

7 Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten¹

PETER SOPP/ ALEXANDRA WAGNER

Arbeitszeiten sind ein Kernmerkmal der Erwerbsarbeit, insbesondere der Erwerbsarbeit in abhängiger Beschäftigung. Der klassische Arbeitsvertrag verknüpft den Umfang der Arbeitszeit mit der Höhe des Entgelts. Beim Verkauf der Ware Arbeitskraft wird das Recht des Arbeitgebers, die Arbeitskraft zu nutzen, durch die (vereinbarte) Arbeitszeit begrenzt. Die Entlohnung bemisst sich – einen bestimmten Stundenlohn unterstellt – danach, wie lange die abhängig Beschäftigten ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen (müssen). Die Dauer der Arbeitszeit ist letztlich der zentrale Maßstab für das Erwerbseinkommen und damit auch ein wichtiger Einflussfaktor für die Teilhabechancen der abhängig Beschäftigten. Neben der Dauer sind Lage und Verteilung der Arbeitszeit bedeutsam. Arbeitszeiten in unterschiedlichen Lagen und Rhythmen sind mit unterschiedlich hohen Belastungen und Beanspruchungen verbunden. Durch die Arbeitszeit wird die für reproduktive und persönliche Zwecke zur Verfügung stehende Zeit begrenzt.

Dauer und Gestaltung der Arbeitszeiten haben sich seit den 1980er-Jahren vor allem durch den Anstieg der Teilzeitarbeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten sehr stark verändert. Damit ist eine wachsende Heterogenität der Arbeitszeiten verbunden, die zum einen tiefere und detailliertere Analysen der Arbeitszeitrealität und zum anderen neue Formen der Regulierung erfordert, die sich erst mit einem gewissen zeitlichen Abstand herausbilden. Die aktuell wieder stärker geführte gesellschaftliche Diskussion über die Regulierung und Gestaltung der Arbeitszeit bezieht sich – anders als in der Vergangenheit – weniger auf eine einzige Forderung (Arbeitszeitverkürzung) als vielmehr auf die Gewährung und Gestaltung von Arbeitszeitoptionen (Hofmann/Smolenski 2015; Klenner/Lott 2016), um den unterschiedlichen Erwerbswünschen der abhängig Beschäftigten und deren Veränderungen im Lebensverlauf Rechnung tragen zu können. Durch die Diversifizierung der Arbeits-

¹ Eine Langfassung-Version dieses Kapitels wurde als *soeb*-Working-Paper 2017–1 (Sopp/Wagner 2017) veröffentlicht. Darin sind auch umfangreichere Tabellen enthalten. Zusätzliche Tabellen und Grafiken sind im Internet veröffentlicht: [http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb_3_Webtabellen/](http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb_3_Webtabellen/Webtabellen_Kapitel_7_soeb3_Sopp_Wagner_KS_20170206.pdf) Webtabellen_Kapitel_7_soeb3_Sopp_Wagner_KS_20170206.pdf. Stand: 04.05.2017.

zeiten lässt sich weniger denn je ein eindeutiger Arbeitszeitstandard beschreiben, entsprechend schwieriger wird es, zwischen Vollzeit und Teilzeit eine Stunden-
grenze zu ziehen. Gleichzeitig vollziehen sich jedoch auch Angleichungsprozesse,
wie z. B. zwischen den Arbeitszeiten in Ost- und Westdeutschland oder zwischen
den Wunscharbeitszeiten von Männern und Frauen. Die Arbeitszeitentwicklung ist
folglich durch eine Überlagerung von Angleichungs- und wachsenden Differenzie-
rungsprozessen charakterisiert.

1 Arbeitszeiten – Einflussfaktoren und Regulierung

Vereinbarung und Realisierung von Arbeitszeiten werden durch eine Vielfalt von Ein-
flussfaktoren bestimmt. Diese umfassen sowohl die Angebots- als auch die Nachfra-
geseite des Arbeitsmarkts und sind ihrerseits durch Geschlechterkultur und arbeits-
marktpolitische Regulierungen auf gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Ebene
beeinflusst. Auf der Angebotsseite sind es die je nach Lebenssituation (Alter, Fami-
lie, Qualifizierung und Karriere) variierenden Arbeitszeitwünsche der Männer und
Frauen, welche häufig gleichzeitig ein bestimmtes Bild der geschlechtsbezogenen
Arbeitsteilung widerspiegeln. Auf der Nachfrageseite wird die Arbeitszeitrealität vor
allem durch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Verbindung mit betriebli-
chen Merkmalen der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation, wie Nacht-,
Schicht- und Wochenendarbeit, flexiblen Arbeitszeiten und Einflussmöglichkeiten
der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeit geprägt. Auch auf der Nachfrageseite spielen ex-
plizite oder implizite Leitbilder der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung eine Rolle.

Gesetzliche Regelungen der Arbeitszeit wirken gleichzeitig auf Angebots- und Nach-
frageseite. Sie begrenzen Optionen (z. B. durch Definition einer Obergrenze bei der
Dauer der Arbeitszeit), begründen Minimalanforderungen (z. B. durch die Vorschrift
von Pausen nach einer bestimmten Arbeitszeitdauer) oder eröffnen Wahlmöglich-
keiten (z. B. im Hinblick auf Teilzeit, Familien- und Pflegezeiten). Die Regulierung
der Arbeitszeit setzt primär bei den vertraglichen Arbeitszeiten an (Abbildung 7.1).
Den vertraglichen Arbeitszeiten kommt insofern eine Schlüsselrolle zu, als Arbeitge-
ber und Arbeitnehmer/innen durch den Arbeitsvertrag die Kernelemente der Ar-
beitszeitgestaltung fixieren. Ein gesellschaftspolitisch erwünschter Wandel der Ar-
beitszeitrealität muss deshalb auf Veränderungen der vertraglichen Arbeitszeiten
gerichtet sein. Sie sind das stabile Element, um das die individuellen tatsächlichen
Arbeitszeiten – meist in Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen – schwan-
ken. Eine Annäherung der tatsächlichen an die vertraglichen Arbeitszeiten erfordert
vor allem eine Reduzierung von Mehrarbeit und muss durch die zuständigen be-
trieblichen Akteure umgesetzt werden.

Der Zusammenhang zwischen gewünschten, vereinbarten und tatsächlichen Arbeits-
zeiten ist sehr eng. Dabei können die gewünschten Arbeitszeiten ein eigenständiger
Treiber für die Veränderung der Arbeitszeitrealitäten sein – insbesondere dann,
wenn sich Betriebe mit individuellen Präferenzen von Arbeitskräften konfrontiert

sehen, die sie nicht ohne Weiteres auf dem Arbeitsmarkt ersetzen können. Arbeitszeitwünsche können aber auch an einer inkompatiblen betrieblichen Nachfrage scheitern, sodass eher ungewünschte Arbeitszeiten vereinbart werden (müssen). Die im Vergleich zu den vertraglichen Arbeitszeiten tendenziell etwas längeren tatsächlichen Arbeitszeiten können sowohl aufgrund individueller Verlängerungswünsche als auch durch betriebliche Erfordernisse oder Zwänge zustande kommen. Die Entwicklung der vertraglichen Arbeitszeiten steht aufgrund ihrer Schlüsselrolle für die Regulierung im Zentrum der folgenden Analysen. Das in Abbildung 7.1 dargestellte Modell wird im Folgenden für die Interpretation der Befunde genutzt.

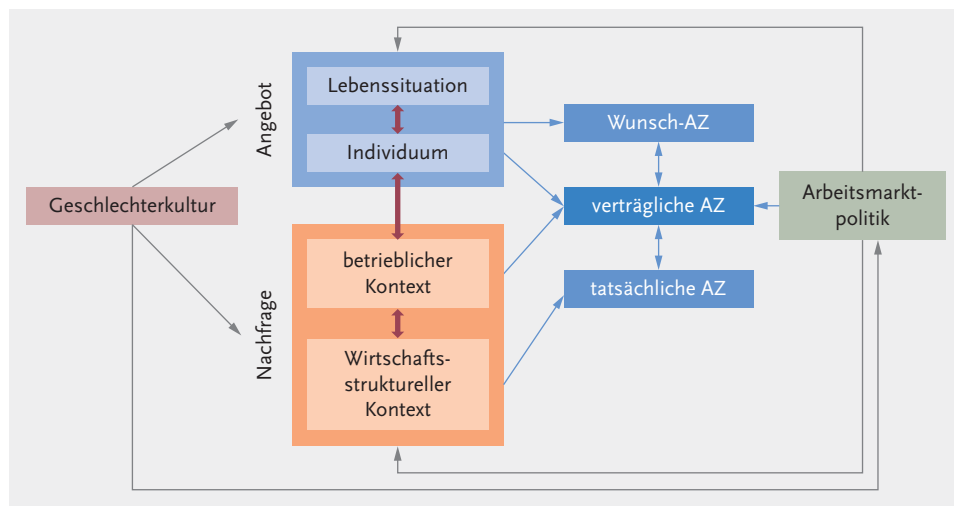


Abb. 7.1: Erklärungsmodell

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Entwicklung der Wochenarbeitszeiten wurde mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) analysiert. Betrachtet wurden abhängig Beschäftigte zwischen 16 und unter 65 Jahren, die im jeweiligen Befragungsjahr nicht in Ausbildung waren oder ein Praktikum absolvierten. Zugrunde gelegt wurden die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten im Zeitverlauf seit 1984 (Westdeutschland) bzw. 1990 (Ostdeutschland).² Dabei wurde zwischen gewünschten, vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten unterschieden: Die *gewünschte* Arbeitszeit ist die Stundenzahl pro Woche, die die Befragten – unter Berücksichtigung einer entsprechenden Anpassung des Entgelts – „am liebsten arbeiten“ würden.³ Die *vereinbarte* Arbeitszeit ist die in

² Ostdeutschland: neue Bundesländer inklusive Berlin; Westdeutschland: alte Bundesländer ohne Berlin.

³ Die Frage im Personenfragebogen des SOEP: „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?“ Die gewünschten Arbeitszeiten wurden 1984 und 1996, zudem 1990 und 1992 in der ostdeutschen Version des Fragebogens nicht erhoben.

der Regel im Arbeitsvertrag fixierte „vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden“ in Stunden pro Woche.⁴ Die *tatsächliche* Arbeitszeit ist die pro Woche tatsächlich geleistete Arbeitszeit „einschließlich eventueller Überstunden“.^{5,6} Angesichts der starken Veränderungen durch die Ausweitung von Teilzeitarbeit ist eine Durchschnittsbetrachtung allein nur begrenzt aussagekräftig. Aus diesem Grund werden bei den folgenden Analysen auch Aussagen zur Varianz gemacht, d. h. darüber, wie stark die einzelnen Werte vom dargestellten Mittelwert abweichen.

2 Trends der Arbeitszeitentwicklung

2.1 Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeiten

Die Arbeitszeiten werden in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), die von den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge sowie Betriebsvereinbarungen reguliert. Da das Arbeitszeitgesetz mit 48 Stunden pro Woche eine relativ hohe Obergrenze für die Dauer der Arbeitszeiten setzt, werden die Arbeitszeiten seit Langem vor allem durch die tarifvertraglichen Regelungen geprägt. Mit durchschnittlich 37,7 Stunden pro Woche lagen die tariflichen Arbeitszeiten im Jahr 2015 mehr als zehn Stunden unter der gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeit.

Die Arbeitszeit ist in der Nachkriegszeit nach dem Entgelt zum zentralen Gegenstand von tarifpolitischen Auseinandersetzungen geworden. Seit den 1950er-Jahren ging die Wochenarbeitszeit zurück, zunächst vor allem durch die Abschaffung der Samstagsarbeit (Schneider 1984: 88). Nach Durchsetzung der 40-Stunden-Woche in den 1960er-Jahren brachten gewerkschaftliche Arbeitskämpfe im Jahr 1984 den Durchbruch für eine 35-Stunden-Woche, die nach einigen Zwischenschritten 1995 als tarifliche Wochenarbeitszeit in der Metallindustrie und in der Druckindustrie durchgesetzt werden konnte. Seit den 1990er-Jahren ist die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit kein prominentes Thema mehr. „Die Jahre seit der Jahrtausendwende waren zunächst geprägt von einem arbeitszeitpolitischen Rollback“ (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014: I), was sich unter anderem in der Arbeitszeitverlängerung für bestimmte Beschäftigtengruppen widerspiegelte. Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik agierte ohne Leitlinien, „verharrte in Abwehrkämpfen gegenüber Flexibilisierungswünschen der Arbeitgeber“ und „verbetrieblichte“ (Hofmann/Smolenski 2015: 470). In den vergangenen Jahren konzentrierte sich die tarifliche Arbeitszeitpolitik eher auf die Ausgestaltung bestimmter Arbeitszeitoptionen, zum Beispiel im Rahmen von Demografie-Tarifverträgen mit der Etablierung von Arbeitszeitkorridoren. Auch die aktuelle gewerkschaftliche Arbeitszeitdiskussion rankt sich

4 Die Frage im Personenfragebogen des SOEP: „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden?“

5 Die Frage im Personenfragebogen des SOEP: „Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“

6 Soweit möglich, wurden für die Analysen die generierten Variablen des SOEP genutzt.

stark um Gestaltungsfragen und ist nicht auf eine strategische Verkürzung der Wochenarbeitszeiten orientiert, auch wenn in diesem Kontext häufig von einem zu definierenden „neuen Normalarbeitsverhältnis“ (Fahimi/Nahles/Smolenski 2014; Mückenberger 2015; Bosch 2016) die Rede ist.

Die durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeiten in Westdeutschland waren 2015 auf dem gleichen Stand wie schon 1995 (Abbildung 7.2). Lediglich in Ostdeutschland ist die tarifliche Arbeitszeit auch im neuen Jahrtausend verkürzt worden – allerdings nicht nachhaltig, wie die jüngste Entwicklung zeigt.

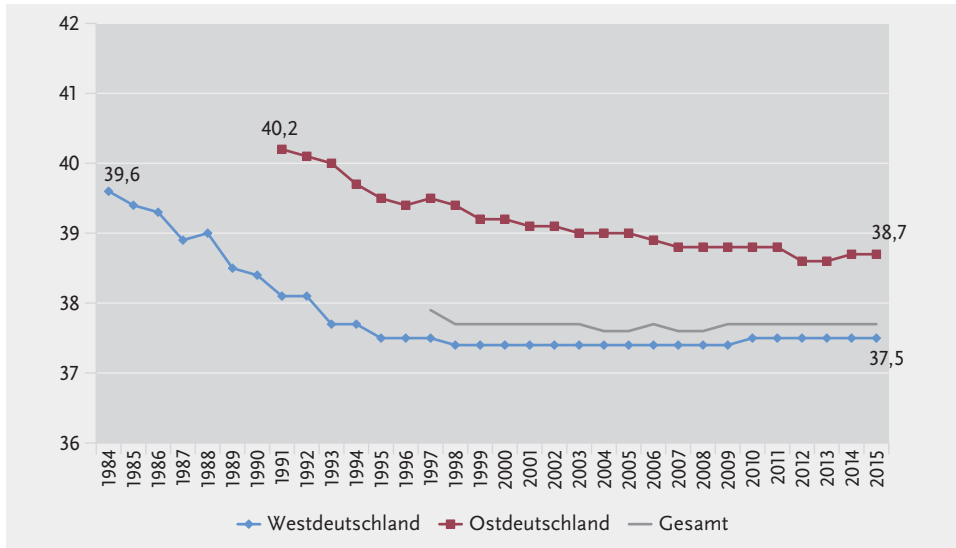


Abb. 7.2: Entwicklung der tariflichen Wochenarbeitszeit in Ost- und Westdeutschland 1984 bis 2015

Quelle: WSI-Tarifarchiv. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4831.htm. http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4830.htm. Stand: 31.12.2015.

Zwar stellen tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeitdauer immer noch einen wichtigen Schutz für die Beschäftigten dar. Der Schutz der Tarifverträge ist jedoch aufgrund deren abnehmender Reichweite stark begrenzt. So arbeiteten im Jahr 2015 rund 41 % der westdeutschen und 51 % der ostdeutschen abhängig Beschäftigten in Betrieben ohne Tarifvertrag (Ellguth/Kohaut 2015: 285). Und selbst dann, wenn formal Tarifverträge gelten, führt eine breite Nutzung von tariflichen Öffnungsklauseln dazu, dass von tariflichen Regelungen abgewichen wird. Im Jahr 2015 waren 27 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben von Öffnungsklauseln betroffen, und 66 % der Anwendungsgebiete von Öffnungsklauseln bezogen sich auf die Arbeitszeitregelungen (Amlinger/Bispinck 2016: 217 f.). Das Ausmaß des offenen Tarifbruchs, der nicht durch Öffnungsklauseln gedeckt ist, liegt nach Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung bei 13 % der Betriebe, wobei in mehr als der Hälfte dieser Fälle (53 %) die Arbeitszeitregelungen betroffen waren (ebd.).

Beides – sowohl der Verlust der arbeitszeitpolitischen Durchsetzungskraft der Gewerkschaften als auch der sinkende Deckungsgrad der bestehenden Tarifverträge – dürfte die Entwicklung der Wochenarbeitszeiten in starkem Maße beeinflusst und zumindest mit dazu beigetragen haben, dass Wünsche der Beschäftigten nach Arbeitszeitverkürzung nur in geringem Ausmaß realisiert werden konnten (vgl. 4.).

2.2 Gewünschte, vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten im Zeitverlauf

2.2.1 Gewünschte Arbeitszeiten

Bei den Wünschen zeigt sich im Zeitverlauf ein leichter *Trend zu kürzeren Arbeitszeiten*. So sank die durchschnittliche gewünschte Wochenarbeitszeit in Westdeutschland von 35 Stunden im Jahr 1985 auf 33,5 Stunden 2014 und in Ostdeutschland von 38,7 Stunden im Jahr 1991 auf 35,6 Stunden 2014 (Tabelle 7.1). Obwohl der Rückgang der Wunsch-Arbeitszeiten in Ostdeutschland deutlich stärker war als in Westdeutschland, sind die durchschnittlichen gewünschten Arbeitszeiten in Ostdeutschland immer noch ca. zwei Stunden länger als in Westdeutschland.

Tab. 7.1: Entwicklung der gewünschten, vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten (Stunden/Woche) nach Region und Geschlecht, 1984 bis 2014

	Gewünschte Arbeitszeit			Vereinbarte Arbeitszeit			Tatsächliche Arbeitszeit		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	Westdeutschland								
1985	39,0	28,9	35,0	39,9	33,2	37,2	43,8	33,6	39,8
1994	38,3	28,9	34,5	38,1	30,7	35,0	42,7	32,1	38,4
2004	38,9	29,2	34,5	38,0	29,2	33,9	43,1	30,8	37,5
2014	37,6	29,4	33,5	37,8	28,7	33,3	41,9	31,1	36,6
	Ostdeutschland								
1994	40,3	35,3	38,2	39,9	36,9	38,6	46,0	40,5	43,7
2004	39,4	34,5	37,1	37,8	33,9	36,0	43,2	36,5	40,1
2014	37,8	33,4	35,6	37,9	33,1	35,5	42,6	35,8	39,2

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status.

Die Varianz der gewünschten Arbeitszeiten (Tabelle 7.2) hat im beobachteten Zeitraum leicht abgenommen, d. h. die *Arbeitszeitwünsche werden tendenziell homogener*. Dabei sind die Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland gegenläufig: Während die Unterschiedlichkeit der Wunscharbeitszeiten innerhalb Westdeutschlands abnahm, ist sie innerhalb Ostdeutschlands leicht gestiegen. Dennoch sind die Wunscharbeitszeiten in Ostdeutschland immer noch weitaus homogener – vor allem deshalb, weil der Geschlechterunterschied hier trotz etwas größer gewordener Vielfalt der Wünsche bei den Frauen immer noch gering ist. Während die Wunscharbeitszeit

ten ost- und westdeutscher Männer sowohl in der Vergangenheit als auch heute um 20 % (des Mittelwertes) schwanken, liegt der Variationskoeffizient bei ostdeutschen Frauen mit knapp 24 % leicht über dem der Männer, ist aber längst nicht so hoch wie bei den westdeutschen Frauen (34 %).

Tab. 7.2: Entwicklung der Variationskoeffizienten der gewünschten, vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten nach Region und Geschlecht, 1984 bis 2014

	Gewünschte Arbeitszeit			Vereinbarte Arbeitszeit			Tatsächliche Arbeitszeit		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
	Westdeutschland								
1985	0,211	0,389	0,307	0,099	0,305	0,210	0,249	0,400	0,325
1994	0,190	0,352	0,283	0,116	0,333	0,236	0,228	0,393	0,316
2004	0,209	0,365	0,306	0,136	0,373	0,279	0,233	0,440	0,354
2014	0,218	0,339	0,299	0,175	0,389	0,308	0,256	0,433	0,363
	Ostdeutschland								
1994	0,184	0,198	0,200	0,080	0,174	0,133	0,200	0,215	0,215
2004	0,184	0,234	0,216	0,201	0,255	0,232	0,290	0,325	0,316
2014	0,198	0,238	0,225	0,175	0,264	0,230	0,242	0,318	0,289

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status.

Die Geschlechterdifferenz bei den gewünschten Arbeitszeiten sank in Westdeutschland von 10,1 Stunden im Jahr 1985 auf 8,2 Stunden 2014. Diese Reduzierung geht überwiegend auf kürzere Wunscharbeitszeiten der westdeutschen Männer zurück (von 39,0 auf 37,6 Stunden), zu einem kleineren Teil auf längere Wunscharbeitszeiten der westdeutschen Frauen (von 28,9 auf 29,4 Stunden). In Ostdeutschland ist der Geschlechterunterschied ebenfalls kleiner geworden. Er sank allerdings nur geringfügig von 5,2 Stunden im Jahr 1991 auf 4,4 Stunden in 2014. In beiden Landesteilen wünschen vor allem Männer im Zeitverlauf kürzere Arbeitszeiten. Bei den Frauen gibt es in Ost- und Westdeutschland eine gegenläufige Tendenz: Ostdeutsche Frauen nennen heute kürzere Wunscharbeitszeiten als 1991, während westdeutsche Frauen aktuell im Durchschnitt etwas längere Arbeitszeiten wünschen als 1985. Während das Niveau der Wunscharbeitszeiten bei den Männern in Ost und West mit 37,8 bzw. 37,6 Stunden pro Woche inzwischen annähernd gleich ist, sind die Wunscharbeitszeiten der ostdeutschen Frauen mit 33,4 Stunden immer noch deutlich länger als die der Frauen in Westdeutschland (29,4 Stunden).

Die Ost-West-Unterschiede sind im Zeitverlauf geringer geworden. Während im Jahr 1991 ostdeutsche Beschäftigte eine um 4,3 Stunden längere Arbeitszeit präferierten als die Beschäftigten in Westdeutschland (38,7 gegenüber 34,4 Stunden), sank diese Differenz auf nur noch 2,1 Stunden in 2014 (35,6 gegenüber 33,5 Stunden).

2.2.2 Vereinbarte Arbeitszeiten

Die Entwicklung der vereinbarten Arbeitszeiten (Tabelle 7.1) ist stark durch die Entwicklung der tariflichen Arbeitszeiten beeinflusst, allerdings schlagen sich auch individuell vereinbarte Teilzeitarbeitszeiten nieder. Die durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit ist über den gesamten Beobachtungszeitraum gesunken: in Westdeutschland um 4,5 Stunden von 37,8 auf 33,3 Stunden pro Woche (1984 bis 2014), in Ostdeutschland um 5,4 Stunden von 40,9 auf 35,5 Stunden pro Woche (1990 bis 2014). Seit 1990 sind die vertraglichen Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland nur noch um 2,6 Stunden gesunken. Die deutlich stärkere Reduzierung in Ostdeutschland ergibt sich zu einem großen Teil aus dem Angleichungsprozess bei den tariflichen Arbeitszeiten, der sich im Zeitverlauf jedoch verlangsamt hat – einen weiteren Einfluss hat auch die zunehmende Teilzeitquote (vgl. 3.1).

Die Varianz bei den vereinbarten Arbeitszeiten (Tabelle 7.2) hat deutlich zugenommen. Sie stieg in Westdeutschland von 22,8 auf 30,8 % (Variationskoeffizient 1984 und 2014) und in Ostdeutschland von 15,1 auf 23,0 % (1990 und 2014). Für diesen starken Anstieg sind vor allem die Zunahme von Teilzeitarbeit und die kurzen Arbeitszeiten in Teilzeit ausschlaggebend.

Die größte Variationsbreite weisen die vereinbarten Arbeitszeiten der westdeutschen Frauen auf. Sie schwankten 1984 um 32,8 % um den Mittelwert, 2014 lag der Variationskoeffizient mit 38,9 % deutlich höher. Bei den ostdeutschen Frauen ist die Variationsbreite der vereinbarten Arbeitszeiten mit 26,4 % erheblich niedriger, sie ist allerdings ebenso wie in Westdeutschland seit 1990 (19,2 %) sichtbar gewachsen. Bei den Männern gibt es keinerlei Ost-West-Differenz mehr, der Variationskoeffizient liegt in beiden Regionen bei 17,5 % und ist im Zeitverlauf nicht so stark gestiegen wie bei den Frauen.

Die Geschlechterunterschiede bei den vereinbarten Arbeitszeiten haben sich im Zeitverlauf vergrößert und nahmen vor allem in Westdeutschland zu. Lag die Differenz zwischen den vereinbarten Arbeitszeiten von Frauen und Männern in Westdeutschland 1984 bei 7,8 Stunden pro Woche, betrug sie 2014 schon 9,1 Stunden. Dabei hatten sowohl die westdeutschen Männer als auch die westdeutschen Frauen 2014 durchschnittlich kürzere vereinbarte Arbeitszeiten als 1984. In Ostdeutschland ist der Gender-Gap erheblich kleiner als in Westdeutschland.

2.2.3 Tatsächliche Arbeitszeiten

Auch bei den tatsächlichen Arbeitszeiten gibt es seit 1984 eine klare Tendenz zur Verkürzung der Arbeitszeiten und zu einer Ost-West-Angleichung bei Zunahme der Heterogenität. So sind die durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland von 40,1 Stunden in 1984 auf 36,6 Stunden in 2014 gesunken, in Ostdeutschland von 45,9 Stunden in 1990 auf 39,2 Stunden in 2014 (Tabelle 7.1). Die Ost-West-Unterschiede sind im Zeitraum 1990 bis 2014 von 6,8 auf 2,6 Stunden gefallen. Die Varianz der tatsächlichen Arbeitszeiten ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen und sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland gestiegen (Tabelle 7.2).

Sie ist bei Frauen höher als bei Männern und insbesondere bei den westdeutschen Frauen hoch (Variationskoeffizient 43,3 %). Bei den ostdeutschen Frauen ist die Unterschiedlichkeit der tatsächlichen Arbeitszeiten etwas geringer (Variationskoeffizient 31,8 %), dafür aber im Zeitverlauf durch die Zunahme der Teilzeitarbeit stärker gewachsen. Die tatsächlichen Arbeitszeiten der Männer weisen in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen eine etwas größere Homogenität auf (Variationskoeffizient 24,2 bzw. 25,6 %), allerdings hat auch hier die Varianz zugenommen – in Westdeutschland sehr moderat, in Ostdeutschland etwas stärker.

Der Gender-Gap bei den tatsächlichen Arbeitszeiten ist im Zeitverlauf geringfügig gewachsen. In Westdeutschland nahm der Geschlechterunterschied um 0,2 Stunden zu – von 10,4 Stunden in 1984 auf 10,6 Stunden 2014; in Ostdeutschland um 0,3 Stunden von 6,5 Stunden im Jahr 1990 auf 6,8 Stunden in 2014. Dabei sanken die Arbeitszeiten der Männer in Westdeutschland seit 1984 von 44,0 auf 41,9 Stunden, die der westdeutschen Frauen von 33,6 auf 31,1 Stunden. In Ostdeutschland waren die Rückgänge stärker. Hier sind die Arbeitszeiten der Männer seit 1990 um 6,3 Stunden von 48,9 auf 42,6 Stunden gesunken, die der Frauen um 6,6 Stunden von 42,4 auf 35,8 Stunden. Aktuell sind die tatsächlichen Arbeitszeiten der Männer in Ostdeutschland nur wenig höher als die der westdeutschen Männer, während die Arbeitszeiten der ostdeutschen Frauen immerhin 4,7 Stunden länger sind als die der Frauen in Westdeutschland.

2.2.4 Differenz zwischen gewünschten und realisierten Arbeitszeiten

Vergleicht man die Durchschnittswerte der gewünschten und vereinbarten Arbeitszeiten (Abbildung 7.3), so zeigt sich eine hohe Übereinstimmung. Die Differenz zwischen Wunsch- und Vertragsarbeitszeit ist im Zeitverlauf geringer geworden und beträgt 2014 nur noch 0,3 Stunden. Deutschlandweit würden Frauen gern 0,6 Stunden pro Woche länger und Männer 0,2 Stunden pro Woche kürzer arbeiten als vertraglich vereinbart. Auf der Ebene der Durchschnittswerte scheint es, als seien Wunscharbeitszeiten weitgehend vereinbart. Tatsächlich verbergen sich dahinter jedoch erhebliche Diskrepanzen auf individueller Ebene.

Die Differenz zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten ist größer und liegt deutschlandweit im Durchschnitt bei 3,2 Stunden. Frauen arbeiten 1,8 Stunden pro Woche länger als gewünscht, bei Männern übersteigen die tatsächlichen Arbeitszeiten die Wunscharbeitszeit sogar um durchschnittlich 4,3 Stunden pro Woche. In der Gesamtbetrachtung sind die abhängig Beschäftigten folglich „überbeschäftigt“.

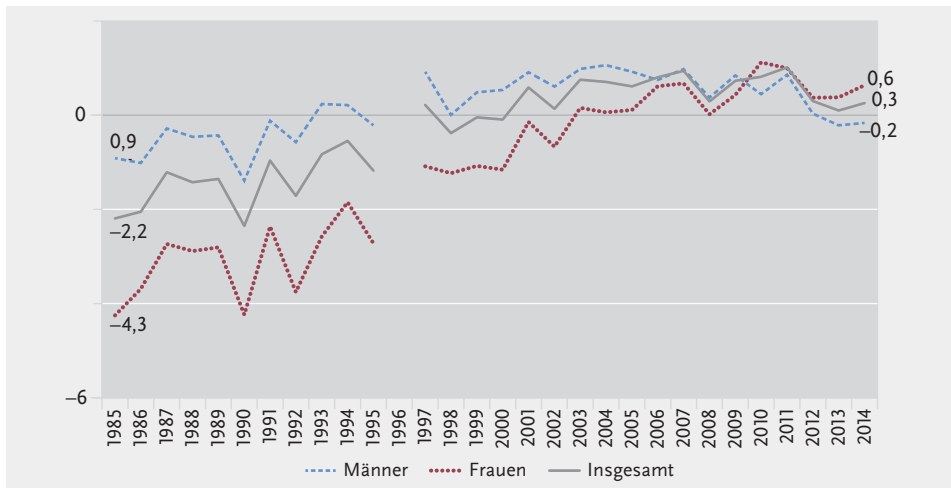


Abb. 7.3: Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit. Deutschland 1985 bis 2014 (in Stunden/Woche)

Anmerkung: 1996 gewünschte Arbeitszeit nicht erhoben.

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

2.2.5 Zusammenfassung der Trends

Die Analyse der Durchschnittsarbeitszeiten auf den Ebenen von Wunsch, Vertrag und Realisierung zeigt im Zeitverlauf folgende Haupttendenzen:

- Während bei den Arbeitszeitwünschen über längere Fristen tendenziell eine Homogenisierung eingetreten ist, sind die tatsächlichen und vor allem die vereinbarten Arbeitszeiten deutlich heterogener geworden. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist erheblich.
- Seit der Herstellung der staatlichen Einheit Deutschlands 1990 haben sich die unterschiedlichen Arbeitszeitstrukturen in Ost- und Westdeutschland nach und nach angeglichen, ohne dass die Unterschiede bereits überwunden wären. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten der ost- und westdeutschen Männer inzwischen relativ gering, während die Unterschiede zwischen den Arbeitszeiten der ost- und westdeutschen Frauen zwar auch kleiner geworden sind, aber immer noch bedeutsam bleiben.
- Bei allen Formen der Arbeitszeit – gewünscht, vereinbart und tatsächlich realisiert – zeigt sich ein Trend zur Verkürzung. Hier wirken sich vor allem die steigenden Teilzeitquoten (vgl. 3.1) aus.
- Die Geschlechterunterschiede bei den vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten sind im Zeitverlauf nicht etwa geringer, sondern sogar größer geworden. Dies trifft auf Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu. Nach wie vor sind aber die Geschlechterunterschiede in Westdeutschland größer als in Ostdeutschland.

3 Zunehmende Vielfalt der Arbeitszeiten

In Abschnitt 2 wurde bereits darauf verwiesen, dass sich hinter den dargestellten Durchschnittsarbeitszeiten eine erhebliche Variationsbreite der individuellen Arbeitszeiten verbirgt. Der zunächst allgemein dargestellte Trend einer stärkeren Differenzierung der Arbeitszeit wird in diesem Abschnitt tiefer analysiert, um detailliertere Erkenntnisse darüber zu gewinnen, in welche Richtung sich Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche entwickelt haben. Diese Frage ist nicht zuletzt im Kontext der Diskussion über einen neuen Normalarbeitszeitstandard (Pfarr 2000; Smolenski/Schildmann 2014) von Bedeutung.

3.1 Vollzeit und Teilzeit

Die tarifliche Wochenarbeitszeit definiert die Dauer der Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte. Personen, deren normale Arbeitszeit geringer ist als diejenige vergleichbarer Vollzeitarbeitnehmer/innen, sind teilzeitbeschäftigt (Internationale Arbeitsorganisation [ILO] 1994). Für statistische Analysen wird diese Definition häufig operationalisiert, indem eine bestimmte Wochenstundenzahl als Grenze für Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung definiert wird.⁷ Aufgrund der unterschiedlichen Operationalisierungen weichen die veröffentlichten Analyseergebnisse voneinander ab.⁸

Die Abgrenzung von Vollzeit und Teilzeit kann umso weniger anhand der Wochenstundenzahl vorgenommen werden, je stärker die tariflich oder betrieblich definierten Vollzeitarbeitszeiten variieren. Die Variationsbreite der tariflichen Vollzeitstandards ist inzwischen erheblich und reicht von 35 Stunden in mehreren industriellen Branchen über 40 Stunden im Bauhauptgewerbe und verschiedenen Dienstleistungsbranchen (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014: IV) bis zu 41 oder 42 Stunden bei Beamten. Hinzu kommt, dass manche Tarifverträge Korridore und/oder Abweichungen zulassen. Im Folgenden wird die Entwicklung von Vollzeit und Teilzeit auf Basis der Selbsteinschätzung der Beschäftigten analysiert.

Einer der grundlegenden Arbeitszeittrends ist die Zunahme der Teilzeitarbeit. In dem von uns analysierten Zeitraum (ab 1984 in West- und 1990 in Ostdeutschland) ist die Teilzeitquote in beiden Landesteilen nahezu kontinuierlich gestiegen – sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern (Tabelle 7.3). Zwar zeigen die SOEP-Daten ab 1984 für beide Geschlechter steigende Teilzeitquoten, sie entwickeln sich jedoch für Frauen und Männer auf sehr unterschiedlichem Niveau. Während 2014 weniger als ein Zehntel der Männer in Teilzeit beschäftigt war, traf dies auf mehr als die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen zu. Dabei sind die Teilzeitquoten der

7 Die OECD definiert Teilzeit in vielen Veröffentlichungen als Arbeitszeit mit weniger als 30 Stunden pro Woche. Das Statistische Bundesamt verwendet seit 2013 ein Konzept, wonach jede Arbeitszeit bis maximal 24 Wochenstunden als Teilzeit und jede Arbeitszeit ab 37 Stunden als Vollzeit gilt, während im Bereich von 25 bis 36 Stunden die Selbsteinstufung der Befragten herangezogen wird (Rengers 2015). Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) definiert Arbeitszeiten bis zu 34 Stunden als Teilzeit und ab 35 Stunden als Vollzeit (Holst/Wieber 2014).

8 Darüber hinaus spielen unterschiedliche Datengrundlagen und Erhebungsmethoden eine Rolle (Holst/Bringmann 2016).

Frauen in Ostdeutschland um 11 Prozentpunkte niedriger als in Westdeutschland; bei den Männern gibt es hingegen nur marginale Unterschiede. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland stellen Frauen mit 82 bzw. 86 % die übergroße Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten. Die hohen und wachsenden Teilzeitanteile bei Frauen mit teilweise sehr kurzen Arbeitszeiten sind der Grund dafür, dass der Frauenanteil am Arbeitsvolumen im Jahr 2014 um 8,4 Prozentpunkte unter dem Frauenanteil an den Beschäftigten lag und diese als „Arbeitszeitlücke“ bezeichnete Differenz seit 1991 um 1,6 Prozentpunkte gewachsen ist (Wanger 2015: 6).

Tab. 7.3: Entwicklung der Teilzeitquoten nach Region und Geschlecht, 1984 bis 2014 in Prozent

	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1984	1,2	37,7	15,3	1,2	37,7	15,3	–	–	–
1994	1,8	34,8	15,8	1,8	38,6	17,2	1,9	20,0	9,9
2004	5,2	45,5	24,2	4,3	47,3	24,6	9,2	36,3	22,1
2014	8,7	51,2	30,1	8,5	53,2	30,9	9,5	42,1	26,2
Quote der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung									
1984	0,9	27,7	11,1	0,9	27,7	11,1	–	–	–
1994	1,7	30,2	13,3	1,8	33,1	14,5	1,5	17,8	8,2
2004	3,7	35,5	18,2	3,5	36,6	18,5	4,4	31,1	16,8
2014	5,6	37,1	21,3	5,7	37,8	21,6	6,6	33,7	20,0
Quote der geringfügigen Beschäftigung – Minijobs									
1984	1,3	12,4	5,5	1,3	12,4	5,5	–	–	–
1994	1,6	6,9	3,8	1,7	8,3	4,4	1,0	1,2	1,1
2004	3,3	12,7	7,6	2,7	13,6	7,7	6,3	8,0	7,1
2014	5,5	14,6	10,0	5,7	15,9	10,7	5,0	8,8	6,9

Anmerkung: Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen abhängig Beschäftigten. Die Zuordnung erfolgte auf der Basis der Selbsteinstufung.

– = nicht erfragt.

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status.

Hinter formal ähnlichen Strukturen verbergen sich jedoch auch Unterschiede: Während in Westdeutschland 85,5 % der männlichen und 91,6 % der weiblichen Teilzeitbeschäftigten „freiwillig“ in Teilzeit arbeiten, trifft dies auf jeweils nur knapp 68 % der teilzeitbeschäftigten Männer und Frauen in Ostdeutschland zu (Rengers 2015: 26). Ein größerer Teil der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten wählte diese Beschäftigungsform ausschließlich deshalb, weil „eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war“. Wenn 83 % der westdeutschen und 53 % der ostdeutschen erwerbstätigen Mütter angeben, aus persönlichen bzw. familiären Gründen Teilzeit zu arbeiten (Keller/Haustein 2014: 739)⁹, dürften dabei nicht nur individuelle Wünsche ausschlaggebend sein, sondern auch die (restriktive) Wirkung von insbesondere in Westdeutsch-

⁹ Ergebnisse des Mikrozensus.

land teilweise immer noch ungünstigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und/oder Aushandlungen über die Arbeitsteilung im Partnerschaft (vgl. 3.5.2). Der Trend zu wachsender Teilzeitbeschäftigung wird folglich sowohl durch Angebots- als auch durch Nachfragefaktoren gespeist, die in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich wirken.

Was die Dauer der Wochenarbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten betrifft, so werden tendenziell längere Arbeitszeiten gewünscht als realisiert – sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland und jeweils sowohl von Männern als auch von Frauen (vgl. Web-Tabelle 7.16b¹⁰). Die vereinbarten Teilzeitarbeitszeiten lagen 2014 bei ost- und westdeutschen Männern bei 22,7 bzw. 21,0 Stunden pro Woche. Ostdeutsche teilzeitbeschäftigte Frauen hatten mit 25,4 Wochenstunden eine um ca. fünf Stunden längere vereinbarte Arbeitszeit als westdeutsche (20,3 Stunden). Gewünscht wurden hingegen bei den teilzeitbeschäftigten Frauen in Ost- und Westdeutschland um 3,9 bzw. 3,6 Stunden längere Arbeitszeiten. Bei den Männern war die Differenz mit 5,7 Stunden (Ost) bzw. 4,3 Stunden (West) noch größer. Zu einem Teil sind nicht realisierbare Vollzeitwünsche ausschlaggebend für die großen Unterschiede zwischen gewünschten und vereinbarten Arbeitszeiten, was sich in hohen Variationskoeffizienten niederschlägt. Die Wunscharbeitszeiten schwanken bei den teilzeitbeschäftigten Männern in Westdeutschland 49,0 % um den Mittelwert, in Ostdeutschland 45,3 %. Bei den Frauen sind die Werte mit 38,8 % bzw. 31,8 % etwas niedriger.

Die Wunscharbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten liegen bei den Männern in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen bei 38,9 Wochenstunden, vollzeitbeschäftigte Frauen präferieren Arbeitszeiten von 35,6 bzw. 36,4 Stunden. Im Unterschied zu den Teilzeitbeschäftigten wollen die Vollzeitbeschäftigten durchschnittlich kürzer arbeiten als vereinbart und die Variationsbreite ist mit 17,0 % im Bundesdurchschnitt deutlich geringer (vgl. Web-Tabelle 16a in Fußnote 10).

Nicht alle Teilzeitbeschäftigten unterliegen der Sozialversicherungspflicht, ein Teil ist nach § 8 SGB IV geringfügig – in einem Minijob – beschäftigt. Mit der Verabschiedung der „Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wurde die geringfügige Beschäftigung zum 1. April 2003 so reformiert, dass die bis dahin geltende zeitliche Begrenzung auf weniger als 15 Stunden pro Woche aufgehoben wurde, d. h. die Abgrenzung zwischen sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung erfolgt nicht mehr anhand der Wochenarbeitszeit. Gleichwohl ist die Arbeitszeit immer noch ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal, da Beschäftigte im Minijob zu 97 % vereinbarte Arbeitszeiten von unter 20 Stunden je Woche aufweisen (Körner 2013: 55). Differenziert man die Teilzeitbeschäftigung nach sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Tätigkeit, so zeigt sich seit 1984 ein Anstieg in beiden Segmenten bei deutlichem Überwiegen der sozialversicherungspflichtigen Teilzeit (ausführlicher vgl. 3.3.2 und 3.3.3). 2014 unterlagen deutschlandweit bei den Männern rund zwei Drittel und bei den Frauen knapp drei Viertel der

10 http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb_3_Webtabellen/Webtabelle_Kapitel_7_soeb3_Sopp_Wagner_KS_20170206.pdf. Stand: 15.02.2017.

Teilzeitbeschäftigten der Sozialversicherungspflicht. Frauen stellen ca. 80 % der sozialversicherungspflichtig und knapp zwei Drittel der ausschließlich geringfügig Teilzeitbeschäftigten (Sopp/Wagner 2016a). Seit Mitte der 2000er-Jahre ist die Zahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten weitgehend stabil (Körner 2013; Hohendanner/Stegmaier 2012) und zuletzt – vor allem nach Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 – wieder gesunken (Lesch/Schröder 2016).

3.2 Vertragliche Arbeitszeiten nach Dezentilen

Die Veränderungen der vereinbarten Arbeitszeiten im Hinblick auf ihre Vielfalt ist in Abbildung 7.4 durch die Zerlegung in Dezentile dargestellt. Es ist erkennbar, dass es einen großen Bereich – vom 5. bis zum 9. Dezentil – mit annähernd identischen vertraglichen Arbeitszeiten gibt. Es zeigt sich allerdings auch ein Ausfransen der vertraglichen Arbeitszeiten im Zeitverlauf – ausschließlich nach unten, d. h. in Richtung kürzerer Arbeitszeiten. Inzwischen liegen in immerhin vier Dezentilen, d. h. bei 40 % der Beschäftigten, gegenüber nur zwei Dezentilen im Jahr 1984 die mittleren vereinbarten Arbeitszeiten deutlich unter dem normgeprägten Bereich (siehe 3.3.1). Die Arbeitszeiten in diesen unteren Dezentilen sind seit 1984 erheblich kürzer geworden. Im oberen Bereich hingegen weicht nur ein einziges Dezentil vom „Normbereich“ ab, wobei dieses in Bezug auf die Dauer der Wochenarbeitszeit eine relative Stabilität mit im Zeitverlauf ebenfalls leicht kürzeren Arbeitszeiten zeigt.

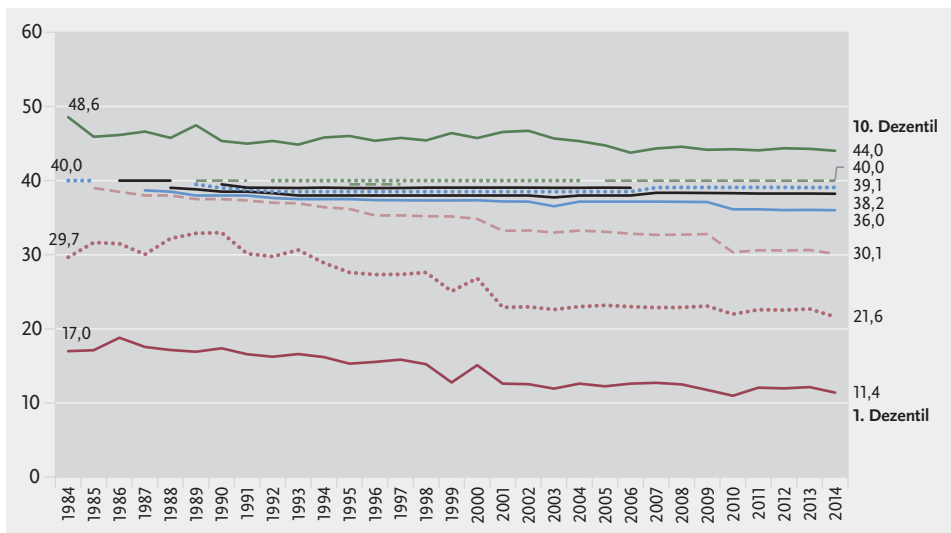


Abb. 7.4: Vereinbarte Arbeitszeit nach Dezentilen 1984 bis 2014 (Obergrenze in Stunden/Woche)

Anmerkung: Phasenweise überlagern sich die Werte der Dezentile, daher teilweise nicht alle Dezentile sichtbar.

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

Bei den tatsächlichen Arbeitszeiten lässt sich eine weitaus breitere Streuung der Arbeitszeitdauern ausmachen, d. h. die tatsächlich realisierten Arbeitszeiten weichen stark von den vertraglich vereinbarten ab – und zwar fast ausschließlich nach oben. Dies zeigt, dass die vertraglichen Arbeitszeiten eher eine Untergrenze beschreiben. Mehrarbeit ist möglich und verbreitet und führt zumindest teilweise auch zu einer Erhöhung der Entgelte. Eine Unterschreitung der vereinbarten Arbeitszeit ist dem gegenüber unüblich, was nicht zuletzt rechtliche und ökonomische Gründe hat.¹¹

3.3 Vertragliche und gewünschte Arbeitszeiten nach Stundenintervallen

Im Folgenden werden die vereinbarten und gewünschten Arbeitszeiten im Hinblick auf vier Stundenintervalle detaillierter dargestellt. Mangels präziser Begrifflichkeiten wurden zur Unterscheidung und Verständlichkeit (entgegen der Argumentation in 3.1) folgende Bezeichnungen gewählt: die normgeprägte Arbeitszeit, die lange und kurze Teilzeit und die (über-)lange Arbeitszeit.

3.3.1 Die „normgeprägte“ Arbeitszeit – 35 bis unter 45 Stunden

Die „normgeprägte Arbeitszeit“ wurde so definiert, dass sie vereinbarte Arbeitszeiten beschreiben, die von der kürzesten tariflichen Wochenarbeitszeit bis unter 45 Stunden reichen. Arbeitszeiten in diesem Intervall werden im Zeitverlauf seltener vereinbart – sowohl von Frauen als auch von Männern (Abbildung 7.5). Lagen 1990 noch 81 % der vertraglichen Arbeitszeiten in diesem Stundenintervall, waren es 2014 nur noch 66 %. Allerdings werden Arbeitszeiten dieser Dauer noch seltener gewünscht, nämlich von nur 56 % der abhängig Beschäftigten. Die traditionell immer noch breit angebotenen Arbeitszeiten werden inzwischen deutlich seltener nachgefragt und von einem Teil der Beschäftigten nur mangels alternativer Angebote akzeptiert.

Vertragliche Arbeitszeiten im normgeprägten Bereich sind für Männer der Normalfall, 2014 hatten 86 % entsprechende Arbeitszeitdauern, während weniger als 70 % der abhängig beschäftigten Männer solche Arbeitszeiten wünschen. Der Ost-West-Unterschied ist dabei sehr gering. Bei den Frauen hingegen zeigen sich Ost-West-Differenzen: Ostdeutsche Frauen vereinbaren mit 58 % häufiger normgeprägte Arbeitszeiten als westdeutsche (44 %), allerdings werden solche Arbeitszeiten von Frauen in Ost- und Westdeutschland gleichermaßen seltener gewünscht als realisiert. Die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Beschäftigten, die solche Arbeitszeiten wünschen, und dem Anteil der Beschäftigten, die solche Arbeitszeiten vertraglich realisieren, ist bei Frauen geringer als bei Männern. Dies deutet darauf hin, dass es Frauen eher als Männern gelingt, kürzere Wunscharbeitszeiten auch zu realisieren.

11 Die Verantwortung für die Arbeitszuweisung und -einteilung liegt allein beim Arbeitgeber; er kann Minusstunden nur im Ausnahmefall verrechnen.

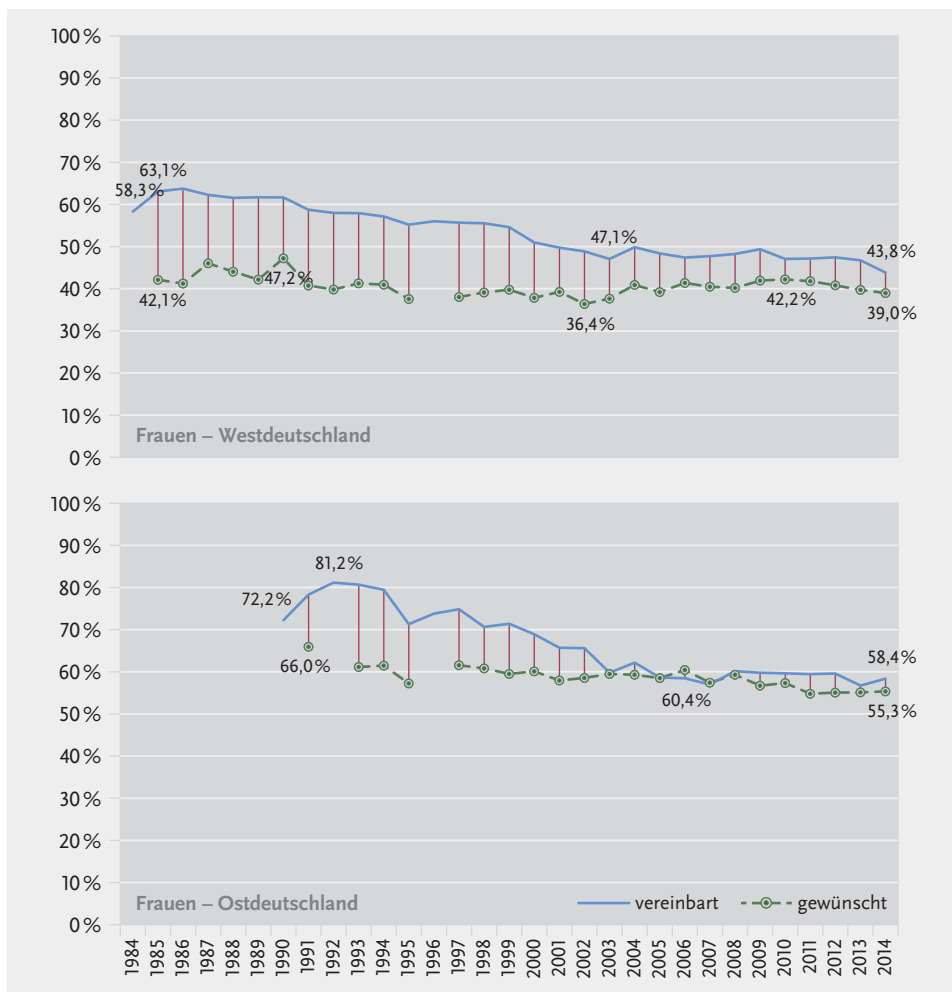


Abb. 7.5a: Anteil „normgeprägter Arbeitszeit“ – vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit zwischen 35 bis unter 45 Stunden in der Woche

Anmerkung: Gewünschte Arbeitszeit nicht in jedem Jahr erhoben.

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

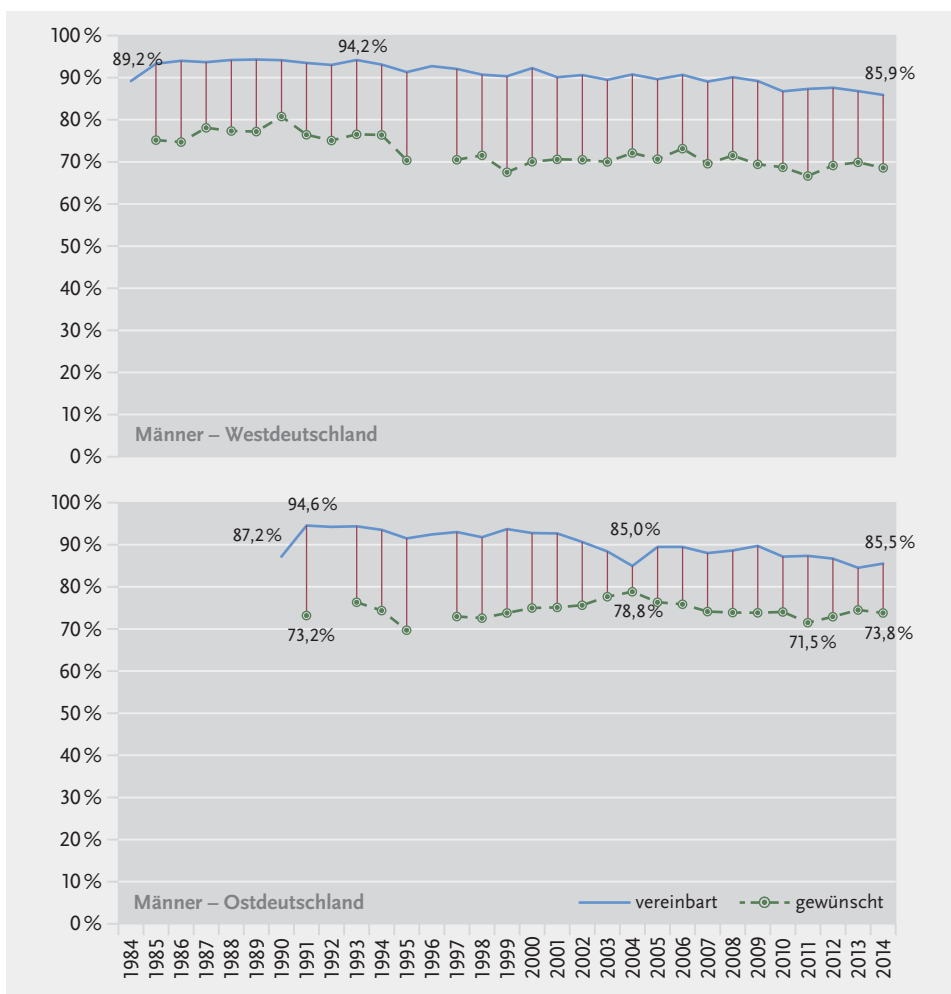


Abb. 7.5b: Anteil „normgeprägter Arbeitszeit“ – vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit zwischen 35 bis unter 45 Stunden in der Woche

Anmerkung: Gewünschte Arbeitszeit nicht in jedem Jahr erhoben.

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

3.3.2 Die „lange Teilzeit“ – 20 bis unter 35 Stunden

Die „lange Teilzeit“ wurde im Bereich von 20 bis unter 35 Stunden definiert. Dies sind vertragliche Arbeitszeiten, die von der normgeprägten Arbeitszeit nach unten abweichen und in der Regel der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Die Verbreitung solcher Arbeitszeiten nimmt im Zeitverlauf kontinuierlich zu. Lagen 1990 deutschlandweit 11 % der vertraglichen Arbeitszeiten in diesem Stundenintervall, waren es 2014 schon 20 % der abhängig Beschäftigten, die solche Arbeitszeiten aufwiesen. Noch mehr wären es gewesen, wenn die Arbeitszeitwünsche hätten realisiert

werden können, denn mit insgesamt 29 % wünschte sich deutlich mehr als ein Viertel der abhängig beschäftigten Frauen und Männer Arbeitszeiten in diesem Stundenintervall. Diese Arbeitszeiten sind folglich von vergleichsweise hoher Attraktivität, werden aber noch zu selten von den Arbeitgebern angeboten.

Vertragliche Arbeitszeiten im Bereich der langen Teilzeit werden insbesondere von bzw. mit Frauen vereinbart. Der Anteil von abhängig beschäftigten Frauen mit solchen Arbeitszeiten ist zwischen 1990 und 2012 in Westdeutschland von 24 % auf 33 % und in Ostdeutschland von 21 % auf 32 % gestiegen. Am aktuellen Rand gibt es bei den Frauen keinen Ost-West-Unterschied mehr. Dies ist bezogen auf die Arbeitszeitwünsche in diesem Bereich jedoch weiterhin der Fall: 37 % der abhängig beschäftigten Frauen in Ostdeutschland und 45 % in Westdeutschland präferieren die lange Teilzeit; d. h. diese Arbeitszeiten sind zwar in beiden Regionen vergleichsweise attraktiv für Frauen, westdeutsche Frauen wünschen sich diese Arbeitszeiten jedoch häufiger. Auch Männer wünschen sich mit jeweils ca. 15 % in den beiden Landesteilen häufiger Arbeitszeiten im Bereich langer Teilzeit, als sie sie realisieren können. Noch haben nur 6 bis 7 % der abhängig beschäftigten Männer solche Arbeitszeiten. Dieser Anteil hat jedoch im Zeitverlauf zugenommen.

3.3.3 Kurze Teilzeit – unter 20 Stunden

Arbeitszeiten unter 20 Stunden pro Woche werden hier als „kurze Teilzeit“ bezeichnet. Zu einem großen Teil dürfte es sich dabei um geringfügige Beschäftigung bzw. Minijobs handeln (vgl. 3.1). Die Verbreitung solcher Arbeitszeiten ist im Zeitverlauf von 4 % in 1990 auf 12 % im Jahr 2014 angestiegen. Allerdings sind diese Arbeitszeiten eher unattraktiv, nur 8 % der abhängig Beschäftigten wünschen sich kurze Teilzeit. Die Diskrepanz zwischen Wunsch und Realisierung ist insbesondere bei den westdeutschen Frauen hoch: Nur 13 % der abhängig beschäftigten westdeutschen Frauen wünschen sich kurze Teilzeit, aber mit 22 % arbeitet mehr als ein Fünftel mit solchen vereinbarten Arbeitszeiten. Diese Diskrepanz verweist auf ein Nachfrageproblem, d. h. kurze Teilzeit wird von den Betrieben tendenziell zu häufig nachgefragt und muss von den Arbeitssuchenden mangels Alternativen akzeptiert werden. Dies trifft auch auf ostdeutsche Frauen zu, allerdings sind die Anteile hier deutlich niedriger, 5 % wünschen kurze Teilzeit und reichlich 8 % haben solche Vertragsarbeitszeiten. Der große Ost-West-Unterschied spiegelt unterschiedliche Leitbilder im Hinblick auf geschlechtsbezogene Arbeitsteilung und unterschiedliche Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. aufgrund des teilweise immer noch defizitären Angebots an (Ganztags-)Kinderbetreuung in Westdeutschland. Bei Männern spielt die kurze Teilzeit weder in Ost- noch in Westdeutschland eine nennenswerte Rolle, nur 3 bis 4 % der abhängig beschäftigten Männer haben solche Arbeitszeiten.

3.3.4 Lange Arbeitszeiten – 45 Stunden und mehr

Als „lange Arbeitszeiten“ werden hier solche Arbeitszeiten definiert, die von der normgeprägten Arbeitszeit nach oben abweichen. Solche Arbeitszeiten werden

höchst selten vertraglich vereinbart und dürften eher nur bei einzelvertraglichen Regelungen – z. B. bei außertariflich Beschäftigten – Anwendung finden. Grund dafür ist nicht zuletzt die Nähe zur gesetzlich fixierten Obergrenze von 48 Stunden pro Woche. Tatsächliche Arbeitszeiten in diesem Bereich sind jedoch keineswegs die Ausnahme: Mehr als ein Viertel der abhängig Beschäftigten weist (über-)lange Arbeitszeiten auf – 15 % der abhängig beschäftigten Frauen und 37 % der Männer. Ein relevanter Teil der Beschäftigten jedoch – immerhin 13 % der abhängig beschäftigten Männer – wünscht sich Arbeitszeiten von 45 Stunden und mehr. Demgegenüber äußern Frauen solche Arbeitszeitwünsche mit einem Anteil von nur 2 % sehr selten. Vor allem Beschäftigte, die von einer hohen Autonomie in ihrer beruflichen Tätigkeit berichten, wünschen lange Arbeitszeiten. Für einen Zusammenhang mit dem beruflichen Status spricht das tendenziell überdurchschnittliche Haushaltseinkommen dieser Personen. Der Anteil der Beschäftigten mit Wünschen nach langer Arbeitszeit ist in der Gruppe mit dem höchsten Haushaltseinkommen mit deutlichem Abstand am größten. Nicht zuletzt berichten Beschäftigte mit diesen Arbeitszeitwünschen von einer überdurchschnittlich hohen Arbeitszufriedenheit.

3.3.5 Zusammenfassung der Analyse nach Stundenintervallen

Die Analyse der gewünschten und vereinbarten Arbeitszeiten nach Stundenintervallen hat ergeben:

- Normgeprägte Arbeitszeiten sind zwar immer noch dominierend, sie werden aber im Zeitverlauf seltener vereinbart und sind noch seltener gewünscht.
- Arbeitszeiten im Bereich langer Teilzeit sind für große Teile der abhängig Beschäftigten attraktiv und werden zunehmend häufiger vertraglich vereinbart. Derzeit können jedoch mangels Angebots nicht alle dieser Wünsche auch realisiert werden.
- Kurze Teilzeit wird hingegen zwar selten gewünscht, aber von Arbeitgebern häufiger angeboten und deshalb – mangels Alternativen – von einem Teil der Beschäftigten unfreiwillig ausgeübt.
- Lange und überlange Arbeitszeiten werden so gut wie nie vereinbart, aber von einem relevanten Teil der männlichen Beschäftigten gewünscht.

Sofern Arbeitszeitwünsche auf Ebene der vertraglichen Arbeitszeiten nicht realisiert werden können, gibt es immer noch die Möglichkeit, diese bei den tatsächlichen Arbeitszeiten umzusetzen, die ja eine vergleichsweise höhere Variationsbreite aufweisen. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein Abweichen der tatsächlichen Arbeitszeit von der vertraglichen nach oben – durch Mehrarbeit bzw. Überstunden – die Regel ist, während eine Abweichung nach unten aus rechtlichen Gründen nur in Ausnahmefällen durchsetzbar ist und praktisch sehr selten vorkommt. Dies bedeutet, dass Arbeitszeitverkürzungswünsche strukturell benachteiligt sind und deshalb eine besondere Aufmerksamkeit des Gesetzgebers und der Tarifvertragsparteien erfordern.

Die Frage nach einer (neuen) Arbeitszeitnorm lässt sich angesichts der beschriebenen Vielfalt nicht leicht beantworten. Wenn überhaupt, dann spricht viel dafür, den

normgeprägten Bereich der Arbeitszeiten nach unten auszuweiten, d. h. die Vereinbarung von Arbeitszeiten im Bereich dessen, was hier als „lange Teilzeit“ bezeichnet wurde, zu erleichtern, sodass diese in stärkerem Maße als bislang gelebte Normalität werden kann. Eine Normsetzung im Sinne der Definition einer fixen Arbeitszeitdauer als „Normalarbeitszeitstandard“ dürfte sich unabhängig vom dabei angestrebten Niveau als überlebt erwiesen haben.

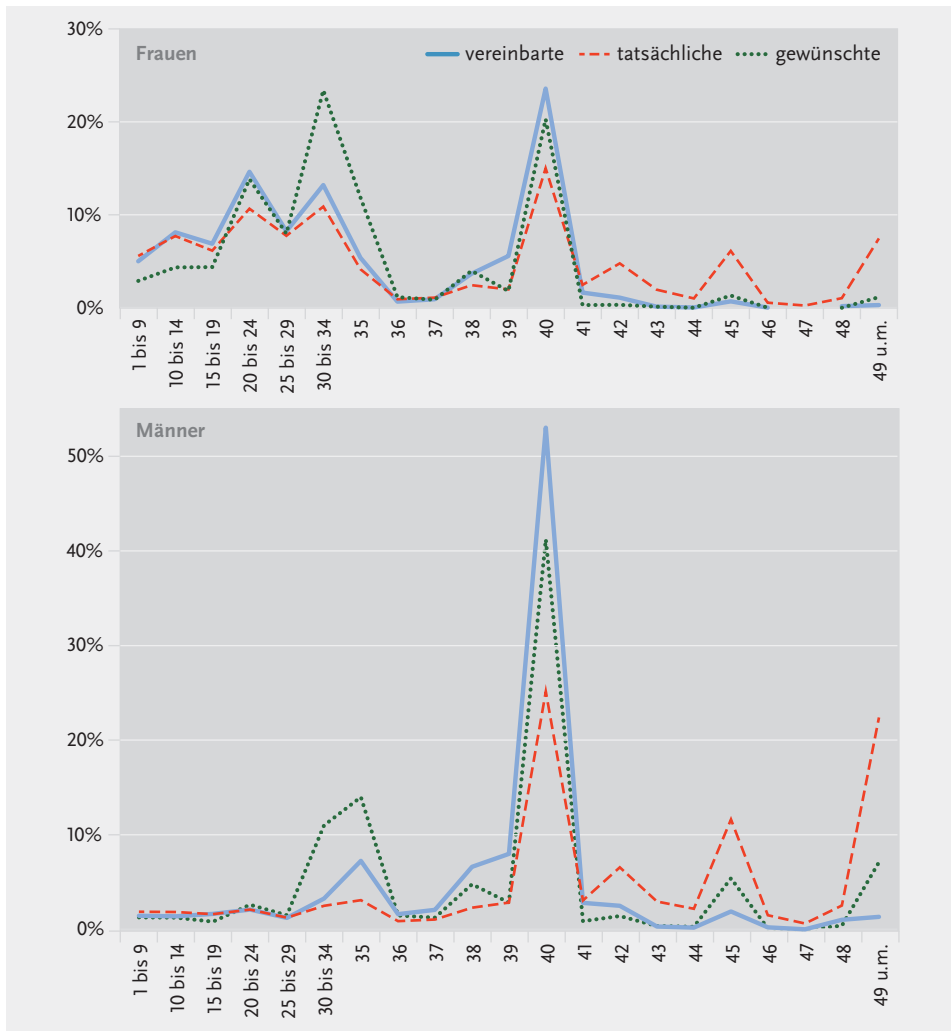


Abb. 7.6: Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit in Deutschland 2014 nach Stundenintervallen und Geschlecht

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

In Abbildung 7.6 sind gewünschte, vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten nach Stundenintervallen für Frauen und Männer in Deutschland dargestellt. Während die Wunscharbeitszeiten überwiegend im Bereich langer Teilzeit sowie bei der 40-Stunden-Marke liegen, verteilen sich die vertraglichen Arbeitszeiten abweichend davon seltener im Bereich von 25 bis 36 Stunden, dafür häufiger im Bereich der kaum gewünschten kurzen Teilzeit. Die tatsächlichen Arbeitszeiten weichen hingegen deutlich nach oben ab: Bei den Männern hatte 2014 mit 54 % mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten Arbeitszeiten von 41 Wochenstunden und mehr, während sich nur 16 % solche Arbeitszeiten wünschten und nur 10 % solche Arbeitszeiten vereinbart hatten. Bei den Frauen ist die Diskrepanz bei den langen Arbeitszeiten ebenfalls groß, allerdings auf niedrigerem Niveau: 26 % der abhängig beschäftigten Frauen arbeiteten 2014 mindestens 41 Stunden pro Woche.

3.4 Arbeitszeiten nach Qualifikation

Arbeitszeiten differieren auch nach Qualifikation (Sopp/Wagner 2016b). Für die Analysen nach Qualifikationsgrad wurden die im SOEP nach der CASMIN-Klassifikation generierten Variablen verwendet und drei Gruppen gebildet.¹² Eine Analyse der Arbeitszeiten (Abbildung 7.7) zeigt, dass die gewünschten und vertraglichen Arbeitszeiten der Männer nicht nach der Qualifikation differieren.¹³ Während das zeitliche Arbeitsangebot der Männer nicht von der Qualifikationsstufe beeinflusst scheint, sind die Effekte bei den Frauen deutlich: Höher qualifizierte Frauen haben die längsten, niedrig qualifizierte Frauen die kürzesten Arbeitszeiten – sowohl auf Ebene der Wünsche als auch bei der vertraglichen und tatsächlichen Realisierung. Die Arbeitszeitunterschiede zwischen der höchsten und niedrigsten Qualifikationsgruppe der Frauen sind im Zeitverlauf tendenziell größer geworden. Damit ist der Qualifikationsgrad bei den Frauen – nicht jedoch bei den Männern – ein wichtiger Faktor, der die Dauer der vertraglichen Arbeitszeit beeinflusst.

12 Die CASMIN Klassifikation wurde im Rahmen von international vergleichenden Studien entwickelt: Geringe Qualifikation: ohne Berufsausbildung, mit Anlernausbildung (1a, 1b, 1c); mittlere Qualifikation: mit beruflicher Ausbildung inklusive Meister- oder Techniker Ausbildung (2a, 2b, 2c); hohe Qualifikation: mit Hochschulabschluss (3a, 3b).

13 Allerdings übersteigen die tatsächlichen Arbeitszeiten der Hochqualifizierten die der niedriger Qualifizierten in allen betrachteten Jahren um zwei bis vier Stunden pro Woche.

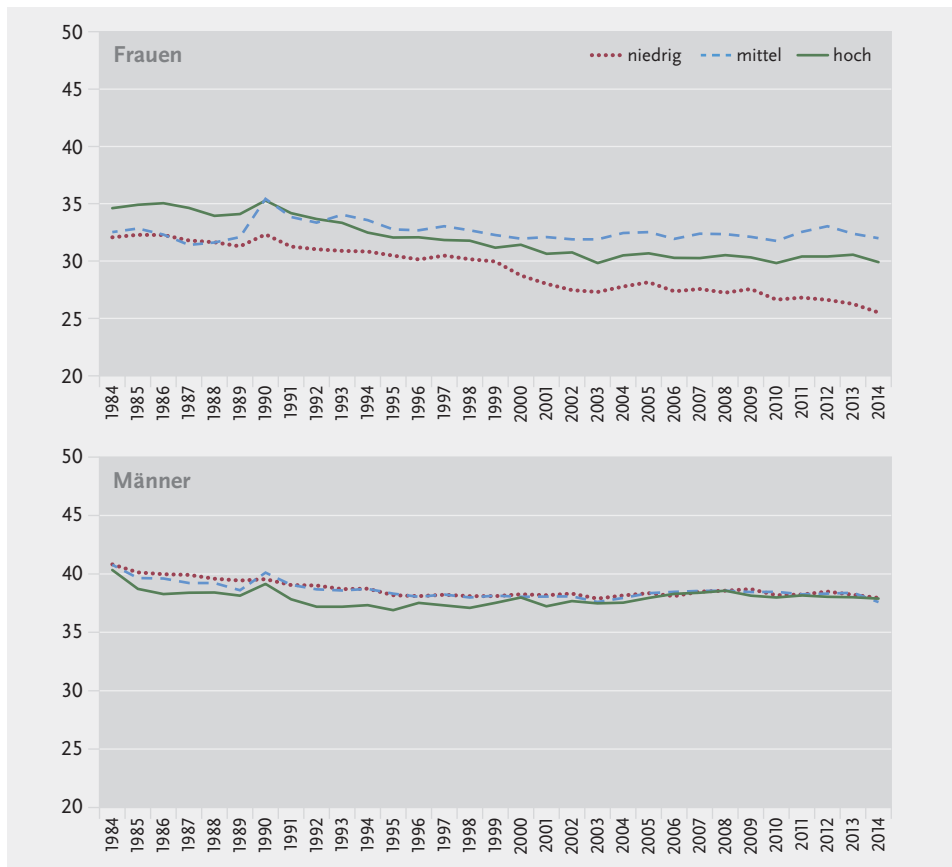


Abb. 7.7: Vertragliche Arbeitszeiten in Deutschland* nach Geschlecht und Qualifikation** 1984 bis 2014, in Stunden/Woche

* Ab 1990 mit Ostdeutschland.

** CASMIN Bildungsstufen: niedrig (1a–c = keine/Anlernausbildung), mittel (2a–c = berufliche bzw. schulische Ausbildung), hoch (3a, b = Fach/Hochschulausbildung).

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

3.5 Arbeitszeit nach Merkmalen des Haushalts

Arbeitszeiten differieren nicht nur in Abhängigkeit von individuellen Merkmalen, sondern auch in Abhängigkeit vom Haushaltstyp. Im Folgenden sollen die Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Haushaltstypen (Tabelle 7.4) und im Kontext der Verteilung der Arbeitszeiten zwischen den Partner/innen in Paarhaushalten (Abbildung 7.8, Tabelle 7.5) sowie in Abhängigkeit von der Einkommensposition des Haushalts (Abbildung 7.9, Tabelle 7.6) betrachtet werden.

Für diese Analysen sind Personendaten mit Angaben zum Haushalt (z. B. Haushaltseinkommen, Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit des Partners bzw. der Partnerin)

verknüpft worden. Für die Bestimmung der Einkommensposition des Haushalts ist das Nettoäquivalenzeinkommen nach der neuen OECD-Skala berechnet worden.¹⁴ Auf dieser Basis wurden fünf Einkommensgruppen gebildet.

3.5.1 Individuelle Arbeitszeiten nach Haushaltstyp

Die vertraglichen Arbeitszeiten von Männern aus unterschiedlichen Haushaltstypen unterscheiden sich nur schwach, wobei Männer in Paarhaushalten eine etwas längere Arbeitszeit haben als alleinstehende oder alleinerziehende Männer. Bei den abhängig beschäftigten Frauen hingegen zeigen sich sowohl starke Differenzierungen nach Haushaltstyp als auch deutlichere Veränderungen im Zeitverlauf und klare Ost-West-Unterschiede:

In Westdeutschland fallen die besonders kurzen Durchschnittsarbeitszeiten von Frauen in Paarhaushalten mit Kindern und insbesondere mit jüngeren Kindern auf. Sind Kinder unter 14 Jahren im Haushalt, liegt die vereinbarte Arbeitszeit der Frauen bei knapp 23 Stunden, sind die Kinder älter, bei ca. 27 Stunden pro Woche. Alleinlebende Frauen hingegen haben Arbeitszeiten, die mit durchschnittlich 33 Stunden nah am normgeprägten Bereich liegen. Alleinerziehende und Frauen in Paarhaushalten ohne Kind arbeiten nur ca. drei bis vier Stunden weniger. Haushaltstypübergreifend sind die Arbeitszeiten der Frauen im Zeitverlauf stärker gesunken als die der Männer. Da hier Arbeitszeitdurchschnitte von Erwerbstätigen betrachtet werden, spiegelt sich in dieser Tendenz die Zunahme von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung, d. h. die veränderte Arbeitszeitstruktur von erwerbstätigen Frauen, während das Anwachsen des auf Frauen entfallenden Arbeitsvolumens nicht sichtbar wird.¹⁵

In Ostdeutschland differieren die Arbeitszeiten der Frauen viel weniger nach Haushaltstyp. Zwar haben auch hier Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) die relativ kürzesten Arbeitszeiten, aber die Differenz zu den Alleinstehenden und den Frauen in Paarhaushalten ohne Kind ist mit zwei bis drei Stunden viel geringer als in Westdeutschland, wo sie bei mehr als zehn Stunden liegt. Ostdeutsche Frauen haben in allen Typen der Familienhaushalte längere Arbeitszeiten als westdeutsche: Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) unter 14 Jahren arbeiten in Ostdeutschland fast neun Stunden und in Paarhaushalten mit älteren Kindern reichlich fünf Stunden länger; bei Alleinerziehenden und Frauen in Paarhaushalten ohne Kind liegt die Differenz bei knapp vier Stunden, lediglich die alleinlebenden Frauen in Ost und West weisen annähernd gleiche Arbeitszeiten auf. Die vielfach beschriebenen Ost-West-Unterschiede in der Frauenerwerbstätigkeit und geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung (Wanger 2015; Kümmerling 2015; Holst/Wieber 2014) lassen sich anhand dieser Daten nach wie vor belegen: Ostdeutsche Frauen in Familienhaushalten haben längere Arbeitszeiten als westdeutsche Frauen in Familienhaushalten.

14 Die erste Person geht mit dem Faktor 1,0 in die Gewichtung ein, alle anderen Mitglieder des Haushaltes im Alter von 14 und mehr Jahren mit 0,5 und Personen unter 14 Jahren mit 0,3.

15 Würden die „Null-Stunden-Arbeitszeiten“ von nicht erwerbstätigen Frauen in die Durchschnittsberechnung einbezogen, würde sich die Tendaussage verändern.

Auffällig ist zum einen die deutliche Reduzierung der Arbeitszeitdauern im Zeitverlauf, wobei sich die Anpassungen an das (niedrigere) bundesdeutsche Vollzeitniveau nach der deutschen Einheit mit einer wachsenden Teilzeitbeschäftigung ostdeutscher Frauen überlagern. Zum anderen zeigt sich im Zeitverlauf eine starke Reduzierung der Ost-West-Unterschiede, und zwar vor allem bei den Arbeitszeiten der Frauen in Haushalten mit Kindern, wo die Ost-West-Differenz der vertraglichen Arbeitszeiten der Frauen von 1990 bis 2014 um 3,4 bis 3,8 Stunden kleiner geworden ist. Dies ist ausschließlich auf die stärkere Verkürzung der Arbeitszeiten ostdeutscher Frauen zurückzuführen.

Die beschriebenen Unterschiede zeigen sich auch bei den Arbeitszeitpräferenzen. Die längsten Wunscharbeitszeiten nennen Frauen, die allein leben oder alleinerziehend sind, während Frauen in Paarhaushalten mit jüngeren Kindern die im Vergleich kürzesten Arbeitszeiten wünschen. Auch hier sind die Unterschiede in Ostdeutschland eher moderat, in Westdeutschland hingegen relativ groß.

Tab. 7.4: Individuelle vertragliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen nach Haushaltstyp und Region (Stunden pro Woche)

	Männer					Frauen				
	Allein-stehend	Paar ohne Kinder	Allein-erziehend	Paar, Kind/er unter 14	Paar, Kind/er über 14	Allein-stehend	Paar ohne Kinder	Allein-erziehend	Paar, Kind/er unter 14	Paar, Kind/er über 14
	Westdeutschland									
1984	40,4	41,0	40,6	41,0	40,5	38,2	35,2	34,8	28,4	31,3
1994	38,0	38,2	38,4	38,2	38,2	36,8	33,7	31,9	22,4	28,8
2004	37,2	38,2	37,9	38,4	38,0	35,6	32,3	30,9	21,6	26,3
2014	37,1	37,9	37,0	38,8	37,6	33,4	30,8	29,1	22,8	27,1
	Ostdeutschland									
1994	39,9	39,7	40,3	40,1	39,7	37,6	37,6	38,6	36,0	37,4
2004	35,0	38,3	41,4	37,8	39,2	34,6	34,3	34,2	31,1	34,8
2014	36,3	38,1	34,6	38,8	39,7	33,7	34,4	32,9	31,5	32,3
	Ost-West-Arbeitszeitdifferenz (Arbeitszeit Ostdeutschland minus Arbeitszeit Westdeutschland)									
1994	1,9	1,5	1,9	1,9	1,5	0,8	3,9	6,7	13,6	8,6
2004	-2,2	0,1	3,5	-0,6	1,2	-1,0	2,0	3,3	9,5	8,5
2014	-0,8	0,2	-2,4	0,0	2,1	0,3	3,6	3,8	8,7	5,2

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status.

3.5.2 Paarhaushalte: Verteilung der Arbeitszeiten zwischen den Partner/innen

Deutschland gilt im internationalen Vergleich als Land mit einer traditionellen geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung. Das männliche (Allein-)Ernährermodell nimmt zwar an Verbreitung ab, es wird jedoch teilweise durch ein modernisiertes Ernährer-

modell abgelöst, bei dem die Frauen zwar erwerbstätig sind, jedoch nur in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung arbeiten. Hinzu kommen wachsende Anteile von Haushalten mit egalitärer Arbeitsteilung oder mit dem umgekehrten ErnährermodeLL, bei dem die Frau die Hauptverdienerin ist (Klenner/Menke/Pfahl 2012). Goebel und Kottwitz (vgl. Kapitel 14) zeichnen die Veränderung der Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten im zeitlichen Verlauf nach und zeigen, dass die Vollzeit-Teilzeit-ErwerbskonstellatIon in Westdeutschland das häufigste Arbeitszeitmodell in Haushalten mit Kindern darstellt, während in Ostdeutschland das Arbeitszeitmodell, in dem beide Vollzeit arbeiten, am stärksten verbreitet ist.

Um die Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen in Paarhaushalten analysieren zu können, werden im Folgenden die Anteile der Arbeitszeiten der Frauen an der Gesamtarbeitszeit des Paarhaushalts, d. h. an der Summe der individuellen Arbeitszeiten beider Partner/innen, betrachtet. Sofern eine Person nicht erwerbstätig ist, geht ihre Arbeitszeit mit null Stunden in die Berechnung ein, sodass auf diese Weise die Veränderungen der Teilung bezahlter Arbeit auf Haushaltsebene auch unter Berücksichtigung einer gegebenenfalls fehlenden Erwerbsbeteiligung ausgewiesen werden können.¹⁶

Wie aus Abbildung 7.8 ersichtlich, vollzieht sich die stärkste Veränderung in den westdeutschen Paarhaushalten, hier steigt der Anteil der Frauen an der Gesamtarbeitszeit des Haushalts kontinuierlich an. Im Jahr 2014 entfällt durchschnittlich mehr als ein Drittel der Erwerbsarbeitszeit der Paarhaushalte auf Frauen, dies betrifft sowohl die vertraglichen als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten.

Interessant ist, dass die Diskrepanz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Anteil der Frauen an den Gesamtarbeitszeiten des Haushalts sich durch diesen Anstieg deutlich verkleinert hat, während das Wunschniveau¹⁷ mit ca. 40 % Frauenanteil seit 1984 nahezu unverändert geblieben ist. Dies kann als klarer Hinweis darauf interpretiert werden, dass die in der politischen Diskussion oft präferierte egalitäre Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern von westdeutschen Paaren mehrheitlich nicht gewünscht wird und sich daran im Zeitverlauf auch wenig geändert hat.

In Ostdeutschland zeigt sich ein etwas anderes Bild. Frauen haben hier mit über 42 % einen erheblich höheren Anteil an den vertraglichen Arbeitszeiten des Haushalts, und die gewünschten Frauenanteile liegen mit mehr als 46 % nahe an der 50-Prozent-Marke. Eine egalitäre Verteilung der Arbeitszeiten zwischen den Partner/innen wird in Ostdeutschland tendenziell stärker präferiert als im Westen, allerdings sind geringfügig kürzere Arbeitszeiten der Frauen auch hier gewünscht.

16 Damit sind allerdings nur Aussagen über Paare möglich, in denen entweder beide Partner/innen abhängig beschäftigt sind oder eine Person abhängig erwerbstätig ist und die andere Person keiner Erwerbstätigkeit nachgeht. Alle anderen Paare werden hier nicht berücksichtigt.

17 Basis sind die Arbeitszeitwünsche beider Partner/innen.

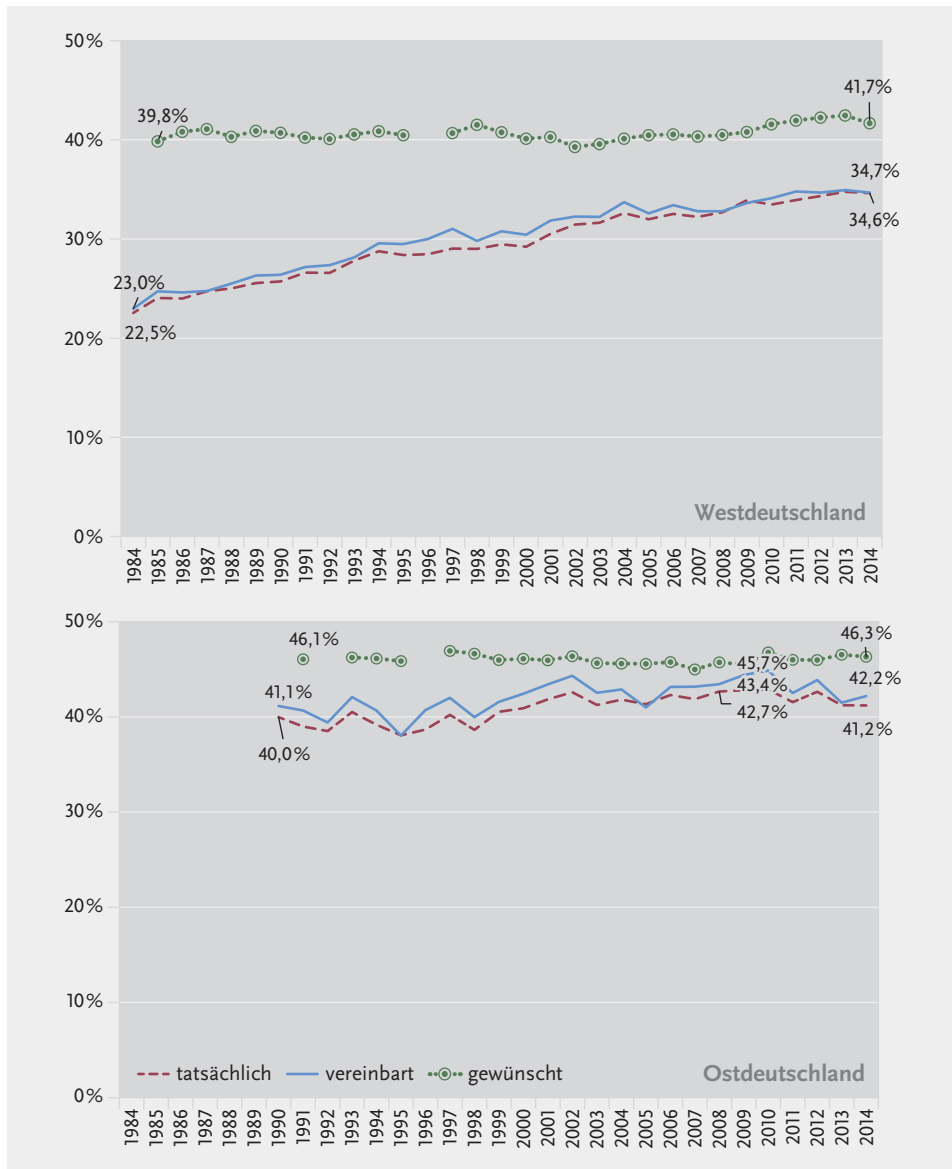


Abb. 7.8: Anteil der Arbeitszeit der Frauen an der Gesamtarbeitszeit in Paarhaushalten 1984 bis 2014 (in Prozent)

Basis: Paare mit mindestens einer erwerbstätigen Person.

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

Die Differenzierung nach Qualifikationsgruppen ergibt, dass höher qualifizierte Frauen in Ost- und Westdeutschland einen größeren Anteil an der vertraglichen Arbeitszeit im Paarhaushalt haben (Abbildung 7.9, Tabelle 7.5). Diese Anteile sind in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland. In der oberen Qualifikationsgruppe decken ostdeutsche Frauen mit 46,4 % fast die Hälfte der Arbeitszeiten des Haushalts ab. Demgegenüber ist der Ost-West-Unterschied in der unteren Qualifikationsgruppe marginal.

Ein Vergleich zwischen Wunsch und Wirklichkeit zeigt ebenfalls große Ost-West-Unterschiede: In Westdeutschland steigt der Arbeitszeitanteil der Frauen sowohl bei den vertraglichen als auch bei den gewünschten Arbeitszeiten mit der Qualifikation, und in allen Qualifikationsgruppen werden eher höhere Arbeitszeitanteile gewünscht als realisiert. In Ostdeutschland hingegen liegen die Frauenanteile bei den gewünschten Arbeitszeiten in allen Qualifikationsgruppen gleichermaßen bei 46 % bzw. knapp darüber. Die Wunschrealisierung hingegen differiert stark nach der Qualifikation: Frauen mit akademischer Bildung erreichen mit den vertraglichen Arbeitszeiten in etwa das Wunschniveau, Frauen mit Berufsausbildung verfehlen den gewünschten Anteil an der Gesamtarbeitszeit des Haushalts um ca. 4 Prozentpunkte, bei Frauen ohne Berufsabschluss ist die Differenz mit 14,2 Prozentpunkten am größten. Diese Unterschiede verweisen auf qualifikationsbezogen stark unterschiedliche Arbeitsmarktchancen der Frauen in den neuen Bundesländern.

Tab. 7.5: Anteil der Arbeitszeit der Frauen an der Gesamtarbeitszeit (vertraglich, gewünscht) in Paarhaushalten nach Qualifikation

	Vertragliche Arbeitszeiten			Gewünschte Arbeitszeiten			Differenz (gewünschte minus vertragliche Arbeitszeiten)		
	Niedrig	Mittel	Hoch	Niedrig	Mittel	Hoch	Niedrig	Mittel	Hoch
	Westdeutschland								
1985	22,6	27,6	39,9	39,3	40,7	40,0	16,7	13,1	0,1
1994	27,7	32,1	32,9	40,4	42,1	38,1	12,7	10,0	5,2
2004	34,5	31,9	35,4	40,3	39,0	43,2	5,8	7,1	7,8
2014	31,6	35,0	37,3	40,3	41,2	43,7	8,7	6,2	6,4
	Ostdeutschland								
1994	42,6	35,5	46,9	46,1	46,7	45,0	3,5	11,2	-1,9
2004	41,9	42,6	43,6	44,7	45,6	45,7	2,8	3,0	2,1
2014	32,4	41,6	46,4	46,6	46,0	46,8	14,2	4,4	0,4

Anmerkung: Differenzierung nach CASMIN-Klassifikation. Keine Berufsqualifikation bzw. einfache Qualifikation (1a-c) = niedrig, (schulische) Berufsqualifikation (2a-c) = mittel, (Fach-)Hochschule (3a, b) = hoch.

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o. ä. Status.

3.5.3 Arbeitszeit von Paarhaushalten nach relativer Einkommensposition

Für die Analyse der Arbeitszeiten des Haushalts nach dessen relativer Einkommensposition wurden die Haushalte nach ihrem Äquivalenzeinkommen gruppiert (Tabelle 7.6). Dabei zeigt sich erstens die bereits von Bosch und Kalina (2015) herausgearbeitete Polarisierung der Arbeitszeiten zwischen einkommensarmen und einkommensreichen Haushalten, zweitens werden unterschiedliche Chancen der Haushalte in Bezug auf die Realisierung von Arbeitszeitwünschen deutlich.

In Abbildung 7.9 ist die Gesamtarbeitszeit der Haushalte (Addition der individuellen Arbeitszeiten) nach Einkommensposition dargestellt. Zwischen beiden Merkmalen besteht ein Zusammenhang: Längere Haushaltsarbeitszeiten gehen mit einer besseren Einkommensposition einher und umgekehrt – dies gilt sowohl für die vertraglichen als auch für die tatsächlichen Arbeitszeiten.

Im Zeitverlauf haben sich die Arbeitszeitdauern stark verändert: Einkommensstarke Haushalte haben ihre Arbeitszeit ausgeweitet, während einkommensarme Haushalte im Zeitverlauf kürzere Arbeitszeiten aufweisen. Die Polarisierung der Arbeitszeiten ist jedoch nur ein Grund für die Ungleichheit bei den Primäreinkommen der Haushalte, ein zweiter Grund sind die nach Einkommensschicht differierenden Stundenlöhne, die – ebenso wie die Arbeitszeit – mit der Einkommenshöhe der Haushalte steigen (Bosch/Kalina 2015: 12).

Die in Tabelle 7.6 ausgewiesenen Daten verweisen zudem auf sehr unterschiedliche Erwerbschancen. Einkommensärmere Haushalte können nur vertragliche Arbeitszeiten deutlich unterhalb ihrer Wunscharbeitszeiten realisieren. In Westdeutschland beträgt die Differenz zwischen gewünschten und vertraglichen Arbeitszeiten 2014 in Haushalten mit prekärem Einkommen 13,6 Stunden pro Woche, in Ostdeutschland sind es sogar 31,5 Stunden. Demgegenüber stimmen in Haushalten mit hohem Einkommen gewünschte und vertragliche Arbeitszeiten annähernd überein.

Durch die Ableistung von Mehrarbeit können die einkommensärmeren Haushalte auf Ebene der tatsächlichen Arbeitszeiten die Differenz zu den gewünschten Arbeitszeiten etwas reduzieren. Bei den Haushalten mit gehobenem und hohem Einkommen hingegen trägt die Mehrarbeit dazu bei, dass sie sich von ihren Wunscharbeitszeiten entfernen und – gemessen an ihren Präferenzen – zu lange arbeiten.

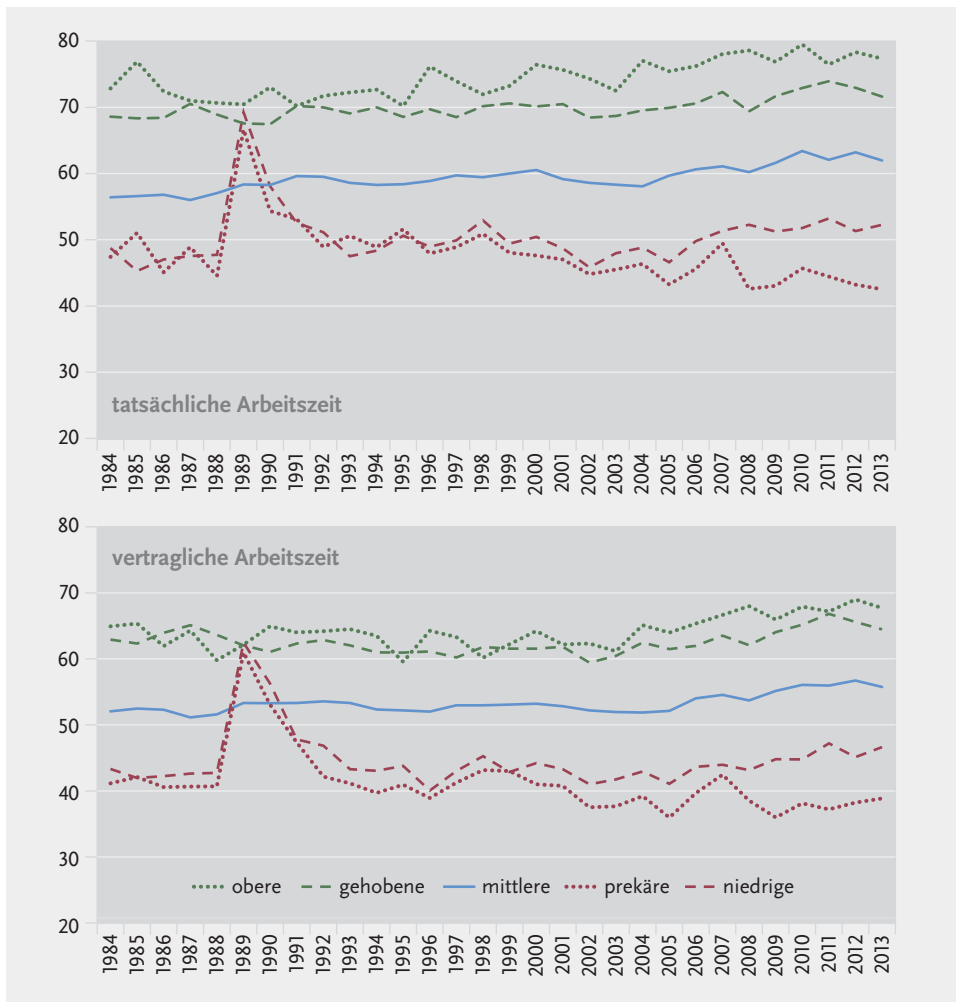


Abb. 7.9: Gesamtarbeitszeit der Paarhaushalte nach Einkommenslage in Deutschland (Stunden/Woche)

Anmerkungen:

Ab 1990 inklusive Ostdeutschland. Durch die Inklusion von Ostdeutschland 1990 erklären sich die Ausschläge 1990 und 1991.

Definition Einkommenslage: unter 60 % des mittleren Haushaltsäquivalenzeinkommens (Median) = „prekäre“, 60 bis unter 75 % = „niedrige“, 75 bis unter 150 % „mittlere“, 150 bis unter 200 % = „gehobene“, ab 200 % = „hohe“ Einkommenslage.

Quelle: SOEP v31.1. Eigene Berechnungen.

Tab. 7.6: Arbeitszeiten der Haushalte nach Einkommenslage (in Stunden pro Woche) 1984 bis 2014

	Einkommenslage														
	prekäre			niedrige			mittlere			gehobene			hohe		
	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht
	Westdeutschland														
1985	41,2	47,4	72,9	43,3	48,8	61,0	52,0	56,4	64,6	62,9	68,6	68,2	64,9	72,9	67,1
1994	37,8	47,4	72,9	40,7	43,9	60,0	49,5	54,3	64,3	61,4	67,8	67,2	64,4	71,8	64,7
2004	35,3	42,9	71,8	40,0	45,3	63,1	50,2	56,5	63,9	60,1	67,8	67,8	61,3	72,2	68,9
2014	38,7	41,3	52,3	46,5	51,6	63,9	54,0	60,0	64,2	63,6	70,4	67,4	67,3	76,9	68,6
	Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit														
1985	25,5			12,2			8,2			-0,4			-5,8		
2014	11,0			12,3			4,2			-3,0			-8,3		
	Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit														
1985	31,7			17,7			12,6			5,3			2,2		
2014	13,6			17,4			10,2			3,8			1,3		
	Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit														
1985	6,2			5,5			4,4			5,7			8,0		
2014	2,6			5,1			6,0			6,8			9,6		
	Ostdeutschland														
1994	47,9	57,6	74,0	50,5	57,0	75,4	65,2	72,9	74,5	69,1	81,3	76,2	68,1	86,4	75,3
2004	43,6	52,2	74,2	46,5	55,3	74,2	59,9	67,2	74,0	63,8	75,7	72,2	60,3	76,6	72,6
2014	39,6	47,1	71,1	47,1	54,4	72,3	63,1	70,1	71,1	70,1	79,3	69,2	72,7	81,9	70,5

Anmerkungen: Einkommenslage basiert auf Nettoäquivalenzeinkommen des Haushaltes (neue OECD-Skala) – bis unter 60 % des Medianeinkommens = „prekäre“, 60 % bis unter 75 % = „niedrige“, 75 % bis unter 150 % = „mittlere“, 150 % bis unter 200 % = „gehobene“ und ab 200 % = „hohe“ Einkommenslage.

(Fortsetzung Tab. 7.6)

	Einkommenslage														
	präkäre			niedrige			mittlere			gehobene			hohe		
	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht	Vertraglich	Tatsächlich	Gewünscht
	Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit														
1991		19,5			9,7			1,6			-20,4			-24,6	
2014		24,0			17,9			8,0			-10,1			-11,4	
	Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit														
1991		20,2			10,8			6,2			-5,2			-14,0	
2014		31,5			25,2			8,0			-0,9			-2,2	
	Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit														
1991		0,7			1,1			4,6			15,3			14,7	
2014		7,5			7,3			7,0			9,2			9,2	

Anmerkungen: Einkommenslage basiert auf Nettoäquivalenzeinkommen des Haushaltes (neue OECD-Skala) – bis unter 60 % des Medianeinkommens = „prekäre“, 60 % bis unter 75 % = „niedrige“, 75 % bis unter 150 % = „mittlere“, 150 % bis unter 200 % = „gehobene“ und ab 200 % = „hohe“ Einkommenslage.

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status.

3.6 Bestimmungsfaktoren für vertragliche Arbeitszeiten

Um den Einfluss unterschiedlicher Faktoren auf die individuellen Arbeitszeiten zu messen, wurden Regressionsanalysen durchgeführt. Als Zielvariable wurde die vertragliche Arbeitszeit gewählt, wobei jeweils zwischen Männern und Frauen sowie Ost- und Westdeutschland unterschieden wurde. Als erklärende Faktoren wurden schrittweise die in Tabelle 7:7 aufgeführten Merkmale in die Regressionen einbezogen.¹⁸ In Anlehnung an Kümmerling, Postels und Slomka (2015) wurde das Lebensphasenmodell von Anxo u. a. (2007, 2012) genutzt, wonach der Lebensverlauf in verschiedene Haushaltstypen kategorisiert wird.

Mit diesen Modellen können 22,7 % bzw. 24,0 % der vertraglichen Arbeitszeit westdeutscher Frauen erklärt werden: Den höchsten Erklärungsgrad haben die Lebensphase (12,3 %) in Modell 1 bzw. Familienstatus und Anzahl der Kinder (zusammen 12,7 %) in Modell 2. Darauf folgt die Betriebsgröße, durch die etwa 6 % der Varianz erklärt werden können. Bildungsgrad und Wirtschaftszweig haben einen deutlich geringeren Erklärungsgehalt. Für das Jahr 2004 kann mit demselben Vorgehen ein erheblich größerer Teil der vertraglichen Arbeitszeiten erklärt werden (30,1 % bzw. 29,8 %), was ausschließlich auf den höheren Erklärungsgehalt der haushalts- und familienbezogenen Merkmale zurückzuführen ist (21,8 % bzw. 20,2 %).

Für die Arbeitszeiten der Frauen in Ostdeutschland liefern die Regressionen keine vergleichbar klaren Ergebnisse. Vielmehr zeigt sich hier, dass Lebensphase, Familienstatus und Zahl der Kinder die Varianz bei den vertraglichen Arbeitszeiten nur in sehr geringem Maße erklären können. Auch im Zeitverlauf sind die Veränderungen eher marginal.

Bezogen auf die vereinbarten Arbeitszeiten der ost- und westdeutschen Männer zeigen die Regressionen einen überaus geringen Erklärungsgehalt der haushalts- und familienbezogenen Merkmale – bei den westdeutschen Männern mit einem geringen Anstieg im Vergleich zu 2004. Unter den hier verwendeten Faktoren weist der Wirtschaftszweig den höchsten Wert auf.

Während die vertraglichen Arbeitszeiten der westdeutschen Frauen zu einem größeren Teil – allerdings im Zeitverlauf abnehmend – durch die Lebensphase und den Familienstatus inklusive Kinderzahl erklärt werden können, wirken bei den anderen betrachteten Gruppen weitere, hier nicht näher beleuchtete Faktoren stärker auf die Arbeitszeiten. Insbesondere in Ostdeutschland dürften dies vor allem arbeitsmarktbezogene Faktoren sein.

18 In Modell 1: Lebensphase (verschiedene Haushaltstypen nach Paarkonstellation sowie nach Vorhandensein von Kindern – jeweils unter 46 und ab 46 Jahren), Bildung (drei Gruppen nach Casmin), Betriebsgröße (sechs Kategorien), Wirtschaftszweig (13 Kategorien). In Modell 2: Anstelle der Haushaltstypen wurden der Familienstatus (alleinlebend, mit Partner/in zusammenlebend), die Zahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt (ein, zwei oder drei und mehr Kinder) sowie das individuelle Alter einbezogen. Bis auf das Alter wurden die Variablen als Dummies gebildet.

Tab. 7.7: Bestimmungsfaktoren der vertraglichen Arbeitszeit von Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland 2004 und 2014

Schritt	Westdeutschland				Ostdeutschland			
	2014		2004		2014		2004	
	erklärte Varianz (r ²)	Zu-wachs r ²	erklärte Varianz (r ²)	Zu-wachs r ²	erklärte Varianz (r ²)	Zu-wachs r ²	erklärte Varianz (r ²)	Zu-wachs r ²
Frauen								
1 Lebensphase	12,3		21,8		3,4		4,5	
2 Bildung	14,9	2,6	22,5	0,7	6,7	3,3	5,9	1,4
3 Betriebsgröße	21,1	6,2	28,2	5,7	9,0	2,3	8,1	2,2
4 Wirtschaftszweig	22,7	1,6	30,1	1,9	13,1	4,1	10,9	2,8
1 Familienstatus	6,5		10,7		0,3		0,3	
2 Anzahl Kinder	12,7	6,2	20,2	9,5	2,8	2,5	1,8	1,5
3 Alter	13,5	0,8	21,6	1,4	2,9	0,1	2,5	0,7
4 Bildung	16,5	3,0	22,3	0,7	6,3	3,4	4,3	1,8
5 Betriebsgröße	22,4	5,9	27,8	5,5	8,6	2,3	7,0	2,7
6 Wirtschaftszweig	24,0	1,6	29,8	2,0	12,9	4,3	10,4	3,4
Männer								
1 Lebensphase	3,1		2,1		1,4		1,4	
2 Bildung	3,1	0,0	2,2	0,1	3,1	1,7	1,4	0,0
3 Betriebsgröße	5,3	2,2	2,3	0,1	4,2	1,1	1,8	0,4
4 Wirtschaftszweig	9,4	4,1	6,1	3,8	8,6	4,4	3,4	1,6
1 Familienstatus	1,4		0,3		1,0		1,3	
2 Anzahl Kinder	1,7	0,3	0,4	0,1	1,7	0,7	1,0	-0,3
3 Alter	1,7	0,0	0,9	0,5	1,6	-0,1	0,9	-0,1
4 Bildung	1,7	0,0	0,9	0,0	3,2	1,6	0,9	0,0
5 Betriebsgröße	4,0	2,3	1,0	0,1	4,4	1,2	1,3	0,4
6 Wirtschaftszweig	8,1	4,1	4,9	3,9	8,9	4,5	2,8	1,5

Anmerkung: Es wurde einmal eine schrittweise Regression mit Lebensphase, Bildung, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig und einmal mit Familienstatus, Anzahl Kinder (unter 18 Jahren), Alter, Bildung, Betriebsgröße und Wirtschaftszweig für Männer wie für Frauen durchgeführt.

Quelle: Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status.

4 Realisierung von Arbeitszeitwünschen

Weniger als die Hälfte der Beschäftigten will ihre vertragliche Arbeitszeit beibehalten, d. h. mehr als die Hälfte der Personen mit vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wünscht entweder längere oder kürzere Arbeitszeiten als vereinbart (vgl. Spalten 6 und 7 in Tabelle 7.8). Die Daten im Zeitverlauf seit 2001 zeigen dabei eine relativ hohe Stabilität. Frauen wünschen häufiger als Männer eine Verkürzung ihrer Arbeitszeiten, während Männer etwas häufiger als Frauen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten anstreben. Für die Jahre seit 2010 gilt jedoch, dass mehr Männer mit An-

derungswünschen ihre Arbeitszeiten reduzieren als erhöhen wollten. Tendenziell wollen Frauen etwas häufiger als Männer ihre Arbeitszeit ändern.

Das Ausmaß, in dem die Arbeitszeitwünsche innerhalb eines Jahres tatsächlich realisiert werden konnten, ist in den Spalten 1 bis 5 der Tabelle 7.8 dargestellt. Eine Gesamtbetrachtung schließt alle Arbeitszeitwünsche – unabhängig von ihrer Art – ein (Spalte 1). Es ist erkennbar, dass die Realisierungschance der Arbeitszeitwünsche im Zeitverlauf relativ stabil war. Ca. 45 % der Beschäftigten konnten ihre Wünsche verwirklichen. Dies bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Befragten weiterhin mit vertraglichen Arbeitszeiten zurechtkommen mussten, die ihren Präferenzen nicht bzw. nicht vollständig entsprachen.

Eine Differenzierung nach Art des Arbeitszeitwunsches zeigt:

- Die größten Realisierungschancen im Folgejahr hatten Wünsche nach Beibehaltung der vertraglichen Arbeitszeiten (75 % Wahrscheinlichkeit in 2013).
- Die Wünsche nach Veränderung von vertraglichen Arbeitszeiten – unabhängig von ihrer Richtung – hatten eine deutlich geringere Realisierungschance (24 % Wahrscheinlichkeit in 2013).
- In den Jahren bis 2013 hatten Wünsche nach Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeiten eine tendenziell höhere Realisierungschance als Wünsche nach kürzeren Vertragsarbeitszeiten. Verkürzungswünsche hatten die geringsten Chancen auf Realisierung: Nur ca. ein Fünftel bis ein Viertel derjenigen, die eine kürzere vertragliche Arbeitszeit wünschten, konnten diese im Folgejahr auch umsetzen.

Im betrachteten Zeitraum 1999 bis 2013 haben sich die Realisierungschancen von Arbeitszeitwünschen nicht gravierend verändert. Es ist – und zwar trotz der Einführung gesetzlicher Regelungen, die eine von den Beschäftigten ausgehende Flexibilität der Vertragsarbeitszeiten fördern sollen – im Zeitverlauf nicht leichter geworden, die vertraglichen Arbeitszeiten dem eigenen Wunsch gemäß zu reduzieren oder zu verlängern.

Frauen wollen ihre Arbeitszeit nicht nur etwas häufiger als Männer verändern, sie haben auch etwas bessere Chancen als Männer, ihren Veränderungswunsch – unabhängig von der Richtung – zu realisieren. Frauen wünschen zwar etwas seltener als Männer längere vertragliche Arbeitszeiten, ihnen gelingt es jedoch häufiger, einen Verlängerungswunsch innerhalb eines Jahres auch zu realisieren. Demgegenüber konnten Wünsche nach kürzeren vertraglichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern in etwa gleichermaßen selten umgesetzt werden. Dieser Befund ist insofern bedeutsam, als gerade die Realisierung von Arbeitszeitverkürzungswünschen durch das 2001 eingeführte Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) erleichtert werden sollte.

Tab. 7.8: Arbeitszeitwünsche und deren Realisierung bei der vertraglichen Arbeitszeit im Folgejahr (1999 bis 2013)

Anteil der Personen mit realisierten Wünschen bei der vertraglichen Arbeitszeit												
Angaben in Prozent (vgl. Anmerkungen 1 bis 5)												
	Insgesamt ¹			Verlängerung ²			Verkürzung ³			Gleichbleibend ⁴		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
1999	37 %	40 %	39 %	28 %	35 %	31 %	22 %	22 %	22 %	68 %	68 %	68 %
2000	39 %	42 %	40 %	23 %	33 %	27 %	22 %	21 %	21 %	67 %	62 %	65 %
2001	44 %	44 %	44 %	28 %	36 %	31 %	27 %	25 %	26 %	66 %	63 %	65 %
2002	42 %	43 %	43 %	23 %	29 %	25 %	23 %	22 %	22 %	66 %	65 %	65 %
2003	44 %	42 %	43 %	24 %	32 %	27 %	24 %	25 %	24 %	69 %	61 %	65 %
2004	45 %	42 %	44 %	27 %	32 %	29 %	19 %	19 %	19 %	69 %	63 %	66 %
2005	42 %	42 %	42 %	28 %	33 %	30 %	22 %	21 %	21 %	67 %	63 %	65 %
2006	43 %	43 %	43 %	24 %	29 %	26 %	20 %	25 %	22 %	71 %	64 %	67 %
2007	46 %	43 %	45 %	32 %	35 %	33 %	19 %	20 %	20 %	71 %	66 %	69 %
2008	46 %	44 %	45 %	25 %	33 %	29 %	21 %	23 %	22 %	73 %	66 %	70 %
2009	46 %	44 %	45 %	27 %	41 %	33 %	21 %	20 %	21 %	73 %	68 %	71 %
2010	43 %	43 %	43 %	24 %	32 %	28 %	23 %	23 %	23 %	73 %	70 %	72 %
2011	47 %	44 %	46 %	25 %	34 %	29 %	19 %	21 %	20 %	76 %	67 %	72 %
2012	47 %	45 %	46 %	21 %	35 %	27 %	22 %	24 %	23 %	76 %	68 %	72 %
2013	46 %	46 %	46 %	25 %	32 %	28 %	20 %	21 %	21 %	77 %	73 %	75 %

0 Betrachtet wurden Wunscharbeitszeit und vertragliche Arbeitszeiten: Wenn Wunscharbeitszeit größer ist als die aktuelle vertragliche Arbeitszeit, handelt es sich um einen Verlängerungswunsch, im umgekehrten Fall um einen Verkürzungswunsch, sind beide gleich, handelt es sich um einen Wunsch nach gleichbleibenden Arbeitszeiten. Die Realisierung der Wünsche wurde an der vertraglichen Arbeitszeit gemessen. Die Wunscharbeitszeit wurde auf Basis der Angaben aus dem Vorjahr ermittelt.

1 Anteil derjenigen Personen, die ihren Wunsch auf Basis der vertraglichen Arbeitszeit realisieren konnten – unabhängig davon, welcher Art dieser Wunsch war (länger, kürzer, gleich).

2 Anteil derjenigen Personen mit Wünschen nach längerer vertraglicher Arbeitszeit, die diesen Wunsch auch realisieren konnten.

3 Anteil derjenigen Personen mit Wünschen nach kürzerer vertraglicher Arbeitszeit, die diesen Wunsch auch realisieren konnten.

4 Anteil derjenigen Personen mit Wünschen nach gleichbleibender vertraglicher Arbeitszeit, die diesen Wunsch auch realisieren konnten.

5 Anteil derjenigen Personen mit Wünschen nach längerer oder kürzerer vertraglicher Arbeitszeit, die diesen Wunsch auch realisieren konnten. Außer Betracht bleiben diejenigen, die ihre vertragliche Arbeitszeit beibehalten wollten.

Quelle: SOEP v31.1. Abhängig Beschäftigte ohne Personen in Ausbildung, Praktikum, o.ä. Status, Längsschnitt (jeweils 2 Jahre).

Fischer u. a. (2015) kamen bei ihrer Untersuchung von Umsetzungshindernissen von Arbeitszeitwünschen zu dem Ergebnis, dass aus Sicht der Beschäftigten vor allem das fehlende Einverständnis des Arbeitgebers und arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten einer Realisierung des Arbeitszeitwunsches entgegenstehen. Eine Anpassung langer tatsächlicher Arbeitszeiten an das vertraglich vereinbarte Niveau scheiterte meist an den hohen Leistungsanforderungen und den Leistungskulturen der Betriebe. Wünschen nach einer Arbeitszeitverlängerung standen fehlende Personalmittel entgegen. Allerdings bringen Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche häufig nicht in betriebliche Aushandlungsprozesse ein, weil sie anderen Ansprüchen an die Arbeit höhere Priorität beimessen, wie z. B. Arbeitsplatzsicherheit, Karriere, Kollegialität (vgl. ebd.: 269, 295).

5 Arbeitszeiten nach Merkmalen der Betriebe und der Arbeitsorganisation

Zur Analyse des betrieblichen Einflusses auf die Arbeitszeit können das IAB-Betriebspanel sowie der experimentelle Linked-Employer-Employee-Datensatz des SOEP (SOEP-LEE) herangezogen werden. SOEP-LEE eröffnet die Möglichkeit, die Daten von Befragten mit den Ergebnissen einer Betriebsbefragung zu kombinieren.¹⁹ Es liegen allerdings nur Daten aus dem Jahr 2012 vor. Zusätzlich enthalten auch Personenbefragungen (z. B. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA]²⁰ 2016; SOEP; Mikrozensus) Variablen, die auf betriebliche Merkmale verweisen. Ein IAB-Forschungsprojekt (Fischer u. a. 2015) hat durch standardisierte Personen- und Betriebsbefragungen in Verbindung mit qualitativen Erhebungen u. a. im Betrieb bestehende Hinderungsgründe für die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen untersucht.²¹

5.1 Arbeitszeiten nach betrieblichen Merkmalen

Mit den Daten des SOEP-LEE konnte geprüft werden, inwiefern die Dauer der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten sowie deren Differenz (Überstunden/Mehrarbeit)²² mit bestimmten Merkmalen des Betriebs korrelieren. Um Verzerrungen durch unterschiedliche Teilzeitanteile in der Belegschaft zu vermeiden, wurde die Analyse auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt (Tabelle 7.9). Die gewünschten Arbeitszeiten zeigen überwiegend keinen Zusammenhang mit den Merkmalen der Be-

19 Hierzu wurden die erwerbstätigen Personen im SOEP gefragt, bei welchem Arbeitgeber sie tätig sind und ob die Projektgruppe diesen Betrieb kontaktieren darf. Wenn die Befragten ihr Einverständnis gaben, wurden die Betriebe angefragt und um Teilnahme an der Betriebsbefragung gebeten (Weinhardt u. a. 2016).

20 An der ersten BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 nahmen mehr als 20.000 Erwerbstätige teil, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen.

21 Im Mittelpunkt standen allerdings nur die Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten.

22 An dieser Stelle wird unter Überstunden- und Mehrarbeit nur jene Arbeitszeit gefasst, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

triebe. Deshalb werden die gewünschten Arbeitszeiten an dieser Stelle nicht näher betrachtet.

Wie oben (vgl. 3.6) bereits dargestellt, hat die *Betriebsgröße* einen Einfluss auf die vertraglichen Arbeitszeiten. Die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten sind in kleineren Betrieben länger als in größeren (Bechmann u. a. 2015: 62). Im Jahr 2012 lagen sie in Großbetrieben bei durchschnittlich 38,9 Stunden pro Woche, in Klein- und Mittelbetrieben hingegen knapp unter 40 Stunden (Tabelle 7.9; Web-Tabelle Tabelle 7.15 in Fußnote 10). Allerdings weisen kleinere Betriebe bei Betrachtung aller Beschäftigten relativ höhere Anteile an Arbeitsplätzen mit niedrigen Wochenarbeitszeiten – also tendenziell einen höheren Teilzeitanteil – auf als größere (BAuA 2016).

Die tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten liegen durchschnittlich ca. drei bis vier Stunden über den vertraglichen, was auf die Ableistung von Mehrarbeit bzw. Überstunden zurückzuführen ist. *Überstunden- bzw. Mehrarbeit* wird quer über alle Wirtschaftsbereiche in ca. jedem zweiten Betrieb geleistet (Bechmann u. a. 2015: 63). Überstunden werden vor allem von Vollzeitbeschäftigten geleistet. Weniger als die Hälfte (47 %) der Vollzeitbeschäftigten, aber mehr als drei Viertel (76 %) der Teilzeitbeschäftigten geben an, keine bzw. maximal zwei Überstunden pro Woche zu leisten. Sofern Überstunden angegeben werden, ist die Zahl der Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten erheblich höher als bei Teilzeitbeschäftigten (BAuA 2016). Männer leisten häufiger und mehr Überstunden als Frauen. Die Zahl der Überstunden steigt tendenziell mit zunehmender Qualifikation bzw. einer höheren betrieblichen Position.

In der Erhebung der BAuA wurden für 2015 auch die Gründe für die Überstundenarbeit erhoben: 33 % der Beschäftigten geben an, dass die Arbeit in der vertraglichen Arbeitszeit nicht zu schaffen ist, 15 % verweisen auf betriebliche Vorgaben und weitere 28 % nennen sonstige betriebliche Gründe. Nur 24 % der Beschäftigten führen individuelle Gründe an (18 % Spaß an der Arbeit, 6 % andere private Gründe, wie z. B. Zuverdienst) (BAuA 2016: 35 f.). Die Ausdehnung der Arbeitszeit über das vereinbarte Maß hinaus hat folglich überwiegend – wenn auch nicht nur – betriebliche Gründe und kann im individuellen Fall den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten entgegenstehen.

Beschäftigte in der *Privatwirtschaft* haben tendenziell kürzere vertragliche, aber längere tatsächliche Arbeitszeiten als Beschäftigte im öffentlichen Sektor oder in Non-Profit-Organisationen, d. h. in der Privatwirtschaft werden überdurchschnittlich viele Überstunden geleistet.

In Betrieben mit einer *Mitarbeitervertretung* sind sowohl vertragliche als auch tatsächliche Arbeitszeiten kürzer und das Überstundenvolumen geringer als in Betrieben ohne Mitarbeitervertretung. Betriebs- und Personalräte dürften ihre Aufgabe häufig (auch) darin sehen, die Arbeitszeiten zu beobachten und dabei insbesondere die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben einzufordern sowie Beschäftigte

zu ermutigen, von ihren rechtlichen Ansprüchen auf Arbeitszeioptionen Gebrauch zu machen (Klenner/Lott 2016: 90).

Beschäftigte, die in Betrieben mit einem Branchen-*Tarifvertrag* arbeiten, berichten etwas kürzere vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten als Beschäftigte aus Betrieben mit Haus-Tarifvertrag bzw. ohne Tarifvertrag. Arbeiten sie in Betrieben ohne Tarifvertrag, haben sie die längsten tatsächlichen Arbeitszeiten, bedingt durch die vergleichsweise höchste Zahl an Überstunden.

Beschäftigte aus Betrieben, die ein großes Problem haben, ihren *Fachkräftebedarf* zu decken, weisen bei gleichen vertraglichen Arbeitszeiten längere tatsächliche Arbeitszeiten auf als Beschäftigte aus Betrieben, für die dies entweder kein oder nur ein kleines Problem darstellt. Dies verweist darauf, dass ein Personalmangel häufig durch die Ausweitung der Arbeitszeiten der vorhandenen Beschäftigten ausgeglichen wird. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsanfall, Personalbesetzung und tatsächlichen Arbeitszeiten zeigt sich auch in Betrieben mit einem (starken) Anstieg der Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr. Hier werden längere Arbeitszeiten angegeben, was ein Hinweis darauf sein kann, dass häufig erst nach dem Ausreizen der internen zeitlichen Flexibilität Personal eingestellt wird.

Demgegenüber unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Beschäftigten aus Betrieben mit und ohne *Arbeitszeitkonten* eher nicht. Auch wenn Arbeitszeitkonten keinen unmittelbaren Einfluss auf die Dauer der Arbeitszeiten haben, beeinflussen sie die Arbeitszeitorganisation. Sie sind ein wichtiges Instrument für die Umsetzung flexibler Arbeitszeiten, da mit ihnen eine ungleiche Verteilung von Arbeitsstunden verwaltet und reguliert wird. Je nach Ausgestaltung können Beschäftigte in unterschiedlichem Ausmaß durch Verfügung über die Zeitguthaben Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit nehmen. Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten hat im Zeitverlauf kontinuierlich zugenommen; inzwischen gehören sie in großen Betrieben zur Normalität. Für das Jahr 1999 gaben 18 % aller Betriebe an, Arbeitszeitkonten zu führen, 2010 waren es 27 % und 2014 bereits 34 % aller Betriebe, wobei dies in 85 % aller Großbetriebe (ab 250 Beschäftigte) der Fall war (Ellguth/Gerner/Zapf 2013; Bechmann u. a. 2015: 67 f.). 2015 wurde für insgesamt 61 % der abhängig Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt (BAuA 2016: 65). Die Unterschiede in der Branchenverteilung – hohe Verbreitung von Arbeitszeitkonten im öffentlichen Dienst und in der Industrie, niedrige Verbreitung bei den persönlichen Dienstleistungen – verweisen auf die Nutzung unterschiedlicher Flexibilisierungsinstrumente.

Ebenso wie Arbeitszeitkonten stehen auch die betrieblich gegebene Möglichkeit, die Länge oder die Lage der Arbeitszeiten anzupassen, sowie eine hohe Mitarbeiterbeteiligung anscheinend nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Dauer der Arbeitszeiten.

Tab. 7.9: Arbeitszeiten nach betrieblichen Merkmalen. Deutschland 2012 (Stunden pro Woche)

		Vertraglich	Tatsächlich	Differenz
Betriebsgröße	Kleinstbetrieb <10 Besch.	39,4	42,4	3,0
	Kleinbetrieb 10 – 49 Besch.	39,7	43,4	3,7
	Mittelbetrieb 50 – 240 Besch.	39,8	43,6	3,8
	Großbetrieb > 240 Besch.	38,9	42,3	3,5
Privatwirtschaft bzw. öffentlicher Sektor	Privatwirtschaft	39,4	43,4	4,1
	Öffentlicher Sektor/ Non profit	39,7	42,4	2,7
Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung	Nicht vorhanden	39,8	44,0	4,2
	Vorhanden	39,3	42,7	3,4
Regelung der Entlohnung durch Tarifvertrag	Ja, Branchen-Tarifvertrag	39,2	42,7	3,5
	Ja, Haus- oder Firmentarifvertrag	40,0	43,1	3,1
	Nein, kein Tarifvertrag	39,9	43,9	4,0
Vorhandensein von Arbeitszeitkonten	Ja, für alle	39,4	42,9	3,5
	Ja, für einen Teil	39,3	43,5	4,2
	Nein	40,0	43,1	3,1
Möglichkeit, die Länge oder Lage der Arbeitszeiten anzupassen	Ja, für alle	39,5	43,2	3,7
	Ja, für einige	39,3	42,9	3,7
	nein	39,9	43,4	3,6
Hohe Mitarbeiterbeteiligung	Trifft (eher) nicht zu	39,5	43,0	3,5
	Trifft (voll) zu	39,3	43,3	4,0
Problem: Deckung des Fachkräftebedarfs	Kein oder nur ein kleines Problem	39,5	42,9	3,4
	Ein großes Problem	39,5	43,6	4,1
Entwicklung Beschäftigtenzahl im Vergleich zum Vorjahr	(starker) Rückgang	39,1	42,6	3,6
	Keine Veränderung	39,5	42,9	3,4
	(starker) Anstieg	39,6	43,7	4,0
Hohe Leistungsorientierung	Trifft (eher) nicht zu	39,3	42,5	3,2
	Trifft (voll) zu	39,6	43,7	4,1
Bei der Entlohnung: Orientierung an der individuellen Leistung	Etwas/gar nicht	39,3	42,8	3,5
	(sehr) stark	40,0	44,4	4,4
Bei der Entlohnung: Orientierung an Teamleistung oder Gruppenergebnis	Etwas/gar nicht	39,4	42,9	3,5
	(sehr) stark	40,0	45,0	5,0

Anmerkungen: Abweichungen aufgrund von Rundungen.

Quelle: Kombiniertes Datensatz SOEP v31.1 und SOEP-LEE.

Ein eindeutiger Zusammenhang zeigt sich hingegen zwischen der Dauer der Arbeitszeiten und dem Grad der berichteten *Leistungsorientierung*. Beschäftigte in Betrieben mit einer hohen Leistungsorientierung nennen signifikant höhere tatsächliche Arbeitszeiten und ein höheres Mehrarbeitsvolumen. Dies gilt allgemein und insbesondere dann, wenn die Entlohnung leistungsabhängig erfolgt. Wenn sich Betriebe bei der Entlohnung nicht (nur) an der individuellen Leistung, sondern (auch) an der Teamleistung oder dem Gruppenergebnis orientieren, sind die Arbeitszeiten nochmals länger.

Die Ergebnisse verweisen darauf, dass für die Dauer der tatsächlichen Arbeitszeiten und die Mehrarbeit überwiegend betriebliche Faktoren ausschlaggebend sind. Formale Arbeitszeitregelungen (Führen von Arbeitszeitkonten, Möglichkeit der individuellen Anpassung von Arbeitszeiten) beeinflussen die Arbeitszeitdauer eher nicht. Entscheidenden Einfluss auf die Arbeitszeitdauer scheinen vor allem die Personalsituation und die Leistungskulturen, darüber hinaus aber auch die Tarifverträge und Mitarbeitervertretungen zu haben.

5.2 Arbeitszeiten und Leistungsanforderungen im Betrieb

Dass die Arbeitszeitdauer erheblich durch Leistungskulturen geprägt ist, zeigen die ersten Ergebnisse der BAuA-Erhebung zur Arbeitszeit (BAuA 2016).²³ Insgesamt sehen sich die Beschäftigten hohen Leistungsanforderungen ausgesetzt. Mehr als die Hälfte (51 %) der Befragten gibt an, häufig Termin- und Leistungsdruck zu erfahren, mehr als ein Zehntel (13 %) fühlt sich durch die Anforderungen an Arbeitsmenge/Arbeitspensum eher überfordert. Beschäftigte, die diesen beiden Gruppen angehören (häufiger Termin- und Leistungsdruck sowie Überforderung), haben nicht nur höhere Belastungen, sondern auch überdurchschnittlich lange Arbeitszeiten (Tabelle 7.10):

- 22 bis 23 % von ihnen arbeiten normalerweise 48 Stunden pro Woche und mehr, 6 bis 7 % sogar 60 Stunden und mehr. 13 bis 14 % von ihnen leisten pro Woche mehr als zehn Überstunden, weitere 20 % mehr als fünf und bis zu zehn Überstunden.
- Diese Beschäftigten haben zudem relativ geringere Möglichkeiten, Einfluss auf die Verteilung ihrer Arbeitszeit zu nehmen (Beginn/Ende, Pausen, Urlaub/freie Tage, Verfügung über Zeitguthaben). Darüber hinaus wird von ihnen überdurchschnittlich häufig eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit erwartet, und sie werden auch häufiger in ihrer privaten Zeit durch den Betrieb kontaktiert.

Bei hohem Leistungsdruck möchten Beschäftigte ihre Arbeitszeit überdurchschnittlich häufig verkürzen: 54 % der Beschäftigten mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck und 63 % der Beschäftigten, die sich durch die Arbeitsmenge eher überfordert fühlen, wünschen kürzere Arbeitszeiten. Allerdings wollen auch 35 % bzw. 28 % die-

23 Erstmals 2015 hat die BAuA eine Arbeitszeiterhebung durchgeführt. Es ist geplant, diese künftig als Panelerhebung periodisch zu wiederholen.

ser Beschäftigten ihre Arbeitszeiten beibehalten und 11 % bzw. 9 % wollen ihre Arbeitszeit verlängern. Berücksichtigt man, dass nur 32 % bzw. 33 % dieser Personen Arbeitszeiten bis zu 39 Stunden haben, aber 46 % bzw. 36 % Beibehaltungs- und Verlängerungswünsche äußern, lässt sich daraus auf eine gewisse Attraktivität oder zumindest Akzeptanz der langen Arbeitszeiten schließen. Dies bestätigen die Antworten auf die Frage nach der Work-Life-Balance. Unter den Beschäftigten mit Wochenarbeitszeiten von 60 Stunden und mehr gaben immerhin 38 % (Frauen) bzw. 48 % (Männer) an, mit der Passung ihres Arbeits- und Privatlebens zufrieden oder sehr zufrieden zu sein; bei Beschäftigten mit Wochenarbeitszeiten von 48 bis 59 Stunden sind es mit 59 % bei den Frauen und 66 % der Männer noch deutlich mehr (BAuA 2016: 32 f.).

Insgesamt zeigen die Daten, dass hohe betriebliche Leistungsanforderungen häufig mit langen und überlangen Arbeitszeiten verbunden sind, gleichwohl von einem relevanten Anteil der Betroffenen akzeptiert werden. Dabei scheint von entscheidender Bedeutung zu sein, ob die Beschäftigten Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen können: Je größer die individuellen Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit sind, desto seltener empfinden die Beschäftigten Zeitdruck und Arbeitshetze (Schmucker 2015: 34). Allerdings gaben 2014 bundesweit 57 % der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeit nehmen zu können. Eine 2013 durchgeführte repräsentative Erhebung zur gewünschten und erlebten Arbeitsqualität belegte eine deutliche Kluft zwischen dem Wunsch der Beschäftigten nach Einflussnahme auf die eigenen Arbeitszeiten und den realen Einflussmöglichkeiten: Auf der Wichtigkeitsskala von 0 bis 100 Punkten lag der Wert dieses Qualitätsaspekts bei knapp 80 Punkten, während bezogen auf die realen Einflussmöglichkeiten nur knapp 66 Punkte erreicht wurden (Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin [ffas]/infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH/ Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik [FFP] 2015: 137).

Tab. 7.10: Arbeitszeiten von Beschäftigten mit häufigem Termin- und Leistungsdruck bzw. Überforderung durch Arbeitsmenge (Angaben in Prozent)

		Alle Beschäftigten	Beschäftigte, die häufiger Termin- und Leistungsdruck erleben	Beschäftigte, die Überforderung durch Arbeitsmenge angeben
Tatsächliche Arbeitszeit	10–19 Stunden	6	3	3
	20–34 Stunden	17	15	16
	35–39 Stunden	16	14	14
	40–47 Stunden	44	46	44
	48–59 Stunden	13	16	16
	60 Stunden und mehr	4	6	7
Überstunden	Keine bis 2 Stunden	53	44	42
	Über 2 bis 5 Stunden	22	24	25
	Über 5 bis 10 Stunden	15	20	19
	Über 10 Stunden	9	13	14

(Fortsetzung Tab. 7.10)

		Alle Beschäftigten	Beschäftigte, die häufiger Termin- und Leistungsdruck erleben	Beschäftigte, die Überforderung durch Arbeitsmenge angeben
Arbeitszeitwünsche	Verkürzung	47	54	63
	Beibehaltung	40	35	28
	Verlängerung	13	11	9
Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn/-ende	Wenig	45	47	52
	Mittel	17	16	17
	Viel	38	37	31
Einfluss auf Zeitpunkt: ein paar Stunden frei nehmen	Wenig	32	36	43
	Mittel	25	25	25
	Viel	44	40	32
Einfluss auf Zeitpunkt: Pausen	Wenig	30	33	39
	Mittel	18	19	19
	Viel	52	49	42
Einfluss auf Zeitpunkt: Urlaub oder ein paar Tage frei	Wenig	17	19	26
	Mittel	26	29	31
	Viel	57	52	43
Verfügung über Zeitguthaben	Betriebliche Gründe	15	17	23
	Person selbst	60	56	49
	Beide gleich	25	27	28
Änderung der Arbeitszeiten	Häufig	14	20	26
	Manchmal/selten/nie	86	80	74
Ständige Erreichbarkeit wird erwartet	Trifft nicht zu	61	55	52
	Teils/teils	17	19	18
	Trifft zu	22	26	30
Häufigkeit Kontaktaufnahme im Privatleben	Häufig	12	16	19
	Manchmal/selten/nie	88	84	81

Basis: Personen ab 15 Jahre, abhängig Beschäftigte mit mindestens 10 Stunden pro Woche.

Quelle: BAuA 2016.

6 Gesellschaftlichen Wandel durch Arbeitszeitpolitik flankieren

Die Arbeitszeit als eines der zentralen Merkmale der Erwerbsarbeit von abhängig Beschäftigten unterliegt im Zeitverlauf erheblichen Veränderungen. Im hier beobachteten Zeitraum von 1984 bis 2014 waren Verkürzung und Differenzierung die prägenden Merkmale der Arbeitszeitentwicklung. Aufgrund der großen Unterschiedlichkeit der Arbeitszeiten verlieren allgemeine Durchschnittswerte an Aussagekraft. Weniger denn je lässt sich empirisch ein Normalarbeitszeitstandard belegen. Ein solcher wäre durch die Arbeitszeitwünsche auch nicht gedeckt. Ein relevanter Teil der Beschäftigten wünscht sich Arbeitszeiten unterhalb des normgeprägten Be-

reichs, ein kleinerer Teil aber auch längere Arbeitszeiten oberhalb der bisherigen Arbeitszeitnorm. Die Arbeitszeitentwicklung vollzieht sich nicht linear, sondern ist durch eine Überlagerung von Angleichungs- und (neuen) Differenzierungsprozessen gekennzeichnet. Trotz tendenzieller Annäherung der Durchschnittsarbeitszeiten in Ost- und Westdeutschland bleiben Ost-West-Unterschiede weiterhin bedeutsam, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeiten der Frauen in Familienhaushalten. Die Genderdifferenzen bei den Arbeitszeiten sind weiterhin groß und zeigen sich auch auf Ebene der Wunscharbeitszeiten deutlich. Einer Angleichung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen stehen vor allem arbeitsmarktbezogene und betriebliche Hindernisse entgegen. Darüber hinaus wirken teilweise ungünstige Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, einkommensbezogene Anreizstrukturen sowie Geschlechterrollenstereotype.

Bislang gelingt es den Beschäftigten trotz gesetzlicher Flankierung häufig nicht, ihre individuellen Arbeitszeitpräferenzen zu realisieren. Die Umsetzung der Wünsche scheitert häufig an der betrieblichen Arbeits(zeit)organisation, oft werden Arbeitszeitwünsche jenseits des normgeprägten Bereichs bzw. der betriebsüblichen Arbeitszeiten diskriminiert. Allerdings spielen darüber hinaus auch individuelle Entscheidungen eine Rolle, wenn andere Arbeitsbedingungen – Entgelt, Betriebskultur und Ähnliches – als letztlich wichtiger bewertet und deshalb Kompromisse zulasten der Arbeitszeit geschlossen werden.

Angesichts der großen Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist die Arbeitszeitpolitik gefordert, die Durchsetzung von Wahlarbeitszeiten wirksamer zu unterstützen. Weil die Arbeitszeit nicht isoliert von den sonstigen Arbeitsbedingungen gestaltet werden kann, erfordert dies ein Zusammenspiel von Arbeitsmarkt-, Entgelt- und Leistungs politik. Aktuelle gewerkschaftspolitische Debatten zeigen, dass es längst nicht mehr nur um die Arbeitszeitverkürzung geht, sondern um eine breite Vielfalt von Gestaltungsfragen.

Die Analyseergebnisse lassen sich mit dem eingangs dargestellten Erklärungsmodell gut einordnen. Auf die Arbeitszeiten wirken sowohl angebots- als auch nachfrageorientierte Faktoren. Angebots- und Nachfrageseite werden beeinflusst durch gesetzliche Regulierung, wie z. B. die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung, das (begrenzte) Recht auf Teilzeitarbeit, verschiedene Wahlmöglichkeiten bei der Nutzung der Elternzeit usw. Darüber hinaus wirken tarifliche und eine Vielzahl betrieblicher Regelungen. Die verschiedenen Formen der Regulierungen entfalten allerdings eine unterschiedliche Wirksamkeit. Tarifliche Arbeitszeitverkürzungen prägen die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten, auch wenn die Reichweite der Tarifverträge deutlich abgenommen hat. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz, mit dem individuell gewünschte Reduzierungen der Arbeitszeit gefördert werden sollten, hat hingegen bislang eine nur geringe Wirksamkeit erreicht. Lebensphase und Lebenssituation erklären einen relevanten, aber im Zeitverlauf abnehmenden Teil der gewünschten und vertraglichen Arbeitszeiten der Frauen in Westdeutschland. Auch der Einfluss der Betriebsgröße auf die Arbeitszeiten konnte belegt werden. Allerdings wirkt of-

fensichtlich darüber hinaus eine Vielzahl weiterer Faktoren auf die Arbeitszeiten, die in der Regressionsanalyse zwar nicht erfasst, aber durch die deskriptive Analyse bestätigt werden. Ein großer Teil unfreiwilliger Teilzeitarbeit geht auf das ungenügende Angebot an Vollzeitarbeitsplätzen zurück. Die Realisierung von Arbeitszeitwünschen scheitert sowohl an arbeitsmarktbezogenen als auch betrieblichen Faktoren. Die Arbeitszeitpolitik muss deshalb beide Bereiche in den Blick nehmen, um den Wünschen entsprechende Vereinbarungen auf vertraglicher Ebene zu ermöglichen bzw. zu fördern. Für die Regulierung sind im ersten Schritt die vertraglichen Arbeitszeiten entscheidend, da sie die Zielmarke sind, um die die tatsächlichen Arbeitszeiten schwanken. Wie im Erklärungsmodell dargestellt, wirken wirtschaftliche und betriebliche Faktoren auf die Arbeitszeiten, was zu einem teilweise großen Unterschied zwischen vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten, d. h. zu bezahlter und unbezahlter Mehrarbeit führt. Mehrarbeit ist ein wichtiger und häufig strategisch genutzter Puffer für die Betriebe, die mit der vertraglichen Arbeitszeit eher nur die Mindestnutzungszeit der gekauften Arbeitskraft vereinbaren. Aber auch Beschäftigte haben nicht selten Interesse an der Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeiten – sei es, weil dies ihren allgemeinen Arbeitszeitpräferenzen entspricht, sei es aus Entgelt- oder Karrieregründen. Die regulierende Wirkung der vertraglichen Arbeitszeiten verpufft dann, wenn sämtliche beteiligten Akteure – Arbeitgeber, Beschäftigte, Gewerkschaften und Interessenvertretungen – nicht auf deren Einhaltung pochen. Eine Annäherung der tatsächlichen an die vertraglichen Arbeitszeiten wäre ein zweiter wichtiger Schritt der Arbeitszeitregulierung. Aktuell scheitert dies nicht nur an der betrieblichen Arbeitszeitorganisation und der Leistungs politik, die häufig längere bis überlange Arbeitszeiten erfordern, sondern auch an einer ungenügenden Flexibilität der vertraglichen Arbeitszeiten. Je flexibler die Gestaltung der vertraglichen Arbeitszeiten ist, d. h. je besser die Wünsche bereits auf der Ebene der vertraglichen Arbeitszeiten umgesetzt werden können, desto weniger wird eine strategische Nutzung des Puffers Mehrarbeit vonseiten der Beschäftigten erforderlich und desto größer dürfte deren Interesse an der Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeit sein. Die Daten belegen auch den im Modell dargestellten starken wechselseitigen Zusammenhang zwischen gewünschten, vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten: Auf der Wunschebene werden die unterstellten Realisierungschancen bereits vorweggenommen. Die vertraglichen Arbeitszeiten knüpfen zum einen an die Wünsche an und sind zum anderen durch die tatsächlichen Bedarfe der Betriebe geprägt, die sich allerdings erst auf Ebene der tatsächlichen Arbeitszeiten manifestieren. Auch wenn die Wunscharbeitszeiten eine Triebkraft zum Wandel von Arbeitszeitstrukturen sind, muss ihre Beeinflussung durch die tatsächlichen Arbeitszeitstrukturen berücksichtigt werden. Es ist davon auszugehen, dass deren Veränderung – z. B. durch eine weitere Reduzierung der tariflichen Vollzeitarbeitszeiten oder eine stärkere Förderung von Wahlarbeitszeiten – auf die Wunschebene zurückwirkt und Anstöße für einen weiteren Wandel gibt.

Seit Beginn des Beobachtungszeitraums 1984 haben sich auf der Angebotsseite individuelle Arbeitszeitwünsche entwickelt, die ihrerseits unterschiedliche gesellschaftli-

che Veränderungen widerspiegeln. Dies betrifft vor allem den Wandel bei der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung in Westdeutschland und die Überwindung der starken Vollzeitnorm in Ostdeutschland. Ein Einfluss der konkreten Lebenssituation bzw. Lebensphase auf die Wunscharbeitszeiten lässt sich im Wesentlichen nur für die westdeutschen Frauen belegen. Die längsten Wunscharbeitszeiten nennen Frauen, die allein leben oder alleinerziehend sind, während Frauen in Paarhaushalten mit jüngeren Kindern die im Vergleich kürzesten Arbeitszeiten wünschen. Lebensphase und Geschlechterkulturen wirken zwar vor allem auf die Arbeitszeiten der Frauen, gleichwohl zeigen die tendenziell sinkenden Wunscharbeitszeiten der Männer Veränderungen an, die sich vermutlich nicht unabhängig von einem Wandel in Lebens- und Geschlechterrollenmodellen vollziehen. Eine seit Einführung des Elterngeldes stetig steigende Beteiligung der Väter am Elterngeldbezug (Pfahl u. a. 2014) ist ein weiteres Indiz dafür, dass Männer ihre Arbeitszeiten zugunsten von Zeit für die Familie (leicht) verändern möchten. Diese Entwicklung könnte sich künftig verstärken, da es Hinweise darauf gibt, dass ein Teil der Väter auch nach der Inanspruchnahme des Elterngeldes die Arbeitszeit verkürzt und damit der Partnerin mehr Möglichkeiten zur Erwerbs- bzw. Arbeitszeitausweitung einräumt (vgl. ebd.). Vor allem die höher qualifizierten jüngeren Mütter und Väter streben eine stärker egalitäre Arbeitsteilung an. Wenngleich die Arbeitszeiten der Frauen eine größere Veränderungsdynamik aufweisen, sollten die Entwicklungen bei den Arbeitszeiten der Männer nicht übersehen werden. Je stärker sich Arbeitszeitverkürzungswünsche auch bei den durchsetzungsstarken männlichen Beschäftigtengruppen entwickeln, desto eher sind entsprechende Veränderungen in der gesellschaftlichen Arbeitszeitlandschaft zu erwarten. Bislang sind Männer bei der Nutzung von Arbeitszeitverkürzungsoptionen im Betrieb gegenüber Frauen eher benachteiligt (Klenner/Lott 2016), da eine Arbeitszeitverkürzung von Männern der herkömmlichen Norm widerspricht. Insofern stehen betriebliche Kulturen einem Teil der Arbeitszeitwünsche eher entgegen. Sie dürften auch eine dynamischere Entwicklung bei den Arbeitszeitverkürzungswünschen bestimmter Beschäftigtengruppen bremsen.

Wenngleich die Geschlechterunterschiede bei den Arbeitszeitwünschen im Zeitverlauf geringer werden, sind sie auch auf der Wunschebene immer noch deutlich. Der Gender Gap bei der gewünschten Verteilung der Arbeitszeiten in Paarhaushalten ist im Zeitverlauf relativ stabil. Zumindest bislang gibt es keine empirischen Belege dafür, dass eine Normsetzung in Richtung einer tatsächlich egalitären Verteilung bezahlter Arbeit zwischen den Partner/innen auf die Zustimmung und Unterstützung der Betroffenen stoßen würde. Welche Ursachen den unterschiedlichen Arbeitszeitwünschen von Frauen und Männern zugrunde liegen und welches Veränderungspotenzial diese unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen entfalten würden, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Da es sich dabei nicht um ein deutsches Phänomen handelt (Fagan 2001), sondern auch in Ländern mit eher egalitären Arbeitsmarktstrukturen und gutem Angebot hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Kinderbetreuung ähnliche Phänomene auftreten, könnten die Ursachen dafür jenseits der arbeitsmarktbezogenen Faktoren

liegen. Die starken Arbeitszeitunterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen bei den Frauen sowie die geringen Genderdifferenzen in Ostdeutschland und vielen osteuropäischen und skandinavischen Ländern (Lehndorff/Wagner/Franz 2010) verweisen auf den Einfluss von gesellschaftlich akzeptierten Geschlechterleitbildern. „Zeitordnungen sind [...] immer auch Ausdruck historisch spezifischer Geschlechterverhältnisse, die sich unter anderem an der konkreten Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ablesen lassen.“ (Altreiter/Astleithner/Flecker 2016: 16)

Geschlechterunterschiede zeigen sich auch im Hinblick auf die Präferenzen für lange Arbeitszeiten: Deutlich mehr als ein Zehntel der männlichen, aber nur 2 % der weiblichen abhängig Beschäftigten wünschen sich Arbeitszeiten von 45 Stunden und mehr. Ein relevanter Teil der Beschäftigten mit (über-)langen Arbeitszeiten ist mit diesen zufrieden und wünscht keine Änderung, teilweise wird der „Spaß an der Arbeit“ als Grund für die Leistung von Mehrarbeit genannt. Diese Arbeitszeitwünsche sind durch die gängigen arbeitszeitpolitischen Diskussionen kaum abgedeckt. Dies kann dann ein Problem werden, wenn sich diese Beschäftigtengruppen im Zuge eines gesetzlich, tariflich und betrieblich gestalteten gesellschaftlichen Wandels hin zu kürzeren Arbeitszeiten in ihren Wünschen und Bedarfen nicht berücksichtigt finden. Sofern lange Arbeitszeiten – was bei einem Teil der Betroffenen der Fall sein dürfte – allein oder vor allem aus Gründen niedriger Stundenlöhne gewünscht werden, ist die Entgeltpolitik gefordert. Sofern es sich um leitende Angestellte handelt, gelten die gesetzliche Höchstgrenze von 48 Stunden pro Woche sowie tarifliche Arbeitszeitregelungen für sie nicht, d.h. sie sind keine Adressat/inn/en der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Für den verbleibenden Teil der Beschäftigten mit Wünschen nach (über-)langen Arbeitszeiten dürften Karriereambitionen und eine hohe Identifikation mit der Arbeit im Zusammenhang mit guten individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und einem hohen Einfluss auf die Arbeitszeiten, der die Belastungen (zumindest teilweise) überschaubar hält, ausschlaggebend für die Wünsche sein. Außerdem spricht viel dafür, dass die Wünsche nach langen Arbeitszeiten nicht über alle Lebensphasen gleichermaßen aufrechterhalten werden. Mit den verfügbaren Daten konnten nur die Wünsche in Bezug auf die Wochenarbeitszeiten abgebildet werden, möglicherweise würden sich die Ergebnisse relativieren, wenn nach Jahres- oder Lebensarbeitszeiten gefragt worden wäre. Gerade weil entwicklungsförderliche Arbeitsbedingungen und hoher Handlungsspielraum Ziele gewerkschaftlicher Arbeitspolitik sind und diese mit der subjektiven Wahrnehmung von geringen Beanspruchungen trotz langer Arbeitszeiten einhergehen können, bedarf es einer Diskussion über die Arbeitszeitregulierung für diese Beschäftigtengruppen, die an die allgemeine Arbeitszeitdiskussion anschlussfähig ist.

Die Analysen belegen den entscheidenden Einfluss der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes auf die Arbeitszeiten. Letztlich wird in den Betrieben über die Realisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeitwünschen entschieden. Die Arbeitgeber gestalten damit nicht nur vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten, sondern beeinflussen darüber hinaus indirekt auch die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten. Jüngere Studien (Klenner/Lott 2016; Fischer u. a. 2015) zeigen, dass die Arbeits-

zeitveränderungswünsche der Beschäftigten häufig aufgrund von betrieblichen Hindernissen nicht realisiert werden. Ausschlaggebend dafür sind vor allem organisationale Rahmenbedingungen wie hohe Leistungsanforderungen und die Leistungskultur des Betriebes, fehlende Personalmittel, Probleme bei der Deckung des Fachkräftebedarfs oder Flexibilitätserfordernisse, es wirken aber auch historisch gewachsene implizite Normen. Dies zeigt, dass die Arbeitszeitpolitik von einer Arbeitsmarkt-, Leistungs- und Qualifizierungspolitik begleitet werden muss, um Engpässe zu überwinden, durch die ansonsten lange Arbeitszeiten des qualifizierten Personals erforderlich werden. Auch könnten sich damit die Beschäftigungschancen der in dieser Analyse nicht betrachteten Gruppe der Nichterwerbstätigen mit Erwerbswunsch verbessern.

Die vielfach vorgebrachte Forderung nach einer (neuen) Arbeitszeitnorm lässt sich angesichts der beschriebenen Vielfalt nicht leicht beantworten. Wenn überhaupt, dann spricht viel dafür, den normgeprägten Bereich der Arbeitszeiten nach unten auszuweiten, d. h. die Vereinbarung von Arbeitszeiten im Bereich dessen, was hier als „lange Teilzeit“ bezeichnet wurde, zu erleichtern, sodass diese in stärkerem Maße als bislang gelebte Normalität werden kann. Wichtig wird es allerdings sein, Wahlarbeitszeiten jenseits einer wie auch immer geprägten neuen Norm zu ermöglichen. Eine (neue) Normalarbeitszeit kann nicht mehr und nicht weniger sein als eine Orientierung für ein gesellschaftlich konsensfähiges Maß an bezahlter Arbeit und ein Maßstab zur Regulierung von Abweichungen von dieser Norm. Dies betrifft sowohl die Wochenarbeitszeiten als auch einen Wechsel der Arbeitszeiten im Lebensverlauf. Die aktuellen Arbeitszeitdiskussionen haben diese Forderungen bereits aufgenommen. Die aktuell wichtigsten Herausforderungen bestehen darin, dies unter den beteiligten Akteuren konsensfähig zu machen. Dies betrifft nicht nur Konflikte zwischen Sozialpartnern und Betriebsparteien, sondern auch zwischen Beschäftigten(gruppen). Ein modernes Arbeitszeitregime, das die Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigt, kann nur umgesetzt werden, wenn die Belegschaften Vielfalt akzeptieren und aktive Mitgestalter bei der flexiblen Arbeitszeitorganisation werden.

Literaturverzeichnis

- Altreiter, Carina/Astleithner, Franz/Flecker, Jörg (2016):** Arbeitszeit(en) im Wandel. In: Fritz, Judith/Tomaschek, Nino (Hrsg.): Gesellschaft im Wandel. Gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Perspektiven. Münster/New York: Waxmann Verlag. 15–28.
- Amlinger, Marc/Bispinck, Reinhardt (2016):** Dezentralisierung der Tarifpolitik – Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung 2015. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 69. Heft 3. 211–222.

- Anxo, Dominique/Fagan, Colette/Cebrian, Inmaculada/Moreno, Gloria (2007):** Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. In: *Socio-Economic Review*. Vol. 5. No. 2. 233–260.
- Anxo, Dominique/Franz, Christine/Kümmerling, Angelika (2012):** Working Time and Work-Life-Balance in a Life Course Perspective. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Bechmann, Sebastian/Dahms, Vera/Tschersich, Nikolai/Frei, Marek/Schwengler, Barbara/Möller, Ines (2015):** Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. IAB-Forschungsbericht 9. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016):** Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: BAuA.
- Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv (2014):** WSI-Arbeitszeitkalender 2014. Tarifdaten aus 25 Wirtschaftszweigen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr.78. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Bosch, Gerhard (2016):** Das neue flexible Normalarbeitsverhältnis. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): WERKHEFT 02. Wie wir arbeiten (wollen). Berlin. 48–53.
- Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten (2015):** Die Mittelschicht in Deutschland unter Druck. IAQ-Report Nr. 4. <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2015/report2015-04.pdf>. Stand: 14.11.2016.
- Ellguth, Peter/Gerner, Hans-Dieter/Zapf, Ines (2013):** Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten. IAB-Kurzbericht 3. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2015):** Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2015. In: WSI-Mitteilungen. Jg.68. Heft 4. 283–291.
- Fagan, Colette (with Tracey Warren and Iain McAllister) (2001):** Gender, employment and working time preferences in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fahimi, Yasmin/Nahles, Andrea/Smolenski, Tanja (2014):** Einführung: Politik für ein neues Normalarbeitsverhältnis. In: Ein neues Normalarbeitsverhältnis. Denkwerk Demokratie. Werkbericht 05. Berlin.
- Fischer, Gabriele/Gundert, Stefanie/Kawalec, Sandra/Sowa, Frank/Stegmaier, Jens (2015):** Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Endbericht. Berlin. http://doku.iab.de/grauemap/2015/Forschungsprojekt_Atypik_V2_35.pdf. Stand: 09.11.2016.

- Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (ffas)/infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH/Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2015):** Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. Forschungsbericht 456. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).
- Hofmann, Jörg/Smolenski, Tanja (2015):** Sozialstaat 4.0 – Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden. In: WSI-Mitteilungen. Jg. 68. Heft 6. 466–472.
- Hohendanner, Christian/Stegmaier, Jens (2012):** Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht Nr. 24. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Holst, Elke/Wieber, Anna (2014):** Arbeitszeit und Erwerbstätigkeit: Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. In: DIW Wochenbericht. Heft 40. 967–975.
- Holst, Elke/Bringmann, Julia (2016):** Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland. Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. DIW Discussion Papers Nr. 1597. 1–28.
- Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (1994):** C175 Übereinkommen über die Teilzeitarbeit. Genf.
- Keller, Matthias/Haustein, Thomas (2014):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. In: Wirtschaft und Statistik. Heft 12. 733–753.
- Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016):** Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 004. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI).
- Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (2012):** Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Körner, Thomas (2013):** Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Wirtschaft und Statistik. Heft 1. 42–61.
- Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik/Slomka, Christine (2015):** IAQ-Report 01. Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen.
- Kümmerling, Angelika (2015):** Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsstory? In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. Heft 69. 23–30.
- Lehndorff, Steffen/Wagner, Alexandra/Franz, Christine (2010):** Arbeitszeitentwicklung in Europa. Herausgegeben von Händel, Thomas/Troost, Axel. <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2010/lehndorff01.pdf>. Stand: 14.11.2016.
- Lesch, Hagen/Schröder, Christoph (2016):** Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn: Auswirkungen auf Beschäftigung, Preise und Lohnstruktur. IW-Report 20. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Mückenberger, Ulrich (2015):** Zeit für ein neues Normalarbeitsverhältnis! In: WSI-Mitteilungen. Jg. 68. Heft 2. 76.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014):** Projektbericht: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-5.pdf. Stand: 09.11.2016.

- Pfarr, Heide (2000):** Soziale Sicherheit und Flexibilität: Brauchen wir ein „Neues Normalarbeitsverhältnis“? In: WSI-Mitteilungen. Jg. 53. Heft 5. 279–283.
- Rengers, Martina (2015):** Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2015. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik. Heft 6. 22–41.
- Schmucker, Rolf (2015):** Die Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten in Deutschland. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2014. In: spw 206. 30–35.
- Schneider, Michael (1984):** Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart. In: Gewerkschaftliche Monatshefte. Jg. 35. Heft 2. 77–89.
- Smolenski, Tanja/Schildmann, Christina (2014):** Plädoyer für ein neues „Normalarbeitsverhältnis“. In: Neue Gesellschaft/Frankfurter Hefte. Heft 6. 9–12.
- Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017):** Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. *soeb*-Working-Paper 2017–1. http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/Working-Paper/soeb_3_Working-Paper_2017_1_Sopp_Wagner_20170216.pdf. Stand: 16.02.2017.
- Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016a):** Arbeitszeitformen – Vollzeit, Teilzeit, Minijob. WSI-GenderDatenPortal. <http://www.boeckler.de/51990.htm>. Stand: 23.08.2016.
- Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016b):** Arbeitszeiten nach Qualifikation der Vollzeitbeschäftigten 2014. WSI-GenderDatenPortal. <http://www.boeckler.de/51986.htm>. Stand: 23.08.2016.
- Wanger, Susanne (2015):** Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr. 4. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Weinhardt, Michael/Meyermann, Alexia/Liebig, Stefan/Schupp, Jürgen (2016):** The Linked Employer –Employee Study of the Socio-Economic Panel (SOEP-LEE): Project Report. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 829. Berlin: DIW.