

Hammermann, Andrea; Schäfer, Holger

**Research Report**

## Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten

IW-Kurzbericht, No. 24/2024

**Provided in Cooperation with:**

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Hammermann, Andrea; Schäfer, Holger (2024) : Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten, IW-Kurzbericht, No. 24/2024, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/295747>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

# Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten

Andrea Hammermann / Holger Schäfer, 02.05.2024

**Der jungen Generation wird häufig eine hohe Freizeitorientierung unterstellt. Tatsächlich lässt sich zeigen, dass die Wunscharbeitszeit junger Beschäftigter im Zeitablauf abnimmt. Dies stellt aber keine Besonderheit der jungen Generation dar, sondern trifft auch auf Ältere zu.**

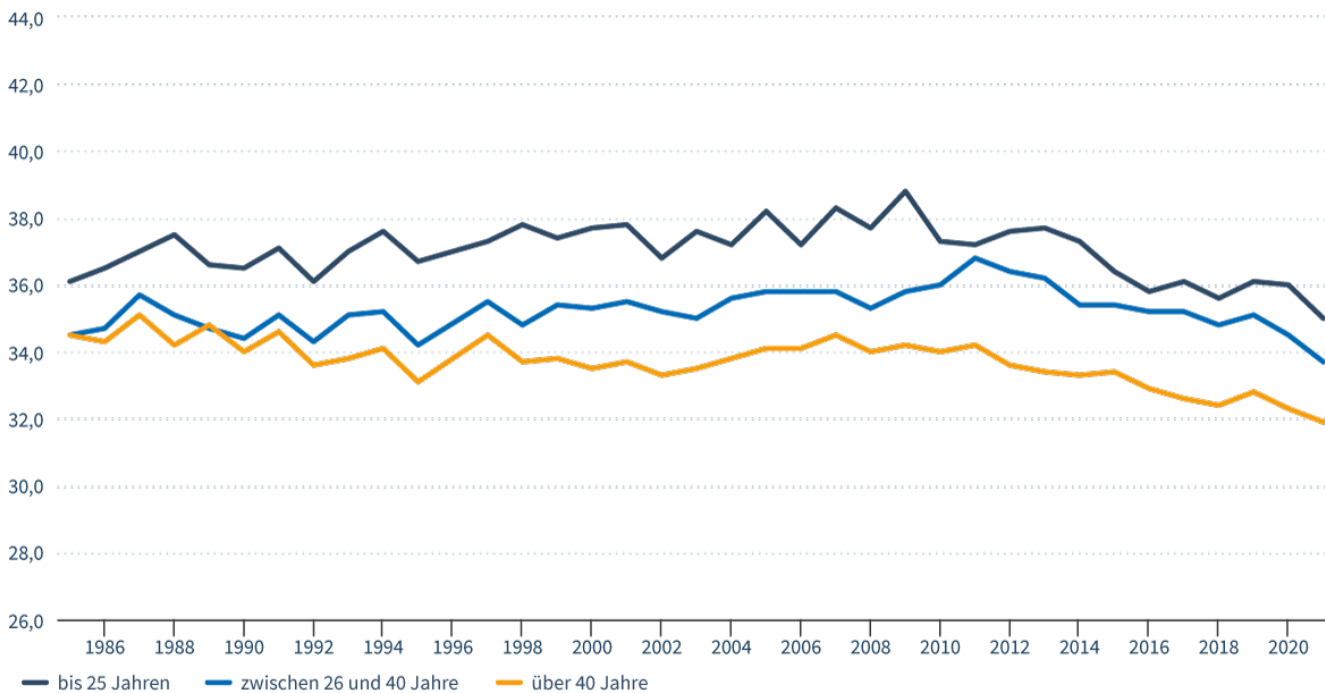
Die Generation Z (geboren in den 2000er Jahren) tritt nach und nach in den Arbeitsmarkt ein und trifft mit ihrer im Vergleich zu älteren Generationen geringen Personenanzahl auf eine hohe Arbeitsnachfrage. Als typischer Ausdruck eines Generationenkonflikts wird der jüngsten Generation auf dem Arbeitsmarkt mitunter unterstellt, der Arbeit in ihrem Leben nur eine geringe Bedeutung beizumessen. Dabei werden Alterseffekte durch sich ändernde Einstellungen im Lebensverlauf und ein genereller Wertewandel häufig unzulässigerweise als Generationseffekte interpretiert (Schröder, 2023). Ließe sich allerdings tatsächlich eine sinkende Arbeitsbereitschaft jüngerer Beschäftigter feststellen, würde das Problem der Arbeitsangebotsverknappung, welches sich in den nächsten Jahren aufgrund des vorhersehbaren Austritts geburtenstarker Jahrgänge aus dem Arbeitsmarkt ergibt, weiter verschärfen. Doch sind Berufsanfänger heute wirklich weniger bereit, Zeit für ihr Erwerbsleben aufzuwenden als früher?

Obwohl das Arbeitsangebot der Generation Z häufig Gegenstand der Diskussion ist, liegen über die Entwicklung der Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten in Deutschland bislang nur wenige belastbare Befunde vor. Blömer et al. (2021) betrachten die Entwicklung der Wunscharbeitszeit im Zeitverlauf auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und des Panels Arbeitsmarkt und soziale Sicherung (PASS), differenzieren dabei aber nicht nach dem Alter. Dabei zeigt sich, dass die gewünschte Arbeitszeit bei Männern seit etwa 2007 um rund zwei Wochenstunden rückläufig ist, während für Frauen keine eindeutige Tendenz festzustellen ist. Beckmannshagen/Schröder (2022) vergleichen auf Basis des SOEP die Wunscharbeitszeit in den Jahren 1993 und 2018 und stellen dabei ebenfalls einen Rückgang um knapp zwei Wochenstunden fest. Auch diese Studie unterscheidet keine Altersgruppen.

Die bislang differenzierteste Betrachtung von Wunscharbeitszeiten legen Wanger/Weber (2023) wiederum auf Basis des SOEP vor. Unter anderem erlaubt sie einen Blick auf die Altersgruppe der Jugendlichen bis 25 Jahre. Dabei wurden Studierende und geringfügig Beschäftigte aus der Analyse ausgeschlossen. Sowohl bei Frauen als auch bei Männern sank die solchermaßen berechnete Wunscharbeitszeit seit 2007 um rund drei Wochenstunden.

## Arbeitszeitwünsche im Zeitablauf

Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Altersgruppen



\* Keine Angabe für das Jahr 1996

Quelle: Soep 38; Eigene Soep-Auswertung, Stichprobe sind abhängig Beschäftigte inkl. geringfügige Beschäftigung ohne Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und nicht Erwerbstätige sowie Arbeitslose, Selbstständige, Wehr- und Zivildienstleistende, Auszubildende, Studenten, Schüler und Praktikanten

Eine eigene Auswertung nach Altersgruppen – ebenfalls auf Basis des SOEP (Goebel et al., 2019) – zeigt im Zeitraum 2007-2021 einen Rückgang der gewünschten Arbeitszeit um gut 3 Wochenstunden nicht nur in der jüngsten Altersgruppe (Grafik). Auch in den Altersgruppen der 26 bis 40-Jährigen (um rund 2 Wochenstunden) und der über 40-Jährigen (um knapp 3 Wochenstunden) sank die durchschnittlich präferierte Arbeitszeit. Betrachtet wurden dabei abhängig Beschäftigte ohne Schüler, Studierende und Auszubildende. Im Unterschied zu Wanger/Weber (2023) wurden aber geringfügig Beschäftigte mitberücksichtigt, da die Ausübung eines Minijobs auch Ausdruck der gewünschten Arbeitszeit sein kann. Die Wunscharbeitszeit wird im SOEP mit dem Hinweis erfragt, dass sich mit der Abweichung von der tatsächlichen Arbeitszeit der Lohn entsprechend ändern würde.

Frauen möchten durchschnittlich im Jahr 2021 rund 29,5 Stunden pro Woche arbeiten, Männer 35,4 Wochenstunden und damit rund 6 Stunden mehr. Die gewünschte Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern hat sich im Zeitablauf allerdings insofern angenähert, als dass Männer zu Beginn der 2000er Jahre noch eine

um rund 9 Stunden höhere Wunscharbeitszeit pro Woche aufwiesen. Für Männer zeigt sich ein Rückgang der Arbeitszeitwünsche in allen Altersgruppen. Für Frauen im Alter bis zu 25 Jahren zeigt sich ein ähnliches Bild, die Arbeitszeitwünsche von älteren Frauen hingegen sind vergleichsweise stabil über die Zeit.

Eine vertiefende Betrachtung der Gruppe der jüngeren Beschäftigten zeigt, dass ein Rückgang der Wunscharbeitszeit in besonderem Maße bei Beschäftigten mit geringen Stundenlöhnen festgestellt werden kann. Betrachtet man den Zeitraum 2007 bis 2021, ging die Wunscharbeitszeit der jungen Beschäftigten im unteren Viertel der Stundenlöhne um 6,3 Wochenstunden zurück, während es im oberen Viertel nur 3,0 Stunden waren. Korrespondierend dazu ist im gleichen Zeitraum ein stärkerer Rückgang bei jungen Beschäftigten festzustellen, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit keine abgeschlossene Berufsausbildung benötigen. Wird ein Hochschulabschluss benötigt, fällt der Rückgang geringer aus. Die Vermutung, Jugendliche würden ihr Arbeitsangebot gegenüber vorhergehenden Generationen deshalb vermindern, weil sie auch mit geringerer Arbeitszeit über

ausreichend finanzielle Mittel verfügen, lässt sich somit empirisch nicht stützen.

Neben den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten können im SOEP auch die Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Jugendlicher – zum Beispiel Schüler oder Studierende – ausgewertet werden. Nichterwerbstätige mit der Absicht, in Zukunft eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, können angeben, ob sie an einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung interessiert wären. Im Zeitverlauf zeigt sich für Jüngere unter 30 Jahren im Zeitraum 2017 bis 2021 eine Erosion des Vollzeitwunsches von 62 auf 48 Prozent. Dies korrespondiert allerdings nur zum Teil mit einer Ausweitung des Teilzeitwunsches (von 17 auf 24 Prozent), sondern auch mit einem steigenden Anteil Jüngerer, die der Frage indifferent gegenüberstehen (21 auf 28 Prozent). Deutlich ausgeprägter ist die Ausweitung des Teilzeitwunsches von Nichterwerbstätigen hingegen in der Altersgruppe über 50 Jahre. Im Zeitraum 2010 bis 2021 stieg der Anteil von 23 auf 51 Prozent.

Die Entwicklung der Arbeitszeitwünsche junger Menschen deutet an, dass die Präferenz für Freizeit zugenommen hat. Insofern könnte man die These der freizeitorientierten Generation Z bestätigt sehen. Es zeigt sich aber, dass die Freizeitpräferenz höherer Altersgruppen nicht weniger stark stieg, darin also keine Besonderheit der jungen Generation zu sehen ist. Die These, dass Jüngere ihr Arbeitsangebot verringern, weil sie saturiert sind und geringere Konsumwünsche haben, lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht bestätigen. Hinsichtlich der Gründe der beobachteten Entwicklung besteht somit weiterer Forschungsbedarf.

Sehr klar sind dagegen die Folgen eines zunehmenden Interesses an kürzeren Arbeitszeiten. Sie fallen in eine Zeit, in der der demografische Wandel das Arbeitskräfteangebot stark verknappt. Es ist fraglich, ob es gelingt, den Abgang geburtenstarker Jahrgänge vom Arbeitsmarkt durch intensivierte Zuwanderung und eine Erhöhung der Erwerbsneigung zu kompensieren (Schäfer, 2023). Somit bliebe eine Ausweitung der Arbeitszeit eine wichtige Stellschraube. Gehen die Präferenzen der Arbeitnehmer in die entgegengesetzte Richtung, ist es umso dringlicher, dass die Politik Rahmenbedingungen schafft, die eine Ausweitung der Arbeitszeit attraktiv erscheinen lassen.

## Literatur

Beckmannshagen, Mattis / Schröder, Carsten, 2022, Entwicklung der Arbeitszeiten treibt die Ungleichheit der Erwerbseinkommen, in: DIW-Wochenbericht, 89. Jg., Nr. 33-34, S. 428-434

Blömer, Maximilian et al., 2021, Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Unter- und Überbeschäftigung am deutschen Arbeitsmarkt, ifo-Forschungsbericht No. 119, München

Goebel, Jan et al., 2019, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239, Nr. 2, 345-36

Schäfer, Holger, 2023, Ist ein Arbeitskräftemangel noch zu verhindern?, <https://makronom.de/ist-ein-arbeitskraeftemangel-noch-zu-verhindern-43546> [11.4.2024]

Schröder, Martin, 2023, Work Motivation is Not Generational but Depends on Age and Period, Journal of Business and Psychology, <https://doi.org/10.1007/s10869-023-09921-8> [16.4.2024]

Wanger, Susanne / Weber, Enzo, 2023, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Forschungsbericht 16/2023, Nürnberg