

Kümmerling, Angelika

Research Report

Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit: Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor

IAQ-Report, No. 2024-05

Provided in Cooperation with:

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Suggested Citation: Kümmerling, Angelika (2024) : Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit: Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor, IAQ-Report, No. 2024-05, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/81957>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301600>

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.

Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit

Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor

Angelika Kümmerling

- Im Durchschnitt haben die abhängig Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2022 34,9 Wochenstunden gearbeitet und damit genau so lang wie schon im Jahr 2012. Dieser Wert verbirgt allerdings gegenläufige Entwicklungen: Während die Arbeitszeiten von Männern zurückgegangen sind, haben sich die von Frauen erhöht.
- Auch gab es Verschiebungen innerhalb der Arbeitszeitformen. Die Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter sind rückläufig, im Gegenzug steigt das Arbeitszeitvolumen der Teilzeitbeschäftigten. Es ist folglich der Trend zu längerer Teilzeitarbeit, der die durchschnittliche Arbeitszeit stabil hält.
- Nicht bewahrheitet hat sich die Annahme, dass Frauen und insbesondere Mütter infolge der Covid-19-Pandemie ihre Erwerbstätigkeit auch langfristig reduziert hätten. Die Erwerbstätigenquote von Frauen wie auch deren Arbeitszeiten liegen derzeit sogar etwas oberhalb des Niveaus vor der Pandemie.
- Mit Blick auf den Fachkräftemangel bleibt die Situation fragil. Denn Beschäftigte wünschen sich im Durchschnitt kürzere Arbeitszeiten – selbst um den Preis von Gehaltseinbußen.

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ),
Universität Duisburg-Essen

1 Ausgangssituation

Arbeitszeiten sind in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit und Debatte gerückt. Das ist nicht verwunderlich, denn in Deutschland wird, wie in allen Industrienationen, das Leben durch die Dauer, Lage und Verteilung der Erwerbsarbeitszeit bestimmt. Der Beginn der Covid-19-Pandemie hat zudem Bewegung in die Arbeitszeiten gebracht: Während in einigen Branchen Kurzarbeit herrschte (siehe z.B. Pusch und Seifert 2020) und klassische Minijobs in der Gastronomie und im Handel ohne jedwede Vorwarnung wegbrachen, leisteten andere Überstunden. Zudem führten die erweiterten Möglichkeiten, im Homeoffice zu arbeiten, kombiniert mit Schul- und Kitaschließungen und den damit verbundenen Sorgeverpflichtungen von Eltern dazu, dass auch vermehrt am Abend oder am Wochenende gearbeitet wurde (Bellmann et al. 2020; Frodermann et al. 2021). Dabei zeigten sich schnell und sehr deutlich Geschlechtereffekte: So wiesen Kohlrausch und Zucco (2020) nach, dass die aufgrund der Lockdowns vermehrt zu leistende Sorgearbeit insbesondere im ersten Jahr der Pandemie 2020 mehrheitlich von Frauen übernommen wurde; Kümmerling und Schmieja (2021) konnten auf Basis des Labour Force Survey zeigen, dass sich die Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Frauen Covid-19 bedingt stärker reduziert haben als die der Männer und sich in der Folge die bestehende Kluft in den Erwerbsarbeitszeiten von Männern und Frauen zum ersten Mal seit dem Jahr 2013 wieder erhöht hatte (ebd.). Nicht wenige befürchteten damals langfristige negative Effekte auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen einerseits und ein Wiedererstarken tradierter Rollenzuweisung und Aufgabenübernahmen andererseits (z.B. Allmendinger 2020). Die Deutlichkeit und Nachhaltigkeit dieser Effekte wurden dabei früh, aber auch kontrovers diskutiert. So konstatierten Zinn et al. (2020) zum Beispiel, dass sich Väter während des Lockdowns stärker an der Kinderbetreuung beteiligten als zuvor (vgl. zu ähnlichen Ergebnissen auch Globisch und Osiander 2020). Auch Zucco und Lott (2021, S. 22) stellten ein „Modernisierungspotenzial bei der partnerschaftlichen Arbeitsteilung“ fest und so geht Lott (2021) von nur temporären und reversiblen Effekten durch die Covid-19-Pandemie auf die Frauenerwerbstätigkeit aus. Etwas pessimistischer waren Kümmerling und Schmieja (2021), die angesichts damals noch nicht verfügbarer Impfungen für Kinder weitere Kita- und Schulschließungen und

damit negative Effekte auf die Erwerbstätigkeit von Müttern erwarteten. Während die Frage der langfristigen Folgen von Covid-19 induzierten geschlechtsspezifischen Arbeitszeitverkürzungen noch nicht abschließend geklärt war (und bis heute nicht ist), erreichte der Arbeits- und Fachkräftemangel unerwartet stark eine Vielzahl von Branchen (Hickmann und Koneberg 2022). Dünne Personaldecken, insbesondere in der öffentlichen Daseinsvorsorge wie dem öffentlichen Nahverkehr, aber auch im Kita- und Pflegebereich, machen den Arbeitskräftemangel zumindest für all diejenigen greifbar, die auf eine verlässliche (öffentliche) Infrastruktur angewiesen sind. Als Reaktion auf den Fachkräftemangel forderte der Arbeitgeberpräsident medienwirksam „mehr Bock auf Arbeit“ (Kampeter 2023) sowie längere und flexiblere (Lebens-)Arbeitszeiten. Auch die Fachkräftestrategie des Bundesarbeitsministeriums sieht in einer Ausdehnung der Arbeitszeitflexibilität ein wichtiges Instrument, um den Arbeitsmarkt stärker für bislang noch nicht ausgeschöpfte Beschäftigtengruppen – wie teilzeitarbeitende Frauen und Mütter – zu öffnen (BMAS 2022).

Vor dem Hintergrund unzuverlässiger Kinderbetreuung, mangelnder Ganztagsbetreuung in Schulen und desolater Zustände in der Altenpflege stellt sich die Frage, wie realistisch diese aktuellen Forderungen und langfristigen Strategien tatsächlich sind? Denn die Arbeitskraft von Frauen und Männern kann vor dem Hintergrund limitierter Lebens- und Tageszeit nur einmal vergeben werden. Wenn die Zeit von Frauen in Carearbeit fließt und fließen muss, weil der Staat diese institutionell nicht leisten kann oder will, kann sie nicht gleichzeitig der Erwerbsarbeit zur Verfügung stehen. Andererseits stellt sich die Frage nach dem Status quo und der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen bzw. Vätern und Müttern. Diese – hier nur kurz umrissene – Ausgangssituation bildet den Rahmen für den vorliegenden IAQ-Arbeitszeitreport, in dem ich mich folgenden Fragen widmen möchte: Wie haben sich die Arbeitszeiten zwischen und in den Krisen der letzten zehn Jahre entwickelt? Dabei liegt der Fokus auf der Entwicklung der in der Vergangenheit feststellbaren Geschlechterunterschiede. In einem weiteren Schritt analysiere ich, inwieweit die Covid-19-Pandemie die Arbeitszeiten und die Arbeitsmarktteilhabe insbesondere von Frauen und Müttern beeinflusst hat und wie nachhaltig diese Effekte gegebenenfalls sind. Schließlich analysiere ich vor dem Hintergrund des Status quo des Arbeitszeitgeschehens die Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern und

beantworte damit zumindest implizit die Frage, wie zufrieden die Beschäftigten in Deutschland mit ihren aktuellen Arbeitszeiten sind – und wie realistisch eine Fachkräftestrategie ist, die auf eine Verlängerung der Arbeitszeiten aufbaut.

Der Report ist wie folgt aufgebaut: Nach einer kurzen Erläuterung der Datengrundlage (Abschnitt 2) widmet sich Abschnitt 3 der Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf geschlechtsspezifischen Arbeitszeiten, wobei die Dauer, die Verteilung der Arbeitszeitformen und die Auswirkungen von Lebensphasen bzw. Haushaltskonstellationen betrachtet werden (3.1 und 3.2). In einem Exkurs (3.3) geht es um die Entwicklung der Arbeitszeiten im Ost-West-Vergleich, bevor in Abschnitt 4 die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten präsentiert, in Bezug zu den aktuellen Arbeitszeiten analysiert (4.1) und Veränderungspotenziale diskutiert werden (4.2). Der Report endet mit einer Zusammenfassung und Würdigung der Ergebnisse (5).

2 Datengrundlage

Der vorliegende Beitrag reiht sich ein in regelmäßige Veröffentlichungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) zu Analysen der Arbeitszeit in Deutschland und im europäischen Vergleich. Basis der vorliegenden Analyse ist der European Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung). Dabei handelt es sich um eine repräsentative Haushaltsstichprobenerhebung, die seit 1983 vierteljährlich zu verschiedenen arbeits(markt)relevanten Themen stattfindet. Zur Stichprobe gehören alle in Privathaushalten lebenden Personen ab 15 Jahren, wobei Erwerbstätigkeit keine Voraussetzung darstellt. Wehr- oder Zivildienstleistende sowie Personen aus institutionellen sowie Anstaltshaushalten (z.B. Studentenheime, Alten- und Pflegeheime, Klöster, Kasernen, Justizanstalten) sind nicht Teil der Stichprobe. Die nationalen statistischen Ämter sind zuständig für die Auswahl der Stichproben, die Ausarbeitung der Fragebögen, die Durchführung der direkten Haushaltsbefragungen und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat. Damit wird eine harmonisierte Datenbasis auf europäischer Ebene erreicht (Eurostat 2021). Die nachfolgenden Befunde stützen sich konkret auf den Scientific Use File des European Labour Force Survey (Jahre 2012 – 2022), der von Eurostat jährlich Wissenschaftler*innen zur Verfügung gestellt wird. Dieser Datensatz wurde für die Zwecke dieses Reports aufbereitet, weshalb es zwischen veröffentlichten

Daten von Eurostat oder anderen Veröffentlichungen zu leichten Abweichungen kommen kann. Für die hier dargestellte Arbeitszeitanalyse wurden die Angaben aller abhängig Beschäftigten im Alter von 20-65 Jahren, die mindestens eine Stunde in der Woche arbeiteten (ILO-Konzept), auf die Frage nach der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit in der Haupttätigkeit ausgewertet, wobei Schüler und Auszubildende aus der Analyse ausgeschlossen wurden. Zusätzlich sind Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA-Arbeitszeitbefragung) in die hier vorliegende Analyse eingeflossen. Hierbei handelt es sich um eine telefonisch durchgeführte Panelstudie, bei der Beschäftigte ab 15 Jahren, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit mit einem Umfang von mindestens zehn Wochenstunden nachgehen, befragt werden (Häring et al. 2020).

Die Diskussion darüber, wie Deutschland angesichts des demografischen Wandels und des damit verbundenen Arbeits- und Fachkräftemangels zu arbeiten hat, wird zu häufig etwas schrill („Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit“ (Kampeter 2023)) und absolut (eine gute Work-Life Balance sei „auch mit 39 Stunden Arbeit in der Woche möglich“ (ebd.)) geführt. Vor dem Hintergrund von Äußerungen, es brauche mehr Lust an der Arbeit, ist es sinnvoll einen Schritt zurückzutreten und die aktuellen Parameter der Erwerbstätigkeit (Arbeitszeit und Beschäftigungsquoten) und ihre Entwicklung einmal näher und genauer zu betrachten. Die Fragen, die im Folgenden beantwortet werden sollen, lauten: 1.) Wie hat sich die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in den letzten zehn Jahren und unter besonderer Berücksichtigung des Pandemieeffektes entwickelt? 2.) Welche Schlussfolgerungen lassen sich daraus für den Erfolg bzw. Nichterfolg der Fachkräftestrategie der Bundesregierung ziehen?

3 Die Entwicklung von Erwerbstätigkeit und Arbeitszeiten aus geschlechtervergleichender Perspektive

Hierzu betrachten wir beide Dimensionen der Erwerbsbeteiligung: Erwerbstätigenquote und, etwas detaillierter, die Arbeitszeit. Beide Dimensionen gleichzeitig zu betrachten ist wichtig, da sich die Arbeitszeitrealitäten von Männern und Frauen substantiell unterscheiden. Betrachtete man nur die Erwerbstätigenquoten an sich, würde nicht auffallen, dass ungefähr die Hälfte der beschäftigten Frauen nur durch Teilzeitarbeit in den Arbeitsmarkt

eingebunden ist. Betrachtet man nur die Entwicklung der Arbeitszeit, erfährt man nicht, ob beispielsweise Schwankungen bei der Arbeitszeit mit Umverteilungen bei den Beschäftigten einhergehen.

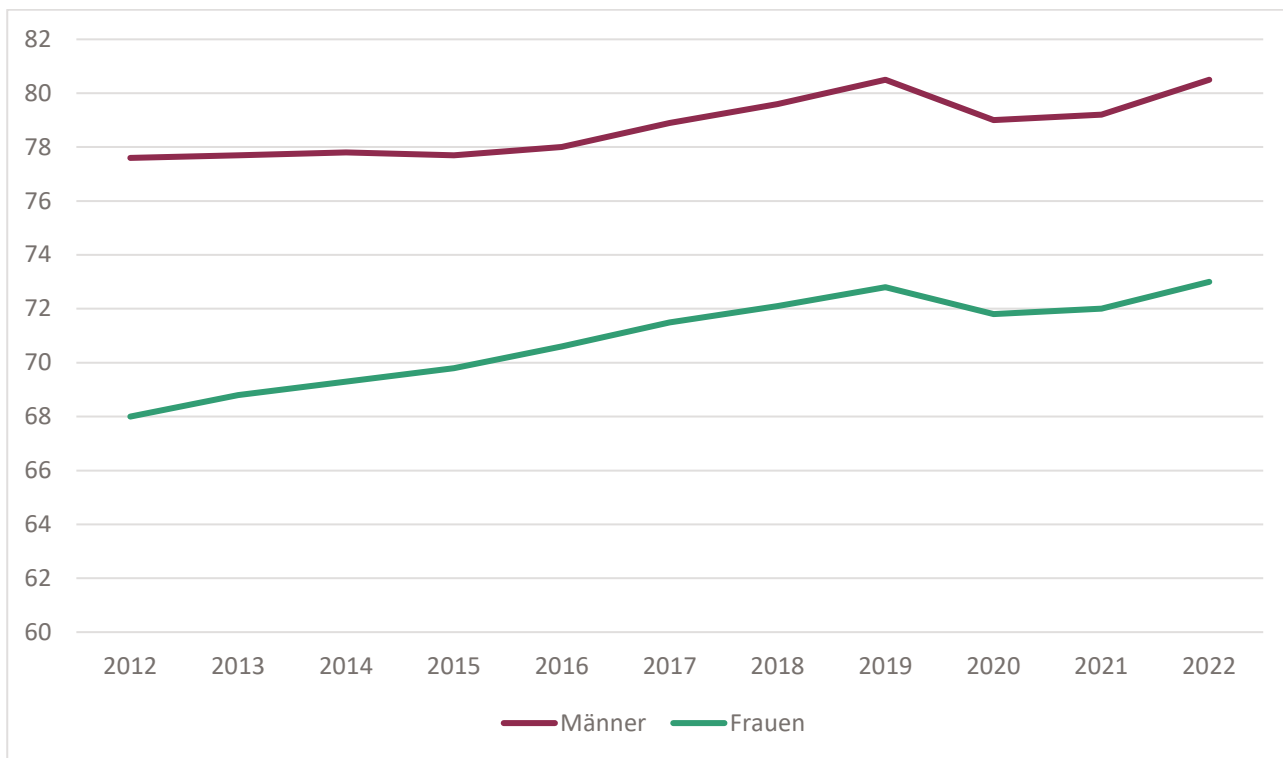
Im ersten Schritt geht es um die Analyse der Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Dabei wird zunächst die Entwicklung im Zehnjahreszeitraum betrachtet. Sodann richtet sich das Augenmerk auf die Veränderungen, die sich seit dem Beginn der Covid-19-Pandemie zeigen, um potenzielle, durch die Pandemie induzierte Strukturbrüche zu identifizieren. Hierfür ist das Jahr 2019 der Referenzpunkt, also das Jahr vor dem ersten Lockdown.

Abbildung 1 stellt die Entwicklung der Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern im Zeitverlauf der letzten zehn Jahre dar. Wie aus der Grafik ersichtlich, ist die Erwerbstätigkeit im Beobachtungszeitraum im Wesentlichen stabil geblieben bzw. leicht angestiegen. Eine Ausnahme stellt das erste

Pandemiejahr 2020 dar, in denen die Erwerbstätigenquoten im Zeitvergleich das einzige Mal deutlich zurückgingen (Männer: -1,5 Prozentpunkte, Frauen -1,0 Prozentpunkte). Seit 2022 liegen die Erwerbstätigenquoten der Männer jedoch in etwa wieder auf dem Vorpandemieniveau; die der Frauen liegen sogar über dem Wert von 2019. Im Zehnjahresvergleich gesehen hat sich die Differenz zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Erwerbstätigkeit deutlich reduziert (von 9,6 Prozentpunkten im Jahr 2012 auf 7,5 Prozentpunkte im Jahr 2022). Ausgerechnet in den beiden Pandemie Jahren war die Lücke mit 7,2 Prozentpunkten am geringsten ausgeprägt, da sich die Erwerbstätigkeit der Männer stärker reduziert hatte als die der Frauen. Dieser Trend konnte jedoch nicht beibehalten werden und der Geschlechterunterschied liegt jetzt wieder auf dem Niveau von 2018 (und ist damit etwas geringer als im Vorpandemiejahr).

Abbildung 1: Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern (15 – 64 jährig), 2012 – 2022

Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt 2024a

Tabelle 1 weist als nächsten Analyseschritt die Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit aller abhängig Beschäftigten aus. Es zeigt sich, dass die Arbeitszeiten in den Folgejahren von 2012 zunächst leicht zurückgegangen sind, dann weitgehend stabil blieben, um ausgerechnet während der Pandemie wieder leicht zu steigen¹.

Mit 34,9 Wochenstunden liegen damit die mittleren Arbeitszeiten auf dem Wert von 2012. Dabei verschleiert der Fokus auf durchschnittliche Gesamtmittelwerte (vgl. hierzu Kümmerling et al. 2017), wie viel Bewegung in den Arbeitszeiten im Beobachtungszeitraum eigentlich stattgefunden hat. Erst die

geschlechtervergleichende Perspektive enthüllt, dass die Entwicklung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen in der letzten Dekade gegenläufig war: Während sich die Arbeitszeiten von Männern seit 2012 um 0,7 Stunden auf jetzt 38,5 Wochenstunden verringert haben, sind die Arbeitszeiten der Frauen im gleichen Zeitraum um 0,7 Stunden angestiegen und betragen im Jahr 2022 durchschnittlich 31,0 Stunden. In der Konsequenz hat sich der Gender Time Gap (GTG), also die Differenz der mit Erwerbsarbeit verbrachten Zeit von Männern und Frauen, um 1,4 Wochenstunden verringert und befindet sich mit einem GTG von 7,5 auf dem niedrigsten Stand der letzten zehn Jahre.

Tabelle 1: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter* in Deutschland, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte insgesamt, 2012 – 2022

Angaben in Wochenstunden

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Diff 2022-2012	Diff 2022-2019
Alle	34,9	34,8	34,8	34,7	34,8	34,7	34,7	34,7	34,8	34,9	34,9	0,0	0,2
Männer	39,2	39,0	38,9	38,8	38,8	38,6	38,5	38,4	38,5	38,5	38,5	-0,7	0,0
Frauen	30,3	30,3	30,4	30,3	30,5	30,4	30,6	30,6	30,7	31,0	31,0	0,7	0,4
GTG**	8,9	8,7	8,5	8,5	8,3	8,2	7,9	7,8	7,8	7,5	7,5	-1,4	-0,4

*im Alter von 20-64 Jahren

** GTG=Gender Time Gap

Quelle: Labour Force Survey, Scientific Use File, eigene Berechnungen.

Die Ursache für den trotz aller Erfolge immer noch sehr hohen Gender Time Gap liegt am hohen Teilzeitanteil von Frauen, der 2022 bei 49,2 % (zum Vergleich: Männer 12,7 %, vgl. Statistisches Bundesamt 2023) lag und die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen drückt. Eine nach Geschlecht differenzierte Analyse des Arbeitszeitgeschehens ermöglicht Tabelle 2; hier zeigt sich ein völlig anderes Bild als bei der Betrachtung der Arbeitszeiten insgesamt.

Im Gegensatz zu den Arbeitszeiten insgesamt ist für die Vollzeitbeschäftigten im Zeitvergleich ein zwar langsamer, aber im Ergebnis deutlicher Rückgang der Arbeitszeiten um 0,7 Wochenstunden festzustellen. Die Ursache hierfür liegt vor allem im Abbau von Überstunden (IAB 2024). Dabei gilt eine Verringerung der Arbeitszeit für Frauen und Männer, wenn auch von einem jeweils unterschiedlichen Ausgangsniveau. Eine wirkliche Annäherung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen, wie in der Literatur häufig

¹ Dieses intuitiv überraschend wirkende Ergebnis haben Kümmerling und Schmieja bereits 2021 aufgezeigt und erörtert. Es wird zumindest teilweise auf ein statistisches Artefakt zurückzuführen sein: Denn insbesondere während des erstens Pandemiejahres sind eine Vielzahl von Minijobs weggefallen, die aufgrund ihres geringen zeitlichen Umfangs die durchschnittlichen Arbeitszeiten normalerweise nach unten drücken. Das Wegfallen von Jobs am unteren Rand der Statistik führt in der

Konsequenz zu einer Erhöhung der Arbeitszeiten. Zudem kam es im Jahr 2020 zu methodischen Veränderungen des Mikrozensus, die auch dazu beigetragen haben könnten (Hundenborn und Enderer 2019). Wie bei vorherigen Änderungen des Mikrozensus möchte ich zwar darauf hinweisen, dass dadurch Brüche in der Zeitreihe generiert werden, das Geschlechterverhältnis dürfte davon aber unberührt bleiben.

erwartet, ist zumindest im vorliegenden Beobachtungszeitraum jedoch nicht festzustellen. Im Gegenteil zeigt die Analyse über die Zeit sogar, dass die im Laufe des ersten Pandemiejahres feststellbare

Erhöhung der Arbeitszeitunterschiede bei Männern und Frauen noch nicht vollständig kompensiert werden konnte. Was in der Vogelperspektiv wie Stabilität anmutet, ist also eigentlich ein Rückschritt.

Tabelle 2: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten* abhängig Vollzeitbeschäftigter und Teilzeitbeschäftigter in Deutschland, 2012 – 2022

Vollzeit													
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Diff 2022-2012	Diff 2022-2019
Alle	40,7	40,6	40,5	40,5	40,4	40,3	40,2	40,2	40,0	40,1	40,0	-0,7	-0,2
Männer	41,2	41,1	41,0	40,9	40,9	40,8	40,6	40,6	40,5	40,6	40,5	-0,7	-0,1
Frauen	39,9	39,8	39,8	39,7	39,6	39,5	39,5	39,4	39,0	39,2	39,2	-0,7	-0,2
GTG	1,3	1,3	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	1,1	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3
Teilzeit													
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Diff 2022-2012	Diff 2022-2019
Alle	18,9	19,5	19,7	19,9	20,1	20,2	20,4	20,6	21,7	22,1	22,1	3,2	1,5
Männer	17,5	17,7	18,0	18,1	18,3	18,3	18,6	18,8	21,1	21,4	21,7	4,2	2,9
Frauen	19,1	19,8	20,1	20,2	20,5	20,6	20,8	21,0	21,9	22,2	22,3	3,1	1,2
GTG	-1,6	-2,1	-2,1	-2,1	-2,2	-2,3	-2,2	-2,3	-0,8	-0,8	-0,6	1,0	1,7

* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

Der Veränderung der Höhe der Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten wird traditionell weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Das ist erstaunlich, da mittlerweile fast jede*r dritte Beschäftigte in einer Teilzeitform arbeitet – Teilzeit ist also keinesfalls ein Rand- oder reines Frauenphänomen. Zudem hat sich in den letzten Jahren gezeigt, dass die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten maßgeblich durch den Trend zu längerer Teilzeitarbeit geprägt wurde (Kümmerling 2018).

Wie Tabelle 2 zeigt, sind die Arbeitszeiten Teilzeitbeschäftigter im Beobachtungszeitraum gestiegen, wobei das Ausmaß der Veränderung außer-

gewöhnlich hoch ist. Insgesamt arbeiteten Teilzeitbeschäftigte im Jahr 2022 22,1 Wochenstunden und damit 3,2 Stunden länger als im Jahr 2012. Dabei haben sich die Arbeitszeiten von Männern sogar deutlich stärker erhöht (+4,2 Stunden) als die der Frauen (+3,2 Stunden). Demzufolge arbeiten teilzeitbeschäftigte Männer im Durchschnitt nur noch 0,6 Stunden kürzer als teilzeitbeschäftigte Frauen, was im Zeitvergleich eine Verringerung des GTG um eine Wochenstunde ausmacht. Diese Veränderung fiel zeitlich mit dem Start der Pandemie zusammen, denn sowohl bei teilzeitbeschäftigten Männern als auch bei Frauen sind die Arbeitszeiten 2020

sprunghaft nach oben gestiegen – und steigen seitdem, wenn auch deutlich schwächer, weiter an.

Arbeitspolitisch und vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, dem, wie oben skizziert, unter anderem mit dem Heben brachliegenden Arbeitskräftepotenzials begegnet werden soll, ist es wichtig zu analysieren, auf was und welche Beschäftigtengruppen sich die Erhöhung der Arbeitszeiten zurückführen lässt. Handelt es sich vor allem um ein statistisches Artefakt, das, wie Kümmerling und Schmieja (2021) ausführen, zumindest teilweise auch durch den Wegfall von Minijobs erklärbar ist (siehe hierzu auch Fußnote 1)? Oder handelt es sich um eine reale Erhöhung der Arbeitszeit, die durch Mehrarbeit oder Überstunden oder veränderte Arbeitsverträge zustande kommt? Tatsächlich ist die Anzahl der Minijobs im Jahr 2022 wieder deutlich gestiegen, allerdings betrifft der Zuwachs allein die Nebenbeschäftigten, während die Anzahl der Minijobs als Hauptberuf auch im Jahr 2022 weiter gesunken ist (Bundesagentur für Arbeit 2024) – und nur Letztere werden hier statistisch wirksam. Auf der anderen Seite sind die geleisteten Überstunden im Zeitverlauf rückläufig (IAB 2024). Die Betrachtung der Beschäftigtenanteile in verschiedenen Teilzeit- und Vollzeitformen, den sogenannten Arbeitszeitprofilen, trägt dazu bei, die hinter den Arbeitszeitveränderungen liegende Dynamik genauer zu verstehen.

3.1 Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung der Arbeitszeit

Für die Analyse der Arbeitszeitprofile wird, analog zu früheren Vorgehensweisen, eine Unterteilung in verschiedene Teilzeitformen (kurze Teilzeit; 50 % der Standardarbeitszeit; und lange Teilzeit) sowie in

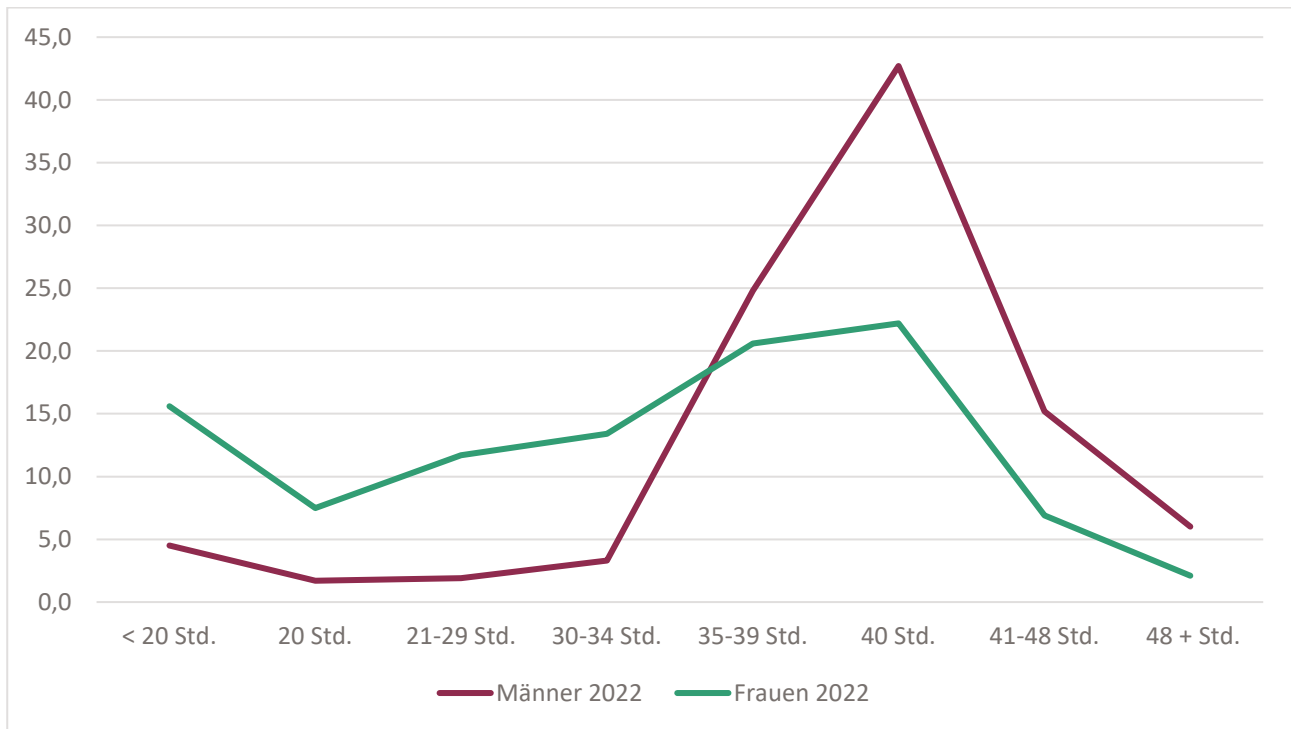
kurze, lange bzw. überlange Vollzeit gewählt². Abbildung 2 stellt die Arbeitszeitprofile für Frauen und Männer getrennt im Jahr 2022 dar. Die geschlechtsvergleichende Perspektive enthüllt dabei einmal mehr, wie unterschiedlich Frauen und Männer in die Erwerbsarbeit eingebunden sind. Während für Männer die Vollzeitarbeit die Norm darstellt und auch im Jahr 2022 nur wenig Varianz in den Arbeitszeiten festzustellen ist, streuen die Arbeitszeiten von Frauen stark über die definierten Arbeitszeitformen hinweg. Knapp jede vierte Frau arbeitet nicht länger als 20 Stunden in der Woche und wird damit mit hoher Wahrscheinlichkeit auf einen zusätzlichen Verdienst im Haushalt angewiesen sein. Jede vierte abhängig Beschäftigte arbeitet in Arbeitszeitmodellen, die der langen Teilzeit oder kurzen Vollzeit zuzuordnen sind und rund 43 % der befragten Frauen geben an, in normaler Vollzeit, d.h. zwischen 35 und 40 Wochenstunden zu arbeiten. Ungefähr 7 % der weiblichen Beschäftigten arbeiten lange Vollzeit und rund 2 % geben an, normalerweise mehr als 48 Stunden zu arbeiten, haben also Arbeitszeiten, die gegen die Arbeitszeitdirektive der EU verstoßen. Im Vergleich dazu zeigt das Profil der Männer deutlich weniger Variation. Aber auch wenn die Arbeitszeitnorm von Männern ohne Zweifel der Vollzeitstandard ist, so zeigt die Abbildung auch, dass der Klassiker „40-Stundenwoche“ ein Auslaufmodell ist (deutlicher wird dies noch in Abbildung 3). Nur noch knapp 43 % der abhängig beschäftigten Männer arbeiten normalerweise 40 Stunden in der Woche; immerhin schon jeder vierte Mann befindet sich in einer Arbeitszeitform zwischen 35 und 39 Stunden. Doch auch noch mehr als jeder siebte (15 %) arbeitet lange Vollzeit; 6 % verstoßen regelmäßig gegen das Arbeitsschutzgesetz, indem diese Gruppe länger als 48 Stunden arbeitet.

–
² Dabei sind die verschiedenen Teil- und Vollzeitformen wie folgt definiert: Kurze Teilzeit = bis zu 20 Wochenstunden; klassische Teilzeit = 50 % der Standardarbeitszeit von 40 Wochenstunden, was 20 Wochenstunden entspricht; lange Teilzeit = 21 – 29 Wochenstunden; kurze

Vollzeit = 30 – 34 Stunden; Vollzeit = 35 – 39 Stunden, Standardvollzeit = 40 Wochenstunden; lange Vollzeit = 41 – 47 Wochenstunden; überlange Vollzeit = 48+ Stunden.

Abbildung 2: Geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile, 2022*

Angaben in Prozent



* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

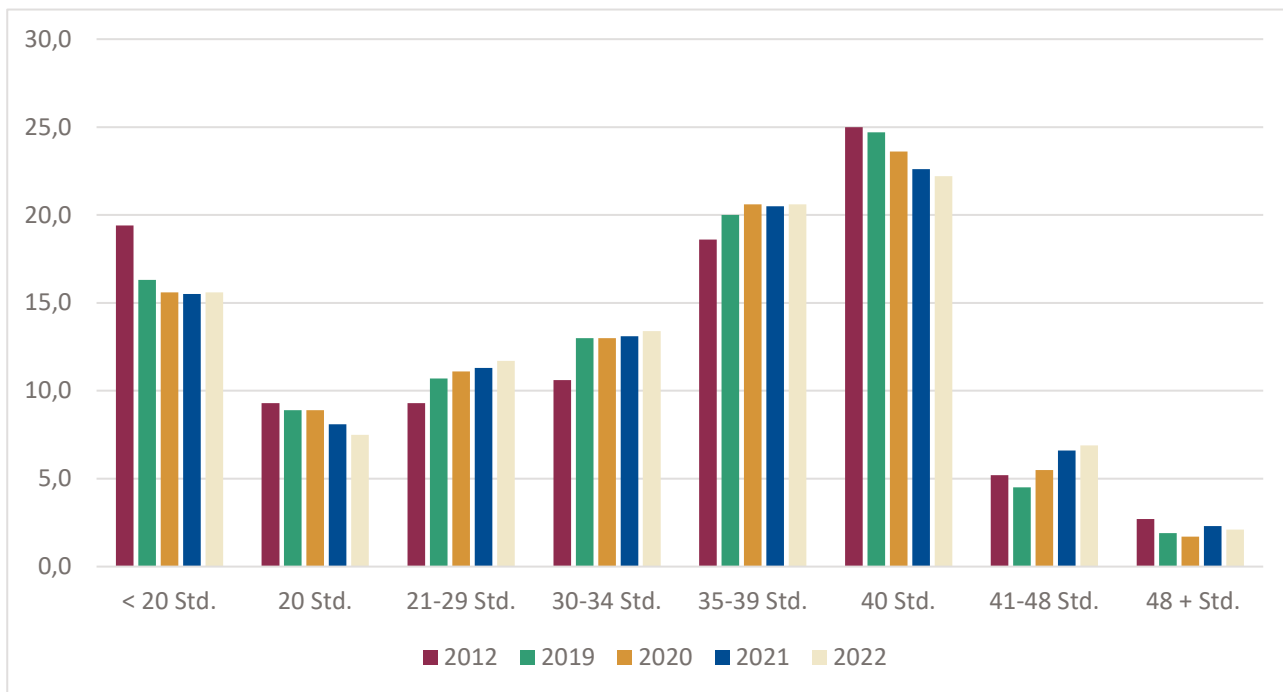
Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

Von hohem Interesse sind dabei die Veränderungen, die sich in den Anteilen über die Zeit ergeben haben. Welche Trends lassen sich aufzeigen? Welchen Einfluss hatte die Covid-19-Pandemie auf die Arbeitszeitentscheidungen von Frauen und Männern und wie nachhaltig sind diese? Abbildung 2 zeigt die Veränderungen der Beschäftigtenanteile in verschiedenen Arbeitszeitmodellen getrennt für Männer und Frauen für das Jahr 2022 und Abbildung 3 und Abbildung 4 detailliert für die Jahre 2019 – 2022, um einen möglichen (und nachhaltigen) Coronaeffekt abzubilden. Was die Darstellung der durchschnittlichen Arbeitszeiten noch verschleiert, zeigt die Analyse nach Arbeitszeitformen wunderbar auf: Minijobs und kurze Teilzeit sind auf dem Rückzug. Frauen arbeiteten 2022 substantiell weniger in Arbeitszeitformen von bis zu 20 Wochenstunden und signifikant

häufiger in Arbeitszeitformen der langen Teilzeit und kurzen Vollzeit. Bezüglich der Vollzeitformen ist festzustellen, dass die 40-Stundenwoche an Attraktivität verliert und Vollzeitformen jenseits der klassischen 40-Stundenwoche Zulauf erhalten. Interessanterweise steigt nicht nur der Anteil derjenigen, die etwas kürzer, also zwischen 35 und 39 Stunden arbeiten, sondern auch, und nicht unerheblich, der Anteil derjenigen in langer Vollzeit (41 – 47 Wochenstunden). Abbildung 3 zeigt aber auch, dass es im Zuge von Corona in der Gesamtbetrachtung zu keinen Strukturbrüchen kam, sondern bestehende Trends in einigen Fällen – wie z.B. im Falle der langen Teilzeit oder den Verschiebungen bei den Vollzeitformenszeitformen – verstärkt wurden.

Abbildung 3: Geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile von Frauen im Zeitvergleich

Angaben in Prozent

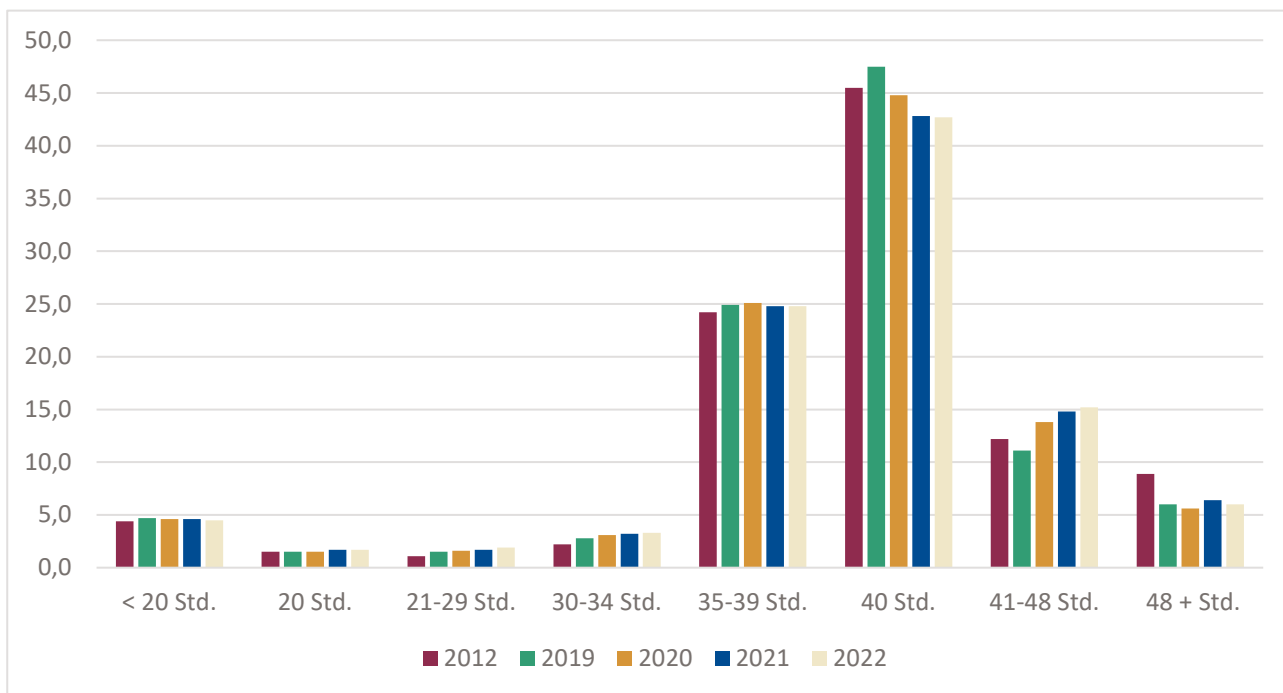


* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen.

Abbildung 4: Geschlechtsspezifische Arbeitszeitprofile von Männern im Zeitvergleich

Angaben in Prozent



* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen.

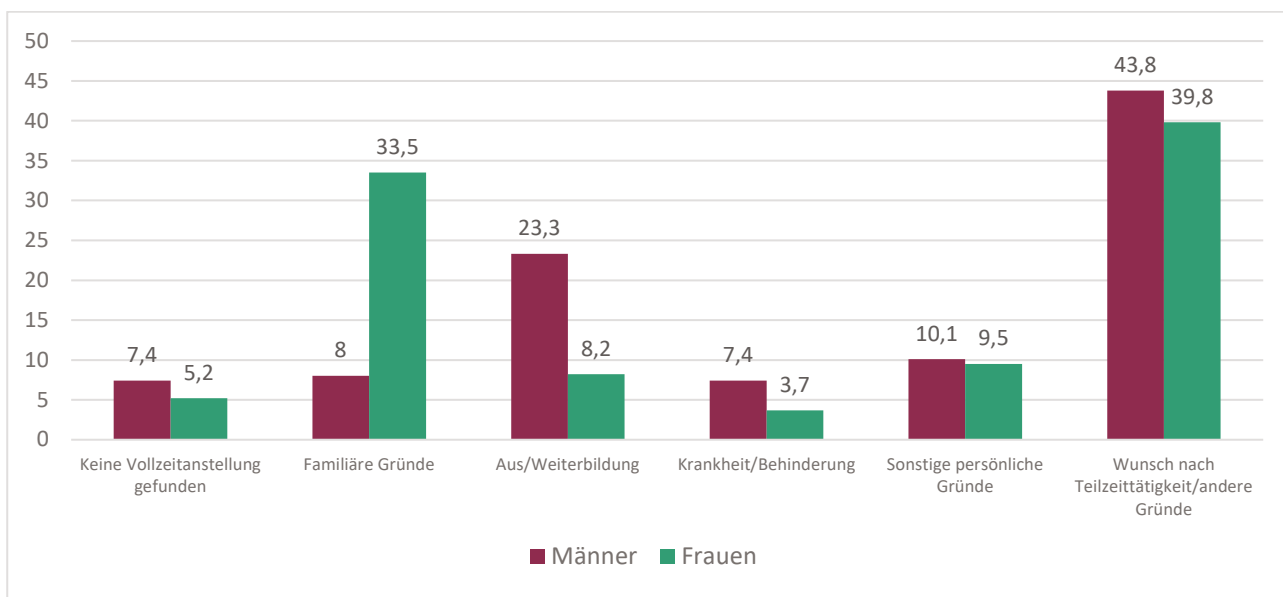
Für die männlichen Beschäftigten lässt sich feststellen, dass mit Ausnahme von kurzer Teilzeit alle Teilzeitformen im Zeitverlauf zugenommen haben, wenn auch auf sehr niedrigem Niveau. Dieser Trend scheint auch durch den Beginn der Pandemie nicht wesentlich beeinflusst worden zu sein (Abbildung 4). Strukturbrüche lassen sich dagegen für die klassische 40-Stundenwoche und die lange Vollzeit finden. Während der Anteil der männlichen Beschäftigten, die normalerweise 40 Stunden arbeiten, zwischen 2012 und 2019 gestiegen ist, sinkt er seit 2020. Eine gegensätzliche Entwicklung finden wir dagegen bei der langen Vollzeit, die in den Jahren bis 2019 rückläufig war, aber seit 2020 wieder ansteigt. Der Anteil derjenigen, die überlange Vollzeit arbeiten, hat sich seit 2012 um etwa 30 % reduziert und oszilliert seit 2020 zwischen 5,5 % und 6,5 %.

Die unterschiedlichen Muster bezüglich Teilzeitarbeit von Männern und Frauen werden gemeinhin damit erklärt, dass es sich bei teilzeitbeschäftigten Männern und Frauen um unterschiedliche Beschäftigtengruppen und daher unterschiedlichen Zeitbedarfe handelt. Tatsächlich zeigt eine logistische Regressionsanalyse³, dass die Wahrscheinlichkeit, Teilzeit zu arbeiten, bei Männern, vor allem bei alleinlebenden Männern im Alter bis zu 45 Jahren ohne

Kinder oder Partner*in im Haushalt, signifikant erhöht ist, während es bei Frauen die Gruppe der Mütter ist, die eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweist, eine Teilzeitbeschäftigung anzunehmen. Die maßgebliche Bedeutung der Lebensphase oder Haushaltskonstellation für die Arbeitszeitentscheidungen von Frauen – im Gegensatz zu Männern – wird auch dadurch deutlich, dass die Lebensphase allein ganze 26 % der Varianz der Arbeitszeit erklärt, während es bei Männern gerade einmal 7 % sind. Diese Unterschiedlichkeit zeigt sich auch in den Gründen, die Männer und Frauen für ihre Teilzeitentscheidungen angeben (siehe Abbildung 5). Zwar zeigen die Auswertungen des Statistischen Bundesamts, dass sogenannte freiwillige Teilzeit aufgrund persönlicher Präferenz insgesamt am häufigsten genannt wird, wobei interessanterweise bei Männern der Anteil freiwillig Teilzeitarbeitender höher ist als bei Frauen. Ansonsten könnten die Beweggründe nicht unterschiedlicher sein. So sind es bei Frauen mit hohem Abstand die familiären Verpflichtungen, die die Entscheidung für Teilzeitarbeit prägen, während diese für Männer nur einen Grund unter vielen darstellen, wobei Zeit für Aus- und Weiterbildung für Männer ein maßgeblicher Faktor ist, Teilzeit zu arbeiten.

Abbildung 5: Gründe für Teilzeitarbeit, 2022

Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2024c) (eigene Darstellung)

³ Die genauen Ergebnisse der Regressionsanalyse sind bei der Autorin erhältlich.

3.2 Der Einfluss der Haushaltskonstellation auf die Arbeitszeiten

Dass Lebensphasen und Haushaltskonstellationen sich in Deutschland stärker als in anderen west- und nordeuropäischen Ländern auf die Arbeitszeiten von Frauen auswirken – aber nicht oder nur unerheblich auf die von Männern –, ist mittlerweile hinreichend in der Literatur beschrieben (Kümmerling und Postels 2020; Boeckmann et al. 2014). Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Befunde, dass insbesondere während des ersten Pandemiejahres vor allem seitens der Mütter Anpassungen an die Arbeitszeit vorgenommen wurden und nicht wenige Forscher*innen langfristige negative Effekte auf die Arbeitsmarktteilhabe von Frauen befürchtet haben, wird im Folgenden die Entwicklung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen und Haushaltskonstellationen näher betrachtet. Erneut geschieht dies mittels eines zweifachen Analyseansatzes. Das heißt, zum einen wird in langfristiger Perspektive die Entwicklung seit 2012 betrachtet, zum anderen richtet sich der Fokus auf die Arbeitszeiten im Verlauf der Pandemie.

Für diese Auswertungen wird – wie schon in früheren Veröffentlichungen des Arbeitszeit-Monitors – das sogenannte Lebensphasenmodell von Anxo et al. (2007) in der Weiterentwicklung von Anxo et al. (2013) genutzt, das einen stilisierten Lebensverlauf durch die Kategorisierung von unterschiedlichen Haushaltskonstellationen abbildbar und dadurch für Querschnittsbefragungen fassbar macht. Dabei wird nicht davon ausgegangen, dass jeder Mensch im Laufe seines Lebens notwendigerweise alle diese Lebensphasen durchläuft, aber dennoch ein Großteil der Lebenssituation der erwerbstätigen Bevölkerung durch dieses Phasenmodell abgebildet werden kann. Das Modell unterscheidet sieben Lebensphasen oder Haushaltskonstellationen: Singlehaushalte ohne Kinder, Paarhaushalte mit Kindern, wobei jeweils das Alter des jüngsten Kindes entscheidend für die Zuordnung zu einer bestimmten Lebensphase/Haushaltskonstellation ist (jüngstes Kind bis sechs Jahre, jüngstes Kind zwischen sieben und zwölf Jahren, jüngstes Kind zwischen 13 und 18 Jahren), Paare ohne Kinder im Haushalt im Alter von 46 – 59 Jahren und Paare ohne Kinder im Haushalt vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Wie Abbildung 6 zeigt, unterscheiden sich die Arbeitszeitrealitäten von Männern und Frauen auch im Jahr 2022 substantiell voneinander. Dabei sind die Arbeitszeiten

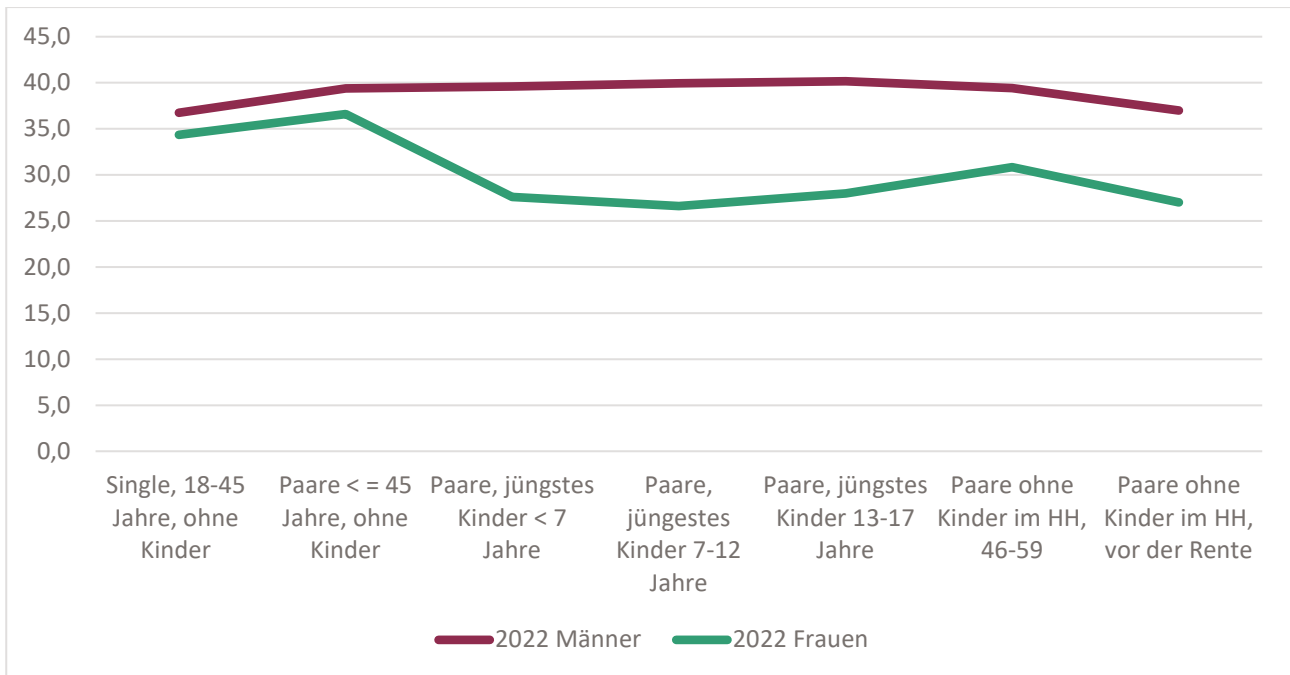
von Frauen im hohen Maße durch die Haushaltskonstellation und die zumindest theoretisch wahrscheinliche Übernahme von Sorgearbeit geprägt, während diese sich auf die Arbeitszeiten von Männern kaum auswirkt – und falls doch, zeigt sich ein gänzlich anderes Bild als bei den Frauen. In jeder der von uns definierten Haushaltskonstellationen liegen die Erwerbsarbeitszeiten von Männern höher als die der Frauen. Am geringsten fallen sie für Männer in Singlehaushalten und Paarhaushalten ohne Kinder aus; am höchsten für Männer mit Sorgeverpflichtungen im Haushalt – jedoch unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Vätern nur geringfügig in Abhängigkeit des Alters des jüngsten Kindes. Väter, deren jüngstes Kind im Teenageralter ist, arbeiten 2022 0,6 Stunden länger als Väter, deren jüngstes Kind unter oder bis zu sechs Jahren alt ist. Im Vergleich dazu unterscheiden sich die Arbeitszeiten von Frauen ohne Kinder und Müttern eklatant. So liegen die Arbeitszeiten von Müttern zwischen 8,6 und 10 Wochenstunden unterhalb der Arbeitszeit von Frauen im Alter von bis zu 45 Jahren, die in Paarhaushalten und ohne Kinder leben. Interessanterweise liegen die Arbeitszeiten von Müttern, deren jüngstes Kind im Alter zwischen sieben und zwölf Jahren alt ist, im Mittel unter denen von Müttern mit noch nicht schulpflichtigen Kindern; ein Muster, das wir auch schon in früheren Publikationen feststellen konnten (z.B. Kümmerling 2018) und das sich möglicherweise durch die schon vielfach kritisierten unregelmäßigen Unterrichtszeiten schulpflichtiger Kinder erklärt. Auffallend ist jedoch, dass in dieser Haushaltskonstellation auch der Abstand zu den Arbeitszeiten der Männer am höchsten ist (13,3 Stunden). Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass für Männer die potenziell mit der Übernahme von Sorgearbeit verbundene Lebensphase „Kinder im Haushalt“ nicht mit kürzeren Arbeitszeiten verbunden ist, während Kinder im Haushalt sich in einschneidender Weise auf die Arbeitszeiten von Frauen auswirken. Die Analyse bestätigt ebenfalls ein Ergebnis früherer Auswertungen, dass auch die Arbeitszeiten weiblicher Beschäftigter in mittleren und älteren Jahren ohne Kinder im Haushalt substantiell geringer sind als die von jüngeren Frauen ohne Kinder. Inwieweit es sich dabei um sogenannte Klebeeffekte von Teilzeit handelt oder ob dies eventuellen Sorgeverpflichtungen von (älteren) Angehörigen geschuldet ist, ist aufgrund der hier vorgenommenen Querschnittsanalysen nicht festzustellen.

Angesichts der beschriebenen Kluft in den Arbeitszeiten von Müttern und Vätern sowie Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt, ist die Versuchung groß, zu konstatieren, dass sich bei den grundlegenden Erwerbsmustern und Rollenzuschreibungen von Männern und Frauen keine oder nur sehr geringe Veränderungen ergeben haben: Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit, wenn Kinder im Haushalt sind, um die damit verbundene Zeit für Sorgearbeit zu ermöglichen; die Arbeitszeit von Männern bleibt dagegen (nahezu) unbeeinflusst davon (zu ähnlichen Ergebnissen vgl. Kümmerling 2018). Der Zeitvergleich zeigt jedoch, dass die Rollenmuster, zumindest was die Erwerbsarbeit anbetrifft (die Verteilung der Sorgearbeit steht auf einem anderen Blatt), nicht so starr sind, wie eine punktuelle Betrachtung glauben lässt. Tatsächlich haben sich die Arbeitszeitunterschiede von Vätern und Müttern in den letzten Jahren sogar deutlich verringert (Abbildung 6). Die gleiche Abbildung offenbart jedoch auch, dass die Verringerung des Gender Time Gap im Wesentlichen auf die Bewegung bei den Arbeitszeiten aufseiten der Mütter zurückzuführen ist: Je nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt arbeiten Frauen im Jahr 2022 zwischen

2,4 und 3,3 Wochenstunden länger als zehn Jahre zuvor (siehe Abbildung 7). In keiner anderen Beschäftigtengruppe können auch nur annäherungsweise ähnliche Veränderungen festgestellt werden. Die Daten zeigen aber auch, dass die Verkürzung der Arbeitszeit aufseiten der Männer mit jüngstem Kind bis zu zwölf Jahren ebenfalls substantiell ausfällt (-0,7). Da sich Arbeitszeiten im Zeitverlauf normalerweise nur langsam verändern (Kümmerling und Schmieja 2021), kann das Ausmaß der Veränderung nicht hoch genug bewertet werden. Dabei ist außerdem bemerkenswert, dass eine Analyse über die Pandemiejahre hinweg ein weiteres Mal keine Strukturbrüche erkennen lässt. Nicht im Fokus der Analyse, aber vor dem Hintergrund der Diskussion um die nachlassende „Arbeitsmoral“ der sogenannten Generation Z (Gen Z), also der zwischen 1995 und 2010 Geborenen, ist es bemerkenswert, dass die Arbeitszeiten sich in der Gruppe der Singles im Alter von 18–45 Jahren im Zeitvergleich am stärksten verringert haben. Hier wären allerdings weitere Analysen notwendig, die diese Beschäftigtengruppe detaillierter untersuchen und die Gen Z stärker von älteren Befragten abgrenzen, als es hier geschehen ist.

Abbildung 6: Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen, 2022*

Angaben in Wochenstunden

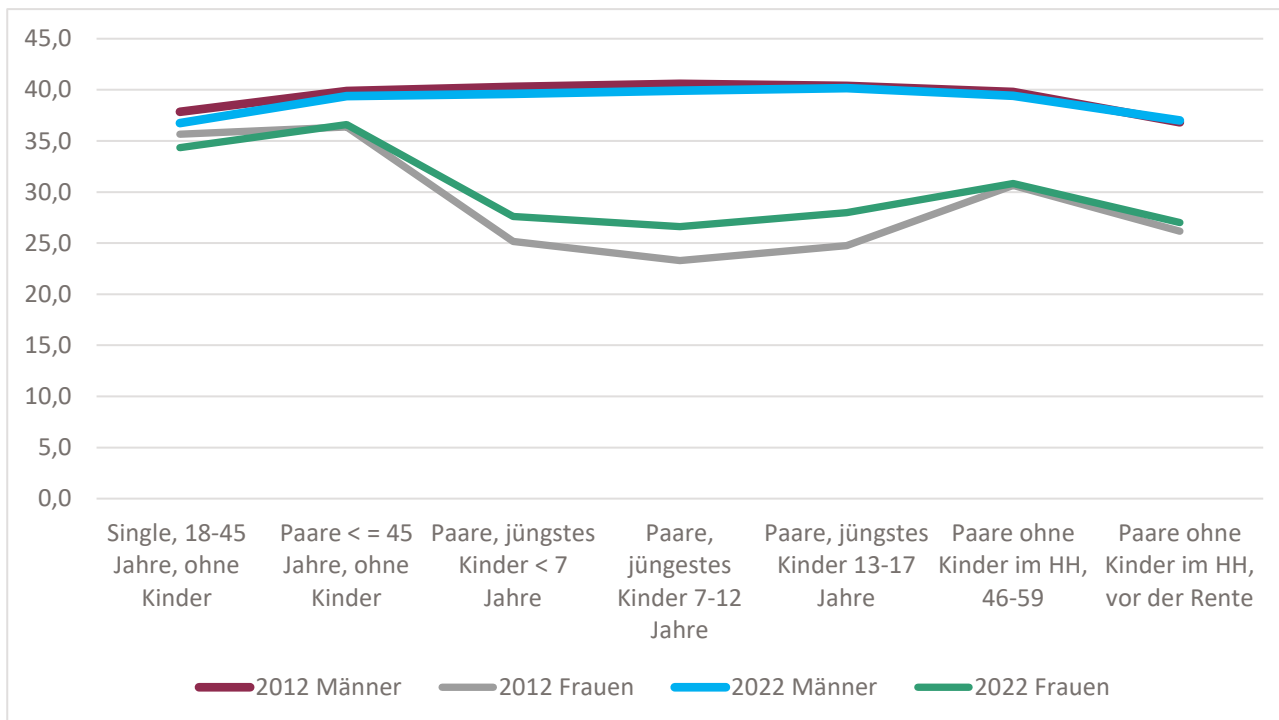


* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

Abbildung 7: Arbeitszeiten von Männern und Frauen in verschiedenen Lebensphasen und im Zeitvergleich, 2012 und 2022*

Angaben in Wochenstunden



* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

3.3 Exkurs: Arbeitszeiten nach Lebensphasen und Haushaltskonstellationen im Zeit- und Ost-West-Vergleich

Nimmt man die Arbeitszeiten von Frauen und insbesondere von Müttern als Indikator für deren Einbindung in den Arbeitsmarkt, so sind die Fortschritte offensichtlich. Dennoch bleiben gravierende Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen, zumal sich das nach wie vor größere Engagement der Frauen in der Sorgearbeit langfristig negativ auf ihr Einkommen, beruflichen Erfolg und die spätere Rente auswirkt. Traditionell waren Frauen und Mütter in der DDR besser als ihre Geschlechtsgenossinnen in Westdeutschland in den Arbeitsmarkt eingebunden. Die DDR förderte die Vollzeitbeschäftigung von Frauen konkret durch die flächendeckende Verbreitung von Ganztagskinderbetreuungseinrichtungen, aber auch durch die Etablierung eines gesellschaftlichen Leitbildes, das (wie später in der vereinten Bundesrepublik auch) vor allem die Erwerbstätigkeit der Frau und weniger die Übernahme von Sorgearbeit durch die Männer im Fokus hatte (u.a. Dölling 2003; Kaminsky 2016). Die stärkere

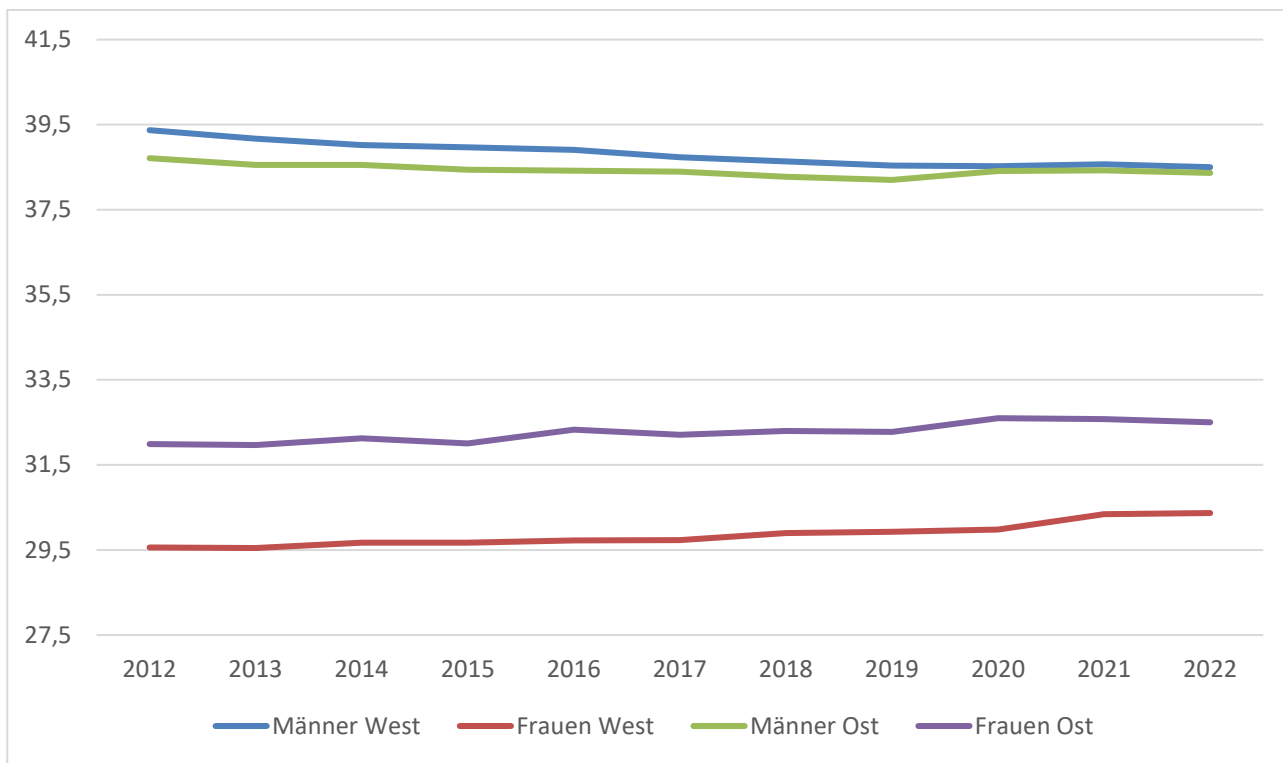
Integration in den Arbeitsmarkt von ostdeutschen Frauen und Müttern blieb auch nach der Wiedervereinigung erhalten. Trotz Übernahme des steuerlichen Systems der BRD (Stichwort: Ehegattensplitting), der infolge der Wiedervereinigung stattgefundenen Reduzierung des Angebots von Kinderbetreuungseinrichtungen und somit des Rückgangs der Betreuungsquoten in Ostdeutschland (Hank et al. 2001) blieben Unterschiede in der Einstellung zur Berufstätigkeit von Müttern kleiner Kinder bestehen und zeigten sich unter anderem in früherer Rückkehr aus der Elternzeit und höheren Beschäftigungsquoten von ostdeutschen Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2022). Knapp 25 Jahre nach der Wiedervereinigung Deutschlands werden Statistiken nicht mehr automatisch und umfassend für Ost- und Westdeutschland getrennt ausgewiesen. Aufgrund der aus der Literatur bekannten Unterschiede hinsichtlich der Einstellungen zur Vereinbarkeit von Kindern und Erwerbstätigkeit und dem postulierten und befürchteten Effekt einer Re-Traditionalisierung im Zuge der Pandemie, ist es jedoch lohnenswert, die Entwicklungen in beiden Teilen Deutschland separat zu betrachten.

Abbildung 8 zeigt die Arbeitszeitentwicklung für Frauen und Männer in Ost- und West deutlich im Zeitvergleich seit 2012 auf. Ersichtlich ist, dass die Arbeitszeiten der Männer in Ost- und Westdeutschland vergleichsweise ähnlich sind, wenngleich Männer in Ostdeutschland im Vergleich zu ihren Kollegen in Westdeutschland zunächst geringfügig kürzere Arbeitszeiten leisteten. Allerdings verflüchtigt sich der Unterschied im Zeitverlauf und ist seit dem Beginn der Covid-19-Pandemie nur noch marginal ausgeprägt. Anders als bei den Männern sind die Arbeitszeitunterschiede zwischen ost- und west-

deutschen Frauen dagegen sehr deutlich ausgeprägt. Das tatsächliche Ausmaß des Unterschieds schwankt im Zeitverlauf um die 2,4 Wochenstunden. In der Spitze betrug der Abstand 2016 2,6 Stunden, verringerte sich aber sukzessive bis 2019, um dann im ersten Jahr der Pandemie wieder auf den Höchstwert anzusteigen. Diese Entwicklung ist jedoch nicht von Dauer und in den Folgejahren nähern sich die Arbeitszeiten ost- und westdeutscher Frauen wieder an – ein Trend, der vor allem durch die längeren Arbeitszeiten von Frauen in Westdeutschland gespeist wird.

Abbildung 8: Arbeitszeitentwicklung von Männern und Frauen im Zeit- und Ost-Westvergleich*

Angaben in Wochenstunden



* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

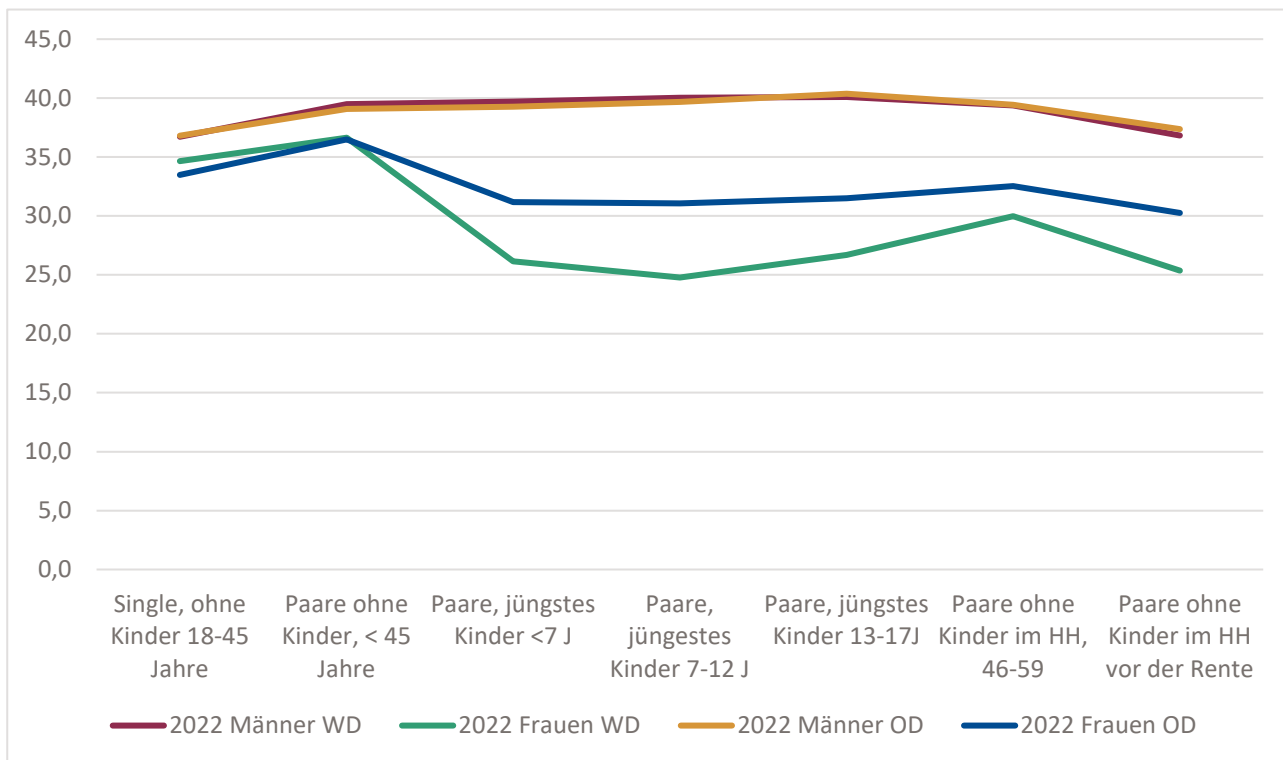
Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

Dabei lassen sich die Unterschiede in den Arbeitszeiten der Frauen auch im Jahr 2022 nach wie vor auf eine unterschiedliche Einbindung von Müttern in den Arbeitsmarkt zurückführen. Wie in den Abbildungen 9 bis 11 dargestellt, arbeiten auch Mütter in

Ostdeutschland deutlich weniger Wochenstunden als Frauen ohne Kinder und Väter, allerdings fallen die Arbeitszeitunterschiede weitaus geringer aus als in Westdeutschland.

Abbildung 9: Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten von Männern und Frauen im Ost-Westvergleich, 2022*

Angaben in Wochenstunden



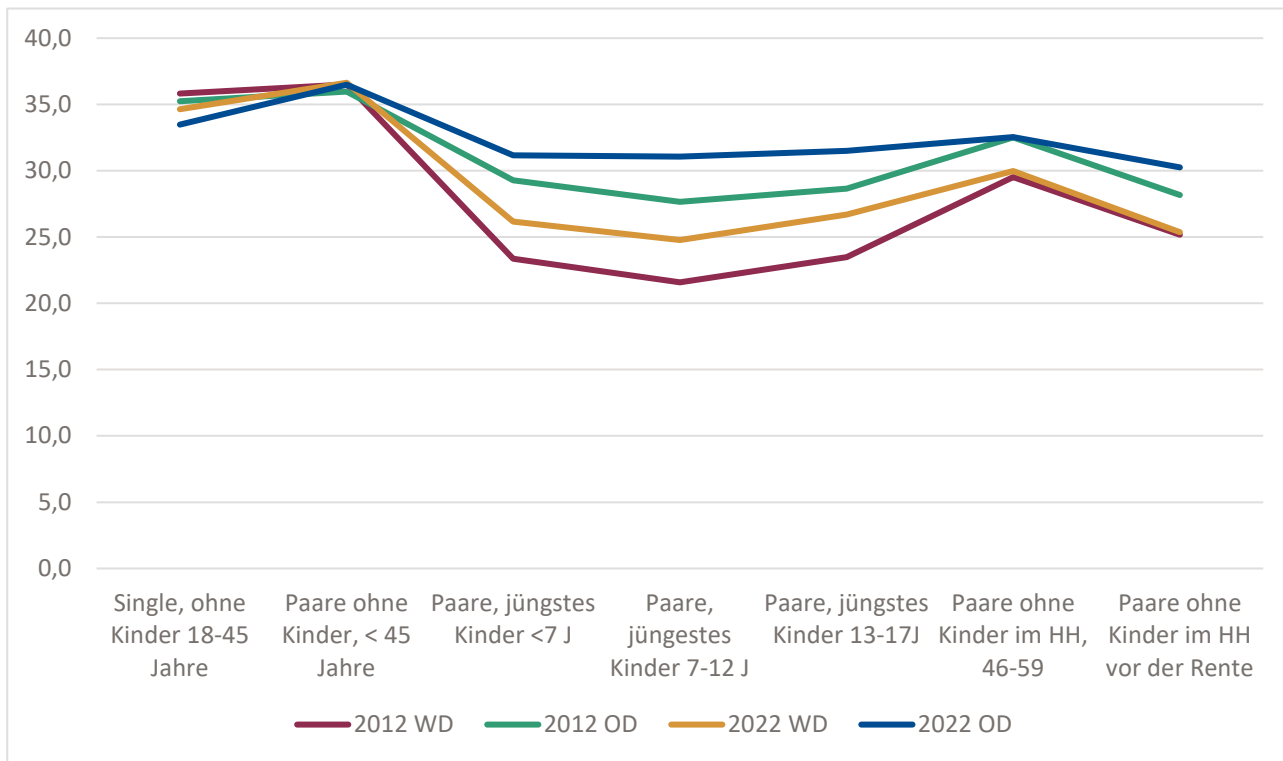
* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

Der Zeitvergleich enthüllt ein weiteres Mal eindrucksvoll, wie stabil die Arbeitszeiten von Männern über die Zeit und unterschiedliche Haushaltskonstellationen hinweg sind – und wie volatil dagegen die Arbeitszeiten von Frauen im Kontrast dazu erscheinen. Die Darstellung zeigt auch den großen Nachholbedarf hinsichtlich der Arbeitszeiten aufseiten der

westdeutschen Frauen, deren durchschnittliche Arbeitszeiten im Jahr 2022 immer noch deutlich kürzer sind als die Arbeitszeiten ostdeutscher Frauen im Jahr 2012. Dieser Nachholbedarf zeigt aber auch die Persistenz des Arbeitszeitverhaltens und (wahrscheinlich) der Rollenvorstellungen aufseiten der Männer.

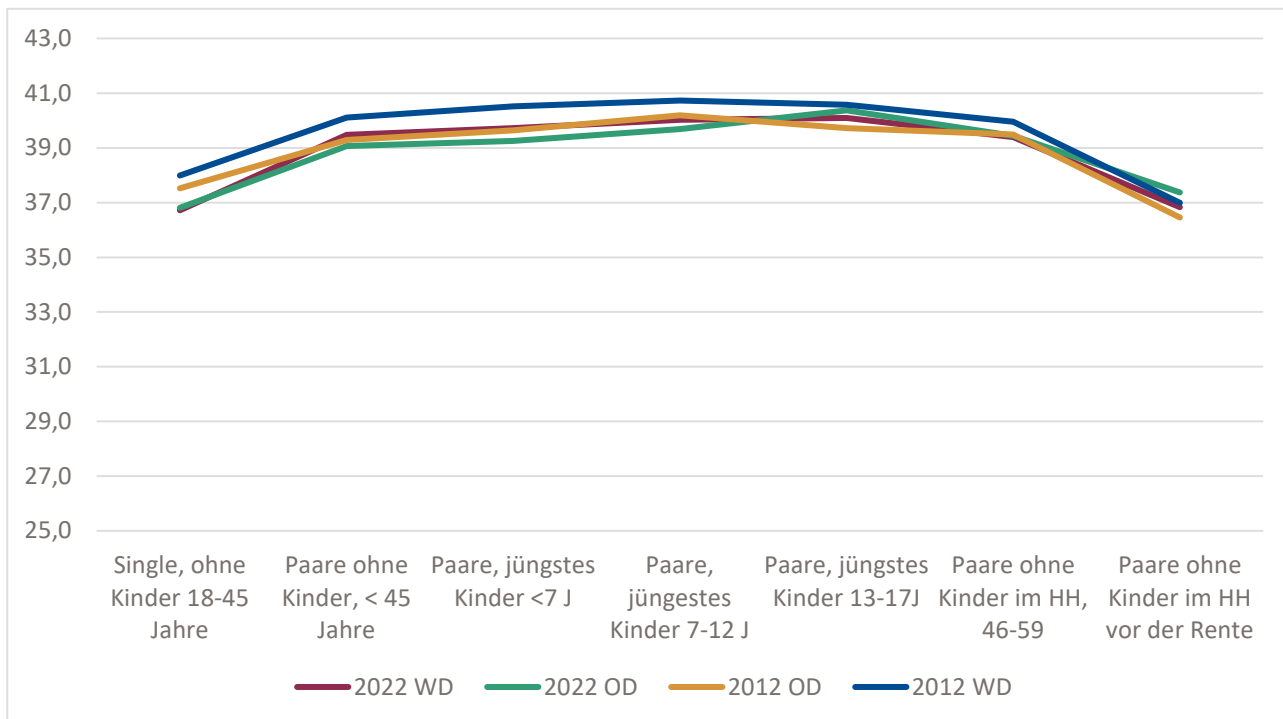
Abbildung 10: Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten von Frauen im Ost-West- und Zeitvergleich, 2012 und 2022*
Angaben in Wochenstunden



* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen

Abbildung 11: Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten von Männern im Ost-West- und Zeitvergleich, 2012 und 2022*



* berechnet auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Quelle: Scientific Use File des European Labour Force Survey, eigene Auswertungen.

4 Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit

4.1 Arbeitszeiten, die zum Leben passen, sind kürzer

Die Analyse des Status quo der Arbeitszeiten lässt den Schluss zu, dass die Arbeitsmoral in Deutschland trotz Krisenmüdigkeit und Pandemieerschöpfung nach wie vor hoch ist. Desolante Zustände bei der Kinderbetreuung haben (vielleicht auch aufgrund der in den letzten Jahren sehr hohen Inflation) nicht dazu geführt, dass Mütter sich langfristig aus dem Arbeitsmarkt verabschiedet haben; im Gegenteil, sie haben ihre Arbeitszeiten sogar noch erhöht. Kann dies als Zeichen dafür gewertet werden, dass die Fachkräftestrategie der Bundesregierung, die u.a. auf eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Frauen zielt, aufgeht und die Fachkräftelücke zumindest teilweise durch eine stärkere d.h. vollzeit- oder vollzeitnahe Einbindung von Frauen überbrückt werden kann? Um sich einer Antwort zu nähern, kann ein Blick auf die gewünschten Arbeitszeiten, wie sie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin seit 2015 in der BAuA-Arbeitszeitbefragung⁴ erhoben hat, hilfreich sein.

Die Ergebnisse der Befragung sind eindeutig: Die Dauer der aktuellen Arbeitszeit passt nicht zur Lebensführung der Mehrheit der Befragten, die sich durchschnittlich und im Zeitvergleich zunehmend kürzere Arbeitszeiten wünschen (Tabelle 1). Im Jahr 2021, das Abklingen der Coronapandemie ist in Sichtweite, sind fast zwei Drittel der Befragten unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit und wünschen sich eine Veränderung. Die Mehrheit, d.h. etwas mehr als jede*r Zweite strebt eine Verkürzung der Arbeitszeiten an – nur noch jede*r Zehnte würde gerne länger arbeiten. Dabei haben sich gravierende Veränderungen im Zeitvergleich ergeben: Der Anteil derjenigen, die kürzer arbeiten wollen, hat sich erhöht, und der Anteil derjenigen, die eine Erhöhung anstreben, hat sich verringert. Wichtig zu erwähnen ist, dass sich dieses Muster auch bereits in den Erhebungswellen

vor Beginn der Pandemie finden lässt. Insofern sind die Daten aussagekräftig und nicht etwa der Ausnahme- und Extremsituation der Pandemie geschuldet. Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der anstehenden Arbeits- und Fachkräftesicherung stimmt es allerdings bedenklich, dass der Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung in allen großen Beschäftigtengruppen besteht – und selbst bei den Teilzeitbeschäftigten wünscht sich im Jahr 2021 nahezu jede*r Vierte eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit. Auffallend ist zudem der hohe Anteil Beschäftigter ohne Kinder, die angeben, ihre Arbeitszeit reduzieren zu wollen. Hinsichtlich der Verlängerungswünsche zeigt sich zunächst, dass diese, mit Ausnahme der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, generell gering ausgeprägt sind und zudem in allen Beschäftigtengruppen abgenommen haben. Letzteres ist besonders stark bei den Frauen und Teilzeitbeschäftigten erkennbar – also der potenziellen Reservearmee. Betrachtet man die Personengruppen mit Verkürzungswunsch noch etwas genauer, so sind die Zukunftsaussichten für eine unter dem Arbeitskräftemangel leidende Wirtschaft und Gesellschaft wenig rosig. Denn es sind, wie weitere Auswertungen der BAuA (2022) zeigen, vor allem Jüngere bzw. Beschäftigte mittleren Alters (von 30 – 44 Jahren) mit einer hohen Qualifikation, die vorwiegend geistig oder in verantwortlichen Positionen tätig sind, die kürzere Arbeitszeiten präferieren. Zudem ist diese Personengruppe weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance und gibt häufiger an, unter gesundheitlichen Beschwerden zu leiden als diejenigen, die ihre Arbeitszeit nicht verändern oder verlängern wollen. Am eindrücklichsten fallen aber die Effekte der wahrgenommenen Arbeitsintensität aus: Beschäftigte, die angeben, häufigem Termin- oder Leistungsdruck ausgesetzt zu sein, wünschen sich deutlich häufiger eine Arbeitszeitreduzierung als Beschäftigte, die angeben, diesem Druck nur manchmal, selten oder nie ausgesetzt zu sein (61 % vs. 47 %). Noch deutlicher ist der Effekt bei Beschäftigten, bei denen eine Überforderung durch die Arbeitsmenge besteht. Mehr als zwei Drittel (71 %) dieser Beschäftigtengruppe wünscht sich eine Arbeitszeitverkürzung.

⁴ Die den Teilnehmer*innen gestellte Frage lautet „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass Ihr Verdienst entsprechend ausfallen würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“ (Pattloch et al. 2023, S. 76). Zwar sind Fragen nach Wünschen und in diesem Fall nach

Wunscharbeitszeiten immer etwas kritisch zu betrachten, durch die von der BAuA gewählte Frageformulierung mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass eine Anpassung der Arbeitszeit eine Anpassung des Verdienstes nach sich zieht, kann jedoch davon ausgegangen werden, wirklichkeitsnahe Angaben zu erhalten.

Tabelle 3: Arbeitszeitwünsche abhängig Beschäftigter im Zeitvergleich

Angaben in Prozent

	Wunsch nach AZ-Verkürzung			Wunsch nach AZ-Verlängerung		
	2015	2021	Veränderung 2015-2021	2015	2021	Veränderung 2015-2021
Alle	47	53	+6	13	10	-3
Männer	50	57	+7	9	8	-1
Frauen	43	49	+6	18	12	-6
Mit Kind	45	54*	+9	15	9*	-6
Ohne Kind	46	56*	+10	12	8*	-4
Vollzeit	55	63	+8	7	4	-3
Teilzeit	18	24	+6	35	27	-8

*nicht direkt vergleichbar mit 2015 aufgrund von Änderung der Bezugsgruppe

Quellen: Backhaus et al. (2020); BAuA (2022)

Dass es – nicht nur, aber auch und zu einem hohen Anteil – ausgerechnet die aktuellen und potenziellen Leistungsträger*innen sind, Hochgebildete und Wissensarbeiter*innen, die ihre Arbeitszeiten verkürzen möchten, ist für eine Exportnation ohne eigene Rohstoffe per se dramatisch. Dass es sich bei dieser Beschäftigtengruppe auch um diejenige handelt, die – aller Wahrscheinlichkeit nach – ein hohes Potenzial an Verhandlungsmacht (und finanziellem Spielraum) besitzt, sollte mit Blick auf den demografischen Wandel und die bereits angelaufene Verrentung der sogenannten Babyboomergeneration zusätzlich zu denken geben. Leider liegen die Auswertungen durch die BAuA nur in bivariater deskriptiver Form vor, sodass eine Risikokumulation von Beschäftigteneigenschaften und Arbeitsbedingungen nur antizipiert werden kann. Allerdings erscheint angesichts der Eindeutigkeit der deskriptiven Daten das Fazit nicht unberechtigt, dass Arbeitgeber auch durchaus konstruktive Mittel zur Hand hätten, um dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzungen zu begegnen: Allemaal dann, wenn sie gute Arbeitsbedingungen und mehr Möglichkeiten anbieten, um die

Anforderungen der Erwerbsarbeit und des privaten Lebens zu vereinbaren.

4.2 Die 32-Stundenwoche – keine reine Utopie

Während vor allem Arbeitgeberverbände und Politik unterschiedliche Formen der Ausweitung von Arbeitszeiten diskutieren, findet unter dem griffigen Schlagwort Viertagewoche eine Gegendebatte statt. Anders als das in Belgien Ende 2022 eingeführte Gesetz, das es Beschäftigten erlaubt, die gleichbleibende Arbeitszeit nun anstatt auf fünf auf vier Tage zu verteilen⁵, fokussiert sich die deutsche Debatte dabei vor allem auf eine Arbeitszeitverkürzung mit (vollem) Lohnausgleich für alle, zumindest aber für spezielle Beschäftigtengruppen (sichtbar z.B. in den diesjährigen Tarifverhandlungen der Metallindustrie und bei der Deutschen Bahn). Während die einen den Industriestandort Deutschland und damit den allgemeinen Wohlstand in Gefahr sehen, sehen andere in der Viertagewoche eine Chance auf

⁵ Allerdings stößt dieses Gesetz laut einem Bericht der FAZ auf nur wenig Interesse (FAZ 2024).

Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit und die Möglichkeit, bisher zögerliche Personengruppen (stärker) in den Arbeitsmarkt einzubinden (Kümmerling 2023). Langfristige Erfahrungen mit den Auswirkungen der sogenannten Viertagewoche gibt es noch nicht. Pilotprojekte vor allem in englischsprachigen Ländern weisen jedoch sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten positive Effekte nach. Danach waren die Beschäftigten nach Einführung der Viertagewoche produktiver, krankheitsbedingte Fehltage reduzierten sich und die Fluktuation ging zurück. Beschäftigte berichteten von einer besseren Work-Life-Balance und insgesamt gesteigertem Wohlbefinden (Schor et al. 2022). Diese Ergebnisse sind ermutigend, obwohl der Langzeittest noch aussteht. Was allerdings nicht übersehen werden darf, ist, dass der Einführung der verkürzten Arbeitswoche teils gravierende Anpassungen und Umorganisationen der Arbeitsabläufe vorangingen. Nicht geklärt ist zudem bislang, inwieweit neben der betrieblichen Umorganisation auch veränderte individuelle Motivationen zu den positiven Effekten geführt haben. Und: Inwieweit kann das konzentrierte Arbeiten auch über längere Zeiträume stattfinden? Braucht Kreativität nicht auch zeitlichen Raum und müssen insbesondere in der Wissensarbeit Arbeitsergebnisse nicht auch mal „reifen“ können?

Die Einstellung von Vollzeitbeschäftigten zur Viertagewoche ist jedenfalls ziemlich eindeutig. In einer Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung von abhängig Vollzeitbeschäftigten befürworteten rund 80 % der Befragten die sogenannte Viertagewoche, etwa jede*r zwölfte wäre sogar bereit, hierfür Lohn-einbußen in Kauf zu nehmen. Dabei spielt das Motiv, die Arbeitsbelastung zu verringern, eine wichtige Rolle für dieses Votum. Einen noch höheren Stellenwert nehmen jedoch Wünsche ein, mehr Zeit für sich, Familie, Hobbies und Ehrenamt zu haben (siehe Lott und Windscheidt 2023).

Eine nicht unerhebliche Minderheit von 17 % der Befragten gibt allerdings an, keine Arbeitszeitverkürzung zu wünschen, unabhängig davon, ob sie finanziell ausgeglichen werde. Und die Gründe sind erhellend: Denn wichtiger als befürchtete berufliche Nachteile im Karrierebestreben oder finanzielle

Sorgen sind Erwartungen, dass sich an der Arbeitsorganisation und dem Arbeitsvolumen nichts ändern würde. Offenbar sind die anvisierten 32 Wochenstunden aus der Sicht von Befragten, die in den letzten Jahren eine zunehmende Arbeitsverdichtung erfahren haben, ein zu hoher Bruch, den sie arbeitsorganisatorisch für nicht umsetzbar halten.

In der bereits zitierten BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA 2022) wurden die Beschäftigten auch gefragt, wie hoch ihre wöchentliche Arbeitszeit denn ausfallen sollte, wenn sie sie selbst wählen könnten. Dabei zeigen sich deutliche Abweichungen von der Realität. Im Mittel wünschen sich vollzeitbeschäftigte Männer eine Arbeitszeitreduzierung um immerhin 4,2 Stunden auf dann wöchentlich 37 Stunden⁶. Vollzeitbeschäftigte Frauen würden, wenn sie die Wahl hätten, ihre Arbeitszeit sogar um 5,3 Stunden verkürzen und somit in der Woche nur noch 35,1 Stunden arbeiten. Man könnte jetzt argumentieren, beide Wunschwochenarbeitszeiten lägen deutlich höher als das Stundenvolumen einer anvisierten Viertagewoche, aber es sollte sich vor Augen geführt werden, dass die hier Befragten laut der Fragestellungen davon ausgehen, mit der Arbeitszeitänderung auch Gehaltsanpassungen hinnehmen zu müssen. Vor diesem Hintergrund ist die Bereitschaft, die eigene Arbeitszeit so substanziell zu reduzieren, ein starker Indikator für eine hohe Unzufriedenheit mit den aktuellen Arbeitszeiten und setzt ein Alarmzeichen für eine Wirtschaft, die aktuell schon unter einem Fachkräftemangel leidet und deren prominente Repräsentanten folglich längeres Arbeiten fordert und auch eine Anhebung des Renteneinstiegsalters zumindest nicht ausschließt (BDA 2023).

In diesem Zusammenhang zeigt die Auswertung der Arbeitszeitwünsche von Teilzeitkräften, dass das Potenzial an brachliegenden Arbeitsvermögen nicht so hoch ist, wie vermutet werden könnte. Zwar würden vor allem teilzeitbeschäftigte Männer ihre aktuelle Arbeitszeit gerne erhöhen und das nicht unerheblich (+3,6 Stunden), ihre durchschnittliche Arbeitszeit würde dann aber immer noch nur 27,6 Stunden betragen. Zudem beträgt der Anteil teilzeitarbeitender Männer aktuell nur rund 13 % (Statistisches Bundesamt 2023). Der durch eine Realisierung hier zu erwartende Gewinn an zusätzlicher Arbeitszeit

⁶ Abweichungen von den oben zitierten Mittelwerten lassen sich zu einem hohen Anteil durch eine unterschiedliche Definition der Grundgesamtheit erklären. Der Labour Force Survey verwendet das ILO-Prinzip, nachdem jede*r erwerbstätig ist, die/der in einer Referenzwoche

mindestens eine Stunde bezahlte Arbeit verrichtet hat. Im Gegensatz dazu werden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung nur Beschäftigte ab einer Mindestwochenstundenanzahl von zehn Stunden berücksichtigt (BAuA 2022).

kompensiert also nicht einmal ansatzweise den Verlust an Wochenstunden, sollten die Vollzeitbeschäftigten ihre Arbeitsreduktionwünsche durchsetzen können. Das gilt noch mehr für die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen, die durchschnittlich ihre Arbeitszeit nur um 0,8 Stunden auf dann 25,1 Stunden erhöhen möchten.

Wie sind diese Ergebnisse nun zu deuten und inwieweit sprechen sie für oder gegen die Einführung einer Viertageswoche oder, allgemeiner, für die Etablierung einer 32-Stundenwoche als neue Normalarbeitszeit? Vorab: Für ein Fazit ist es zu früh. Die Diskussion wie auch der wissenschaftliche Erkenntnisgewinn über die tatsächliche Wirkung einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung sind nicht abgeschlossen. Gleiches gilt mit Blick auf das gesellschaftliche Potenzial, das eine neue, kürzere Arbeitszeitnorm für die Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit mit sich bringen könnte.

Die hier zusammengestellten und diskutierten Daten weisen meines Erachtens auf Folgendes hin: Die erwerbsarbeitende Bevölkerung fühlt sich in weiten Teilen erschöpft und kann im aktuell herrschenden Care-Erwerbsarbeit-Regime die zeitlichen Ressourcen nicht mehr aufbringen, die benötigt werden, um die aktuell bereits bestehende und in naher Zukunft weiter aufklaffende Fach- und Arbeitskräftelücke zu füllen. Die – erstmal nur gedankliche – Flucht aus der Erwerbsarbeit scheint vor diesem Hintergrund ein vielversprechender Weg für Beschäftigte, bei denen, aus welchen Gründen auch immer, der Eindruck vorherrscht, zu wenig Zeit zu haben. Vielleicht liegt in einer Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit, die durch eine kürzere Erwerbsarbeitsnorm ermöglicht werden könnte, der Schlüssel, um diese Probleme anzugehen.

5 Zusammenfassung und Fazit

Beurteilt man die Erwerbsbeteiligung anhand ihrer beiden Dimensionen Erwerbstätigkeit und Arbeitszeiten gemeinsam, entwickelt sich diese im Zeitverlauf insgesamt positiv. Bei steigender Erwerbstätigkeit sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten insgesamt stabil geblieben, was in der Summe einem höheren Arbeitsvolumen entspricht. Die tiefere Analyse zeigt allerdings, dass diese Arbeitszeitstabilität eher vermeintlich ist, da sie aufgrund von Verschiebungen innerhalb der Arbeitszeitformen

zustande kommt. Denn während die Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter rückläufig sind, nimmt das Arbeitsvolumen der Teilzeitbeschäftigten deutlich zu. Es ist letztlich der Trend zu längerer Teilzeitarbeit, der die durchschnittliche Arbeitszeit stabil hält.

Auch haben sich Befürchtungen nicht bewahrheitet, dass sich die während der Covid-19-Pandemie zum Teil stattgefundene Arbeitszeitreduzierung insbesondere aufseiten der Frauen und ihr Mehreinsatz für Sorgearbeit auch langfristig zu einer Re-Traditionalisierung der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit führen könne. Die Daten zeigen das Gegenteil: Sowohl die Erwerbsquote als auch die Arbeitszeiten von Frauen haben sich im Zeitvergleich erhöht und liegen sogar über den entsprechenden Werten von „vor Corona“. Die Auswertungen nach Lebensphasen oder Haushaltskonstellationen zeigen, dass es insbesondere die Arbeitszeiten von Müttern sind, die im Zeitvergleich deutlich angestiegen sind. Dabei lassen sich allerdings nach wie vor starke Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen in West- und Ostdeutschland finden. Tatsächlich liegen die Arbeitszeiten von Müttern in Westdeutschland je nach Alter des jüngsten Kindes durchschnittlich zwischen 4,8 und 6,3 Stunden unter denen von Müttern in Ostdeutschland und liegen sogar deutlich unter der Arbeitszeit der ostdeutschen Frauen im Jahr 2012. Hier besteht also noch Nachholbedarf oder, um es vor dem Hintergrund des Arbeits-/Fachkräftemangels zu formulieren: Es gibt prinzipiell Potenzial, um die Personallücken zu füllen. Frauen sind also, zumindest was die Verteilung der Erwerbsarbeit anbetrifft, nicht die „Verliererinnen der Covid-19-Pandemie“ (Globisch und Osiander 2020). Zugleich gilt aber auch: Wie viel Zeit der Erwerbsarbeit gewidmet werden kann, hängt zumindest zu einem großen Teil auch davon ab, wer die andere Arbeit übernimmt, also Reproduktions- und Sorgearbeit. Traditionell sind das in Deutschland die Frauen. Wenn Frauen nun also ihre Arbeitskraft stärker als in früheren Jahren dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen – übernehmen die Männer entsprechend mehr Anteile an der Sorgearbeit? Diese Frage lässt sich mit den Daten des Labour Force Survey, der nur Erwerbsarbeit als Arbeit betrachtet, nicht beantworten. Die Daten zeigen aber, dass der Erhöhung der Arbeitszeiten seitens der Mütter keine entsprechende Reduzierung seitens der Väter zu folgen scheint. Zwar sind auch die Arbeitszeiten von Vätern im Jahr 2022 kürzer als noch zehn Jahre zuvor; vor dem Hintergrund der generell feststellbaren Arbeitszeitverkürzung

Vollzeitbeschäftigter scheint aber die Frage angemessen, ob die genannten Veränderungen tatsächlich Ausdruck eines veränderten gesamtgesellschaftlichen Rollenverständnisses sind. Ein Hinweis dafür, dass die zu leistende Arbeit, sei es Erwerbsarbeit oder Sorgearbeit, doch insgesamt fairer verteilt wird, findet sich jedoch in der Zeitverwendungserhebung 2022 des Statistischen Bundesamts (2024d), die zeigt, dass der Gender Care Gap, also die Differenz, die Männer und Frauen mit Sorgearbeit verbringen, mit 43,8 % nach wie vor sehr hoch ist, sich aber im Zehnjahresvergleich deutlich reduziert hat (-8,6 Prozentpunkte). Da Frauen aber ihren Anteil an der Erwerbsarbeit stärker erhöht haben als Männer ihren an der Sorgearbeit, haben Frauen weiterhin weniger Freizeit pro Woche als Männer.

Dass die Arbeitszeiten von Müttern deutlich gestiegen sind, kann vor dem Hintergrund der Bemühungen der letzten 20 Jahre, die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern zu fördern, als Erfolg interpretiert werden. Mit Blick auf die nach wie vor bestehende und sich ausweitende „Kitakrise“ stellt sich

allerdings ein weiteres Mal, diesmal aus der anderen Perspektive, die Frage nach der Nachhaltigkeit dieses Trends. Dabei darf ein Faktor nicht aus dem Auge verloren werden: Die Beschäftigten sind hochgradig unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit und sprechen sich mehrheitlich für eine Verkürzung dieser aus. Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten betrifft nahezu alle Beschäftigtengruppen, insbesondere (aber nicht nur) die aktuellen und zukünftigen Leistungsträger*innen: Vollzeitbeschäftigte, Vorgesetzte, Wissensarbeiter*innen. Dabei sind Personen mit Verkürzungswunsch unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance und leiden stärker unter häufigem Termin- und Leistungsdruck sowie einer Überforderung durch die Arbeitsmenge. Das ist zunächst eine schlechte Nachricht für die anvisierte Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Vielleicht ist es aber auch eine gute: Denn wenn es insbesondere schlechte Arbeitsbedingungen sind, die den weit verbreiteten Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung treiben, dann wären verbesserte Arbeitsbedingungen ein probates Mittel, um diesem Trend konstruktiv zu begegnen.

6 Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta. 2020. Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. *WZB-Mitteilungen* 168: 45–47. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Anxo, Dominique, Colette Fagan, Immaculada Cebrian, und Gloria Moreno. 2007. Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. *Socio-Economic Review*: 5 (2): 233–260.
- Anxo, Dominique, Christine Franz, und Angelika Kümmerling. 2013: *Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Project: Fifth European Working Conditions Survey. Dublin: Eurofound (2012).
- Backhaus, Nils, Anne Marit Wöhrmann, und Anita Tisch. 2020. *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20201217. Zugegriffen: 12.03.2024.
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin). 2022. *Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bellmann, Lutz, Christian Kagerl, Theresa Koch, Corinna König, Ute Leber, Malte Schierholz, Jens Stegmaier, und Armin Aminian. 2020. Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden. *IAB-Forum*. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände). 2023. Damit uns die Arbeitskräfte nicht ausgehen: Wie wir eine der größten Herausforderungen der Zukunft bewältigen. Zehn Kernpunkte für die Arbeits- und Fachkräftesicherung. Zugegriffen: 28.03.2024. [Volltext](#)
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). 2022. Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Boeckmann, Irene, Joya Misra, und Michelle J. Budig. 2014. Mother’s employment in wealthy countries. Cultural and Institutional factors shaping mother’s employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces* 93:1301–1333.
- Bundesagentur für Arbeit. 2022. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Bundesagentur für Arbeit. 2024. Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). *Sozialpolitik-aktuell*. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Dölling, Irene. 2003. Geschlechtervertrag und Geschlechterarrangements in den neuen Bundesländern. *Kulturation. Online Journal für Kultur, Wissenschaft und Politik* 24. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Eurostat. 2021. *Arbeitskräfteerhebung der europäischen Union (AKE)*. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung). 2024. Die Viertageweche stößt in Belgien auf wenig Interesse, aktualisiert am 01.01.2024. Zugegriffen: 28.03.2024. [Volltext](#)
- Frodermann, Corinna, Philipp Grunau, Susanne Wanger, und Stefanie Wolter. 2021. „Nine to five“ war gestern: In der Pandemie haben viele Beschäftigte ihre Arbeitszeiten verlagert. *IAB-Forum*. Zugegriffen: 22.07.2021. [Volltext](#)
- Globisch, Claudia, und Christopher Osiander. 2020. Sind Frauen die Verliererinnen der Covid-19-Pandemie? *IAB-Forum*. Zugegriffen: 19.07.2021. [Volltext](#)
- Hank, Karten, Katja Tillmann, und Gert G. Wagner. 2001. Außerhäusliche Kinderbetreuung in Ostdeutschland vor und nach der Wiedervereinigung. Ein Vergleich mit Westdeutschland in den Jahren 1990 – 1999. *MPIDR Working Paper WP 2001-003*. Max-Planck-Institut für demografische Forschung. Zugegriffen: 26.03.2024. [Volltext](#)

- Häring, Armando, Holger Schütz, Martin Kleudgen, Corinna Brauner, Laura Vieten, Alexandra Michel, und Anne Marit Wöhrmann. 2020. *Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung*. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Hickmann, Helen, und Filiz Koneberg. 2022. Die Berufe mit den aktuell größten Fachkräftelücken. *IW-Kurzbericht* 67. Zugegriffen: 11.03.2024. [Volltext](#)
- Hundenborn, Janina, und Jörg Enderer. 2019. Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. *WISTA- Wirtschaft und Statistik* 6: 9-17. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung). 2024. IAB-Arbeitszeitrechnung. Zugegriffen: 08.03.2024. [Volltext](#)
- Kaminsky, Anna. 2016. *Frauen in der DDR*. Berlin: Ch. Links Verlag.
- Kampeter, Steffen (2023). „Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit“, zit. nach Braun, Stefan. 23.02.2023. Zugegriffen 12.03.2024. [Volltext](#)
- Kohlrausch, Bettina, und Aline Zucco. 2020. Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. *WSI Policy Brief* Nr. 40. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika. 2018. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. *IAQ-Report* 2018-08. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika. 2023. Arbeitszeiten in der Krise – Kein Bock oder keine Zeit für mehr Arbeit? *WSI-Mitteilungen* 76 (4): 321–323.
- Kümmerling, Angelika, und Vanessa Schmieja. 2021. Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor. *IAQ-Report* 2021-07. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika, und Dominik Postels. 2020. Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (1): 193–224.
- Kümmerling, Angelika, Dominik Postels, und Christine Slomka. 2017. Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. *Forschungsförderung Working Paper* Nr. 54. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Lott, Yvonne. 2021. *Alles beim Alten? Die Aufteilung der Kinderbetreuung in Paaren während der Corona-Krise. Soziologische Perspektiven auf die Corona Krise*. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Lott, Yvonne, und Eike Windscheid. 2023. 4-Tage-Woche - Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. *WSI Policy Brief* 79. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Pattloch, Dagmar, Markus Weißphal, Laura Menze, Johanna Nold, Laura Vieten, Nils Backhaus, Ines Entgelmeier, Louisa-Katharina Stein, und Svenda Zink. 2023. Datendokumentation des Scientific Use File der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi:10.21934/baua:doku20230929
- Pusch, Toralf, und Hartmut Seifert. 2020. Kurzarbeit in der Corona-Krise mit neuen Schwerpunkten. *WSI Policy Brief* 47. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Schor, Juliet B., Wen Fan, Orla Kelly, Tatiana Bezdenezhnykh, Guolin Gu, und Niamh Bridson Hubbard. 2022. *The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay: Evidence from Ireland*. University College Dublin. Zugegriffen: 08.04.2024. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. 2023. Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht. Zit. nach Sozialpolitik-aktuell.de. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. 2024a. Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2022. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)

Statistisches Bundesamt. 2024b. Arbeitsmarkt – Teilzeit. Zugegriffen: 08.03.2024. [Volltext](#)

Statistisches Bundesamt. 2024c. Qualität der Arbeit. Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte. Zugegriffen: 08.03.2024. [Volltext](#)

Statistisches Bundesamt. 2024d. Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 43,8 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung. Zugegriffen: 12.03.2024. [Volltext](#)

Zinn, Sabine, Michaela Kreyenfeld, und Michael Bayer. 2020. Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. *DIW aktuell* Nr. 51. Zugegriffen: 23.08.2021. [Volltext](#)

Zucco, Aline, und Yvonne Lott. 2021. Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. *WSI Report* Nr. 64. Zugegriffen: 19.07.2021. [Volltext](#)

Autorin



Dr. Angelika Kümmerling

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Mail: angelika.kuemmerling@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91825

IAQ-Report 2024 | 05

Redaktionsschluss: 10.04.2024

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen

IAQ-Report:

<https://www.uni-due.de/iaq/iaq-report.php>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste:

<https://www.uni-due.de/iaq/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

Redaktion:

IAQ im Internet

<https://www.uni-due.de/iaq/>

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub

universitäts
bibliothek

Dieser Text wird via DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/81957

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20240513-131411-9

Alle Rechte vorbehalten.