



BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland

baua: Bericht

Forschung
Projekt F 2398

C. Brauner
A. M. Wöhrmann
A. Michel

BAuA-Arbeitszeitbefragung:
Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten
in Deutschland

1. Auflage 2018
Dortmund/Berlin/Dresden

Diese Veröffentlichung beruht auf den Ergebnissen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 und 2017. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Bitte zitieren als: BAuA (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Autorinnen: Corinna Brauner
Dr. Anne Marit Wöhrmann
Dr. Alexandra Michel
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: matlen/photocase

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin: Nöldnerstr. 40–42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden: Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Die Inhalte der Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

ISBN 978-3-88261-250-9 (Print)

doi:10.21934/baua:bericht20181005 (online)

www.baua.de/dok/8755282



Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Kurzreferat | 5 |
| Abstract | 6 |
| 1 Einleitung | 7 |
| 2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht | 9 |
| 2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung | 9 |
| 2.2 Stichproben | 11 |
| 2.3 Auswertungsstrategie | 11 |
| 3 Arbeitszeitwünsche und -realitäten im Überblick | 15 |
| 3.1 Wöchentliche Arbeitszeit | 15 |
| 3.2 Zeitlicher Handlungsspielraum | 27 |
| 3.3 Trennung von Arbeit und Privatleben | 34 |
| 4 Realisierung von Arbeitszeitwünschen | 39 |
| 4.1 Entwicklung von Arbeitszeitdiskrepanzen und Arbeitszeitwünschen | 39 |
| 4.2 Rahmenbedingungen für die Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen | 43 |
| 4.3 Hinderungsgründe bei Verkürzungs- und Verlängerungswünschen | 47 |
| 5 Arbeitszeitwünsche und Wohlbefinden | 51 |
| 5.1 Wöchentliche Arbeitszeit | 51 |
| 5.2 Zeitlicher Handlungsspielraum | 53 |
| 5.3 Trennung von Arbeit und Privatleben | 56 |
| 6 Zusammenfassung und Ausblick | 60 |
| 6.1 Ergebnisse im Überblick | 60 |
| 6.2 Fazit | 64 |
| Literaturverzeichnis | 66 |
| Abbildungsverzeichnis | 69 |
| Tabellenverzeichnis | 70 |

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland

Kurzreferat

Die tatsächlichen Arbeitszeiten von Beschäftigten in Deutschland stimmen häufig nicht mit ihren Arbeitszeitwünschen überein. Auch über längere Zeiträume gelingt längst nicht allen Beschäftigten eine Verwirklichung ihrer Präferenzen. Dabei kann eine auf individuelle Bedürfnisse abgestimmte Arbeitszeit die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erleichtern, Überlastungen vorbeugen, aktuelle und zukünftige Einkommenssituationen verbessern und einem Arbeitskräftemangel entgegenwirken. Während Verkürzungs- und Verlängerungswünsche schon lange im Mittelpunkt der arbeitszeitpolitischen Diskussion stehen, wirft der Wandel in der Arbeitswelt auch neue Fragen auf: So ist bislang nur wenig über die Präferenzen von Beschäftigten hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten und Entgrenzung von Arbeit und Privatleben bekannt.

Mithilfe aktueller und repräsentativer Daten gibt der vorliegende Bericht einen umfassenden Überblick über die Arbeitszeitwünsche und -realitäten von Beschäftigten in Deutschland. Hierfür wurden Daten von abhängig Beschäftigten der ersten beiden Erhebungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung (Querschnitt 2017: ca. 8 700 Personen, Längsschnitt 2015/2017: ca. 5 600 Personen), einer repräsentativen Panelbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland analysiert. Dabei wurden Arbeitszeitwünsche und -realitäten in Bezug auf die wöchentliche Arbeitszeit, den zeitlichen Handlungsspielraum und die Trennung von Arbeit und Privatleben gegenübergestellt und nach arbeitsplatzbezogenen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen sowie Lebensphasen betrachtet. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Realisierung von Arbeitszeitwünschen hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit, dafür förderlichen Rahmenbedingungen sowie möglichen Hinderungsgründen. Schließlich werden Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitdiskrepanzen und der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten untersucht.

Die Auswertungen deuten auf lebensphasenspezifische Unterschiede bei Arbeitszeitwünschen hin. Insbesondere bei der wöchentlichen Arbeitszeit klaffen Wünsche und Realität oftmals auseinander, wobei die meisten Beschäftigten die Arbeitszeit verkürzen möchten. Bei Verlängerungswünschen besteht allerdings eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass diese realisiert werden. Auch beim zeitlichen Handlungsspielraum stimmen Wunsch und Wirklichkeit häufig nicht überein. Dagegen ist die Trennung von Arbeit und Privatleben einer großen Mehrheit wichtig aber auch bei den meisten möglich. Diskrepanzen in Arbeitszeitwünschen sind häufig mit Beeinträchtigungen in Bezug auf die Gesundheit, Work-Life Balance und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten assoziiert, insbesondere bei Verkürzungswünschen, und wenn die Möglichkeiten der Beschäftigten hinter ihren Wünschen zurückbleiben.

Schlagwörter:

Arbeitszeitwünsche, Flexibilität, Entgrenzung, Work-Life Balance, Gesundheit

BAuA Working Time Survey: Working time preferences of employees in Germany

Abstract

The actual working hours of employees in Germany often do not match with their working time preferences. Even over longer periods of time not all employees can put their preferences into practice. Notwithstanding, working hours that are tailored to individual needs may ease the compatibility between work and private life, prevent overload situations, improve the present and future financial situation and counteract labor shortages. While preferences for reductions and extensions have been in the focus of discussions concerning working-time policy for a long time, the ongoing change in the world of work has raised further questions: So far little is known about employees' preferences in terms of flexible working hours and the dissolution of boundaries between work and private life.

On the basis of current and representative data, the present report gives a comprehensive overview of the working time preferences and realities of employees in Germany. For this purpose, data of dependent employees from the first two waves of the BAuA working time survey (cross-sectional data 2017: ca. 8 700 people, longitudinal data 2015/2017: ca. 5 600 people) from a representative panel survey among employees in Germany were analyzed. Working time preferences and realities regarding weekly working hours, working time autonomy, and the separation of work and private life were contrasted and examined in terms of workplace and occupational characteristics as well as from a life-phase perspective. Another focus is the realization of working time preferences in terms of the length of working hours, promoting boundary conditions as well as potential obstacles. Finally, relationships between working time discrepancies and health as well as satisfaction of employees are examined.

Analyses point towards variations in working time preferences in different life phases. Especially in terms of weekly working hours preferences and reality often diverge. Most employees would like to reduce their working hours while preferences for longer hours are more likely to be put into practice. Likewise, with regard to working time autonomy preferences often dissent from reality. On the other hand, the majority of employees prefers a separation of work and private life and also has the opportunities to do so. Discrepancies in terms of working time are often associated with impairments of health, work-life balance and job satisfaction, especially if actual opportunities fall behind employees' preferences.

Key words:

Working time preferences, flexibility, permeability, work-life balance, health

1 Einleitung

Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitrealität von Beschäftigten in Deutschland stimmen oft nicht überein (BAuA, 2016; Ehing, 2014; Holst & Seifert, 2012; Weber & Zimmert, 2018). Länger andauernde Unter- sowie auch Überbeschäftigung, also tatsächliche Arbeitszeiten, die unter oder über der gewünschten Arbeitszeit liegen, sind aus vielerlei Sicht problematisch. So sind Beschäftigte, die ihre Arbeitszeitwünsche realisieren können, nicht nur zufriedener mit der Arbeit, sondern auch mit dem Leben insgesamt (Grözinger, Matiaske & Tobsch, 2008). Für Beschäftigte mit Verkürzungswunsch können zu lange Arbeitszeiten eine große Belastung darstellen, die kurzfristig die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beeinträchtigt und langfristig sogar gesundheitliche Risiken birgt (Bell, Otterbach & Souza-Poza, 2011; Matiaske, Schmidt, Seifert & Tobsch, 2017; Otterbach, Wooden & Fok, 2016). Beschäftigte mit Verlängerungswunsch erhoffen sich von einer Arbeitszeitverlängerung häufig einen höheren Verdienst und eine bessere soziale Absicherung (Hobler, Pfahl & Rauschnick, 2016). Ist eine Verlängerung nicht möglich, leidet darunter nicht nur das aktuelle Einkommen, sondern beispielsweise auch die zukünftige Rente (Matiaske et al., 2017). Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist ein Abbau der Unterbeschäftigung anzustreben. So könnte eine Ausschöpfung des ungenutzten Arbeitskräftepotenzials die Folgen des demografischen Wandels abschwächen (Ehing, 2014; Weber & Zimmert, 2018). Dennoch gelingt vielen Beschäftigten die Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche nicht (Sopp & Wagner, 2016). Dies betont die Notwendigkeit, die genauen Arbeitszeitwünsche sowie die Möglichkeiten ihrer Umsetzung näher zu beleuchten.

Neben Wünschen hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit gewinnen aufgrund aktueller Veränderungen in der Arbeitswelt zunehmend weitere Präferenzen von Beschäftigten an Relevanz. Wir erleben derzeit einen rasch fortschreitenden Wandel der Arbeitswelt, der auch mit einer starken Flexibilisierung von Arbeitszeiten einhergeht. Zudem ermöglicht die digitale Revolution durch moderne Kommunikationsmittel eine Aufweichung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Angesichts dieser Flexibilisierungs- und Entgrenzungstendenzen gilt es sowohl Wünsche von Beschäftigten hinsichtlich einer Flexibilisierung der Arbeitszeit im Sinne der Erhöhung des zeitlichen Handlungsspielraums als auch hinsichtlich der Integration oder Trennung von Arbeit und Privatleben zu berücksichtigen. Neben Präferenzen hinsichtlich der wöchentlichen Arbeitszeit sind daher auch der gewünschte und tatsächliche zeitliche Handlungsspielraum und die gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben Schwerpunktthemen dieses Berichts.

Ziel des vorliegenden Berichts ist eine umfassende und ganzheitliche Darstellung der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Grundlage hierfür sind Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung aus den Jahren 2015 und 2017. Im zweiten Kapitel wird das methodische Vorgehen in Befragung und Bericht erläutert. Das dritte Kapitel gibt einen Überblick über die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Neben der tatsächlichen und gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit werden hier auch zeitliche Handlungsspielräume sowie die Trennung von Arbeit und Privatleben näher beleuchtet. Dabei werden auf der einen Seite wirtschaftsstrukturelle und arbeitsplatzbezogene Merkmale berücksichtigt. Zusätzlich werden die individuellen Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten auch nach unterschiedlichen Lebensphasen

aufgeschlüsselt. So werden Beschäftigte unterschiedlicher Altersgruppen mit und ohne Kinder im Haushalt sowie mit und ohne Pflegeaufgaben betrachtet. Die Partnerschaftssituation wurde bereits im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016) umfassend thematisiert und wird daher hier nicht weiter vertieft. Inwiefern Diskrepanzen im Hinblick auf die gewünschte und tatsächliche Länge der Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren reduziert werden konnten, stellen wir im vierten Kapitel dar. Zudem gehen wir auf mögliche Gründe ein, die Beschäftigte mit Verkürzungs- oder Verlängerungswunsch an einer Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche hindern. Schließlich konzentrieren wir uns im fünften Kapitel auf den Zusammenhang zwischen erfüllten und nicht erfüllten Arbeitszeitwünschen und der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten. Nach einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse werden diese vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte zum Thema Arbeitszeitwünsche diskutiert.

2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht

Für den vorliegenden Bericht wurden Daten der ersten beiden Befragungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung aus den Jahren 2015 und 2017 ausgewertet. Im Folgenden wird ein Überblick über die Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung, die Stichprobe sowie die Auswertungsstrategie gegeben.

2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Bei der BAuA-Arbeitszeitbefragung handelt es sich um eine repräsentative Panelbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland. Ziel der Studie ist es, Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeitgestaltung, weiteren Arbeitsbedingungen sowie der Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen zu untersuchen. Zusätzlich sollen Trends im Hinblick auf die Arbeitszeitrealitäten von Erwerbstätigen in Deutschland abgebildet werden. Bei der ersten Befragung im Zeitraum von Mai bis Oktober 2015 wurden rund 20 000 Erwerbstätige befragt. An der zweiten Erhebungswelle zwischen Mai und September 2017 nahmen etwas mehr als 10 000 Personen teil. Die Teilnehmer wurden mittels computergestützter Telefoninterviews (Computer Assisted Telephone Interview, CATI) befragt. Diese wurden vom Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas) durchgeführt. Ein Überblick über Methodik und Vorgehen in der Befragung sowie den Fragebogaufbau findet sich in Abbildung 2.1.

Erstbefragte Teilnehmer wurden auf Basis einer Zufallsstichprobe mithilfe von zufällig generierten Festnetz- und Mobilfunknummern (Dual-Frame-Stichprobe) ausgewählt. Die Grundgesamtheit der Studie bildeten Personen ab 15 Jahren, die zum Befragungszeitpunkt einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgingen. Davon ausgenommen sind Erwerbstätigkeiten, die im Rahmen einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung, Wehr- oder Zivildienst, im Rahmen eines freiwilligen oder ökologischen Jahrs oder ehrenamtlich stattfinden sowie Erwerbstätigkeiten, die zum Befragungszeitpunkt länger als 3 Monate unterbrochen wurden. Etwa 7 500 Teilnehmer der ersten Befragung im Jahr 2015 nahmen 2017 ein zweites Mal teil. Darunter waren auch 800 Personen, die nicht mehr erwerbstätig waren oder deren Erwerbstätigkeit nicht mehr in den Fokus der Befragung fiel. Sie erhielten zwar einen verkürzten Fragebogen, werden aber im vorliegenden Bericht nicht betrachtet. Neben den Panelteilnehmern, die sowohl 2015 als auch 2017 an der Befragung teilnahmen, wurde die Stichprobe um etwa 3 000 Erwerbstätige aufgestockt, die 2017 zum ersten Mal teilnahmen. Auf diese Weise konnten Veränderungen in der Grundgesamtheit abgebildet und eine ausreichend große Stichprobengröße erreicht werden, die auch Auswertungen von Subgruppen ermöglicht.

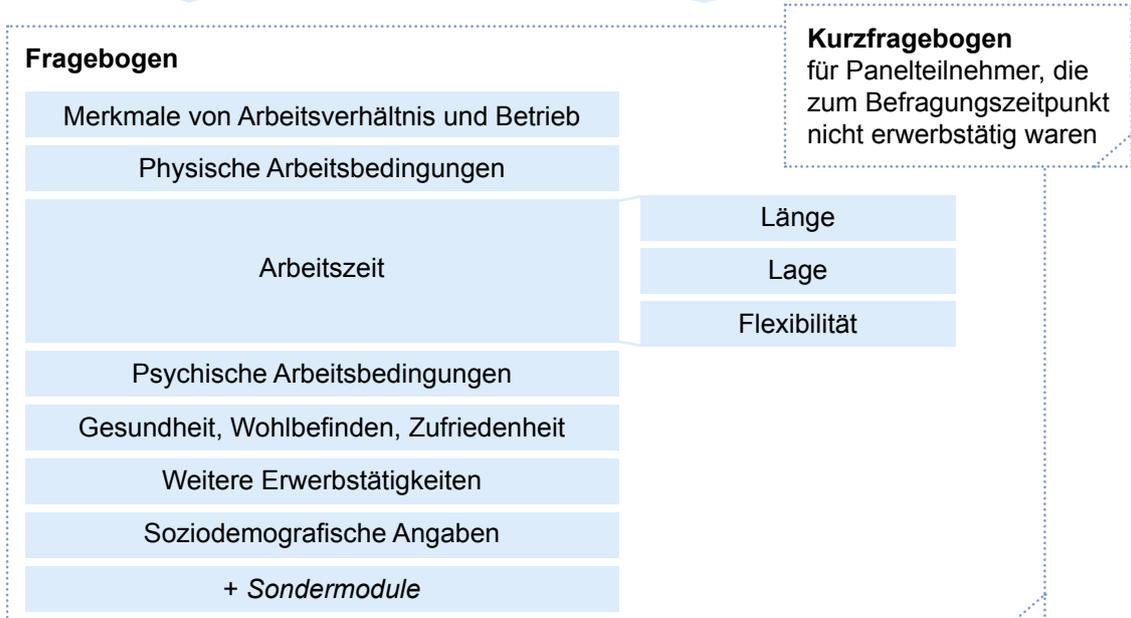
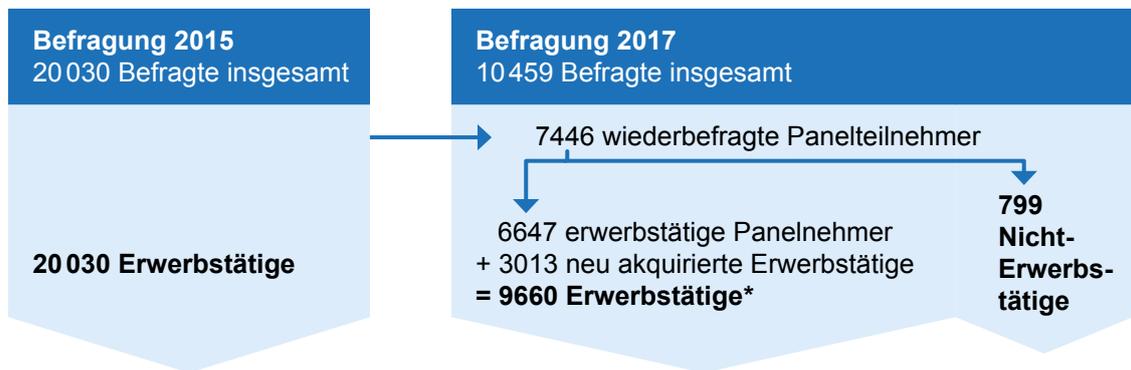


Zufallsauswahl über zufällig generierte Rufnummern

Dual-Frame-Stichprobe:



Computerstützte Telefoninterviews (CATI)



* darunter auch 108 Erwerbstätige, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von weniger als 10 Stunden pro Woche nachgingen und daher nicht der Grundgesamtheit entsprachen

Abb. 2.1 Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAUA-Arbeitszeitbefragung

Die Fragebögen bestanden aus mehreren in sich abgeschlossenen Themenblöcken. Dabei entsprach das Frageprogramm der zweiten Welle im Wesentlichen dem der ersten Welle. Der umfassendste Fragenblock widmete sich der Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit. Neben Aspekten der tatsächlichen Arbeitszeit wurden Erwerbstätige auch nach ihren gewünschten Arbeitszeiten gefragt. Zudem wurden Merkmale von Arbeitsverhältnis und Betrieb, physische und psychische Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Zufriedenheit und Wohlbefinden sowie soziodemografische Angaben erfasst.

Um systematische Verzerrungen auszugleichen und eine größtmögliche Annäherung an die Zielpopulation zu erreichen, wurden die Daten anhand des Mikrozensus gewichtet. Weitere Informationen zur Gewichtung und zur Repräsentativität der Befragungswellen sind im Bericht „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017“ (BAuA, 2018) zu finden. Eine umfassende Darstellung der Vorgehensweise in beiden Erhebungswellen sowie die verwendeten Fragebögen können außerdem den jeweiligen Methodenberichten (Häring et al., 2016; Häring et al., 2018) entnommen werden.

2.2 Stichproben

Im vorliegenden Bericht wurden gewichtete Daten von abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren berücksichtigt, die einer Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Eine detaillierte Populationsbeschreibung beider Befragungswellen ist dem Bericht „Arbeitszeit Vergleich 2015–2017“ (BAuA, 2018) zu entnehmen.

Für die längsschnittliche Analyse der Realisierung von Arbeitszeitwünschen wurden Daten von 5605 abhängig beschäftigten Panelteilnehmern mit gültigen Angaben zur gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit in 2015 und 2017 herangezogen. Alle anderen Analysen beruhen auf Querschnittsdaten von insgesamt 8767 abhängig Beschäftigten, die an der Erhebung 2017 teilgenommen haben. Vereinzelt wurden vergleichend auch Ergebnisse aus dem Arbeitszeitreport 2016 (Kapitel 5) dargestellt, die auf Daten von 17718 abhängig Beschäftigten der ersten Erhebung 2015 beruhen.

2.3 Auswertungsstrategie

Beruhend auf den Querschnittsdaten von 2015 wurde im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016, Kapitel 5) bereits ein differenzierter Überblick über die Arbeitszeitwünsche von abhängig Beschäftigten im Hinblick auf die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit gegeben. Ein wesentliches Ziel des vorliegenden Berichts ist es daher, zu analysieren, inwiefern die Diskrepanzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwei Jahren reduziert werden konnten. Neben der Betrachtung der gewünschten Länge der Arbeitszeit liegt ein weiterer Schwerpunkt des Berichts auf dem gewünschten zeitlichen Handlungsspielraum sowie der gewünschten Trennung von Arbeit und Privatleben. Während der Überblick über diese verschiedenen Arten von Arbeitszeitwünschen eher knapp gehalten wird, erfolgt dann eine differenzierte

Betrachtung nach unterschiedlichen Lebensphasen. Hier steht vor allem im Fokus, ob Kinder im Haushalt der Beschäftigten leben und ob regelmäßige Pflegeaufgaben übernommen werden. Eine ausführliche Untersuchung von Arbeitszeitwünschen in Abhängigkeit der Partnerschaftssituation erfolgte bereits im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016) und wird hier daher nicht vertieft. Schlussendlich werden Zusammenhänge zwischen erfüllten und unerfüllten Arbeitszeitwünschen mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten betrachtet.

Zu beachten ist, dass verschiedene Befragungen zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen mit Blick auf die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit und somit auf das Ausmaß von Über- und Unterbeschäftigung in Deutschland kommen. Diese Abweichungen sind zum Teil auf methodische Unterschiede bei der Erfassung der Arbeitszeitwünsche und -diskrepanzen zurückzuführen (z. B. Frageformulierung, Filterführung; Holst&Bringmann, 2016; Tobsch, Matiaske, Holst, Schmidt & Seifert, 2018). Die Art der Erfassung in der BAuA-Arbeitszeitbefragung ähnelt der Erfassung im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) stärker als der im Mikrozensus.

Wie genau die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in den BAuA-Arbeitszeitbefragungen erfasst wurden, ist in Tabelle 2.1 dargestellt. Mitunter wurden aus den erhobenen Merkmalen weitere Kennzahlen gebildet, die im Kontext des jeweiligen Kapitels erläutert werden. Für die Analyse von Arbeitszeitwünschen im Hinblick auf die Länge der Arbeitszeit wurde die gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden pro Woche (unter Berücksichtigung einer entsprechenden Änderung des Einkommens) mit der (durchschnittlichen) tatsächlichen Wochenarbeitszeit in Stunden (einschließlich geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.) verglichen. Von Verkürzungswünschen wurde gesprochen, wenn die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit kürzer als die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit ist. Entsprechend wird von Verlängerungswünschen gesprochen, wenn die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit länger als die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit ist. Entspricht die gewünschte der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, wird von einem Beibehaltungswunsch gesprochen. Mit Blick auf Arbeitszeitwünsche bezogen auf den zeitlichen Handlungsspielraum wurde verglichen, ob die Befragten verschiedene Aspekte des Einflusses auf die Arbeitszeit als wichtig oder weniger wichtig empfinden und ob sie tatsächlich viel Einfluss oder weniger Einfluss haben. Entsprechend wurde bei den Präferenzen hinsichtlich der Trennung von Arbeit und Privatleben verglichen, ob die Befragten diese als wichtig oder weniger wichtig erachten und ob eine solche Trennung tatsächlich gut möglich oder weniger gut möglich ist.

Je nach Fragestellung wird nach spezifischen soziodemografischen oder wirtschaftsstrukturellen Merkmalen differenziert. Eine Übersicht zur Erfassung und Kategorisierung dieser Merkmale gibt der Bericht „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017“ (BAuA, 2018). Aufgrund der engen Konfundierung mit der gewünschten Länge der Arbeitszeit wird im Bericht häufig nach Teil- und Vollzeitbeschäftigten unterschieden. Von Teilzeitbeschäftigten wird gesprochen, wenn die tatsächliche Wochenstundenanzahl zwischen 10 und 34 Stunden liegt – ab einer tatsächlichen Wochenstundenanzahl von 35 Stunden sprechen wir hingegen von Vollzeitbeschäftigten.

Tab. 2.1 Erfassung von Merkmalen zu Arbeitszeitwünschen in den Arbeitszeitbefragungen 2015 und 2017

| Merkmale | Erfassung und Variablenbildung |
|--|--|
| Wöchentliche Arbeitszeit | |
| Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit | Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in dieser Tätigkeit – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.? – offene Antwort Bzw. falls keine durchschnittliche Arbeitszeit genannt werden kann: Wie viele Stunden insgesamt haben Sie letzte Woche in dieser Tätigkeit gearbeitet? – offene Antwort |
| Vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit | Wie viele Wochenstunden beträgt in Ihrer Tätigkeit Ihre mit dem Arbeitgeber vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ohne Überstunden? – offene Antwort |
| Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit | 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? – offene Antwort |
| Zeitlicher Handlungsspielraum | |
| Tatsächlicher zeitlicher Handlungsspielraum | Wie viel Einfluss haben Sie darauf, ... – wann Sie jeden Arbeitstag beginnen oder beenden? – wann Sie Pause machen? – wann Sie sich ein paar Stunden freinehmen? – wann Sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen? Antwort auf einer Skala von 1 „sehr wenig Einfluss“ bis 5 „sehr hohen Einfluss“ Kategorien: 1–3: wenig (geringer bis mittlerer) Einfluss; 4–5: viel Einfluss Quelle: in Anlehnung an Zeitlicher Handlungsspielraum (control over work time); Valcour (2007); basierend auf Thomas und Ganster (1995) |
| Gewünschter zeitlicher Handlungsspielraum | Wie wichtig ist es Ihnen, Einfluss darauf zu haben, – wann Sie jeden Arbeitstag beginnen oder beenden? – wann Sie Pause machen? – wann Sie sich ein paar Stunden freinehmen? – wann Sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen? Antwort auf einer Skala von 1 „unwichtig“ bis 5 „sehr wichtig“ Kategorien: 1–3: weniger wichtig (geringe bis mittlere Wichtigkeit); 4–5: wichtig |
| Trennung von Arbeit und Privatleben | |
| Tatsächliche Möglichkeit der Trennung von Arbeit und Privatleben | Arbeit und Privatleben zu trennen ist bei meiner Tätigkeit möglich. Antwort auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“ Kategorien: 1–3: weniger gut möglich (geringe bis mittlere Möglichkeit); 4–5: gut möglich Quelle: Skala Segmentationspräferenz; Kreiner (2006) aus Sonntag (2014) |
| Gewünschte Trennung von Arbeit und Privatleben | Mir ist wichtig, Arbeit und Privatleben zu trennen. Antwort auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“ Kategorien: 1–3: weniger wichtig; 4–5: wichtig Quelle: in Anlehnung an Skala Segmentationspräferenz; Kreiner (2006) aus Sonntag (2014) |

Mit Blick auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten wurden der subjektiv eingeschätzte allgemeine Gesundheitszustand, Gesundheitsbeschwerden (Rücken-, Kreuzschmerzen; Schlafstörungen, Müdigkeit, Erschöpfung; Niedergeschlagenheit; körperliche Erschöpfung), Zufriedenheit mit der Work-Life Balance und die allgemeine Arbeitszufriedenheit betrachtet. Zur Erfassung und Kategorisierung dieser Variablen sei auf den Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016) verwiesen.

Überwiegend werden die Ergebnisse in Form von deskriptiven Prozentwerten berichtet, die Aufschluss darüber geben, zu welchem Anteil verschiedene Beschäftigtengruppen bestimmte Antwortmöglichkeiten gewählt haben. Aufgrund von Rundungsfehlern ist es möglich, dass sich Prozentwerte nicht exakt zu 100 Prozent addieren. Insbesondere im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit werden zusätzlich auch Mittelwerte berichtet. Zur besseren Lesbarkeit werden im Text alle Zahlen ohne Nachkommastellen berichtet. Nur wenn Differenzen zwischen den Gruppen sowohl überzufällig, das heißt statistisch signifikant, als auch inhaltlich bedeutsam sind, wird im Bericht von Gruppenunterschieden gesprochen. Auf eine Darstellung von statistischen Effektstärken, Prüfgrößen und Teststatistiken wird hingegen verzichtet.

In die längsschnittlichen Analysen gingen lediglich die Daten von Teilnehmern ein, die an beiden Erhebungszeitpunkten teilgenommen haben. Doch auch bei querschnittlichen Analysen entsprechen die Fallzahlen nicht immer der Gesamtfallzahl der Querschnittsstichprobe, die im Kapitel 2.2 angegeben ist. Dies ist darin begründet, dass nicht alle Befragten alle Fragen beantwortet haben, zum Beispiel da die Frage nicht auf ihre Situation zutraf und daher nicht gestellt wurde oder sie die Frage nicht beantworten konnten oder wollten. Bei den jeweiligen Abbildungen oder Tabellen ist daher die exakte Fallzahl (abgekürzt durch „n“) immer angegeben. Analysen, die auf Fallzahlen unter 50 Personen beruhen, werden zur Gewährleistung der statistischen Sicherheit der Aussagen nicht berichtet. Zellengrößen unter 50 Personen sind in Abbildungen und Tabellen mit einem Sternchen (*) gekennzeichnet.

3 Arbeitszeitwünsche und -realitäten im Überblick

Wie lange möchten abhängig Beschäftigte in Deutschland pro Woche arbeiten? Wie wichtig ist ihnen der Einfluss auf die Arbeitszeit? Und wünschen sie sich eher eine Trennung von Arbeit und Privatleben oder eine Auflösung der Grenzen zwischen beiden Lebensbereichen? Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Arbeitszeitwünsche von abhängig Beschäftigten in Deutschland.

3.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Wenn die Befragten den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wünschten sich abhängig Beschäftigte 2017 im Durchschnitt eine 35-Stunden-Woche¹. Damit lag die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt vier Stunden unter der tatsächlichen Arbeitszeit. Etwa die Hälfte der Beschäftigten möchte ihre Wochenstunden verkürzen (49%). Ein großer Teil der Beschäftigten möchte die jetzigen Wochenstunden beibehalten (39%) und nur eine Minderheit (12%) wünscht sich eine längere Arbeitszeit als bisher. Im Vergleich zur ersten Befragungswelle im Jahr 2015 zeichnet sich somit ein sehr ähnliches Bild im Hinblick auf die gewünschte Länge der wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. Abb. 3.1): Auch 2015 äußerte knapp die Hälfte der Beschäftigten einen Verkürzungswunsch (47%), während vier von zehn Beschäftigten die Arbeitszeit beibehalten wollten und 13% sich eine Verlängerung wünschten. Beschäftigte mit Verkürzungswunsch wollten ihre Arbeitszeit 2017 im Mittel um 9 Stunden pro Woche verkürzen. Beschäftigte mit Verlängerungswunsch bevorzugten eine um 8 Stunden längere Arbeitszeit als bisher.

¹ Die Analysen beziehen nur Personen mit gültigen Angaben zur tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit ein (n = 8567). Zur Darstellung der tatsächlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland sollte daher der BAuA-Bericht Vergleich 2015–2017 (BAuA, 2018) herangezogen werden.

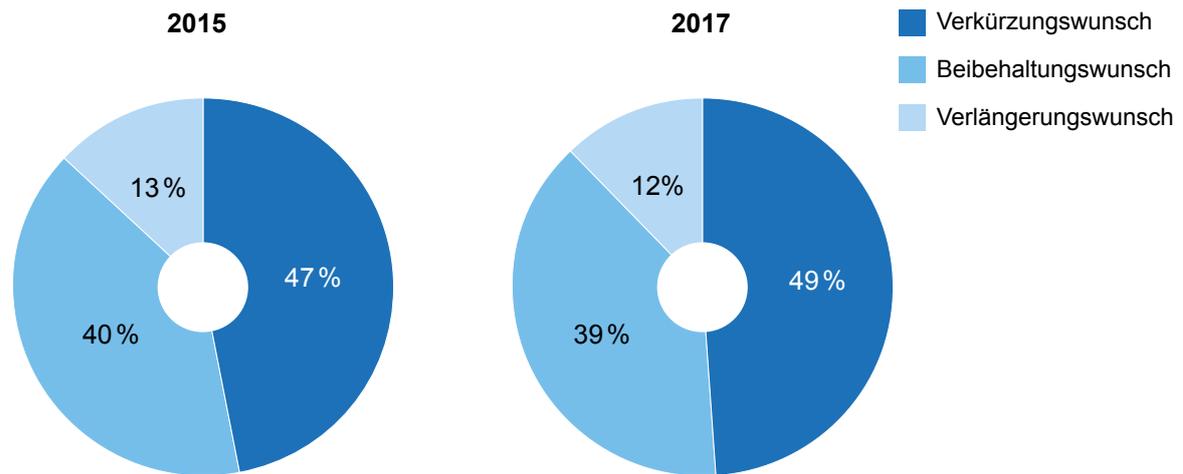


Abb. 3.1 Arbeitszeitwünsche hinsichtlich der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (2015: n = 17718; 2017: n = 8567)

Verlängerungswünsche werden insbesondere von Beschäftigten in Teilzeitarbeit geäußert (vgl. Tab. 3.1). Drei von zehn Teilzeitbeschäftigten wünschen sich eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Dabei möchten sie im Durchschnitt 10 Stunden länger arbeiten. Eine Verkürzung der Arbeitszeit wünscht sich nur jeder Fünfte Teilzeitbeschäftigte. Hingegen möchte mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten die Arbeitszeit verkürzen. Im Mittel wünschen diese sich eine 9 Stunden kürzere Arbeitszeit. Nur etwa einer von zwanzig Vollzeitbeschäftigten wünscht sich eine Verlängerung der Arbeitszeit. Diese möchten durchschnittlich 6 Stunden länger arbeiten. Sowohl bei Teilzeit- als auch bei Vollzeitbeschäftigten zeigt sich, dass diejenigen, die verkürzen möchten, eine höhere Stundenanzahl arbeiten als diejenigen, die verlängern möchten.

Tab. 3.1 Arbeitszeitlenge und Veränderungswunsch von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungs-, Beibehaltungs- oder Verlängerungswünschen (2017; n = 8567)

| | Anteil | Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit ³ | Gewünschte Veränderung ³ |
|-----------------------------|--------|--|-------------------------------------|
| Teilzeit¹ | | | |
| Verkürzungswunsch | 21% | 26,0 | -5,2 |
| Beibehaltungswunsch | 49% | 24,2 | +/-0 |
| Verlängerungswunsch | 31% | 21,8 | +9,6 |
| Gesamt | 100% | 23,8 | +1,9 |
| Vollzeit² | | | |
| Verkürzungswunsch | 58% | 44,5 | -9,4 |
| Beibehaltungswunsch | 36% | 42,2 | +/-0 |
| Verlängerungswunsch | 6% | 40,8 | +5,9 |
| Gesamt | 100% | 43,4 | -5,1 |

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Angaben in Stunden

Wie schon in der Befragung 2015 zeigen sich auch in der Befragung 2017 große Unterschiede im Hinblick auf die tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen. Männer gingen 2017 im Durchschnitt 43 Stunden pro Woche einer Erwerbsarbeit nach, Frauen dagegen 35 Stunden. Hinsichtlich der gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit zeichnet sich ein ähnliches Muster in den Befragungen 2015 und 2017 ab (vgl. Abb. 3.2 und vgl. Arbeitszeitreport 2016, Abb. 5.1). Frauen wünschen sich in beiden Jahren am häufigsten die lange Teilzeit zwischen 20 und 34 Stunden (2015: 43%, 2017: 46%). Die Arbeit in langer Teilzeit hat dabei seit 2015 bei Frauen jedoch noch einmal an Beliebtheit zugelegt. Männer bevorzugen in beiden Jahren die Arbeit in langer Vollzeit zwischen 40 und 47 Stunden. Im Vergleich zu 2015 war hier jedoch ein leichter Rückgang zu verzeichnen (2015: 43%, 2017: 41%), wohingegen die Arbeit in moderater Vollzeit zwischen 35 und 39 Stunden etwas häufiger gewünscht war. Trotz dieser leichten Änderungen sind die geschlechterspezifischen Unterschiede robust.

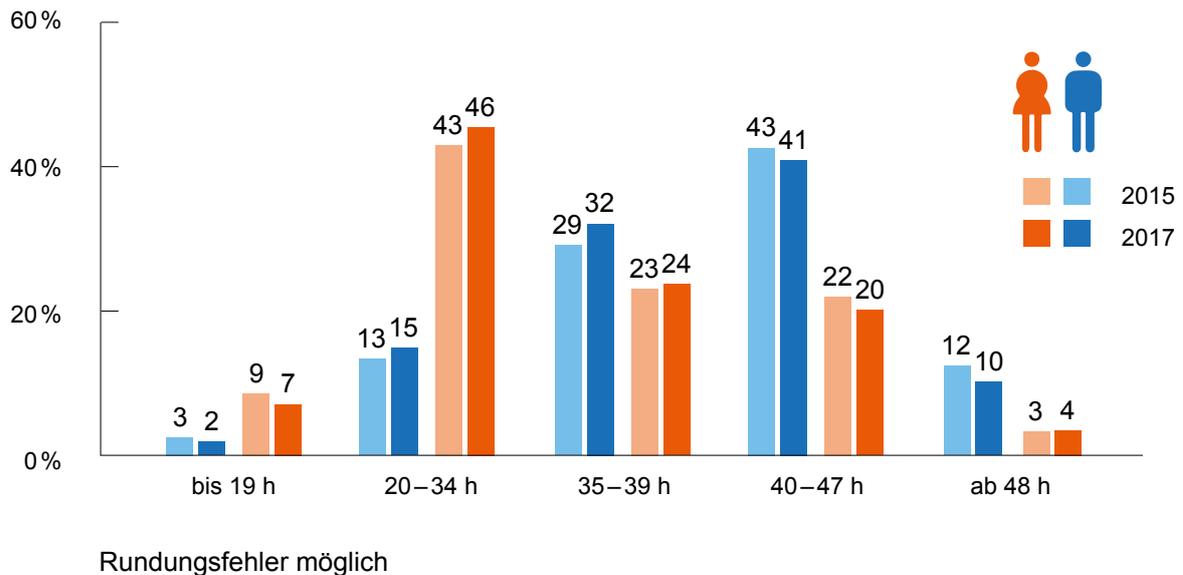


Abb. 3.2 Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (2015: n = 17718; 2017: n = 8567)

Wird neben der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit ebenfalls die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit betrachtet, ergibt sich ein noch umfassenderes Bild der Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Während sich viele Beschäftigte eine Veränderung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit wünschen, entspricht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit bereits oft den Vorstellungen der Beschäftigten. So wünschen sich immerhin 31 % der Beschäftigten² mit Verkürzungswunsch eine Arbeitszeit, die ihrer vertraglichen Arbeitszeit entspricht – sie möchten also keine Überstunden mehr machen. 60 % möchten weniger arbeiten als bisher vertraglich vereinbart ist. 9 % möchten weniger arbeiten als bisher, aber immer noch mehr als vertraglich vereinbart wurde. Von der kleineren Gruppe der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch wünschen sich hingegen 94 % eine längere Arbeitszeit als bisher vertraglich vereinbart.

Insbesondere bei den Vollzeitbeschäftigten mit einer Arbeitszeit ab 35 Stunden liegen gewünschte und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nahe beieinander. So entspricht die gewünschte Arbeitszeit (38,2 Stunden) bei Vollzeitbeschäftigten im Durchschnitt beinahe der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (38,6 Stunden). Hingegen ist gegenüber der durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit (43,2 Stunden) der Reduktionswunsch mit fünf Stunden in dieser Gruppe sehr hoch. Bei Teilzeitbeschäftigten liegen sowohl die tatsächliche Arbeitszeit (24,0 Stunden) als auch die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (22,8 Stunden) unter der gewünschten Arbeitszeit (25,8 Stunden). Im Mittel wünschen sich Teilzeitbeschäftigte also eine Arbeitszeit, die drei Stunden länger als ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist. Vollzeitbeschäftigte Männer haben eine höhere tatsächliche, gewünschte und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit als vollzeitbeschäftigte Frauen (vgl. Abb. 3.3). Teilzeitbeschäftigte Männer haben eine höhere

² In den Analysen zur vertraglichen Arbeitszeit wurden nur Beschäftigte mit gültigen Angaben zur vertraglichen, tatsächlichen und gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit berücksichtigt (n = 8321).

vertragliche Arbeitszeit vereinbart als teilzeitbeschäftigte Frauen. Hinsichtlich der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit unterscheiden sich teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen aber nicht. Insgesamt sind somit die unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen zu einem großen Teil auf den höheren Teilzeitanteil bei Frauen (41 %) als bei Männern (6 %) zurückzuführen.

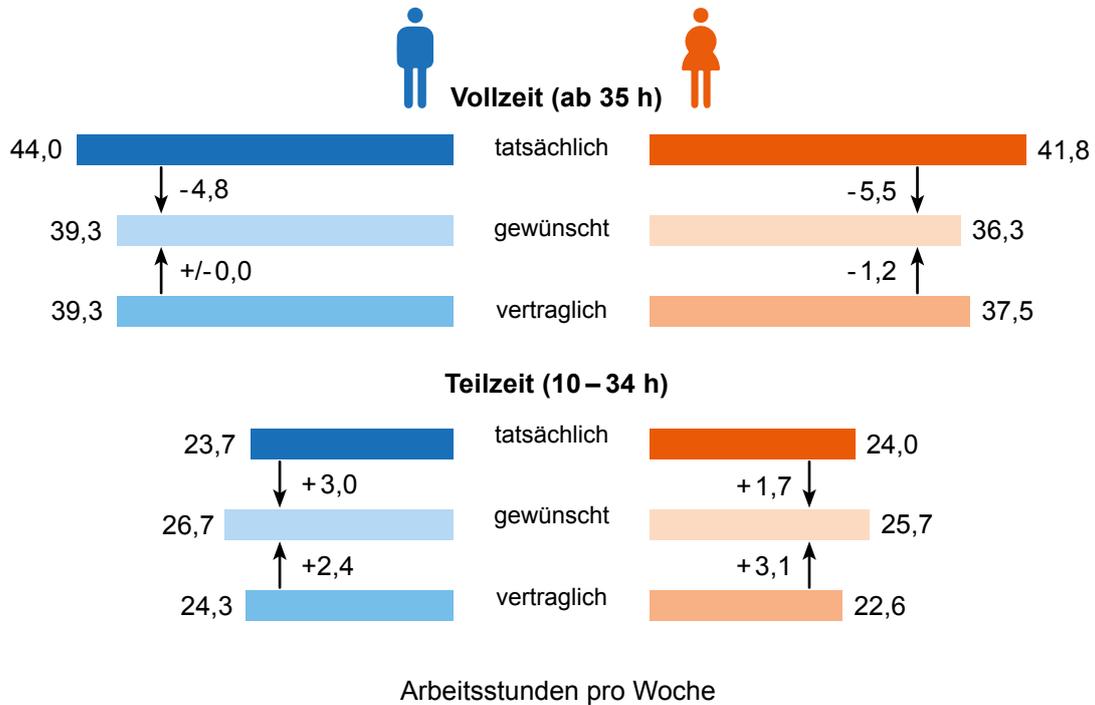


Abb. 3.3 Tatsächliche, gewünschte und vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen (2017; n = 8321)

Arbeitsplatzbezogene und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Dass sich beinahe jeder dritte Beschäftigte mit Verkürzungswunsch eine Arbeitszeit wünscht, die der vertraglich vereinbarten entspricht, legt nahe, dass Überstunden oder Mehrarbeit eine entscheidende Rolle für die Entwicklung von Verkürzungswünschen spielen könnten. Analog zum BAuA-Arbeitszeitreport 2016 wurden Überstunden definiert als Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und berechnet als Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit.

Unsere Auswertungen bestätigen, dass Beschäftigte mit zunehmender Anzahl von Überstunden eher ihre Arbeitszeit verkürzen möchten. Während in der Gruppe der Beschäftigten mit maximal zwei Überstunden pro Woche (inklusive negativer Differenz aus tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit) nur 38 % der Beschäftigten ihre Arbeitszeit verkürzen möchten, steigt dieser Anteil bei Beschäftigten mit mehr Überstunden merklich an. So wünschen sich 71 % der Beschäftigten mit mehr als zehn Überstunden pro Woche eine Reduktion ihrer Arbeitszeit. Ein ähnliches Bild zeigt sich für das Ausmaß der gewünschten Stundenreduktion. So wünschen sich Beschäftigte mit Verkürzungswunsch und maximal zwei Überstunden eine Reduktion von durchschnittlich 7 Stunden gegenüber der tatsächlichen Arbeitszeit und eine Reduktion von durchschnittlich 6 Stunden gegenüber der vertraglichen Arbeitszeit. Beschäftigte mit Verkürzungswunsch und mehr als zwei Überstunden wünschen sich dagegen eine Reduktion von durchschnittlich 10 Stunden gegenüber der tatsächlichen Arbeitszeit und eine Reduktion von durchschnittlich 2 Stunden gegenüber der vertraglichen Arbeitszeit.

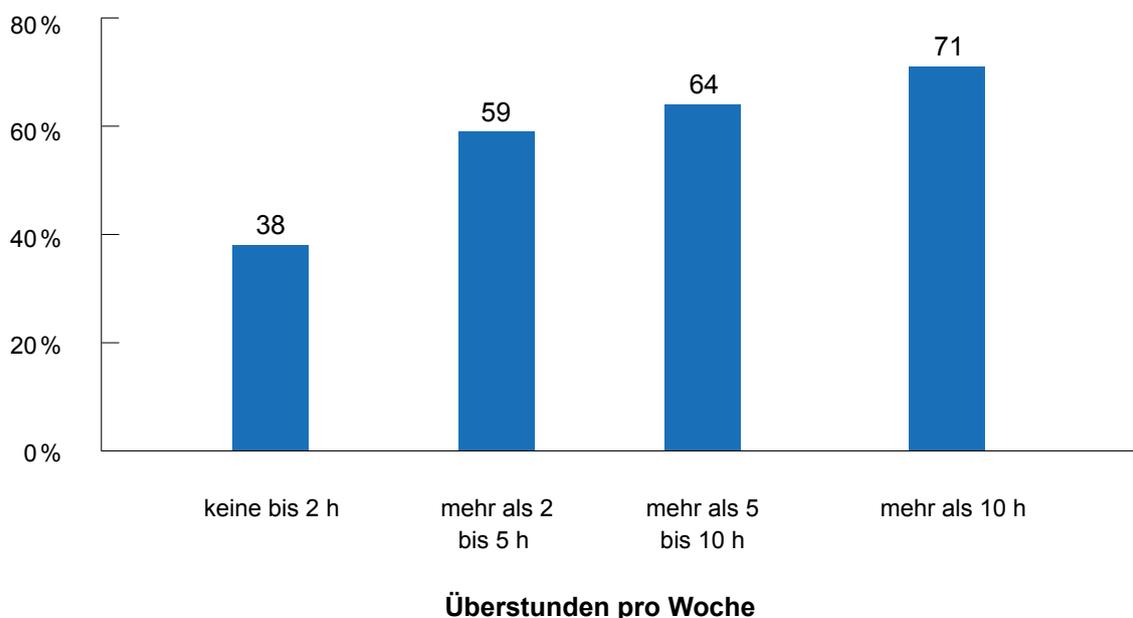


Abb. 3.4 Anteil von Personen mit Verkürzungswunsch nach Überstunden (2017; n = 8321)

Insgesamt möchten Beschäftigte, die in größeren Betrieben arbeiten, ihre Arbeitszeit häufiger reduzieren und seltener verlängern. In der Industrie und im Handwerk werden Verkürzungswünsche häufiger und Verlängerungswünsche seltener genannt als im öffentlichen Dienst, im Dienstleistungsbereich und in anderen Bereichen³.

Überdurchschnittlich viele Beschäftigte im Baugewerbe, im Bereich Information und Kommunikation, im verarbeitenden Gewerbe und in Verkehr und Lagerei möchten ihre Arbeitszeit verkürzen. Beschäftigte mit Verkürzungswünschen arbeiten beispielsweise besonders häufig in technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen, in der Metallherzeugung, -bearbeitung und im Metallbau sowie in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen. Der Anteil von Beschäftigten mit Verlängerungswünschen ist dagegen beispielsweise besonders hoch bei Beschäftigten im Einzelhandel. Letztlich zeichnen sich die Branchen und Berufe mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Verkürzungswunsch, aber auch durch einen hohen Anteil an männlichen Beschäftigten und Vollzeitkräften aus. Umgekehrt arbeiten mehr Frauen und Teilzeitkräfte in Branchen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Verlängerungswunsch.

Tab. 3.2 Arbeitszeitwünsche hinsichtlich der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen (2017; 8331 ≤ n ≤ 8396)

| | Verkürzung | Beibehaltung | Verlängerung |
|---------------------------|------------|--------------|--------------|
| Betriebsgröße | | | |
| bis 49 Mitarbeiter | 47% | 38% | 15% |
| 50 bis 249 Mitarbeiter | 50% | 41% | 10% |
| ab 250 Mitarbeiter | 53% | 39% | 9% |
| Wirtschaftsbereich | | | |
| öffentlicher Dienst | 46% | 42% | 12% |
| Industrie | 57% | 34% | 9% |
| Handwerk | 53% | 39% | 8% |
| Dienstleistungen | 47% | 40% | 14% |
| anderer Bereich | 47% | 38% | 15% |

³ Die Zuordnung zu einem Wirtschaftsbereich erfolgte nach Selbstangabe der Befragten. Die Gruppe „anderer Bereich“ umfasst Beschäftigte, die sich den Kategorien öffentlicher Dienst, Industrie, Handwerk und Dienstleistungen nicht zuordnen konnten bzw. wollten.

Betrachtung nach Lebensphasen

Wie viel Zeit wir in die Arbeit investieren können und möchten und wie die Arbeitszeit gestaltet sein sollte, hängt stets auch von der individuellen Lebenssituation ab. Daher werden hier auch die Arbeitszeitwünsche und -realitäten bei Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen betrachtet.

Lebensphasen: Methodik

Mit Blick auf familiäre oder private Verpflichtungen wurde unterschieden, ob minderjährige Kinder im Haushalt der Befragten leben oder sie täglich oder mehrmals pro Woche Personen aus ihrem privaten Umfeld pflegen. Angaben von Beschäftigten, die sowohl Kinder im Haushalt als auch regelmäßige Pflegeverpflichtungen haben (1,5% der Männer; 3,1% der Frauen) werden aufgrund der geringen Fallzahl nicht separat ausgewiesen, sondern fließen in beide Gruppen mit ein. Bei Beschäftigten, die angeben, dass Kinder in ihrem Haushalt leben, wird zusätzlich nach dem Alter des jüngsten Kindes unterschieden (bis 6 Jahre, 7 bis 12 Jahre, 13 bis 17 Jahre). Bei Beschäftigten, bei denen keine minderjährigen Kinder im Haushalt leben und die keine regelmäßigen Pflegeaufgaben übernehmen („ohne Kinder/Pflegeaufgaben“), wurde nach unterschiedlichen Altersgruppen (15 bis 29 Jahre, 30 bis 49 Jahre, 50 bis 65 Jahre) unterschieden⁴.

Größe der Stichproben nach Lebensphase und Geschlecht:

| Lebensphase | Frauen | Männer | Gesamt |
|--|--------|--------|--------|
| 15–29 Jahre ohne Kinder/Pflegeaufgaben | 549 | 649 | 1 197 |
| 30–49 Jahre ohne Kinder/Pflegeaufgaben | 700 | 1 071 | 1 770 |
| Alle Altersgruppen, jüngstes Kind bis 6 Jahre | 442 | 617 | 1 059 |
| Alle Altersgruppen, jüngstes Kind: 7 bis 12 Jahre | 524 | 438 | 961 |
| Alle Altersgruppen, jüngstes Kind: 13 bis 17 Jahre | 468 | 393 | 861 |
| 50–65 Jahre ohne Kinder/Pflegeaufgaben | 1 041 | 1 171 | 2 212 |
| Alle Altersgruppen, regelmäßige Pflegeaufgaben | 480 | 300 | 780 |

Rundungsfehler aufgrund von Gewichtung möglich

Es handelt sich um eine stilisierte Darstellung verschiedener Lebensphasen⁵. Es wird nicht angenommen, dass alle Beschäftigten die dargestellten Lebensphasen in dieser oder einer anderen Reihenfolge durchlaufen. Neben der hier gewählten Chronologie sind selbstverständlich auch andere Lebensphasenverläufe denkbar. Einschränkend ist auch darauf hinzuweisen, dass die hier dargestellten Ergebnisse auf Querschnittsdaten beruhen. Anders als bei Längsschnittanalysen wurden hier nicht dieselben Beschäftigten im Verlauf unterschiedlicher Lebensphasen betrachtet. Daher sind Kohorteneffekte – zum Beispiel Effekte, die auf prägende Umstände in bestimmten Altersgruppen zurückzuführen sind – hier denkbar.

⁴ Eine detaillierte Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Arbeitszeitwünschen und Partnerschaftssituation ist im Arbeitszeitreport Deutschland 2016 dargestellt (Kapitel 5: Arbeitszeitwünsche in unterschiedlichen Lebenssituationen). Auch auf die besondere Situation von Alleinerziehenden wird dort spezifisch eingegangen. Aus diesem Grund wird hier auf eine ausführliche Darstellung der Partnerschaftssituation verzichtet.

⁵ Die Darstellung verschiedener Lebensphasen ist angelehnt an den Bericht „Working time patterns for sustainable work“ (Eurofound, 2017, S. 23).

Im Durchschnitt liegt die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit bei Männern und Frauen in allen Lebensphasen unter der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit (vgl. Abb. 4.1). Männer arbeiten in allen Lebensphasen durchschnittlich 4 bis 5 Stunden länger pro Woche als gewünscht. Bei Frauen liegt die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit im Mittel zwischen 1 und 5 Stunden unter der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Am geringsten ist die Abweichung bei kinderlosen Frauen zwischen 15 und 29 Jahren.

Über alle Lebensphasen hinweg zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede im Hinblick auf die gewünschte, tatsächliche und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Bei Männern bleiben die gewünschte, tatsächliche und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit über unterschiedliche Lebensphasen hinweg sehr konstant. Kinder oder Pflegeaufgaben scheinen insgesamt kaum mit den Arbeitszeiten von Männern zusammenzuhängen. Die tatsächliche Arbeitszeit ist bei Männern zwischen 15 und 29 Jahren und zwischen 50 und 65 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben etwas kürzer als in den anderen Lebensphasen. Die vertragliche und gewünschte Arbeitszeit liegen in allen Lebensphasen nahe beieinander und variieren nur wenig. Etwas längere Arbeitszeiten wünschen sich Männer mit Kindern zwischen 7 und 12 Jahren. Bei Frauen sind je nach Lebensphase hingegen weitaus stärkere Unterschiede in der gewünschten, tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu beobachten. Die längsten gewünschten, tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten haben Frauen zwischen 30 und 49 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben. Im Vergleich zu jüngeren Frauen zwischen 15 und 29 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben ist in dieser Gruppe insbesondere die tatsächliche Arbeitszeit länger. Bedeutend geringer sind die gewünschten, tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten bei Frauen, bei denen minderjährige Kinder im Haushalt leben. Insbesondere ist dies durch den hohen Teilzeitanteil bei Frauen mit minderjährigen Kindern zu erklären. Die gewünschten, tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten liegen etwas höher, je älter das jüngste Kind ist. Frauen, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, haben etwas längere tatsächliche, gewünschte und vertragliche Arbeitszeiten als Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt. Bei Frauen zwischen 50 und 65 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben liegen die tatsächliche und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auf dem Niveau von Frauen zwischen 15 und 29 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben, aber deutlich unter dem Niveau von Frauen zwischen 30 und 49 Jahre ohne Kinder/Pflegeaufgaben. Bei Frauen zwischen 15 und 29 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben, bei Frauen mit Kindern zwischen 7 und 17 Jahren im Haushalt und bei Frauen, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, ist die vertragliche Arbeitszeit etwas kürzer als die gewünschte Arbeitszeit. In den anderen Lebensphasen entspricht die vertragliche Arbeitszeit hingegen in etwa der gewünschten.

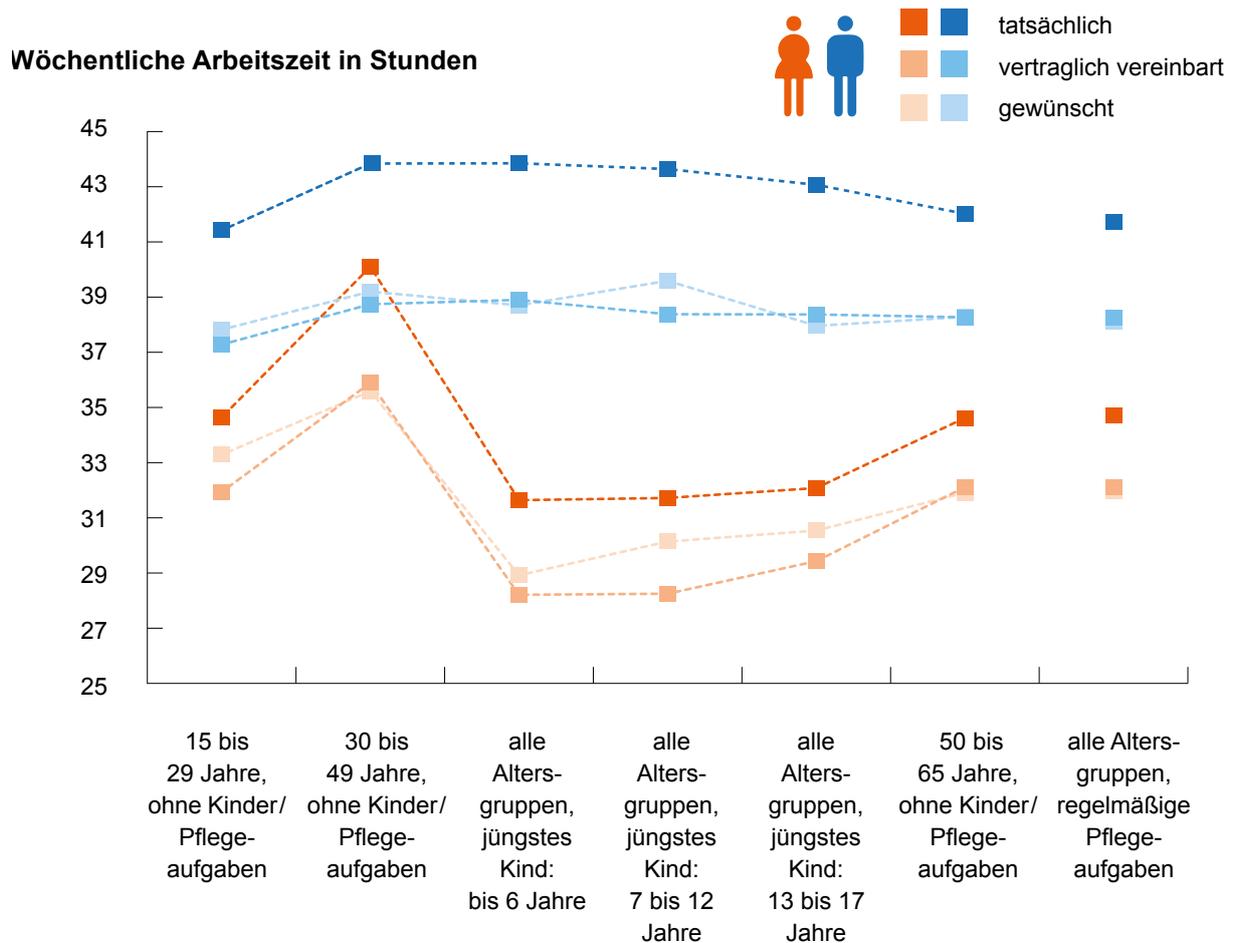


Abb. 3.5 Tatsächliche, vertraglich vereinbarte und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; $8313 \leq n \leq 8559$)

Insbesondere in den Lebensphasen, in denen minderjährige Kinder im Haushalt leben, haben Frauen deutlich kürzere gewünschte, tatsächliche und vertragliche Arbeitszeiten als Männer. So liegt beispielsweise die tatsächliche Arbeitszeit bei Frauen 11 bis 12 Stunden unter der tatsächlichen Arbeitszeit von Männern, wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben. Auch bei Beschäftigten, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, zeigt sich, dass Männer durchschnittlich 9 Stunden länger arbeiten als Frauen. Obgleich nicht so ausgeprägt, zeigen sich Geschlechterunterschiede aber auch in allen anderen Lebensphasen, insbesondere da in allen Lebensphasen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Frauen wesentlich höher ist als bei Männern. So arbeiten bereits Männer zwischen 15 und 29 Jahren ohne minderjährige Kinder im Haushalt im Durchschnitt 7 Stunden länger als Frauen derselben Altersgruppe ohne minderjährige Kinder im Haushalt. In der Gruppe der Beschäftigten zwischen 50 und 65 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben arbeiten Männer ebenfalls 7 Stunden länger als Frauen. Mit 4 Stunden deutlich geringer fällt dieser Unterschied in der Altersgruppe der 30 bis 49 Jährigen ohne Kinder/Pflegeaufgaben aus. Auch im europäischen Vergleich zeigt sich, dass die Arbeitszeiten von Frauen stärker von der jeweiligen Lebensphase abhängen (Eurofound, 2017). So arbeiten Frauen mit Kindern deutlich kürzer als Männer mit Kindern. Im europäischen Durchschnitt bestätigt sich ebenfalls, dass Männer in allen Lebensphasen länger arbeiten als Frauen.

Mit Blick auf Verlängerungs- und Verkürzungswünsche zeigt sich jedoch auch bei Männern eine deutliche Abhängigkeit von der Lebensphase. So möchten Männer, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, am häufigsten ihre Arbeitszeit reduzieren (58 %). Auch Männer mit Kindern im Vorschulalter (57 %) sowie Männer mit älteren Kindern ab 13 Jahren (56 %) möchten häufig ihre Arbeitszeit verkürzen. Ebenso häufig äußern Männer zwischen 30 und 49 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben einen Verkürzungswunsch (56 %). Verlängerungswünsche sind bei Männern eher selten und kommen vor allem bei jüngeren Beschäftigten vor. Die tatsächliche Arbeitszeit von Frauen orientiert sich dagegen häufig an der gewünschten Arbeitszeit, insbesondere in den Lebensphasen, in denen Kinder oder Pflegeaufgaben zusätzliche zeitintensive private Anforderungen mit sich bringen. Die Arbeitszeitreduktion scheint allerdings häufig nicht ausreichend zu sein, denn insbesondere Frauen mit Kindern im Vorschulalter (48 %) und Frauen mit regelmäßigen Pflegeaufgaben (46 %) äußern häufig Verkürzungswünsche. Die größten Diskrepanzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit zeigen sich aber bei Frauen zwischen 30 und 49 Jahren ohne Kinder/Pflegeaufgaben. Mehr als die Hälfte von ihnen möchte gerne die Arbeitszeit verkürzen (55 %). In dieser Lebensphase sind die tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen am höchsten, unter anderem durch einen hohen Anteil von Vollzeitbeschäftigten. Insbesondere Frauen mit Kindern ab 13 Jahren (19 %) möchten dagegen häufig die Arbeitszeit verlängern.

Da aus zahlreichen Untersuchungen bekannt ist, dass auch die finanzielle Situation ein erheblicher Faktor für die Entstehung von Arbeitszeitdiskrepanzen ist (z. B. Souza-Poza & Henneberger, 2002; Weber & Zimmert, 2018), wurden Verlängerungs- und Verkürzungswünsche in Abhängigkeit davon betrachtet, wie leicht es Beschäftigten fällt, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen. Beschäftigte, die berichten, dass ihr Haushalt mit dem gesamten Haushaltseinkommen leicht oder sehr leicht über die Runden kommt, wünschen sich nur selten eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit (9 %). Ganz anders sieht es bei Beschäftigten aus, denen es schwer oder sehr schwer fällt, mit dem Einkommen über die Runden zu kommen. Jeder Fünfte (22 %) von ihnen wünscht sich eine – an eine Veränderung des Einkommens gekoppelte – Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit. Entsprechend möchten auch weniger von ihnen ihre bisherige Arbeitszeit beibehalten. Kaum eine Rolle spielt die Einkommenssituation dagegen für den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten. Unabhängig wie leicht es Beschäftigten fällt, mit dem Einkommen über die Runden zu kommen, möchte etwa jeder Zweite die Arbeitszeit verkürzen.

Fazit

Ein großer Teil der Beschäftigten in Deutschland wünscht sich eine Veränderung seiner wöchentlichen Arbeitszeit. Insgesamt überwiegen dabei Verkürzungswünsche: Jeder zweite Beschäftigte würde gerne seine Wochenstunden reduzieren. Dies betrifft insbesondere Vollzeitbeschäftigte. Verlängerungswünsche sind dagegen nicht so weit verbreitet und kommen häufiger bei Teilzeitbeschäftigten und Beschäftigten, die Schwierigkeiten haben, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen, vor. Bei Teilzeitbeschäftigten liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit häufig unter der gewünschten Arbeitszeit. Bei Vollzeitbeschäftigten entspricht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit dagegen häufig dem Wunsch der Beschäftigten. So ist nicht verwunderlich, dass Beschäftigte, die viele Überstunden machen, besonders häufig ihre Arbeitszeit verkürzen möchten. In größeren Betrieben, in der Industrie, im Handwerk und insbesondere in männerdominierten Branchen arbeiten besonders viele Beschäftigte mit Verkürzungswunsch.

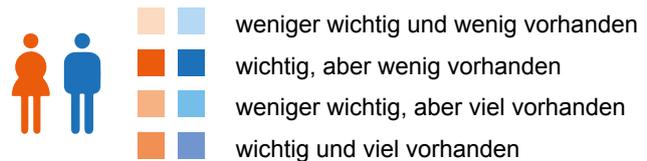
Während sich die meisten Frauen eine lange Teilzeitstelle mit 20 bis 34 Wochenstunden wünschen, bevorzugen Männer lange Vollzeitstellen zwischen 40 und 47 Wochenstunden. Auch über verschiedene Lebensphasen hinweg offenbaren sich deutliche Geschlechterunterschiede. Während Frauen ihre Arbeitszeiten stärker an persönliche Verpflichtungen wie Kinder oder Pflegeaufgaben anpassen, weisen die gewünschten, tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten von Männern auch in sehr unterschiedlichen Lebensphasen eine hohe Konstanz auf. Sie liegen außerdem in allen Lebensphasen deutlich über denen der Frauen. Besonders groß fällt dieser Geschlechterunterschied aus, wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben. Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes liegen auch die gewünschten, tatsächlichen und vertraglichen Arbeitszeiten bei Frauen wieder etwas höher. Im Vergleich zu minderjährigen Kindern haben regelmäßige Pflegeaufgaben einen weit weniger ausgeprägten Effekt auf die gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von Beschäftigten. Dennoch äußern gerade Männer mit Pflegeaufgaben sowie Männer mit Kindern im Vorschulalter oder Kindern ab 13 Jahren und Männer mittleren Alters ohne Kinder oder Pflegeaufgaben besonders häufig Verkürzungswünsche. Verlängerungswünsche sind dagegen bei Männern relativ selten. Verkürzungswünsche bestehen häufig bei Frauen mit Kindern im Vorschulalter oder Pflegeaufgaben und bei Frauen mittleren Alters ohne Kinder oder Pflegeaufgaben. Dagegen möchten Frauen mit älteren Kindern häufiger die Arbeitszeit verlängern.

3.2 Zeitlicher Handlungsspielraum

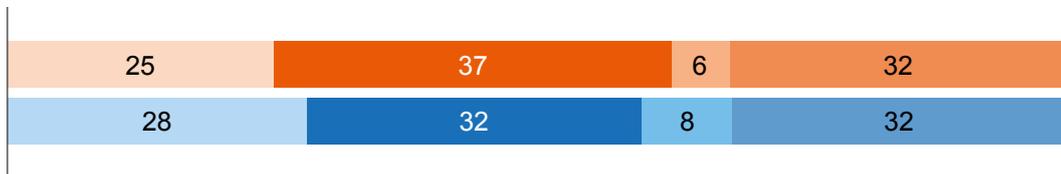
Neben der Länge ist die Flexibilität eine wichtige Dimension der Arbeitszeit. Flexibilitätsmöglichkeiten erleichtern es Beschäftigten, die eigene Arbeitszeit auf private Verpflichtungen und persönliche Bedürfnisse abzustimmen. Sie fördern somit die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und können zu einer besseren Passung von Arbeit und zirkadianen Rhythmen – der sogenannten „inneren Uhr“ – beitragen. Daher wurden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung die Beschäftigten gefragt, wie wichtig ihnen zeitliche Handlungsspielräume in Bezug auf Arbeitsbeginn und -ende, auf den Zeitpunkt von Pausen, auf die Möglichkeit, ein paar Stunden sowie Urlaub oder ein paar Tage freizunehmen sind. Darüber hinaus schätzten die Befragten ein, wie viel Autonomie sie tatsächlich in Bezug auf diese Aspekte der Arbeitszeitgestaltung haben.

Zwei Drittel der Beschäftigten ist es wichtig, Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende zu haben (66 %). Tatsächlich haben aber nur 39 % viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. Etwa jeder dritte Beschäftigte (34 %) ist daher in der ungünstigen Situation, trotz des Wunsches nach Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende, nur wenig Einfluss darauf zu haben. Bei keiner anderen Dimension des zeitlichen Handlungsspielraums ist dieser Anteil so hoch. Frauen ist der Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende häufiger (69 %) wichtig als Männern (63 %). Da gleichzeitig weniger Frauen viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben, ist bei ihnen der Anteil derjenigen, bei denen der tatsächliche Einfluss geringer als der gewünschte ist, deutlich höher (Frauen: 37 %; Männer: 32 %; vgl. Abb. 3.6). Dieser Geschlechterunterschied zeigt sich sowohl bei Beschäftigten in Teilzeit als auch Vollzeit. Dieses ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass vollzeitbeschäftigte Männer mehr Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (40 %) als vollzeitbeschäftigte Frauen (37 %) haben und sich Frauen in Teilzeit (69 %) und Vollzeit (70 %) häufiger Einfluss als Männer in Teilzeit (58 %) und Vollzeit (64 %) wünschen.

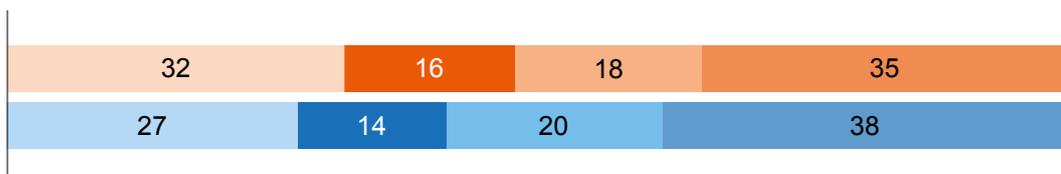
Weniger Beschäftigte wünschen sich dagegen Einfluss darauf, wann sie Pause machen (51 %). Gleichzeitig hat mehr als die Hälfte der Beschäftigten viel Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen (56 %). Dementsprechend ist der Anteil der Beschäftigten, die sich Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen wünschen, diesen jedoch nicht haben, relativ gering (15 %). Männer haben häufiger (59 %) viel Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen als Frauen (52 %), während dies etwa gleich vielen Männern (52 %) und Frauen (51 %) wichtig ist. Vollzeitbeschäftigte haben häufiger (57 %) viel Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen als Teilzeitbeschäftigte (51 %). Zugleich ist dies Vollzeitbeschäftigten auch häufiger wichtig (53 %) als Teilzeitbeschäftigten (47 %). Diese Ergebnisse sind wenig überraschend, da bei Arbeitstagen unter sechs Stunden bei volljährigen Beschäftigten keine Arbeitspause vom Gesetzgeber vorgeschrieben ist und viele Beschäftigte, die halbtags arbeiten, dementsprechend keine Pausen machen möchten oder dürfen.



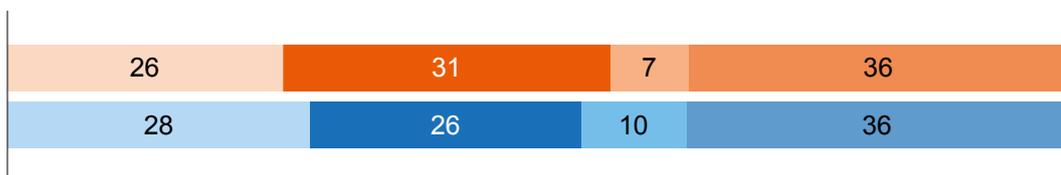
Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende



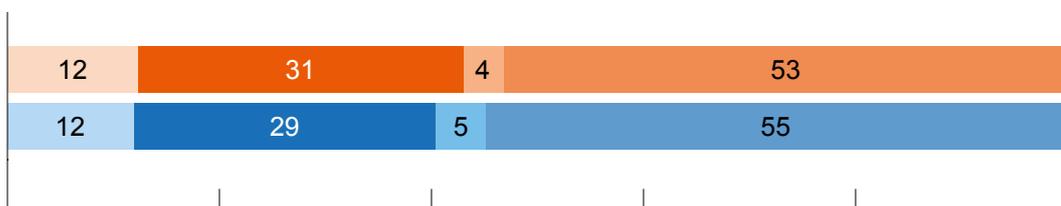
Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen



Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen



Einfluss auf Urlaub, ein paar Tage freinehmen



0% 20% 40% 60% 80% 100%

Rundungsfehler möglich

Abb. 3.6 Gewünschter und tatsächlicher zeitlicher Handlungsspielraum (2017; $8705 \leq n \leq 8729$)

Fast zwei von drei Beschäftigten wünschen sich Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen (64%). Allerdings haben nur 45% tatsächlich viel Einfluss darauf. Bei 28% der Beschäftigten ist trotz viel gewünschtem Einfluss somit nur wenig Einfluss vorhanden. Bei jeder dritten Frau (31%), aber nur jedem vierten Mann (26%) ist dies der Fall. Dieser Unterschied wird nicht durch die höhere Teilzeitquote bei Frauen erklärt, da sich Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte kaum im gewünschten (Teilzeit: 63%; Vollzeit: 64%) oder tatsächlichen Einfluss (Teilzeit: 46%; Vollzeit: 44%) unterscheiden. Vielmehr haben Frauen seltener (43%) als Männer (46%) viel Einfluss darauf, Stunden freizunehmen, obwohl dies Frauen häufiger (67%) wichtig ist als Männern (61%).

Am häufigsten wünschen sich Beschäftigte allerdings viel Einfluss darauf, wann sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen (84 %) können. Möglich ist dies allerdings nur bei 58 % der Beschäftigten. Drei von zehn Beschäftigten (30 %) wünschen sich viel Einfluss darauf, wann sie Urlaub oder Tage freinehmen, haben diesen aber nicht. Bei Frauen (31 %) ist dieser Anteil etwas höher als bei Männern (29 %). Insbesondere haben vollzeitbeschäftigte Frauen (54 %) seltener viel Einfluss als vollzeitbeschäftigte Männer (59 %). Zudem haben Teilzeitbeschäftigte (61 %) mehr Einfluss darauf, Urlaub und Tage freizunehmen als Vollzeitbeschäftigte (57 %). Dabei ist dies teilzeitbeschäftigten Männern deutlich seltener wichtig (74 %) als teilzeitbeschäftigten Frauen sowie vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen (alle 84 %).

Arbeitsplatzbezogene und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Bei der Darstellung nach arbeitsplatzbezogenen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen betrachten wir die augenscheinlich ungünstigste Konstellation aus viel gewünschtem, aber wenig tatsächlichem zeitlichen Handlungsspielraum⁶.

Die größten Unterschiede zeigen sich für den gewünschten und tatsächlichen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. In kleinen (37 %) und mittleren Betrieben (36 %) mit weniger als 50 beziehungsweise weniger als 250 Mitarbeitern kommt es häufiger vor, dass sich Beschäftigte viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wünschen, aber nur wenig Einfluss haben. In großen Betrieben ab 250 Mitarbeitern ist dies seltener (30 %) der Fall. Eine Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass insbesondere im Handwerk viele Beschäftigte (42 %), die sich viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wünschen, nur wenig Einfluss haben. In den sogenannten anderen Bereichen ist der Anteil an Beschäftigten, die sich viel Einfluss auf Pausen wünschen, aber nur wenig haben, relativ hoch (18 %). Unabhängig von Betriebsgröße oder Wirtschaftsbereich ist davon aber nur eine Minderheit betroffen. Im Hinblick auf Stunden freinehmen oder Urlaub, Tage freinehmen, ist der Anteil von Beschäftigten mit viel gewünschtem, aber wenig tatsächlichem Einfluss ähnlich in Betrieben unterschiedlicher Größe und in verschiedenen Wirtschaftsbereichen.

⁶ Für eine detaillierte Darstellung der zeitlichen Handlungsspielräume nach wirtschaftsstrukturellen und soziodemografischen Merkmalen sei auf den Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (BAuA, 2016) verwiesen.

Tab. 3.3 Anteil von Beschäftigten, die sich viel Einfluss wünschen, aber tatsächlich wenig haben, nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (2017; 8344 ≤ n ≤ 8549)

| viel gewünschter, aber wenig tatsächlicher Einfluss auf | | | | |
|---|-------------------------|--------|--------------------|-------------------------|
| | Arbeitsbeginn und -ende | Pausen | Stunden freinehmen | Urlaub, Tage freinehmen |
| Betriebsgröße | | | | |
| bis 49 Mitarbeiter | 37 % | 14 % | 28 % | 29 % |
| 50 bis 249 Mitarbeiter | 36 % | 16 % | 28 % | 31 % |
| ab 250 Mitarbeiter | 30 % | 15 % | 28 % | 29 % |
| Wirtschaftsbereich | | | | |
| öffentlicher Dienst | 35 % | 16 % | 29 % | 29 % |
| Industrie | 33 % | 16 % | 29 % | 30 % |
| Handwerk | 42 % | 14 % | 26 % | 31 % |
| Dienstleistungen | 34 % | 13 % | 27 % | 28 % |
| anderer Bereich | 30 % | 18 % | 28 % | 33 % |

In einigen Branchen und Berufsgruppen ist die tatsächliche Arbeitszeitsouveränität deutlich geringer ausgeprägt als die gewünschte. Beschäftigte in Berufen in Gesundheit und Sozialwesen und Beschäftigte in nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufen, Medizintechnik und in medizinischen Gesundheitsberufen stechen besonders hervor. Sie haben in Bezug auf alle Dimensionen des zeitlichen Handlungsspielraums besonders häufig wenig Einfluss, obwohl sie sich viel Einfluss wünschen. In Bezug auf Flexibilität bei Arbeitsbeginn und -ende klaffen Wunsch und Realität beispielsweise auch bei Beschäftigten im Baugewerbe, im Handel und in der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen häufig auseinander. Gewünschter und tatsächlicher Einfluss auf Pausen passen auch bei Beschäftigten im Baugewerbe und in Erziehung und Unterricht sowie bei Tätigkeiten in Verkehr und Logistik (ohne Fahrzeugführung) oft nicht zusammen. Trotz viel gewünschtem Einfluss haben Beschäftigte in Verkehr und Lagerei häufig wenig Einfluss darauf, ein paar Stunden oder Tage freizunehmen oder darauf, wann sie Urlaub nehmen.

Betrachtung nach Lebensphasen

Zeitlicher Handlungsspielraum kann für Beschäftigte je nach Lebensphase eine unterschiedliche Relevanz haben, da dieser für die Bewältigung von lebensphasenspezifischen Anforderungen genutzt werden kann. Daher wird hier auch der gewünschte und tatsächliche zeitliche Handlungsspielraum im Hinblick auf die oben beschriebenen Lebensphasen analysiert (vgl. Kapitel 3.1).

Insbesondere beim Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende zeichnen sich deutliche Unterschiede in verschiedenen Lebensphasen ab (vgl. Abb. 3.7). Über alle Lebensphasen hinweg zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, denen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wichtig ist, stets höher ist als der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich

viel Einfluss darauf haben. Der Anteil der Beschäftigten, die Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende für wichtig oder sehr wichtig halten, ist am geringsten in der Gruppe der 15 bis 29-Jährigen ohne Kinder/Pflegeaufgaben. Dennoch liegt er auch hier sowohl bei Männern als auch Frauen bei mehr als 50 %. In der Altersgruppe der 30 bis 49-Jährigen ohne Kinder/Pflegeaufgaben liegt er etwas darüber. An Bedeutung scheinen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende aber insbesondere zu gewinnen, wenn jüngere Kinder im Haushalt leben. So liegt bei Frauen mit Kindern unter sechs Jahren im Haushalt der Anteil derjenigen, die sich Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wünschen, bei 83 %. Während bei Frauen mit Kindern ab 13 Jahren dieser Anteil etwas geringer ist, ist er bei Männern in dieser Gruppe am höchsten. In der Altersgruppe der 50 bis 65-Jährigen ohne Kinder/Pflegeaufgaben wünschen sich ähnlich viele Männer und Frauen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. Dagegen halten Frauen mit Pflegeaufgaben dies für wichtiger als Männer mit Pflegeaufgaben. Wie wichtig der Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende ist, ist bei Männern somit weniger durch Sorgeaufgaben bestimmt als bei Frauen. Hingegen schwankt der Anteil von Beschäftigten, die viel oder sehr viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben, nur leicht zwischen den einzelnen Lebensphasen. Tendenziell etwas höher ist der Anteil bei Männern und Frauen mit jüngeren Kindern (0 bis 12 Jahren) im Haushalt. Insgesamt ist die Diskrepanz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Einfluss bei jüngeren Beschäftigten ohne Kinder/Pflegeaufgaben tendenziell geringer als bei Beschäftigten in anderen Lebensphasen. Die größte Diskrepanz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende zeigt sich bei Frauen mit Kindern bis 6 Jahren im Haushalt. So haben 44 % der Frauen, aber nur 28 % der Männer mit Kindern im Vorschulalter nur wenig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende, obwohl sie sich viel wünschen. Auch bei Frauen, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, ist dieser Anteil deutlich höher (40 %) als bei Männern (28 %). Bei Männern ist die Diskrepanz zwischen gewünschtem und tatsächlichem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende dagegen mit 43 % am höchsten, wenn ältere Kinder im Haushalt leben. Ein Erklärungsansatz wäre, dass Beschäftigten, wenn ihre Kinder älter werden, weniger Freiheiten in Bezug auf Arbeitsbeginn und -ende als zuvor eingeräumt werden. Diese Vermutung lässt sich allerdings auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht überprüfen. Auch ob eine Reduktion des tatsächlichen Handlungsspielraums mit einer höheren Bedeutungszuweisung im Sinne einer Kontrastierung von Wunsch und Realität einhergeht, muss in weiteren Studien untersucht werden.

Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende

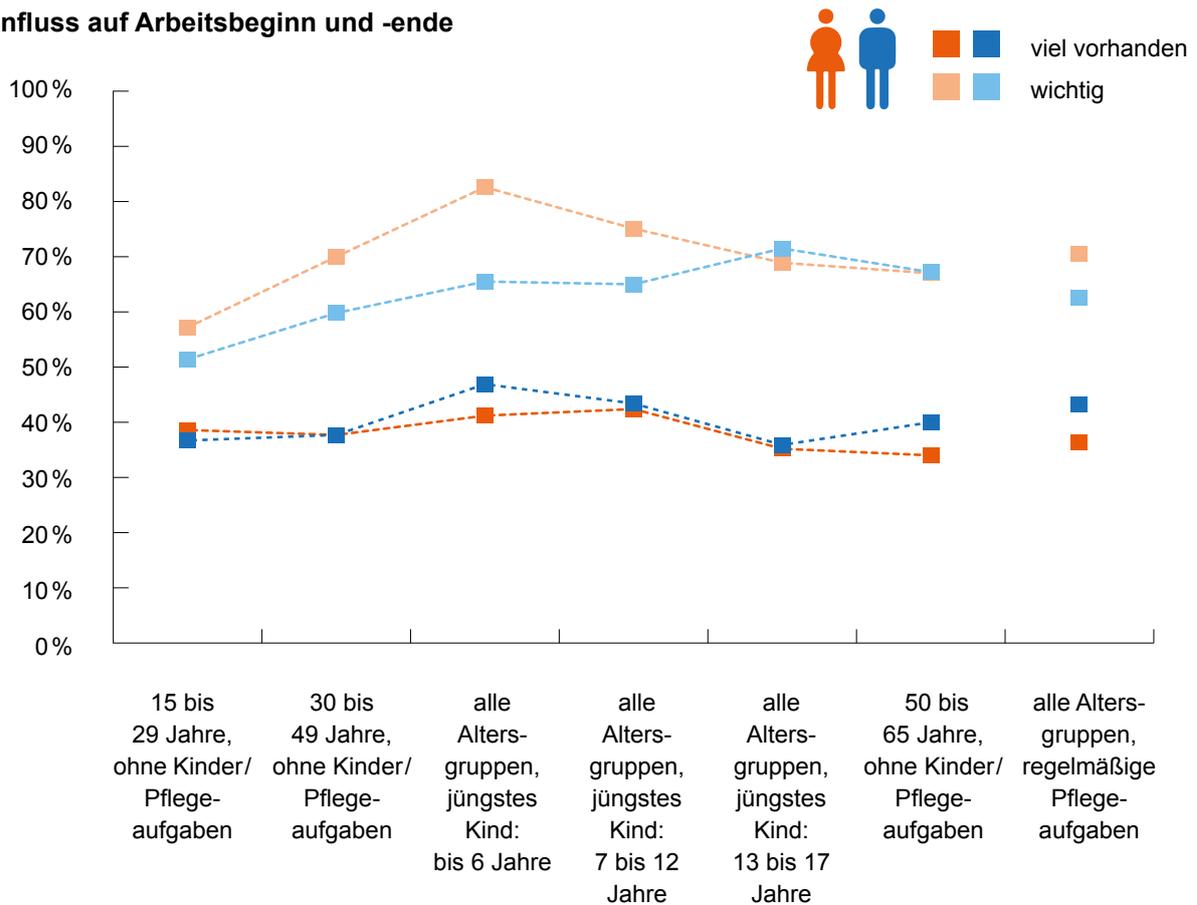


Abb. 3.7 Gewünschter und tatsächlicher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; $8723 \leq n \leq 8730$)

Im Hinblick auf Pausen zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, denen der Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen wichtig ist, ähnlich hoch ist wie der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich viel Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen haben. Dieses Muster zeigt sich für Männer und Frauen in allen Lebensphasen. Sowohl der gewünschte als auch der tatsächliche Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen bleibt über alle Lebensphasen relativ konstant.

Größere Diskrepanzen im Hinblick auf den gewünschten und tatsächlichen Einfluss zeigen sich darauf bezogen, ein paar Stunden freizunehmen. Über alle Lebensphasen ist sowohl bei Männern und Frauen der Anteil derjenigen, die viel Einfluss darauf haben, ein paar Stunden freizunehmen, stets niedriger ist als der Anteil der Beschäftigten, denen dies wichtig ist (vgl. Abb. 3.8). Mit Blick auf den tatsächlichen Einfluss zeigt sich, dass insbesondere Frauen mit Kindern bis 6 Jahren im Haushalt nur selten (36%) berichten, viel Einfluss darauf zu haben, ein paar Stunden freizunehmen, obwohl vielen dies wichtig ist (68%). Mehr als jede dritte Frau (36%) mit Kindern im Vorschulalter hat nur wenig Einfluss darauf, Stunden freizunehmen, obwohl sie sich viel wünscht. Bei Männern betrifft dies nur jeden vierten (25%). Ein ähnlicher Geschlechterunterschied zeigt sich bei Beschäftigten mit regelmäßigen Pflegeaufgaben (Frauen: 34%; Männer: 25%).

Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen

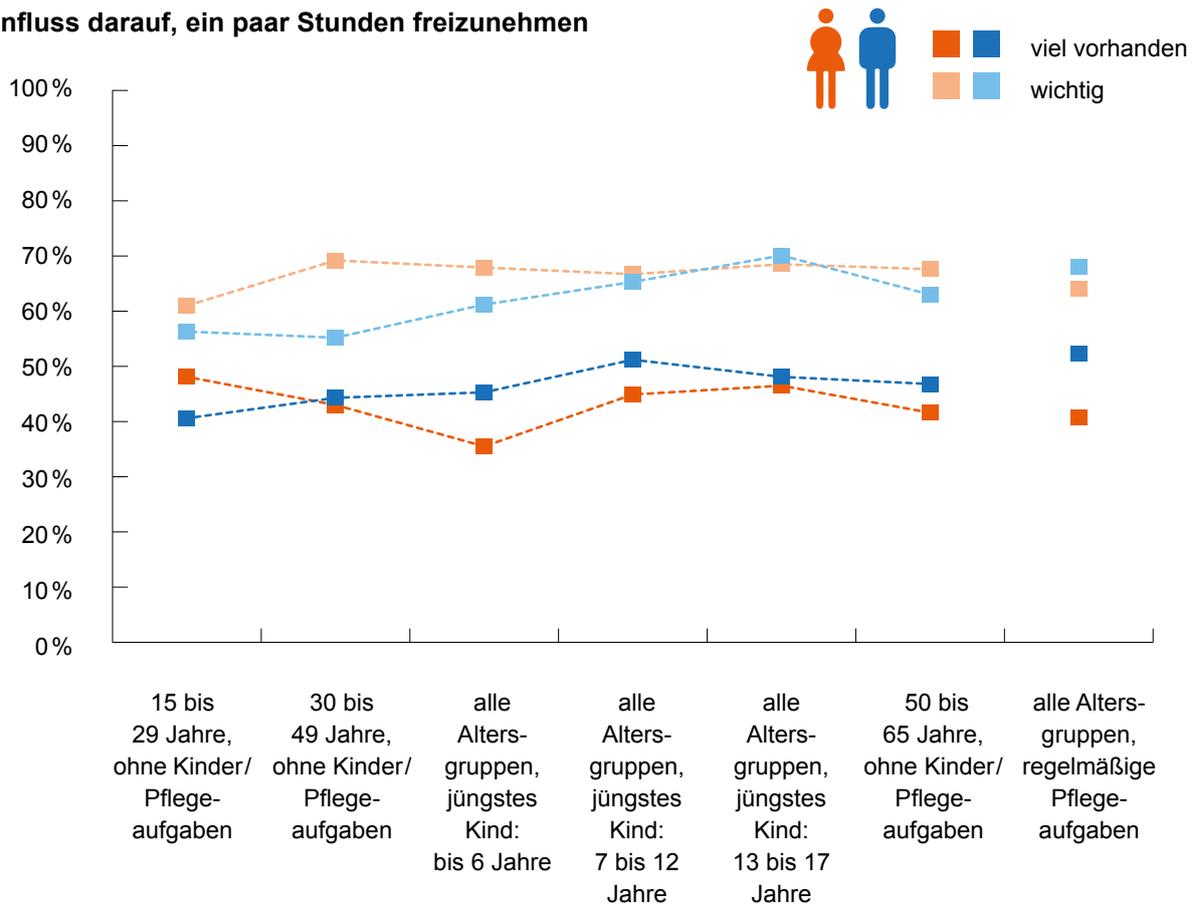


Abb. 3.8 Gewünschter und tatsächlicher Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; $8733 \leq n \leq 8734$)

Die meisten Männer und Frauen in allen Lebensphasen wünschen sich jedoch Einfluss auf Urlaub oder ein paar Tage freinehmen. Über alle Lebensphasen hinweg sagen acht bis neun von zehn Beschäftigten, dass ihnen dies wichtig ist. Jedoch wünschen sich stets mehr Beschäftigte Einfluss auf Urlaub oder darauf, ein paar Tage freizunehmen als dies tatsächlich haben. Der Anteil derjenigen, die viel Einfluss haben, unterscheidet sich kaum nach Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen. Ein deutlicher Geschlechterunterschied ist jedoch bei Männern und Frauen mit regelmäßigen Pflegeaufgaben zu erkennen. Während 65% der Männer viel Einfluss auf Urlaub oder darauf, ein paar Tage freizunehmen haben, sind es lediglich 49% der Frauen.

Fazit

Längst nicht alle Beschäftigten haben so viel Arbeitszeitsouveränität wie sie es sich wünschen. So wünschen sich etwa zwei von drei Beschäftigten Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und darauf, ein paar Stunden freizunehmen. Sogar mehr als acht von zehn Beschäftigten ist es wichtig, mitbestimmen zu können, wann sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen können. Die Realität sieht dagegen oft anders aus. Der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich viel zeitlichen Handlungsspielraum haben, ist deutlich geringer. Einzig der Einfluss auf den Zeitpunkt von Pausen ist in der Regel so wie von den Beschäftigten gewünscht. Besonders im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Diskrepanzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Zeitautonomie groß.

Zudem zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede: Frauen wünschen sich eher als Männer viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende sowie darauf, ein paar Stunden freizunehmen. Insgesamt haben Männer aber häufiger hohe zeitliche Handlungsspielräume als Frauen. Insgesamt klaffen Wunsch und Wirklichkeit bei Frauen deutlicher auseinander als bei Männern. Eine Betrachtung nach Lebensphasen offenbart, dass dies insbesondere der Fall ist, wenn Frauen Kinder im Vorschulalter haben oder regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen.

3.3 Trennung von Arbeit und Privatleben

Erwerbstätige sind Grenzgänger, die sich oft täglich zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Privatleben bewegen (Clark, 2000). Die Grenzen, die die Übergänge zwischen Arbeit und Privatleben markieren, können zeitlicher, örtlicher und psychologischer Natur sein. So können beispielsweise Schichtpläne die für Arbeit vorgesehenen Zeiten festlegen. Zudem kann das eigene Zuhause dem Privatleben und das Firmengelände der Arbeit vorbehalten sein oder das Ausschalten des Diensthandy symbolisiert den Beginn des Feierabends. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben können dabei mehr oder weniger flexibel und durchlässig sein. So ermöglicht Flexibilität beispielsweise durch den oben beschriebenen zeitlichen Handlungsspielraum eine Ausweitung oder Verengung von Lebensbereichen durch Verschiebung der Grenzen. Die Durchlässigkeit von Grenzen bestimmt hingegen, wie sehr sich Arbeit und Privatleben vermischen. So ist es beispielsweise denkbar, dass sich diese Grenzen in Familienunternehmen, in denen alle Familienmitglieder mitarbeiten, beinahe vollständig auflösen (Kruse, 2009). Das Thema Entgrenzung wird heutzutage zunehmend relevanter, da moderne Informations- und Kommunikationstechnologien eine Aufweichung der Grenzen in vielen Tätigkeitsbereichen möglich machen. Dabei birgt die Entgrenzung verschiedener Lebensbereiche sowohl Chancen als auch Risiken, beispielsweise im Hinblick auf eine flexible Reaktion auf Arbeitsanforderungen, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und eine erfolgreiche Erholung (Beermann et al., 2017).

Erwerbstätige unterscheiden sich hinsichtlich ihres Bedürfnisses, Arbeit und Privatleben zu trennen oder zu integrieren (Edwards & Rothbard, 1999). Während sich die einen eine Vermischung verschiedener Lebensbereiche wünschen, ist für andere eine klare Abgrenzung wichtig. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 wurden die Be-

schäftigten daher gefragt, wie wichtig ihnen die Trennung von Arbeit und Privatleben ist. Zudem sollten sie einschätzen, inwiefern eine Trennung von Arbeit und Privatleben bei ihrer Tätigkeit möglich ist. Mehr als drei von vier Beschäftigten (78 %) halten eine Trennung von Arbeit und Privatleben für wichtig. Die übrigen 22 % halten sie dagegen für weniger wichtig (unwichtig: 8 %; neutral: 14 %). Drei Viertel der Beschäftigten (76 %) berichten, dass eine solche Trennung bei ihrer Tätigkeit gut möglich ist. Bei jedem zehnten Beschäftigten (10 %) ist eine Trennung nicht gut möglich und 14 % geben an, dass dies teilweise möglich ist. Ein Vergleich der Präferenzen und Möglichkeiten zeigt, dass beinahe zwei Drittel der Beschäftigten (64 %) sich eine Trennung wünschen und dies auch bei ihnen möglich ist. Bei 12 % der Beschäftigten ist dies möglich, obgleich gar nicht unbedingt gewünscht. Jeder zehnte Beschäftigte (10 %) legt wenig Wert auf eine Trennung von Arbeit und Privatleben und hat auch weniger Möglichkeiten dazu. Dagegen wünscht sich jeder siebte Beschäftigte (14 %) eine Trennung von Arbeit und Privatleben, ist aber in der ungünstigen Situation, dass dies bei der eigenen Tätigkeit nicht gut möglich ist.

Männer und Frauen schätzen die Wichtigkeit und Möglichkeit einer Trennung von Arbeit und Privatleben nahezu gleich ein (vgl. Abb. 3.9). Die große Mehrheit der Männer (65 %) und Frauen (64 %) wünscht sich eine Trennung von Arbeit und Privatleben und gibt an, dass dies bei der eigenen Tätigkeit auch gut möglich ist. Ein kleiner Teil der Männer und Frauen (beide 12 %) gibt an, dass eine Trennung zwar gut möglich ist, aber sie dies nicht als wichtig empfinden. Etwas weniger Männer (10 %) und Frauen (9 %) finden eine Trennung weder wichtig, noch ist sie bei ihrer Tätigkeit gut möglich. Bei 15 % der Frauen und 13 % der Männer ist eine Trennung von Arbeit und Privatleben allerdings nicht möglich, obwohl dies gewünscht ist.

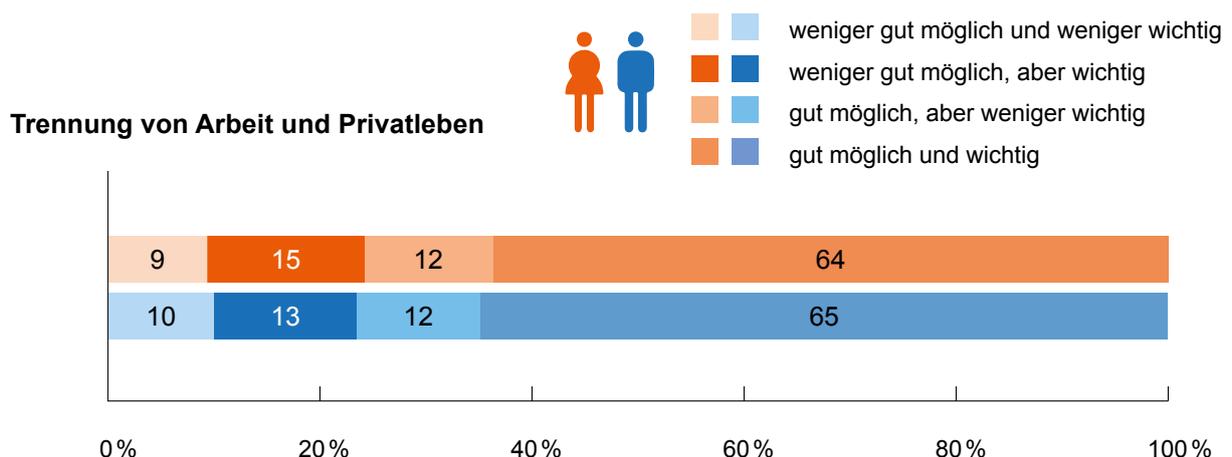


Abb. 3.9 Gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben (2017; n = 8760)

Unterschiede zeigen sich bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. So empfindet ein etwas größerer Anteil der Vollzeitbeschäftigten (79 %) im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten (76 %) die Trennung von Arbeit und Privatleben als wichtig. Allerdings ist eine solche Trennung bei Vollzeitbeschäftigten etwas seltener (75 %) gut möglich als bei Teilzeitbeschäftigten (80 %). Dementsprechend ist bei Vollzeitbeschäftigten der Anteil derjenigen, die sich eine Trennung wünschen, aber weniger gute Möglichkeiten dazu haben, etwas größer (15 %) als bei Teilzeitbeschäftigten (11 %).

Arbeitsplatzbezogene und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

In großen Betrieben ab 250 Mitarbeitern ist die Trennung von Arbeit und Privatleben häufiger gut möglich (80 %) als in kleinen (74 %) und mittleren Betrieben (73 %). Zugleich ist allerdings auch mehr Beschäftigten in großen (80 %) als in kleinen (76 %) und mittleren Betrieben (77 %) eine Trennung wichtig. Der Anteil der Beschäftigten, die sich eine Trennung wünschen, aber nicht verwirklichen können, ist in großen Betrieben ab 250 Mitarbeitern insgesamt am kleinsten (12 %; vgl. Tab. 3.4). Insbesondere in der Industrie ist eine Trennung von Arbeit und Privatleben häufig gut möglich (80 %). Deutlich seltener haben Beschäftigte im öffentlichen Dienst dazu die Möglichkeit (71 %), obwohl sich auch hier mehr als drei Viertel der Beschäftigten (78 %) eine Trennung wünschen. Dementsprechend ist der Anteil derjenigen, die entgegen ihrer Präferenz wenige Möglichkeiten zur Trennung von Arbeit und Privatleben haben, im öffentlichen Dienst am höchsten (17 %) und in der Industrie am kleinsten (12 %). Auch im Handwerk hat nur ein kleiner Teil der Beschäftigten (12 %) weniger Möglichkeiten zur Trennung als gewünscht.

Tab. 3.4 Gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (2017; $8\,502 \leq n \leq 8\,576$)

| | Trennung von Arbeit und Privatleben | | | |
|---------------------------|---|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| | weniger gut möglich und weniger wichtig | weniger gut möglich, aber wichtig | gut möglich, aber weniger wichtig | gut möglich und wichtig |
| Betriebsgröße | | | | |
| bis 49 Mitarbeiter | 11 % | 15 % | 12 % | 61 % |
| 50 bis 249 Mitarbeiter | 10 % | 17 % | 12 % | 61 % |
| ab 250 Mitarbeiter | 8 % | 12 % | 12 % | 69 % |
| Wirtschaftsbereich | | | | |
| öffentlicher Dienst | 12 % | 17 % | 10 % | 61 % |
| Industrie | 9 % | 12 % | 11 % | 69 % |
| Handwerk | 10 % | 12 % | 10 % | 67 % |
| Dienstleistungen | 8 % | 14 % | 15 % | 63 % |
| anderer Bereich | 9 % | 15 % | 14 % | 62 % |

Eine detaillierte Betrachtung nach Branchen offenbart, dass eine Trennung von Arbeit und Privatleben beispielsweise bei Beschäftigten in Erziehung und Unterricht weniger gut möglich ist. Hier bleiben die Möglichkeiten zur Trennung häufig hinter den Präferenzen der Beschäftigten zurück. Gute Möglichkeiten zur Trennung haben dagegen beispielsweise Beschäftigte in der Energieversorgung oder im Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbereich. Schaut man auf einzelne Berufe, zeigt sich, dass zum Beispiel Beschäftigte in lehrenden und ausbildenden Berufen oder in Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen selten Arbeit und Privatleben trennen können, auch wenn das vielen von ihnen wichtig ist. Wesentlich häufiger ist das beispielsweise bei Beschäftigten in Reinigungsberufen, in Bauplanungs-, Architektur- oder Vermessungsberufen, oder in Hoch- und Tiefbauberufen möglich.

Betrachtung nach Lebensphasen

Schlüsselt man die Präferenzen und Möglichkeiten zur Trennung von Arbeit und Privatleben nach unterschiedlichen Lebensphasen auf, zeigt sich ein sehr homogenes Bild (vgl. Abb. 3.10). So bewegen sich Präferenzen und Möglichkeiten bei Männern und Frauen in allen Lebensphasen auf einem sehr ähnlichen Niveau. Bei 70 bis 80 % der Männer und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen ist eine Trennung gut möglich. Rund 75 bis 81 % der Männer und Frauen in allen Lebensphasen empfinden es als wichtig, Arbeit und Privatleben zu trennen. Insgesamt zeigen sich somit bei der gewünschten und tatsächlichen Trennung von Arbeit und Privatleben aus einer Lebensphasenperspektive keine Unterschiede. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Präferenz für eine Trennung von Arbeit und Privatleben ein weit verbreiteter Wunsch ist, der nur wenig Variation in unterschiedlichen Lebensphasen zeigt.

Trennung von Arbeit und Privatleben

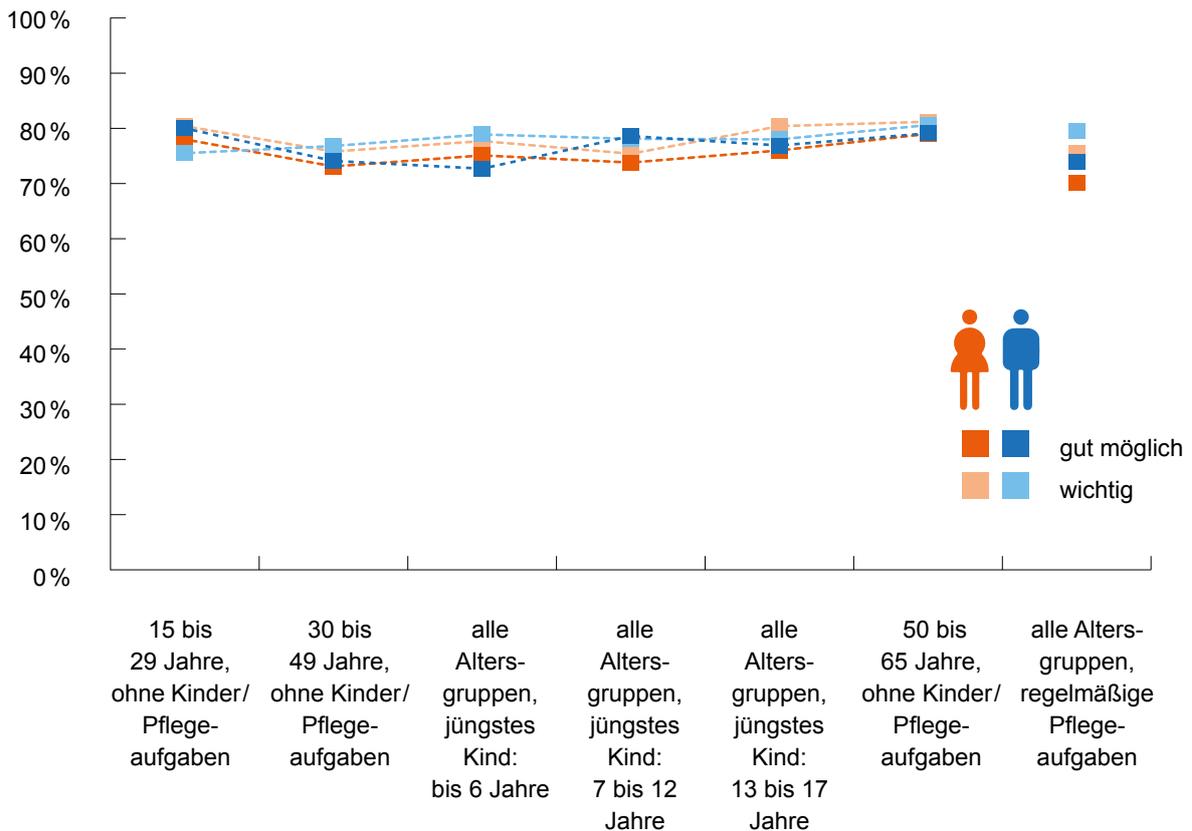


Abb. 3.10 Gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; $8752 \leq n \leq 8756$)

Fazit

Mehr als drei von vier Beschäftigten in Deutschland ist eine Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig. Ähnlich viele Beschäftigte haben bei ihrer Tätigkeit auch gute Möglichkeiten dazu. Allerdings bleiben bei einem von sieben Beschäftigten die Möglichkeiten zur Trennung hinter den Präferenzen zurück. Dies kommt bei Vollzeitbeschäftigten etwas häufiger als bei Teilzeitbeschäftigten vor. Besonders schwierig gestaltet sich die Trennung von Arbeit und Privatleben in lehrenden und ausbildenden Berufen oder in Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen. Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich der Möglichkeiten und Präferenzen zur Trennung von Arbeit und Privatleben kaum. Auch in unterschiedlichen Lebensphasen zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede. Insgesamt spricht dies dafür, dass der Wunsch nach Trennung von Arbeit und Privatleben auch bei unterschiedlichsten Beschäftigtengruppen dominant ist und stets nur eine Minderheit eine Entgrenzung beider Lebensbereiche bevorzugt.

4 Realisierung von Arbeitszeitwünschen

Sowohl in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 als auch 2017 wollten sechs von zehn Beschäftigten ihre wöchentliche Arbeitszeit verlängern oder verkürzen. Aktuelle Forschung zeigt, dass längst nicht allen Beschäftigten eine Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche gelingt (Sopp & Wagner, 2016). Die Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen scheint zudem stark von soziodemografischen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen abzuhängen (Weber & Zimmert, 2018). Im Folgenden wird für Beschäftigte, die an beiden Wellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung teilgenommen haben, analysiert, inwiefern sich ihre Wünsche in Bezug auf die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit von 2015 zwei Jahre später realisiert haben. Darüber hinaus werden Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen analysiert. Zudem wird für alle Beschäftigten, die an der zweiten Welle teilgenommen haben, und sich eine andere Arbeitszeit als ihre aktuelle wünschen, dargestellt, was sie daran hindert, ihren Arbeitszeitwunsch zu realisieren.

4.1 Entwicklung von Arbeitszeitdiskrepanzen und Arbeitszeitwünschen

Die wiederholte Befragung derselben Beschäftigten erlaubt die Beobachtung von individuellen Arbeitszeitdiskrepanzen über die Zeit⁷. Zunächst wird betrachtet, ob sich die tatsächliche Arbeitszeit zwischen 2015 und 2017 verlängert oder verkürzt hat oder gleich geblieben ist. Zusätzlich wird berichtet, in welchem Stundenumfang eine solche Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit stattgefunden hat. Schließlich wird dargestellt, inwiefern sich Arbeitszeitwünsche in den vorangegangenen zwei Jahren verändert haben. Bestand 2015 ein Verlängerungs- oder Verkürzungswunsch und möchten die Beschäftigten ihre Arbeitszeit 2017 beibehalten, spricht dies tendenziell für eine Auflösung der Arbeitszeitdiskrepanz, beispielsweise dadurch, dass sich die tatsächliche Arbeitszeit an die gewünschte angenähert hat, sodass die Beschäftigten nun ihre Arbeitszeit beibehalten möchten. Möglich ist allerdings auch, dass sich die gewünschte Arbeitszeit verändert hat, beispielsweise durch eine Veränderung von privaten oder beruflichen Umständen oder im Sinne einer Resignation, die zur Aufgabe eines zuvor bestehenden Arbeitszeitwunsches geführt hat.

Tendenziell entwickelte sich bei 42 % der Beschäftigten die Arbeitszeit in Übereinstimmung mit dem in 2015 geäußerten Arbeitszeitwunsch. So konnten 42 % der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch die Arbeitszeit verkürzen, 34 % der Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch konnten die Arbeitszeit beibehalten und 65 % der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch konnten die Arbeitszeit verlängern (vgl. Tab. 4.1). Im Durchschnitt konnten Beschäftigte mit Verkürzungswunsch ihre Arbeitszeit um eine Stunde verkürzen, bei Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch erhöhte sie sich um eine knappe halbe Stunde und Beschäftigte mit Verlängerungswunsch konnten die Arbeitszeit um durchschnittlich 4 Stunden erhöhen.

⁷ Die Analysen in diesem Unterkapitel beziehen sich auf längsschnittliche Daten von Beschäftigten mit gültigen Angaben zur tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit bei beiden Befragungszeitpunkten 2015 und 2017 (n = 5567).

Tab. 4.1 Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit nach Arbeitszeitwunsch in 2015 (2015/2017; n = 5567)

| Arbeitszeitwunsch in 2015 | Tatsächliche Arbeitszeit | |
|---|---------------------------|-------------------|
| | 2017 im Vergleich zu 2015 | Differenz zu 2015 |
| Verkürzungswunsch  | 31 % längere Arbeitszeit: | +4,6 Stunden |
| | 27 % gleiche Arbeitszeit: | 0,0 Stunden |
| | 42 % kürzere Arbeitszeit: | -6,7 Stunden |
| | gesamt: | -1,4 Stunden |
| Beibehaltungswunsch  | 37 % längere Arbeitszeit: | +5,3 Stunden |
| | 34 % gleiche Arbeitszeit: | 0,0 Stunden |
| | 30 % kürzere Arbeitszeit: | -5,2 Stunden |
| | gesamt: | +0,4 Stunden |
| Verlängerungswunsch  | 65 % längere Arbeitszeit: | +7,5 Stunden |
| | 18 % gleiche Arbeitszeit: | 0,0 Stunden |
| | 17 % kürzere Arbeitszeit: | -4,3 Stunden |
| | gesamt: | +4,2 Stunden |

Wie bereits oben beschrieben konnten vier von zehn Beschäftigten mit Verkürzungswunsch in 2015 (42 %) tatsächlich die Arbeitszeit verkürzen und zwar im Durchschnitt um 7 Stunden. Etwas mehr als jeder vierte Beschäftigte mit Verkürzungswunsch (27 %) behielt seine bisherige Arbeitszeit bei. Etwas weniger als ein Drittel (31 %) der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch hatte 2017 eine längere Arbeitszeit als 2015. Sie arbeiteten durchschnittlich rund 5 Stunden länger als zwei Jahre zuvor.

Von den Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch in 2015 konnte ein Drittel (34 %) tatsächlich die Arbeitszeit beibehalten. Ein Drittel der Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch (34 %) arbeitete 2017 länger als 2015. Im Durchschnitt verlängerte sich ihre tatsächliche Arbeitszeit um rund 5 Stunden. Drei von zehn Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch (30 %) hatten 2017 eine kürzere tatsächliche Arbeitszeit als in 2015. Im Schnitt verkürzte sich die tatsächliche Arbeitszeit um 5 Stunden.

Von den Beschäftigten mit Verlängerungswunsch konnten 65 % die Arbeitszeit verlängern und zwar im Schnitt um rund 8 Stunden. Die gleiche Arbeitszeit wie bisher hatten 18 % der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch. Sogar eine kürzere Arbeitszeit als noch 2015 hatten 17 % der Beschäftigten mit vorherigem Verlängerungswunsch. Die tatsächliche Arbeitszeit war bei ihnen im Schnitt 4 Stunden kürzer.

Von einer Verlängerung der Arbeitszeit versprechen sich Beschäftigte mit Verlängerungswunsch in der Regel auch einen höheren Verdienst. Daher lohnt insbesondere in dieser Gruppe ein Blick auf die vertragliche Arbeitszeit. So zeigt sich, dass bei Beschäftigten mit Verlängerungswunsch in 2015, die ihre tatsächliche Arbeitszeit verlängern konnten, die vertragliche Arbeitszeit nicht in gleichem Umfang zunahm. Statt wie die tatsächliche Arbeitszeit um rund 8 Stunden, erhöhte sie sich lediglich um 4 Stunden. Dennoch kamen diese Beschäftigten 2017 häufiger leicht mit dem Haushaltseinkom-

men über die Runden (45%) als noch 2015 (39%). Auch der Anteil derjenigen, denen es schwer fiel, über die Runden zu kommen, hat sich von 27% in 2015 auf 16% in 2017 reduziert. Relativierend muss jedoch hervorgehoben werden, dass sich auch bei Beschäftigten mit Verlängerungswunsch, die ihre Arbeitszeit nicht verlängern konnten, der Anteil derjenigen, die mit dem Haushaltseinkommen leicht über die Runden kommen, erhöht hat (2015: 45%; 2017: 52%).

Vergleicht man die Arbeitszeitwünsche bei der ersten und zweiten Befragung, zeigt sich, dass sich bei drei von zehn Beschäftigten (29%) eine zuvor bestehende Arbeitszeitdiskrepanz gänzlich auflöste. So wollten 27% der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch und 35% der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch in 2015 zwei Jahre später ihre Arbeitszeit beibehalten (vgl. Abb. 4.1). Dass Verkürzungswünsche eine geringere Chance auf Realisierung als Verlängerungswünsche haben, ist auch aus anderen Studien bekannt (Sopp & Wagner, 2016).

Bei den meisten Beschäftigten (58%) war allerdings im Lauf der zwei Jahre keine Veränderung des Arbeitszeitwunsches festzustellen. So möchten zwei Drittel (68%) der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch in 2015 zwei Jahre später auch noch ihre Arbeitszeit verkürzen. Selbst bei denjenigen, die ihre Arbeitszeit verkürzen konnten, bleibt überwiegend ein Verkürzungswunsch bestehen (60%). Mehr als die Hälfte (53%) der Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch in 2015 ist auch zwei Jahre später mit der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit zufrieden. Vier von zehn Beschäftigten (39%) mit Verlängerungswunsch in 2015, möchten auch zwei Jahre später noch ihre Arbeitszeit verlängern. Auch jeder Dritte (33%), der tatsächlich die Arbeitszeit verlängern konnte, hat weiterhin einen Verlängerungswunsch.

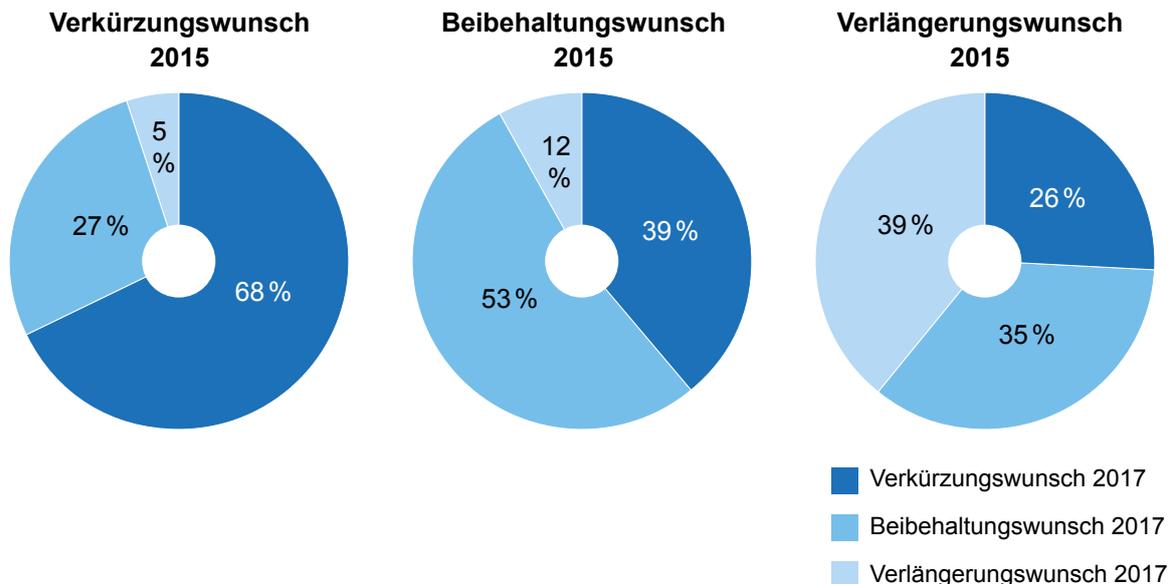


Abb. 4.1 Arbeitszeitwunsch in 2017 in Abhängigkeit vom Arbeitszeitwunsch in 2015 (2015/2017; n = 5567)

Fazit

Bei etwas mehr als vier von zehn Beschäftigten entwickelte sich die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in Richtung des zwei Jahre zuvor geäußerten Arbeitszeitwunsches. Bei drei von zehn Beschäftigten, die zuvor verkürzen oder verlängern wollten, löste sich der zuvor bestehende Verkürzungs- oder Verlängerungswunsch sogar vollständig auf.

Zwei von fünf Beschäftigten mit Verkürzungswunsch in 2015 konnten die Arbeitszeit tatsächlich verkürzen. Über ein Viertel behielt die Arbeitszeit bei und drei von zehn Beschäftigten mit Verkürzungswunsch arbeiten in 2017 mehr als in 2015. Unabhängig von der Veränderung der tatsächlichen Arbeitszeit, bleibt bei einem Großteil der Beschäftigten der Verkürzungswunsch bestehen.

Ein Drittel der Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch in 2015 konnte die Arbeitszeit tatsächlich beibehalten. Etwas mehr als ein Drittel hatte nun allerdings längere Arbeitszeiten und etwas weniger als ein Drittel kürzere Arbeitszeiten. Etwas mehr als die Hälfte möchte weiterhin die Arbeitszeit beibehalten, während zwei von fünf Beschäftigten mit Beibehaltungswunsch nun die Arbeitszeit verkürzen möchten.

Beinahe zwei Drittel der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch in 2015 arbeiteten zwei Jahre später tatsächlich länger als zuvor. Etwa einer von sechs Beschäftigten mit Verlängerungswunsch behielt seine Arbeitszeit bei und ebenso viele arbeiteten nun kürzer als zuvor. Zwei von fünf Beschäftigten möchten auch weiterhin ihre Arbeitszeit verlängern.

Insgesamt entwickelte sich somit bei einem beträchtlichen Anteil der Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwei Jahren in die gewünschte Richtung. Dies war bei Beschäftigten mit zuvor bestehenden Verlängerungswünschen eher der Fall als bei Beschäftigten mit Verkürzungswünschen. Dennoch konnten bei vielen Beschäftigten Arbeitszeitdiskrepanzen nicht gänzlich aufgelöst werden und auch neue Verkürzungs- und Verlängerungswünsche sind in diesem Zeitraum entstanden.

4.2 Rahmenbedingungen für die Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen

Studien deuten darauf hin, dass die Realisierung von Arbeitszeitwünschen bestimmten Beschäftigtengruppen mit unterschiedlicher Wahrscheinlichkeit gelingt (z. B. Seifert, Holst, Matiaske & Tobsch, 2016; Weber & Zimmert, 2018). Im Folgenden wird daher dargestellt, inwiefern verschiedene soziodemografische sowie arbeitsplatzbezogene und wirtschaftsstrukturelle Merkmale mit der Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen zusammenhängen⁸. Dabei wird von einer Auflösung einer Arbeitszeitdiskrepanz gesprochen, wenn Beschäftigte mit Verkürzungs- oder Verlängerungswunsch in 2015 zwei Jahre später ihre Arbeitszeit beibehalten möchten. Wie sich die tatsächliche Stundenzahl entwickelt hat, wurde bei dieser Analyse nicht berücksichtigt.

Soziodemografische Merkmale

Mit Blick auf Verkürzungswünsche war bei Frauen häufiger als bei Männern eine Auflösung der Arbeitszeitdiskrepanz zu beobachten (vgl. Tab. 4.2). Während drei von zehn Frauen (30 %) mit Verkürzungswunsch in 2015 zwei Jahre später ihre Arbeitszeit beibehalten wollten, wollte dies nur ein Viertel (25 %) der Männer. Bei Männern, aber nicht bei Frauen mit Verkürzungswunsch zeigen sich je nach Alter Unterschiede: Besonders häufig wollten Männer zwischen 55 und 65 Jahren (32 %) ihre Arbeitszeit zwei Jahre später beibehalten. Wenn Kinder im Haushalt leben, möchten Männer dagegen seltener (22 %) ihre Arbeitszeit zwei Jahre später beibehalten als wenn keine Kinder im Haushalt leben (27 %). Bei Frauen mit und ohne minderjährige Kinder zeigt sich hingegen kein Unterschied. Welches Bildungsniveau die Beschäftigten haben, ob sie regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen und ob sie mit einem Partner zusammenleben, hängt kaum mit der Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen bei Verkürzungswünschen zusammen. Mit Ausnahme des Ergebnisses für Männer mit Kindern im Haushalt bestätigen sich diese Ergebnisse in multivariaten, nach Geschlecht stratifizierten, inferenzstatistischen Analysen.

Frauen und Männer mit Verlängerungswunsch konnten gleich häufig ihre Arbeitszeitdiskrepanz auflösen. Allerdings wollten Frauen mit minderjährigen Kindern im Haus zwei Jahre später eher ihre Arbeitszeit beibehalten (40 %) als Frauen ohne Kinder (30 %). Außerdem zeigt sich, dass Frauen, die mit einem Partner zusammenleben, mit größerer Wahrscheinlichkeit ihren Verlängerungswunsch auflösen können (39 %). Während für Frauen die familiäre Situation somit eng mit der Auflösung von Verlängerungswünschen zusammenhängt, zeigen sich Unterschiede in Bezug auf Partner oder Kinder bei Männern nicht. Bei vorherigem Verlängerungswunsch deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Männer mit hohem Bildungsniveau häufiger zwei Jahre später ihre Arbeitszeit beibehalten möchten. Für Männer und Frauen, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, zeichnet sich die Tendenz ab, dass diese häufiger zwei Jahre später ihre Arbeitszeit beibehalten möchten. Kaum Unterschiede zeigen sich für das

⁸ Die Analysen in diesem Unterkapitel beziehen sich auf längsschnittliche Daten von Beschäftigten mit gültigen Angaben zur tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit bei beiden Befragungszeitpunkten 2015 und 2017 (n = 5567). Hinsichtlich soziodemografischer und arbeitsplatzbezogener Merkmale wurden Daten von 2017 herangezogen.

Alter. Auch im Hinblick auf Verlängerungswünsche bestätigen sich diese Ergebnisse in weiterführenden inferenzstatistischen Verfahren.

Tab. 4.2 Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen nach soziodemografischen Merkmalen (2015/2017; $5563 \leq n \leq 5567$)

| | Auflösung eines Verkürzungswunsches ¹ | | | Auflösung eines Verlängerungswunsches ¹ | | |
|---|--|--------|--------|--|--------|--------|
| | Frauen | Männer | gesamt | Frauen | Männer | gesamt |
| gesamt | 30 % | 25 % | 27 % | 35 % | 35 % | 35 % |
| Alter in Jahren | | | | | | |
| 15–29 | * | * | 32 % | * | * | * |
| 30–44 | 30 % | 19 % | 23 % | * | * | 38 % |
| 45–54 | 28 % | 25 % | 26 % | 29 % | * | 32 % |
| 55–65 | 31 % | 32 % | 31 % | * | * | 39 % |
| Bildung² | | | | | | |
| niedrig / mittel | 31 % | 26 % | 28 % | 36 % | * | 34 % |
| hoch | 29 % | 24 % | 26 % | 33 % | 44 % | 37 % |
| Minderjährige Kinder im Haushalt | | | | | | |
| mindestens ein Kind | 30 % | 22 % | 25 % | 40 % | * | 38 % |
| keine Kinder | 30 % | 27 % | 28 % | 30 % | 36 % | 33 % |
| Pflegeaufgaben | | | | | | |
| täglich oder mehrmals pro Woche | * | * | 29 % | * | * | * |
| seltener oder gar nicht | 30 % | 25 % | 27 % | 32 % | 34 % | 33 % |
| Zusammenleben mit Partner | | | | | | |
| mit Partner | 30 % | 25 % | 27 % | 39 % | 34 % | 37 % |
| ohne Partner | 30 % | 25 % | 27 % | * | * | 30 % |

* Fallzahl zu gering

¹ Anteil von Beschäftigten mit Verkürzungs- bzw. Verlängerungswunsch in 2015, die 2017 ihre Arbeitszeit beibehalten möchten

² Klassifikation nach ISCED

Arbeitsplatzbezogene und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Bei Beschäftigten mit Verkürzungswunsch zeigen sich je nach Wirtschaftsbereich Unterschiede (vgl. Tab. 4.3): Im Handwerk möchte nur jeder fünfte Beschäftigte (19%) mit Verkürzungswunsch zwei Jahre später seine Arbeitszeit beibehalten – hier lösten sich Wünsche nach einer Stundenreduktion also eher selten auf. Allerdings war auch im Handwerk insgesamt ein Anstieg der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten zu verzeichnen (BAuA, 2018), der möglicherweise auf die gute konjunkturelle Entwicklung im Handwerk (Düring, 2017) bei gleichzeitigem Fachkräftemangel (Thomä, 2014) zurückzuführen ist. Auch mit zunehmender Betriebsgröße war eine Auflösung von

Verkürzungswünschen wahrscheinlicher. So wollten 23% der Beschäftigten in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Mitarbeitern 2017 ihre Arbeitszeit beibehalten, aber 30% der Beschäftigten in großen Betrieben ab 250 Mitarbeitern. Die Auflösung von Verkürzungswünschen gelingt in größeren Betrieben möglicherweise eher, da diese über eine größere Personalausstattung verfügen, über die eine Umverteilung von Arbeitsaufgaben eher ermöglicht werden kann. Zugleich können fehlende Organisationsstrukturen bei kleinen und mittleren Betrieben Hemmnisse für die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle darstellen (Kraetsch & Trinczek, 1996; Müller-Wieland & Hochfeld, 2017). Darüber hinaus besteht nach Teilzeit- und Befristungsgesetz ein Anspruch auf Verringerung und Neuverteilung der Arbeit erst bei Betrieben mit mindestens 15 Mitarbeitern (§ 8 Abs. 7, TzBfG)⁹.

Hinsichtlich der Auflösung von Verlängerungswünschen zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede nach Betriebsgröße. Aufgrund der geringen Fallzahlen ist eine detailliertere Aufschlüsselung nach Wirtschaftsbereichen nicht möglich.

Tab. 4.3 Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen nach arbeitsplatzbezogenen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen (2015/2017; 5415 ≤ n ≤ 5566)

| | Auflösung eines Verkürzungswunsches ¹ | Auflösung eines Verlängerungswunsches ¹ |
|----------------------------|--|--|
| Wirtschaftsbereiche | | |
| öffentlicher Dienst | 29% | 36% |
| Industrie | 25% | * |
| Handwerk | 19% | * |
| Dienstleistungen | 27% | 31% |
| anderer Bereich | 32% | * |
| Betriebsgröße | | |
| bis 49 Mitarbeiter | 23% | 36% |
| 50 bis 249 Mitarbeiter | 27% | 38% |
| ab 250 Mitarbeiter | 30% | 32% |
| Arbeitgeberwechsel | | |
| gleicher Arbeitgeber | 26% | 34% |
| anderer Arbeitgeber | 32% | * |

* Fallzahl zu gering

¹ Anteil von Beschäftigten mit Verkürzungs- bzw. Verlängerungswunsch in 2015, die 2017 ihre Arbeitszeit beibehalten möchten

Insbesondere für Beschäftigte mit Verkürzungswunsch scheint ein Wechsel des Arbeitgebers eine Annäherung an ihre Wunscharbeitszeit zu bedeuten. So zeigt sich, dass ein Drittel (32%) der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch in 2015, die ihren Arbeit-

⁹ Gesetzestext ist online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/tzbfhg> (Letzter Zugriff: 20.07.2018)

geber wechselten, 2017 ihre Arbeitszeit beibehalten möchten (vgl. Tab. 4.2). Von den Beschäftigten mit vorhergehendem Verkürzungswunsch, die beim gleichen Arbeitgeber blieben, war zwei Jahre später dagegen jeder Vierte (26 %) mit der Arbeitszeit zufrieden. Zudem konnten vier von zehn Beschäftigten (40 %) mit Verkürzungswunsch, die noch beim gleichen Arbeitgeber beschäftigt waren, ihre Arbeitszeit verkürzen. Dies gelang hingegen mehr als der Hälfte (52 %) der Beschäftigten mit vorausgehendem Verkürzungswunsch, die ihren Arbeitgeber wechselten. Von den Beschäftigten mit vorausgehendem Verlängerungswunsch hatten 63 % derjenigen, die beim gleichen Arbeitgeber blieben, eine längere Arbeitszeit als zwei Jahre zuvor. Auf der anderen Seite konnten drei Viertel (74 %) der Beschäftigten mit vorausgehendem Verlängerungswunsch, die ihren Arbeitgeber wechselten, eine Arbeitszeitverlängerung erzielen. Auch andere Untersuchungen deuten darauf hin, dass eine Annäherung an die Wunscharbeitszeit eher bei Jobwechseln erzielt werden kann (Böheim & Taylor, 2004; Seifert et al., 2016). Interessanterweise zeigte sich, dass Beschäftigte, die sich 2015 eine andere Arbeitszeit als ihre bisherige wünschten, mit größerer Wahrscheinlichkeit den Arbeitgeber wechselten. So wechselten 15 % der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch den Arbeitgeber, 17 % der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch, aber nur 10 % der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit beibehalten wollten. Auch der Anteil der Beschäftigten, die selbst kündigten ist bei Verlängerungs- oder Verkürzungswunsch höher als bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit beibehalten wollten.

Fazit

Verkürzungswünsche lösten sich innerhalb von zwei Jahren bei Frauen häufiger auf als bei Männern. Während eine Auflösung von Verkürzungswünschen bei Männern teilweise vom Alter abhing, spielten weitere soziodemografische Faktoren kaum eine Rolle. Mit Blick auf wirtschaftsstrukturelle Faktoren zeigte sich, dass sich Verkürzungswünsche mit größerer Wahrscheinlichkeit bei Beschäftigten in größeren Betrieben auflösten und seltener in kleinen Betrieben oder im Handwerk.

Männer und Frauen mit Verlängerungswünschen konnten ähnlich häufig ihre Arbeitszeitwünsche auflösen. Bei Frauen scheint dabei die familiäre Situation allerdings eine weitaus größere Rolle zu spielen als bei Männern. So lösen sich Verlängerungswünsche bei Frauen häufiger auf, wenn minderjährige Kinder oder ein Partner im Haushalt leben. Zudem scheinen sich Verlängerungswünsche eher aufzulösen, wenn Beschäftigte regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen. Dies spricht allerdings weniger für eine Aufstockung der tatsächlichen Stundenzahl als vielmehr für eine Anpassung der gewünschten Stundenzahl.

Ein Arbeitgeberwechsel erhöhte insbesondere bei Beschäftigten mit Verkürzungswunsch die Wahrscheinlichkeit für die Auflösung einer Arbeitszeitdiskrepanz. Sie wollten nach einem Arbeitgeberwechsel häufiger die Arbeitszeit beibehalten und arbeiteten häufiger kürzer als Beschäftigte, die nicht den Arbeitgeber gewechselt hatten. Bei Beschäftigten mit Verlängerungswunsch hatte ein Arbeitgeberwechsel einen weniger starken Effekt. Darüber hinaus zeigte sich, dass Beschäftigte mit Verkürzungs- oder Verlängerungswünschen mit größerer Wahrscheinlichkeit ihren Arbeitgeber wechselten und auch häufiger selbst kündigten.

4.3 Hinderungsgründe bei Verkürzungs- und Verlängerungswünschen

Längst nicht alle Beschäftigten können ihre Arbeitszeitwünsche realisieren. Um zu erfahren, was Beschäftigte daran hindert, ihre Verkürzungs- und Verlängerungswünsche in die Realität umzusetzen, wurden Beschäftigte nach dem Hauptgrund dafür gefragt, warum sie ihre Arbeitszeit nicht verkürzen bzw. verlängern, obwohl sie sich dies wünschen¹⁰. Dabei konnten die Befragten zwischen verschiedenen Antwortkategorien wählen. Beschäftigte mit Verkürzungswunsch wurden gefragt, ob der Hauptgrund dafür sei, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber das nicht zulassen, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre, dass sie ihre berufliche Zukunft nicht gefährden möchten sowie finanzielle Gründe, zum Beispiel Rentenansprüche und sonstige Gründe. Bei Beschäftigten mit Verlängerungswunsch lauteten die Antwortmöglichkeiten, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber das nicht zulassen, dass familiäre oder private Gründe das nicht zulassen, dass sich das finanziell zu wenig lohnt sowie gesundheitliche Gründe und sonstige Gründe.

Beschäftigte mit Verkürzungswunsch nannten als Hauptgrund dafür, dass sie ihre Arbeitszeit nicht verkürzen, am häufigsten finanzielle Gründe, zum Beispiel Rentenansprüche¹¹ (39%). Finanzielle Gründe werden häufiger von Frauen als von Männern genannt. Beschäftigte, die schwer oder sehr schwer mit dem Einkommen über die Runden kommen, nennen ebenfalls häufiger finanzielle Gründe als Hinderungsgrund, verglichen mit Beschäftigten, die leicht oder sehr leicht mit dem Einkommen über die Runden kommen. Insbesondere im öffentlichen Dienst scheinen finanzielle Gründe eine große Rolle zu spielen. Dies geht einher mit einem hohen Frauenanteil im öffentlichen Dienst. In der Industrie, im Handwerk, im Dienstleistungssektor und in den anderen Bereichen werden finanzielle Gründe hingegen seltener genannt.

Ein weiterer relevanter Grund dafür, dass Verkürzungswünsche nicht realisiert werden können, scheint das Arbeitsvolumen zu sein (29%). Insbesondere Männer geben häufig an, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre. Besonders häufig wird dieser Grund von Beschäftigten genannt, die viele Überstunden machen. Wenig überraschend zeigt sich auch, dass für Beschäftigte, die in ihrer Arbeit häufig starkem Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt sind, dieser Grund häufiger im Vordergrund steht. Ähnliches gilt für Beschäftigte, die sich durch die Anforderungen durch die Arbeitsmenge überfordert fühlen. Im öffentlichen Dienst wird seltener als in allen anderen Wirtschaftsbereichen als Grund genannt, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre.

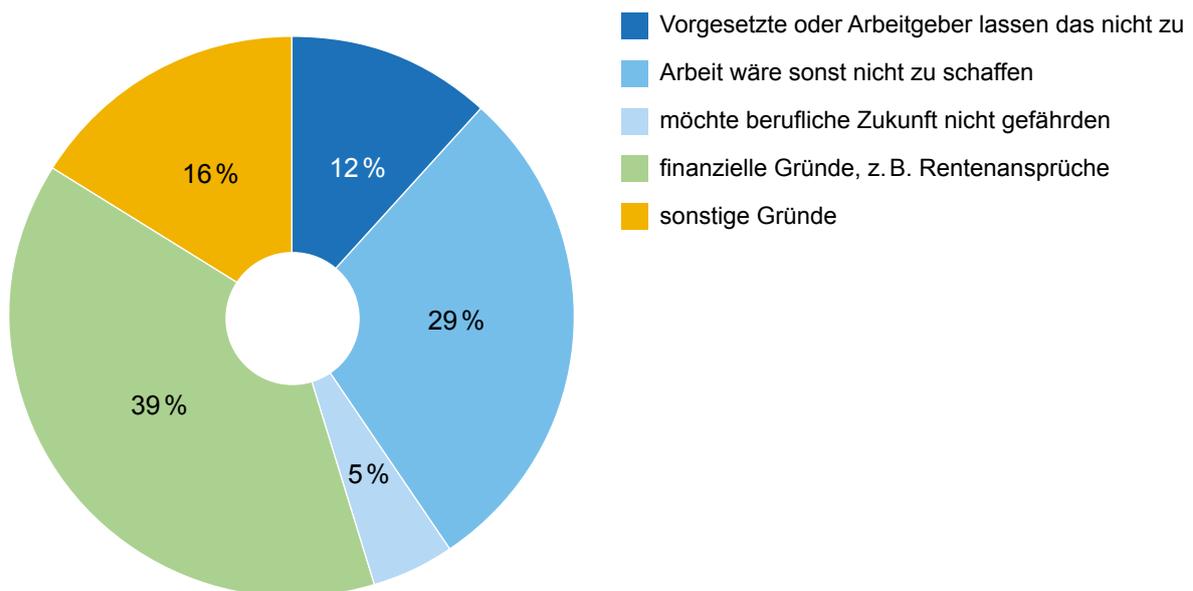
¹⁰ Die Analysen in diesem Unterkapitel beziehen sich auf querschnittliche Daten von Beschäftigten mit einer Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit in 2017 (n = 5148).

¹¹ Die Frage nach der gewünschten Länge der Arbeitszeit war an die Bedingung gekoppelt, dass sich das Einkommen entsprechend ändern würde. Obgleich vielfältige finanzielle Gründe denkbar sind, ist dennoch nicht auszuschließen, dass einige Befragte die Bedingung der Einkommensänderung bei der Nennung ihrer gewünschten wöchentlichen Arbeitszeit nicht berücksichtigt haben (vgl. hierzu Holst & Bringmann, 2016).

12 % der Beschäftigten geben an, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber eine Reduktion der Arbeitszeit nicht zulassen. Einschränkend sei hier darauf hingewiesen, dass nicht erhoben wurde, ob die Beschäftigten tatsächlich bei ihren Vorgesetzten oder Arbeitgebern um eine Verkürzung der Arbeitszeit gebeten haben und diese verweigert wurde. Dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber eine Arbeitszeitverkürzung nicht zulassen, geben Beschäftigte in der Industrie häufiger an als Beschäftigte in den übrigen Wirtschaftsbereichen. Von Beschäftigten in kleinen Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern wird dieser Grund etwas seltener genannt als von Beschäftigten in größeren Betrieben.

Dass Beschäftigte ihre berufliche Zukunft nicht gefährden möchten, scheint insgesamt nur eine untergeordnete Rolle zu spielen und wird nur von 5 % der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch genannt. Tendenziell wird dieser Grund häufiger von jüngeren Beschäftigten genannt sowie von Beschäftigten mit höherem Bildungsniveau.

Die verbleibenden Beschäftigten mit Verkürzungswunsch nennen sonstige, nicht näher definierte Gründe (16 %). Besonders häufig wird dies von Teilzeitbeschäftigten genannt sowie von Beschäftigten mit mäßigem bis geringem Termin- und Leistungsdruck.



Rundungsfehler möglich

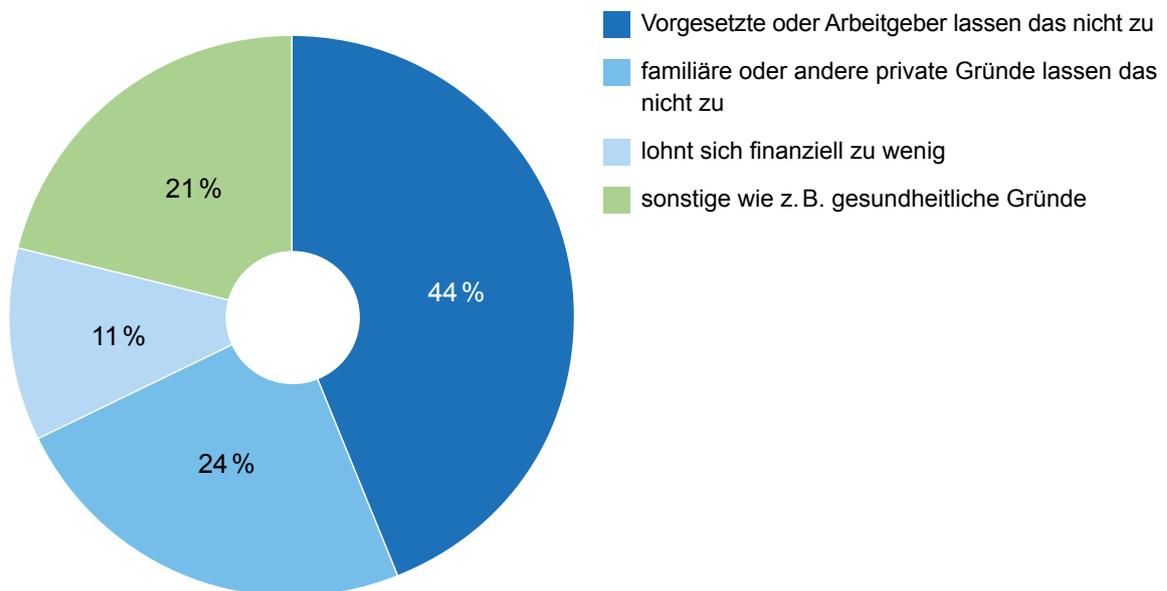
Abb. 4.2 Hauptgrund dafür, dass Beschäftigte mit Verkürzungswunsch nicht kürzer arbeiten (2017; n = 4 177)

Als Hauptgrund dafür, dass sie trotz Verlängerungswunsch nicht länger arbeiten, geben Beschäftigte an, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber dies nicht zulassen (44 %). Dies ist etwa gleichermaßen der Fall für Männer und Frauen. Im Dienstleistungsbereich wird dieser Grund etwas häufiger genannt als in anderen Wirtschaftsbereichen. Zudem scheint dieser Grund mit zunehmender Betriebsgröße relevanter zu werden.

Bei einem Viertel der Beschäftigten (24 %) lassen familiäre oder private Gründe eine Verlängerung nicht zu. Dieser Grund wird weitaus häufiger von Frauen als von Männern genannt. Erwartungsgemäß werden familiäre oder private Hinderungsgründe insbesondere von Beschäftigten genannt, die mit einem Partner zusammenleben oder die minderjährige Kinder im Haushalt haben. Regelmäßige Pflegeanforderungen scheinen dagegen eher eine untergeordnete Rolle zu spielen.

Etwa jeder zehnte Beschäftigte (11 %) arbeitet trotz Verlängerungswunsch nicht länger, da sich dies finanziell zu wenig lohnen würde. Dies trifft insbesondere auf Männer zu. Häufig wird dieser Grund auch von Beschäftigten genannt, die keine minderjährigen Kinder im Haushalt haben.

Sonstige wie zum Beispiel gesundheitliche Gründe werden von jedem fünften Beschäftigten mit Verlängerungswunsch genannt (21 %). Sie sind insbesondere bei älteren Beschäftigten präsent.



Rundungsfehler möglich

Abb. 4.3 Hauptgrund dafür, dass Beschäftigte mit Verlängerungswunsch nicht länger arbeiten (2017; n = 971)

Fazit

Zwei von fünf Beschäftigten mit Verkürzungswunsch geben an, dass finanzielle Gründe sie daran hindern, ihre Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen. Dies trifft besonders oft auf Frauen und Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu. Bei drei von zehn Beschäftigten steht ein zu hohes Arbeitsvolumen einer Verkürzung der Arbeitszeit im Weg. Häufig sind dies Beschäftigte, die häufig unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten oder Überstunden machen. Als Hauptgrund wird deutlich seltener genannt, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber eine Stundenreduktion nicht gestatten oder Beschäftigte bei einer Arbeitszeitverkürzung Karrierenachteile fürchten.

Mehr als vier von zehn Frauen und Männer mit Verlängerungswunsch geben hingegen an, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber dies nicht zulassen. Häufig ist dies in großen Betrieben und im Dienstleistungsbereich der Fall. Bei einem von vier Beschäftigten verhindern familiäre oder andere private Gründe eine Arbeitszeitverlängerung. Insbesondere betrifft dies Frauen sowie Beschäftigte mit Kindern und Partnern. Männer geben eher an, dass sich eine Verlängerung finanziell nicht lohnen würde.

5 Arbeitszeitwünsche und Wohlbefinden

Arbeitszeit ist ein entscheidender Einflussfaktor für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten. So kann eine ungünstige Arbeitszeitgestaltung beispielsweise unsere innere Uhr aus dem Gleichgewicht bringen, verkürzten oder unruhigen Schlaf zur Folge haben oder das Familienleben sowie andere soziale Beziehungen beeinträchtigen. Dies kann sich nicht nur kurzfristig in erhöhter Müdigkeit, schlechterer Stimmung oder Leistungseinbußen äußern, sondern auch zu chronischen Beeinträchtigungen der Gesundheit führen (Tucker & Folkard, 2012). Dabei sind Arbeitszeitrealitäten stets im Zusammenspiel mit individuellen Einflussfaktoren zu betrachten. Daher wird im Folgenden der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitwünschen und -realitäten im Hinblick auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten aufgezeigt. Hierbei werden sowohl die wöchentliche Arbeitszeit und der zeitliche Handlungsspielraum als auch die Trennung von Arbeit und Privatleben betrachtet. Einschränkend sei an dieser Stelle auch darauf hingewiesen, dass auf Basis der hier dargestellten deskriptiven Analysen keine Schlüsse über Ursache-Wirkungs-Beziehungen gezogen werden können. Insbesondere sind auch reziproke, also wechselseitige Zusammenhänge zwischen der Gesundheit von Beschäftigten und ihren Arbeitszeitwünschen vorstellbar.

5.1 Wöchentliche Arbeitszeit

Zahlreiche Studien deuten darauf hin, dass insbesondere Überbeschäftigung, also längere tatsächliche als gewünschte Arbeitszeiten, mit Beeinträchtigungen der Gesundheit und Zufriedenheit assoziiert ist (Bell et al., 2011; Matiaske et al., 2017; Wooden, Warren & Drago, 2009). Während einige Studien zu dem Schluss kommen, dass eine schlechte Passung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit die mentale Gesundheit beeinträchtigen kann (Otterbach et al., 2016) sehen andere Forscher Verkürzungswünsche als ein Symptom von zu hoher Arbeitsintensität und Überlastung (Matiaske et al., 2017). Im Einklang mit der bisherigen Studienlage sowie den Ergebnissen des Arbeitszeitreports 2016 zeigt sich auch in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, dass Beschäftigte mit Abweichungen zwischen tatsächlicher und gewünschter wöchentlicher Arbeitszeit deutliche negative Beanspruchungen und Beeinträchtigungen des Wohlbefindens aufweisen. Insbesondere Beschäftigte mit Verkürzungswunsch sind hiervon betroffen.

So bewerten Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, ihre Gesundheit etwas seltener als gut oder sehr gut (66 %) als Beschäftigte, die ihre derzeitige Arbeitszeit verlängern möchten (69 %), und deutlich seltener als Beschäftigte mit Beibehaltungswunsch (74 %; vgl. Abb. 5.1). Diese Tendenz spiegelt sich ebenfalls in verschiedensten gesundheitlichen Beschwerden wieder. Beschäftigte mit Verkürzungswunsch leiden an Arbeitstagen häufiger unter Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit oder Erschöpfung, Niedergeschlagenheit oder körperlicher Erschöpfung. Nicht ganz so häufig betroffen sind Beschäftigte mit Verlängerungswunsch. Am seltensten berichten Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit beibehalten möchten, über diese gesundheitlichen Beschwerden.

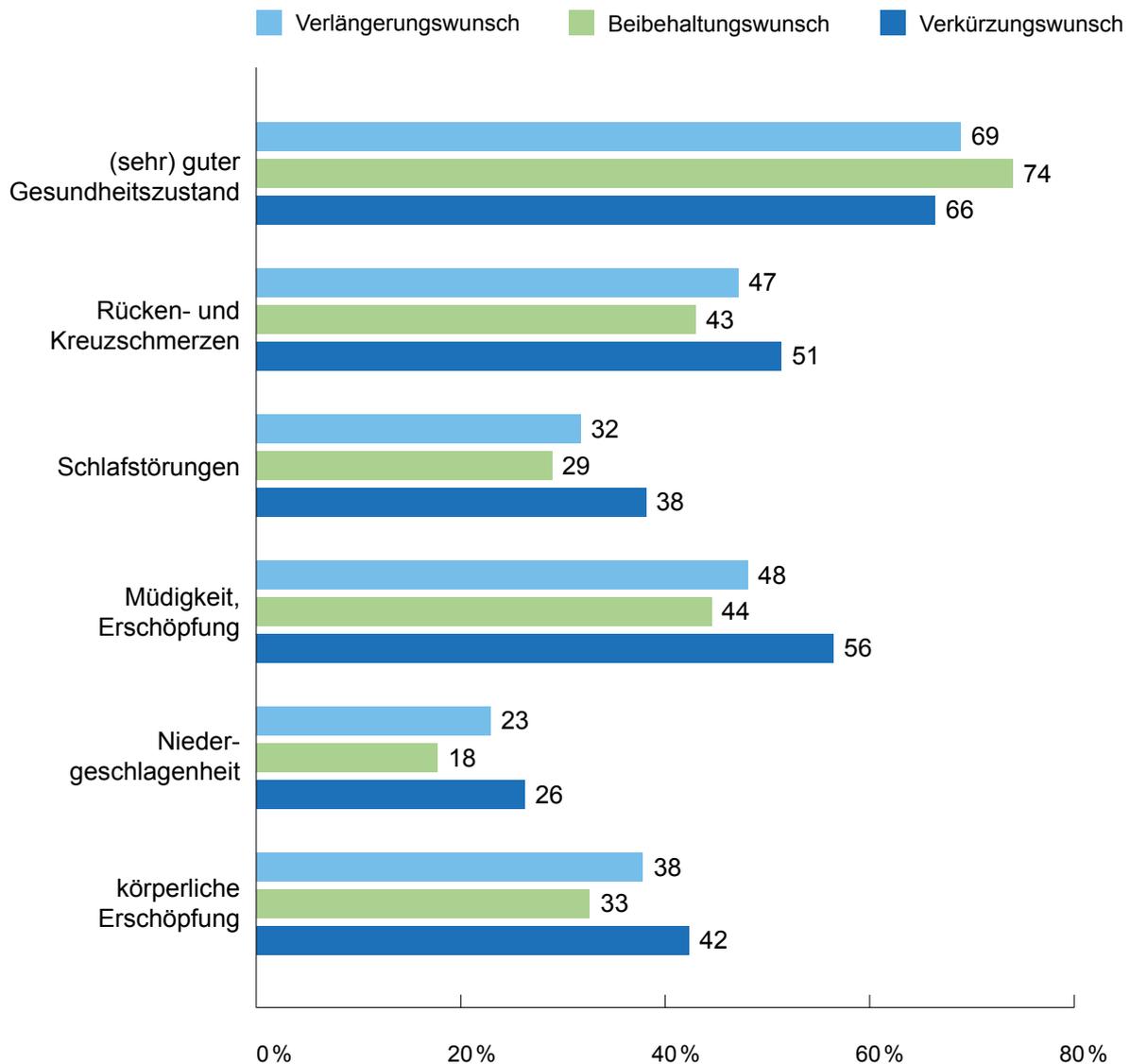


Abb. 5.1 Gesundheit nach Verkürzungs-, Beibehaltungswunsch und Verlängerungswunsch (2017; $8552 \leq n \leq 8566$)

Von den Beschäftigten, die ihre derzeitige Arbeitszeit beibehalten möchten, sind 89 % zufrieden oder sehr zufrieden mit der Work-Life Balance (vgl. Abb. 5.2). Dies trifft allerdings nur auf 75 % der Beschäftigten zu, die ihre Arbeitszeit verkürzen möchten. Etwas geringer ist der Anteil auch bei Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten (83 %). Trotz der häufigen Diskrepanzen zwischen tatsächlicher und gewünschter wöchentlicher Arbeitszeit ist die große Mehrheit der Beschäftigten zufrieden mit ihrer Arbeit. Beschäftigte, die ihre derzeitige Arbeitszeit beibehalten möchten, sind etwas häufiger zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrer Arbeit (95 %) als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern (91 %) oder verkürzen (89 %) möchten.

Die hier beschriebenen Muster zeigen sich in ähnlicher Weise für Männer und Frauen sowie für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte. In der Regel haben Beschäftigte mit Beibehaltungswünschen das höchste Wohlbefinden, während Beschäftigte mit Verkürzungswünschen das schlechteste Wohlbefinden haben oder auf einem vergleichbaren Niveau wie Beschäftigte mit Verlängerungswünschen sind.

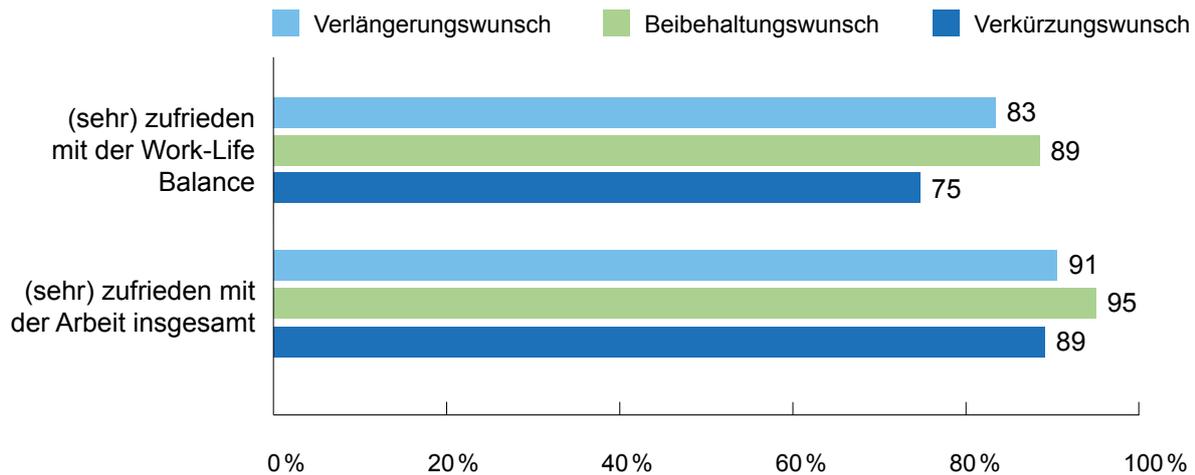


Abb. 5.2 Zufriedenheit nach Verkürzungs-, Beibehaltungswunsch und Verlängerungswunsch (2017; $8564 \leq n \leq 8566$)

5.2 Zeitlicher Handlungsspielraum

Beschäftigtenorientierte Formen der Flexibilität wie zeitlicher Handlungsspielraum können für Beschäftigte eine bedeutsame Ressource darstellen, um die Anforderungen verschiedener Rollen sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben (z. B. Mitarbeiter/in, Kollege/Kollegin, Mutter, Vater, Partner/in etc.) zu bewältigen (Kossek, Lautsch & Eaton, 2006). Darüber hinaus können sie auch einen nützlichen Puffer bei Belastungen darstellen. Wer beispielsweise keine festen Zeiten für den Arbeitsbeginn hat, gerät im Stau oder in der verspäteten Bahn vermutlich seltener in Stress. Insgesamt ist somit ein höheres Wohlbefinden bei Beschäftigten mit viel zeitlichem Handlungsspielraum zu erwarten. Zugleich ist darauf hinzuweisen, dass sich Berufe mit hoher und niedriger Arbeitszeitsouveränität häufig auch in einer Vielzahl anderer Arbeitsbedingungen unterscheiden, beispielsweise im Hinblick auf Arbeitsintensität oder andere Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Zeitlicher Handlungsspielraum wirkt daher nicht isoliert, sondern im Zusammenspiel mit anderen Arbeitsressourcen und -anforderungen. Der Zusammenhang zwischen Wohlbefinden und zeitlichem Handlungsspielraum wird hier am Beispiel des Einflusses auf Arbeitsbeginn und -ende dargestellt, da sich die übrigen Dimensionen des zeitlichen Handlungsspielraums tendenziell ähnlich verhalten.

Beschäftigte, die viel oder sehr viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben, bewerten ihren Gesundheitszustand zu drei Vierteln als gut oder sehr gut (vgl. Abb. 5.3). Ob sie diesen Einfluss auch als wichtig oder weniger wichtig erachten, spielt dabei nur eine untergeordnete Rolle. Deutlich geringer ist der Anteil von Beschäftigten, die ihre Gesundheit als gut oder sehr gut einschätzen, allerdings bei geringem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. Am schlechtesten sind die Einschätzungen des Gesundheitszustands bei Beschäftigten, deren tatsächlicher zeitlicher Handlungsspielraum geringer ist als der gewünschte. So bewerten nur 65% der Beschäftigten, denen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wichtig ist, die aber kaum Einfluss darauf nehmen können, ihre Gesundheit als gut oder sehr gut. Von denjenigen, die kaum Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende nehmen können, dies aber auch weniger wichtig finden, berichten 68% einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand.

Ein ähnliches Muster zeichnet sich auch mit Blick auf gesundheitliche Beschwerden ab. Beschäftigte mit viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende sind seltener von Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit oder Erschöpfung, Niedergeschlagenheit oder körperlicher Erschöpfung betroffen als Beschäftigte mit wenig zeitlichem Handlungsspielraum. Auch hier berichten Beschäftigte, die sich viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wünschen, aber nur wenig Einfluss haben, am häufigsten von gesundheitlichen Beschwerden.

Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende

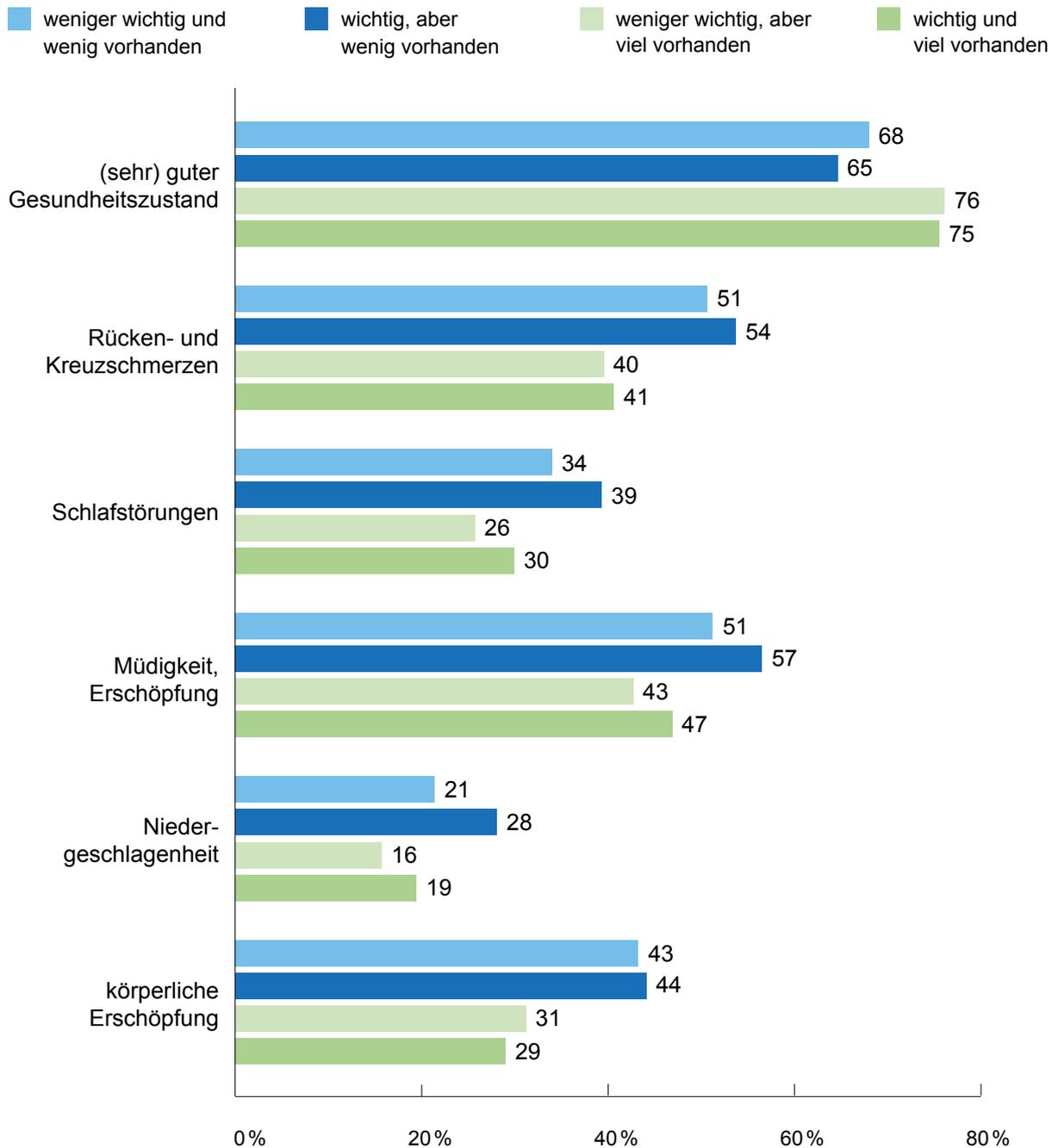


Abb. 5.3 Gesundheit nach gewünschtem und tatsächlichem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (2017; 8689 ≤ n ≤ 8704)

Trotz der insgesamt hohen Zufriedenheit von Beschäftigten mit der Arbeit und Work-Life Balance lassen sich auch hier Unterschiede nach gewünschtem und tatsächlichem zeitlichen Handlungsspielraum beobachten (vgl. Abb. 5.4). Beschäftigte mit viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende sind häufiger zufrieden mit der Work-Life Balance und auch mit der Arbeit insgesamt. Am geringsten ist auch hier wieder die Zufriedenheit bei Beschäftigten, die sich zwar viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende wünschen, diesen aber nicht haben.

Insgesamt zeigen sich auch für die Kombination aus gewünschtem und tatsächlichem zeitlichen Handlungsspielraum weitestgehend ähnliche Effekte für Männer und Frauen und Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit. Fast durchgängig weisen Beschäftigte, die weniger Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben als sie sich wünschen, das geringste Wohlbefinden auf.

Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende

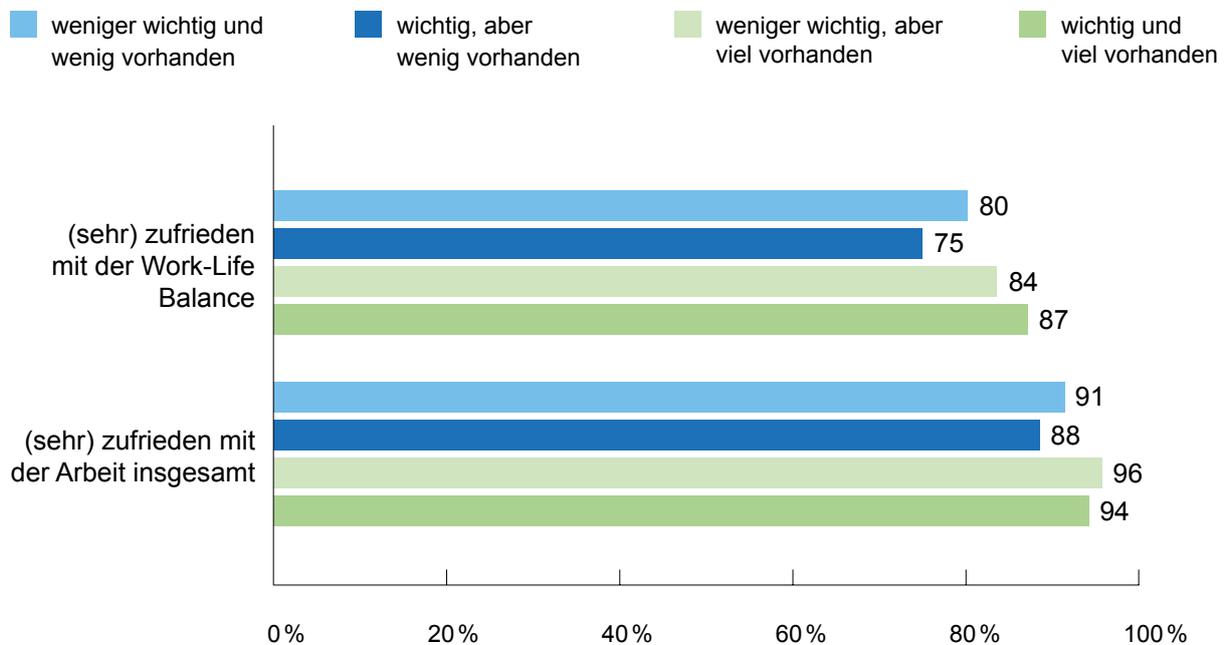


Abb. 5.4 Zufriedenheit nach gewünschtem und tatsächlichem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (2017; $8699 \leq n \leq 8704$)

5.3 Trennung von Arbeit und Privatleben

Aus der psychologischen Forschung ist bekannt, dass eine Passung von individuellen Präferenzen und der tatsächlichen Trennung von Arbeit und Privatleben mit dem Wohlbefinden von Beschäftigten zusammenhängt (Edwards & Rothbard, 1999; Peters, Michel & Sonntag, 2014). Dabei scheint es insbesondere wichtig zu sein, dass Beschäftigte ausreichende Möglichkeiten haben, Arbeit und Privatleben zu trennen (Kreiner, 2006). Insbesondere, wenn sich Beschäftigte eine Trennung wünschen, dies aber nicht möglich ist, zeigen sich ungünstige Zusammenhänge mit dem Wohlbefinden von Beschäftigten. Dieses Muster findet sich auch bei den Beschäftigten, die im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung befragt wurden, wieder.

Im Hinblick auf den subjektiven Gesundheitszustand schneiden Beschäftigte, bei denen eine Trennung zwischen Arbeit und Privatleben gut möglich ist, weitaus besser ab als Beschäftigte, denen dies nicht möglich ist. Hierauf bezogen scheint es weniger relevant zu sein, ob den Beschäftigten eine solche Trennung wichtiger ist oder eher nicht. Ein etwas anderes Ergebnis zeigt sich allerdings hinsichtlich einzelner gesundheitlicher Beschwerden. Wenn eine Trennung zwischen Arbeit und Privatleben möglich ist, zeigen sich eher kleinere Unterschiede zwischen Beschäftigten, denen eine solche Trennung wichtig oder weniger wichtig ist (vgl. Abb. 5.5). Ein weitaus ungünstigeres Bild kristallisiert sich heraus, wenn Beschäftigte Arbeit und Privatleben nicht in dem Umfang trennen können, in dem sie es sich wünschen. Insbesondere von Müdigkeit oder Erschöpfung sind Beschäftigte, die Arbeit und Privatleben trennen möchten, aber kaum Möglichkeiten dazu haben, überdurchschnittlich häufig betroffen (71%). Aber auch im Hinblick auf Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit und körperliche Erschöpfung zeigen Beschäftigte, die sich eine Trennung wünschen, diese aber nicht realisieren können, durchweg eine höhere Betroffenheit.

Trennung von Arbeit und Privatleben

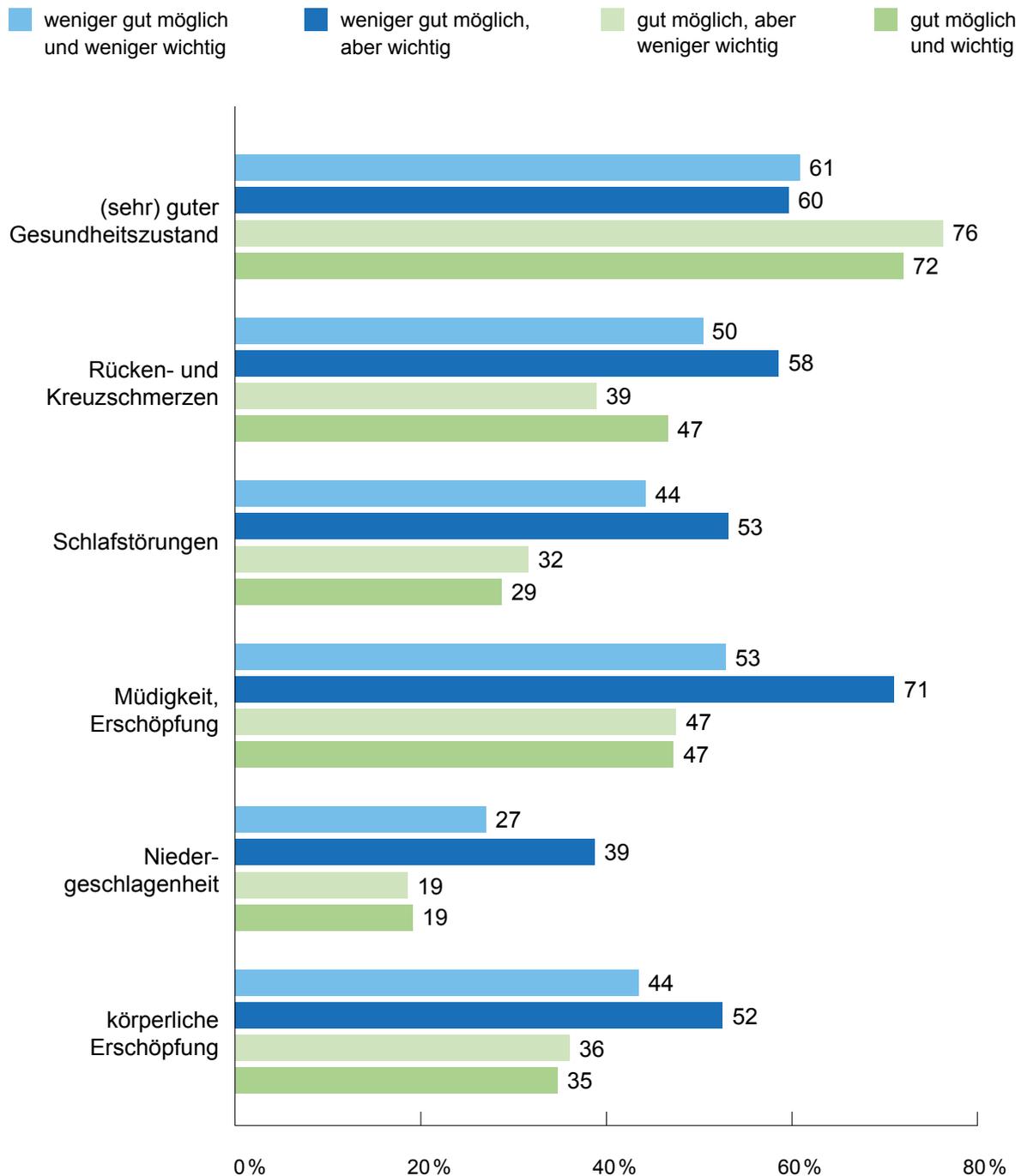


Abb. 5.5 Gesundheit nach gewünschter und tatsächlich möglicher Trennung von Arbeit und Privatleben (2017; $8744 \leq n \leq 8759$)

Dieses beunruhigende Muster manifestiert sich ebenfalls in Bezug auf die Zufriedenheit von Beschäftigten (vgl. Abb. 5.6). Beschäftigte, denen es möglich ist, Arbeit und Privatleben zu trennen, sind weitaus häufiger zufrieden oder sehr zufrieden mit der Work-Life Balance als Beschäftigte, denen dies nicht möglich ist. Am seltensten mit ihrer Work-Life Balance zufrieden sind Beschäftigte, die sich zwar eine Trennung von Arbeit und Privatleben wünschen, aber nicht die Möglichkeit dazu haben. Tendenziell ähnlich, wenn auch

nicht so ausgeprägt, sind die Ergebnisse für die Arbeitszufriedenheit. Beschäftigte, die Arbeit und Privatleben nicht in dem Umfang trennen können, den sie sich wünschen, sind etwas seltener zufrieden oder sehr zufrieden mit der Arbeit insgesamt. Deutlich häufiger zufrieden sind Beschäftigte, bei denen eine Trennung gut oder sehr gut möglich ist.

Wieder zeigt sich dieses Muster gleichermaßen für Männer und Frauen sowie Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte. Beschäftigte, denen eine Trennung von Arbeit und Privatleben möglich ist, sind im Mittel zufriedener und bewerten ihre Gesundheit besser als Beschäftigte, bei denen Arbeit und Privatleben eher entgrenzt sind. Am ungünstigsten gestaltet sich die Situation meist für diejenigen, die sich eine Trennung wünschen, aber wenig Trennungsmöglichkeiten haben.

Trennung von Arbeit und Privatleben

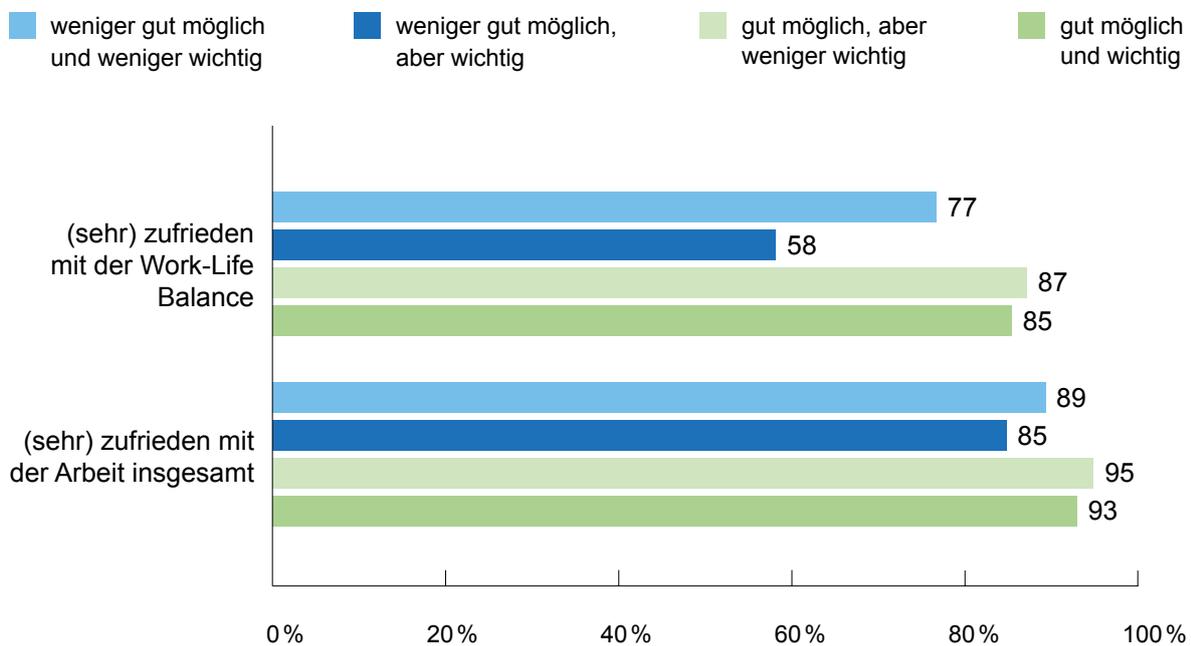


Abb. 5.6 Zufriedenheit nach gewünschter und tatsächlich möglicher Trennung von Arbeit und Privatleben (2017; $8754 \leq n \leq 8759$)

Fazit

Zusammenfassend deuten die Ergebnisse darauf hin, dass Arbeitszeitrealitäten und wünsche in einem engen Zusammenhang mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten stehen. Sowohl für Männer und Frauen als auch Teilzeit und Vollzeitbeschäftigte ergeben sich ähnliche Ergebnismuster. Die beobachteten Zusammenhänge zeigen sich also in einer Vielzahl von Beschäftigtengruppen.

So bewerten Beschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit beibehalten möchten, ihre Gesundheit besser und berichten auch über weniger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern oder verkürzen möchten. Zudem sind sie häufiger zufrieden mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und der Arbeit insgesamt. Beschäftigte mit Verlängerungswunsch haben etwas geringere Werte im Hinblick auf Wohlbefinden und Zufriedenheit. Das geringste Wohlbefinden und die geringste Zufriedenheit weisen Beschäftigte mit Verkürzungswunsch auf.

Auch wer weniger zeitlichen Handlungsspielraum hat als er sich wünscht, weist eher eine schlechtere Gesundheit auf und ist seltener mit der Arbeit und damit, wie sie sich mit anderen Lebensbereichen vereinbaren lässt, zufrieden. Unabhängig von der persönlichen Präferenz geht mehr zeitlicher Handlungsspielraum mit höherer Zufriedenheit mit der Arbeit und der Work-Life Balance und besserer Gesundheit einher.

Mangelnde Möglichkeiten zur Trennung von Arbeit und Privatleben gehen mit deutlichen Beeinträchtigungen einher. Eine schlechtere Gesundheit sowie eine geringere Zufriedenheit mit der Arbeit, aber vor allem mit der Work-Life Balance zeigen sich insbesondere, wenn eine Trennung von den Beschäftigten gewünscht, aber nicht möglich ist. Aber auch Beschäftigte, denen eine Trennung nicht so wichtig ist, berichten über etwas schlechteres Wohlbefinden und eine geringere Zufriedenheit, wenn Möglichkeiten zur Trennung von Arbeit und Privatleben nicht gegeben sind.

6 Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Bericht stellt die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland auf Basis der ersten beiden Wellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung dar. Ziel ist eine umfassende Betrachtung der Arbeitszeitwünsche und -realitäten in Bezug auf den Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit. Zusätzlich werden Präferenzen und Wirklichkeiten in Bezug auf zeitliche Handlungsspielräume sowie die Trennung von Arbeit und Privatleben analysiert. In die querschnittlichen Analysen gingen Daten von rund 8700 Teilnehmern der zweiten BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 ein. Für längsschnittliche Analysen wurden die Daten von rund 5600 Teilnehmern, die auch an der ersten Befragung 2015 teilgenommen hatten, herangezogen. Die Darstellung von gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten erfolgte anhand von soziodemografischen, arbeitsplatzbezogenen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen sowie aus einer Lebensphasenperspektive. Im Hinblick auf die Länge der Arbeitszeit wurden Rahmenbedingungen und Hinderungsgründe für den Abbau von Arbeitszeitdiskrepanzen untersucht. Schließlich wurden Diskrepanzen zwischen Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitrealität auch im Kontext von Gesundheit und Zufriedenheit beleuchtet.

6.1 Ergebnisse im Überblick

Arbeitszeitwünsche im Überblick

Im Kapitel „Arbeitszeitwünsche im Überblick“ wurden Arbeitszeitwünsche im Zusammenhang mit der wöchentlichen Arbeitszeit, dem zeitlichen Handlungsspielraum und der Trennung von Arbeit und Privatleben unter anderem nach Betriebsgröße, Wirtschaftsbereichen, Branchen und Berufen sowie aus einer Lebensphasenperspektive betrachtet. Diese Lebensphasen wurden durch das Alter der Beschäftigten sowie durch im Haushalt lebende minderjährige Kinder oder die Pflege von älteren, behinderten oder langfristig erkrankten Personen aus dem privaten Umfeld definiert.

Im Hinblick auf Arbeitszeitwünsche bezüglich der wöchentlichen Arbeitszeit ähneln die Ergebnisse der Befragung 2017 stark den Ergebnissen der Befragung 2015 (BAuA, 2016). So wollte etwa die Hälfte der Beschäftigten die Arbeitszeit verkürzen, vier von zehn Beschäftigten die Arbeitszeit beibehalten und nur 12 % die Arbeitszeit verlängern. Vollzeitbeschäftigte äußerten besonders häufig einen Verkürzungswunsch, während Teilzeitbeschäftigte häufiger die Arbeitszeit verlängern möchten. Bei Vollzeitbeschäftigten entspricht die vertragliche Arbeitszeit häufig der gewünschten Arbeitszeit, während sie bei Teilzeitbeschäftigten im Mittel darunter liegt. Beschäftigte, die viele Überstunden machen, möchten häufiger die Arbeitszeit verkürzen. In großen Betrieben, in der Industrie und im Handwerk möchten Beschäftigte die Arbeitszeit am häufigsten verkürzen.

Unabhängig von der Lebensphase, in der sich Beschäftigte befinden, liegt bei Männern und Frauen im Durchschnitt die tatsächliche über der gewünschten Arbeitszeit. Bei Frauen zeigen sich deutliche Schwankungen in unterschiedlichen Lebensphasen.

Am längsten sind die gewünschten, tatsächlichen und vertraglichen Arbeitszeiten bei Frauen zwischen 30 und 49 Jahren ohne Kinder oder Pflegeaufgaben. Frauen in dieser Lebensphase möchten am häufigsten ihre Arbeitszeit verkürzen. In den Lebensphasen mit intensiven privaten Anforderungen orientieren sich die Arbeitszeiten von Frauen bereits eher an ihren Arbeitszeitwünschen. Insbesondere wenn minderjährige Kinder im Haushalt leben, sind die gewünschten, tatsächlichen und vertraglichen Arbeitszeiten von Frauen deutlich kürzer. Dennoch möchten viele Frauen mit Kindern im Vorschulalter oder regelmäßigen Pflegeaufgaben ihre Arbeitszeit verkürzen. Frauen mit älteren Kindern möchten dagegen häufiger ihre Arbeitszeit verlängern. Bei Männern sind die gewünschte, tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit über alle Lebensphasen hinweg relativ konstant. Am häufigsten wünschen sich Männer mit Pflegeaufgaben oder Kindern im Vorschulalter eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit, während Verlängerungswünsche unabhängig von der jeweiligen Lebensphase nur von wenigen Männern geäußert werden. Zudem zeigt sich, dass Beschäftigte, die Schwierigkeiten haben, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen, häufiger die Arbeitszeit verlängern möchten.

Mit Blick auf den zeitlichen Handlungsspielraum wurde betrachtet, wie wichtig Beschäftigten Autonomie in Bezug auf den Zeitpunkt von Arbeitsbeginn und -ende, Pausen, ein paar Stunden freinehmen sowie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen ist, und wie viel Einfluss sie nach eigener Einschätzung tatsächlich haben. Mehr als 8 von 10 Beschäftigten wünschen sich viel Einfluss darauf, wann sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen. Knapp zwei Drittel, insbesondere Frauen, empfinden auch den Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und darauf, ein paar Stunden freizunehmen als wichtig. Nur etwa die Hälfte der Beschäftigten findet es wichtig, Einfluss darauf zu haben, wann sie Pause machen. Allerdings zeigt sich, dass mit Ausnahme der Pausen der tatsächliche zeitliche Handlungsspielraum hinter den Präferenzen der Beschäftigten zurückbleibt. Männer haben dabei insgesamt eine etwas höhere Autonomie als Frauen. Insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen wünschen sich Beschäftigte mehr zeitliche Handlungsspielräume als ihnen zur Verfügung stehen.

Auch in verschiedenen Lebensphasen zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten, die sich eine hohe Souveränität bezüglich des Zeitpunkts von Arbeitsbeginn und -ende, auf Stunden freinehmen und auf Urlaub oder ein paar Tage freinehmen wünschen, stets höher ist als der Anteil der Beschäftigten, die diese tatsächlich haben. Zudem zeigen sich deutliche Geschlechterunterschiede: Zwar wünschen sich Frauen eher als Männer viel Einfluss auf den Zeitpunkt von Arbeitsbeginn und -ende sowie darauf Stunden freizunehmen. Dennoch haben Männer meist höhere zeitliche Handlungsspielräume als Frauen. Somit ist die Kluft zwischen Wunsch und Realität bei Frauen meist größer als bei Männern. Besonders groß ist sie bei Frauen mit Kindern im Vorschulalter oder bei Frauen die regelmäßig Angehörige oder andere Personen aus ihrem privaten Umfeld pflegen.

Mehr als drei Viertel der Beschäftigten finden eine Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig. Beinahe ebenso viele geben an, dass eine solche Trennung bei ihrer Tätigkeit gut möglich ist. Etwa jeder siebte Beschäftigte möchte Arbeit und Privatleben trennen, hat aber nicht die Möglichkeit dazu. Sowohl Präferenzen als auch Möglichkeiten hinsichtlich der Trennung beider Lebensbereiche gestalten sich bei Männern und Frauen sehr ähnlich.

Auch aus einer Lebensphasenperspektive zeichnet sich ein sehr homogenes Bild ab. In allen Lebensphasen gaben drei Viertel der Männer und Frauen an, dass ihnen die Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig oder sehr wichtig ist. Vergleichbar vielen ist eine solche Trennung bei ihrer jetzigen Tätigkeit möglich. Der Anteil der Beschäftigten, die sich eine Trennung wünschen, aber eher eine Entgrenzung erleben, ist in allen Lebensphasen ähnlich.

Realisierung von Arbeitszeitwünschen

Im Kapitel „Realisierung von Arbeitszeitwünschen“ wurde analysiert, ob, in welchem Ausmaß und unter welchen Rahmenbedingungen Arbeitszeitdiskrepanzen im Hinblick auf die wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von zwei Jahren aufgelöst werden konnten. Zudem wurden die Hinderungsgründe bei Beschäftigten mit Verkürzungs- und Verlängerungswünschen näher beleuchtet.

Etwa vier von zehn Beschäftigten mit Verkürzungswunsch konnten ihre Arbeitszeit tendenziell tatsächlich verkürzen und beinahe zwei Drittel der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch arbeiteten 2017 länger als 2015. Durchschnittlich arbeiteten Beschäftigte mit vorherigem Verkürzungswunsch 2017 eine Stunde pro Woche kürzer als noch 2015. Beschäftigte mit Verlängerungswunsch arbeiteten zwei Jahre später im Durchschnitt 4 Stunden länger. Von den Beschäftigten mit vorausgehendem Verkürzungswunsch wollten 27 % ihre Arbeitszeit zwei Jahre später beibehalten. Bei den Beschäftigten mit Verlängerungswunsch waren 35 % zwei Jahre später mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. Somit löste sich bei etwa drei von zehn Beschäftigten eine Arbeitszeitdiskrepanz gänzlich auf. Eine solche Auflösung einer Arbeitszeitdiskrepanz kann bei manchen Beschäftigten darauf zurückgeführt werden, dass sich die tatsächliche Arbeitszeit an die gewünschte angenähert hat. Möglich ist aber auch, dass sich die gewünschte Arbeitszeit aus beruflichen oder privaten Gründen geändert hat oder sich Beschäftigte im Zuge von Resignation mit ihrer derzeitigen Arbeitszeit zufrieden geben.

Die Analyse der Rahmenbedingungen für die Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen zeigte, dass Frauen eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Auflösung eines Verkürzungswunsches hatten als Männer. Zwar spielte das Alter bei Männern eine gewisse Rolle, andere soziodemografische Faktoren waren aber bei Verkürzungswünschen kaum von Bedeutung. Dagegen schienen sich Verkürzungswünsche in größeren Betrieben eher aufzulösen als in kleinen Betrieben oder im Handwerk.

Die Auflösung von Verlängerungswünschen gelang Männern und Frauen etwa gleich häufig. Bei Frauen zeigte sich allerdings eine starke Abhängigkeit von der familiären Situation. So wollten Frauen mit vorausgehenden Verlängerungswünschen zwei Jahre später eher ihre Arbeitszeit behalten, wenn Kinder oder ein Partner im Haushalt leben. Beschäftigte, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, zeigten sich zwei Jahre später ebenfalls häufiger zufrieden mit ihrer wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei Beschäftigten mit Verkürzungswunsch brachte auch ein Jobwechsel häufig eine Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen mit sich. Zwar wollte ein Viertel der Beschäftigten mit vorherigem Verkürzungswunsch, die beim gleichen Arbeitgeber blieben, die Arbeitszeit zwei Jahre später beibehalten, aber fast ein Drittel der Beschäftigten nach

einem Arbeitgeberwechsel. Zudem zeigte sich, dass Beschäftigte mit Verkürzungs- und Verlängerungswünschen häufiger den Arbeitgeber wechselten und auch häufiger selbst kündigten als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit beibehalten wollten.

Nach dem Hauptgrund gefragt, der sie daran hindert, ihre Arbeitszeit zu verkürzen, nannten vier von zehn Beschäftigten mit Verkürzungswunsch finanzielle Gründe. Insbesondere betrifft dies Frauen und Beschäftigte, die angaben, nur schwer mit dem Einkommen über die Runden kommen. Auch dass die Arbeit nicht zu schaffen sei, hält viele Beschäftigte von der Realisierung ihrer Verkürzungswünsche ab. Dies ist oft bei Männern und Beschäftigten, die viele Überstunden machen, der Fall. Etwas weniger als die Hälfte der Männer und Frauen mit Verlängerungswunsch gibt als Hauptgrund dafür, dass die Verlängerung nicht realisiert werden kann, an, dass Vorgesetzte oder Arbeitgeber eine solche Verlängerung nicht zulassen würden. Aber auch familiäre oder private Gründe halten viele Beschäftigte, insbesondere Frauen, davon ab, länger zu arbeiten.

Arbeitszeitwünsche und Wohlbefinden

Im Kapitel „Arbeitszeitwünsche und Wohlbefinden“ lag der Fokus auf dem Zusammenhang zwischen Arbeitszeitdiskrepanzen und der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten. Insgesamt zeigten sich deutliche Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitdiskrepanzen und der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten.

Insbesondere Beschäftigte mit Verkürzungswunsch schätzen ihre Gesundheit schlechter ein und berichten häufiger über gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit beibehalten oder verlängern wollten. Auch mit der Work-Life Balance und der Arbeit insgesamt sind sie seltener zufrieden. Wer seine Arbeitszeiten beibehalten möchte, ist hingegen häufiger zufrieden mit der Work-Life Balance und auch der Arbeit insgesamt.

Mit Blick auf den zeitlichen Handlungsspielraum zeigt sich, dass Beschäftigte mit viel Arbeitszeitsouveränität ihren Gesundheitszustand positiver einschätzen und weniger häufig von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind als Beschäftigte mit wenig Einfluss. Sie sind auch häufiger zufrieden mit ihrer Work-Life Balance und der Arbeit insgesamt. Am ungünstigsten sind die Einschätzung von Gesundheit und Zufriedenheit bei Beschäftigten, denen Einfluss auf die Arbeitszeit wichtig ist, die aber tatsächlich wenig Einfluss haben.

Dieses Muster wiederholt sich mit Blick auf die Trennung von Arbeit und Privatleben. Beschäftigte, die bei ihrer Tätigkeit die Möglichkeit haben, Arbeit und Privatleben zu trennen, schätzen ihre Gesundheit als besser ein, berichten seltener über gesundheitliche Beschwerden und sind auch zufriedener mit der Work-Life Balance und der Arbeit insgesamt. Wesentlich schlechter stellt sich die Situation für Beschäftigte dar, denen die Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig ist, die aber nicht die Möglichkeit dazu haben. Sie haben insbesondere mehr gesundheitliche Beschwerden und sind auch seltener mit der Arbeit insgesamt und damit, wie Arbeit und Privatleben zusammenpassen, zufrieden.

6.2 Fazit

Ziel dieses Reports war es, einen umfassenden Überblick über die Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitrealitäten von Beschäftigten in Deutschland im Hinblick auf Länge, Flexibilität und Entgrenzung zu geben. Im Fokus standen dabei auch die Realisierung von Arbeitszeitwünschen sowie Zusammenhänge mit Gesundheit und Zufriedenheit. Die Betrachtung von Arbeitszeitwünschen und -diskrepanzen aus einer Lebensphasenperspektive weist auf wichtige politische und betriebliche Gestaltungsansätze hin. So kann eine gute Arbeitszeitgestaltung, die sich an den Wünschen von Beschäftigten orientiert, dabei helfen, die vielfältigen Anforderungen im Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen. Dies ist insbesondere in Lebensphasen, in denen Familienaufgaben wie Kinderbetreuung zentral sind, wichtig. Beschäftigte, die regelmäßig Pflegeaufgaben übernehmen, scheinen sich hinsichtlich ihrer Arbeitszeitwünsche nicht allzu stark von anderen Beschäftigtengruppen zu unterscheiden. Zu berücksichtigen ist hier allerdings, dass bei intensiven Pflegeaufgaben ein Teil der Beschäftigten zumindest zeitweise aus dem Erwerbsleben ausscheidet (Schmidt & Schneekloth, 2011). Dies könnte insbesondere der Fall bei einer geringen Passung von Arbeitszeitwünschen und Arbeitszeitrealität sein.

Hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit überwiegen nach wie vor Verkürzungswünsche, die etwa die Hälfte der Beschäftigten äußern. Bislang reduzieren insbesondere Frauen mit Kindern ihre Arbeitszeit – allerdings nicht immer im gewünschten Ausmaß. Eine Berücksichtigung der Wünsche von Beschäftigten ist jedoch für Männer und Frauen in allen Lebensphasen wichtig. Entscheidend dabei ist, dass neben der Arbeitszeit auch die Arbeitsbelastung reduziert wird, da nur so eine reale Entlastung der Beschäftigten möglich ist. Bemerkenswert ist, dass sich viele Beschäftigte eine Arbeitszeit wünschen, die ihrer vertraglich vereinbarten entspricht. Daher liegen auch in der Reduktion von dauerhaften Überstunden und Mehrarbeit Potenziale für einen Abbau von Arbeitszeitdiskrepanzen.

Über einen Zeitraum von zwei Jahren konnten allerdings längst nicht alle Beschäftigten ihren Verkürzungswunsch realisieren. Insbesondere im Hinblick auf das Wohlbefinden von Beschäftigten ist die Überbeschäftigung problematisch, denn sie hängt mit Beeinträchtigungen der Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zusammen. Verlängerungswünsche sind dagegen deutlich seltener und kommen überwiegend bei Teilzeitbeschäftigten vor. Bei Verlängerungswünschen besteht eine größere Wahrscheinlichkeit für eine Auflösung der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit. Als Hinderungsgründe geben Beschäftigte besonders häufig an, dass Arbeitgeber oder Vorgesetzte eine Verlängerung nicht zulassen. Inwiefern die geplante Einführung der Brückenteilzeit, die Beschäftigten unter bestimmten Umständen einen Rechtsanspruch auf eine Rückkehr in Vollzeit bietet, zukünftig die Entstehung von Arbeitszeitdiskrepanzen verhindern kann, kann auf Grundlage der hier betrachteten Daten nicht beantwortet werden. Auch familiäre oder private Gründe stehen einer Verlängerung oft im Weg. Dies deutet darauf hin, dass für viele Beschäftigte mit Verlängerungswunsch die vorhandenen Betreuungs- und Pflegeangebote keine Alternative darstellen, die es ihnen erlauben würde, länger zu arbeiten.

Auch im Hinblick auf den zeitlichen Handlungsspielraum klaffen Wünsche und Realitäten oft auseinander. Dabei ist Beschäftigten insbesondere der Einfluss auf Urlaub oder ein paar Tage freinehmen wichtig, aber auch der Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende sowie ein paar Stunden freinehmen. Tatsächlich haben die meisten Beschäftigten allerdings deutlich weniger Arbeitszeitsouveränität als sie sich wünschen. Gerade bei Frauen mit kleinen Kindern ist diese Diskrepanz besonders hoch. Wenn der tatsächliche Einfluss hinter dem gewünschten zurückbleibt, zeigen sich Beeinträchtigungen der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten. Viel Einfluss ist dagegen mit einem höheren Wohlbefinden assoziiert. Auch wenn der vorliegende Bericht keine kausalen Schlüsse zulässt, sollten Arbeitgeber ihren Beschäftigten – je nach Art der Tätigkeit und individuellen Bedürfnissen – möglichst viel zeitlichen Handlungsspielraum gewähren.

Unabhängig von der jeweiligen Lebensphase wünscht sich die Mehrheit der Beschäftigten eine Trennung von Arbeit und Privatleben. Diese Präferenz sollte bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen berücksichtigt werden. Erfreulicherweise ist eine solche Trennung bei den meisten Tätigkeiten auch möglich. Dabei scheint es wenig problematisch zu sein, wenn die Möglichkeiten zur Trennung von Arbeit und Privatleben die Präferenzen von Beschäftigten übersteigen. Umgekehrt haben Beschäftigte, die Arbeit und Privatleben trennen möchten, dazu aber nicht die Möglichkeit haben, eine wesentlich schlechtere Gesundheit und Zufriedenheit. Daher sollten Arbeitsplätze auch zukünftig gute Möglichkeiten für eine Trennung beider Lebensbereiche bieten. Dort, wo die Tätigkeit oder der Aufgabenbereich es erfordern, die Trennung von Arbeit und Privatleben aufzugeben, sollten Spielregeln in Betrieben ausgehandelt werden, die durch entsprechende tarifliche Vereinbarungen flankiert werden können. Doch auch auf übergeordneter Ebene muss der Beschäftigtenschutz sichergestellt werden. Somit können auch gesetzliche Rahmenbedingungen Beschäftigte, die Arbeit und Privatleben trennen möchten, darin unterstützen und sie vor einer unerwünschten Entgrenzung schützen.

Literaturverzeichnis

BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bell, D., Otterbach, S. & Sousa-Poza, A. (2012). Work hours constraints and health. *Annals of Economics and Statistics/Annales d'économie et de statistique*, (105/106), 35–54.

Böheim, R. & Taylor, M. P. (2004). Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42(1), 149–166.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

Dürig, W. (2017). Die konjunkturelle Entwicklung im Handwerk 2016 (RWI Konjunkturberichte Nr. 68). Essen: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI). Zugriff am 23.07.2018 unter <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/162775/1/892636610.pdf>

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85–129.

Ehing, D. (2014). Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. *Zeitschrift für Sozialreform*, 60(3), 247–272.

Eurofound (2017). Working time patterns for sustainable work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Grözinger, G., Matiaske, W. & Tobsch, V. (2008). Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik (No. 103), SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. Zugriff am 23.07.2018 unter <http://hdl.handle.net/10419/150652>

Häring, A., Schütz, H., Gilberg, R., Kleudgen, M., Wöhrmann, A. M. & Brenscheidt, F. (2016). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (1. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L. Hausen, J., Brauner, C., Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2018). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Hobler, D., Pfahl, S. & Rauschnick, L. (2016). Arbeitszeit. Quantitative Ergebnisse für Deutschland. Expertise für die Kommission „Zukunft der Arbeit“. Zugriff am 23.07.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/adz_expertise_hobler_pfahl_arbeitszeit_quanti.pdf.

Holst, E. & Bringmann, J. (2016). Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland. Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. DIW Discussion Paper 1597. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Holst, E. & Seifert, H. (2012). Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche. WSI-Mitteilungen, 65(2), 141–149.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347–367.

Kraetsch, C. & Trinczek, R. (1996). Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des Produzierenden Gewerbes: Stand, Entwicklung und Probleme. *Arbeit*, 4, 338–361.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27, 485–507.

Kruse, M. (2009). Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch betriebliche Work-Life Balance Maßnahmen: Schöne neue Arbeitswelt?. Hamburg: Diplomica. Zugriff am 23.07.2018 unter <http://www.diplom.de/e-book/226915/vereinbarkeit-von-arbeit-und-leben-durch-betriebliche-Work-Life-Balance>

Matiaske, W., Schmidt, T., Seifert, H. & Tobsch, V. (2017). Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit. WSI-Mitteilungen, 70(4), 287–295.

Müller-Wieland, R. & Hochfeld, K. (2017). (Arbeits)zeit zu gestalten! Potenziale flexibler und selbstbestimmter Arbeitszeitmodelle in KMU. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Zugriff am 23.07.2018 unter <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13981.pdf>

Otterbach, S., Wooden, M. & Fok, Y. K. (2016). Working-time mismatch and mental health (No. 11/16), Melbourne Institute Working Paper.

Peters, A., Michel, A. & Sonntag, K.-H. (2014). Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften: Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58, 64–79.

Schmidt, M. & Schneekloth, U. (2011). Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit.

Seifert, H., Holst, E., Matiaske, W. & Tobsch, V. (2016). Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. WSI-Mitteilungen, 69(4), 300–308.

Sopp, P. M. & Wagner, A. (2016). Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern und deren Realisierungswahrscheinlichkeit – eine Analyse mit Daten des SOEP. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 70(1), 64–68.

Sousa-Poza, A. & Henneberger, F. (2002). An empirical analysis of working-hours constraints in twenty-one countries. Review of Social Economy, 60(2), 209–242.

Thomä, J. (2014). Fachkräftemangel im Handwerk? Eine Spurensuche. WSI-Mitteilungen, 67, 590–598.

Tobsch, V., Matiaske, W., Holst, E., Schmidt, T. & Seifert, H. (2018). Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt: Methodische Aspekte der Präferenzmessung gewünschter Arbeitszeiten (No. 960). SOEPpapers on Multi-disciplinary Panel Data Research. DIW Berlin: The German Socio-Economic Panel (SOEP).

Tucker, P. & Folkard, S. (2012). Working time, health and safety: A research synthesis paper. International Labor Organization, 31, 1–60. Zugriff am 23.07.2018 unter http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_181673.pdf

Weber, E. & Zimmert, F. (2018). Der große Trend zur Freizeit? Wirtschaftsdienst, 98(4), 296–298.

Wooden, M., Warren, D. & Drago, R. (2009). Working time mismatch and subjective well-being. British Journal of Industrial Relations, 47, 147–179.

Abbildungsverzeichnis

| | | |
|------------------|---|----|
| Abb. 2.1 | Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung | 10 |
| Abb. 3.1 | Arbeitszeitwünsche hinsichtlich der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (2015: n = 17718; 2017: n = 8567) | 16 |
| Abb. 3.2 | Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (2015: n = 17718; 2017: n = 8567) | 18 |
| Abb. 3.3 | Tatsächliche, gewünschte und vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen (2017; n = 8321) | 19 |
| Abb. 3.4 | Anteil von Personen mit Verkürzungswunsch nach Überstunden (2017; n = 8321) | 20 |
| Abb. 3.5 | Tatsächliche, vertraglich vereinbarte und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; 8313 ≤ n ≤ 8559) | 24 |
| Abb. 3.6 | Gewünschter und tatsächlicher zeitlicher Handlungsspielraum (2017; 8705 ≤ n ≤ 8729) | 28 |
| Abb. 3.7 | Gewünschter und tatsächlicher Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; 8723 ≤ n ≤ 8730) | 32 |
| Abb. 3.8 | Gewünschter und tatsächlicher Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; 8733 ≤ n ≤ 8734) | 33 |
| Abb. 3.9 | Gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben (2017; n = 8760) | 35 |
| Abb. 3.10 | Gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben in unterschiedlichen Lebensphasen (2017; 8752 ≤ n ≤ 8756) | 38 |
| Abb. 4.1 | Arbeitszeitwunsch in 2017 in Abhängigkeit vom Arbeitszeitwunsch in 2015 (2015/2017; n = 5567) | 41 |
| Abb. 4.2 | Hauptgrund dafür, dass Beschäftigte mit Verkürzungswunsch nicht kürzer arbeiten (2017; n = 4177) | 48 |
| Abb. 4.3 | Hauptgrund dafür, dass Beschäftigte mit Verlängerungswunsch nicht länger arbeiten (2017; n = 971) | 49 |
| Abb. 5.1 | Gesundheit nach Verkürzungs-, Beibehaltungs- und Verlängerungswunsch (2017; 8552 ≤ n ≤ 8566) | 52 |
| Abb. 5.2 | Zufriedenheit nach Verkürzungs-, Beibehaltungs- und Verlängerungswunsch (2017; 8564 ≤ n ≤ 8566) | 53 |

| | | |
|-----------------|--|----|
| Abb. 5.3 | Gesundheit nach gewünschtem und tatsächlichem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (2017; 8689 ≤ n ≤ 8704) | 54 |
| Abb. 5.4 | Zufriedenheit nach gewünschtem und tatsächlichem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (2017; 8699 ≤ n ≤ 8704) | 55 |
| Abb. 5.5 | Gesundheit nach gewünschter und tatsächlich möglicher Trennung von Arbeit und Privatleben (2017; 8744 ≤ n ≤ 8759) | 57 |
| Abb. 5.6 | Zufriedenheit nach gewünschter und tatsächlich möglicher Trennung von Arbeit und Privatleben (2017; 8754 ≤ n ≤ 8759) | 58 |

Tabellenverzeichnis

| | | |
|-----------------|---|----|
| Tab. 2.1 | Erfassung von Merkmalen zu Arbeitszeitwünschen in den Arbeitszeitbefragungen 2015 und 2017 | 13 |
| Tab. 3.1 | Arbeitszeittlänge und Veränderungswunsch von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungs-, Beibehaltungs- oder Verlängerungswünschen (2017; n = 8567) | 17 |
| Tab. 3.2 | Arbeitszeitwünsche hinsichtlich der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen (2017; 8095 ≤ n ≤ 8169) | 21 |
| Tab. 3.3 | Anteil von Beschäftigten, die sich viel Einfluss wünschen, aber tatsächlich wenig haben, nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (2017; 8344 ≤ n ≤ 8549) | 30 |
| Tab. 3.4 | Gewünschte und tatsächlich mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereich (2017; 8502 ≤ n ≤ 8576) | 36 |
| Tab. 4.1 | Entwicklung der tatsächlichen Arbeitszeit nach Arbeitszeitwunsch in 2015 (2015/2017; n = 5567) | 40 |
| Tab. 4.2 | Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen nach soziodemografischen Merkmalen (2015/2017; 5563 ≤ n ≤ 5567) | 44 |
| Tab. 4.3 | Auflösung von Arbeitszeitdiskrepanzen nach arbeitsplatzbezogenen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen (2015/2017; 5415 ≤ n ≤ 5566) | 45 |