

Grözinger, Gerd; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena

**Working Paper**

## Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 103

**Provided in Cooperation with:**

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

*Suggested Citation:* Grözinger, Gerd; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena (2008) : Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 103, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/150652>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

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

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

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

**Terms of use:**

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

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

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

# SOEPpapers

on Multidisciplinary Panel Data Research

# 103

Gert Grözinger  
Wenzel Matiaske  
Verena Tobsch

Arbeitszeitwünsche,  
Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik

Berlin, Mai 2008

## **SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research** at DIW Berlin

This series presents research findings based either directly on data from the German Socio-Economic Panel Study (SOEP) or using SOEP data as part of an internationally comparable data set (e.g. CNEF, ECHP, LIS, LWS, CHER/PACO). SOEP is a truly multidisciplinary household panel study covering a wide range of social and behavioral sciences: economics, sociology, psychology, survey methodology, econometrics and applied statistics, educational science, political science, public health, behavioral genetics, demography, geography, and sport science.

The decision to publish a submission in SOEPpapers is made by a board of editors chosen by the DIW Berlin to represent the wide range of disciplines covered by SOEP. There is no external referee process and papers are either accepted or rejected without revision. Papers appear in this series as works in progress and may also appear elsewhere. They often represent preliminary studies and are circulated to encourage discussion. Citation of such a paper should account for its provisional character. A revised version may be requested from the author directly.

Any opinions expressed in this series are those of the author(s) and not those of DIW Berlin. Research disseminated by DIW Berlin may include views on public policy issues, but the institute itself takes no institutional policy positions.

The SOEPpapers are available at  
**<http://www.diw.de/soeppapers>**

### **Editors:**

Georg **Meran** (Vice President DIW Berlin)

Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

Joachim R. **Frick** (Empirical Economics)

Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics)

Christoph **Breuer** (Sport Science, DIW Research Professor)

Anita I. **Drever** (Geography)

Elke **Holst** (Gender Studies)

Frieder R. **Lang** (Psychology, DIW Research Professor)

Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology)

C. Katharina **Spieß** (Educational Science)

Martin **Spieß** (Survey Methodology)

Alan S. **Zuckerman** (Political Science, DIW Research Professor)

ISSN: 1864-6689 (online)

German Socio-Economic Panel Study (SOEP)  
DIW Berlin  
Mohrenstrasse 58  
10117 Berlin, Germany

Contact: Uta Rahmann | [urahmann@diw.de](mailto:urahmann@diw.de)

# Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik

Gert Grözinger \*

Wenzel Matiaske \*\*

Verena Tobsch \*\*\*

## Zusammenfassung

Der Beitrag untersucht auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels 2004 die Arbeitszeitwünsche der abhängig Beschäftigten in Deutschland unter Berücksichtigung von damit einhergehenden Einkommensveränderungen. Es wird gezeigt, dass die in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion häufig übersehenen Zeitpräferenzen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von hoher Relevanz für die Lebens-, Gesundheits- und Arbeitszufriedenheit sind. Fallen gewünschte und realisierte Arbeitszeit auseinander, sinkt die jeweilige Bereichszufriedenheit erheblich. Zufrieden mit ihrer Arbeitszeit ist ein gutes Viertel. Ihre bezahlten Wochenstunden erhöhen möchten weniger als ein Fünftel, vorwiegend teilbeschäftigte Männer in den neuen Bundesländern. Dagegen wollen mehr als die Hälfte der Befragten sie senken, und zwar Männer wie Frauen. Alle Wünsche zusammen genommen ergibt sich, wie auch schon in anderen Studien berichtet, ein rechnerisches Umverteilungsvolumen von über 2,4 Mill. Vollzeitstellen. Zur Erreichung einer besseren Präferenzumsetzung wird eine neue Einrichtung vorgeschlagen: Eine Arbeitszeitagentur. In institutioneller Analogie zur Zentralbank sollte sie unabhängig sein, mit der Zielvorgabe, mit Hilfe von Arbeitszeitpolitik Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

\* Universität Flensburg, Collegium Mare Balticum (CMB), groezing@uni-flensburg.de

\*\* Helmut-Schmidt-Universität, Institut für Personalwesen und Internationales Management, matiaske@hsu-hh.de

\*\*\* Helmut-Schmidt-Universität, Institut für Personalwesen und Internationales Management, tobsch@hsu-hh.de

**Employee-friendly labour time:  
a key element to a sustainable pattern of production and consumption**

**Abstract**

Whereas preferences of consumers are a cornerstone of market economies, preferences of employees e.g. regarding the preferred amount of paid labour are mostly not. However, we find strong evidence that differences between aspired and actually worked weekly hours have a serious negative impact on all three dimensions of satisfaction considered: Life satisfaction, which in turn is strongly related to many dimensions of social life; satisfaction with work, which affects productivity directly and health satisfaction, which influences morbidity and mortality as shown by studies of the WHO.

This paper investigates the gap between employees' preferences and realities by means of the German Socio-Economic Panel (GSOEP) data. Although restricted to Germany, our basic findings are much in accordance with European-wide research projects, especially by the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

The central analyzed question is: How many hours one would like to work, taking into account that earnings would change accordingly. A majority of German employees wanted a labor time reduction and only a small minority prefers an enlargement. By combining both effects, more than 2,4 million additional employees could have been statistically brought into work again. In addition, satisfaction would have been improved, consumerism somewhat mel-  
lowed. And, since mainly persons with children wanted to reduce their working hours, family life would have gained significantly.

Keys: labour market, workings hours, unemployment, happiness, satisfaction.

# Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik

*Die Verkürzung der Arbeitszeit hat in Deutschland aktuell kaum noch Verteidiger. Stattdessen wird von vielen Seiten sogar eine unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit gefordert. Dabei wird jedoch übersehen, dass abhängig Beschäftigte mehrheitlich der Meinung sind, zu viel zu arbeiten. Und dass sie für eine Reduktion sogar Einkommenseinbußen akzeptieren würden. Eine Auswertung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) ergibt, dass die derzeit weit verbreitete Abweichung der gewünschten von der geleisteten Arbeitszeit eine stark negative Wirkung auf die Zufriedenheit der Beschäftigten hat. Kalkulatorisch könnten durch eine bessere Präferenzberücksichtigung etwa 2,4 Mio. neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Da die bisherige Politik hier wenig erreicht hat, wird für die Errichtung einer neuen Einrichtung plädiert, einer unabhängigen Arbeitszeitagentur.<sup>1</sup>*

## Die Problemstellung

Eine (unbezahlte) Verlängerung der Arbeitszeit ist heute in Deutschland bei öffentlichen wie privaten Arbeitgebern ein viel versuchtes Mittel, um die Kosten zu senken. Gleichzeitig ist zu konstatieren, dass trotz eines erkennbaren Rückgangs der Arbeitslosigkeit der verbleibende Bestand hoch ist. Vor einem Vierteljahrhundert wäre daraus, wie fast selbstverständlich, die Forderung entstanden, Arbeitszeiten zu verringern, um das vorhandene Arbeitsvolumen, das zumindest kurzfristig als beschränkt angesehen wird, umzuverteilen.

Eine solche Position ist zurzeit fast nicht mehr vernehmbar. Wir möchten dennoch einen neuen Argumentationsversuch in diese Richtung unternehmen. Dazu werden wir bei den direkt geäußerten Wünschen der Individuen ansetzen. Denn das ist eine bisher zu wenig beachtete Dimension in einer Diskussion, die sich fast ausschließlich auf andere Eigenschaften des Arbeitsmarktes stützt, so vor allem auf Lohnhöhen und Qualifikationsmerkmale. Die Präferenzen der Marktteilnehmer sollten jedoch in ökonomischen Betrachtungen immer mit an vorderster Stelle stehen.

Nun wäre die Behauptung übertrieben, dass der Aspekt „Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten“ zumindest aus der wissenschaftlichen Diskussion vollständig verschwunden sei. In der Literatur werden sie etwa dann noch wahrgenommen, wenn es um physische und psychische Arbeitsbelastungen sowie um die Betreuung von Kindern geht (z.B. Nachreiner et al. 2005; Mischau/Oechsle 2005). Wir aber wollen zeigen, dass die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit, Gesundheit und Familie nicht nur für Teilgruppen der Beschäftigten bestehen bzw. eventuelle Sonderinteressen abbilden, sondern sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen.

---

<sup>1</sup> Der Beitrag wurde bei einer Anzahl von Konferenzen vorgestellt und diskutiert. Wir bedanken uns für kritische und weiterführende Hinweise bei den Teilnehmenden der Jahrestagung der Wissenschaftlichen Kommission Personal, Essen 2006, der Society for the Advancement of Socio-Economics, Kopenhagen 2007, der Society for the Study of Economic Inequality, Berlin 2007, der European Sociological Association, Glasgow 2007, der German Association for Political Economy, Nürnberg 2007 sowie dem Forschungsnetzwerk Unternehmenspolitik beim DGB-Bundesvorstand, Berlin.

Im Folgenden werden wir zunächst einige Eigenheiten der gegenwärtigen Diskussion ansprechen. Wir berichten dann über die Ergebnisse des Einflusses eines Auseinanderfallens von Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit auf drei Zufriedenheitsdimensionen im Jahr 2004. Im nächsten Schritt analysieren wir genauer, welche Merkmale bei Personen dafür verantwortlich sind, weniger oder mehr arbeiten zu wollen. Drittens ermitteln wir mit einer Hochrechnung den freiwilligen Umverteilungsspielraum abhängig Beschäftigter in Deutschland. Wir schließen mit Überlegungen zur institutionellen Umsetzung einer alternativen Arbeitszeitpolitik.

Denn mit der großen Bedeutung einer Wunscharbeitszeit für das Wohlbefinden stellt sich auch die Frage, wer die Akteure einer Veränderung in Richtung der besseren Umsetzung sein könnten. Die sicher richtige Beobachtung, dass die "deutsche Arbeitsforschung auffallend betriebzentriert" (Lehndorff 2006a, S. 13) ist, bedeutet nur eine Zustandsbeschreibung und ist nicht unbedingt mit einer Wunschvorstellung gleichzusetzen. Wir werden deshalb für eine stärkere Rolle der Politik plädieren, und damit für eine neue institutionelle Lösung.

### **Eigenheiten der gegenwärtigen Diskussion**

Arbeitszeitveränderung, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, hat in Deutschlands Arbeitsmarktforschung keinen besonders guten Ruf mehr. Obgleich die Zusammenschau der empirischen Studien zu den Ergebnissen der gewerkschaftlichen Politik in den 1970er und 80er Jahren zunächst gar nicht so schlechte Ergebnisse zeigte (Seifert 1993), konzentriert sich die aktuelle wissenschaftliche Debatte nun auf die umgekehrte Fragestellung, ob nicht vielleicht eine Arbeitszeitverlängerung Entlastung auf dem Arbeitsmarkt bringen könnte.

Die wissenschaftliche Basis für derartige Überlegungen ist praktisch nicht vorhanden. Ein kürzlicher Überblick des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) resümiert, dass zumindest kurzfristig immer mit negativen Beschäftigungseffekten zu rechnen ist (und langfristig alles offen ist, weil von zu vielen Parametern abhängig) (Spitznagel et al. 2005). Dem entspricht auch das Ergebnis einer repräsentativen Umfrage unter Unternehmen im Herbst 2003. Als Antwort auf eine 5 %ige Verlängerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich käme es zu einem Beschäftigtenabbau in etwa gleicher Höhe (Spitznagel/Wanger 2004, S. 19).

Wenn von einer Arbeitszeitausdehnung so wenig zu erwarten ist, wie wird sie dann begründet? Einer der führenden Arbeitsmarktökonom Deutschlands plädiert für eine (unbezahlte) Verlängerung der Arbeitszeit unter anderem mit dem listigen Argument, dass dies ja deswegen zu einer Verringerung des Arbeitsangebots führen könnte, da die gegenwärtige Arbeitszeit vielleicht allzu sehr den Präferenzen der Beschäftigten entspräche. Für einen Ökonomen ist das eine merkwürdige theoretische Position: Da soll eine Situation nutzenmäßig bewusst verschlechtert werden, damit sich Marktteilnehmer und Marktteilnehmerinnen zurückziehen. Der dort angeführte empirische Beleg für diese Behauptung ist nicht viel besser: "Immerhin äußerten über 40 % der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen im Rahmen einer Befragung des Sozio-ökonomischen Panels aus dem Jahr 1999, dass die von ihnen geleisteten mit ihrer präferierten Arbeitszeit übereinstimmen würde. Allerdings wünschten rund 27 % der vollzeitbeschäftigten Männer beziehungsweise 13 % Frauen mehr zu arbeiten, während diese zuletzt genannten Zahlen für Teilzeitbeschäftigte rund 40 % betragen." (Franz 2004, S. 329)

Dass es auch Erwerbstätige geben könnte, die vielleicht weniger arbeiten möchten, ist für diesen Arbeitsmarktökonom offensichtlich nicht nachvollziehbar, obwohl der von ihm angeführte Wochenbericht des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) auch solche Zahlen selbstverständlich aufführt und die in der Summe auch schon damals mehrheitlich

vorhandene Neigung zu einer Arbeitszeitverkürzung explizit betont.<sup>2</sup> Was gerade noch an dieser Position stimmt, ist der Verweis auf die hervorzuhebende Rolle des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für die Frage nach den Präferenzen bei der Arbeitszeit. Es bietet seit Langem die beste Grundlage für eine Analyse der Zeitpräferenzen von Erwerbstätigen.<sup>3</sup>

Das SOEP ist ein von Bund und Ländern im Rahmen der Leibniz Wissenschaftsgemeinschaft finanzierter Paneldatensatz privater Haushalte – jährlich werden also die gleichen Haushalte und die darin lebenden Personen befragt –, der seit 25 Jahren erhoben und vom DIW bereitgestellt wird.<sup>4</sup> Ein beeindruckender Umfang von aktuell mehr als 20.000 befragten Personen kommt so als repräsentative Stichprobe der Wohnbevölkerung in Deutschland zusammen. Zwar gibt es für einzelne Gruppen ein Oversampling, z.B. sind Hocheinkommensbezieher, Ausländer und Ostdeutsche überproportional vertreten, jedoch stellt das DIW Hochrechnungsfaktoren bereit, die dieses Oversampling für eine gesamtdeutsche Betrachtung rechnerisch wieder neutralisieren können.

Wir haben die Daten des SOEP aus dem Jahr 2004 ausgewertet. Es gibt neben dem SOEP noch einige weitere Datensätze zur Untersuchung der Zeitpräferenzen von Erwerbstätigen in Deutschland. Das ISO-Institut zur Erforschung sozialer Chancen hat in den Jahren 1999 und 2003 eigene Befragungen zu diesem Thema unternommen (Bauer et al. 2004), und die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen führte 1998 eine europaweite Untersuchung durch, in die auch Deutschland integriert war (Bielinski et al. 2002). Schließlich ist noch der zuletzt 2004 erhobene Ad hoc Labour Market Survey zu nennen, der ebenfalls Fragen nach der wirklichen und der gewünschten Arbeitszeit enthielt (Buscher et al. 2005). Da aber die anderen Studien mit erheblich niedrigeren Fallzahlen arbeiten und sehr viel weniger Variablen aufweisen, bleibt das SOEP die bei weitem beste Quelle für eine Analyse der gegenwärtigen Situation in Deutschland.

## **Arbeitszeit und Zufriedenheit im SOEP**

Mehrere im SOEP verwendete Variablen sind für unsere Fragestellung zentral. Erklärt werden sollen verschiedene Dimensionen der Zufriedenheit: Arbeitszufriedenheit, Gesundheitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit. Die Arbeitszufriedenheit ist eine klassische, d.h. in der empirischen Arbeit wohl bewährte Analysekategorie von Betriebswirten, Psychologen und Soziologen (z.B. Fischer 2006). Die allgemeine Lebenszufriedenheit wird zunehmend als Bewertungsinstrument von Lebensumständen und gesellschaftlichen Zuständen nicht nur von Soziologen, sondern zunehmend auch von Ökonomen eingesetzt (Frey/Stutzer 2002, Kahneman et al. 2003, Layard 2005, Böhnke/Kohler 2007). Schließlich hat die Gesundheitszufriedenheit, wie auch die Lebenszufriedenheit, zum einen nicht nur den Vorteil, alle Befragten einzuschließen, sondern zum anderen ist das subjektive Wissen um eine prekäre Gesundheit auch ein guter Indikator für objektive Probleme, da Korrelationen mit Größen wie Krankheitstagen, Hospitalaufenthalten, der Sterblichkeit etc. vorliegen (Schwarze et al. 2000).

Im SOEP werden die genannten Zufriedenheitsaspekte mit diesen einzelnen Fragen erhoben: "Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Gesundheit?", "Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?"

---

<sup>2</sup> Wörtlich heißt es da etwa: „Die für 1999 auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aktualisierten Befunde zeigen, dass bei den Beschäftigten weiterhin eine große Bereitschaft zur Verkürzung der Arbeitszeit besteht“ (Holst/Schupp 2000, S. 830).

<sup>3</sup> Und nicht nur dafür. Wegen der Fülle und der Qualität der hier generierten Informationen ist es eine exzellente Forschungsgrundlage für viele Fragestellungen, die bereits zu mehr als 3.500 wissenschaftliche Publikationen geführt hat.

<sup>4</sup> Für einen aktuellen Überblick siehe etwa *Wagner et al.* (2006).



(nur für Erwerbstätige), "Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit ihrem Leben?". Die Antworten können jeweils auf einer Elfer-Skala gegeben werden, mit 0 als "ganz und gar unzufrieden", mit 10 als "ganz und gar zufrieden" gekennzeichnet.

Die andere benötigte zentrale Dimension im SOEP betrifft die Arbeitszeit. Zum einen wird dort gefragt: "Wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?" Diese Frage ist der ebenfalls gestellten nach der vereinbarten Wochenarbeitszeit ohne Überstunden vorzuziehen, da in Deutschland zunehmend Überstunden anfallen, teils bezahlt, teils aber auch unbezahlt (Anger 2006, Alewell 2000). Die zweite wichtige Frage ist zum anderen die nach der Wunscharbeitszeit. Sie wird im SOEP in der für unsere Fragestellung präzisen Form erhoben, nämlich unter Berücksichtigung der damit einhergehenden Kosten, also der Veränderung im Einkommen. Die Frage lautet: "Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde; wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?" Die Antworten werden jeweils in Stunden mit der Möglichkeit einer Kommastelle gegeben.

Diese Informationen sind bisher wenig ausgewertet worden. Eine Ausnahme stellen die regelmäßigen Analysen des SOEP-Teams am DIW selbst dar, wie sie vor allem von *Elke Holst* und *Jürgen Schupp* durchgeführt werden (Holst/Schupp 1998, Holst/Schupp 2000, Holst 2007). Darüber hinaus hat sich noch *Joachim Merz* ausführlicher damit beschäftigt (Merz 2002). Typisch für die deutsche Arbeitsmarktdiskussion ist, dass diese Arbeiten praktisch nicht rezipiert werden.<sup>5</sup>

In den SOEP-Auswertungen von *Holst* und *Schupp* werden vorwiegend die gewünschten Arbeitszeiten mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verglichen. Das ist eine problematische Auswahl des Bezugspunktes, denn dadurch bleiben die (real bedeutenden) Überstunden unberücksichtigt. Entsprechend zu gering erscheint der Umverteilungsspielraum aufgrund von Präferenzen der Arbeitnehmer.

Anders dagegen bei der Analyse von *Merz*. Wie auch bei uns wird hier als Basis die real gearbeitete Zeit genutzt und mit der gewünschten Zeit für die Jahre 1984 und 1995 kontrastiert. Für die Entwicklung Mitte der 1980er bis Mitte der 90er Jahre stellt der Autor fest, dass die Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeit stark gewachsen ist, und dass vor allem immer mehr Befragte ihre Arbeitszeit trotz damit einhergehenden sinkenden Einkommen reduzieren wollen. Dies gilt insbesondere für die abhängig Beschäftigten, während Selbständige eine höhere Zeitsouveränität realisieren konnten.

## **Unsere Untersuchung**

Basis für die folgenden Analysen sind die Daten des SOEP aus dem Jahr 2004. Wir haben uns für die vertiefende Analyse dieses Befragungsjahres entschieden, weil hier – über die Standardfragen des SOEP hinaus – für uns interessante Zusatzinformationen erhoben worden sind. Die Daten aus dem Jahr 2004 sind nach wie vor aussagekräftig. Verändert hat sich in den Folgejahren die Zunahme ungewünschter Mehrarbeit (Merz 2002, Anger 2006, Holst 2007), so dass die kritischen Befunde aus dem Jahr 2004 eher eine Untergrenze für die heutige Situation markieren.

---

<sup>5</sup> So finden sich auch in der neuesten Ausgabe des führenden deutschen Lehrbuchs zur Arbeitsmarktökonomik zwar Hinweise auf Arbeiten von Holst und Merz, nicht aber die zu den Fragen der Arbeitszeitpräferenzen. (Franz 2006).

Untersuchungseinheit sind abhängig Beschäftigte Gesamtdeutschlands, d.h. aktiv erwerbstätige Personen im Alter zwischen 16 und 65 Jahren, die nicht selbständig oder freiberuflich tätig sind. Eine weitere Abgrenzung erfolgte in Bezug auf unerklärlich hohe Arbeitszeiten, die als Ausreißer interpretiert wurden. D.h. Beschäftigte, die mehr als 80 Stunden pro Woche in der Referenzwoche gearbeitet haben oder mehr als 80 Stunden pro Woche arbeiten wollen, wurden ebenfalls nicht berücksichtigt. Dies betraf einige wenige Fälle.

Zur Berechnung des Einflusses der Arbeitszeit auf die Zufriedenheitsdimensionen muss eine Reihe von miterklärenden Variablen berücksichtigt werden. Aus der Literatur als positiv wirkend sind bekannt: eigenes Arbeitseinkommen als Ausweis beruflicher Anerkennung, das gewichtete Haushaltseinkommen, in fester Beziehung lebend, Bildungsjahre (vgl. Matiaske/Mellewig 2001, Grözinger/Matiaske 2004). Das Pro-Kopf-Haushaltseinkommen ist dabei netto definiert und wurde auf die Mitglieder des Haushalts nach einem Schlüssel verteilt. Benutzt wurde dafür die so genannte alte OECD-Skala, bei der die erste erwachsene Person (ab 15 Jahre) eine volle Bedarfseinheit erhält, jede weitere jeweils 0,7, und Personen unter 15 Jahren 0,5.

Ein negativer Einfluss auf die Zufriedenheit wird dagegen dem Behinderungsgrad (falls vorhanden) unterstellt. Eine ganz besondere Rolle spielt das Alter, und dies nicht nur wegen des hervor zu hebenden quantitativen Einflusses. Es wirkt zusätzlich nicht-linear, zunächst zu-, und dann abnehmend. Deshalb ist es hier zweimal vertreten, einmal als Alter und zusätzlich noch als das Quadrat dieser Größe. Prognostiziert wird, dass die lineare Größe negativ, die quadrierte aber positiv wirkt.

Neben diesen gut vorhersagbaren Einflüssen gibt es noch eine Reihe von Variablen, bei denen die Wirkungsrichtung aber durchaus offen ist, da diese stark kontextabhängig sind. Dennoch sind sie zu kontrollieren, da gelegentlich stärkere Wirkungen festgestellt wurden. Dazu zählen Staatsangehörigkeit (Dummy mit Deutsch = 0), Geschlecht (Dummy mit Mann = 0), Kind im Haushalt (Dummy ohne Kind = 0) sowie auch die Zahl der gearbeiteten Stunden. Wir haben für unsere Analysen zwei weitere Dummyvariablen eingeführt, um die Ost-West-Differenz (Dummy mit Westdeutschland = 0) und die Hocheinkommensstichprobe (Dummy mit Normalsample = 0) gesondert ausweisen zu können.

Als eigentlich zu untersuchende Größe wird hier die Differenz zwischen der gewünschten und der tatsächlichen Arbeitszeit in Stunden pro Woche eingefügt. Angemerkt sei, dass mit unserer Operationalisierung kein Toleranzbereich für annähernd erreichte Arbeitszeitpräferenzen (wenn z.B. der Unterschied nur eine Stunde pro Woche beträgt) berücksichtigt wird. Dadurch ist es möglich, für die Schätzung des Umverteilungsvolumens eine Obergrenze zu berechnen. Inwieweit Arbeitszeit tatsächlich verteilbar ist, hängt sicherlich aber nicht nur von der individuellen Größe des Arbeitszeitveränderungswunsches ab, sondern auch von der Branche, der beruflichen Stellung, der Qualifikation potenzieller und derzeitiger Arbeitnehmer oder den Anforderungen des Arbeitsplatzes selbst.

Da einige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit ausdehnen, andere dagegen sie einschränken wollen, und es im ersten Schritt nur um den Einfluss der Abweichung von Wunsch und Wirklichkeit geht, egal ob konkret Mehr- oder Minderarbeit gewünscht wird, wurde diese Variable absolut gesetzt. Die zu testende Hypothese lautet entsprechend: Je größer die in Wochenstunden angegebene Arbeitszeitdifferenz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist, desto mehr wirkt das auf eine der Zufriedenheitsdimensionen, und zwar negativ.

Dargestellt werden im Folgenden die Ergebnisse von Ordered-Probit-Schätzungen, da das Messniveau der Zufriedenheitsdimensionen als ordinal zu betrachten ist und kein linearer Zu-

sammenhang vorliegen muss.<sup>6</sup> Die Variablen zur Zufriedenheit wurden in vierstufige Variablen (anhand der Quartile) transformiert, da eine Elfer-Skala zu viele leere Zellen produzieren würde. Tabelle 1 zeigt die Koeffizienten dieser Schätzung. Zur Einschätzung der Bedeutung dieser Einflussfaktoren finden sich im Anhang die berechneten marginalen Effekte.

## **Unerfüllter Arbeitszeitwunsch und Wohlbefinden**

Zunächst einmal ist zu konstatieren, dass die drei Zufriedenheitsdimensionen sich in ihren zentralen Einflussfaktoren sehr ähneln (*Tabelle 1*). Außerdem wurden alle der oben genannten vermuteten Wirkungsrichtungen bestätigt. Hochsignifikant oder signifikant positiv wirken immer das Quadrat des Alters, zumeist die Ausbildungsjahre, die Höhe des eigenen Stundenverdienstes, die Zugehörigkeit zur Hocheinkommensstichprobe und zumeist noch das Äquivalenzhaushaltseinkommen. Ebenso klar ist das Bild im eindeutig Negativen. Hochsignifikant oder signifikant sind immer die lineare Altersvariable, der Grad der Behinderung und der Dummy für Ostdeutschland.

Daneben gibt es Einflüsse, die nur manchmal auftreten. Bei der Lebenszufriedenheit wirkt das Zusammenleben mit einem Lebenspartner positiv, das Vorhandensein von Kindern im Haushalt hat positiven Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Dieser Befund ist hochsignifikant, während bei den anderen Zufriedenheitsdimensionen der Einfluss der geprüften Variablen unterhalb des Signifikanzniveaus bleibt.<sup>7</sup>

Eine beschränkte Wirkung hat auch die Zahl der gearbeiteten Arbeitsstunden, diese Variable ist nur bei der Arbeitszufriedenheit signifikant positiv. Bei der Arbeitszufriedenheit gibt es eine weitere Besonderheit. Hier ist auch die Variable Staatsangehörigkeit noch signifikant, was bedeutet, dass nicht-deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit unzufriedener sind als ihre deutschen Kollegen.

Die hier den eigentlichen Gegenstand der Untersuchung bildende Variable der Abweichung der gewünschten von der realen Arbeitszeit ist dagegen immer hochsignifikant und bei allen drei Dimensionen mit negativem Einfluss. Damit ist das erste Fazit: Wer im zeitlichen Umfang anders arbeiten muss als gewünscht, hat eine erhebliche Einbuße an Lebensqualität zu verzeichnen. Wobei diese Negativwirkung bei der Arbeitszufriedenheit relativ am höchsten, bei der Gesundheitszufriedenheit am geringsten ist. Das Ausmaß aber ist in allen drei Dimensionen erheblich. Die Differenz der realen zur gewünschten Arbeitszeit ist, abgesehen vom Einfluss des Alters und der Ausbildungsdauer, relativ am höchsten und in etwa so stark wie der Einfluss des Stundenverdienstes oder auch der Grad einer gegebenenfalls vorliegenden Behinderung.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Unterstellt man ein quasi-metrisches Messniveau und einen linearen Zusammenhang zwischen abhängiger und unabhängigen Variablen, so sind auch einfache OLS-Regressionen zulässig. Zufriedenheitsschätzungen auf Basis des SOEP mit OLS führen in der Regel zu ganz ähnlichen Ergebnissen (Grözinger/Matiaske 2004).

<sup>7</sup> Das Zusammenspiel von Erwerbsarbeit und familiären Verpflichtungen bzw. die Frage inwieweit die Vereinbarkeit von Familien und Beruf sich auf die Zufriedenheit der Beschäftigten auswirkt, ist hier nicht primäres Ziel der Untersuchung und daher auch nicht ausreichend abgebildet.

<sup>8</sup> Vgl. marginale Effekte im Anhang.

**Tabelle 1:****Determinanten der Zufriedenheitsdimensionen (Koeffizienten, Ordered Probit)**

	<b>Lebens- zufriedenheit</b>	<b>Gesundheits- zufriedenheit</b>	<b>Arbeits- zufriedenheit</b>
Alter	-,0691 ***	-,0659 ***	-,0597 ***
Alter quadriert	,0007 ***	,0005 ***	,0006 ***
Grad der Behinderung	-,0058 ***	-,0148 ***	-,0044 ***
Dauer der Ausbildung in Jahren	,0284 ***	,0238 ***	,0090
Dummy Person ist weiblich	,0267	-,0551 *	,0479
Dummy ausländische Staatsbürgerschaft	,0230	,0691	-,1349 **
Dummy Ostdeutschland	-,3459 ***	-,1635 ***	-,1681 ***
Dummy Hocheinkommensstichprobe	,3012 ***	,1999 ***	,1380 **
Dummy Partner im Haushalt	,1845 ***	-,0593	-,0026
Dummy Kind im Haushalt	,0227	,0564	,1269 ***
Gewichtetes Haushaltseinkommen	,00003 ***	,00002 **	,00003 ***
Stundenverdienst	,0102 ***	,0035 *	,0076 ***
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	,0003	-,0006	,0034 **
Differenz gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit in Wochenstunden	-,0135 ***	-,0084 ***	-,0184 ***
cut1	-1,4172	-2,3120	-1,7361
cut2	-0,7225	-1,4700	-0,8893
cut3	0,3001	-0,6493	-0,0899
N	9.209	9.189	9.049
AIC	23.890,3	24.354,3	24.505,6
log L	-11.928,2	-12.160,2	-12.235,8
LR	753,2 ***	979,8 ***	385,2 ***
Pseudo R <sup>2</sup>	0,0306	0,0387	0,015
Signifikanzniveau: <0,001(***), <0,01(**), <0,05(*)			
<b>Quelle:</b> SOEP 2004, alle abhängig beschäftigten Personen (eigene Berechnungen der Autoren).			

In dieser ersten Berechnung wurde gezeigt, welche Bedeutung ein Auseinanderfallen von Wunsch und Wirklichkeit bei der Arbeitszeit auf zentrale Zufriedenheitsdimensionen haben. Die Richtung der Abweichung und ihre Verankerung bei speziellen Gruppen oder Lebenslagen spielte hier noch keine Rolle. Eine danach differenzierte Analyse ist Gegenstand des nächsten Abschnitts.

**Wer will seine Arbeitszeit wie verändern?**

Als zu erklärende Variablen stehen im Folgenden nicht mehr die Zufriedenheitsdimensionen zur Diskussion, sondern jetzt gilt es festzustellen, *welche* Beschäftigtengruppen den Wunsch haben, ihre Arbeitszeit zu verändern. Und da anzunehmen war, dass der Wunsch nach Mehrarbeit von einer ganz anderen Situationsspezifität als das bekundete Interesse nach niedrigerer Arbeitszeit getragen wird, sind die Berechnungen getrennt für beide Richtungen durchgeführt worden. Beschrieben wird also nun, wer einen besonders großen Wunsch nach viel bezahlter Ausdehnung der Arbeitszeit hat und wer dagegen eine stärkere Reduzierung der Arbeitszeit präferiert (*Tabelle 2*). Die Gruppe der mit ihrer aktuellen Arbeitszeit voll Zufriedenen spielt demnach bei diesem Analyseschritt keine Rolle mehr.

Die erklärenden Variablen entsprechen den oben angegebenen, jedoch mit zwei kleinen Modifikationen. Es stellte sich heraus, dass jetzt das Alter linear wirkt, und auf den quadratischen Term deshalb hier verzichtet werden konnte. Bei dem Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit war der Grad einer eventuell vorliegenden Behinderung nie signifikant, so dass auch diese Variable im Folgenden ausgelassen wurde.

**Tabelle 2:**  
**Determinanten des Wunsches nach Veränderung der Arbeitszeit in Wochenstunden**  
**(standardisierte Koeffizienten, OLS)**

	Verlängerung		Verkürzung	
	Alle	Alle	Männer	Frauen
Alter	-,064 *	,117 ***	,062 ***	,153 ***
Dauer der Ausbildung in Jahren	-,022	,064 ***	,048 **	,093 ***
Dummy Person ist weiblich	-,123 ***	,210 ***		
Dummy ausländische Staatsbürgerschaft	,097 ***	,017	,035 *	,014
Dummy Ostdeutschland	,161 ***	-,070 ***	-,026	-,116 ***
Dummy Hocheinkommensstichprobe	-,046	,045 ***	,022	,042 *
Dummy Partner im Haushalt	-,091 ***	,038 **	-,002	,091 ***
Dummy Kind im Haushalt	-,058 *	,080 ***	-,013	,134 ***
Gewichtetes Haushaltseinkommen	-,066 *	,066 ***	,016	,065 **
Stundenverdienst	,092 ***	-,117 ***	-,065 **	-,100 ***
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	-,511 ***	,633 ***	,686 ***	,537 ***
N	1.521	5.033	2.865	2.167
R <sup>2</sup> (korr.)	0,230	0,366	0,487	0,279
Signifikanzniveau: <0,001(***), <0,01(**), <0,05(*)				
Quelle: SOEP 2004, alle abhängig beschäftigten Personen mit gewünschter Arbeitszeitveränderung (eigene Berechnungen der Autoren).				

Besonders viel mehr arbeiten möchten die eher Jüngeren, stärker auch die Männer, die Erwerbstätigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die Bewohner Ostdeutschlands, die nicht mit einem Lebens- oder Ehepartner zusammenwohnen, die nicht mit Kindern in einem Haushalt wohnen, die ein niedriges Haushaltseinkommen, aber einen höheren Stundenlohn haben, und die vor allem jetzt wenig arbeiten.

Fast ganz spiegelbildlich sieht die Situation bei denen aus, die sich eine Arbeitszeitreduktion wünschen. Hier sind es die eher Älteren, mehr die Frauen, die in Westdeutschland Lebenden, die mit Lebens- oder Ehepartner zusammenwohnen, die mit höherem Haushaltseinkommen, aber mit niedrigerem Stundenlohn, und die vor allem viel arbeiten. Nur die Staatsbürgerschaft bleibt im Unterschied zur ersten Berechnung ohne messbaren Einfluss. Dafür kommen als ebenfalls positiv hochsignifikant hier noch die Einflüsse der Bildungsjahre und der Zugehörigkeit zur Hocheinkommensstichprobe dazu.

Das Zusammenleben mit Kindern im Haushalt verstärkt (hochsignifikant) den Wunsch nach Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit. Eine andere Untersuchung ebenfalls auf Basis der Daten des SOEP kommt zu dem Ergebnis, dass zumindest bei Müttern mit kleinen Kindern Teilzeitarbeit die vielfach präferierte Beschäftigungsform ist.<sup>9</sup> Dieser Befund wird auch hier

<sup>9</sup> Trzcinski/Holst (2003). Ähnlich ist das Ergebnis eines Gutachtens für das Familienministerium: Rürup/Gruescu 2005. Es gilt für Deutschland (zumindest noch) die Aussage: „Letztendlich wird die von Frauen gewünschte und

sichtbar, wenn nämlich die Berechnung noch einmal nach dem Geschlecht differenziert wird: Während die Existenz von Kindern beim Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bei Männern keinen Einfluss ausübt, ist er bei den Frauen signifikant positiv.

Wer mehr und wer weniger arbeiten möchte, gehört also ganz unterschiedlichen Gruppen an. In beiden Fällen ist jedoch der bei weitem stärkste Einfluss bei der aktuellen Arbeitszeit zu finden: Wer mehr arbeiten möchte, arbeitet aktuell wenig, wer dagegen weniger Arbeit anstrebt, arbeitet zurzeit viel. Deshalb ist es zunächst von Interesse, wie groß die durchschnittliche Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit für diese offensichtlich unterschiedlichen Lebenssituationen ist. Danach kann noch die Frage beantwortet werden, welche gesamtwirtschaftlichen Folgen es hätte, wenn alle Zeitpräferenzen sich erfüllen würden.

### **Dimension und Bedeutung gewünschter Arbeitszeiten**

Während die bisherigen Berechnungen auf der Individualebene stattfanden, müssen nun für die nächsten Kalkulationen Gewichtungsfaktoren angewandt werden. Sie sorgen dafür, dass die Ergebnisse als gültig für alle Beschäftigtengruppen angesehen werden können, auch wenn einzelne Gruppen im Gesamtdatensatz überrepräsentiert sind.<sup>10</sup> *Tabelle 3* weist die hochgerechneten und somit verallgemeinerbaren Befunde aus.

Die Gruppen der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, und diejenigen, die sie verkürzen wollen, unterscheiden sich erheblich in ihrer Ausgangslage bezüglich der realen Arbeitszeit. Beide Wünsche sind leicht nachzuvollziehen, arbeiten doch die ersteren im Schnitt nur gut 26 Stunden, die anderen aber fast 43 Stunden. Es ist interessant, dass die Wunschzeit der beiden Kategorien fast deckungsgleich ist und bei etwa 34,5 Stunden liegt. Dort befindet sich auch der Wert von denjenigen, die im Moment mit ihrer Arbeitszeit voll zufrieden sind. Trotz aller Spezifik der zweifellos vorhandenen individuellen Lösungswünsche liegt der jeweilige statistische Durchschnittswert an Wunscharbeitszeit aller drei Gruppen doch sehr nahe beieinander.

An dieser Aufteilung zeigt sich klar die Bedeutung nicht-wunschgemäßer Arbeitszeiten. Nur etwas mehr als ein Viertel der Erwerbstätigen ist mit ihrer Situation zufrieden. Ein knappes Fünftel würde gerne mehr arbeiten, vor allem Männer und Ostdeutsche, die derzeit eine nicht erwünschte Teilzeitstelle innehaben. Eine eindeutige Mehrheit jedoch möchte die tatsächliche Arbeitszeit verkürzen. Und dies im Schnitt um acht Stunden pro Woche, wobei sich diese hohe Zahl als eine Mischung aus unerfüllten Teilzeitwünschen, Rückführung von Überstundenbelastungen oder einfach das Interesse an etwas mehr Freizeit erklärt.

Werden beide Wunschdimensionen gegeneinander aufgerechnet – der nach Verlängerung und der nach Verkürzung – bleibt ein rechnerischer Nettoeffekt übrig, der pro Erwerbstätigen eine Verkürzung um 2,77 Stunden ergibt. Gemessen an der real gearbeiteten Wochenzeit von 37,23 Stunden ist das der Wunsch nach einer mittleren Senkung der Arbeitszeit aller Beschäftigten um etwa 7,5 Prozent. Oder anders ausgedrückt, wenn die Minderung der Arbeitsleistung durch eine solche Veränderung der Arbeitszeit sich in direkter Weise in neue Arbeitsplätze umsetzen würde, wären über 2,4 Mio. neue Jobs mit durchschnittlicher Arbeitszeit entstanden.

---

ausgeübte Erwerbszeit in erheblichem Umfang vom Vorhandensein von Kindern beeinflusst... Für Männer spielen diese Faktoren dagegen keine derartige Rolle.“ (*Holst/Trzcinski* 2005, S. 214).

<sup>10</sup> Da für die Hocheinkommensstichprobe keine Gewichtungsfaktoren vorliegen und ihre quantitative Bedeutung gering ist, bleibt diese Gruppe bei den folgenden Berechnungen unberücksichtigt.

**Tabelle 3:****Arbeitszeitpräferenzen und Umverteilungsvolumen**

Präferenz für Änderung der Wochenarbeitszeit	Anzahl der Beschäftigten	in %	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden				Rechnerisches Umverteilungsvolumen für Gesamtdeutschland	
			Vereinbart	Tatsächlich	Gewünscht	Differenz (5) - (4)	in Stunden pro Woche (6)*(1)	Arbeitsplätze (bei gew. Wochenar- beitszeit) (7)/(5)
			(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Verkürzung	16.230.426	53,97	37,05	42,59	34,59	-8	-129.807.944	-3.752.641
keine Änderung	8.370.318	27,83	33,56	34,39	34,39	0	0	0
Verlängerung	5.475.012	18,20	26,34	25,68	34,15	8,48	46.405.207	1.358.698
<i>INSGESAMT</i>	<i>30.075.756</i>	<i>100,00</i>	<i>34,32</i>	<i>37,23</i>	<i>34,46</i>	<i>-2,77</i>	<i>-83.402.736</i>	<i>-2.420.537</i>

**Quelle:** SOEP 2004, alle abhängig beschäftigten Personen ohne Hocheinkommensstichprobe, gewichtet und hochgerechnet (eigene Berechnungen der Autoren).

## Vergleichsstudien

Auch wenn man zugesteht, dass eine Eins zu Eins-Umsetzung nicht wahrscheinlich ist – es gibt qualifikatorischen wie regionalen Mismatch, darüber hinaus entstehen Produktivitätsschübe bei Arbeitszeitverkürzungen, – steckt hier doch ein erheblicher Beitrag zur Senkung der nach wie vor zu hohen Arbeitslosigkeit in Deutschland. Der durch eine bessere Umsetzung von individuellen Arbeitszeitpräferenzen gegebene Umverteilungsspielraum wird aber in der öffentlichen Diskussion weder wahrgenommen noch vermutet.

Deshalb ist es nützlich, einen Blick auf die beiden anderen größeren Umfragen zu diesem Thema zu werfen, um das hier vorgestellte Ergebnis damit abzugleichen. 1998 wurden in Europa (EU und Norwegen) insgesamt 30.000 Personen der Wohnbevölkerung im Alter von 16 bis 65 nach ihren faktischen Arbeitszeiten gefragt: "Alles in allem: Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie derzeit im Durchschnitt?" In ähnlicher Weise wie beim SOEP wurde dabei auch der Wunsch nach Veränderung erhoben. Die diesbezügliche Frage lautete: "Nehmen Sie bitte einmal an, dass Sie (und Ihr Partner) die freie Wahl hätten, was Ihre Arbeitszeit angeht und denken Sie dabei bitte auch an das notwendige Geldverdienen: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie selbst derzeit pro Woche arbeiten?" (Bielinski et al. 2002, S. 26).

Auch wenn im Vergleich zum SOEP – eine etwas unterschiedliche Frageformulierung vorliegt, was durchaus Auswirkung auf die Angaben der Befragten haben kann (Schief 2003), bestätigen die dortigen Ergebnisse beeindruckend das Gesamtbild unserer Befunde. In Europa insgesamt möchten abhängig Beschäftigte fast 10% weniger arbeiten, von durchschnittlich 37,7 auf 34 Stunden pro Woche reduzieren (Bielinski et al. 2002, S. 67). Und für Deutschland allein ist das ganz ähnlich, im Durchschnitt wird eine Verringerung von 37,5 auf 33,7 Stunden gewünscht (Bielinski et al. 2002, S. 71).<sup>11</sup>

Gleiches gilt für die ISO-Umfrage 2003. Auf die Frage: "Wenn Sie sich aussuchen könnten, wie viele Stunden Sie arbeiten, und sich dabei Ihr Einkommen in etwa entsprechend Ihrer Arbeitszeit erhöhen oder vermindern würde: Wie viele Stunden würden Sie dann gerne in der Woche arbeiten?" (Bauer et al. 2004, S. 13, Anhang) wollten Vollzeitbeschäftigte ihre Wochenarbeitszeit um 4,1 Stunden reduzieren, Teilzeitarbeitende diese um 2,5 Stunden erhöhen. Da das Verhältnis der ersten zur zweiten Gruppe nach der hier benutzten Definition etwa Drei zu Eins beträgt (Bauer et al. 2004, S. 53, 62) kommt es zu einem Nettoeffekt von etwa 2,5 Stunden pro Woche.

Das von uns errechnete Umverteilungsvolumen beträgt für 2004 83,4 Mio. Arbeitsstunden. Das korrespondiert mit dem Gutachten von *Rürup* und *Gruescu*, die anhand von Daten des Statistischen Bundesamtes für Deutschland in 2001 ein Umverteilungsvolumen von insgesamt 80,7 Mio. Wochenstunden mit einer durchschnittlich gewünschten Arbeitszeit von 34,8 Stunden pro Woche errechneten (eigene Berechnungen anhand Rürup/Gruescu 2005, Tabelle S.17).

Schließlich ist noch auf eine etwas ältere Studie der McKinsey-Unternehmensberatung zu verweisen, die in den 1990er Jahren die Chancen einer stärkeren Teilzeitbeschäftigung in Übereinstimmung mit Arbeitszeitwünschen von Beschäftigten wie Betriebsinteressen untersuchten. Ihr – berücksichtigt man die Autorenschaft – erstaunliches Ergebnis war, dass da-

---

<sup>11</sup>Bei einer anderen europaweiten Umfrage, die zuletzt 2004 durchgeführt wurde, sind leider die realen und gewünschten Stunden der Erwerbstätigen nur etwas schematisch erhoben worden. Aber auch hier übertrifft in Deutschland (wie Europa insgesamt) der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion den nach Verlängerung um ein Mehrfaches. Siehe Buscher et al. (2005).



durch etwa 1,4 Mio. Vollzeit- bzw. 1,9 Mio. neue Teilzeitstellen geschaffen werden könnten (McKinsey and Company 1994).

Das zweite Fazit lautet somit: Es gibt in Deutschland ein großes Potenzial an gewünschter Arbeitszeitreduktion, das nicht umgesetzt werden kann. Zugleich gibt es ein hohes Maß an Arbeitslosigkeit. Es stellt sich die Frage, welche Maßnahmen hier eine bessere Übereinstimmung der Präferenzen sowohl der Beschäftigten wie der Erwerbslosen erbringen könnten.

### **Politisch-institutionelle Schlussüberlegungen**

Historiker zeigen: Die Sozialgeschichte Deutschlands ist geprägt von einem lang anhaltenden, fast linearen Trend sinkenden Jahresarbeitsvolumens pro Einwohner. Von der ersten Zählung 1882 bis zum letzausgewerteten Jahr 2002 ist dies gut dokumentiert (Schildt 2006). An diesem Trend wird implizit auch deutlich, dass Unternehmen in ihrer Arbeitsorganisation hinreichende Flexibilitätsspielräume haben. So sind z.B. die Betriebslaufzeiten in Deutschland trotz Arbeitszeitverkürzung angestiegen, etwa im Verarbeitenden Gewerbe von 67,9 Stunden in 1984 auf 71,8 Stunden in 1996 (Lehndorff 2001, S. 49).

In den letzten anderthalb Dekaden jedoch ist keine weitere Verkürzung mehr zu beobachten (Bosch et al. 2005, S. 18). Die Gründe dafür sind vielfältig. Bedeutsam hierfür waren sicher hohe Arbeitslosigkeit, stagnierende bis zurückgehende Reallöhne (Bosch et al. 2005, S. 20f) und eine damit einhergehende Schwäche der Gewerkschaftsbewegung, die früher der Garant für eine solche Politik der Arbeitszeitreduktion war. Diese Rahmenbedingungen werden sich vermutlich auch in naher Zukunft nicht ändern. Zugleich sind in Deutschland, wie wir zeigen konnten, sowohl ein hohes Maß an individueller Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit als auch ein Potenzial zur Arbeitsumverteilung festzustellen.

Damit stellt sich die Frage neu, wie die vielfältigen Präferenzen der Beschäftigten an individuellen Arbeitzeitleösungen angemessen umgesetzt werden und zugleich die Wünsche der Arbeitslosen nach Beschäftigung Berücksichtigung finden können. Diese Differenziertheit in den Vorstellungen von personenbezogenen Arbeitszeiten und das Misstrauen gegenüber Standardlösungen lässt sich nicht nur beim SOEP gut nachweisen. Auch die Auswertung einer ver.di-Beschäftigtenbefragung kam zu dem Schluss: "Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten erscheint also in erster Linie als ein *individueller Gestaltungswunsch* und zum Teil ausdrücklich nicht als Wunsch nach kollektiver Arbeitszeitverkürzung." (Lehndorff 2006b, S. 178).

Die aktuelle Schwäche der Gewerkschaftsbewegung einerseits und andererseits ihre Schwierigkeit, in kollektiven Verträgen individuelle Gestaltungswünsche angemessen umzusetzen, legt eine andere Regulierungsinstanz nahe. Dies muss nicht der Staat im engeren Sinne sein. Denkbar wäre etwa auch die Übertragung der Aufgabe an eine Selbstverwaltungseinrichtung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen wie der Bundesagentur für Arbeit.

Wir wollen eine Alternative vorschlagen, die uns noch geeigneter erscheint: eine eigenständige Arbeitszeitagentur mit neutralem Expertenstatus.<sup>12</sup> Zwei Gründe sind dafür ausschlaggebend. Zum einen ist der Vorteil einer expertengeführten Einrichtung, dass sie rein einem Sachziel verpflichtet und Interessenkonflikten entzogen ist. In diesem Sinne ist auch die Zentralbank keine Selbstverwaltungseinrichtung von Schuldnern und Gläubigern, sondern eine semi-autonome Institution. Semi-autonom bedeutet, dass die Spitze zwar politisch, also von außen, bestimmt wird, aber danach allein für ihre Aktionen verantwortlich zeichnet. Keynes

---

<sup>12</sup> Zum Folgenden ausführlicher auch Grözinger (1998)

übrigens hat diese Organisationsform als besonders geeignet für wirtschaftspolitische Entscheidungen in potenziellen gesellschaftlichen Konfliktsituationen bezeichnet.<sup>13</sup>

Jedoch ist dieses Organisationsprinzip bisher nur bei der Zentralbank umgesetzt worden. Die Zentralbank genießt aufgrund des Expertenstatus ein hohes Maß an Legitimität und Akzeptanz ihrer Entscheidungen. Dadurch allerdings ist ein Ungleichgewicht entstanden. Von den klassischen drei Zielen der Wirtschaftspolitik – Vollbeschäftigung, Wachstumsverfestigung, Preisstabilität – wird durch die Übergabe eines dieser Ziele an eine sehr unabhängige Einrichtung eine Zielverfolgung zu Lasten der beiden anderen gestärkt. Wenn aber auch diesen jeweils eigenständigere Einrichtungen mit Neutralitätsstatus zugeordnet werden könnten, wäre eine bessere Machtbalance erreicht.

Ziel einer von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung unabhängigen Arbeitszeitagentur wäre, ein 'nachfrageadäquates Angebot an bezahlten Arbeitsmöglichkeiten' zu erreichen, wobei die Nachfrageadäquanz gerade auch Zeitpräferenzen umfasste. Es ist naturgemäß schwierig, die möglichen Instrumente einer derartigen Neugründung als reine Blaupause vorab vollständig zu entwerfen. Einer Arbeitszeitagentur wäre nur ein großzügiger Rahmen an Ermächtigungen vorzugeben, der dann später konkret mit Hilfe von trial-and-error-Verfahren ausgefüllt wird. Auch eine erfolgreiche Zentralbankpolitik, wie wir sie heute kennen, hat ihre Techniken erst mit der Zeit entwickelt und vervollkommen. Und weil das Beispiel der Zentralbank lehrt, dass sowohl Preis- wie Mengensteuerung wirken und jeweils gebraucht werden können, wäre ein analoger Handlungsraum auch bei einer Arbeitszeitagentur zu eröffnen.

Im Prinzip sollte diese Institution vor allem das Recht erhalten, allen Arbeitgebern, einheitlich oder eventuell regional differenziert, für die Summe ihrer Beschäftigten durchschnittliche Wochenstundensätze pro Beschäftigten vorzuschreiben und diese regelmäßig zu verändern (wie sonst häufig auch, könnten für Kleinunternehmen Ausnahmen gelten). Beschäftigte hätten dagegen zu akzeptieren, dass sie kein Anrecht hätten, mehr als die von dort vorgegebenen Wochenstunden zum gegebenen Stundenlohn zu arbeiten. Der leichteren Übersichtlichkeit wird im Folgenden ein Ampelmodell der möglichen Umsetzung gewählt:

- Eine *grüne* Stundenzahl ist steuerungsfrei. Hier greifen allein Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.
- Eine beschränkte, darüber hinaus gehende Menge an Stunden wird als *gelb* gekennzeichnet. Dazu werden auf einem Markt Mehrarbeitserlaubnisse gehandelt, die von der Arbeitszeitagentur den Firmen zugeteilt, an diese verkauft oder versteigert werden.
- Noch darüber hinaus gehende Stunden fallen in den *roten* Bereich. Hierfür wird ein finanzieller Zuschlag fällig, der von der Arbeitszeitagentur an die Bundesanstalt für Arbeit weitergereicht wird.

Zur Verdeutlichung ein konkretes Beispiel: Bei hoher Unterbeschäftigung legt die Arbeitszeitagentur für das nächste Quartal fest, dass dort durchschnittlich 32 Wochenstunden als grün definiert sind. Weiter werden noch jedem Betrieb pro Beschäftigten Berechtigungszertifikate für 2 Wochenstunden Mehrarbeit kostenfrei zugeteilt, die an einer von der Arbeitszeitagentur unterhaltenen elektronischen Börse auch frei gehandelt werden können. Das ist der gelbe Bereich. Noch darüber hinaus anfallende Arbeitsstunden sollen den roten Sektor markieren, für den dann ein Zuschlag von 50% des Lohnes vom Arbeitgeber abzuführen ist.

Folgende positiven Wirkungen wären bei einer solchen Strategie zu vermuten:

---

<sup>13</sup> "I believe that in many cases the ideal size for the unit of control and organization lies somewhere between the individual and the modern State. I suggest, therefore, that progress lies in the growth and the recognition of semi-autonomous bodies within the State..." (Keynes 1963, S. 313).

- Neueinstellungen statt Überstunden: Der stärkste Effekt liegt sicher in der unmittelbaren Einstellungswirkung. Wenn der grüne Stundenbereich nur niedrig genug angesetzt wird, die Zertifikate für gelb ausreichend knapp dimensioniert werden, und der Zuschlagsfaktor bei rot hoch gewählt ist, lohnen sich für die Arbeitgeber sehr rasch Neueinstellungen.
- Zunahme von Teilzeitangeboten: Da die Regulierung sich auf den Betrieb bezieht und nicht auf den individuellen Arbeitnehmer, wird es für Unternehmen interessant, verstärkt Teilzeitarbeit anzubieten. Das verbessert die oben analysierte Präferenzumsetzung bei der Arbeitszeit.
- Investitionen in betriebliche Aus- und Weiterbildung: Wenn Arbeitskräfte für bestimmte Tätigkeiten vor allem im höheren Qualifikationsbereich knapp werden, wird die Ausdehnung des eigenen Engagements in Bildungsanstrengungen für Unternehmen lohnend.
- Implizite Subvention von Firmen mit niedriger Durchschnittsarbeitszeit: Wer sich durch kluge Personalpolitik außerhalb des roten Bereichs bewegt, wird nicht mit einer Abgabe zur Kasse gebeten und die Verkäufer zugeteilter Mehrarbeitszertifikate erzielen sogar ein direktes Einkommen. Unternehmen mit Zeit-Pionier-Eigenschaften bekommen so die Chance, sich zu Einrichtungen mit Vorbildcharakter für eine nachhaltigere Wirtschaftsweise zu entwickeln.
- Höhere betriebliche Flexibilität als bei tariflichen Vereinbarungen: Als schwer ersetzbar angesehene Spezialisten könnten bei einer betrieblich ausgerichteten Ampellösung nach wie vor dann viele Stunden tätig sein, wenn dafür bei anderen Beschäftigten ein Ausgleich in besonders niedriger Wochenstundenzahl gegen gerechnet wird.
- Höhere konjunkturelle Flexibilität als bei tariflichen Vereinbarungen: Die Arbeitszeitagentur kann je nach Zyklusanforderung sehr situationsangepasst agieren. Und selbst wenn unterschiedliche Branchenkonjunkturen herrschen, müssen die Käufer zusätzlicher Mehrarbeitszertifikate dafür zwar einen Kurswert bezahlen, können aber innerhalb dieses Rahmens ihre Beschäftigungsstundenzahl je nach Auftragslage variabel gestalten.

Der letzte Punkt deutet auf ein mögliches Dilemma hin. Ein Einwand gegen eine Arbeitszeitagentur ist sicher, dass zwar heute von einer hohen Identität der Arbeitszeitwünsche mit den möglichen Handlungen einer Arbeitszeitagentur auszugehen ist, dies aber nicht immer so sein muss. Das ist im Prinzip richtig, wobei aber zwei Gegenargumente gelten. Bei niedriger Arbeitslosigkeit, wo die Arbeitszeitagentur wenig Steuerungsbedarf hat, haben die Arbeitnehmer selbst bezüglich ihrer Zeitvorstellungen eine hohe Verhandlungsmacht gegenüber den Unternehmen.

Und bei einer sehr hohen Arbeitslosigkeit, wo die Arbeitszeitagentur vielleicht Werte setzt, die unterhalb der gewünschten durchschnittlichen Zeit liegen, macht folgende Beobachtung Hoffnung: Man unterschätzt das Potenzial an Solidarität und Einsicht von Arbeitnehmern für verantwortliches Handeln. Ein Forschungsprojekt hat sich genau dieser Frage gewidmet und den Zusammenhang einer Bereitschaft zur Arbeitszeitreduktion mit Einkommensverlust mit dem Ziel der Arbeitslosigkeitsreduktion erhoben. Eine große Mehrheit der Befragten konnte sich sehr wohl damit anfreunden, wobei nicht nur Motive einer Verbesserung der eigenen Zeitsituation, sondern auch allgemeine Gerechtigkeitsüberlegungen die zentrale Rolle spielten. Und dann musste für eine Akzeptanz noch dafür gesorgt werden, dass eine solche Regelung nicht von anderen durch Trittbrettfahrerei missbraucht werden konnte (Gehrhardt 2005). Eine unabhängige Arbeitszeitagentur könnte genau diese Bedingungen erfüllen.

Schließlich: Manche mögen die Einrichtung einer solchen Institution für einen unzulässigen Eingriff in die Autonomie der Tarifparteien erklären. Aber es wäre eigentlich eine Entlastung, da durch die stark sinkende Arbeitslosigkeit Arbeitnehmerorganisationen erst wieder in die

Lage versetzt würden, für die Teilhabe ihrer Mitglieder am gesellschaftlichen Produkt erfolgreich zu kämpfen. Die gerade stattfindende politische Auseinandersetzung um einen gesetzlichen Mindestlohn lehrt, dass die ursprünglich von deutschen Gewerkschaften abgelehnte Übertragung dieser Funktion der Sicherung eines unteren Lohnniveaus an eine staatliche Instanz, weil ebenfalls als eigene Tarifaufgabe gesehen, unter veränderten Bedingungen doch eine Überzeugungskraft entfaltet. Das könnte auch bei der Arbeitszeitagentur so sein.

## Literatur

- Alewell, D. (Hrsg.)(2000): Zwischen Arbeitslosigkeit und Überstunden: Personalwirtschaftliche Überlegungen zur Verteilung von Arbeitsvolumina, Frankfurt/Main [u.a.].
- Anger, S. (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch, in: *DIW-Wochenbericht 15-16*, Berlin.
- Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E. (2004): *Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile*, Köln.
- Bielinski, H./Bosch, G./Wagner, A. (2002): *Wie die Europäer arbeiten wollen: Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern*, Frankfurt/Main [u.a.].
- Böhnke, P./Kohler, U. (2007): Determinanten des Glücks: Lebenszufriedenheit in Europa, in: *WSI Mitteilungen 7*, S. 373-379.
- Bosch, G./Schief, S./Schietering, M. (2005): *Trends in der Arbeitszeitpolitik. Zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben*, Bonn.
- Buscher, H./Lang, C./Hardt, G. (2005): *The performance of European labour markets on the basis of data obtained from the June 2004 ad hoc labour market survey*. Halle (Saale).
- Fischer, L. (Hrsg.)(2006): *Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde*. Göttingen
- Franz, W. (2004): Winds of Change? – Von der Verkürzung zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit, in: *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 53*, S. 325-332.
- Franz, W. (2006): *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin.
- Frey, B.S./Stutzer, A. (2002): *Happiness and economics : how the economy and institutions affect well-being*, Princeton, NJ [u.a.].
- Gehrhardt, C. (2005): Verzicht auf Vollzeitarbeit? Die Rolle von Moral, Eigeninteressen und Trittbrettfahren, in: Deutscher Studienpreis (Hrsg.): *Mythos Markt? Die ökonomische, rechtliche und soziale Gestaltung der Arbeitswelt*, Wiesbaden, S. 175-194.
- Grözinger, G. (1998): Drei wirtschaftspolitische Ziele, drei semi-autonome Institutionen, in: Heise, A. (Hrsg.): *Renaissance der Makroökonomik*, Marburg, S. 141-178.
- Grözinger, G./Matiaske, W. (2004): Regional unemployment and individual satisfaction, in: Grözinger, G./Aaken, A. van (Hrsg.): *Inequality : New Analytical Approaches*, Marburg, S. 87-104.
- Holst, E. (2007): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten, in: *DIW-Wochenbericht 14-15*, S. 209-215.
- Holst, E./Schupp, J. (1998): Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland 1997. Potenzial für Verkürzung der Arbeitszeit gesunken, in: *DIW-Wochenbericht 37*, S. 667-677.
- Holst, E./Schupp, J. (2000): Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung?, in: *DIW-Wochenbericht 49*, S. 829-837.
- Holst, E./Trzcinski, E. (2005): Geburt eines Kindes erhöht die Lebenszufriedenheit der Mütter nur kurzfristig: geringe Lebenszufriedenheit insbesondere bei türkischen Müttern, in: *DIW-Wochenbericht 74*, S. 69-76.
- Kahneman, D./Diener, E./Schwarz, N. (Hrsg.) (2003): *Well-being: The foundation of hedonic psychology*, New York.
- Keynes, J.M. (1963): *Essays in Persuasion*, London.
- Layard, P.R.G. (2005): *Happiness: lessons from a new science*, London.
- Lehndorff, S. (2001): *Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik*, Hamburg.
- Lehndorff, S. (2006a): Einleitung, in: Lehndorff, S. (Hrsg.): *Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung*, Berlin, S. 7-29.

- Lehndorff, S. (2006b): Sicherheit anbieten, Vielfalt ermöglichen. Über Krise und Reformen der Arbeitszeitregulierung, in: Lehndorff, S. (Hrsg.): *Das Politische in der Arbeitspolitik. Ansatzpunkte für eine nachhaltige Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung*, Berlin, S. 157-194.
- Matiaske, W./Mellewig, T. (2001): Arbeitszufriedenheit: Quo vadis?, in: *Die Betriebswirtschaft* 61, S. 7-24.
- McKinsey & Company (1994): *Teilen und Gewinnen: Das Potenzial der flexiblen Arbeitszeitverkürzung*, München.
- Merz, J. (2002): Time and economic well-being – a panel analysis of desired versus actual working hours, in: *Review of Income and Wealth* 48, S. 317-346.
- Mischau, A./Oechsle, M. (Hrsg.) (2005): *Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: Verlieren wir die Balance?* Wiesbaden.
- Nachreiner, F./Rädiker, B./Janßen, D./Schomann, C. (2005): *Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen*, Oldenburg.
- Rürup, B./Gruescu, S. (2005): *Familienorientierte Arbeitszeitmuster. Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung*, Berlin.
- Schief, S. (2003): Arbeitszeiten in Deutschland: eine Frage der Messung?, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36, S. 187-198.
- Schildt, G. (2006): Das Sinken des Arbeitsvolumens im Industriezeitalter, in: *Geschichte und Gesellschaft* 32, S. 119-148.
- Schwarze, J./Andersen, H.H./Anger, S. (2000): *Self-rated Health And Changes In Self-rated Health As Predictors Of Mortality – First Evidence From German Panel Data*, Berlin.
- Seifert, H. (1993): Ausmaß und Effekte der Arbeitszeitverkürzung, in: Hampe, P. (Hrsg.): *Zwischenbilanz der Arbeitszeitverkürzung*, München, S. 11-28.
- Spitznagel, E./Wanger, S. (2004): *Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit*, Nürnberg.
- Spitznagel, E./Wanger, S./Zika, G. (2005): Arbeitszeitpolitik, in: Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hrsg.): *IAB Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten*, Frankfurt/M., S. 143-192.
- Trzcinski, E./Holst, E. (2003): Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter in: *DIW-Wochenbericht* 35, S. 539-549.
- Wagner, G.G./Frick, J.R./Schupp, J. (2006): *Enhancing the Power of Household Panel Studies – The Case of the German Socio-Economic Panel Study (SOEP)*. DIW-Data-Documentation 13, Berlin.

## Anhang

Tabelle A1

<b>Marginale Effekte Lebenszufriedenheit</b>					
	<b>1. Quartil</b>	<b>2. Quartil</b>	<b>3. Quartil</b>	<b>4. Quartil</b>	<b>Mittelwerte</b>
Alter	0,024	0,003	-0,014	-0,013	41,33
Alter quadriert	0,000	0,000	0,000	0,000	1837,32
Grad der Behinderung	0,002	0,000	-0,001	-0,001	2,66
Dauer der Ausbildung in Jahren	-0,010	-0,001	0,006	0,006	12,58
<i>Dummy Person ist weiblich*</i>	<i>-0,009</i>	<i>-0,001</i>	<i>0,005</i>	<i>0,005</i>	<i>0,48</i>
<i>Dummy ausl. Staatsbürgerschaft*</i>	<i>-0,008</i>	<i>-0,001</i>	<i>0,005</i>	<i>0,005</i>	<i>0,07</i>
<i>Dummy Ostdeutschland*</i>	<i>0,125</i>	<i>0,007</i>	<i>-0,072</i>	<i>-0,060</i>	<i>0,23</i>
<i>Dummy Hocheinkommensstichprobe*</i>	<i>-0,098</i>	<i>-0,022</i>	<i>0,052</i>	<i>0,067</i>	<i>0,10</i>
<i>Dummy Partner im Haushalt*</i>	<i>-0,066</i>	<i>-0,006</i>	<i>0,038</i>	<i>0,034</i>	<i>0,76</i>
<i>Dummy Kind im Haushalt*</i>	<i>-0,008</i>	<i>-0,001</i>	<i>0,004</i>	<i>0,004</i>	<i>0,38</i>
Gewichtetes Haushaltseinkommen	-0,000012	-0,000001	0,000007	0,000007	2700,06
Stundenverdienst	-0,0036	-0,0005	0,0020	0,0020	14,32
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	-0,00013	-0,00002	0,00007	0,00007	37,70
Differenz gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit in Wochenstunden	0,0047	0,0006	-0,0027	-0,0026	5,61
Gesamtvorhersage	0,302	0,268	0,315	0,116	
<i>* Marginaler Effekt für Änderung der Dummy-Variable von 0 auf 1</i>					
Quelle: SOEP 2004, alle abhängig beschäftigten Personen (eigene Berechnungen der Autoren).					

Tabelle A2

<b>Marginale Effekte Gesundheitszufriedenheit</b>					
	<b>1. Quartil</b>	<b>2. Quartil</b>	<b>3. Quartil</b>	<b>4. Quartil</b>	<b>Mittelwerte</b>
Alter	0,019	0,007	-0,008	-0,018	41,34
Alter quadriert	0,000	0,000	0,000	0,000	1837,55
Grad der Behinderung	0,004	0,002	-0,002	-0,004	2,66
Dauer der Ausbildung in Jahren	-0,007	-0,003	0,003	0,006	12,58
<i>Dummy Person ist weiblich*</i>	<i>0,016</i>	<i>0,006</i>	<i>-0,007</i>	<i>-0,015</i>	<i>0,48</i>
<i>Dummy ausl. Staatsbürgerschaft*</i>	<i>-0,020</i>	<i>-0,008</i>	<i>0,008</i>	<i>0,019</i>	<i>0,07</i>
<i>Dummy Ostdeutschland*</i>	<i>0,050</i>	<i>0,015</i>	<i>-0,022</i>	<i>-0,043</i>	<i>0,23</i>
<i>Dummy Hocheinkommensstichprobe*</i>	<i>-0,055</i>	<i>-0,025</i>	<i>0,022</i>	<i>0,058</i>	<i>0,10</i>
<i>Dummy Partner im Haushalt*</i>	<i>0,017</i>	<i>0,006</i>	<i>-0,007</i>	<i>-0,016</i>	<i>0,76</i>
<i>Dummy Kind im Haushalt*</i>	<i>-0,016</i>	<i>-0,006</i>	<i>0,007</i>	<i>0,015</i>	<i>0,38</i>
Gewichtetes Haushaltseinkommen	-0,000007	-0,000002	0,000003	0,000006	2700,20
Stundenverdienst	-0,0010	-0,0004	0,0005	0,0010	14,32
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	0,00020	-0,00037	-0,00009	-0,00019	37,70
Differenz gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit in Wochenstunden	0,0025	0,0009	-0,0011	-0,0023	5,62
Gesamtvorhersage					
<i>* Marginaler Effekt für Änderung der Dummy-Variable von 0 auf 1</i>					
Quelle: SOEP 2004, alle abhängig beschäftigten Personen (eigene Berechnungen der Autoren).					

**Tabelle A3**

<b>Marginale Effekte Arbeitszufriedenheit</b>					
	<b>1. Quartil</b>	<b>2. Quartil</b>	<b>3. Quartil</b>	<b>4. Quartil</b>	<b>Mittelwerte</b>
Alter	0,017	0,007	-0,007	-0,017	41,33
Alter quadriert	0,000	0,000	0,000	0,000	1835,00
Grad der Behinderung	0,001	0,000	-0,001	-0,001	2,60
Dauer der Ausbildung in Jahren	-0,003	-0,001	0,001	0,003	12,59
<i>Dummy Person ist weiblich*</i>	<i>-0,014</i>	<i>-0,005</i>	<i>0,006</i>	<i>0,013</i>	<i>0,48</i>
<i>Dummy ausl. Staatsbürgerschaft*</i>	<i>0,041</i>	<i>0,013</i>	<i>-0,018</i>	<i>-0,036</i>	<i>0,07</i>
<i>Dummy Ostdeutschland*</i>	<i>0,050</i>	<i>0,017</i>	<i>-0,021</i>	<i>-0,045</i>	<i>0,23</i>
<i>Dummy Hocheinkommensstichprobe*</i>	<i>-0,038</i>	<i>-0,017</i>	<i>0,015</i>	<i>0,041</i>	<i>0,10</i>
<i>Dummy Partner im Haushalt*</i>	<i>0,0008</i>	<i>0,0003</i>	<i>-0,0003</i>	<i>-0,0008</i>	<i>0,76</i>
<i>Dummy Kind im Haushalt*</i>	<i>-0,036</i>	<i>-0,015</i>	<i>0,014</i>	<i>0,036</i>	<i>0,38</i>
Gewichtetes Haushaltseinkommen	-0,000009	-0,000003	0,000004	0,000009	2703,19
Stundenverdienst	-0,0022	-0,0009	0,0009	0,0022	14,42
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	-0,0010	-0,0004	0,0004	0,0010	38,04
Differenz gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit in Wochenstunden	0,005	0,002	-0,002	-0,005	5,58
<b>Gesamtvorhersage</b>					
<i>* Marginaler Effekt für Änderung der Dummy-Variable von 0 auf 1</i>					
<b>Quelle:</b> SOEP 2004, alle abhängig beschäftigten Personen (eigene Berechnungen der Autoren).					