

Tobsch, Verena; Holst, Elke

Working Paper

Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland

SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1032

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Tobsch, Verena; Holst, Elke (2019) : Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1032, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/197006>

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

SOEP – The German Socio-Economic Panel at DIW Berlin

1032-2019

Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland

Verena Tobsch und Elke Holst

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:

Jan **Goebel** (Spatial Economics)
Stefan **Liebig** (Sociology)
David **Richter** (Psychology)
Carsten **Schröder** (Public Economics)
Jürgen **Schupp** (Sociology)

Conchita **D'Ambrosio** (Public Economics, DIW Research Fellow)
Denis **Gerstorff** (Psychology, DIW Research Fellow)
Elke **Holst** (Gender Studies, DIW Research Director)
Martin **Kroh** (Political Science, Survey Methodology)
Jörg-Peter **Schräpler** (Survey Methodology, DIW Research Fellow)
Thomas **Siedler** (Empirical Economics, DIW Research Fellow)
C. Katharina **Spieß** (Education and Family Economics)
Gert G. **Wagner** (Social Sciences)

ISSN: 1864-6689 (online)

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

Contact: soeppapers@diw.de



Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland

Verena Tobsch* Elke Holst**

* INES Berlin, corresponding author, vtobsch@ines-berlin.de

** DIW Berlin and University of Flensburg, eholst@diw.de

Abstract:

Working-time political debates often focus on options for flexible and variable working hours. Meanwhile, employees' desire for more time sovereignty is gaining relevance. Although working time preferences and their impact on the German labor market are investigated in numerous studies, findings are inconsistent, varying with the data set, including the formulation and placement of questions in the underlying questionnaires. Based on the German Socio-Economic Data set (SOEP) from 2009 to 2014, this study focusses on 1) preferences for longer working hours of part-time workers; 2) preferences for shorter working hours of full-time employees; and 3) preferred working hours of currently part-time workers who have reduced their working time by at least three hours per week within the last five years. Finally, we look at possible barriers and reasons for not being able to realize individual working time preferences and present socio-demographic characteristics of an overall labor force potential based on multivariate analyses.

Keywords:

Part-time work, working time preferences, working hours, labor supply, women, SOEP

JEL: J22, J21, J16

This study was conducted in cooperation with DIW ECON for the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) in 2016.

Zusammenfassung

Die aktuelle arbeitszeitpolitische Debatte umfasst Vorschläge flexibler und variabler Arbeitszeiten und nimmt die Wünsche der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität stärker in den Blick. In zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen sind Arbeitszeitwünsche und deren Auswirkungen in Deutschland untersucht worden. Die Befunde variieren jedoch je nach verwendetem Datensatz bzw. der Formulierung und Platzierung entsprechender Fragen. Diese Kurzstudie liefert auf Basis der Daten des SOEP eine detaillierte Abschätzung des Umfangs der 1) Verlängerungswünsche von Teilzeitbeschäftigten allgemein, 2) Verkürzungswünsche von Vollzeitbeschäftigten allgemein und 3) Verlängerungswünsche von derzeit Teilzeitbeschäftigten, die in den letzten fünf Jahren ihre Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden pro Woche reduziert haben.

Von den schätzungsweise 6 Millionen Teilzeitbeschäftigten¹ im Jahr 2014 im Alter von 20 bis 64 Jahren möchten - im Querschnitt² betrachtet - 52 Prozent die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ausdehnen. D.h. etwa 3,1 Mio. Teilzeitbeschäftigte haben einen Verlängerungswunsch, um durchschnittliche 11,3 Stunden pro Woche. Zieht man diejenigen Teilzeitbeschäftigten ab, die auf Grundlage des BEEG³ reduziert haben (ca. 167 Tsd.) und daher einen Rechtsanspruch haben, auf ihre frühere Arbeitszeit zurückzukehren, verbleiben knapp 3 Mio. Teilzeitbeschäftigte mit Verlängerungswünschen. Dies gibt einen Hinweis auf das Ausmaß unfreiwilliger Teilzeit⁴ in Deutschland. Von den knapp 3 Mio. Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch möchten etwa 29 Prozent mindestens 35 Wochenstunden arbeiten, 28 Prozent zwischen 30 und 35 Stunden, 34 Prozent haben den Wunsch nach einer Verlängerung zwischen 20 bis unter 30 Wochenstunden und 9 Prozent wünschen eine Verlängerung der Arbeitszeit auf unter 20 Wochenstunden.

Das Potenzial aller Verlängerungswünsche von Teilzeitbeschäftigten gemessen in VZÄ liegt bei insgesamt 932.000. Es wird zur Hälfte von denen erbracht, die eine Verlängerung auf eine Vollzeittätigkeit mit mindestens 35 Wochenstunden anstreben.

¹ Als teilzeitbeschäftigt wurden alle abhängig Beschäftigten mit einer vereinbarten Arbeitszeit von unter 30 Stunden pro Woche betrachtet.

² In der Querschnittsperspektive werden die Daten auf Grundlager aller im entsprechenden Jahr befragten Personen ausgewertet, bei der späteren Längsschnittauswertung gehen nur diejenigen Personen, die in den letzten fünf Jahren 1) kontinuierlich in Beschäftigung waren und 2) an der SOEP-Befragung teilnahmen in die Auswertung ein. Hierdurch reduziert sich das auszuwertende Sample

³ Der Anteil der Beschäftigten die nach dem Altersteilzeitgesetz ihre Arbeit reduziert haben ist für den betrachteten Zeitraum zu gering, um statistisch belastbare Aussagen treffen zu können. Eine Reduzierung der Arbeitszeit nach dem Familienpflegezeit- und Pflegezeitgesetz wurde im SOEP erst im Jahr 2015 erhoben, daher sind keine Auswertungen diesbezüglich möglich.

⁴ Im Gegensatz zur Definition des Mikrozensus, beschreibt unfreiwillige Teilzeit hier nicht diejenigen Personen, die lediglich keine Vollzeitstelle gefunden haben, sondern alle Teilzeitbeschäftigten, die einen - nicht realisierten - Verlängerungswunsch hinsichtlich ihrer Arbeitszeit haben.

In der Längsschnittperspektive waren rund 761.000 Teilzeitbeschäftigte⁵ in den letzten fünf Jahren in einem höheren Stundenumfang beschäftigt und haben ihre Arbeitszeit um mindestens drei Wochenstunden reduziert. Davon haben 416.000 Personen den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit⁶, von derzeit durchschnittlich 18,6 Stunden auf 29,6 Stunden pro Woche bei einer früheren vereinbarten Wochenarbeitszeit von 28,8 Stunden.

Gleichzeitig würden 37 Prozent oder 7,6 Mio. Vollzeitbeschäftigte⁷ ihre Arbeitszeit gerne reduzieren. Davon möchten 4,2 Mio. ihre Arbeitszeit innerhalb des Vollzeitkorridors von über 35 Stunden reduzieren. Etwa 2,7 Mio. möchten ihre Wochenarbeitszeit auf 30 bis unter 35 Stunden reduzieren.

Es ergibt sich somit ein Gesamtpotenzial aus maximal 3 Mio. Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungs- und 7,6 Mio. Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungswünschen. Dieses Potenzial würde mutmaßlich nicht voll ausgeschöpft werden. Beispielsweise können viele der Teilzeitbeschäftigten nach ihrer Arbeitszeitreduzierung nicht vollumfänglich auf die vorherige Arbeitszeit zurückkehren. Gesamtwirtschaftlich betrachtet überwiegen die Verkürzungswünsche der Vollzeitbeschäftigten (-1.336 Tsd. VZÄ) rein rechnerisch die Verlängerungswünsche der Teilzeitbeschäftigten (932 Tsd. VZÄ).

Hinweise zu Gründen, warum Arbeitszeitwünsche nicht realisiert werden, lassen sich über eine Auswertung der Sonderstichprobe "Familien in Deutschland (FiD)" des SOEP ermittelt, wobei zu beachten ist, dass diese Stichprobe insbesondere Familien im niedrigen Einkommensbereich, Alleinerziehende, Mehrkindsfamilien und Familien mit jungen Kindern in den Blick nimmt. Nach den Ergebnissen der hier vorgenommenen FiD-Auswertung stehen der Realisierung von Arbeitszeitwünschen in erster Linie betriebliche Gründe entgegen: Die Teilzeitbeschäftigten dieser Gruppe geben mehrheitlich die Vertragssituation als Grund für unfreiwillige Teilzeit an (Mehrfachnennungen möglich). Für jede vierte Person ist eine fehlende Kinderbetreuung ausschlaggebend, jede fünfte nennt das Arbeitsaufkommen. Auch die Vollzeitbeschäftigten, die eine geringere Arbeitszeit präferieren, geben mehrheitlich die Vertragssituation an. Zudem nennt fast ein Drittel das Arbeitsaufkommen als Hindernisgrund.

Die Sozialstruktur der Beschäftigten mit Veränderungswunsch ihrer Arbeitszeit hat sich im Zeitverlauf von 2009 bis 2014 nicht merklich verändert. Das Potenzial der Verlängerungswünsche bei Teilzeitbeschäftigten umfasst vor allem Frauen in Westdeutschland, Personen ohne Kinder im Haushalt sowie Alleinerziehende. Die Mehrheit

⁵ Hiervon hatten 439.000 Personen eine frühere Arbeitszeit von mindestens 30 Wochenstunden; etwa 322.000 Personen übten eine Teilzeitbeschäftigung mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit aus.

⁶ Hierbei sind Reduktionen auf Grundlage des BEEG nicht berücksichtigt.

⁷ Als vollzeitbeschäftigt werden hier sowohl Personen mit vollzeitnaher Arbeitszeit (vereinbarte wöchentliche Stundenzahl mindestens 30 Stunden bis unter 35 Stunden) als auch Personen mit einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von 35 und mehr Stunden betrachtet.

der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch besitzt ein mittleres Qualifikationsniveau, arbeitet derzeit auf einer vertraglich vereinbarten Wochenstundenbasis von weniger als 20 Stunden und mit einem Bruttostundenverdienst von weniger als 15 Euro. Das Potenzial der Verkürzungswünsche bei Vollzeitbeschäftigten umfasst vornehmlich Beschäftigte in Westdeutschland, Personen im Alter zwischen 45 und 55 Jahren, Paare ohne Kinder im Haushalt, Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation, mit vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden und Beschäftigte mit einem Bruttostundenverdienst von mehr als 10 Euro.

1. Problemstellung

Das Thema flexibler und variabler Arbeitszeiten und damit die Zeitsouveränität von Beschäftigten rücken stärker in den Vordergrund der politischen und wissenschaftlichen Diskussion in Deutschland. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung liegt nicht nur im Interesse von Unternehmen um gestiegenen Flexibilitätsanforderungen in einer digitalen und globalen Wirtschaft gerecht zu werden. Sie entspricht auch dem Wunsch vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach mehr Zeitsouveränität, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Dies gilt insbesondere für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Kinderbetreuung, Angehörigenpflege), aber auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung oder ehrenamtlicher Tätigkeit. Gleichzeitig gewinnt im Zuge des demografischen Wandels und eines sich anbahnenden Fachkräftemangels eine Arbeitszeitgestaltung an Bedeutung, die gesundes Arbeiten bis zum Renteneintritt ermöglicht.

In der arbeitszeitpolitischen Debatte sind in jüngster Zeit vor allem Optionsmodelle, die es den Beschäftigten ermöglicht, die Dauer und/oder die Lage ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Dazu zählen lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle wie sie im Grünbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2015) diskutiert werden, die den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität bieten. Eine öffentliche Förderung und Wahlmöglichkeiten für Eltern oder Alleinerziehende eine vollzeitnahe Beschäftigung nach Erhalt des Elterngeldes in einem Zeitkorridor zwischen 28 und 32 Stunden pro Woche aufzunehmen schlagen Müller et al. (2015) vor. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig schlägt ein Modell eines Familiengeldes vor, welches für maximal 24 Monate eine Förderung in Höhe von 150 Euro pro Elternteil (300 Euro für Alleinerziehende) beinhaltet, wenn diese Ihre Arbeitszeit auf 28 bis 36 Stunden reduzieren (Zeit Online 2016). Wahlarbeitszeiten für alle Beschäftigten werden hingegen von Bündnis90/Die Grünen (2015) innerhalb eines Korridors zwischen 30 und 40 Wochenstunden und von der Friedrich-Ebert-Stiftung (2015) zwischen 32 und 40 Wochenstunden vorgeschlagen. Die IG Metall fordert ebenfalls eine Legitimierung und teilweise Finanzierung temporärer Abweichungen von der Vollzeitarbeitszeit (Hofmann/Smolenski 2015). Mit einem Entwurf eines Wahlarbeitszeitgesetzes schlägt der Deutsche Juristinnenbund (2016) unter Verzicht auf konkrete Gestaltungsmodelle eine generelle Verpflichtung für Betriebe vor, auf die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten einzugehen und entsprechende Regelungen in Abstimmung mit den betrieblichen Zeitanforderungen zu vereinbaren.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag vereinbart, dass „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich [...] zu einer zeitlich befristeten Teilzeitbeschäftigung entschieden haben, [...] wieder zur früheren Arbeitszeit zurückkehren können“ (CDU/CSU/SPD 2013). Da über die Erwerbstätigen, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, keine ausreichend empirisch gesicherten Kenntnisse gibt, wird im Rahmen dieser Kurzexpertise das Potenzial unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung in Deutschland auf Basis repräsentativer Längsschnittdaten im Zeitverlauf von 2009 bis 2014 abgeschätzt. Ferner ist es Ziel dieser Analyse, das Potenzial spezifischer Personengruppen zu ermitteln. Dies betrifft Personen, die ihre Arbeitszeit in der Vergangenheit von Vollzeit auf Teilzeit reduziert hatten und wieder Vollzeit arbeiten möchten, ohne darauf derzeit einen gesetzlichen Anspruch zu haben, sowie diejenigen, die aufgrund gesetzlicher Regelungen wie dem BEEG ihre Arbeitszeit reduziert hatten. Zusätzlich werden auch Vollzeitbeschäftigte in den Blick genommen, die ihre Arbeitszeit gerne reduzieren möchten und eine Gesamtabstimmung vorgenommen.

Zunächst wird in Abschnitt zwei der Forschungsstand zum Thema Arbeitszeitwünsche in Deutschland eingegangen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf aktuellen Studien zum Ausmaß und zur Sozialstruktur unfreiwilliger Teil- und Vollzeitbeschäftigung, zu potenziellen Auswirkungen bestehender Arbeitszeitdiskrepanzen sowie zu den Realisierungschancen und Hinderungsgründen die präferierten Arbeitszeiten umzusetzen. Im dritten Abschnitt werden die verwendeten Daten und Abgrenzungen erläutert und die Ergebnisse der empirischen Potenzialabschätzung dargestellt. Abschließend werden die zentralen Befunde im Abschnitt vier zusammengefasst.

2. Stand der Forschung zu Arbeitszeitwünschen in Deutschland

2.1 Wünsche nach Arbeitszeitveränderung und deren Wirkungen

Die Verteilung von Arbeitszeitwünschen in Deutschland sowie deren Bestimmungsfaktoren sind relativ gut erforscht, zeigen jedoch je nach verwendeter Datenquelle ein unterschiedliches Bild – zumindest hinsichtlich einer Potenzialabschätzung. Auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) zeigt sich für die Mehrheit der Beschäftigten, dass sie eine Änderung der Arbeitszeit wünschen und nur etwa ein Viertel der Beschäftigten mit der Arbeitszeit zufrieden ist (Pollmann-Schult 2009, Grözinger et al. 2010, Wanger 2011, Holst/Seifert 2012, Holst/Wieber 2014). Auf Basis des European Working Condition Survey wünscht sich etwa die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland eine Änderung der Arbeitszeit (Eurofound 2012). Analysen auf Basis des Mikrozensus (Rengers 2015, Wanger 2015, Ehing 2014, Rengers 2010) hingegen kommen zu dem Ergebnis, dass die weit überwiegende Mehrheit (92 Prozent der Erwerbstätigen) mit ihrer Arbeitszeit zufrieden ist.

Diese Unterschiede in den Ergebnissen sind vor allem auf Unterschiede in den Erhebungsinstrumenten zurückzuführen. Eine Anpassung der SOEP-Daten an die Struktur der Beschäftigtengruppen des Mikrozensus und die Definitionen und Abgrenzungen des Statistischen Bundesamtes (Rengers 2015) führt nur teilweise zu einer Annäherung der Ergebnisse (vgl. hierzu Holst/Bringmann 2016). Welche Instrumente nun besser oder schlechter die Arbeitszeitwünsche messen, ist nicht abschließend zu klären. Beide Datensätze haben Vorteile und weisen gewisse Unschärfen in Bezug auf die Erfassung von Arbeitszeitwünschen und Realitäten auf. Beim Mikrozensus werden etwa die Fragen zu Erhöhungswünschen der Arbeitszeit verpflichtend gestellt, die Frage zu den Verringerungswünschen ist freiwillig zu beantworten. Personen, die bei der freiwilligen Frage keine Angaben machen, werden beim Statistischen Bundesamt als Personen ohne Veränderungswünsche ausgewiesen (vgl. ausführlich hierzu Holst/Bringmann 2016). Im SOEP werden wiederum die Arbeitszeitwünsche bezogen auf Nebenerwerbstätigkeit nicht spezifisch erfasst.

Holst/Wieber (2014) zeigen auf Basis des SOEP, dass die Arbeitszeiten von Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland im Zeitverlauf sehr stabil sind und vor allem tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten weit auseinanderliegen. Ersteres darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass auf individueller Ebene sich durchaus Schwankungen im Zeit- bzw. Lebensverlauf ergeben können. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall (2014) bestätigt, dass die Arbeitszeitrealitäten in den Betrieben oftmals nicht den vertraglich vereinbarten entsprechen. Bei etwa der Hälfte der Beschäftigten liegt die tatsächliche über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, was nicht den Interessen und Wünschen der

Beschäftigten entspricht. Nach Befunden dieser Befragung wird Flexibilität (seitens der Arbeitgeber durch kurzfristige Arbeitszeitänderung) vor allem dann als belastend empfunden, wenn sie mit einer steigenden Arbeitszeitverdichtung einhergehen.

Holst/Seifert (2012) zeigen zudem, dass vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen eine Verlängerung und vollzeitbeschäftigte Männer einer Verkürzung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit wünschen. Letzteres trifft auch auf vollzeitbeschäftigte Frauen, die jedoch auch ihre vereinbarte Arbeitszeit gern reduzieren würden. Das Erwerbspotenzial von Frauen und Müttern im Hinblick auf das Qualifikationsniveau haben Eichhorst et al. (2011) auf Basis der Daten des SOEP abgeschätzt, wobei auch Nichterwerbstätige berücksichtigt wurden. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel weisen die Befunde daraufhin, dass das Erwerbspotenzial vornehmlich bei Frauen mit mittlerem und hohem Qualifikationsniveau liegt. Im europäischen Vergleich zeigen sie zudem auf, dass Deutschland hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilität einen mittleren Platz einnimmt. Eine repräsentative Befragung von Elternpaaren im Auftrag des BMFSFJ (Institut für Demoskopie Allensbach 2015) zeigt, dass zwischen den realen und gewünschten Erwerbskonstellationen von Eltern eine deutliche Kluft liegt. Ein beträchtlicher Anteil der befragten Elternpaare wünscht sich eine gleiche oder zumindest weniger ungleiche Aufteilung der Berufsarbeit zwischen Vater und Mutter.

Die aktuellsten Auswertungen bezüglich einer Potenzialabschätzung von Erwerbswünschen liefern Wanger/Weber (2016). Sie ermitteln auf Basis der Daten des Mikrozensus für das Jahr 2014 deutlich geringere Anteile derer, die ihre Arbeitszeit ändern möchten. Nach ihren Berechnungen würden etwa 92 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer die Arbeitszeit beibehalten und nur zwei bis drei Prozent würden gern kürzer arbeiten. Die Verlängerungswünsche von (regulärer) Teilzeitbeschäftigten beziffern sie mit 25 Prozent bei Männern und 17 Prozent bei Frauen. Bei geringfügig Beschäftigten liegen die Anteile, derer mit Verlängerungswunsch für Männer bei 16 Prozent und für Frauen bei 18 Prozent. Wanger/Weber (2016) ermitteln davon ausgehend die Erwerbspotenziale unter Verwendung des gewünschten Stundenumfangs, allerdings beinhaltet dies auch die Erwerbswünsche von Arbeitslosen, woraus sich die Potenziale unfreiwilliger Teilzeit nicht ableiten lassen.

Die nicht unerheblichen Unterschiede in den Befunden bezüglich der Arbeitszeitdiskrepanzen bzw. unfreiwilliger Teil- und Vollzeit auf Basis des Mikrozensus und des SOEP haben Holst/Bringmann (2016) in einer methodischen Annäherung untersucht. Ein Teil der Differenzen ist auf unterschiedliche Abgrenzungen und Definitionen der untersuchten Population, ein weiterer Teil auf die Messgenauigkeit (ganze Wochenstunden im Mikrozensus versus Wochenstunden mit Nachkommastelle im SOEP) zurückzuführen. Es verbleibt jedoch ein ungeklärter Restunterschied, der möglicherweise auf unterschiedliche Messkonzepte und Ankerpunkte bei der Frageformulierung, -platzierung und Filterführung zurückzuführen ist.⁸ Alles in allem dürfte die Überbeschäftigung und damit einhergehend der Anteil der Erwerbstätigen mit Arbeitszeitdiskrepanzen vom Statistischen Bundesamt auf Basis des Mikrozensus eher unterschätzt werden. Die SOEP-Ergebnisse dürften beim Anteil von Personen mit Arbeitszeitdiskrepanzen eine Obergrenze darstellen (vgl. bezüglich unterschiedlicher Messkonzepte auch Kümmerling/Lazarevic 2016). Im Vergleich zum

⁸ Erste Befunde im Rahmen des von der Hans Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf: Frauen und Männer zwischen Haushaltskontext und betrieblicher Arbeitszeitpolitik (ALHAbA)“ weisen darauf hin, dass die Erfassung von gewünschten Arbeitszeiten mit und ohne Filterfrage zu erheblichen Unterschieden führt, welche sich im SOEP vor allem beim FiD vor und nach der Integration in das SOEP zeigen und gleichermaßen als Erklärung für die Unterschiede zum Mikrozensus ableiten lassen.

Mikrozensus hat das SOEP den Vorteil auch Längsschnittinformationen bereitzustellen, die für diese Expertise von erheblicher Bedeutung sind.

Klaffen Wunsch und Wirklichkeit hinsichtlich der Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten auseinander – bestehen also Arbeitszeitdiskrepanzen – so kann dies gesundheitliche und wirtschaftliche Auswirkungen nach sich ziehen. Grözinger et al. (2010) zeigten auf Basis multivariater Querschnittsanalysen des SOEP, dass Diskrepanzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit auf verschiedene Dimensionen der Zufriedenheit negativ wirken und zwar zunehmend je größer die Diskrepanz ist. Die Zusammenhänge zeigten sich sowohl bei Verlängerungs- als auch bei Verkürzungswünschen und waren am größten in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit. Unter Kontrolle weiterer Einflussfaktoren konnten Grözinger et al. (2010) diese Zusammenhänge aber auch bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit und der Einschätzung des Gesundheitszustands statistisch signifikant nachweisen. Zu ähnlichen Befunden bezüglich des Einflusses von Arbeitszeitdiskrepanzen auf die Lebenszufriedenheit kommen auch Wunder/Heineck (2012) und Pollmann-Schult (2009) unter Verwendung von Längsschnittmodellen. Holly/Mohnen (2012) zeigen, dass überlange Arbeitszeiten nicht per se negativ auf die Lebenszufriedenheit wirken, vielmehr stellt der Mismatch zwischen Wunsch und Wirklichkeit bei denen mit Verkürzungswunsch eine Beeinträchtigung der Lebensqualität dar. Otterbach et al. (2016) zeigen zudem, dass Arbeitszeitdiskrepanzen die mentale Gesundheit negativ beeinflussen.

2.2 Gründe für Teilzeit, Barrieren und Realisierungschancen von Arbeitszeitwünschen

Zwischen Frauen und Männern unterscheiden sich die Gründe, warum eine Teilzeittätigkeit ausgeübt wird, grundlegend. Auf Basis der Daten des Mikrozensus 2014 zeigen Klenner/Lillemeier (2015), dass ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Männer keine Vollzeitbeschäftigung finden konnte. Bei den Frauen trifft dies nur auf jede Siebte zu. Familiäre Verpflichtungen sind für etwa die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen, aber nur für 10 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer, der Grund für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung. Keller/Haustein (2014) zeigen zudem mit den Daten des Mikrozensus für das Jahr 2013, dass für Mütter und Väter die Unterschiede deutlicher sind (etwa 80 Prozent der Frauen und rund 28 Prozent der Männer), wobei dies eher nur für Westdeutschland zutrifft. Für das Jahr 2004 wurden auf Basis derselben Daten bereits regionale Unterschiede aufgezeigt: Etwa 46 Prozent der Männer und 57 Prozent der Frauen gingen in Ostdeutschland einer Teilzeitbeschäftigung nach, weil keine Vollzeittätigkeit zu finden war (Cornelißen 2005: 124).

Aus Basis der Daten des SOEP für die Jahre 2011 bis 2014 haben Seifert et al. (2016) erstmals die Realisierungschancen von Arbeitszeitwünschen bei abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 18 und 67 Jahren untersucht. Dabei wurden Veränderungswünsche der tatsächlichen Arbeitszeit um mindestens um 5 Stunden und eine Anpassung der tatsächlichen Arbeitszeit nach 3 Jahren um mindestens 3 Stunden untersucht. Eine Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit erreichten 44 Prozent derer mit Verlängerungswunsch und 41 Prozent derer mit Verkürzungswunsch. Die Mehrheit erreichte schon nach einem Jahr eine Annäherung, vor allem durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes (betriebsintern oder Arbeitgeberwechsel). Die Realisierungschancen waren vor allem bei denjenigen höher, die sich eine größere Änderung der tatsächlichen Arbeitszeit wünschten.

Die Änderung der vereinbarten Arbeitszeit nach jeweils einem Jahr haben Sopp/Wagner (2016) mit den Daten des SOEP für 1999 bis 2013 untersucht. 28 Prozent der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch der Arbeitszeit und 21 Prozent derer mit Verkürzungswunsch im Jahr 2013 konnten eine Annäherung der vereinbarten Arbeitszeit erreichen, wobei unklar bleibt in welchem Umfang. Die Chancen einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit sind für Frauen (31,5 Prozent) höher als für Männer (25,3 Prozent). Im Zeitverlauf sind diese sehr kurzfristigen Realisierungschancen (innerhalb eines Jahres) seit 1999 eher konstant bei Verlängerungswünschen sogar leicht rückläufig. Weitere Merkmale wurden in dieser deskriptiven Auswertung nicht berücksichtigt.

Fischer et al. (2015) haben die Hinderungsgründe für eine Verlängerung der Arbeitszeit umfassend untersucht – sowohl quantitativ auf Ebene der Beschäftigten und Betriebe als auch qualitativ in Beschäftigteninterviews und Betriebsfallstudien. Gemäß dieser Daten gehen 22 Prozent der Teilzeitbeschäftigten dieser Beschäftigungsform nach, weil ihnen keine Vollzeitstelle angeboten wurde. Aus Sicht der Beschäftigten mit Wunsch nach Ausdehnung der Arbeitszeit spielen am häufigsten arbeitsorganisatorische Gründe (60 Prozent) sowie das fehlende Einverständnis der Arbeitgeber (47 Prozent) eine Rolle. Dies trifft auf alle Beschäftigungsgruppen (Minijob, Teilzeit, befristete Vollzeit, unbefristete Vollzeit) gleichermaßen zu. Betreuungsverpflichtungen (25 Prozent), geringe finanzielle Anreize (15 Prozent) sowie gesundheitliche Probleme (9 Prozent) sind deutlich seltener ein Hinderungsgrund. Im Gegenzug berichtete die Mehrheit der Betriebe, dass die Beschäftigten nicht den Wunsch hatten ihre Arbeitszeit zu erhöhen bzw. bei Minijobs in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu wechseln. Zudem gab aber auch etwas mehr als die Hälfte der Betriebe an, dass es keine Stellen zu besetzen gab. Dass das Qualifikationsprofil unpassend war, sagten bezüglich der Teilzeitbeschäftigten nur 8 Prozent, bzgl. der Minijobs jedoch knapp 26 Prozent. Die Befunde aus den qualitativen Interviews deuten darauf hin, dass in den Betrieben einerseits Personalmittel zur Aufstockung der Arbeitszeit fehlen und andererseits die Beschäftigten ihre Arbeitszeitwünsche nicht mit genügend Nachdruck einfordern.

Im achten Familienbericht kommen die Sachverständigenkommission unter anderem zu dem Schluss, dass flexible Arbeitszeiten die Zeitsouveränität, -synchronisation und -umverteilung verbessern und damit eine an den Lebensphasen der Beschäftigten orientierte Personalpolitik unterstützen können. Allerdings zeigen die im Familienbericht zusammenfassten Befunde verschiedener Studien, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit hinsichtlich Lage, Länge und Verteilung der Arbeitszeit in der Praxis mehrheitlich an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet ist und damit die Präferenzen der Beschäftigten eher nicht umgesetzt werden können (BMFSFJ, 2012: 91).

3. Arbeitszeitdiskrepanzen 2009 bis 2014

3.1 Datenbasis und Abgrenzungen

Die empirischen Auswertungen für die Kurzexpertise werden auf Basis der Daten des Sozio-ökonomischen Panel (SOEP, Version v31.1) durchgeführt. Das SOEP ist eine jährlich seit 1984 durchgeführte Wiederholungsbefragung von Haushalten und den darin lebenden Personen, die repräsentativ für die Wohnbevölkerung in Deutschland ist (Wagner et al. 2007). Dieser Datensatz, der derzeit Informationen für mehr als 40.000 Personen bis einschließlich 2014 bereithält, eignet sich vor allem deshalb für die folgenden Auswertungen, da neben der

tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auch die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit konkret abgefragt wird. Zudem bietet das SOEP als Längsschnittdatensatz die Möglichkeit, individuelle Veränderungen im Zeitverlauf aufzuzeigen und zu analysieren.

Die hier dargestellten Befunde beziehen sich auf abhängig Beschäftigte im Alter von 20 bis 64 Jahren im Zeitraum von 2009 bis 2014, exklusive Rentnerinnen und Rentner, Auszubildende und Personen im Praktikum. Arbeitszeitdiskrepanzen werden als Differenz zwischen der vertraglich vereinbarten und der gewünschten Arbeitszeit ermittelt, wobei Personen, die sich mehr als die gesetzlich zulässige Höchstgrenze von mehr als 60 Stunden pro Woche wünschen, ausgeschlossen werden. Die Frage nach der gewünschten Arbeitszeit im SOEP beinhaltet die Berücksichtigung einer entsprechenden Einkommensänderung. Da die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nur einen Teil der Arbeitszeitrealitäten von Beschäftigten abbildet, werden einzelne Befunde auch für Arbeitszeitdiskrepanzen zwischen tatsächlicher (inkl. Bereitschaftszeiten und Überstunden) und gewünschter Arbeitszeit berichtet (vgl. Anhang ab Tabelle 5.9). Ferner werden ergänzend Befunde berichtet, die sich nur auf die Personen beziehen, die in den letzten drei Jahren nicht Ihren Arbeitgeber gewechselt haben (vgl. Tabelle 5.8 Anhang).

Für eine Abschätzung des Potenzials unfreiwilliger Teilzeit bei Beschäftigten, die in den letzten fünf Jahren ihre Arbeitszeit reduziert hatten, können nur Personen berücksichtigt werden, die im Zeitraum von 2009 bis 2014 gemäß der oben genannten Populationsabgrenzung abhängig beschäftigt waren und an der Befragung durchgehend teilgenommen haben. Für die Identifizierung der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit reduziert hatten, wird eine Reduzierung von mindestens drei Wochenstunden im Vergleich zum Jahr 2014 zu Grunde gelegt. Die Hochrechnung erfolgt für diese Analysen mit Längsschnittgewichtung. Zusätzlich werden anhand der Selbstauskünfte der Befragten hinsichtlich der Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung aus den kalendarischen Informationen herangezogen, wobei der Umfang der vereinbarten Arbeitszeit nicht bekannt ist. Dabei wird eine Vollzeitbeschäftigung nur dann berücksichtigt, wenn diese in den letzten fünf Jahren mindestens für mehr als sechs Monate ausgeübt worden ist. Ergänzend werden Teilzeitbeschäftigte, deren Vollzeitbeschäftigung länger als fünf Jahre zurückliegt berücksichtigt, sofern sie insgesamt mehr als zwei Jahre Berufserfahrung in Vollzeit erworben haben.

Nachfolgend werden die Ergebnisse getrennt für Teil- und Vollzeitbeschäftigte dargestellt, wobei die Teilzeitgrenze bei einer vereinbarten (respektive tatsächlichen) Arbeitszeit von unter 30 Stunden pro Woche liegt (OECD 2015, van Bastelaer et al. (1997), ILO 2004). Die Potenzialabschätzungen beziehen sich auf die hochgerechnete Anzahl Personen und werden zusätzlich anhand durchschnittlicher Arbeitszeitdiskrepanzen in Vollzeitäquivalente (VZÄ) mit einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 38 Wochenstunden ausgewiesen.⁹ Da im Fragebogen für die Teilstichprobe M (Migrationsstichprobe) im dem Jahr 2014 die Frage zur gewünschten Arbeitszeit nicht enthalten war, kann diese Stichprobe nicht berücksichtigt

⁹ Die Berechnung erfolgt in Anlehnung an das Vorgehen des Statistischen Bundesamtes, welches sich an den Vorgaben des Europäischen Systems Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen (ESVG) 1995, Kapitel 11, Abschnitt 32 orientiert (Statistisches Bundesamt 2007), wonach Vollzeitäquivalente der Anzahl der "auf Normalarbeitszeit umgerechnete Beschäftigungsverhältnisse" entsprechen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die tarifliche vereinbarte bzw. betriebsübliche Stundenzahl maßgeblich (vgl. Asef/Zapf 2011, S. 1062). Die tarifliche/betriebsübliche Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten beträgt nach Angaben der Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2016) in den Jahren zwischen 2009 und 2014 zwischen 37,88 Stunden und 38,07 Stunden pro Woche. Es wird daher ein fester Wert von 38 Wochenstunden verwendet.

werden. Für Auswertung der Hinderungsgründe die gewünschten Arbeitszeiten zu realisieren, kann hingegen nur die Teilstichprobe „Familien in Deutschland“ (FID) aus dem Jahr 2013 verwendet werden, da diese Fragen nicht an die gesamte Stichprobe des SOEP gestellt wurden. Da diese Teilstichprobe besondere Merkmale ausweist und die Frage nach Arbeitszeitwünschen durch eine Filterfrage erfasst wurde, besitzen diese Befunde eher explorativen Charakter und können nicht auf die Gesamtpopulation übertragen werden.¹⁰ Alle Analysen werden gewichtet und hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung Deutschlands. Ausgehend von dieser Datenbasis ist davon auszugehen, dass es sich bei dem geschätzten Potenzial unfreiwilliger Teilzeit, vor allem jedoch beim Potenzial unfreiwilliger Vollzeit um rechnerische Obergrenzen handelt.¹¹

3.2 Verteilung und Potenziale unfreiwilliger Teilzeit im Zeitverlauf

Etwas mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten mit bis zu unter 30 Stunden vereinbarter Arbeitszeit wünscht sich im Jahr 2014 eine Arbeitszeitverlängerung. Dieser Anteil hat seit 2009 leicht abgenommen, von knapp 60 Prozent auf etwa 45 Prozent im Jahr 2013 und stieg im Jahr 2014 wieder. Die gewünschte Ausdehnung der Arbeitszeit bezieht sich mehrheitlich auf gewünschte Wochenarbeitszeiten von mehr als 20 Stunden (**Abbildung 3.1**).

Abbildung 3.1 Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten 2009 bis 2014



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.

¹⁰ Für eine genauere Beschreibung dieser Teilstichprobe siehe Abschnitt 3.4

¹¹ Zu den Unterschieden in der Erfassung von Arbeitszeitwünschen zwischen SOEP und Mikrozensus vgl. Holst/Bringmann 2016 sowie zu unterschiedlichen Messkonzepten der Arbeitszeit Kümmerling/Lazarevic 2016.

Dies präferierten beispielsweise 47 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2014. Sie würden gern zu etwa je einem Drittel eine Verlängerung auf 20 bis unter 30 Stunden, 30 bis unter 35 und 35 Stunden oder mehr arbeiten. Anders ausgedrückt: Im Jahr 2014 wünschten sich 15 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Wochenstunden und etwa 14 Prozent eine vollzeitnahe Beschäftigung zwischen 30 und 35 Stunden. Nur eine Minderheit von 5 Prozent würde die vertragliche Arbeitszeit auf unter 20 Stunden aufstocken.

Etwa ein Zehntel aller Teilzeitbeschäftigten wünschte eine Verkürzung der Arbeitszeit, während 33 bis 43 Prozent im Zeitverlauf von 2009 bis 2014 mit der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zufrieden waren und keine Änderung wünschten. Das Gesamtpotenzial schwankt entsprechend der Verteilung der Wünsche leicht im Zeitverlauf.¹² Werden nur die Verlängerungswünsche der Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt, beträgt das Potenzial schätzungsweise 3,1 Mio. Teilzeitbeschäftigte (Tabelle 3.1).

Tabelle 3.1 Verteilung und Potenziale der Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten 2009 bis 2014

	Verlängerung		Keine Änderung		Verkürzung	
	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000
2009	58	3.229	33	1.833	9	497
2010	50	3.061	42	2.536	8	513
2011	49	2.922	42	2.494	9	510
2012	49	2.834	41	2.381	11	623
2013	45	2.586	43	2.502	12	698
2014	52	3.143	38	2.272	10	606

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Das Potenzial aller Verlängerungswünsche von Teilzeitbeschäftigten gemessen in VZÄ liegt bei insgesamt 932 Tsd., es wird zur Hälfte von denen erbracht, die eine Verlängerung auf eine Vollzeittätigkeit mit mindestens 35 Wochenstunden anstreben (vgl. **Abbildung 5.1** im Anhang). Der Anteil dieser Personen war im Jahr 2014 zwar mit 15 Prozent relativ gering, aber die gewünschte Arbeitszeit lag mit durchschnittlich 38,7 Wochenstunden deutlich über den aktuell vereinbarten von 19,5 Stunden pro Woche (Tabelle 3.2). Verlängerungswünsche auf unter 20 Stunden pro Woche sind hingegen relativ unbedeutend. Die verbleibenden Potenziale verteilen sich zu etwa gleichen Teilen auf diejenigen mit Verlängerungswunsch innerhalb der Teilzeitbeschäftigung unter 30 Wochenstunden und auf diejenigen mit Wunsch nach vollzeitnaher Beschäftigung zwischen 20 bis unter 30 Stunden pro Woche.

¹² Weitere Analysen im Rahmen des von der Hans Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf: Frauen und Männer zwischen Haushaltskontext und betrieblicher Arbeitszeitpolitik (ALHabA)“ zeigen, dass die Filterführung bei der Erfassung von Arbeitszeitwünschen der Teilstichprobe „Familien in Deutschland“ in den Jahren 2010 bis 2013 erheblichen Einfluss auf die Verteilung der Arbeitszeitwünsche hat und als Erklärung für die Schwankungen im Zeitverlauf herangezogen werden können.

**Tabelle 3.2 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von
Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2014**

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Wunsch nach Verlängerung auf ...					
bis unter 20h	5	282	7,9	12,3	4,4
20h bis unter 30h	18	1.068	15,0	22,3	7,3
30h bis unter 35h	14	865	20,4	30,2	9,8
35h und mehr	15	928	19,5	38,7	19,2
Summe Verlängerung	52	3.143	17,2	28,4	11,3
keine Veränderung gewünscht					
Verkürzung gewünscht	10	606	19,8	14,2	-5,6
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	48	2.878	18,6	17,4	-1,2
Gesamt (Saldo)	100	6.021	17,8	23,2	5,3

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Insgesamt betrachtet wünschen Teilzeitbeschäftigte mit Verlängerungswunsch im Schnitt eine Erhöhung der Arbeitszeit um etwas mehr als 11 Stunden pro Woche, während Teilzeitbeschäftigte mit Verkürzungswünschen eine Reduzierung um durchschnittlich 5,6 Stunden präferieren.

3.2.1 Sozio-demografische Merkmale der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten 2014

Unterschiede in der Verteilung und in Bezug auf den Umfang der Veränderungswünsche von Teilzeitbeschäftigten zeigen sich sowohl zwischen Frauen und Männern generell, vor allem aber zwischen Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch ist in Ostdeutschland größer als in Westdeutschland, wobei Frauen eher eine Arbeitszeitverlängerung (51 Prozent in Westdeutschland und 67 Prozent in Ostdeutschland) anstreben als Männer (45 Prozent respektive 54 Prozent). Teilzeitbeschäftigte Frauen in Ostdeutschland wünschen sich überwiegend eine Aufstockung der Arbeitszeit auf eine vollzeitnahe Tätigkeit (24 Prozent) oder Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Stunden pro Woche (28 Prozent). In Westdeutschland wünschen sich teilzeitbeschäftigte Frauen hingegen eher eine Verlängerung auf 20 bis unter 30 Wochenstunden (20 Prozent); eine Verlängerung auf mindestens 30 Wochenstunden präferieren insgesamt 26 Prozent (14 Prozent vollzeitnahe Tätigkeit mit 30 bis unter 35 Stunden, 12 Prozent Vollzeit mit mindestens 35 Wochenstunden). Teilzeitbeschäftigte Männer mit Verlängerungswunsch würden überwiegend mindestens 35 Stunden pro Woche arbeiten – der Anteil an allen teilzeitbeschäftigten Männern liegt in Westdeutschland bei 22 Prozent und in Ostdeutschland entsprechend höher bei 36 Prozent (vgl. Tabelle 5.1 im Anhang).

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Erwerbsneigung von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass das Potenzial der Arbeitszeitverlängerungswünsche

von Teilzeitbeschäftigten – sowohl was die Anzahl der Personen als den Umfang der Veränderungswünsche betrifft – überwiegend bei Frauen in Westdeutschland liegt. Ließen sich alle Verlängerungswünsche der Teilzeitbeschäftigten realisieren, so beträfe dies ca. 2,4 Mio. Frauen in Westdeutschland (654.000 VZÄ) und 358 Tsd. Frauen in Ostdeutschland (129.000 VZÄ). Das Verlängerungspotenzial bei Männern liegt entsprechend bei 281 Tsd. Beschäftigten in Westdeutschland (107.000 VZÄ) und 87 Tsd. Beschäftigten in Ostdeutschland (39.000 VZÄ).

Neben den Unterschieden der Verlängerungswünsche von Teilzeitbeschäftigten zwischen Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland sind weitere sozio-demografische und arbeitsplatzbezogene Merkmale zu beobachten, die den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung beeinflussen (siehe Tabelle 5.2 im Anhang). Eine Ausdehnung der Arbeitszeit wünschten sich im Jahr 2014 vor allem Jüngere (bis 35 Jahre) und jene im Alter von 45 bis unter 55 Jahren sowie Alleinstehende und Alleinerziehende. Leben Kinder unter 16 Jahren im Haushalt, dann wünschen sich vor allem diejenigen Teilzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitverlängerung, deren jüngstes Kind mindestens 12 Jahre alt ist, wobei dies vorrangig nur auf Frauen zutrifft. Weitere Personengruppen sind Beschäftigte, die in den letzten drei Jahren den Arbeitgeber gewechselt haben, Beschäftigte mit geringem Stundenlohn (unter 10 Euro Bruttolohn pro Stunde) sowie Personen, die derzeit weniger als 20 Wochenstunden vertraglich vereinbart haben und Personen, die ihre Arbeitszeit und Grundlage des BEEG reduziert haben oder in den letzten fünf Jahren eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Wochenstunden ausgeübt haben.

Hinsichtlich des Umfangs der gewünschten Arbeitszeitverlängerung sind die Verlängerungswünsche der Wochenarbeitszeit tendenziell höher bei Männern mit durchschnittlich 15,3 Stunden gegenüber 10,7 Stunden bei den Frauen. Besonders viel Stunden mehr arbeiten wollen insbesondere Personen in Ostdeutschland, Alleinstehende oder Alleinerziehende, Jüngere bis 35 Jahre und Beschäftigte zwischen 45 und unter 55 Jahren, Beschäftigte mit Arbeitgeberwechsel, Beschäftigte mit geringem Stundenlohn, mit geringem Qualifikationsniveau, Personen, die derzeit weniger als 20 Wochenstunden vertraglich vereinbart haben, jedoch Beschäftigte, die nicht nach BEEG ihre Arbeitszeit reduziert haben (siehe Tabelle 5.2 im Anhang).

Die weitaus meisten Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit ausdehnen möchten, leben hingegen in Westdeutschland. Das Potenzial (gemessen in der Anzahl Personen bzw. gemessen in VZÄ) derer, die ihre Arbeitszeit gern ausdehnen möchten, umfasst vornehmlich Frauen, die in Westdeutschland leben. Der Wunsch nach Ausbau der vereinbarten Wochenstundenzahl ist zudem insbesondere zu verzeichnen bei Personen ohne Kinder (Paare und Alleinstehende), Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau, Beschäftigten mit geringem Bruttostundenlohn von unter 10 und 10 bis unter 15 Euro, ohne Vollerfahrung in den letzten fünf Jahren, mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von derzeit weniger als 20 Wochenstunden, bei Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben bzw. in Klein- und mittelständischen Betrieben mit unter 200 Beschäftigten und in Wirtschaftsbereichen mit besonders hohem Frauenanteil – vor allem im Einzelhandel, Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht/ Forschung und Entwicklung sowie im Gastgewerbe/ Verkehr/Großhandel/Kredit- und Versicherungsgewerbe (siehe Tabelle 5.2 im Anhang).

Die Sozialstruktur der Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Ausdehnung der Arbeitszeit unterscheidet sich im Jahr 2014 im Vergleich zu 2009 kaum. Lediglich bei teilzeitbeschäftigten Männern war der Anteil derer mit Verlängerungswünschen im Jahr 2009

höher (65 Prozent versus 47 Prozent in 2014) und sogar weit überdurchschnittlich (Durchschnitt in 2009: 58 Prozent), wobei der Umfang der gewünschten Änderung der Arbeitszeit nur um durchschnittlich eine Stunde größer war, aber in Relation zu Frauen sich nicht verändert hat. Gemessen an den daraus resultierenden Potenzialen (in Personen) hat sich im Zeitverlauf allerdings kaum etwas geändert. Es lässt sich vermuten, dass entweder teilzeitbeschäftigte Männer in 2014 generell zufriedener mit ihrer Arbeitszeit sind als noch im Jahr 2009 oder aber, dass der Anstieg der Teilzeitquote bei Männern (Klenner/Lillemeier 2015: 17) vornehmlich aus Personen besteht, die sich freiwillig für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben. Für die Situation der Frauen, bei denen die Teilzeitquote ebenso zugenommen hat, scheint dies nicht in gleichem Umfang zu gelten, da der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung sich seit 2009 nur leicht verringert hat (von 57 auf 52 Prozent).¹³

3.2.2 Reduzierung der Arbeitszeit auf Grundlage des BEEG

Werden nur Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt, die auf Grundlage des BEEG ihre frühere Arbeitszeit reduziert hatten (etwa 300 Tsd. Personen), so zeigt sich im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten insgesamt grundsätzlich kein anderes Bild bezüglich der Verteilung der Arbeitszeitwünsche bzw. im Zeitverlauf. Ebenfalls etwas mehr als die Hälfte würde die derzeitige Arbeitszeit gern ausdehnen, nur eine Minderheit möchte die Arbeitszeit verkürzen. Lediglich bei der Verteilung der Verlängerungswünsche gibt es kleinere Abweichungen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach BEEG, die eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Wochenstunden anstreben, liegt zwischen 13 und 15 Prozent und ist damit kleiner als bei allen Teilzeitbeschäftigten. Die Mehrheit (22 Prozent) wünschte sich im Jahr 2014 eine vollzeitnahe Tätigkeit zwischen 30 und unter 35 Wochenstunden, weitere 18 Prozent würden gern im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung unter 30 Stunden pro Woche ihre Arbeitszeit aufstocken (vgl. Tabelle 5.3 und Tabelle 5.4 im Anhang).

Im Jahr 2014 wünschten etwa 167 Tsd. Teilzeitbeschäftigte eine Arbeitszeitverlängerung, die durch das BEEG bereits einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr bzw. Ausdehnung der Arbeitszeit haben (vgl. Tabelle 5.4 im Anhang). Dies lässt vermuten, dass von dem bereits bestehenden „Rückkehrrecht“ nach BEEG Gebrauch gemacht wird und nur diejenigen als unfreiwillig teilzeitbeschäftigt erfasst werden, die ggf. erst zu einem späteren Zeitpunkt ihre Arbeitszeit wieder ausdehnen würden.¹⁴

Insgesamt bleibt für Teilzeitbeschäftigte, die auf Grundlage des BEEG ihre Arbeitszeit reduziert hatten, festzuhalten, dass ihr Potenzial einer Arbeitszeitverlängerung nur einen kleinen Anteil am Gesamtpotenzial aller Teilzeitbeschäftigten ausmacht. Dies ist nicht nur auf die relativ geringe Anzahl der Personen (300 Tsd. von etwa 6 Mio.) zurückzuführen, sondern vor allem auf den durchschnittlich geringeren Umfang der Verlängerungswünsche (8,7 vs. 11,3 Wochenstunden bei allen Teilzeitbeschäftigten). Letzteres ist darauf zurückzuführen, dass die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit bei den Teilzeitbeschäftigten insgesamt niedriger ist. Hierunter befinden sich viele Beschäftigte mit Minijob bzw. mit weniger als 20 Wochenstunden vereinbarter Arbeitszeit.

¹³ Dass der Anteil unfreiwilliger Teilzeit in den letzten Jahren insgesamt abgenommen hat, zeigen auch die Befunde auf Basis des Mikrozensus (Günther et al. 2015), wenngleich auf anderem Niveau und auf Basis einer anderen Definition.

¹⁴ Da die zugrundeliegenden Fallzahlen für Teilzeitbeschäftigte, die nach BEEG ihrer Arbeitszeit reduziert hatten, kritische Grenzen der Aussagefähigkeit erreichen, sind sowohl Auswertungen der Veränderungen von Arbeitszeitwünschen und Realisierungschancen im Zeitverlauf von fünf Jahren als auch Analysen von Subgruppen (wie Personen ohne Arbeitgeberwechsel) nicht möglich.

3.2.3 Verlängerungswünsche von Teilzeitbeschäftigten 2014

Für die folgenden Analysen wurden Informationen von Teilzeitbeschäftigten aus dem Jahr 2014 verwendet, die seit 2009 abhängig beschäftigt und im jeweiligen Befragungsjahr im Alter zwischen 20 und 64 Jahren waren. Damit können Personen, die erst nach 2009 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind oder seit 2009 aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind nicht berücksichtigt werden. Des Weiteren sind Personen mit temporären oder dauerhaften Wechsel des Erwerbstatus (aus/in Selbständigkeit, Ausbildung, Nichterwerbstätigkeit) nicht enthalten. Die hochgerechnete Anzahl Personen ist daher nicht mit den vorherigen Schätzungen vergleichbar. Die Verteilung der Arbeitszeitwünsche zeigt jedoch, dass für die hier betrachtete (begrenzte) Untersuchungsgruppe kaum Abweichungen zu allen Teilzeitbeschäftigten auftreten (Tabelle 3.3).¹⁵ Ebenfalls etwa die Hälfte wünscht eine Arbeitszeitverlängerung (50 Prozent) mit einer durchschnittlich gewünschten Arbeitszeit von 28,7 Stunden pro Woche. Die vereinbarte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch liegt mit 19,7 Stunden pro Woche um 2,5 Stunden über dem Durchschnitt aller Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2014, dementsprechend ist die Arbeitszeitdiskrepanz mit 9,1 Wochenstunden etwas geringer.

Tabelle 3.3 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten 2014, die seit 2009 abhängig beschäftigt waren nach Arbeitszeitwunsch 2014

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Wunsch nach Verlängerung auf ...					
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
20h bis unter 30h	19	409	17,4	23,5	6,1
30h bis unter 35h	17	357	21,3	30,3	9,0
35h und mehr	12	268	22,9	37,3	14,4
Summe Verlängerung	50	1.086	19,7	28,7	9,1
keine Veränderung gewünscht	41	877	20,5	20,5	0,0
Verkürzung gewünscht	9	196	23,1	17,9	-5,2
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	50	1.073	21,0	20,0	-0,9
Gesamt (Saldo)	100	2.159	20,3	24,4	4,1

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: (.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Etwa 35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten 2014, die in den letzten fünf Jahren abhängig beschäftigt waren, hatten ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit in diesem Zeitraum um mindestens drei Stunden pro Woche reduziert (ohne Reduzierung nach BEEG). Von den hier

¹⁵ Diese Auswertungen wurden auch für kleinere Längsschnitte (2010 bis 2014 sowie 2011 bis 2014) getestet. Insgesamt zeigen sich robuste Befunde sowohl hinsichtlich der Verteilung von Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit im jeweiligen Zeitraum um mindestens drei Stunden pro Woche reduziert hatten, als auch bezüglich der arbeitszeitwünsche.

hochgerechneten 2,16 Mio. Teilzeitbeschäftigten sind das schätzungsweise 761.000 Personen, davon hatten 439.000 Personen eine frühere Arbeitszeit von mindestens 30 Wochenstunden. Etwa 322.000 Personen übten eine Teilzeitbeschäftigung mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit aus.

Tabelle 3.4 zeigt für Teilzeitbeschäftigte im 2014, die seit 2009 ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um mindestens drei Stunden pro Woche reduziert hatten, die Verteilung der Arbeitszeitveränderungswünsche. Insgesamt sind die Arbeitszeitwünsche dieser Beschäftigtengruppe etwas ausgeprägter; das Potenzial einer möglichen Verlängerung im Umfang der früheren Arbeitszeit würde jedoch nicht voll ausgeschöpft werden. Etwas mehr als die Hälfte (55 Prozent) wünscht eine Verlängerung, der durchschnittliche Umfang dieser Verlängerungswünsche liegt mit 11 Stunden (vereinbart: 18,6 Stunden; gewünscht: 29,6 Stunden) deutlich über den Verlängerungswünschen der Teilzeitbeschäftigten dieser Untersuchungsgruppe insgesamt (9,1 Stunden).

Tabelle 3.4 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten, die in den letzten fünf Jahren ihre Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden reduziert hatten, nach Arbeitszeitwunsch 2014

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Vereinbart (früher)
Wunsch nach Verlängerung auf ...					
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
20h bis unter 30h	(17)	(130)	(16,1)	(23,3)	(22,1)
30h bis unter 35h	(18)	(136)	(19,1)	(30,1)	(31,5)
35h und mehr	(18)	(134)	(21,7)	(37,1)	(32,8)
Summe Verlängerung	55	416	18,6	29,6	28,8
keine Veränderung gewünscht	38	287	20,7	20,7	28,8
Verkürzung gewünscht	(8)	(58)	(21,7)	(17,1)	(34,9)
Gesamt (Saldo)	100	761	19,6	25,3	29,3

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit im Jahr 2014 mit Arbeitszeitreduzierung von mindestens 3 Wochenstunden seit 2009 - ohne Reduzierung nach BEEG, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: () Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Die gewünschten Wochenarbeitszeiten bei Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch und vollzeitnaher oder Vollzeiterfahrung (mindestens 30 Wochenstunden) in den letzten fünf Jahren liegen bei durchschnittlich 32,6 Stunden und damit um etwa 2,2 Stunden unter den früher vereinbarten Wochenarbeitszeiten (34,8 Stunden) und um 12 Stunden über den derzeit vereinbarten Wochenstunden (20,6 Stunden). Der Anteil derer mit früherer Arbeitszeit von mindestens 30 Wochenstunden und Verlängerungswunsch der Arbeitszeit entspricht jedoch mit 52 Prozent (von 439.000 sind dies schätzungsweise 228.000 Beschäftigte) dem Durchschnitt.

Die Verlängerungswünsche bei denen, die in den letzten fünf Jahren zwar mindestens drei Stunden mehr gearbeitet haben, aber insgesamt weniger als 30 Stunden vereinbarte

Arbeitszeit hatten, unterscheidet sich hingegen erheblich. Etwa 58 Prozent (118.000 von 322.000 Personen) wünschten im Jahr 2014 eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit. Die gewünschten Arbeitszeiten liegen mit 26,1 Stunden um fünf Stunden über dem früheren Stundenumfang von 21,5 Stunden. Die derzeitigen Wochenarbeitszeiten liegen bei 16,2 Stunden, womit die Arbeitszeitdiskrepanz im Mittel 10 Stunden beträgt.

Von allen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2014, die in den vergangenen fünf Jahren ihre Arbeitszeit um mindestens drei Stunden hatten und gern wieder mehr arbeiten möchten, wünschten etwa 12 Prozent bzw. 88.000 Personen zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückzukehren (+/- 2 Stunden pro Woche). Sie hatten im Jahr 2014 eine vereinbarte Arbeitszeit von durchschnittlich 21,3 Wochenstunden, wünschten sich durchschnittlich 30 Stunden pro Woche und gaben an, früher durchschnittlich 29,9 Stunden pro Woche gearbeitet zu haben. Vor allem Teilzeitbeschäftigte mit früherer vollzeitnaher oder Vollzeitbeschäftigung wünschten sich eine Verlängerung in annähernd vollem Umfang; die geschätzte Anzahl liegt bei 73.000 Personen.

Da für die bisherigen Abschätzungen des Potenzials derer, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, nur zeitpunktbezogene Angaben der vereinbarten Arbeitszeit aus dem jährlichen Befragungen herangezogen wurden, bleibt das Gesamtpotenzial unterschätzt. Einerseits geben die kalendarischen Selbstauskünfte der Befragungspersonen Hinweise auf eine Vollzeitbeschäftigung, die im Jahresverlauf bzw. zwischen den Befragungszeitpunkten ausgeübt wurde oder für die zum Befragungszeitpunkt keine Angabe der vereinbarten Arbeitszeit gemacht wurde. Andererseits ist es dadurch auch möglich die Personen zu berücksichtigen, die vor mehr als fünf Jahren eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt hatten und seit längerer Zeit in Teilzeit arbeiten bzw. ggf. in einer Teilzeitfalle stecken.

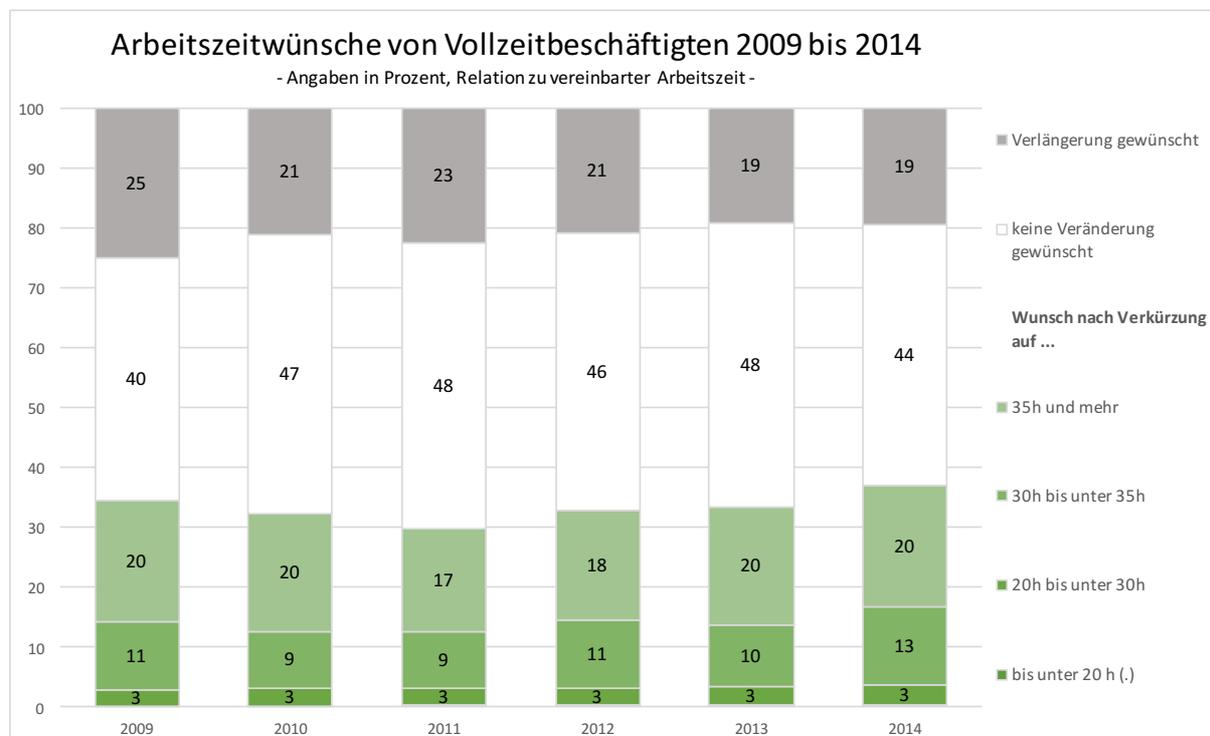
Aufgrund der kalendarischen Informationen zum Erwerbsverlauf unter den hier betrachteten 2,16 Mio. Teilzeitbeschäftigten weitere 7 Prozent (146.000 Personen), die in den letzten fünf Jahren nach eigenen Angaben eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als sechs Monaten ausgeübt hatten. Ihre Vollzeiterfahrung betrug in den letzten fünf Jahren durchschnittlich knapp zwei Jahre und insgesamt knapp 14 Jahre. Da die zu Grunde liegenden Fallzahl zu gering ist, können keine empirisch gesicherten Aussagen bezüglich er Arbeitszeitwünsche getroffen werden. Von den verbleibenden Teilzeitbeschäftigten des Jahres 2014 haben immerhin 41 Prozent mindestens zwei Jahre in Vollzeit während ihres Erwerbslebens gearbeitet. Dies sind schätzungsweise 887.000 Personen, die durchschnittlich knapp 11 Jahre in Vollzeit und knapp 15 Jahre in Teilzeit beschäftigt waren. Von diesen Personen wünschen sich nur 40,7 Prozent eine Arbeitszeitverlängerung von derzeit durchschnittlich 19 Wochenstunden auf 26 Stunden pro Woche. Damit ist die Arbeitszeitdiskrepanz dieser Personengruppe mit sieben Stunden besonders hoch, der Anteil derer mit Verlängerungswunsch jedoch unterdurchschnittlich.

3.3 Abschätzung unfreiwilliger Vollzeit

Vollzeitbeschäftigte mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit sind mit ihrer Arbeitszeit mehrheitlich zufrieden. Im Zeitverlauf von 2009 bis 2014 wünschten sich 40 bis 48 Prozent gar keine Änderung der vereinbarten Arbeitszeit. Weitere 19 bis 25 Prozent der Vollzeitbeschäftigten wünschten sich eine Verlängerung. Etwas mehr als ein Drittel (35 bis 37 Prozent, siehe Tabelle 3.5) strebt eine Verkürzung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit an, wobei überwiegende Mehrheit (17 bis 20 Prozent) eine Verkürzung im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung von mindestens 35 Stunden pro Woche präferiert. Auf

eine vollzeitnahe Beschäftigung im Umfang von 30 bis unter 35 Stunden würden 9 bis 13 Prozent der Vollzeitbeschäftigten reduzieren. Nur ein kleiner Anteil von drei Prozent wünscht eine Verkürzung auf 20 bis unter 30 Wochenstunden (Abbildung 3.2).

Abbildung 3.2 Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten 2009 bis 2014



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.
() Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Verkürzungswünsche von Vollzeitbeschäftigten auf unter 20 Wochenstunden sind mit den Daten des SOEP kaum sinnvoll nachweisbar; dies wünschen sich nur sehr wenige Personen, weshalb die Aussagekraft für Gesamtdeutschland eingeschränkt ist. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass tatsächlich nur ein sehr kleiner Anteil der Vollzeitbeschäftigten eine so starke Reduzierung anstrebt, da dies auch mit erheblichen Nettoeinkommenseinbußen einhergehen würde. Da im SOEP – wie in anderen repräsentativen Umfragen auch – nicht explizit nach der Fristigkeit der gewünschten Wochenarbeitszeiten gefragt wird, bleibt unklar, ob der Anteil derer, die nur kurzfristig ihre Vollzeittätigkeit reduzieren würde, gegebenenfalls höher ausfällt. Zudem bleibt offen, ob der Umfang der gewünschten Reduzierung bei kurzer Frist ebenfalls höher oder niedriger wäre.

Das Potenzial der Verkürzungswünsche von Vollzeitbeschäftigten ist im betrachteten Zeitraum von 2009 bis 2014 relativ stabil mit leichten Schwankungen und betrug im Jahr 2014 schätzungsweise 7,6 Mio. Beschäftigte. Etwas mehr als die Hälfte davon (4,2 Mio.) wünschten sich eine Reduzierung im Korridor der Vollzeittätigkeit mit mindestens 35 Stunden pro Woche im Umfang von etwas mehr als vier Stunden (Tabelle 3.5).

Tabelle 3.5 Verteilung und Potenziale der Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten 2009 bis 2014

	Verkürzung		Keine Änderung		Verlängerung	
	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000
2009	35	7.612	40	8.890	25	5.525
2010	32	7.165	47	10.317	21	4.659
2011	30	6.612	48	10.538	23	4.999
2012	33	7.349	46	10.367	21	4.690
2013	33	7.358	48	10.466	19	4.209
2014	37	7.638	44	9.025	19	4.017

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.

Die Verkürzungswünsche der Vollzeitbeschäftigten betragen im Durchschnitt -6,6 Wochenstunden. Der Umfang der Reduzierungswünsche hängt dabei mit der aktuell vereinbarten Arbeitszeit zusammen: Beschäftigte, die auf 20 bis unter 30 Wochenstunden reduzieren wollen, hatten im Jahr 2014 im Schnitt 35,8 Stunden vertraglich vereinbart und wünschten eine Reduzierung im Umfang von 12,8 Stunden (Tabelle 3.6).

Tabelle 3.6 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2014

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Wunsch nach Verkürzung auf ...					
bis unter 20h	(0)	(60)	(33,8)	(12,9)	(-20,9)
20h bis unter 30h	3	708	35,8	23,0	-12,8
30h bis unter 35h	13	2.684	38,9	30,3	-8,6
35h und mehr	20	4.186	40,8	36,6	-4,1
Summe Verkürzung	37	7.638	39,6	32,9	-6,6
keine Veränderung gewünscht	44	9.025	38,2	38,2	0,0
Verlängerung gewünscht	19	4.017	37,2	42,7	5,5
Summe keine Änderung bzw. Verlängerung	63	13.042	37,9	39,6	1,7
Gesamt (Saldo)	100	20.680	38,5	37,1	-1,4

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.

() Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Beschäftigte, die eine vollzeitnahe Beschäftigung anstreben von 30 bis unter 35 Wochenstunden, hatten eine durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 38,9 Stunden und präferierten eine Verkürzung um durchschnittlich 8,6 Stunden. Diejenigen, die weiterhin in Vollzeit arbeiten wollen (mindestens 35 Stunden pro Woche) wünschen sich nur eine Reduzierung um durchschnittlich 4,1 Stunden ihrer vertraglichen Arbeitszeit von 40,8 Stunden.

Das Potenzial der Verkürzungswünsche (gemessen in VZÄ) von Vollzeitbeschäftigten liegt bei insgesamt 1,3 Mio. VZÄ. Es wird zum großen Teil von denen erbracht, die eine Reduzierung auf eine vollzeitnahe Beschäftigung zwischen 30 und unter 35 Stunden wünschen, was etwa der Hälfte des Gesamtpotenzials aller Verkürzungswünsche bei Vollzeitbeschäftigten entspricht. Auch wenn der Anteil derer, die eine Verkürzung im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung von mindestens 35 Stunden pro Woche wünschten deutlich größer ist, so ist der Umfang der gewünschten Reduzierung deutlich geringer (vgl. Abbildung 5.2 im Anhang).

Vor allem zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen im West- und Ostdeutschland zeigen sich Unterschiede bezüglich der Arbeitszeitwünsche. 46 Prozent der Frauen in Westdeutschland würden ihre Arbeitszeit gern verkürzen. Der Anteil bei Frauen in Ostdeutschland liegt bei 39 Prozent. Etwa ein Drittel der Männer in Ost- wie in Westdeutschland würden ebenfalls gern ihre Vollzeittätigkeit verkürzen. Werden auch die Verlängerungswünsche von Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt, so reduziert sich das Potenzial vor allem bei Männern in beiden Landesteilen um etwas mehr als Hälfte, während sich das Potenzial bei Frauen im Westdeutschland nur um etwas mehr als ein Fünftel und bei Frauen in Ostdeutschland um etwas mehr als zwei Fünftel reduziert (vgl. Tabelle 5.5 im Anhang).

Werden weitere soziodemografische Merkmale in Betracht gezogen, so zeigt sich, dass folgende Personengruppen häufiger eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit präferieren: Paare ohne Kinder, Alleinerziehende, Beschäftigte mit einem Bruttostundenverdienst zwischen 15 bis unter 22 Euro, Beschäftigte im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Unternehmensdienstleistungen und Datenverarbeitung sowie Vollzeitbeschäftigte mit mindestens 35 Wochenstunden vertraglich vereinbarter Arbeitszeit. Hinsichtlich des Umfangs der gewünschten Arbeitszeitreduzierung wünschen sich Personen im Alter von 45 bis unter 55 Jahren, Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie Beschäftigte mit niedrigem Bruttostundenverdienstes (unter 10 Euro) größere Veränderungen ihrer Arbeitszeit (vgl. Tabelle 5.6 im Anhang).

Das Gesamtpotenzial der Verkürzungswünsche von Vollzeitbeschäftigten (gemessen in Anzahl Personen bzw. VZÄ) bezieht sich mehrheitlich auf Beschäftigte in Westdeutschland, Beschäftigte ab 35 Jahren – insbesondere im Alter zwischen 45 und 55 Jahren, Paare ohne Kinder im Haushalt, Personen mit mittlerem Qualifikationsniveau, Beschäftigte mit einem Bruttostundenlohn über 10 Euro und Beschäftigte, deren vertragliche Arbeitszeit mindestens 35 Stunden pro Woche beträgt (vgl. Tabelle 5.6 im Anhang). Bezüglich der oben beschriebenen Befunde für das Jahr 2014 hat sich die Sozialstruktur der Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungswunsch der vereinbarten Arbeitszeit im Vergleich zum Jahr 2009 nicht merklich verändert. Lediglich bei Vollzeitbeschäftigten im Alter von 30 bis unter 35 Jahren war im Jahr 2009 sowohl der Anteil derer mit Verkürzungswunsch als auch der durchschnittlich gewünschte Umfang der Arbeitszeitveränderung dieser Gruppe niedriger und entsprach dem Gesamtdurchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten, die eine Verkürzung der Arbeitszeit präferieren würden.

3.4 Gründe für Nichtrealisierung von Arbeitszeitwünschen 2013

Hinsichtlich der Gründe, warum Arbeitszeitwünsche nicht realisiert werden können, kann mit den Daten des SOEP nur die Teilpopulation „Familien in Deutschland“ (FiD) herangezogen werden, da nur bei diesen Personengruppen die Frage nach Gründen der Nichtrealisierung erfragt wurden. Diese mittlerweile im SOEP als Teilpopulation integrierte Stichprobe wurde im Zeitraum von 2010 bis 2013 mit einem an das SOEP angepassten aber weitaus umfangreicheren Fragebogen befragt. Die Stichprobe umfasst mehr als 4.5000 Haushalte mit besonders ausgewählten Merkmalen. Es handelt sich dabei konkret um die Zusatzstichproben: Familien im kritischen Einkommensbereich, Alleinerziehende, Mehrkindfamilien und eine Kohortenstichprobe von Familien mit Kindern der Geburtsjahrgänge 2007, 2008, 2009 und 2010 (Schröder et al. 2013). Daher können aus diesen Befunden keine generellen Rückschlüsse auf die Gesamtpopulation aller Erwerbstätigen gezogen werden und gelten nur Personen, die ähnliche Merkmale wie in den analysierten Stichproben aufweisen. Dennoch haben die folgenden Analysen explorativen Charakter und erlauben einen Einblick zur Abschätzung der Handlungsfelder und Barrieren hinsichtlich einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung insbesondere für Familien in Deutschland.

3.4.1 Potenziale unfreiwilliger Teil- und Vollzeit bei „Familien in Deutschland“

Die Verteilungen der Arbeitszeitwünsche dieser Teilpopulation sind in Tabelle 3.7 (unfreiwillige Teilzeit) und Tabelle 3.8 (unfreiwillige Vollzeit) dargestellt. Die FiD-Stichprobe unterscheidet sich bezüglich der Arbeitszeitwünsche erheblich von der Gesamtstichprobe des SOEP.

Tabelle 3.7 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2013 (FiD)

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Wunsch nach Verlängerung auf ...					
bis unter 20h	4	39	7,5	13,0	5,5
20h bis unter 30h	10	109	13,2	22,9	9,7
30h bis unter 35h	12	121	19,6	30,1	10,5
35h und mehr	9	95	17,8	39,2	21,5
Summe Verlängerung	35	364	15,9	28,5	12,6
keine Veränderung gewünscht	59	618	17,8	17,8	0,0
Verkürzung gewünscht	5	57	21,1	15,9	-5,2
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	65	675	18,0	17,6	-0,4
Gesamt (Saldo)	100	1.039	17,3	21,4	4,1

Quelle: SOEP v31.1 nur Stichproben L1 bis L3 (FiD-Sample) 2013, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.

(.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Dies ist einerseits auf die besonderen Merkmale dieser Stichprobe zurückzuführen. Andererseits wurden die Arbeitszeitwünsche im FiD mit einer vorgeschalteten Filterfrage (ähnlich wie im Mikrozensus) erfasst, was potenziell eine Unterschätzung der Veränderungswünsche der Arbeitszeit darstellt. So wünschen beispielsweise im FiD nur 35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitverlängerung (im Jahr 2013 waren es in der Gesamtstichprobe 45 Prozent) und nur 15 Prozent der Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung (in der Gesamtstichprobe 2013: 33 Prozent).

Tabelle 3.8 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2013 (FiD)

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Wunsch nach Verkürzung auf ...					
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
20h bis unter 30h	2	46	35,6	22,1	-13,5
30h bis unter 35h	5	123	39,0	30,3	-8,7
35h und mehr	7	148	41,5	36,5	-5,1
Summe Verkürzung	14	322	39,6	31,7	-7,9
keine Veränderung gewünscht	76	1.717	38,1	38,1	0,0
Verlängerung gewünscht	10	223	36,1	42,7	6,6
Summe keine Änderung bzw. Verlängerung	86	1.940	37,9	38,6	0,8
Gesamt (Saldo)	100	2.262	38,1	37,6	-0,5

Quelle: SOEP v31.1, nur Stichproben L1 bis L3 (FiD-Sample) 2013, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.
(.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Teilzeitbeschäftigte mit Verlängerungswunsch dieser Personengruppe wünschen sich im Durchschnitt eine Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit um etwa 12,6 Stunden. Vollzeitbeschäftigte mit Verkürzungswunsch, würden ihre Arbeitszeit gern um knapp 8 Stunden pro Woche reduzieren. Damit weichen die Änderungswünsche im Durchschnitt kaum von der Gesamtstichprobe ab, jedoch ergeben sich aufgrund der geringeren Anteile derer mit Änderungswunsch der Arbeitszeit geringere Potenziale – vor allem bei unfreiwillig Vollzeitbeschäftigten.

Die folgenden Auswertungen auf Basis der FiD-Stichprobe zu den Gründen, warum sich Wünsche nach Arbeitszeitveränderung nicht realisieren lassen, haben daher nur explorativen Charakter und können nicht für die Gesamtheit aller unfreiwilligen Teil- und Vollzeitbeschäftigten gelten.

3.4.2 Gründe für unfreiwillige Teilzeit

In Tabelle 3.9 sind die Häufigkeiten der Gründe unfreiwilliger Teilzeit dargestellt, Mehrfachnennungen waren möglich. Die im Jahr 2013 erfragten Kategorien wurden aus einer

offenen Erfassung der Gründe aus dem Jahr 2010 gebildet. Mehr als die Hälfte der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten führte im Jahr 2013 als Grund die Vertragssituation an. Hierunter fallen auch betriebliche Gegebenheiten, vor allem die Aussage „Arbeitgeber lässt es nicht zu“.

Aus den offenen Angaben von Beschäftigten aus dem Jahr 2010 lässt sich schließen, dass es für viele Betriebe schwierig sein kann auf individuelle Verlängerungswünsche einzugehen. Neben Aussagen wie „mein Chef will/macht das nicht“ oder „die Firma macht das nicht“ wurden im Jahr 2010 sehr häufig auch wirtschaftliche Engpässe wie „kein Bedarf“, „keine Stellen vorhanden“, „betrieblich nicht machbar“, „keine Ressourcen“ und „es gibt nur halbe Stellen“ genannt. Andererseits ist aus der Sicht der Beschäftigten auch teilweise der rechtliche Rahmen nicht gegeben („fester Arbeitsvertrag“/ „Tarifvertrag“) oder die Betriebszeiten/Arbeitsorganisation ein Hinderungsgrund („betriebliche Arbeitszeiten lassen es nicht zu“, „Arbeitgeber verhindert Arbeit am Vormittag wegen schlechter Kundenerreichbarkeit“, „Öffnungszeiten des Büros“).

Tabelle 3.9 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch nach Hinderungsgrund 2013 (FiD)

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Arbeitsaufkommen	18	66	13,3	27,4	14,1
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	54	196	17,0	29,0	12,0
Fehlende Kinderbetreuung	23	82	15,1	27,0	11,9
Andere familiäre Gründe	10	38	16,3	27,0	10,7

Quelle: SOEP v31.1, nur Stichproben L1 bis L3 (FiD-Sample) 2013, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Bei den Gründen sind Mehrfachnennungen möglich, daher können die Anteile nicht auf aufsummiert werden.
(.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Denkbar wäre aber auch, dass starre Arbeitszeitregelungen sowie Dauer und Lage der Arbeitszeit in der Wahrnehmung der Beschäftigten hinderlich sind, um einerseits im Betrieb tatsächlich Verlängerungswünsche zu äußern und andererseits auch durchzusetzen, etwa weil es aus Sicht der Beschäftigten zu schwierig oder gar aussichtslos erscheint den Arbeitsvertrag zu ändern. Das Arbeitsaufkommen wird von 18 Prozent der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten der FiD-Stichprobe genannt. Darunter sind Situation zu verstehen in denen die Auftragslage der Betriebe eher schlecht ist („zu wenig Aufträge“, „zu wenig Arbeit“, „zu wenig Klienten“, „Mehrarbeit wird nicht bezahlt“).

Für knapp ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch der Arbeitszeit ist (auch) fehlende Kinderbetreuung ein Grund, warum sich die gewünschte Verlängerung nicht realisieren lässt. Dazu zählen mehrheitlich Aussagen bzgl. des Mangels an Betreuungsplätzen („Kein Kita-Platz“, „Kinderbetreuung nicht gesichert“). Vereinzelt werden aber auch Kostengründe („müsste Kinderbetreuung bezahlen“) oder Mobilitätseinschränkungen („bräuchten ein zweites Auto“ – wenn Kinderbetreuung nicht vor Ort) angeführt. Weitere

Gründe sind auf die zeitliche Begrenzung externer Kinderbetreuungsmöglichkeiten bezogen („Öffnungszeiten der Kita“, „Schulzeit“). Relativ viele der Beschäftigten geben als Grund „eigene Kinderbetreuung“ an, womit unklar bleibt, ob es an Möglichkeiten externer Betreuung mangelt oder deren Erreichbarkeit, Öffnungszeiten, Qualität oder Kosten als Hinderungsgrund gesehen werden. Denkbar ist auch, dass in einigen Fällen – vor allem wenn mehrere Kinder im Haushalt leben – die Familien eine interne Betreuung bevorzugen.

Andere familiäre Gründe werden von zehn Prozent genannt. Dazu zählen vor allem eigene gesundheitliche Probleme und pflegebedürftige Personen im Haushalt. Aufgrund zu geringer Fallzahlen sind keine sinnvollen Detailauswertungen der Gründe nach Geschlecht, gewünschten Arbeitszeiten oder nach Region möglich.

3.4.3 Gründe für unfreiwillige Vollzeit

Ebenfalls ein sehr hoher Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungswunsch der Arbeitszeit (49 Prozent) nennt die Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu (Tabelle 3.10). Dazu zählen Aussagen wie „Vorgesetzter möchte das nicht“, „Macht Betrieb nicht mit“, „Nur Vollzeitkräfte“, „Verringerung im Betrieb nicht möglich“, „Ungern gesehen, Betrieb unflexibel“. Aber auch konkret bezogen auf die Vertragssituation fallen darunter vereinzelt Aussagen wie „Arbeitsvertrag“ oder „tarifliche Bestimmungen“.

Tabelle 3.10 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch nach Hinderungsgrund 2013 (FiD)

	Anteil in %	Anzahl Personen in 1.000	Wochenarbeitszeit in Stunden		
			Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Einkommen	42	135	39,4	31,2	-8,2
Arbeitsaufkommen	30	96	40,3	32,3	-8,0
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	49	157	39,6	32,3	-7,2

Quelle: SOEP v31.1, nur Stichproben L1 bis L3 (FiD-Sample) 2013, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Bei den Gründen sind Mehrfachnennungen möglich, daher können die Anteile und Potenziale nicht auf aufsummiert werden.

Es bleibt an dieser Stelle offen, ob diejenigen, die vertragsrechtliche Barrieren als Hinderungsgrund einer Arbeitszeitverkürzung ansehen, gegebenenfalls vom Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausgeschlossen sind oder nicht¹⁶. Weiterhin ist denkbar, dass einige Personen nur temporär ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, wenn es die Möglichkeit gäbe, später wieder unproblematisch die Arbeitszeit zu verlängern. In diesem Fall wäre eine längerfristige Einkommenseinbuße ein Hinderungsgrund. Da im Detail unklar bleibt, welche

¹⁶ Gemäß §8(1) des TzBfG ist es für alle Beschäftigten, die mindesten sechs Monate bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, möglich die Arbeitszeit zu reduzieren. Der Rechtsanspruch besteht nur, wenn der Arbeitgeber mindestens 15 Beschäftigte hat (§8(7) TzBfG) und die letzte Genehmigung einer Arbeitszeitverringerung mindestens zwei Jahre zurückliegt (§8(6) TzBfG). Eine genaue Eingrenzung anhand der Daten für das FiD ist nicht möglich.

zeitlichen Referenzpunkte die Befragten hier setzen und was sie konkret darunter verstehen, können an dieser Stelle leider keine empirisch gesicherten Aussagen getroffen werden.

Etwa 30 Prozent führen das Arbeitsaufkommen als Grund an, was vermutlich auf eine hohe quantitative Arbeitsbelastung hindeutet, auch wenn Überstunden in dieser Analyse nicht berücksichtigt wurden. Eine hohes Arbeitspensum kann in vielen Fällen auch bedeuten, dass es schwierig ist, die Arbeitsschritte aufzuteilen und neu zu strukturieren („es gibt keine Teilzeitstellen“, „feste Struktur der Firma“, „ist vom Arbeitsablauf im Unternehmen nicht möglich“, „in meiner Position nicht möglich“) oder entsprechende Fachkräfte (auch mit branchen- und betriebspezifischem Wissen) in der Region zu rekrutieren („werde derzeit an der Arbeitsstelle gebraucht, darum erhöhte Arbeitszeit“, „weil personeller Engpass besteht“).

In Bezug auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern bzw. zwischen West- und Ostdeutschland zeigt sich folgendes Bild: Frauen (47 Prozent) nennen überwiegend und häufiger als Männer (38 Prozent) Einkommenseinbußen als Hinderungsgrund einer Arbeitszeitverkürzung. Die durchschnittlich gewünschte Reduzierung der Wochenarbeitszeit liegt bei diesen Frauen mit -9,1 Stunden über denen, die andere Gründe anführen (-8,2 bzw. -8,6 Stunden). Für Männer ist hingegen die Vertragssituation der Hauptgrund, sie nennen zudem das Arbeitsaufkommen (35 Prozent) weitaus häufiger als Frauen (23 Prozent). Beschäftigte in Ostdeutschland nennen häufiger Einkommen und Vertragssituation als Grund, warum sich Arbeitszeitverkürzungen nicht realisieren lassen, im Vergleich zu Beschäftigten in Westdeutschland, wobei der Umfang der gewünschten Reduzierung in Ostdeutschland insgesamt etwas niedriger ausfällt (vgl. Tabelle 5.7 im Anhang). Detailauswertungen der Verkürzungswünsche von Vollzeitbeschäftigten nach gewünschten Arbeitszeitgruppen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen leider nicht möglich.

4. Fazit

Auf Basis der Daten des SOEP umfasst das geschätzte Potenzial unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland etwas mehr als die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten im Alter von 20 bis 64 Jahren mit einer vereinbarten Arbeitszeit von unter 30 Wochenstunden. Etwa 3 Millionen Teilzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit verlängern. Der durchschnittlich gewünschte Umfang der Arbeitszeitverlängerung betrug 11,3 Stunden pro Woche. Ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch der Arbeitszeit möchte gern eine Vollzeitbeschäftigung mit mindestens 35 Stunden pro Woche ausüben. Deren Änderungswunsch liegt deutlich über dem Gesamtdurchschnitt und macht mit einer durchschnittlich gewünschten Erhöhung von 19,2 Stunden pro Woche gut die Hälfte des Gesamtpotenzials der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten insgesamt aus. Eine vollzeitnahe Tätigkeit mit 30 bis unter 35 Wochenstunden wünschten sich etwas weniger als ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit einer durchschnittlichen Erhöhung von 9,8 Stunden pro Woche.

In der Längsschnittperspektive waren rund 761.000 Teilzeitbeschäftigte, die in den Jahren 2009 bis 2014 abhängig beschäftigt waren und nicht nach BEEG reduziert haben, in den letzten fünf Jahren in einem höheren Stundenumfang erwerbstätig. Von diesen haben 416.000 Personen den Wunsch nach einer Verlängerung ihrer Arbeitszeit (von derzeit durchschnittlich 18,6 Stunden auf 29,6 Stunden pro Woche bei einer früheren vereinbarten Wochenarbeitszeit von 28,8 Stunden).

Etwas mehr als ein Drittel (37 Prozent) der Beschäftigten mit vollzeitnaher bzw. Vollzeitbeschäftigung wünscht eine Reduzierung der Arbeitszeit. Dies sind schätzungsweise 7,6 Mio. Erwerbstätige. Sie präferieren eine Verringerung der Arbeitszeit um durchschnittlich 6,6 Stunden pro Woche. Die Potenziale der Reduzierungswünsche von Vollzeitbeschäftigten liegen deutlich höher, wenn die gewünschten Arbeitszeiten in Relation zu den tatsächlichen (inkl. Überstunden und Bereitschaftszeiten) betrachtet werden.

Bezüglich der Gründe, warum sich Verlängerungswünsche der Teilzeitbeschäftigten nicht realisieren lassen, bestätigen die Ergebnisse anhand der FiD-Stichprobe im SOEP die Befunde von Fischer et al. (2015), auch wenn das FiD besondere Merkmale aufweist und die Ergebnisse nicht auf alle Teilzeitbeschäftigten übertragen werden können. Die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten im FiD mit Wunsch nach Erhöhung der Arbeitszeit nennt betriebliche Gründe, darunter mehrheitlich die Vertragssituation bzw. dass es der Arbeitgeber nicht zulässt (54 Prozent) und zu 18 Prozent das Arbeitsaufkommen. Letzteres bezieht sich auf fehlende Vollzeitstellen bzw. eine schlechte Auftragslage der Betriebe. Nur 23 Prozent geben als Grund fehlende Kinderbetreuung an. Mit Blick auf die im Mikrozensus erfassten Gründen, warum eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, ist zu vermuten, dass auch hier Unterschiede zwischen Frauen und Männern existieren, die aufgrund zu geringer Fallzahlen mit dem FiD nicht näher untersucht werden können.

Hinderungsgründe für eine Reduzierung bei Vollzeittätigkeit sind aus Sicht der Befragten ebenfalls mehrheitlich betrieblich begründet. Knapp die Hälfte der befragten Vollzeitbeschäftigten mit Verkürzungswünschen der Arbeitszeit nennt die Vertragssituation/Arbeitgeber lässt es nicht zu – Männer etwas häufiger als Frauen. Für 30 Prozent ist das (hohe) Arbeitsaufkommen im Betrieb ein Hinderungsgrund. Es ist anzunehmen, dass damit auch Schwierigkeiten der Umstrukturierung von Arbeitsabläufen sowie der Personalrekrutierung gemeint sind. 42 Prozent der Befragten nennen zudem Gründe, die eher Haushaltsbezogen sind und sich auf das Einkommen beziehen¹⁷.

Die Sozialstruktur der Beschäftigten mit Veränderungswunsch ihrer Arbeitszeit hat sich im Zeitverlauf von 2009 bis 2014 kaum verändert. Die Mehrheit der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch besitzt ein mittleres Qualifikationsniveau, arbeitet derzeit auf einer vertraglich vereinbarten Wochenstundenbasis von weniger als 20 Stunden und mit einem Bruttostundenverdienst von weniger als 15 Euro. Das Potenzial der Verlängerungswünsche bei Teilzeitbeschäftigten (gemessen in der Anzahl von Personen bzw. Verlängerungswünsche) umfasst vor allem Frauen in Westdeutschland, Personen ohne Kinder im Haushalt, Alleinerziehende sowie Beschäftigte, die nicht den Arbeitgeber gewechselt haben. Das Potenzial der Verkürzungswünsche bei Vollzeitbeschäftigten umfasst vornehmlich Beschäftigte in Westdeutschland, Personen im Alter zwischen 45 und 55 Jahren, Paare ohne Kinder im Haushalt, Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation, mit vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden und Beschäftigte mit einem Bruttostundenverdienst von mehr als 10 Euro.

¹⁷ Zwar wird in der Frageformulierung im SOEP explizit auf die Berücksichtigung entsprechender Einkommensänderungen verwiesen, jedoch steht dies nicht im zeitlichen Bezug, wann eine Änderung gewünscht wird. Unklar bleibt auch bei den erfassten Arbeitszeitwünschen – und das gilt auch für den Mikrozensus und andere Befragungen mit ähnlicher Frageformulierung – ob die Beschäftigten diese Wünsche tatsächlich in ihren Betrieben einfordern oder nicht.

Literaturverzeichnis

- Asef, D./Zapf, I. (2011): Statistische Messung des Arbeitseinsatzes. *Wirtschaft und Statistik* November 2011, S. 1058-1064.
- BMAS (2015): *Grünbuch Arbeiten 4.0*, Berlin.
- BMFSFJ (2012): *Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik*. Achter Familienbericht, Berlin.
- Bündnis 90/Die Grünen (2015): *Beruf und Leben besser vereinbaren – mit der grünen Arbeitszeitpolitik*,
https://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BDK_2015_Halle/BDK15_Z-01_Beruf_und_Leben_besser_vereinbaren-vorlaeufig.pdf (zuletzt abgerufen am 22.3.2016).
- CDU/CSU/SPD (2013): „Deutschlands Zukunft gestalten“. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Wahlperiode 2013-2017, Berlin.
- Deutscher Juristinnenbund (2016): *Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes*,
<https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/> (zuletzt aufgerufen am 21.3.2016).
- 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), S. 247-27.
- Eurofound (2012): *Fifth European Working Conditions Survey*, Luxembourg.
- Fischer, G./Gundert, S./Kawalec, S./Sowa, F./Stegmaier, J./Tresching, K./Theuer, S. (2015): *Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten*. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS, Endbericht.
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Progressives Zentrum (2015): *denkraumarbeit: Arbeit-Leben-Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen*, Berlin.
- Grözing, G./Matiaske, W./Tobsch, V. (2010): Employee-friendly labor-time: A key element to a sustainable pattern of production and consumption. *International Journal of Public Policy* 5 (4), S. 357-372.
- Günther, L./Körner, Th./Marder-Puck, K. (2015): *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt – 2015*. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Hofmann, J./Smolenski, T. (2015): *Sozialstaat 4.0 – Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden*, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (6), S. 466-472.
- Holly, S. /Mohnen, A. (2012): *Impact of working hours on work–life balance*. SOEPpapers 465, Berlin.
- Holst, E./Bringmann, J. (2016): *Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland*. Methodische Unterschiede in ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. DIW Discussion Papers 1597, Berlin.
- Holst, E./Seifert, H. (2012): *Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche*. *WSI-Mitteilungen* 65 (2), S. 141-149.

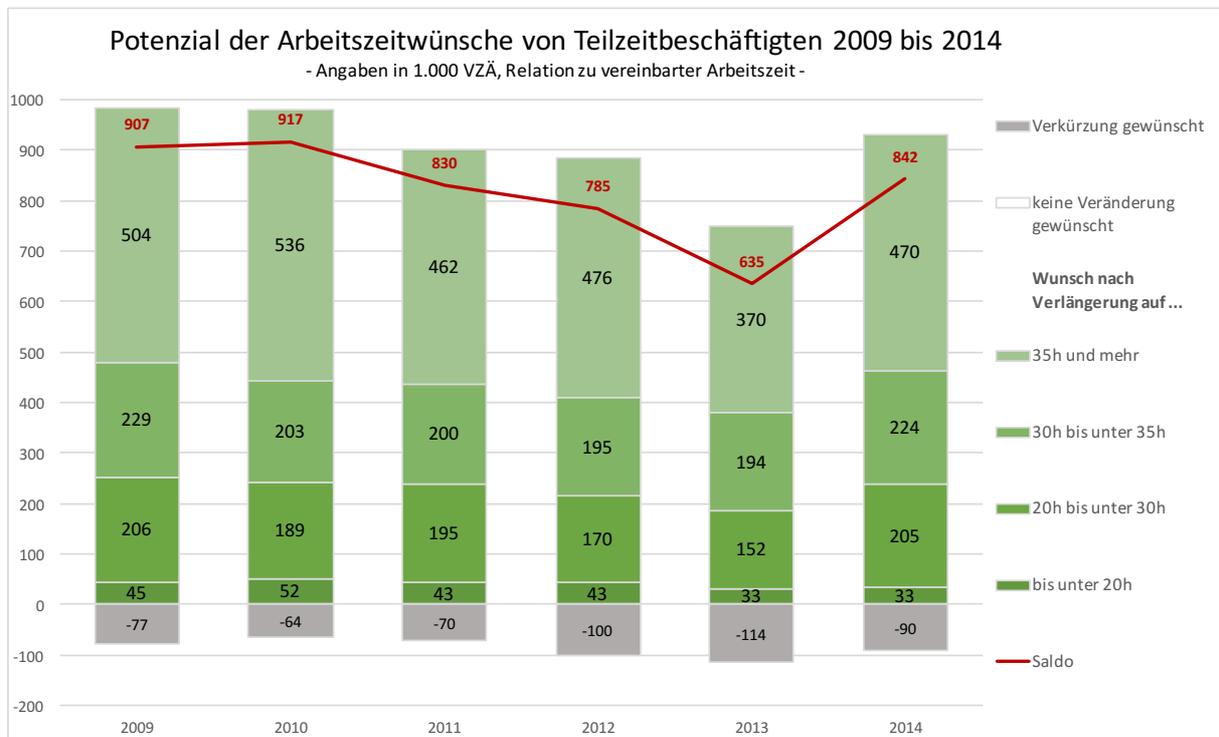
- Holst, E./Wieber, A. (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. DIW Wochenbericht Nr. 40, S. 967-975.
- IAB (2016): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten
http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/AZ_Komponenten.xlsx (Stand vom 07.06.2016, zuletzt aufgerufen am 08.06.2016).
- IG Metall (2014): Beschäftigtenbefragung. Analyse der Ergebnisse, Frankfurt a.M.
- ILO (2004). Part-time Work. Information Sheet No. WT-4, ILO Genf.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170717.pdf (zuletzt aufgerufen am 30.03.2016).
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des BMFSFJ.
- Keller, M./ Haustein, T. (2014): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. *Wirtschaft und Statistik* (12), S. 733 -753.
- Müller, K.-U./Neumann, M./Wrohlich, K. (2015): Familienarbeitszeit Reloaded: Vereinfachung durch pauschalisierte Leistungen und Flexibilisierung durch Arbeitszeitkorridor, DIW Berlin: Politikberatung kompakt 105, Berlin.
- Kümmerling, A./Lazarevic, P. (2016): Die Erhebungspraxis und Berechnung von Maßzahlen in der Arbeitszeitforschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (70), S. 46-54.
- OECD (2015). OECD Employment Outlook 2015, OECD Publishing, Paris. DOI:
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en (zuletzt aufgerufen am 30.03.2016).
- Otterbach, S./Woodem, M./Fok, Y. (2016): Working-Time Mismatch and Mental Health. SOEPpaper 843, Berlin.
- Pollmann-Schult, M. (2009): Arbeitszeitwunsch und –wirklichkeit im Familienkontext. *Soziale Welt* 60 (2), S. 163-178.
- Rengers, M. (2010): Rund neun Millionen Menschen wünschen sich (mehr) Arbeit, Statistisches Bundesamt (Hrsg.) STATmagazin.
- Rengers, M. (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland, *Wirtschaft und Statistik* (6). S.22-42.
- Schröder, M./Siegers, R./Spieß, K.C. (2013). Familien in Deutschland – FiD. *Schmollers Jahrbuch* 133 (4), S. 595-606.
- Seifert, H./Holst, E./Matiaske, W./Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, *WSI-Mitteilungen* 69 (4) , S. 300-308.
- Sopp, P./Wagner, A. (2016): Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern und deren Realisierungswahrscheinlichkeit – eine Analyse mit Daten des SOEP, *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 70, S. 64-68 (online publiziert 12. April 2016).
- Statistisches Bundesamt (2007): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsprodukt nach ESVG 1995. Methoden und Grundlagen, Fachserie 18, Reihe 2.2, Wiesbaden.

- Statistisches Bundesamt (2014): Verdienste und Arbeitskosten. Beschäftigtenstatistik, Fachserie 16, Reihe 2.3, Wiesbaden. <http://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenBeschaeftigungsstatistik/Wirtschaftsabschnitte.html> (zuletzt aufgerufen am 24.06.2016).
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist. <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfkg/gesamt.pdf> (zuletzt aufgerufen am 29.06.2016).
- van Bastelaer, A., G. Lemaître and P. Marianna (1997). The Definition of Part-Time Work for the Purpose of International Comparisons. OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers 22, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/132721856632> (zuletzt aufgerufen am 30.03.2016).
- Wagner, G. G./Frick, J. R./Schupp, J. (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. Schmollers Jahrbuch 127(1), S. 139-168.
- Wanger, S. (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht 9/2011, Nürnberg.
- Wanger, S. (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht 4/2011, S.1-8.
- Wanger, S./Weber, Enzo (2016): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen: Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information, IAB-Kurzbericht 8/2016, S.1-8.
- Klenner, Ch./Lillemeier, S. (2015): Gender News. Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI Report (22), Düsseldorf.
- Wunder, Ch./Heineck, G. (2012): Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers? SOEPpapers 471, Berlin.
- Zeit Online (2016): Familiengeld soll Mütter zu stärkerer Berufstätigkeit ermutigen. 18.Juli 2016. <http://www.zeit.de/news/2016-07/18/soziales-familiengeld-soll-muetter-zu-staerkerer-berufstaetigkeit-ermutigen-18145208> (zuletzt aufgerufen am 16.08.2016).

5. Anhang

5.1 Ergänzende Tabellen und Abbildungen

Abbildung 5.1 Potenziale von Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2009 bis 2014



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.

Tabelle 5.1 Verteilung und Potenziale von Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch, Geschlecht und Region 2014

	Frauen		Männer			Gesamt		
	Anteil in %	Potenzial in 1.000		Anteil in %	Potenzial in 1.000		Potenzial in 1.000	
		Personen	VZÄ		Personen	VZÄ		Personen
WESTDEUTSCHLAND								
Wunsch nach Verlängerung auf ...								
bis unter 20h	5	244	29	(.)	(.)	(.)	271	32
20h bis unter 30h	20	919	176	(11)	(67)	(12)	986	188
30h bis unter 35h	14	674	166	(8)	(47)	(16)	721	182
35h und mehr	12	580	283	22	140	77	720	360
Summe Verlängerung	51	2.417	654	45	281	107	2.698	761
keine Veränderung gewünscht	39	1.828	0	42	264	0	2.092	0
Verkürzung gewünscht	10	450	-58	(13)	(81)	(-14)	531	-72
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	49	2.278	-58	55	345	-14	2.623	-72
Gesamt (Saldo)	100	4.695	596	100	626	93	5.321	689
OSTDEUTSCHLAND								
Wunsch nach Verlängerung auf ...								
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
20h bis unter 30h	13	68	14	(.)	(.)	(.)	82	17
30h bis unter 35h	24	129	38	(.)	(.)	(.)	144	42
35h und mehr	28	150	76	36	58	34	208	110
Summe Verlängerung	67	358	129	54	87	41	445	171
keine Veränderung gewünscht	22	117	0	(39)	(63)	0	180	0
Verkürzung gewünscht	12	63	-14	(.)	(.)	(.)	75	-17
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	33	180	-14	46	75	-3	255	-17
Gesamt (Saldo)	100	538	115	100	162	39	700	153

Quelle: SOEP v31.1, 2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: (.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Tabelle 5.2 Sozialstruktur von Teilzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung 2014

	Anteil Verlängerung gewünscht in %	Durchschnittlich gewünschte Änderung in h/Woche	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ
GESAMT	52	11,3	3.143	932
Geschlecht				
Männer	47	15,3	368	148
Frauen	53	10,7	2.775	783
Altersgruppen				
20 bis unter 30 Jahre	60	13,7	520	187
30 bis unter 35 Jahre	58	13,0	268	92
35 bis unter 45 Jahre	48	10,4	716	195
45 bis unter 55 Jahre	56	10,5	1.009	278
55 bis 64 Jahre	45	10,9	630	180
Region				
Westdeutschland	51	10,7	2.698	761
Ostdeutschland	64	14,6	445	171
Haushaltskonstellation				
Alleinstehend	60	13,2	792	274
Alleinerziehend	68	13,0	166	57
Paare ohne Kinder	51	11,4	1.295	387
Paare mit 1 Kind	49	9,0	486	115
Paare mit 2 und mehr Kindern	43	9,3	404	99
Alter jüngstes Kind				
Keine Kinder	54	12,0	2.087	662
Unter 3 Jahre	42	9,4	189	47
3 bis unter 6 Jahre	42	9,2	212	51
6 bis unter 12 Jahre	49	10,6	383	106
12 bis unter 16 Jahre	63	9,2	272	66
Qualifikationsniveau nach ISCED				
Niedrig	57	14,4	387	147
Mittel	53	10,9	1.938	555
Hoch	48	10,3	730	198
Keine Angabe	62	13,7	88	32
Elternteilzeit nach BEEG				
Nein	51	11,5	2.503	760
Ja	55	8,7	167	38
Keine Angabe	59	10,7	473	134

(Fortsetzung 1 siehe nächste Seite)

Potenziale unfreiwilliger Teilzeit
Anhang

(Fortsetzung 1)	Anteil Verlängerung gewünscht in %	Durchschnittlich gewünschte Änderung in h/Woche	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ
Arbeitgeberwechsel in letzten drei Jahren				
Nein	49	10,4	2.027	557
Ja	59	12,8	1.116	375
Öffentlicher Dienst				
Nein	54	11,4	2.280	686
Ja	47	10,8	862	245
Keine Angabe	25	5,0	1	0
Betriebsgröße				
unter 20	55	11,8	1.069	331
20 bis unter 200	53	11,4	848	253
200 bis unter 2000	48	11,1	481	141
2000 und mehr	50	10,2	708	191
Keine Angabe	61	17,1	37	17
Wirtschaftsbereich				
Metallerzeugung, - verarbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau	42	12,0	68	21
Landwirtschaft und Baugewerbe	45	10,8	48	14
Chemische Industrie und Herstellung sonstiger Waren, Versorgung	47	11,4	183	55
Einzelhandel	59	11,6	579	177
Gastgewerbe, Verkehr, Großhandel, Kredit-, Versicherungsgewerbe	57	11,6	420	128
Unternehmensdienstleistu ngen, Datenverarbeitung	55	15,5	225	92
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	42	8,9	116	27

(Fortsetzung 2 siehe nächste Seite)

(Fortsetzung 2)	Anteil Verlängerung gewünscht in %	Durchschnittlich gewünschte Änderung in h/Woche	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ
Erziehung und Unterricht, Forschung und Entwicklung	53	10,9	452	130
Gesundheits- und Sozialwesen	51	9,7	619	157
Kultur, Sport, Medien, sonstige Dienstleistungen	53	12,1	222	71
Keine Angabe	47	10,8	211	60
Bruttostundenlohn				
unter 10 Euro	59	12,9	1136	387
10 bis unter 15 Euro	53	10,6	917	256
15 bis unter 22 Euro	47	8,9	657	154
22 Euro und mehr	44	11,8	433	134
Vereinbarte Arbeitszeit derzeit				
bis unter 20h	59	12,4	1669	546
20h bis unter 30h	46	9,9	1474	386
Anzahl Personen in 1.000	6.021	3.143		

Quelle: SOEP v31.1, 2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

**Tabelle 5.3 Verteilung und Potenziale der Arbeitszeitwünsche von
Teilzeitbeschäftigten (nach BEEG) 2009 bis 2014**

	Verlängerung gewünscht			Keine Änderung gewünscht		Verkürzung gewünscht			Saldo in 1.000 VZÄ
	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ	Anteil in %	Personen in 1.000	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ	
2009	56	149	42	(35)	(93)	(.)	(.)	(.)	40
2010	44	106	39	52	126	(.)	(.)	(.)	37
2011	47	132	37	45	125	(8)	(21)	(-3)	35
2012	36	78	18	53	115	(.)	(.)	(.)	13
2013	55	212	63	37	145	(8)	(32)	(-4)	58
2014	55	167	38	37	112	(7)	(22)	(-5)	33

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, die auf Grundlage des BEEG teilzeitbeschäftigt sind, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: (.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

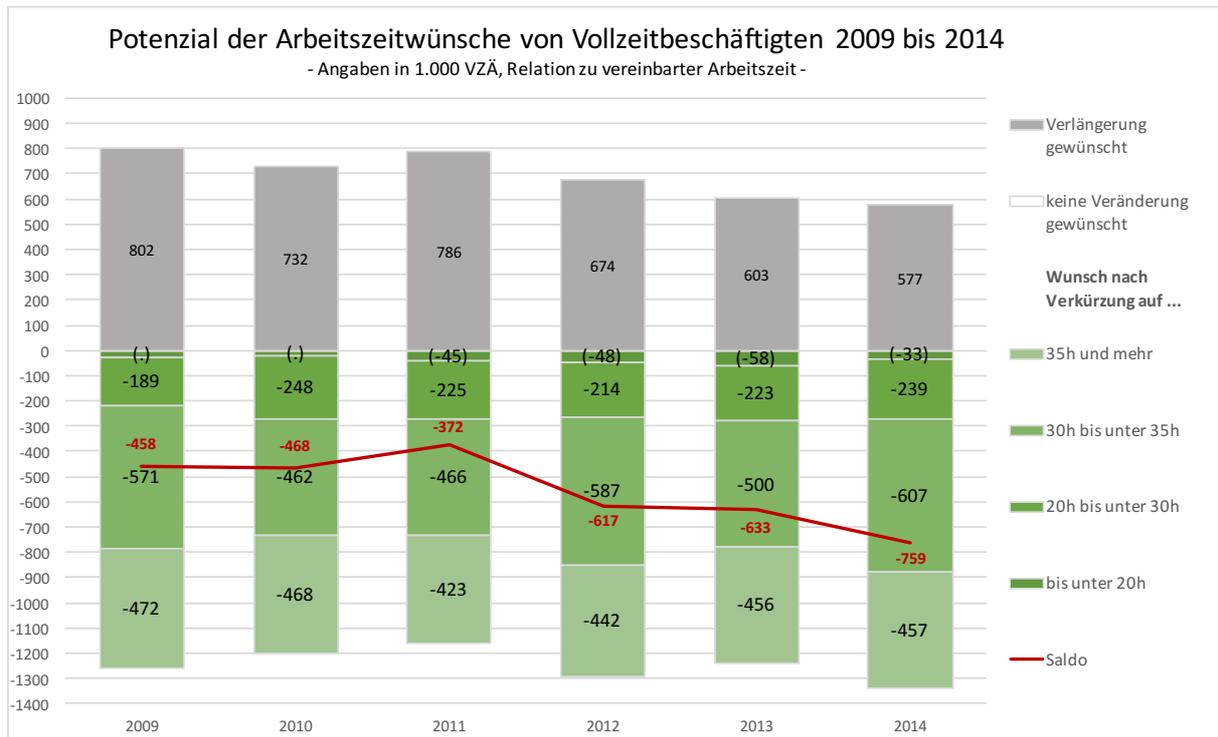
**Tabelle 5.4 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von
Teilzeitbeschäftigten (nach BEEG) nach Arbeitszeitwunsch 2014**

	Anteil in %	Potenzial in 1.000		Wochenarbeitszeit in Stunden		
		Personen	VZÄ	Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Differenz (2)-(1)
Gesamt						
Wunsch nach Verlängerung auf ...						
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
20h bis unter 30h	(18)	(53)	(7)	(16,4)	(21,6)	(5,2)
30h bis unter 35h	(22)	(66)	(16)	(21,1)	(30,1)	(9,0)
35h und mehr	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
Summe	55	167	38	19,3	28,0	8,7
Verlängerung						
keine Veränderung gewünscht	37	112	0	17,5	17,5	0,0
Verkürzung gewünscht	(7)	(22)	(-5)	(22,8)	(13,7)	(-9,1)
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	45	134	-5	18,4	16,9	-1,5
Gesamt (Saldo)	100	301	33	18,9	23,0	4,2

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, die auf Grundlage des BEEG teilzeitbeschäftigt sind, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: (.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Abbildung 5.2 Potenziale der Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2009 bis 2014



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.
 (.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Tabelle 5.5 Verteilung und Potenziale von Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch, Geschlecht und Region 2014

	Frauen			Männer			Gesamt	
	Anteil in %	Potenzial in		Anteil in %	Potenzial in		Potenzial in 1.000	
		Personen	VZÄ		Personen	VZÄ	Personen	VZÄ
WESTDEUTSCHLAND								
Wunsch nach Verkürzung auf ...								
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(39)	(-20)
20h bis unter 30h	7	422	-136	2	204	-81	626	-217
30h bis unter 35h	18	1.155	-255	10	964	-221	2.119	-476
35h und mehr	20	1.245	-123	20	2.055	-233	3.300	-355
Summe	46	2.855	-530	32	3.229	-539	6.084	-1.068
Verkürzung								
keine Veränderung gewünscht	40	2.495	0	45	4.506	0	7.001	0
Verlängerung gewünscht	15	912	119	23	2.353	332	3.265	452
Summe keine Änderung bzw. Verlängerung	54	3.407	119	68	6.859	332	10.266	452
Gesamt (Saldo)	100	6.262	-411	100	10.088	-206	16.350	-617
OSTDEUTSCHLAND								
Wunsch nach Verkürzung auf ...								
bis unter 20h	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)	(.)
20h bis unter 30h	3	60	-14	(.)	(.)	(.)	82	-22
30h bis unter 35h	18	369	-87	9	196	-45	565	-132
35h und mehr	18	370	-40	23	516	-61	886	-102
Summe	39	803	-144	33	751	-124	1.554	-268
Verkürzung								
keine Veränderung gewünscht	41	853	0	52	1.171	0	2.024	0
Verlängerung gewünscht	19	400	61	15	352	65	752	126
Summe keine Änderung bzw. Verlängerung	61	1.253	61	67	1.523	65	2.776	126
Gesamt (Saldo)	100	2.056	-83	100	2.274	-59	4.330	-142

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.
(.) Aussagekraft eingeschränkt, da zugrundeliegende Fallzahl <30, (.) keine Aussagekraft, da zugrundeliegende Fallzahl <15.

Tabelle 5.6 Sozialstruktur von Vollzeitbeschäftigten mit Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung 2014

	Anteil Verlängerung gewünscht in %	Durchschnittlich gewünschte Änderung in h/Woche	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ
GESAMT	37	-6,6	7.638	-1.336
Geschlecht				
Männer	32	-6,3	3.980	-663
Frauen	44	-7,0	3.658	-673
Altersgruppen				
20 bis unter 30 Jahre	35	-5,3	1.047	-147
30 bis unter 35 Jahre	41	-6,5	995	-171
35 bis unter 45 Jahre	37	-6,8	1.646	-296
45 bis unter 55 Jahre	37	-7,1	2.438	-453
55 bis 64 Jahre	36	-6,7	1.512	-269
Region				
Westdeutschland	37	-6,7	6.084	-1.068
Ostdeutschland	36	-6,6	1.554	-268
Haushaltskonstellation				
Alleinstehend	34	-6,2	2.278	-373
Alleinerziehend	39	-6,8	198	-35
Paare ohne Kinder	40	-6,6	3.677	-638
Paare mit 1 Kind	33	-7,4	805	-157
Paare mit 2 und mehr Kindern	35	-7,4	680	-133
Alter jüngstes Kind				
Keine Kinder	38	-6,5	5.956	-1.011
Unter 3 Jahre	32	-7,7	414	-84
3 bis unter 6 Jahre	37	-7,3	343	-66
6 bis unter 12 Jahre	35	-7,3	603	-116
12 bis unter 16 Jahre	34	-7,0	322	-60
Qualifikationsniveau nach ISCED				
Niedrig	36	-6,7	615	-108
Mittel	35	-6,7	4.137	-724
Hoch	40	-6,6	2.786	-481
Keine Angabe	33	-8,7	100	-23
Arbeitgeberwechsel in letzten drei Jahren				
Nein	37	-6,6	6.169	-1.072
Ja	36	-6,8	1.469	-264

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Potenziale unfreiwilliger Teilzeit
Anhang

(Fortsetzung)	Anteil Verlängerung gewünscht in %	Durchschnittlich gewünschte Änderung in h/Woche	Potenzial in 1.000 Personen	Potenzial in 1.000 VZÄ
Öffentlicher Dienst				
Nein	35	-6,5	5.294	-911
Ja	42	-6,9	2.341	-424
Keine Angabe	43	-5,0	3	-0
Betriebsgröße				
unter 20	35	-6,7	1.211	-213
20 bis unter 200	38	-6,3	2.178	-359
200 bis unter 2000	37	-6,6	1.928	-336
2000 und mehr	37	-7,0	2.314	-425
Keine Angabe	13	-13,6	7	-2
Wirtschaftsbereich				
Metallerzeugung, - verarbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau	30	-5,9	761	-118
Landwirtschaft und Baugewerbe	30	-6,5	404	-69
Chemische Industrie und Herstellung sonstiger Waren, Versorgung	39	-6,2	1.212	-197
Einzelhandel	41	-6,8	514	-92
Gastgewerbe, Verkehr, Großhandel, Kredit-, Versicherungsgewerbe	33	-6,9	893	-163
Unternehmensdienstleistu- ngen, Datenverarbeitung	40	-6,6	578	-101
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	45	-6,4	875	-147
Erziehung und Unterricht Forschung und Entwicklung	42	-6,8	568	-101
Gesundheits- und Sozialwesen	37	-7,7	951	-193
Kultur, Sport, Medien, sonstige Dienstleistungen	39	-6,8	410	-74
Keine Angabe	35	-6,5	472	-81

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Bruttostundenlohn				
unter 10 Euro	33	-7,6	831	-166
10 bis unter 15 Euro	37	-6,5	1.965	-336
15 bis unter 22 Euro	40	-6,6	2.781	-482
22 Euro und mehr	35	-6,5	2.061	-353
Vereinbarte Arbeitszeit derzeit				
30 bis unter 35h	17	-7,6	339	-68
35h und mehr	39	-6,6	7.299	-1.268
Anzahl Personen in 1.000	26.701	9.861		

Quelle: SOEP v31.1, 2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Tabelle 5.7 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch nach Hinderungsgrund, Geschlecht und Region 2013 (FiD)

	Anteil in %	Potenzial in 1.000		Wochenarbeitszeit in Stunden		
		Personen	VZÄ	Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Diff. (2)-(1)
Alle						
Einkommen	42	135	-29	39,4	31,2	-8,2
Arbeitsaufkommen	30	96	-20	40,3	32,3	-8,0
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	49	157	-30	39,6	32,3	-7,2
Frauen						
Einkommen	47	62	-15	38,5	29,4	-9,1
Arbeitsaufkommen	23	30	-6	39,3	31,1	-8,2
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	46	60	-14	38,4	29,8	-8,6
Männer						
Einkommen	38	73	-14	40,1	32,8	-7,3
Arbeitsaufkommen	35	66	-14	40,7	32,8	-7,9
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	51	97	-16	40,3	33,9	-6,4
Westdeutschland						
Einkommen	40	106	-23	39,2	31,0	-8,3
Arbeitsaufkommen	30	79	-18	40,4	31,8	-8,6
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	48	126	-25	39,3	31,9	-7,4
Ostdeutschland						
Einkommen	49	29	-6	39,8	32,0	-7,7

Potenziale unfreiwilliger Teilzeit
Anhang

Arbeitsaufkommen	(29)	(17)	(-2)	(39,8)	(34,8)	(-4,9)
Vertragssituation/ Arbeitgeber lässt es nicht zu	53	31	-5	40,6	34,1	-6,5

Quelle: SOEP v31.1, nur Stichproben L1 bis L3 (FiD-Sample) 2013, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden vereinbarter Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

5.2 Sozialstruktur der Personen mit und ohne Arbeitgeberwechsel

Tabelle 5.8 Sozialstruktur von Personen mit und ohne Arbeitgeberwechsel in den letzten drei Jahren 2011 und 2014

	2011		2014	
	Arbeitgeberwechsel in letzten drei Jahren		Arbeitgeberwechsel in letzten drei Jahren	
	Nein	Ja	Nein	Ja
Verteilung Wechsel (Zeilenprozente)	83,2	16,8	77,7	22,3
Alter (Durchschnitt)	43,8	37,9	45,4	38,8
(im Folgenden Spaltenprozente)				
Geschlecht				
Männer	51,3	46,2	50,5	45,1
Frauen	48,7	53,8	49,5	54,9
Familienstand				
Verheiratet, zusammenlebend	55,3	41,5	57,4	42,1
Verheiratet, getrennt lebend	2,5	3,5	0,8	0,9
Ledig	29,5	42,8	29,2	46,5
Geschieden	10,8	10,9	10,8	8,5
Verwitwet	1,7	0,9	1,6	1,4
Lebenspartnerschaft	0,2	0,3	0,2	0,4
Anzahl Kinder <16 J. im Haushalt				
0	69,9	69,0	74,1	71,8
1	16,3	16,2	14,7	15,2
2++	13,7	14,8	11,2	13,1
Ostdeutschland				
Nein	82,1	81,0	81,7	79,2
Ja	17,9	19,0	18,3	20,8
Öffentlicher Dienst				
Nein	70,6	81,2	69,9	80
Ja	28,0	17,9	30,1	20
Keine Angabe	1,4	0,8	0	0,1
Qualifikationsniveau nach ISCED				
Niedrig	9,3	10,9	9,2	8
Mittel	60,0	58,1	57,4	59,2
Hoch	29,6	28,4	32,3	29,3
Keine Angabe	1,1	2,5	0	0,1

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Potenziale unfreiwilliger Teilzeit
Anhang

(Fortsetzung)	2011		2014	
	Arbeitgeberwechsel in letzten drei Jahren		Arbeitgeberwechsel in letzten drei Jahren	
	Nein	Ja	Nein	Ja
Unternehmensgröße (Anzahl Beschäftigte)				
Unter 5	5,1	8,9	4,3	8,3
5 bis 10	7,5	12,6	6,3	10,5
11 bis unter 20	7,9	11,6	7,1	10,8
20 bis unter 100	18,6	21,5	17	20,7
100 bis unter 200	9,5	10,0	10,3	7,2
200 bis unter 2000	23,3	18,8	24,1	21,3
2000 und mehr	28,1	16,6	30,8	21,2
Wochenarbeitszeit in Stunden (Durchschnitt)				
vereinbart	34,7	32,0	34,6	31,5
tatsächlich	38,7	35,3	37,8	34,5
gewünscht	35,3	34,2	34,3	32,9
(im Folgenden Anteile in Prozent)				
Vollzeitbeschäftigte (tatsächliche >=30 Stunden)	84,0	73,3	82,5	71,6
Vollzeitbeschäftigte (vereinbarte >=30 Stunden)	80,8	69,4	80,1	68,2
Verlängerung gewünscht (nach tatsächlicher Arbeitszeit)	13,8	23,7	15,2	22,6
Verlängerung gewünscht (nach vereinbarter Arbeitszeit)	27,3	32,6	25,4	31,9
Verkürzung gewünscht (nach tatsächlicher Arbeitszeit)	55,5	46,9	60,1	50,2
Verkürzung gewünscht (nach vereinbarter Arbeitszeit)	25,9	22,7	31,8	27,7

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Der Anteil der abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 20 und 64 Jahren, die zwischen 2011 und 2014 in den jeweils zurückliegenden drei Jahren (seit 2009, respektive seit 2012) ihren Arbeitgeber gewechselt haben, liegt zwischen 16,8% und 22,3%.¹⁸ Diese Personen haben entweder unmittelbar den Arbeitgeber gewechselt oder aber nach einer Erwerbsunterbrechung (z.B. Elternzeit, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit) oder vorangegangener Selbständigkeit eine neue Beschäftigung bei einem neuen Arbeitgeber aufgenommen. Personen, die erstmalig eine Beschäftigung in Ihrem Leben aufgenommen haben sowie einen Stellenwechsel beim gleichen Arbeitgeber bzw. zum früheren Arbeitgeber zurückgekehrt sind, werden hierbei nicht berücksichtigt. Der Vergleich sozio-demografischer

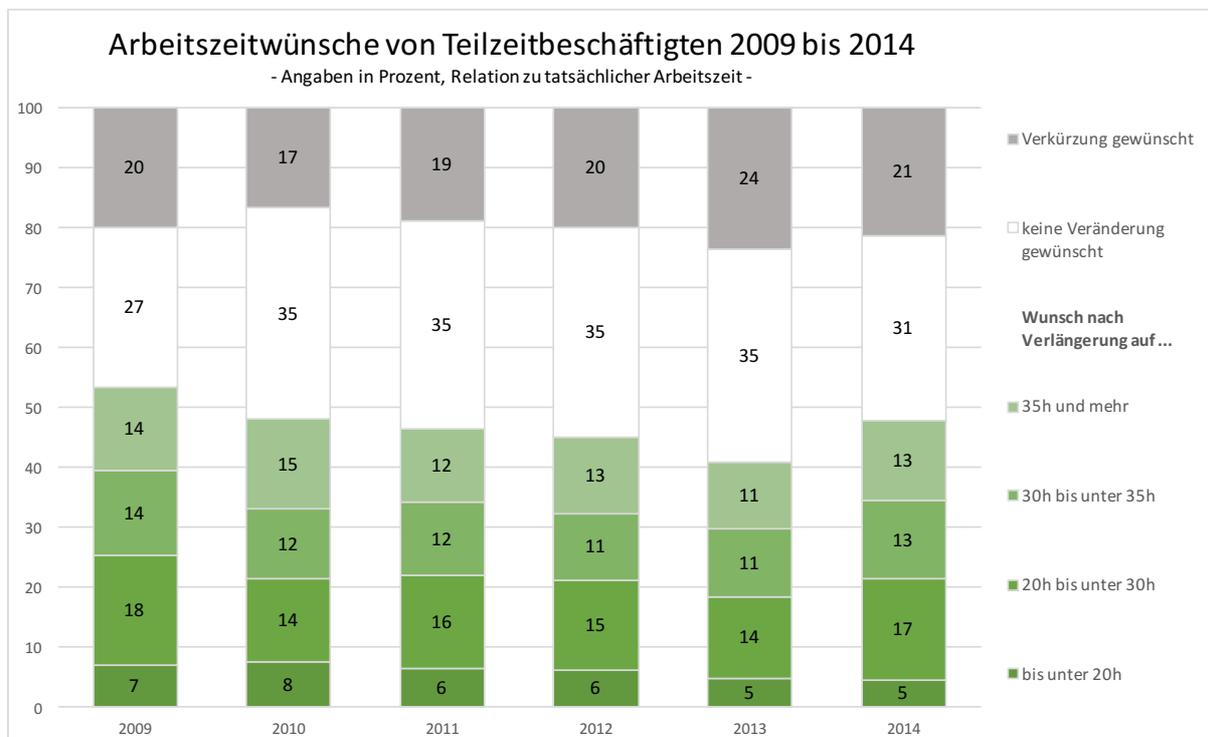
¹⁸ Da sich die Formulierung der Frage ab 2010 geändert hat, sind diese Unterschiede nicht nur auf konjunkturelle Schwankungen, sondern vermutlich zum großen Teil auf die Methodik der Erfassung zurückzuführen. Vor 2010 sind Personen, die in das Erwerbsleben nach einer Unterbrechung zurückkehren (egal ob zum alten oder neuen Arbeitgeber) nicht enthalten, da diese nicht voneinander abgegrenzt werden können. Der Anteil derer mit Arbeitgeberwechsel ist daher in früheren Jahren eher eine Unterschätzung.

Merkmale zwischen denen, die Ihren Arbeitgeber gewechselt haben und denen die ihren Arbeitgeber nicht gewechselt haben zeigt zum einen nur kleine Unterschiede, und zum anderen, dass es im Zeitvergleich von 2011 und 2014 kaum Veränderungen in der Struktur zu erkennen sind. Diejenigen mit Arbeitgeberwechsel sind im Durchschnitt sieben Jahre jünger, eher weiblich, sind eher in der Privatwirtschaft und eher in klein- bis mittelständischen Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten angestellt. Der Anteil lediger Personen ist um 13 bis 17 Prozentpunkte, der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist um etwa 11 Prozentpunkte niedriger (Teilzeitanteil entsprechend höher) und damit die durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten (vor allem vereinbarte und tatsächliche) geringer. Dementsprechend ist der Anteil derer, die sich eine Verlängerung der Arbeitszeit wünschen deutlich höher und der Anteil derer, die sich eine Arbeitszeitverkürzung wünschen etwas niedriger im Vergleich zu denjenigen, die Ihren Arbeitgeber in den letzten drei Jahren nicht gewechselt haben. Hinsichtlich des Qualifikationsniveaus zeigen sich hingegen keine merklichen Unterschiede. Die Differenzen hinsichtlich der Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder unter 16 Jahren sowie bezüglich des Wohnortes in Ost- oder Westdeutschland sind als eher gering einzuschätzen.

5.3 Auswertungen nach tatsächlicher Arbeitszeit

5.3.1 Teilzeit nach tatsächlicher Arbeitszeit

Abbildung 5.3 Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung Abbildung/Grafik: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

Tabelle 5.9 Verteilung und Potenziale der Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)

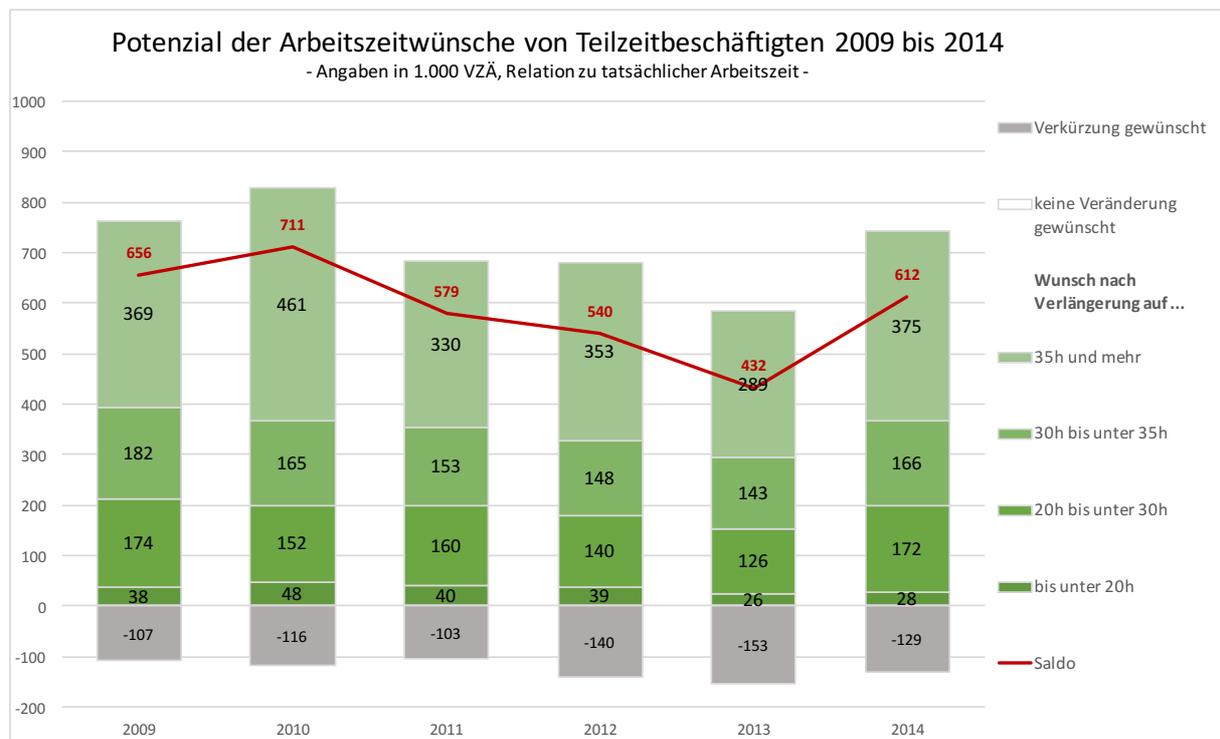
	Verlängerung gewünscht			Keine Änderung gewünscht		Verkürzung gewünscht			Gesamt in 1.000 VZÄ
	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ		Anteil in %	Personen in 1.000	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ		
2009	53	2.560	763	27	1.274	20	956	-107	656
2010	48	2.626	827	35	1.937	17	913	-116	711
2011	47	2.327	682	35	1.728	19	948	-103	579
2012	45	2.278	679	35	1.778	20	1.010	-140	540
2013	41	2.075	584	35	1.793	24	1.207	-153	432
2014	48	2.540	741	31	1.643	21	1.134	-129	612

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Forts.	Verlängerung gewünscht		Keine Änderung gewünscht		Verkürzung gewünscht		Gesamt		
	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ	Anteil in %	Personen in 1.000	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ	in 1.000 VZÄ		
Nur Personen ohne Arbeitgeberwechsel in den letzten drei Jahren									
2009 ¹⁵	47	626	178	30	402	23	308	-35	143
2010	46	1.823	517	37	1.485	16	653	-75	442
2011	44	1.635	459	36	1.357	20	748	-82	377
2012	43	1.586	444	36	1.335	22	804	-111	333
2013	39	1.408	373	36	1.290	26	924	-114	259
2014	45	1.641	437	31	1.138	23	844	-98	339

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Abbildung 5.4 Potenziale der Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung Abbildung/Grafik: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

¹⁹ Erst ab 2010 wurden Personen, die nach einer Erwerbsunterbrechung ins Berufsleben zurückgekehrt sind, getrennt erfasst in Bezug auf die Rückkehr zum früheren oder neuen Arbeitgeber.

Tabelle 5.10 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)

	Anteil in %	Potenzial in 1.000		Wochenarbeitszeit in Stunden		
		Personen	VZÄ	Tatsächlich (1)	Gewünscht (2)	Diff. (2)-(1)
Gesamt						
Wunsch nach Verlängerung auf ...						
bis unter 20h	5	243	28	8,392	12,698	4,305
20h bis unter 30h	17	889	172	14,89	22,255	7,365
30h bis unter 35h	13	698	166	21,173	30,224	9,051
35h und mehr	13	710	375	18,68	38,751	20,071
Summe Verlängerung	48	2.540	741	17,1	28,1	11,1
keine Veränderung gewünscht	31	1.643	0	17,744	17,744	0
Verkürzung gewünscht	21	1.134	-129	20,479	16,14	-4,339
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	52	2.777	-129	18,9	17,1	-1,8
Gesamt	100	5.317	612	18,0	22,4	4,4

Quelle: SOEP v31.1, 2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

5.3.2 Teilzeit (nach BEEG) nach tatsächlicher Arbeitszeit

Tabelle 5.11 Verteilung und Potenziale der Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten (BEEG) 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)

	Verlängerung gewünscht		Keine Änderung gewünscht		Verkürzung gewünscht		Gesamt in 1.000 VZÄ
	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ	Anteil in %	Personen in 1.000	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ	
2009	43	115 38	20	54	37	98 -8	30
2010	42	102 35	45	108	13	31 -8	27
2011	44	122 32	35	98	21	58 -7	25
2012	32	70 16	41	89	27	59 -8	8
2013	52	202 55	26	102	22	88 -10	45
2014	50	153 34	24	73	26	80 -8	25

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Forts.	Verlängerung gewünscht			Keine Änderung gewünscht		Verkürzung gewünscht			Gesamt in 1.000 VZÄ
	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ		Anteil in %	Personen in 1.000	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ		
Nur Personen ohne Arbeitgeberwechsel in den letzten drei Jahren									
2009 ²¹	47	28	10	32	19	22	13	-1	9
2010	37	67	14	48	86	15	27	-7	7
2011	38	81	20	38	82	25	53	-7	13
2012	27	45	11	45	74	28	47	-7	4
2013	51	167	42	24	78	25	81	-8	34
2014	42	99	23	29	69	28	66	-7	15

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, die auf Grundlage des BEEG teilzeitbeschäftigt sind, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Tabelle 5.12 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten (BEEG) nach Arbeitszeitwunsch 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)

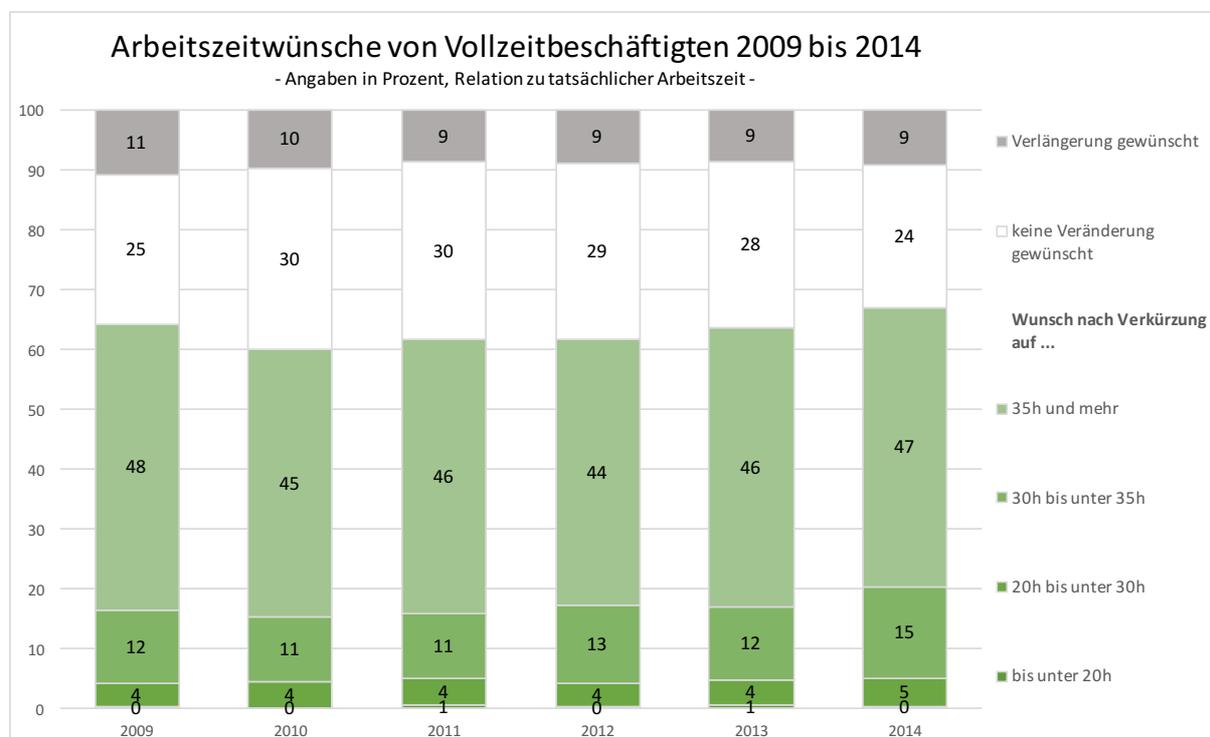
	Anteil in %	Potenzial in 1.000		Wochenarbeitszeit in Stunden		
		Personen	VZÄ	Tatsächlich (1)	Gewünscht (2)	Diff. (2)-(1)
Gesamt						
Wunsch nach Verlängerung auf ...						
bis unter 20h	3	10	1	7,7	10,3	2,6
20h bis unter 30h	13	40	6	16,27	21,9	5,63
30h bis unter 35h	22	66	13	22,75	30,091	7,341
35h und mehr	12	37	14	23,903	38,514	14,611
Summe Verlängerung	50	153	34	20,4	28,7	8,3
keine Veränderung gewünscht	24	73	0	19,159	19,159	0
Verkürzung gewünscht	26	80	-8	19,816	15,794	-4,023
Summe keine Änderung bzw. Verkürzung	50	153	-8	19,5	17,4	-2,1
Gesamt	100	306	25	19,9	23,0	3,1

Quelle: SOEP v31.1, 2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, die auf Grundlage des BEEG teilzeitbeschäftigt sind, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

²⁰ Erst ab 2010 wurden Personen, die nach einer Erwerbsunterbrechung ins Berufsleben zurückgekehrt sind, getrennt erfasst in Bezug auf die Rückkehr zum früheren oder neuen Arbeitgeber.

5.3.3 Vollzeit nach tatsächlicher Arbeitszeit

Abbildung 5.5 Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

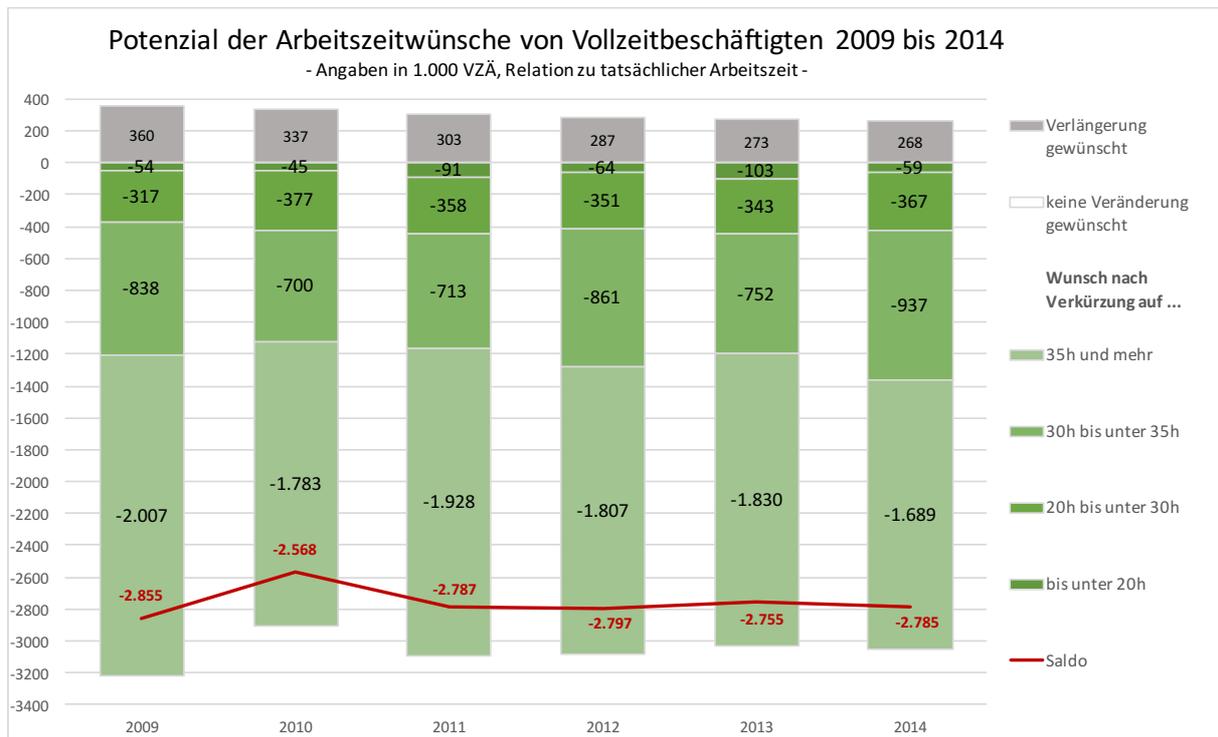
Erläuterung Abbildung/Grafik: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

Tabelle 5.13 Verteilung und Potenziale der Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)

	Verkürzung gewünscht			Keine Änderung gewünscht		Verlängerung gewünscht			Gesamt in 1.000 VZÄ
	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ		Anteil in %	Personen in 1.000	Anteil in %	Potenzial in 1.000 Personen VZÄ		
2009	64	14.661	-3.215	25	5.646	11	2.489	360	-2.856
2010	60	13.642	-2.905	30	6.926	10	2.207	337	-2.568
2011	62	14.239	-3.090	30	6.808	9	2.025	303	-2.787
2012	62	14.278	-3.084	29	6.832	9	2.068	287	-2.797
2013	64	14.453	-3.028	28	6.336	9	1.955	273	-2.755
2014	67	14.318	-3.053	24	5.107	9	1.959	268	-2.785

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Abbildung 5.6 Potenziale von Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2009 bis 2014 (tatsächliche Arbeitszeit)



Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit unter 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)

Erläuterung Abbildung/Grafik: Veränderungswünsche beziehen sich auf die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

**Tabelle 5.14 Verteilung, Potenziale und Wochenarbeitszeiten von
Vollzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitwunsch 2014 (tatsächliche
Arbeitszeit)**

	Anteil in %	Potenzial in 1.000		Wochenarbeitszeit in Stunden		
		Personen	VZÄ	Vereinbart (1)	Gewünscht (2)	Diff. (2)-(1)
Wunsch nach Verkürzung auf ...						
bis unter 20h	0	101	-59	35,6	13,4	-22,2
20h bis unter 30h	5	986	-367	37,2	23,1	-14,2
30h bis unter 35h	15	3.282	-937	41,3	30,4	-10,9
35h und mehr	47	9.949	-1.689	45,0	38,5	-6,44
Summe Verkürzung	67	14.318	-3.053	43,5	35,4	-8,1
keine Veränderung gewünscht						
Verlängerung gewünscht	9	1.959	268	37,3	42,5	5,2
Summe keine Änderung bzw. Verlängerung	33	7.066	268	38,4	39,8	1,4
Gesamt	100	21.384	-2.785	41,8	36,9	-4,9

Quelle: SOEP v31.1, 2009-2014, abhängig Beschäftigte im Alter zwischen 20 und 64 Jahren mit mindestens 30 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, hochgerechnet (Berechnung der Autorinnen)