

Schäfer, Holger

Research Report

Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeiten

IW-Kurzbericht, No. 36/2023

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schäfer, Holger (2023) : Potenziale zur Verlängerung der
Wochenarbeitszeiten, IW-Kurzbericht, No. 36/2023, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/271576>

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.

Potenziale zur Verlängerung der Wochenarbeitszeiten

Holger Schäfer, 24.05.2023

Die Ausweitung der Arbeitszeit ist neben der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung eine wichtige Stellschraube für die Bewältigung des demografischen Wandels am Arbeitsmarkt. Dabei geht es nicht nur um eine längere Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, sondern auch um eine Verlängerung der Arbeitszeit bei Teilzeit oder bestenfalls deren Überführung in Vollzeit. Ein Potenzial für eine derartige Arbeitszeitverlängerung ist vor allem bei Frauen feststellbar. Demgegenüber besteht die Herausforderung bei Geringqualifizierten und Älteren eher darin, sie überhaupt stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

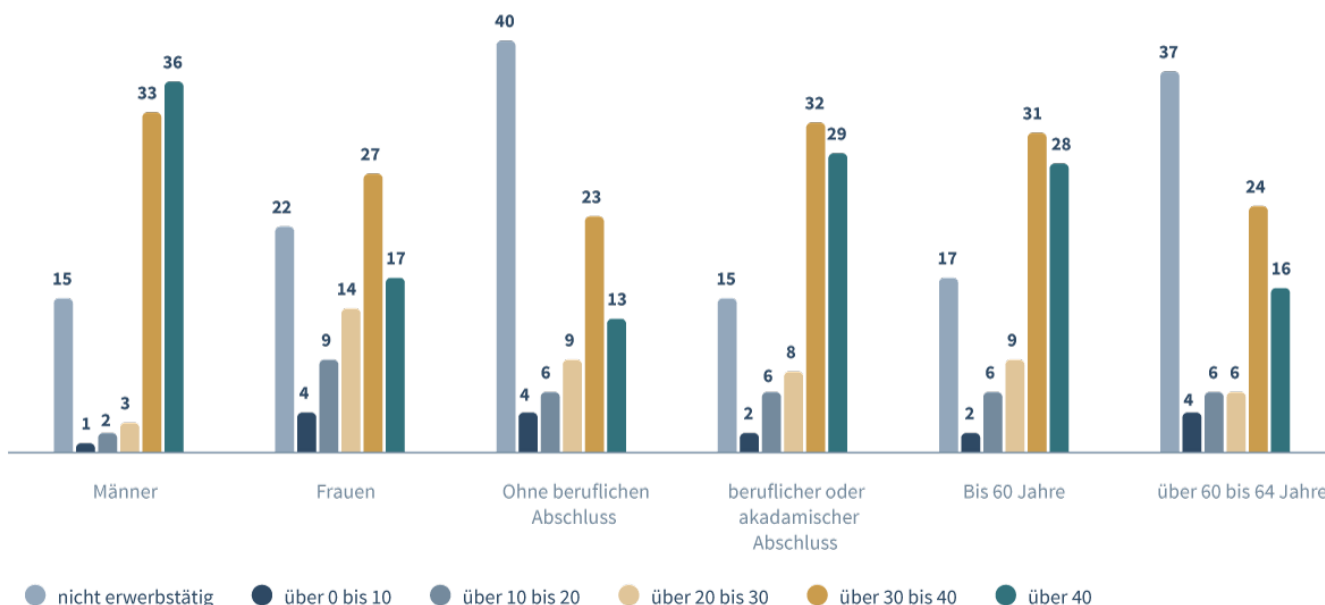
In den nächsten Jahren erreichen die geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und der 1960er Jahre das gesetzliche Renteneintrittsalter. Das betrifft allein bis zum Jahr 2030 knapp 9 Millionen Personen. Sie müssen ersetzt werden durch Jahrgänge, die weit weniger zahlreich sind. Unter Annahme eines Arbeitsmarktzugangsalters von 20 Jahren stehen nach derzeitigem Bevölkerungsstand nur 6 Millionen als Ersatz für die Baby-Boomer-Generation bereit. Diese demografische Lücke kann kompensiert werden durch Zuwanderung, eine höhere Erwerbsbeteiligung, eine höhere Arbeitszeit pro Kopf oder eine höhere Produktivität. Letztere lässt sich indes nur begrenzt steuern und im Trend gehen die Wachstumsraten der Stundenproduktivität in allen Industrieländern zurück.

Während die Bedeutung der Zuwanderung für den Arbeitsmarkt erkannt scheint, ist die Rolle der Arbeitszeit und der Erwerbsbeteiligung erst teilweise in eine politische Strategie zur Sicherung der Arbeitskräftebasis eingeflossen. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Interdependenzen bestehen. Eine hohe Erwerbsbeteiligung kann mit einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit einhergehen, weil zusätzlich in den Arbeitsmarkt eintretende Grenzanbieter eher Teilzeit anbieten. Dies ist insbesondere für internationale Vergleiche von Bedeutung. So kann Deutschland eine hohe Erwerbsbeteiligung vorweisen, erkaufte dies aber durch einen hohen Teilzeitanteil (Hüther et al., 2022). Im Ergebnis ist die Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials – etwa gemessen an der Anzahl geleisteter Stunden pro Kopf der Bevölkerung im Erwerbsalter – eher durchschnittlich.

Eine wesentliche Herausforderung im Kontext der anstehenden demografischen Schrumpfung liegt mithin in der Aufrechterhaltung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsangebotes durch eine Ausweitung der Arbeitszeiten, ohne dabei eine Verringerung der Erwerbsbeteiligung hinnehmen zu müssen. Das Ziel einer Arbeitszeitverlängerung wird indes zunehmend auf Probleme stoßen, weil die Verschiebung der Verhandlungsmacht zugunsten der Arbeitnehmer es diesen ermöglicht, unter anderem ein Interesse an kürzeren Arbeitszeiten in stärkerem Maß durchzusetzen. Dies lenkt den Blick auf

Bevölkerung nach Wochenarbeitszeit

Personen von 25 bis 64 Jahren, in Prozent



zu 100 fehlende Prozent: Selbstständige, Auszubildende und Personen in 1-Euro-Jobs;

Quelle: SOEP v37

Bevölkerungsgruppen, bei denen erstens unterdurchschnittliche Arbeitszeiten zu beobachten sind und bei denen zweitens vermutet werden kann, dass sie ein Interesse an längeren Arbeitszeiten haben.

Im Folgenden werden daher die Wochenarbeitszeiten verschiedener sozio-demografischer Gruppen im Kontext mit der Erwerbstätigenquote betrachtet. Als Datenbasis dient das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), in dem jährlich rund 30.000 Personen befragt werden (Goebel et al., 2019) und das eine Betrachtung der tatsächlichen, üblichen Wochenarbeitszeit einschließlich eventuell geleisteter Überstunden erlaubt. Ausgewertet werden die Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten. Selbstständige, Auszubildende und Personen in 1-Euro-Jobs werden als erwerbstätig berücksichtigt, aber ihre Arbeitszeit wird nicht ausgewiesen. Das Erhebungsjahr ist 2020, womit die Arbeitszeiten von der Corona-Krise beeinflusst gewesen sein könnten. Vergleiche mit dem Jahr 2019 zeigen jedoch, dass dies zu keinen nennenswerten Verzerrungen führte. Die Auswertung ist auf 25 bis 64-Jährige beschränkt, um Studierende weitestgehend auszuschließen.

Ein Wunsch nach längeren Arbeitszeiten ist für Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich nachweisbar. Allerdings ist zu beachten, dass ein solcher Wunsch erstens nicht zwingend auf eine Vollzeitbeschäftigung abzielt und zweitens in der Längsschnittperspektive häufig auch realisiert werden kann (Schäfer, 2018). Da Teilzeit weit überwiegend von Frauen ausgeübt wird, kann in dieser Gruppe ein unausgeschöpftes Potenzial vermutet werden. Dies wird mit Blick auf die Wochenarbeitszeiten untermauert. Während im Jahr 2020 rund 69 Prozent der Männer im Alter von 25 bis 64 Jahren mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiteten, waren es nur 44 Prozent der Frauen (Grafik). Die Differenz erklärt sich zum größeren Teil durch einen höheren Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen und nur zu einem kleineren Teil durch deren niedrigere Erwerbstätigenquote.

Eine weitere Differenzierung macht den Hintergrund schnell deutlich: Frauen mit Kindern unter 14 Jahre arbeiten nur zu 27 Prozent mehr als 30 Stunden in der Woche, während Männer mit Kindern mit 79 Prozent sogar häufiger lange Arbeitszeiten aufwiesen als Männer ohne Kinder (66 Prozent). Offen bleibt, zu welchem

Grad durch Kinderbetreuung bedingte verkürzte Arbeitszeiten freiwilliger oder unfreiwilliger Natur sind. Zu berücksichtigen ist dabei, dass Frauen auch ohne Betreuungsverpflichtungen eine höhere Teilzeitpräferenz aufweisen als Männer (Schäfer/Schmidt, 2017).

Eine zweite Gruppe mit Potenzial zur Arbeitszeitausweitung sind Personen ohne eine berufliche Ausbildung. Bereits die Erwerbstätigenquote ist hier niedriger als unter Personen mit beruflicher oder akademischer Qualifikation. Knapp 40 Prozent der Personen ohne Abschluss sind nicht erwerbstätig. Die Geringqualifizierten ohne Erwerbstätigkeit umfassen im Wesentlichen drei Personengruppen: (Früh-)Rentner, Nichterwerbstätige und Arbeitslose. Rund 49 Prozent von diesen beabsichtigen, „wahrscheinlich“ oder „ganz sicher“ in Zukunft wieder erwerbstätig zu sein. Von diesen strebt das wiederum knapp die Hälfte unmittelbar an, die Übrigen nur mit längerer zeitlicher Perspektive. Das heißt aber auch, dass über die Hälfte als eher arbeitsmarktfremd einzustufen ist – darunter nicht nur Rentner, sondern auch arbeitslos Gemeldete.

Was bei den Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an der Erwerbstätigenquote fehlt, zeigt sich bei Personen mit höheren Qualifikationen als entsprechend größere Anteile vollzeitnaher oder vollzeitbeschäftigter Beschäftigter. Nur rund 35 Prozent der Geringqualifizierten sind über 30 Stunden in der Woche tätig. Bei Beschäftigten mit beruflichem Abschluss sind es dagegen über 60 Prozent. Demgegenüber unterscheiden sich die Anteile der Personen mit wöchentlichen Arbeitszeiten zwischen einer und 30 Stunden unter den qualifikatorischen Gruppen kaum. Insofern ist die unterdurchschnittliche Arbeitszeit der Geringqualifizierten weniger ein Resultat einer überdurchschnittlichen Teilzeitpräferenz, sondern vielmehr das Ergebnis einer geringeren Erwerbstätigenquote.

Eine dritte Gruppe mit Potenzial zur Ausweitung der Arbeitszeit sind Ältere. Hinsichtlich des Anteils der Erwerbstätigen mit Wochenarbeitszeiten von mehr als 30 Stunden zeigt sich allerdings nur in der Altersgruppe der über 60-jährigen ein nennenswerter Abstand zu jüngeren Altersgruppen. Dieser Abstand ergibt sich nicht aus einem höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigung. Tatsächlich ist der Teilzeitanteil bei den Älteren sogar geringer. Die Erklärung liegt vielmehr wie bei den

Personen ohne beruflichen Bildungsabschluss in einem niedrigeren Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung.

Von den drei betrachteten Gruppen sind Frauen demnach die einzige, bei der eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit im Sinne einer Ausweitung von Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen Erfolg verspricht. Bei den beiden anderen Gruppen liegt das Hauptproblem weniger in geringen Wochenarbeitszeiten, sondern eher in einer unterdurchschnittlichen Erwerbstätigkeit. Die Hürde bei diesen ist daher zunächst die Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Da die Arbeitszeit Ausdruck individueller Präferenzen ist, kann die Politik nur Rahmenbedingungen setzen, die eine Ausweitung der Arbeitszeit attraktiv erscheinen lassen. Angesichts des besonders niedrigen Anteils von langen Wochenarbeitszeiten bei Frauen mit Kindern erscheint der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur nahelegend. Allerdings ist das Potenzial in absoluten Zahlen bei teilzeitbeschäftigten Frauen ohne Kinder unter 14 Jahre größer. Bei diesen handelt es sich überproportional um Frauen über 50 Jahre, die in Paarhaushalten mit älteren Kindern leben. Vor diesem Hintergrund dürfte der Frage des (Wieder-)Einstiegs in Vollzeit nach einer kinderbedingten Teilzeitphase oder Erwerbspause besondere Bedeutung zukommen.

Literatur

Goebel, Jan et al., 2019, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 239, Nr. 2, 345-360

Hüther, Michael / Jung, Markos / Obst, Thomas, 2022, Wachstum durch Beschäftigung: Potenziale der deutschen Volkswirtschaft, in: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 71. Jg., 2, S. 95-123

Schäfer, Holger, 2018, Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt, in: IW-Trends, Jg. 45, 3, S. 61-78

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2017, Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen, IW-Kurzbericht Nr. 5, Köln