

Kümmerling, Angelika

Research Report

Individuell weniger, aber in der Summe mehr: Ie Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland Der IAQ-Arbeitszeitmonitor 2025

IAQ-Report, No. 2025-10

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Kümmerling, Angelika (2025) : Individuell weniger, aber in der Summe mehr: Ie Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland Der IAQ-Arbeitszeitmonitor 2025, IAQ-Report, No. 2025-10, Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Duisburg, <https://doi.org/10.17185/dupublico/84484>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/331227>

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.

Individuell weniger, aber in der Summe mehr: Die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland

Der IAQ-Arbeitszeitmonitor 2025

Angelika Kümmerling

- Im Vergleich zum Jahr 2012 sind die mittleren Arbeitszeiten abhängig Beschäftigter gesunken und lagen 2023 bei 34,6 Stunden. Treiber dieses Rückgangs sind vor allem die Arbeitszeiten von Männern. Aber auch die von Frauen geleistete Arbeitszeit verringerte sich erstmals seit 2017, wenn auch nur leicht.
- Rückläufig sind insgesamt die Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten, während sie bei Teilzeitbeschäftigten deutlich angewachsen sind.
- Innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten sind sichtbare Verschiebungen festzustellen: Ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zeigt sich insbesondere bei Vätern, Hochqualifizierten sowie Personen ohne Kinderbetreuungsverpflichtungen.
- Trotz sinkender individueller Arbeitszeiten hat das gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitvolumen infolge hoher Beschäftigungsquoten zugenommen. 2023 waren mehr Menschen in Deutschland erwerbstätig, und es wurde mehr Arbeitszeit erbracht als jemals zuvor seit der Wiedervereinigung. Diese positive Entwicklung des Arbeitsmarktes kann sich jedoch auf gesellschaftlicher Ebene eher negativ auswirken: Die Verfügbarkeit von Zeit für gesellschaftliches Engagement, politische Beteiligung oder Pflege verringert sich.

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

1 Einleitung

Ein Gespenst geht um in Deutschland – das Gespenst der mangelnden Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmer*innen. Es spiegelt sich zum einen wider in den von Beschäftigten geäußerten Wünschen nach mehr Work-Life-Balance und innovativer arbeitnehmerorientierter Flexibilität; zum anderen in den tatsächlich sinkenden individuellen Arbeitszeiten.

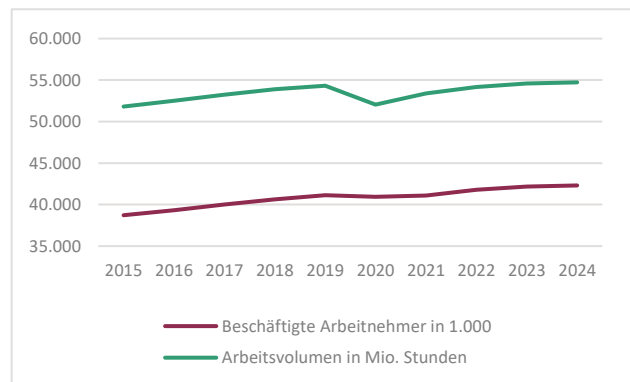
Es wäre zu viel gesagt, dass „sich alle Mächte [...] zu einer heiligen Hetzjagd gegen dies Gespenst verbündet“ hätten (Marx und Engels 1984, S. 43). Dennoch ist die Aufforderung von politischer und Arbeitgeberseite an die Deutschen, mehr zu arbeiten und vor allem mehr Leistungsbereitschaft und Motivation zu zeigen, nicht neu und hat seit einigen Jahren immer wieder Konjunktur.¹ Insbesondere der internationale Vergleich wird gerne herangezogen, um zu belegen, dass Deutschland ein Land der Freizeitweltmeister sei (zuletzt Schäfer 2025). Politik und Medien springen darauf gerne an. Der jüngst vereidigte neue Bundeskanzler ließ es sich nicht nehmen, von der Bevölkerung Deutschlands eine „gewaltige Kraftanstrengung“ zu fordern, begleitet von der Bemerkung „Mit Viertagewoche und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand dieses Landes nicht erhalten können.“² Man fühlt sich an die Äußerungen des Arbeitgeberpräsidenten Kampeters erinnert, der medienwirksam „mehr Bock auf Arbeit“ (Kampeter 2023) forderte sowie längere und flexiblere (Lebens-)Arbeitszeiten. Dabei ignorieren diese Aussagen und Forderungen auf fast schon absurde Weise die arbeitsweltliche Realität in Deutschland.

Denn betrachtet man die Beschäftigung in Deutschland in ihrer Gesamtheit und fokussiert nicht nur auf einzelne Komponenten wie die individuelle Arbeitszeit, zeichnet sich ein ganz anderes Bild. Zum einen steigt die Anzahl der Beschäftigten (mit Ausnahme der Coronajahre) kontinuierlich an: Waren es 2012 noch rund 37,5 Millionen abhängig Beschäftigte, zählte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im Jahr 2023 42,2 Millionen und im Jahr 2024 sogar 42,3 Millionen Beschäftigte. Abstrahiert man zudem von den durchschnittlichen individuellen Arbeitszeiten und betrachtet das von den

Beschäftigten erbrachte Arbeitsvolumen, wird weiterhin deutlich, dass auch die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden im Beobachtungszeitraum gestiegen ist, sich allerdings auf mehr Köpfe verteilt. In der Summe kann konstatiert werden: Noch nie waren seit der Wiedervereinigung im Jahr 1991³ so viele Männer und Frauen beschäftigt und noch nie wurde in Deutschland gesamtgesellschaftlich gesehen so viel Zeit für die Erwerbsarbeit verwendet.

Abb. 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und des Arbeitsvolumens in Deutschland im Zeitverlauf

Angaben in absoluten Zahlen



Quelle: IAB. 2025: Komponenten der Arbeitszeitrechnung, eigene Darstellung.

Damit drängen sich zumindest die folgenden Fragen auf: Wieso geht von der Erzählung der „faulen Deutschen“ eine solche Sogkraft aus?⁴ Die zweite und damit verbundene Frage lautet: Wer definiert eigentlich, wer faul ist und wo fehlende Leistungsbereitschaft anfängt? Ist faul, wer in Teilzeit arbeitet, sich um Kinderversorgung bzw. pflegebedürftige Angehörige kümmert oder ehrenamtlich tätig ist? Zeigen diejenigen Beschäftigten, die aufgrund von Aus- oder Fortbildung Teilzeit arbeiten (2024 immerhin rund 12% der Beschäftigten, vgl. Statistisches Bundesamt 2025), mangelnde Leistungsbereitschaft? Oder sind die fast 300.000 Beschäftigten gemeint, deren Arbeitszeit sich 2024 unfreiwillig verkürzte, weil sie sich in Kurzarbeit befanden (IAB 2025)? Und drittens stellt sich die Frage nach der Rolle von Arbeitsintensität und Arbeitsproduktivität, die im unterschiedlichen Maße mit der Arbeitszeit verbunden sind. In manchen Berufen ist die Arbeitsbelastung so

¹ Um nur Beispiele zu nennen: Hamburger Abendblatt (2009): „In der Freizeit ist Deutschland Vize-Weltmeister“ oder in der Frankfurter Allgemeine (FAZ) 2024: „Mehr Arbeit für die Weltmeister der Freizeit“ (Welter 2024).

² So Bundeskanzler Friedrich Merz am Vorabend seiner ersten Regierungserklärung beim CDU-Wirtschaftstag, zit. n. Der Spiegel (2025).

³ Zum Vergleich: Im Jahr der Wiedervereinigung waren in Deutschland insgesamt 35,3 Millionen Personen abhängig beschäftigt (IAB 2025).

⁴ Dabei ist anzumerken, dass sich dieses Narrativ – ohne dass dies explizit benannt wird – ausschließlich auf Erwerbspersonen in abhängiger Beschäftigung bezieht.

hoch, dass die Beschäftigten nur den Weg in die Teilzeit sehen, um gesund zu bleiben.⁵ Dabei geht die ständige Forderung nach längeren Arbeitszeiten von einem veralteten Produktivitätsbegriff aus, der mit der Arbeitsrealität in einer Wissensgesellschaft nicht mehr viel zu tun hat. Dass lange Arbeitszeiten mit negativen Effekten auf die Gesundheit, soziale Teilhabe (Wirtz 2010) wie auch auf Konzentrations- und Leistungsfähigkeit (Backhaus et al. 2023) einhergehen, ist seit Langem erforscht. Dieser Befund wird in der öffentlichen Debatte jedoch gerne ausgeblendet. Zudem sind, wie Windscheid-Profeta (2025) zusammenfassend ausführt, neben der Arbeitszeit u.a. insbesondere betriebliche Faktoren wie eine gute Arbeitsorganisation, Entscheidungs-, Führungs- und Kommunikationsprozesse sowie die technische Ausstattung für die Arbeitsproduktivität ausschlaggebend. Insbesondere die Thematisierung betrieblicher und wirtschaftlicher Faktoren, die die individuelle Arbeitszeit beeinflussen, fehlen in dem Narrativ „der faulen Deutschen“ völlig.

Viertens und abschließend möchte ich die Frage aufwerfen: Was macht es mit einem Land – zumal mit einem, das einen demografischen Wandel zu bewältigen hat und dessen infrastrukturelle Defizite so tiefgehend sind, dass weder Kinderbetreuung noch Schulbesuch oder auch nur der Transport von A nach B verlässlich geplant werden kann –, wenn die zur Verfügung stehende freie Zeit – damit meine ich hier sowohl Zeit für reproduktive Tätigkeiten (Haushalt, Sorge für Kinder und ältere Angehörige) als auch für gesellschaftliche Arbeit (Ehrenämter in Kirchen und Vereinen, politische Partizipation und Bildung) – immer weniger wird? Welche Auswirkungen hat es für das gemeinsame Verständnis von der Gesellschaft, für die Debattenkultur und letztlich die Demokratie, wenn die Zeitarmut so groß ist, dass die für Alltagsverpflichtungen und gesellschaftliches Handeln notwendige Zeit nicht mehr hinreichend verfügbar ist?

Diese Fragen sind auf Basis des für den vorliegenden Arbeitszeitmonitor verwendeten Datenmaterials nicht zu beantworten. Sie dienen aber als Leitmotiv dieses Reports, der einen vertiefenden Einblick in das Thema Arbeitszeit gibt, nicht einzig die Entwicklung der mittleren Arbeitszeiten in Deutschland unter die Lupe nimmt, sondern auch einen stärkeren Fokus auf die Beschäftigten legt: Welche Beschäftigtengruppen arbeiten wie viel und bei welchen

Beschäftigtengruppen lassen sich Veränderungen des geleisteten Arbeitsvolumens erkennen?

Der Report ist wie folgt aufgebaut: Nach einer kurzen Erläuterung der Datengrundlage (Abschnitt 2) widmet sich Abschnitt 3 den Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland und geht auf Geschlechterunterschiede und die Entwicklung innerhalb verschiedener Arbeitszeitformen ein. Abschnitt 4 legt einen Fokus auf die Teilzeitarbeit und fragt danach, inwieweit der zu beobachtende Anstieg in der Teilzeitbeschäftigung einer Veränderung in der Zusammensetzung dieser Beschäftigtengruppe geschuldet ist. Anschließend geht es um die Frage, welche Auswirkungen diese Veränderung auf die Arbeitszeiten hat (Abschnitt 5). Der Report endet mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse und einem Fazit (Abschnitt 6).

2 Datengrundlage

Der vorliegende Beitrag reiht sich ein in regelmäßige Veröffentlichungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) zu Analysen der Arbeitszeit in Deutschland und im europäischen Vergleich. Basis der vorliegenden Analyse ist der European Labour Force Survey (Arbeitskräfteerhebung). Dabei handelt es sich um eine repräsentative Haushaltsstichprobenerhebung, die seit 1983 vierteljährlich zu verschiedenen arbeits(markt)relevanten Themen stattfindet. Zur Stichprobe gehören alle in Privathaushalten lebenden Personen ab 15 Jahren, wobei Erwerbstätigkeit keine Voraussetzung darstellt. Wehr- oder Zivildienstleistende sowie Personen aus institutionellen sowie Anstaltshaushalten (z.B. Studentenheime, Alten- und Pflegeheime, Klöster, Kasernen, Justizanstalten) sind nicht Teil der Stichprobe. Die nationalen statistischen Ämter sind zuständig für die Auswahl der Stichproben, die Ausarbeitung der Fragebögen, die Durchführung der direkten Haushaltsbefragungen und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat. Damit wird eine harmonisierte Datenbasis auf europäischer Ebene erreicht (Eurostat 2021). Die nachfolgenden Befunde stützen sich konkret auf den Scientific Use File des European Labour Force Survey Release 2024, der von Eurostat jährlich Wissenschaftler*innen zur Verfügung gestellt wird. Dieser Datensatz wurde für die Zwecke dieses Reports aufbereitet, weshalb es zwischen veröffentlichten

⁵ So formulierte beispielsweise Sabine Mistler, Vorsitzende des Philologenverbands NRW: „In Teilzeit zu gehen, ist ein Akt der Notwehr“, zitiert nach Kölner Stadtanzeiger (2025).

Daten von Eurostat oder anderen Veröffentlichungen zu leichten Abweichungen kommen kann. Für die hier dargestellte Arbeitszeitanalyse wurden die Angaben aller abhängig Beschäftigten im Alter von 20 bis 65 Jahren, die mindestens eine Stunde in der Woche arbeiteten (ILO-Konzept), auf die Frage nach der normalerweise pro Woche geleisteten Arbeitszeit in der Haupttätigkeit ausgewertet. Schüler und Auszubildende wurden aus der Analyse ausgeschlossen. Im Jahr 2020 wurden am Mikrozensus, auf dem der Labour Force Survey beruht, methodische Veränderungen vorgenommen, weshalb die Ergebnisse nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar sind.⁶

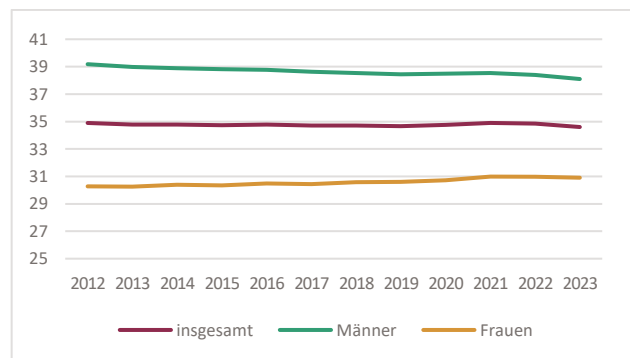
3 Die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten abhängig Beschäftigter in Deutschland

Betrachtet man die Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten insgesamt (das heißt Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zusammengefasst) im Zeitverlauf, so zeigt sich, dass die durchschnittlichen individuellen Arbeitszeiten rückläufig sind (Abbildung 2).⁷ Während abhängig Beschäftigte insgesamt im Jahr 2012 durchschnittlich noch 34,9 Stunden arbeiteten, leisteten sie im Jahr 2023 im Mittel nur noch 34,6 Stunden. Dies ist ein deutlicher Rückgang,⁸ insbesondere im Vergleich zu den Vorjahren, in denen die Arbeitszeiten nahezu stabil geblieben sind. Die geschlechtervergleichende Analyse zeigt dabei, dass die Treiber der Arbeitszeitverkürzung die männlichen Beschäftigten sind, die im Jahr 2023 durchschnittlich 1,1 Stunden weniger arbeiteten als noch im Jahr 2012 und 0,3 Stunden weniger als noch ein Jahr zuvor. Bei den Frauen zeigt der langfristige Trend weiterhin nach oben (+0,6 Stunden im Vergleich zu 2012), jedoch lässt sich zum ersten Mal seit 2017 ein, wenngleich leichter, Rückgang (-0,1 Stunden zwischen 2023 und 2022) in ihren Arbeitszeiten verzeichnen. Die nächsten Jahre werden zeigen, ob es sich beim Datenpunkt 2023 um einen Ausreißer handelt oder ob er den Beginn eines Abwärtstrends markiert. Da die Arbeitszeiten der Männer sich jedoch deutlich stärker verringert haben als die der Frauen, hat sich in der Folge der Gender Time Gap

(GTG), der die Differenz in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern ausweist, dennoch weiter verringert und beträgt nun „nur“ noch 7,2 Stunden (zum Vergleich: im Jahr 2012 betrug der GTG 8,9 Stunden, im Jahr 2022 7,5 Stunden; vgl. Kümmerling 2024)

Abb. 2: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Beschäftigter* in Deutschland, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte insgesamt, 2012 – 2023

Angaben in Stunden



*im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Was ist die Ursache für diese Entwicklung? Handelt es sich um einen kollektiven Rückzug bestimmter Personengruppen aus dem Arbeitsmarkt, wie die Forderungen nach mehr Leistungsbereitschaft insinuiert? Ist z.B. festzustellen, dass die vielgescholtene Gen Z weniger Stunden als frühere Kohorten arbeitet? Ziehen sich Personen mit Sorgeverpflichtungen aufgrund infrastruktureller Herausforderungen aus dem Arbeitsmarkt zurück bzw. arbeiten vermehrt Teilzeit? Oder lassen sich andere Gründe finden, etwa konjunkturelle, strukturelle oder tarifliche, die das Absinken der durchschnittlichen Arbeitszeiten erklären können?

Betrachtet man die einzelnen Faktoren, die auf die durchschnittliche Arbeitszeit von Beschäftigten einwirken können, so ist erstens festzustellen, dass sich die *tariflichen* Arbeitszeiten der Beschäftigten seit Mitte der 2000er Jahre kaum verändert haben – tatsächlich ist für das Jahr 2023 sogar ein leichter

⁶ Für weitere Informationen siehe Hundenborn und Enderer (2019) sowie Statistisches Bundesamt (o.J.).

⁷ Ich begrenze den Zeitraum hier aufgrund methodischer Erwägungen (vgl. Kümmerling und Lazarevic 2016) auf die letzten zwölf Jahre. Es sei

aber darauf hingewiesen, dass der Rückgang deutlicher ausfällt, wenn man den Betrachtungshorizont ausweitet.

⁸ Arbeitszeiten entwickeln sich in der Regel langsam und nur geringfügig. Veränderungen um +/-0,3 Stunden auf Jahresbasis stellen Ausnahmen dar (vgl. Kümmerling und Schmieja 2021).

Anstieg in den tariflichen Wochenarbeitszeiten von +0,1 Stunden auf 37,8 Stunden zu verzeichnen (Schulten und WSI-Tarifarchiv 2025, S. 16). Der Rückgang in den mittleren Arbeitszeiten ist also keine Folge einer tariflichen Arbeitszeitverkürzung.

Zweitens zeigen Analysen der Beschäftigungsformen, dass sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung in Deutschland im Beobachtungszeitraum zwar moderat, aber stetig erhöht hat und im Jahr 2023 bei 30,9 Prozent liegt (2012: 27,2 Prozent). Fast jede und jeder dritte abhängig Beschäftigte arbeitet also mittlerweile in einem Teilzeitverhältnis. Dabei hat sich der Anteil der Männer (ausgehend von einem sehr viel geringeren Ausgangsniveau) etwas stärker im Zeitverlauf erhöht als der Anteil der Frauen (Männer: 2012: 9,8 Prozent, 2023: 13,3 Prozent; Frauen: 2012: 46,3 Prozent, 2023: 49,9 Prozent) (Statistisches Bundesamt 2024b). Inwieweit sich ein Anstieg der Teilzeitarbeit auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten auswirkt, hängt davon ab, in welchen Arbeitszeitmargen die Zuwächse an Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen sind. Die Effekte sind stärker, wenn der Anstieg vor allem in den Bereichen der kurzen Teilzeit festzustellen ist; sie sind weniger ausgeprägt, wenn sie insbesondere in den Bereichen der vollzeithen Teilzeit liegen. So konnte Kümmerling (2024) zeigen, dass es der Anstieg der mittleren Dauer der weiblichen Teilzeitarbeit war, der die Arbeitszeiten im Jahr 2022 stabil gehalten hat. Drittens zeigt die Arbeitszeitrechnung des IAB, welche die Arbeitszeitentwicklung auf Basis einer Vielzahl von Komponenten darstellt, dass sich die Anzahl der geleisteten Überstunden (unbezahlt und bezahlt) pro Arbeitnehmer*in, aber auch im Volumen, im Zeitvergleich deutlich verringert hat (IAB 2025). Parallel haben sich auch die Arbeitszeitkonten geleert. Beides sind Hinweise auf negative konjunkturelle Entwicklungen.

Um die Entwicklung der Arbeitszeiten besser einordnen zu können, betrachte ich deren Verlauf im Folgenden für Männer und Frauen getrennt und unterscheide nach Voll- und Teilzeitform. Dafür nutze ich

die im Labour Force Survey zur Verfügung gestellte Variable „FTPT,“ die für „Full Time“ / „Part Time“ (also Vollzeit / Teilzeit) steht⁹, und die die Selbsteinschätzung der Befragten erfasst.¹⁰

3.1 Entwicklung der Arbeitszeiten in Abhängigkeit der Beschäftigungsform

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter haben sich im Beobachtungszeitraum substantiell reduziert. Arbeiteten abhängig Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2012 im Mittel noch 40,7 Stunden pro Woche, waren es im Jahr 2023 nur noch 39,8 Stunden. Der Geschlechtervergleich (vgl. Tabelle 1) zeigt, dass der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer nun gleichermaßen erreicht hat. Sowohl vollzeitbeschäftigte Männer als auch Frauen arbeiteten 2023 0,9 Stunden weniger als im Jahr 2012. Somit bleibt der Gender Time Gap (GTG) auch im Jahr 2023 stabil bei 1,3 Stunden zulasten der Männer, die durchschnittlich 40,3 Wochenstunden aufwiesen, während vollzeitbeschäftigte Frauen 39,0 Stunden in der Woche arbeiteten.

Ganz anders verläuft dagegen die Entwicklung der Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten, die seit 2012 nur den Trend nach oben kennt (vgl. auch Statistisches Bundesamt 2024b, wobei jedoch die Dynamik zwischen den einzelnen Jahren durchaus variiert.¹¹ Während Teilzeitbeschäftigte 2012 mit durchschnittlich 18,9 Stunden weniger als die Hälfte von Vollzeitbeschäftigten arbeiteten, beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit Teilzeitbeschäftigter elf Jahre später 22,3 Stunden und damit wesentlich mehr als 50 Prozent der Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter. Die oben beschriebene Annäherung in den Arbeitszeiten abhängig beschäftigter Frauen und Männer kann deshalb zumindest zu einem hohen Anteil auf Veränderungen in den Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten zurückgeführt werden. Frauen in Teilzeit leisteten 2023 im Mittel 22,5 Stunden (+3,4 Stunden im Vergleich zu 2012), teilzeitarbeitende Männer 21,4 Stunden (+ 3,9 Stunden im Vergleich zu

⁹ Hier ist anzumerken, dass es keine internationale oder auch nur national einheitliche Definition davon gibt, ab welcher Wochenstundenzahl von Teilzeit, wann von Vollzeit zu sprechen ist. „Gebräuchlich sind, je nach Fragestellung und Analysekontext, unterschiedliche Definitionen“ (Statistisches Bundesamt 2024a). So werden z.B. in vielen Veröffentlichungen der OECD 30 Wochenstunden als Grenze für Vollzeitbeschäftigung angenommen. Das Statistische Bundesamt richtet sich in der Darstellung seiner Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach dem Europäischen Statistischen System (ESS) und verwendet die Selbsteinschätzung der Befragten. Dieser Vorgehensweise folgt auch der vorliegende Report.

¹⁰ Vgl. zu den Unterschieden in den Auswirkungen objektiver vs. subjektiver Maße bei der Kategorisierung von Teilzeitarbeit Kümmerling und Lazarevic (2016).

¹¹ An dieser Stelle sei noch einmal auf die methodischen Veränderungen des Mikrozensus im Jahr 2020 verwiesen, weshalb die Ergebnisse nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar sind und der Anstieg der durchschnittlichen Teilzeitarbeit im Jahr 2020 zumindest zum Teil auch auf diese Umstellungen zurückzuführen sein könnte (Hundenborn und Enrerer 2019).

2012). Zu jedem Beobachtungszeitpunkt leisten teilzeitarbeitende Frauen durchschnittlich längere Arbeitszeiten als teilzeitarbeitende Männer. In den Coronajahren 2020 bis 2022 hat sich diese Kluft zunächst reduziert, seit 2023 weitet sie sich wieder. Ursache hierfür ist, dass die Arbeitszeit der Frauen kontinuierlich ansteigt, die der Männer aber wieder auf das Niveau von 2021 zurückgefallen ist.

Tab. 1: Entwicklung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten abhängig Vollzeitbeschäftigter und Teilzeitbeschäftigter* in Deutschland, 2012, 2019 – 2023**

Angaben in Prozent

Vollzeit								
	2012	2019	2020	2021	2022	2023	Diff 2023-2012	Diff 2023-2022
Männer	41,2	40,6	40,5	40,6	40,5	40,3	-0,9	-0,2
Frauen	39,9	39,4	39,0	39,2	39,2	39,0	-0,9	-0,2
GTG	1,3	1,2	1,5	1,4	1,3	1,3		
Teilzeit								
	2012	2019	2020	2021	2022	2023	Diff 2023-2012	Diff 2023-2022
Männer	17,5	18,8	21,1	21,4	21,5	21,4	3,9	-0,1
Frauen	19,1	21,0	21,9	22,2	22,3	22,5	3,4	0,2
GTG	-1,6	-2,2	-0,8	-0,8	-0,8	-1,1		

*im Alter von 20 bis 65 Jahren

**ggf. Abweichungen zu Kümmerling (2024) aufgrund von Rundungen und unterschiedlicher Definition der Grundgesamtheit

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

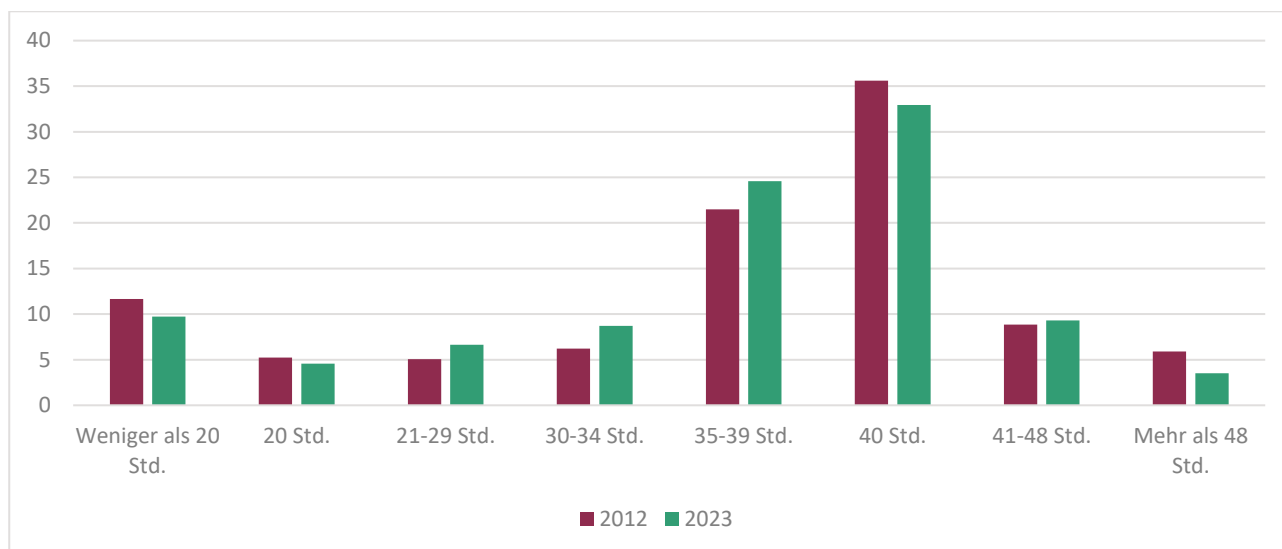
Die Betrachtung der Beschäftigtenanteile in verschiedenen Teilzeit- und Vollzeitformen, den sogenannten Arbeitszeitprofilen, trägt dazu bei, die hinter den Arbeitszeitveränderungen liegende Dynamik genauer zu verstehen. Für die Analyse der Arbeitszeitprofile wird, analog zu früheren Vorgehensweisen, eine Unterteilung in verschiedene Teilzeitformen (kurze Teilzeit, klassische Teilzeit und lange Teilzeit sowie in kurze, lange bzw. überlange Vollzeit) gewählt.¹²

¹² Die Art und Weise wie unterschiedliche Teil- und Vollzeitformen voneinander abgegrenzt werden, unterscheidet sich in der Literatur, da es keine einheitliche Definition gibt (vgl. z.B. BAuA 2022; Sopp und Wagner 2017). Dieser Arbeitszeitmonitor verwendet die folgenden Kategorien: Kurze Teilzeit = bis zu 20 Wochenstunden; klassische Teilzeit = 50 Prozent der Standardarbeitszeit von 40 Wochenstunden, was 20

Wochenstunden entspricht; lange Teilzeit = 21–29 Wochenstunden; kurze Vollzeit = 30–34 Stunden; Vollzeit = 35–39 Stunden, Standardvollzeit = 40 Wochenstunden; lange Vollzeit = 41–47 Wochenstunden; überlange Vollzeit = 48+ Stunden.

Abb. 3: Veränderungen in der Verteilung der Arbeitszeit: Arbeitszeitprofile 2012 und 2023*

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat.2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Abbildung 3 zeigt die Verschiebungen innerhalb der Arbeitszeitformen in den letzten elf Jahren. Deutlich wird, dass der bereits in den letzten Jahren nachzuweisende Trend zu längeren Teilzeitformen und kürzeren Vollzeitformen (Kümmerling 2024) weiter anhält. Nur noch knapp ein Drittel der Beschäftigten absolviert gegenwärtig die „klassische“ 40-Stundenwoche, die sich seit der Forderung des DGB Mitte der fünfziger Jahre des letzten Jahrhunderts („40 Stunden Arbeit sind genug!“) als faktische und gedankliche Leitlinie der Arbeitszeit sukzessiv durchgesetzt hatte. Und bereits jede*r vierte Beschäftigte arbeitet in einer kürzeren Vollzeitform (35-39 Stunden, +3,1 Prozentpunkte). Zudem ist ein deutlicher Rückgang überlanger (und ungesetzlicher) Arbeitszeiten (> 48 Std.) festzustellen, was sich ebenfalls mindernd auf die mittleren Arbeitszeiten auswirkt.¹³ Für die Teilzeitformen ist festzustellen, dass immer weniger Beschäftigte kurze Teilzeitmodelle wählen und umgekehrt längere Teilzeitmodelle stärkeren Zulauf erhalten. Der höchste Anstieg an Beschäftigtenanteilen ist in der langen Teilzeitform (30-34 Stunden, +2,5 Prozentpunkte) zu verzeichnen.

Die geschlechtervergleichende Perspektive (Abbildung 4) rückt zwei zentrale Erkenntnisse in den Fokus: Erstens wird deutlich, dass für Frauen und

Männer weiterhin deutlich unterschiedliche Arbeitszeitrealitäten gelten. Während für Männer Vollzeitarbeit nach wie vor die Norm darstellt und innerhalb der Vollzeiterwerbstätigkeit die 40-Stundenwoche zumindest die häufigste Vollzeitform ist, sind die Arbeitszeiten der Frauen Arbeitszeiten deutlich weniger homogen und unterschiedliche Typen an Arbeitszeitmodellen stärker verbreitet als bei Männern. Diese Vielfalt in den Arbeitszeiten der Frauen hat im Beobachtungszeitraum sogar noch zugenommen.

Zweitens zeigt der Zeitvergleich, dass die Veränderungsdynamiken hinsichtlich der Arbeitszeit zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern unterschiedlichen Tempi folgen. Bei den Männern finden Veränderungen des Arbeitszeitverhaltens nur graduell und über einen langen Zeitraum statt, während die Entwicklungen bei den Frauen schneller und dynamischer sind.

Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten zeigt sich bei abhängig beschäftigten Männern vor allem durch eine Abkehr von überlangen Arbeitszeiten (> 48 Stunden) und eine zunehmende Akzeptanz von kürzeren Vollzeitzniveaus bzw. langer Teilzeit. Bei Frauen zeigt sich, dass sehr kurze Arbeitszeiten (1-19

¹³ In dem schon länger festzustellenden Trend der Abnahme überlanger Arbeitszeiten drückt sich vermutlich auch der Rückgang (bezahlter und

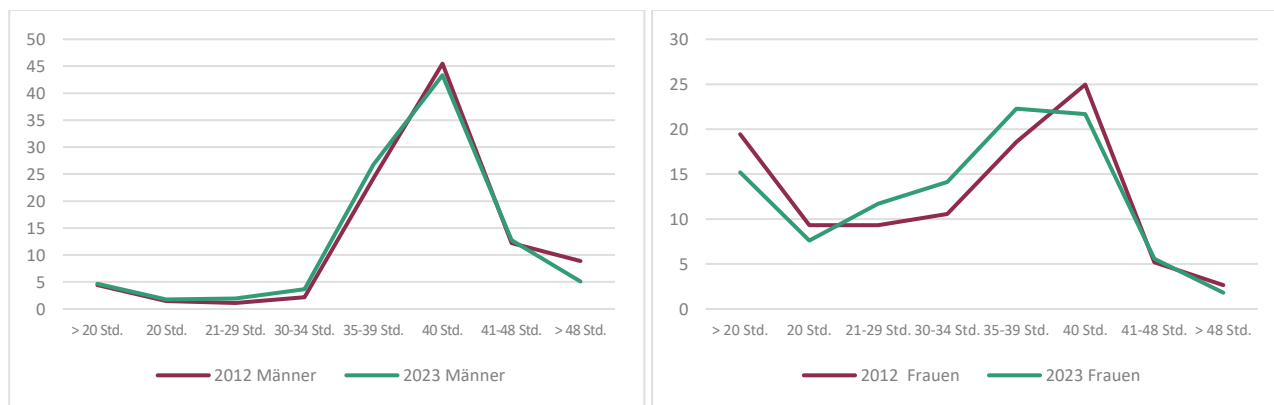
unbezahlter) Überstunden aus, was wiederum ein Zeichen für eine geschwächte konjunkturelle Entwicklung sein kann.

Stunden) oder die klassische Teilzeit (20 Stunden) zunehmend unpopulär werden und ihre Anteile weiter abnehmen (-5,9 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012), während die längeren Teilzeitformen einen

Zuwachs zu verzeichnen haben (+6 Prozentpunkte). Zudem hat die kurze Vollzeit (35-40 Stunden) die 40-Stundenwoche als die häufigste Vollzeitform der Frauen abgelöst.

Abb. 4: Veränderungen in der Verteilung der Arbeitszeit von Männern und Frauen*, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL)

Vor dem Hintergrund der Zunahme an Teilzeitarbeit und der Entwicklung bei den Teilzeitformen widmet sich der folgende Abschnitt der Beschäftigtengruppe „Teilzeitarbeitende“ und untersucht, ob und inwieweit die berichteten Veränderungen ihrer Arbeitszeiten einer veränderten Zusammensetzung dieser Gruppe geschuldet sind.

4 Wer arbeitet Teilzeit in Deutschland?

Teilzeitarbeit ist in Deutschland nach wie vor, wie oben bereits beschrieben, vor allem ein weibliches Phänomen. Sie findet aber zunehmend auch unter Männern Verbreitung. Aus vorliegenden Studien ist bekannt, dass die Gruppe der Teilzeitarbeitenden keine homogene Gruppe ist. Auch die Gründe, in Teilzeit zu arbeiten, sind unterschiedlich. Für Frauen sind die Verpflichtungen für Sorgearbeit vielfach das ausschlaggebende Motiv, während für Männer Phasen der Aus- und Weiterbildung leitend für die Entscheidung für Teilzeitarbeit sind (Statistisches Bundesamt 2025). Entsprechend wird davon ausgegangen, dass Männer eher zu Beginn ihres Erwerbslebens Teilzeit arbeiten, Frauen eher in der Mitte. Um mehr darüber zu erfahren, ob die Zunahme an Teilzeitarbeit darüber hinaus auch eine Veränderung in der Zusammensetzung der Beschäftigtengruppen

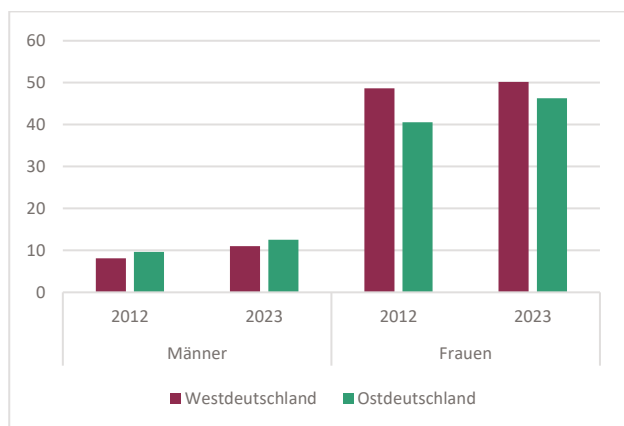
zur Folge hat, betrachte ich im Folgenden die Entwicklung der Teilzeit anhand von Faktoren, von denen bekannt ist, dass sie nachweislich mit der Dauer der Arbeitszeit assoziiert sind: die regionale Zugehörigkeit (unterteilt nach West- und Ostdeutschland), die Branche, in der Beschäftigte arbeiten (produzierendes und Dienstleistungsgewerbe), die individuelle Qualifikation (geringe, mittlere und hohe Qualifikation) sowie die Haushaltszusammensetzung oder Lebensphase (Single- und Paarhaushalte mit und ohne Kinder unterschiedlichen Alters) (vgl. u.a. Kümmerling et al. 2017; Sopp und Wagner 2017).

4.1 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Abhängigkeit von Region und Branche

Teilzeit ist traditionell etwas häufiger in Westdeutschland (WD) zu finden als in Ostdeutschland (OD) (2012: WD: 27,5 Prozent, OD: 24,7 Prozent). Die jüngsten Zahlen von 2023 zeigen aber eine Annäherung beider Regionen aufgrund des etwas stärkeren Wachstums der Teilzeitarbeit in Ostdeutschland (2023: WD: 29,9 Prozent, OD: 28,8 Prozent), was sich wiederum vor allem auf eine Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung seitens der Frauen zurückführen lässt (Abbildung 5). In der Folge hat sich der GTG bei der Teilzeitbeschäftigung in Ostdeutschland in den letzten elf Jahren leicht erhöht, während er sich in Westdeutschland geringfügig verringert hat.

Abb. 5: Teilzeitarbeit in Ost- und Westdeutschland* sowie im Geschlechter- und Zeitvergleich, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Teilzeitarbeit ist überdurchschnittlich häufig im Dienstleistungsbereich verbreitet. Im Jahr 2023 arbeiteten bereits 36,3 Prozent aller Beschäftigten in Dienstleistungsbranchen in einem Teilzeitverhältnis (+ 3,2 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012), während es im produzierenden Gewerbe nur 11,8 Prozent waren (+1,1 Prozentpunkte im Vergleich zu 2012). Die unterschiedlichen Anteile in den Sektoren spiegeln einerseits die unterschiedlichen Geschlechteranteile wider, andererseits ist anzunehmen, dass sich auch branchenspezifische Unterschiede in der durchschnittlichen Betriebsgröße sowie die unter

schiedliche Verbreitung von Tarifverträgen (mit unterschiedlichen Vereinbarungen zu Arbeitszeiten) hier niederschlagen (Schulten und WSI-Tarifarchiv 2025).

4.2 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus

Kümmerling et al. (2017) konnten auf Basis von Analysen des Mikrozensus für die Jahre 2005, 2010 und 2014 zeigen, dass die Dauer der mittleren Arbeitszeiten eng mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten verbunden war: je höher die Qualifikation von Beschäftigten, desto seltener arbeiteten sie Teilzeit (ebd. S. 55f.). Dies galt sowohl für Männer als auch für Frauen. Tatsächlich lässt sich diese Aussage im Jahr 2023 nicht replizieren. Wie Abbildung 6 zeigt, haben sich hinsichtlich der Qualifikationsniveaus im Beobachtungszeitraum deutliche Verschiebungen innerhalb der teilzeitarbeitenden Beschäftigtengruppe ergeben. Zwar weisen Hochqualifizierte immer noch die geringsten Anteilswerte an der Teilzeitbeschäftigung auf, doch die Unterschiede zu den mittleren und einfach Qualifizierten sind nur noch gering. Die Abbildung zeigt auch, dass die Verschiebungen in allen Qualifikationsniveaus, aber vor allem in der Gruppe der Geringqualifizierten (-5,5 Prozentpunkte) und der Hochqualifizierten (+6,1 Prozentpunkte) zu verzeichnen sind. Dabei ist der Anstieg der Teilzeitarbeit mit 4,2 Prozentpunkten bei den hochqualifizierten Männern schon stark ausgeprägt, wird aber noch von den hochqualifizierten Frauen (+8,3 Prozentpunkte) übertroffen.

9

Abb. 6: Teilzeitarbeit nach Qualifikationsniveau (insgesamt und nach Geschlecht)* im Zeitvergleich, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

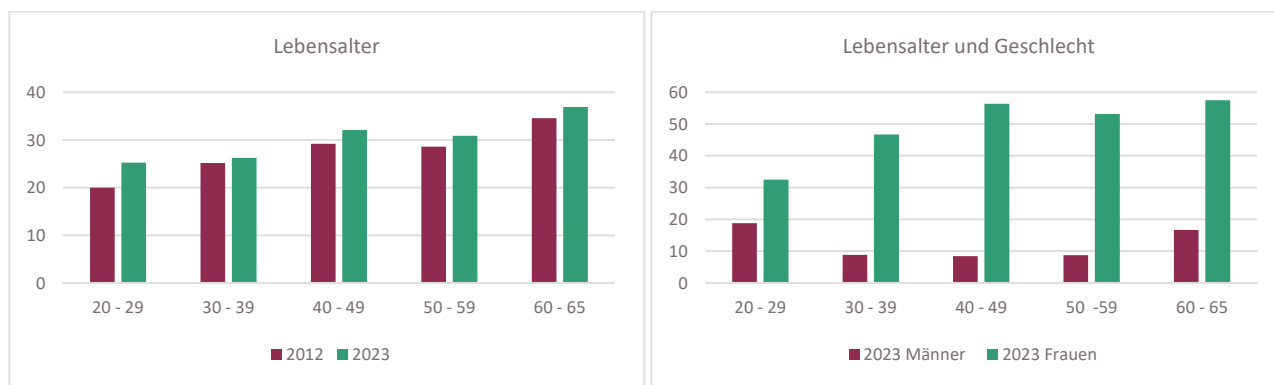
4.3 Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Abhängigkeit des Alters und der Lebensphase

Die Wahrscheinlichkeit, teilzeitbeschäftigt zu sein, steigt mit dem Lebensalter an, wie Abbildung 7 zeigt. Der höchste Anteil Teilzeitbeschäftigter findet sich in der Gruppe der 60 -bis 65-Jährigen (36,9 Prozent), der geringste in der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen (25,2 Prozent). Auf unterschiedlichem Niveau gilt dies – entgegen der weiter oben beschriebenen Annahme – sowohl für Männer als auch für Frauen. Allerdings zeigen sich bei Frauen ab der Altersklasse

der 40- bis 49-Jährigen nur noch wenig Unterschiede im Umfang der Teilzeitarbeit. Angesichts der Tatsache, dass die Übernahme von Kinderbetreuungsverpflichtungen als ein entscheidender Grund für die Entscheidung für Teilzeit von Frauen gilt, wäre zu erwarten gewesen, dass der Peak in der Teilzeitarbeit bereits früher eintritt – und zwar in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen.¹⁴ Dass dies nicht der Fall ist, kann ggf. darauf zurückgeführt werden, dass der Anteil an Müttern mit sehr kleinen Kindern an der Erwerbstätigkeit immer noch gering ist.

Abb. 7: Teilzeitarbeit nach Lebensalter* (insgesamt und nach Geschlecht) im Zeitvergleich, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts waren im Jahr 2022 nur rund 40 Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2023). Der Zeitvergleich (nicht dargestellt) zeigt für beide Geschlechter den höchsten Anstieg an der Teilzeitarbeit in der jüngsten, den geringsten in der ältesten

Das Lebensalter der Befragten ist eng, aber nicht vollständig, mit der Lebensphase verwoben. Qualifizierungsphasen sind vor allem im jüngeren Lebensalter verbreitet, Kinderbetreuungsphasen in der mittleren Lebensphase und die Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige tritt vor allem in den älteren Beschäftigtengruppen auf. Im Folgenden betrachten wir deshalb, wie sich die Nutzung von Teilzeitarbeit über die Lebensphasen hinweg darstellt und welche zeitlichen Veränderungen festzustellen

sind. Für diese Auswertungen wird, wie schon in früheren Veröffentlichungen des Arbeitszeitmonitors, das sogenannte Lebensphasenmodell von Anxo et al. (2007) in der Weiterentwicklung von Anxo et al. (2013) genutzt. Dieses Modell bildet einen stilisierten Lebensverlauf durch die Kategorisierung unterschiedlicher Haushaltskonstellationen ab und ermöglicht durch die Konzentration auf Haushaltsdaten die konzeptuelle Nutzung von Querschnittdaten. Dabei wird nicht davon ausgegangen, dass jeder Mensch im Laufe seines Lebens notwendigerweise alle diese Lebensphasen durchläuft. Dennoch kann ein Großteil der Lebenssituation der erwerbstätigen Bevölkerung durch dieses Phasenmodell abgebildet werden. Das Modell unterscheidet sieben Lebensphasen oder Haushaltskonstellationen: Singlehaushalte ohne Kinder, Paarhaushalte mit Kindern,

¹⁴ Nach Angaben des Statistischen Bundesamts lag das Durchschnittsalter von Frauen in Deutschland bei der Geburt des ersten Kindes im Jahr

2011 bei 29,1 Jahren, 2023 bei 30,3 Jahren (Statistisches Bundesamt 2024, zit. nach Sozialpolitik-aktuell 2025).

wobei jeweils das Alter des jüngsten Kindes¹⁵ entscheidend für die Zuordnung zu einer bestimmten Lebensphase/Haushaltskonstellation ist.

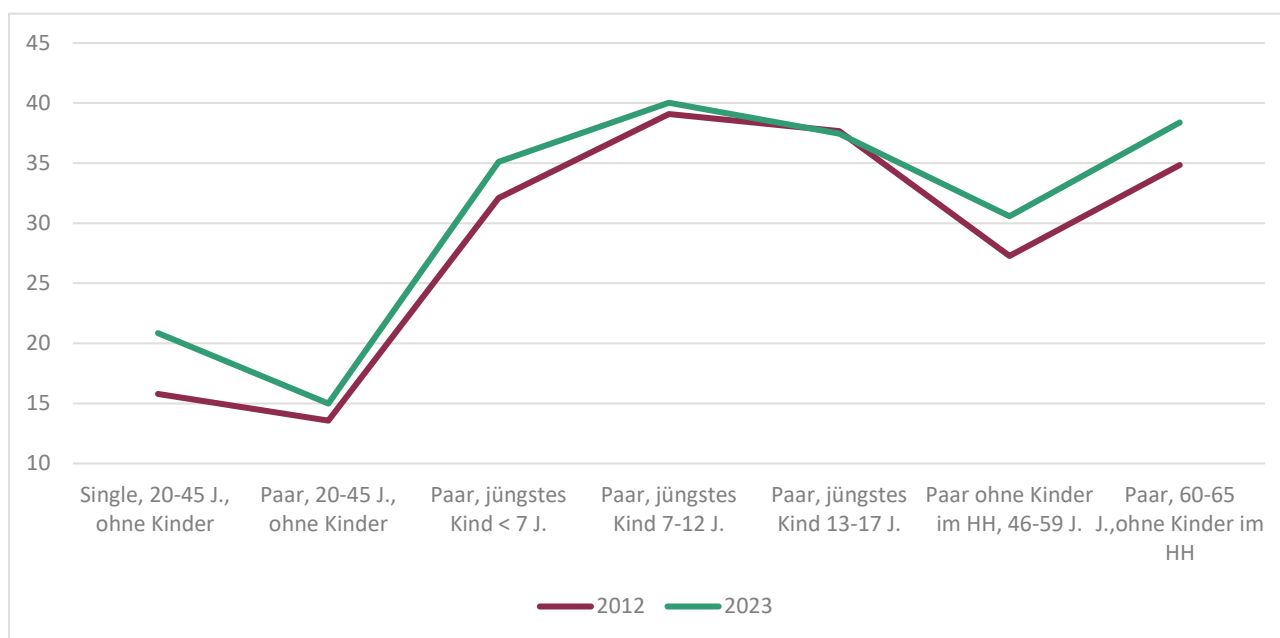
Abbildung 8 stellt die Auswirkungen der Lebensphase auf die Entscheidung, eine Teilzeitbeschäftigung einzugehen, für alle abhängig Beschäftigten und im Zeitvergleich dar. Durch diese Art der Darstellung werden zwei Sachverhalte besonders in den Fokus gerückt: Erstens zeigt sich, wie stark Teilzeitbeschäftigung mit der Lebensphase oder Haushaltskonstellation zusammenhängt, wobei insbesondere die Lebensphasen der Kinderbetreuung und die Zeit vor dem Eintritt in die Rente herausstechen. Und zweitens ist ersichtlich, dass im Beobachtungszeitraum – nicht nur, aber vor allem – ein Anstieg der Teilzeitarbeit in solchen Haushaltskonstellationen zu verzeichnen ist, in denen keine Kinder (mehr) im Haushalt leben.

Der Geschlechtervergleich zeigt, wie unterschiedlich die Veränderungen in der Teilzeitarbeit von Männern und Frauen über die Lebensphasen hinweg im Beobachtungszeitraum ausfallen. Für Männer ist festzustellen, dass Teilzeitarbeit sowohl in der

Lebensphase „Single“ als auch in den Lebensphasen mit kleinen Kindern im Haushalt eine zunehmend wichtige Rolle spielt. Auch in den anderen Lebensphasen ist (mit Ausnahme der Phase „vor dem Renteneintritt“) ein Anstieg der Teilzeitarbeit sichtbar; dieser fällt jedoch deutlich geringer aus als in der Singlephase. Bei den Frauen wiederum zeigt sich ein gänzlich anderes Muster: Ausgehend von einem generell viel höheren Niveau ist der Teilzeitanteil bei Müttern im Zeitvergleich rückläufig, während er bei alleinlebenden jüngeren Frauen wie auch bei Frauen in den mittleren und älteren Jahren ohne Kinder im Haushalt zunimmt. Ob dies bereits ein Indikator für eine zunehmende Übernahme von Sorgearbeit für ältere Angehörige ist, kann hier nur vermutet werden. Zwar zeigen eigene Auswertungen, dass sich in der Beschäftigtengruppe der 46- bis 59-jährigen Frauen im Paarhaushalt ohne Kinder der Anteil derjenigen, die angeben, aufgrund der Übernahme von Sorgearbeit Teilzeit zu arbeiten, zu erhöhen scheint. Da sich jedoch die Antwortkategorien auf die Frage nach den Gründen für Teilzeit im Zeitverlauf verändert haben, ist ein direkter Vergleich zwischen den Jahren nicht möglich.

Abb. 8: Verbreitung von Teilzeitarbeit in verschiedenen Lebensphasen* im Zeitvergleich, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren.

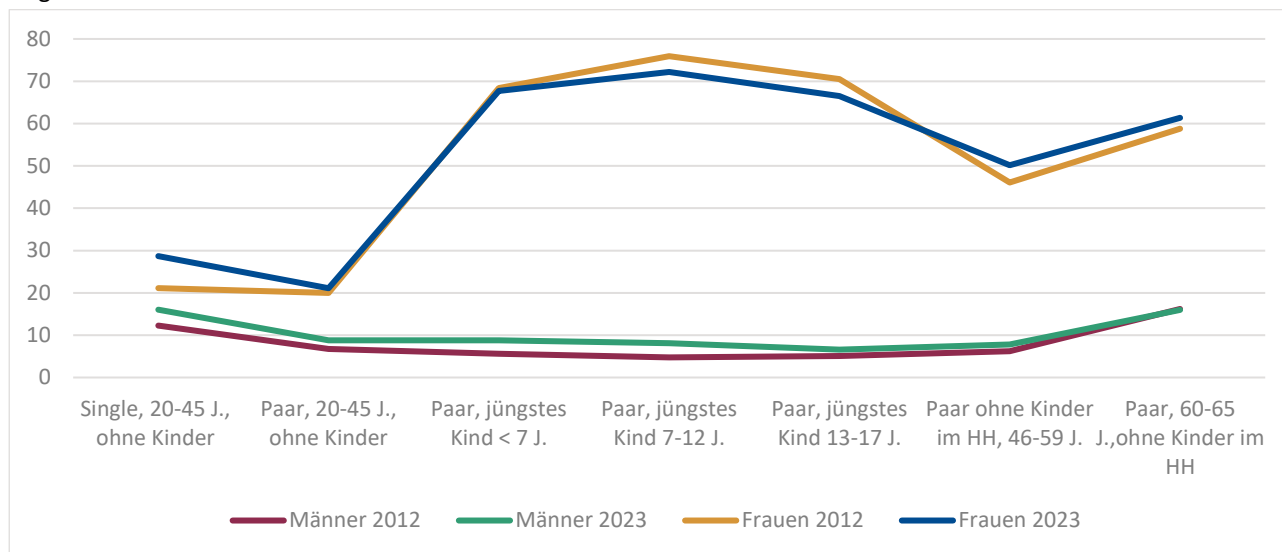
Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

¹⁵ Unterschieden wird: jüngstes Kind bis sechs Jahre, jüngstes Kind zwischen sieben und zwölf Jahren, jüngstes Kind zwischen 13 und 18 Jahren, Paare (im Alter von 46 bis 59 Jahren) ohne Kinder im Haushalt

sowie ältere Paare vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben ohne Kinder im Haushalt.

Abb. 9: Verbreitung von Teilzeitarbeit in verschiedenen Lebensphasen nach Geschlecht*, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen.

4.4 Zwischenfazit

Die Analyse der teilzeitarbeitenden Beschäftigtengruppen hat gezeigt, dass Teilzeitarbeit das Image als „Mütterarbeitsmodell“ zu verlieren und auch für andere Beschäftigungsgruppen „salonfähig“ zu werden scheint. Teilzeitarbeit wächst zwar langsam, aber kontinuierlich. Und sie wächst vor allem in Beschäftigtengruppen, in denen Teilzeitarbeit lange Zeit nicht verbreitet oder sogar unvorstellbar war. Das ist bei Männern in nahezu allen Lebensphasen, Hochqualifizierten und Beschäftigten ohne Kinder im Haushalt der Fall (sowohl bei jüngeren als auch bei älteren). Dieser Sachverhalt bedarf der näheren Analyse. Bislang wurde Teilzeitarbeit mit Sorgearbeit und – insbesondere bei Männern – mit Weiterbildungsphasen assoziiert (Statistisches Bundesamt 2025). Teilzeit diente also vor allem als Mittel, um andere, mit Erwerbsarbeit konkurrierende Zeitbedarfe zu kompensieren, wobei angenommen werden kann, dass der Vollzeitstandard an sich nicht infrage gestellt wurde. Dies galt insbesondere für Väter. In diesem Zusammenhang konnte eine Reihe von Studien zeigen, dass die Arbeitszeiten von Vätern höher lagen als bei allen anderen männlichen Beschäftigtengruppen – ein Muster, das sich im Zeitverlauf erstaunlich stabil zeigt (BiB 2011;

Kümmerling et al. 2025; Statistisches Bundesamt 2019) und dessen Konstanz auch mit der Persistenz der männlichen Rolle als Ernährer oder zumindest Hauptverdiener erklärt wurde. Vor diesem Hintergrund ist der deutliche Anstieg der Teilzeitarbeit in dieser Beschäftigtengruppe ein Novum, das Beachtung verdient, weil er eine zwar langsame, aber zunehmende Angleichung der Arbeitszeiten von Eltern bedeutet und damit ein Indikator für ein verändertes Rollenverständnis ist.¹⁶

Hochqualifizierte gehörten bislang aufgrund der höheren Opportunitätskosten infolge des mit einer Arbeitszeitreduzierung einhergehenden höheren Verdienstaufschlags per se nicht zu der teilzeitaaffinen Gruppe. In einer Analyse der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten in den Jahren 2005, 2010 und 2014 auf Basis des Mikrozensus konnten Kümmerling et al. (2017, S. 56f.) nachweisen, dass Hochqualifizierte die Beschäftigtengruppe mit den höchsten Arbeitszeiten darstellten, die zugleich den geringsten Anstieg bei der Teilzeitbeschäftigung zu verzeichnen hatte. Anders sah es bei den Geringqualifizierten aus: Sie wiesen nicht nur die kürzesten Arbeitszeiten auf, sondern innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten stieg auch ihr Anteil überproportional an. Diese Befunde stehen im Einklang mit den

¹⁶ Vgl. hierzu auch Jansen und Kümmerling (2025), die zeigen konnten, dass sich Männer eine modernere, gleichberechtigte Aufteilung bei der Elternzeit wünschen.

Erkenntnissen aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung (2022) zu Arbeitszeitpräferenzen. Dieser Umfrage zufolge sind es vor allem Jüngere und Beschäftigte im mittleren Alter (30 bis 44 Jahre), Männer, Beschäftigte ohne Kinder, Hochqualifizierte sowie Beschäftigte mit hoher Arbeitsintensität und in vorwiegend verantwortlichen Positionen, die sich eine Verringerung der Arbeitszeit wünschen – auch, wenn dies mit einer Reduzierung des Einkommens einherginge.¹⁷

Das Ergebnis, dass insbesondere jüngere Singles im Jahr 2023 deutlich kürzer arbeiten als noch vor elf Jahren, scheint in die Karten derjenigen zu spielen, die der Gen Z vorwerfen, mehr an Work-Life-Balance denn an Leistung und Karriere interessiert zu sein (kritisch dazu auch Windscheid-Profeta 2024). Dabei zeigt eine Reihe von Studien, dass dieser Vorwurf nicht haltbar ist und die Gen Z differenzierter betrachtet werden muss. Hellwagner und Weber (2025) heben zum Beispiel hervor, dass die Erwerbsquote der heute 20- bis 24-Jährigen höher ist als noch im Jahr 2015. Schröder (2024) weist auf Schwierigkeiten des Generationenkonzepts hin und zeigt auf Basis einer Analyse des Integrated Value Survey, dass die Einschätzung der Wichtigkeit von Arbeit von Individuen mit dem Lebensalter variiert. Deswegen schlägt er lebensphasenorientierte und zeithistorische Gegebenheiten „as an alternative to the generational hypothesis of work motivation and attitudes that prevails in much of the literature“ vor (ebd. S. 897). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die Studie von Faas (2024), die erstens nachweisen kann, dass sich die Einstellung zur Erwerbsarbeit zwischen den Generationen unterscheidet, dass zweitens der Generationenbegriff Heterogenität innerhalb von Alterskohorten verschleiert und drittens Bildungs- und Geschlechterunterschiede auch in der sogenannten Gen Z weiterhin eine große Rolle spielen.

Nichtsdestotrotz ist festzuhalten: Wenn so unterschiedlichen Gruppen wie jüngeren Singles, Frauen im mittleren Alter ohne Kinder im Haushalt sowie Vätern und Hochqualifizierten die Motivation, Zeit und/oder Kraft fehlen, dem seit 1967 (mit der Einführung in der Metallindustrie) geltenden Vollzeitstandard von 40 Wochenstunden zu folgen, kann man einerseits darauf empört reagieren und sich wohlfeil zurücklehnen und mehr Leistungsbereitschaft statt mehr Work-Life-Balance fordern. Oder es bietet sich die Möglichkeit, einen Schritt zurückzutreten und nach dem „Warum“ zu fragen. Welche Faktoren führen dazu, dass immer mehr Beschäftigte auf Verdiensteinkommen zugunsten von mehr Freizeit verzichten möchten?

Vor diesem Hintergrund werfe ich im Folgenden einen Blick auf die Entwicklung der Arbeitszeiten Teilzeitbeschäftigter selbst. Welche Auswirkungen hat die Erhöhung der Teilzeitanteile auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten und in welchen Arbeitszeitformen finden sich vor allem Veränderungen? Dabei konzentriere ich mich auf die Beschäftigtengruppe der Hochqualifizierten und der Beschäftigten ohne Kinder, da hier der Anstieg der Teilzeitarbeit am auffälligsten ist.

4.5 Auswirkungen des Anstiegs der Teilzeitarbeit auf die durchschnittlichen Arbeitszeiten

4.5.1 Arbeitszeitveränderungen in Abhängigkeit der Qualifikation der Beschäftigten

Der beschriebene Rückgang der Teilzeitanteile bei den Geringqualifizierten und der Anstieg bei den mittel- und hochqualifizierten Beschäftigten schlägt sich in den durchschnittlich geleisteten Arbeitszeiten der Befragten nieder. Entgegen dem Gesamttrend (vgl. Abbildung 2) sind die Arbeitszeiten der Geringqualifizierten im Beobachtungszeitraum gestiegen: bei den Männern nur sehr geringfügig, bei den Frauen deutlich (Tabelle 2).

¹⁷ Zwar folgen die Arbeitszeitwünsche einem Trend (vgl. Backhaus et al. 2020), dennoch soll einschränkend angemerkt werden, dass die zitierte Arbeitszeitbefragung der BAuA im Jahr 2021 durchgeführt wurde.

Deswegen kann nicht ausgeschlossen werden, dass die damaligen Pandemieerfahrungen die Arbeitszeitwünsche beeinflussten.

Tab. 2: Durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern* in Abhängigkeit der Qualifikation und im Zeitvergleich, 2012 und 2023

Angaben in Wochenstunden

Voll- und Teilzeitbeschäftigte insgesamt									
	Insgesamt			Männer			Frauen		
	2012	2023	Δ 2023-2012	2012	2023	Δ 2023-2012	2012	2023	Δ 2023-2012
Geringe Bildung	31,7	33,2	1,5	37,1	37,2	0,1	26,5	28,1	1,6
Mittlere Bildung	34,2	33,9	-0,3	38,6	37,7	-0,9	29,4	30,3	0,9
Hohe Bildung	37,7	36,4	-1,3	41,1	39,2	-1,9	33,9	33,1	-0,8
Vollzeitbeschäftigte									
	Insgesamt			Männer			Frauen		
	2012	2023	Δ 2023-2012	2012	2023	Δ 2023-2012	2012	2023	Δ 2023-2012
Geringe Bildung	39,9	39,2	-0,7	40,3	39,7	-0,6	39,1	38,0	-1,1
Mittlere Bildung	40,3	39,5	-0,8	40,7	39,9	-0,8	39,5	38,6	-0,9
Hohe Bildung	41,9	40,6	-1,3	42,6	41,1	-1,5	40,8	39,8	-1,0
Teilzeitbeschäftigte									
	Insgesamt			Männer			Frauen		
	2012	2023	Δ 2023-2012	2012	2023	Δ 2023-2012	2012	2023	Δ 2023-2012
Geringe Bildung	17,0	19,5	2,5	17,8	19,8	2,0	16,8	19,5	2,7
Mittlere Bildung	18,6	22,0	3,4	16,7	20,5	3,8	19,0	22,3	3,3
Hohe Bildung	20,9	24,3	3,4	19,5	23,9	4,4	21,2	24,4	3,2

*im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

Dabei zeigt die Analyse nach Arbeitszeitformen (Abbildung 10), dass die Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeiten bei den Geringqualifizierten vor allem durch eine Reduzierung der Anteile geringfügig Beschäftigter mit (sehr) kurzen Arbeitszeiten bis zu 19 Wochenstunden¹⁸ verursacht ist (Abbildung 10a), während alle anderen Arbeitszeitformen (mit Ausnahme der ungesetzlichen überlangen Arbeitszeiten) ein Wachstum zu verzeichnen haben. Die geschlechtsspezifische Analyse (Abbildung 10b) offenbart derweil, dass die Veränderung vor allem durch das Arbeitszeitverhalten der Frauen bestimmt wird, während sich bei den Männern nur sehr geringe Veränderungen, vor allem an den Rändern, feststellen lassen.

Im Vergleich zu den Geringqualifizierten ist das Muster der Veränderungen bei den Beschäftigten mit

mittlerer Qualifikation weniger eindeutig. Zunächst lässt sich feststellen (Abbildung 10c), dass der Rückgang bei Beschäftigten mit kurzen oder sehr kurzen Arbeitszeiten weniger stark ausgeprägt ist als bei der Gruppe der Geringqualifizierten. Zwar hat ein Beschäftigungsaufbau in den längeren Teilzeitformen sowie bei der kurzen Vollzeit stattgefunden, im Gegenzug ist jedoch der Anteil der Beschäftigten an der klassischen 40-Stundenwoche rückläufig. Zudem ist ein deutlicher Rückgang der ungesetzlichen überlangen Vollzeit festzustellen, was wahrscheinlich auch auf einen Rückgang der Überstunden zurückzuführen ist. Zieht man die Geschlechterperspektive in die Betrachtung ein, zeigt sich, dass es vor allem das geänderte Arbeitszeitverhalten der Frauen ist, das sowohl durch einen deutlichen Trend zu längeren als auch zunehmend differenzierten Arbeitszeiten

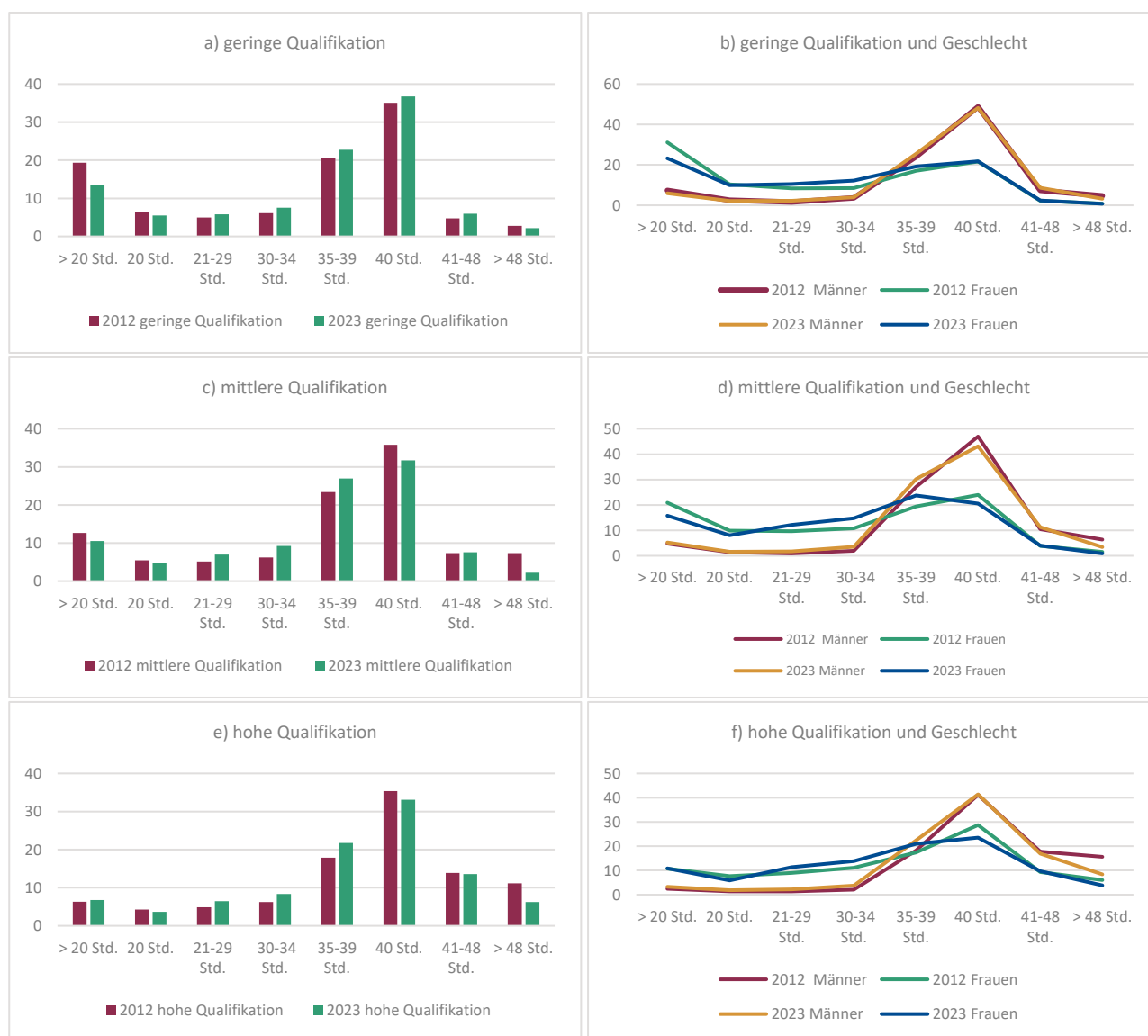
¹⁸ Streng genommen werden hier geringfügig Beschäftigte im Sinne eines Mini- oder 556-Euro-Jobs nicht erfasst, da die vorliegenden Daten nur auf Arbeitszeiten, aber nicht dem Verdienst basieren.

hervorsticht. Bei den Männern lässt sich dagegen vor allem etwas mehr Varianz im Vollzeitspektrum feststellen (Abbildung 10d). In der Gruppe der Hochqualifizierten nehmen alle Arbeitszeitformen ab der klassischen Vollzeit (40 Stunden) ab, während alle anderen Arbeitszeitformen mit Ausnahme der 20-Stundenwoche einen Anstieg zu verzeichnen haben (Abbildung 10e). Betrachtet man die Arbeitszeitprofile Hochqualifizierter nach Geschlecht, so ist bei den Männern besonders der immense Rückgang des Anteils der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten zu konstatieren, der sich im Zeitvergleich fast halbiert hat, sowie die deutliche Erhöhung der Anteile

innerhalb der kurzen Vollzeit. Zudem ist ein positiver Trend in allen Teilzeitformen zu erkennen. Zwar fällt der Anstieg in den einzelnen Teilzeitformen nicht sehr hoch, aber in seiner Gesamtheit doch eindeutig aus. Bei den hochqualifizierten Frauen verringert sich die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten dagegen etwas. Abbildung 10f zeigt, dass die Beschäftigungsanteile von Frauen insbesondere an den Rändern abschmelzen, während sie in den längeren Teilzeitformen und der kurzen Vollzeit ansteigen. In der Folge sind die Arbeitszeiten hochqualifizierter Männer um -1,9 Wochenstunden, die der Frauen um -0,8 Wochenstunden gesunken (vgl. Tabelle 2).

Abb. 10: Arbeitszeitprofile der Beschäftigten* – nach Qualifikation und Geschlecht – im Zeitvergleich, 2012 und 2023

Angaben in Prozent



*im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat.2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

4.5.2 Arbeitszeitveränderungen in Abhängigkeit von der Haushaltskonstellation der Beschäftigten

Der immense und vergleichsweise konstante Einfluss, der von Lebensphasen und Haushaltskonstellationen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen in Deutschland ausgeht, ist in der Literatur und in unseren eigenen Veröffentlichungen des IAQ-Arbeitszeitmonitors hinlänglich beschrieben (Kümmerling 2018 und 2024; Kümmerling und Postels 2020; Boeckmann et al. 2014). Demnach führen Phasen der Sorgearbeit (insbesondere die Kinderbetreuung) zu einem Rückzug von Frauen aus der Erwerbsarbeit, was sich in geringeren Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern, hohen Teilzeitquoten und in der Folge in geringeren Durchschnittsarbeitszeiten dieser Beschäftigtengruppen niederschlägt. Die Erwerbstätigkeit von Männern scheint dagegen durch die Vaterschaft kaum beeinflusst zu sein. Abbildung 11 stellt die Arbeitszeiten in Abhängigkeit von Lebensphasen bzw. der Haushaltskonstellation der Beschäftigten für Männer und Frauen in den Jahren 2012 und 2023 dar. Festzustellen sind die beschriebenen geschlechts- und lebensphasenspezifischen Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern. Sowohl im Jahr 2012 als auch im Jahr 2023 arbeiteten Frauen in jeder Lebensphase signifikant weniger Wochenstunden als ihre männlichen Kollegen – wobei die Differenz in den Singlehaushalten und Paarhaushalten (bis 45 Jahre) mit rund 2,7 Stunden am geringsten ausfällt; am höchsten ist sie in Paarhaushalten mit Kindern (mit bis zu 12,6 Stunden). Auch im Jahr 2023 geht die Sorge für Kinder mit drastisch kürzeren Arbeitszeiten und damit Einkommensverlusten zulasten der Frauen einher. Erst der Zeitvergleich enthüllt, dass die Erwerbsarbeitszeiten von Müttern in den letzten elf Jahren substanziell zugenommen und die von Vätern abgenommen

haben. Tatsächlich arbeiteten im Jahr 2023 Mütter mit kleinen Kindern (bis zu sechs Jahren) durchschnittlich 2,4 Stunden länger als elf Jahre zuvor. Mütter, deren jüngstes Kind zwischen sieben und zwölf Jahre alt ist, arbeiteten sogar 3,5 Stunden mehr. Mehr oder weniger stark ausgeprägte Zuwächse an Arbeitszeit lassen sich auch bei Frauen im mittleren Alter ohne Kinder im Haushalt und kurz vor der Rente finden. Dagegen sind die Arbeitszeiten von jüngeren Frauen (im Alter von 20 bis 45 Jahren) in Paarhaushalten ohne Kinder im Haushalt im Zeitvergleich stabil geblieben. Die Arbeitszeiten von alleinlebenden Frauen im Alter von 20 bis 45 Jahren haben sich sogar verringert, und zwar mit 1,8 Stunden nicht unerheblich.¹⁹

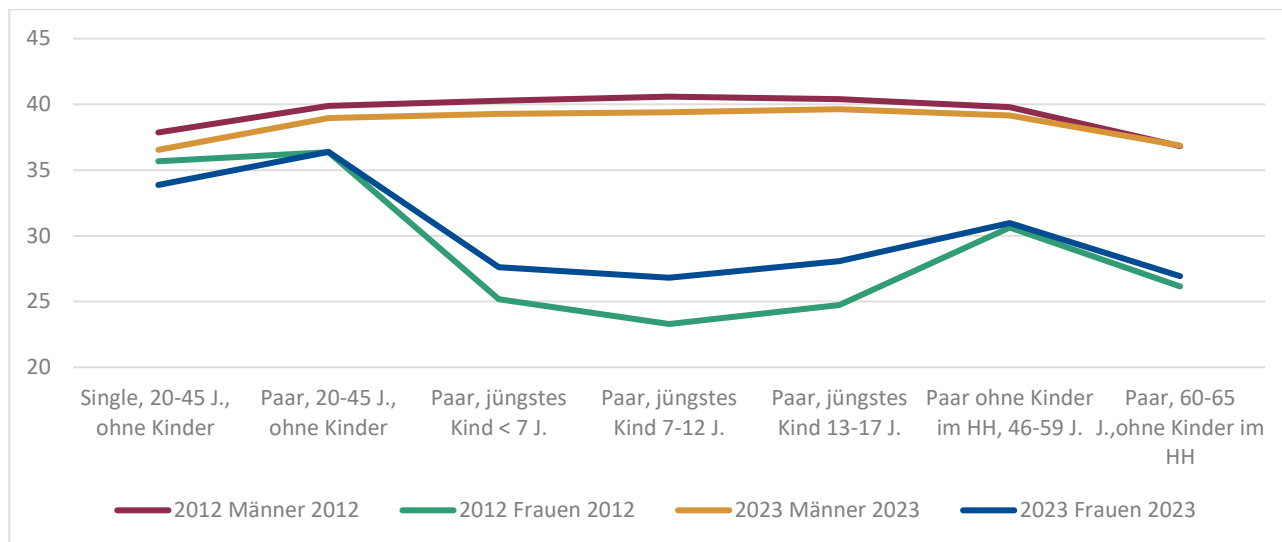
Im Vergleich dazu haben sich die Arbeitszeiten der Männer in nahezu allen Lebensphasen, mit Ausnahme der Renteneintrittsphase, verkürzt. Zwar sind die – von einem deutlich höheren Ausgangsniveau kommenden – Veränderungen häufig weniger stark ausgeprägt als bei den Frauen, dennoch ist das Muster in seiner Gesamtheit eindrucksvoll. Die Detailanalyse verdeutlicht sowohl die Ähnlichkeiten als auch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Wie auch bei den Frauen sind es vor allem die Arbeitszeiten der jüngeren alleinlebenden Männer, die durchschnittlich kürzer geworden sind (-1,3 Stunden). Außerdem zeigen sich substanzielle Arbeitszeitreduzierungen (-1,2 Stunden) bei der Gruppe der Väter mit jüngstem im Haushalt lebenden Kind im Alter zwischen sieben und zwölf Jahren; Väter mit jüngstem Kind im Alter bis zu sechs Jahren arbeiten im Jahr 2022 im Mittel eine Stunde kürzer als noch elf Jahre zuvor; und Väter mit jüngstem Kind zwischen 13 und 17 Jahren weisen eine Arbeitszeitverkürzung von -0,8 Stunden auf. Am stabilsten geblieben sind die Arbeitszeiten der Männer in mittleren Jahren (46 bis 59 Jahren) ohne Kinder im Haushalt.

¹⁹ Dabei zeigt ein Vergleich mit den Daten aus dem Jahr 2022, dass die Arbeitszeiten in allen Lebensphasen stabil geblieben sind. Eine Ausnahme stellt die Gruppe der jüngeren Frauen dar, deren Arbeitszeiten

sich in der Zeitspanne von nur einem Jahr signifikant verkürzt haben (vgl. Kümmerling 2024).

Abb. 11: Arbeitszeiten von Männern und Frauen* in verschiedenen Lebensphasen, 2012 und 2023

Angaben in Wochenstunden



*im Alter von 20 bis 65 Jahren.

Quelle: Eurostat. 2024. Labour Force Survey, Scientific Use File 2024 release, eigene Berechnungen auf Basis der normalerweise geleisteten Arbeitszeit (HWUSUAL).

5 Zusammenfassung und Fazit

Ausgangspunkt des vorliegenden Reports war die aktuelle Debatte um sinkende Arbeitszeiten in Deutschland und die Tatsache, dass führende Vertreter aus Politik und Wirtschaft die individuell tatsächlich kürzeren Arbeitszeiten mit mangelnder Leistungsbereitschaft und zu viel Work-Life-Balance konnotieren. Vor diesem Hintergrund stand zunächst die Frage um die tatsächliche Beschaffenheit der Arbeitszeiten im Mittelpunkt dieses Reports. Dafür wurde nicht nur die Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten betrachtet, sondern zugleich ein Fokus auf die Gruppe der wachsenden Teilzeitbeschäftigten gelegt, um mögliche Veränderungen in dieser Gruppe herauszuarbeiten. Die Ausgangsüberlegung dieser Vorgehensweise war, zu überprüfen, ob und inwieweit Teilzeit mehr und mehr zu einem Massenphänomen wird: sei es, weil sie von immer mehr Beschäftigten(gruppen) und aus unterschiedlichen, ggf. auch hedonistischen Motiven in Anspruch genommen wird, oder weil es sich bei dem zu beobachtenden Zuwachs um ein Mehr des Altbekannten handelt, also dass Teilzeitarbeit weiterhin vor allem Beschäftigten, die mit Sorgearbeiten und Vereinbarkeitsproblemen konfrontiert sind, als Ausweg aus einem Zeitdilemma erscheint.

Die Ergebnisse der vorgenommenen Analysen zeigen, dass die mittleren Arbeitszeiten im Beobachtungszeitraum 2012 bis 2023 tatsächlich kürzer geworden sind und Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte zusammengekommen nun 34,6 Stunden (-0,3 Stunden) in der Woche arbeiten. Dabei sind vor allem Männer die Treiber der Arbeitszeitverkürzung, deren durchschnittliche Arbeitszeiten von 39,2 Stunden im Jahr 2012 auf 38,1 Stunden gesunken sind. Bei den Frauen hält der Trend zu längeren Arbeitszeiten im Betrachtungszeitraum zunächst an. Allerdings zeigt sich zum ersten Mal seit 2017 ein leichter Rückgang der von Frauen wöchentlich geleisteten Arbeitszeiten im Vergleich der Jahre 2023 und 2022.

Die Unterscheidung nach Voll- und Teilzeitform ergibt, dass sich die Arbeitszeiten Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigter aufeinander zubewegen: Während die Arbeitszeiten Vollzeitbeschäftigter rückläufig sind, verzeichnen die Arbeitszeiten Teilzeitbeschäftigter einen deutlichen Anstieg. Dabei lassen sich innerhalb der unterschiedlichen Arbeitszeitformen Verschiebungen feststellen: Erstens hält der Trend zu längeren Teilzeitformen und kürzeren Vollzeitformen weiter an. Zweitens verliert die 40-Stunden-Woche ihre Deutungskraft als Richtmarke der wöchentlichen Arbeitszeit. Drittens arbeiten insgesamt immer weniger Beschäftigte in kurzen Teilzeitmodellen, während längere Teilzeitmodelle an

Attraktivität gewinnen. Ursache für die Verschiebungen ist zu einem bestimmten Anteil die Tatsache, dass sich die Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigten verändert hat. Teilzeit war lange Zeit vor allem eine Domäne von Frauen und insbesondere von Müttern. Mittlerweile ist festzustellen, dass Teilzeitarbeit auch von anderen Beschäftigungsgruppen ausgeübt wird. Insbesondere die Gruppe der Väter, Hochqualifizierten und Jüngeren sowie Beschäftigte ohne Kinderbetreuungsverpflichtungen im mittleren Alter nehmen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung wahr.

Handelt es sich bei der Diagnose der mangelnden Leistungsbereitschaft also doch um mehr als ein (Hirn-)Gespinnst? Zeigen die Daten nicht deutlich auf, dass die Leistungsbereitschaft (wenn man die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten als Indikator nehmen möchte) gesunken ist? Die Antwort lautet „Nein“. Die Dauer der Erwerbsarbeit stellt (neben ihrer Lage und Verteilung) zunächst einmal ein strukturierendes Maß dar, indem sie die Zeit, die für andere individuelle, familiäre oder gesellschaftlich relevante Tätigkeiten zur Verfügung steht, begrenzt.

Wenn die individuellen Arbeitszeiten sinken, muss das in der Konsequenz nicht automatisch heißen, dass das von einer Gesellschaft geleistete Arbeitsvolumen ebenfalls sinkt. Im Falle Deutschlands ist dies, wie die Daten belegen, nicht der Fall. Im Gegenteil: Es verteilt sich nur auf mehr Köpfe. In der Summe wurde in Deutschland seit der Wiedervereinigung zu keinem Zeitpunkt mehr gearbeitet als 2023. Und niemals zuvor waren so viele Menschen in einer abhängigen Beschäftigung erwerbstätig. Insofern zeigen die hohen Beschäftigungszahlen zunächst einen positiven Trend, der allerdings – was in der Debatte zu wenig beachtet wird – eine Kehrseite hat. Die Daten zur Entwicklung der Arbeitszeit deuten meines Erachtens darauf hin, dass insbesondere vor dem Hintergrund der maroden Infrastruktur (in Bezug auf

Bildungseinrichtungen, Kinderbetreuung, Versorgung älterer Angehöriger und den ÖPNV) das Ende der Fahnenstange zeitlicher Belastung erreicht ist. Zwar basieren die hier dargestellten Analysen auf Querschnitts- und Individualdaten, sodass Schlussfolgerungen für die Situation in den Haushalten nur sehr eingeschränkt möglich sind. Dennoch ist es vor dem Hintergrund der dargestellten Daten und des Wissens, dass die Müttererwerbstätigkeit zugenommen hat (Statistisches Bundesamt 2023), plausibel anzunehmen, dass insbesondere Paare mit im Haushalt lebenden Kindern (jeden Alters) in der Summe heute deutlich weniger, nicht durch Erwerbsarbeit gebundene Zeit verfügbar haben als in früheren Jahren.²⁰ Aktuell sind es jüngere Paare ohne Kinder und Singles, die einen Zugewinn an erwerbsarbeitsfreier Zeit haben. Und generell gilt: Zeit, die durch Erwerbsarbeit gebunden ist, fehlt an anderer Stelle, sei es für Hobbies, Sport und Self-Care, aber auch für politisches und gesellschaftliches Engagement, für das Ehrenamt und nachbarschaftliche Unterstützung.²¹

In der Gesamtbetrachtung der hier dargestellten Befunde stellt sich die Frage, warum sich die Erzählung des „deutschen Freizeitweltmeisters“ (es wird tatsächlich in der Regel die männliche Form verwendet, AK) sich trotz regelmäßiger Falsifikation so lange hält und warum auch in Jahren höchster Erwerbsbeteiligungen und eines gewachsenen Arbeitsvolumens der Wunsch nach Work-Life-Balance – mit leicht populistischem Unterton – als wohlstandsgefährdend gebrandmarkt wird. Denn das Gegenteil ist der Fall. In einer Zeit des demografischen Wandels und möglicherweise auch weiterhin ansteigender Lebensarbeitszeiten kann eine ausgewogene Work-Life-Balance der Schlüssel für ein langes, gesundes Arbeitsleben sein. Um beides zu erreichen, ist ein neuer, kürzerer Vollzeitstandard vonnöten.

²⁰ Dies zeigt sich daran, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Müttern im Zeitvergleich deutlich gestiegen ist, während die von Vätern sich nicht entsprechend reduziert hat. Summierte sich die durchschnittliche Arbeitszeit von Müttern und Vätern mit jüngstem (zwischen sieben und zwölf Jahren) im Haushalt lebenden Kind im Jahr 2012 auf 63,9 Stunden, betrug sie im Jahre 2023 66,2 Stunden, was einer Differenz von +2,3 Stunden entspricht.

²¹ Vor diesem Hintergrund möchte ich auch auf ein weiteres Ergebnis nur kurz hinweisen, dessen Ausführung hier zu weit führen würde: Eine individuelle Entscheidung, kürzer zu arbeiten, unabhängig davon, ob sie mittels des Verzichts auf Mehrarbeit/Überstunden oder durch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung umgesetzt wird, geht in der Regel mit einer Verringerung des Verdienstes einher. Arbeitszeitverkürzung muss

man sich also leisten können. Deswegen überrascht es nicht, dass die Gruppe der Geringqualifizierten, die in der Regel über ein vergleichsweise geringes Einkommen verfügt, als einzige dem Trend der Arbeitszeitverkürzung nicht zu folgen vermag. Mit Blick auf den hier verfolgten Argumentationsstrang, dass lange Arbeitszeiten sich negativ auf das Zeitpotenzial für Sorgearbeit, gesellschaftliche und kulturelle Partizipation auswirken können (Chung 2022), ist mit diesem Muster eine weitere Quelle gesellschaftlicher Ungleichheit verbunden: Es entsteht eine Kluft, zwischen denjenigen, die es sich (zeitlich) leisten können, sich zu engagieren, und denjenigen, denen dies aufgrund zeitlicher Restriktionen nicht möglich ist.

6 Literatur

- Anxo, Dominique, Colette Fagan, Immaculada Cebrian und Gloria Moreno. 2007. Patterns of labour market integration in Europe – a life course perspective on time policies. *Socio-Economic Review* 5 (2): 233–260.
- Anxo, Dominique, Christine Franz und Angelika Kümmerling. 2013. *Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey. Project: Fifth European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound. Letzter Zugriff: 21.08.2025. [Volltext](#)
- Backhaus, Nils, Anne Marit Wöhrmann und Anita Tisch. 2020. *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017–2019*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. DOI: 10.21934/baua:bericht20201217. Letzter Zugriff: 12. März 2024.
- Backhaus, Nils, Johanna Nold, Ines Entgelmeier, Frank Brenscheidt und Anita Tisch. 2023. *Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen*. Zweite vollständig überarbeitete Auflage. Dortmund: Baua:Fokus. DOI: 10.21934/baua:fokus20230807.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). 2022. *Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). 2011. *Väter arbeiten deutlich länger als kinderlose Männer. Grafik des Monats – Dezember 2011*. Letzter Zugriff: 21. Juli 2025. [Volltext](#)
- Boeckmann, Irene, Joya Misra und Michelle J. Budig. 2015. Cultural and Institutional factors shaping mother's employment and working hours in postindustrial countries. *Social Forces* 93 (4):1301–1333. DOI: 10.1093/sf/sou119
- Chung, Heejung. 2022. A Social Policy Case for a Four-Day Week. *Journal of Social Policy* (51) 3: 551–566. DOI: 10.1017/S0047279422000186.
- Der Spiegel. 2025. *Merz verlangt von Deutschen »gewaltige Kraftanstrengung«*, 14.05.2025. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Eurostat. 2021. *Arbeitskräfteerhebung der europäischen Union (AKE)*. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Eurostat. 2024. *Labour Force Survey. Scientific Use file, 2024 release*. DOI: 10.2907/LFS1983-2023.
- Faas, Thorsten. 2024. *Eine Frage des Alters? Erwerbsorientierung und die Gen Z*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Letzter Zugriff: 21. Juli 2025. [Volltext](#)
- Hamburger Abendblatt. 2009. *In der Freizeit ist Deutschland Vize-Weltmeister* (05.05.2009). Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Hellwagner, Timon, und Enzo Weber. 2025. *Generation Z - noch ein Klischee weniger*. IAB-Forum vom 17.02.2025. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) DOI:10.48720/IAB.FOO.20250217.01
- Hundenborn, Janina, und Jörg Enderer. 2019. Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. *WISTA- Wirtschaft und Statistik* 6: 9-17. Letzter Zugriff: 12. März 2024. [Volltext](#)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). 2025. *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland*. Letzter Zugriff: 16. Mai 2025. [Volltext](#)
- Jansen, Andreas, und Angelika Kümmerling. 2025. *Spannungsfeld Vereinbarkeit: Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Kampeter, Steffen. 2023. *„Wir brauchen mehr Bock auf Arbeit“*, zit. nach Braun, Stefan. 23.02.2023. Letzter Zugriff: 11. Juli 2025. [Volltext](#)

- Kölner Stadtanzeiger. 2025. „Ein Akt der Notwehr“. Immer mehr Lehrer flüchten vor Stress und Überlastung in Teilzeit (12.09.2025). Letzter Zugriff: 12. September 2025. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika. 2018. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. *IAQ-Report* 2018-08. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Letzter Zugriff: 22. Juli 2025. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika. 2024. Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit. Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor. *IAQ-Report* 2024-05. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Letzter Zugriff: 11. Juli 2025. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika und Patrick Lazarevic. 2016. Die Erhebungspraxis und Berechnung von Maßzahlen in der Arbeitszeitforschung. Über die Gefahr von Artefakten durch unterschiedliche Messkonzepte und Berechnungsmethoden. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 66 (1): 1-9.
- Kümmerling, Angelika und Dominik Postels. 2020. Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 72 (1): 193–224. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika, Dominik Postels und Christine Slomka. 2017. Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen? Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. *Forschungsförderung Working Paper* Nr. 54. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika, und Vanessa Schmieja. 2021. Arbeitszeiten während der Corona-Pandemie: Wachsende Unterschiede zwischen Frauen und Männern: IAQ-Arbeitszeitmonitor. *IAQ-Report* 2021-07. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ). Letzter Zugriff: 22. Juli 2025. [Volltext](#)
- Kümmerling, Angelika, Lina Zink und Andreas Jansen. 2025. Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. Letzter Zugriff: 22. Juli 2025. [Volltext](#)
- Marx, Karl, und Friedrich Engels. 1984. *Manifest der Kommunistischen Partei* (50. Auflage). Berlin: Dietz Verlag.
- Schäfer, Holger. 2025. Arbeitszeiten: Griechen arbeiten 135 Stunden im Jahr mehr als Deutsche. IW Nachricht 18.05.2025. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Schröder, Martin. 2024. Work motivation is not generational but depends on age and period. *Journal of Business and Psychology*, 39:897–908. [Volltext](#)
- Schulten, Thorsten, und WSI-Tarifarchiv. 2025. Tarifpolitischer Jahresbericht 2024 - Anhaltend hohe Tarifabschlüsse trotz rückläufiger Inflationsraten. *Berichte zur Tarifpolitik* 2024, Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Letzter Zugriff: 03. Juli 2025. [Volltext](#)
- Sopp, Peter, und Alexandra Wagner. 2017. *Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten*. SOEP-papers on Multidisciplinary Panel Data Research 909/2017. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Sozialpolitik-Aktuell. 2025. *Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes (1965 – 2024)*. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. o.J. *Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020*. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. 2019. *Väter arbeiten häufiger als Männer ohne Kinder*. Pressemitteilung Nr. 061 vom 20. Februar 2019. Letzter Zugriff: 21. Juli 2025. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. 2023. 40% der Mütter von Kindern unter drei Jahren sind erwerbstätig. Zahl der Woche Nr. 19 vom 9. Mai 2023. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)

- Statistisches Bundesamt. 2024a. Arbeitsmarkt – Teilzeit. Letzter Zugriff: 08. März 2024. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. 2024b. Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023. Pressemitteilung Nr. N017 vom 26. April 2024. Letzter Zugriff: 06. Oktober 2025. [Volltext](#)
- Statistisches Bundesamt. 2025. Unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte. Letzter Zugriff: 12. September 2025. [Volltext](#)
- Welter, Patrick. 2024. Mehr Arbeit für die Weltmeister der Freizeit. Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ), 25. März 2024. Letzter Zugriff: 17. Juli 2025. [Volltext](#)
- Windscheid-Profeta, Eike. 2024. Jung, faul, wehleidig: Hat die „Gen Z“ den Generationenvertrag gekündigt? WSI-Blog Work on Progress, Teil 8, 04. September 2024. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Letzter Zugriff: 23. Juli 2025. [Volltext](#)
- Windscheid-Profeta, Eike. 2025. Arbeitsvolumen in Deutschland: (wieder) mehr und länger arbeiten für Wohlstand und Wohlfahrt? WSI-Blog Work on Progress, Teil 15, 07. April 2025. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Letzter Zugriff: 12. September 2025. [Volltext](#)
- Wirtz, Anna. 2010. Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. BAuA: Dortmund. Letzter Zugriff: 12. September 2025. [Volltext](#)

Autorin



Dr. Angelika Kümmerling

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der IAQ-Forschungsabteilung
Arbeitszeit und Arbeitsorganisation (AZAO)

Mail: angelika.kuemmerling@uni-due.de

Telefon: +49 203 37 91825

IAQ-Report 2025 | 10

Redaktionsschluss: 18.09.2025

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen

IAQ-Report:

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

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

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

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

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

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

DOI: 10.17185/duepublico/84484

URN: urn:nbn:de:hbz:465-20251013-113146-4

Alle Rechte vorbehalten.