

Arbeitszeitwünsche bleiben häufig unerfüllt

Viele Beschäftigte würden gern mehr oder weniger arbeiten – zum Teil hält die Unzufriedenheit über unerfüllte Arbeitszeitwünsche über Jahre an.

Nicht jeder Arbeitgeber lässt sich darauf ein, seinen Beschäftigten die Arbeitszeit zu ermöglichen, die am besten zur Lebenssituation passt. Dabei würden manche, etwa ältere Hochqualifizierte, die gewisse Einkommenseinbußen verkraften könnten, gern kürzer treten. Andere, zum Beispiel Frauen mit Halbtagsstelle, deren Kinder aus dem Gröbsten heraus sind, würden gern wieder länger arbeiten. Wie weit solche „Arbeitszeitdiskrepanzen“ verbreitet sind, ob sie nur vorübergehend oder dauerhaft bestehen und welche typischen Fälle es gibt, haben Tanja Schmidt, Wenzel Matiaske, Hartmut Seifert, Verena Tobsch und Elke Holst in einer Studie für die Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Ihrer Analyse liegen Befragungsdaten aus dem Sozio-ökonomischen Panel, einer jährlich wiederholten Haushaltbefragung zugrunde. Die Forscherinnen konnten damit auf über 20 000 Angaben von Personen aller Altersgruppen zur Arbeitszeit zurückgreifen. Von „Diskrepanz“ sprechen sie, wenn tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit um mehr als drei Stunden voneinander abweichen.

Die Untersuchung zeigt, dass unerfüllte Arbeitszeitwünsche keineswegs ein Randphänomen sind. In den mittleren Lebensjahren ist beinahe die Hälfte der Befragten dauerhaft unzufrieden mit ihren Arbeitszeiten. Wobei die Ausschläge in beide Richtungen gehen. Allgemein lässt sich der Studie zufolge sagen: Insgesamt dominieren Verkürzungswünsche. Sie sind bei Männern ausgeprägter als bei Frauen. Verlängerungswünsche hingegen spielen bei Frauen eine größere Rolle, vor allem, wenn sie über 30 Jahre alt sind.

Besonders verbreitet ist der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bei älteren höher qualifizierten Beschäftigten – oft hegen sie ihn über viele Jahre. Offenbar gelingt es ihnen nicht, mit der Stundenzahl herunterzugehen. Die Forscherinnen vermuten, dass betriebliche Faktoren dafür verantwortlich sind. Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit kann im Übrigen durchaus mit genereller Zufriedenheit im Job einhergehen. Auch dies ist gerade bei Beschäftigten mit hohen Bildungsabschlüssen zu beobachten. Dauerhafte Verlängerungswünsche kommen eher bei älteren geringer Qualifizierten vor, was nicht zuletzt mit deren Einkommenssituation zusammenhängen dürfte.

Eine wichtige Rolle spielt zudem die Haushaltssituation. So neigen, zumindest in bestimmten Lebensphasen, Beschäftigte mit in Vollzeit beschäftigten Partnerinnen unabhängig vom Geschlecht eher zu Verkürzungswünschen. Frauen und Alleinerziehende in der Altersgruppe von 25 bis

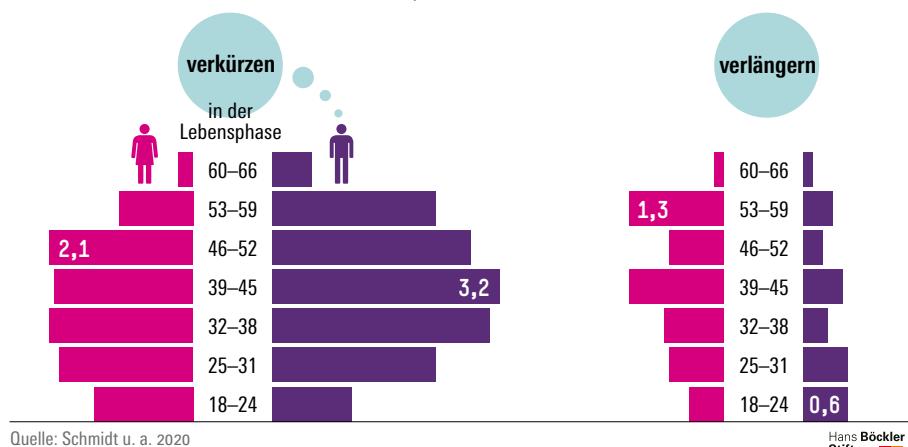
31 Jahren wollen die Arbeitszeit überdurchschnittlich lange verkürzen. Im späteren Lebensverlauf kristallisiert sich dann jedoch eine größere Gruppe von Frauen heraus, die gern dauerhaft länger arbeiten will, diesen Wunsch aber nicht realisieren kann. „Dabei handelt es sich offensichtlich um Frauen, die Kinder betreuen und nur im Minijob oder in Teilzeit erwerbstätig waren“, so die Forscherinnen.

Gegen Ende des Erwerbslebens, ab dem 60. Lebensjahr, sind die Arbeitszeitdiskrepanzen bei beiden Geschlechtern am geringsten. Hier sind es eher hochqualifizierte Männer in kleineren Betrieben, die gern reduzieren würden, dies aber nicht realisieren können.

Es bleibe festzuhalten, resümieren die Wissenschaftlerinnen, „dass Arbeitszeitdiskrepanzen nicht nur in einzelnen Lebensjahren auftreten, sondern dass sich bestimmte Verlaufsmuster für die verschiedenen Lebensphasen finden lassen“. Die verschiedenen Verlaufsmuster beständen teilweise nur eine Lebensphase lang, teilweise „jedoch auch über

Häufig unzufrieden mit der Arbeitszeit

So viele Jahre besteht im Schnitt der Wunsch, die Arbeitszeit zu ...



zwei oder mehr Lebensphasen hinweg“. Als Lebensphasen bezeichnen sie dabei Abschnitte von jeweils sieben Jahren.

Die Ergebnisse machten deutlich, dass gesetzliche oder tarifliche Regelungen zu Wahlarbeitszeiten nötig sind, erklärt der langjährige WSI-Arbeitszeitexperte Seifert. Alle Beschäftigten sollten verbrieftete Ansprüche erhalten, die Arbeitszeiten nach ihren persönlichen Lebensbedingungen zu gestalten und bei Bedarf auch wieder zu ändern. Erste Schritte in diese Richtung hätten neben dem Brückenteilzeitgesetz auch einige Tarifverträge gemacht, die Beschäftigten Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit bieten. ↗

Quelle: Tanja Schmidt, Wenzel Matiaske, Hartmut Seifert, Verena Tobsch und Elke Holst: Verlaufsmuster tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeiten im Lebensverlauf, Working Paper der Forschungsförderung der HBS Nr. 173, Februar 2020