

# Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung

In die arbeitszeitpolitische Diskussion ist neue Bewegung gekommen. Wahlarbeitszeiten werden in unterschiedlichen Varianten gefordert. Anlass hierzu geben unerfüllte Zeitwünsche vieler Beschäftigter. Sie möchten ihre Arbeitszeiten besser mit den im Lebensverlauf wechselnden Anforderungen für Erziehungs- und Pflegezeiten oder für andere nicht-berufliche Aktivitäten abstimmen. Während Diskrepanzen zwischen geleisteten und gewünschten Arbeitszeiten recht gut untersucht sind, ist wenig über die Chancen bekannt, die gewünschten Zeiten auch realisieren zu können. Diese empirische Lücke will der Beitrag ein Stück weit schließen.<sup>1</sup>

HARTMUT SEIFERT, ELKE HOLST, WENZEL MATIASKE, VERENA TOBSCH

## 1. Problemstellung

Für viele Beschäftigte entspricht die Dauer ihrer geleisteten Arbeitszeiten nicht ihren Wünschen. Vollzeitbeschäftigte würden, bei proportionaler Anpassung ihrer Einkommen, durchschnittlich lieber kürzer und Teilzeitbeschäftigte lieber länger arbeiten. Dieses Grundmuster auseinanderklaffender Zeitrealitäten und -wünsche bestätigen zahlreiche Untersuchungen immer wieder (Holst/Schupp 1994; Grözinger et al. 2010; Holst/Seifert 2012; Holst/Wieber 2014; Ehing 2014; Fischer et al. 2015). Erstaunlich ist die relative Stabilität der Befunde. Die Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten sind seit 1993 zwar etwas kleiner geworden, haben sich aber weder bei Frauen und noch weniger bei Männern aufgelöst. Selbst das 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Vollzeitbeschäftigten einen Rechtsanspruch auf Teilzeit sichert, scheint kaum für präferenzgerechte Arbeitszeiten gesorgt zu haben. Zeitdiskrepanzen, die sich nicht kurzfristig auflösen, bedeuten für viele Beschäftigte, auf mögliche Wohlfahrtsgewinne verzichten zu müssen (Wunder/Heineck 2012), zudem können sie die Gesundheit beeinträchtigen (Bell et al. 2011).

Angesichts anhaltender Zeitdiskrepanzen bahnt sich ein arbeitszeitpolitischer Modellwechsel an. Wahlarbeitszeiten sollen die eher uniforme Normalarbeitszeit ablösen. Bundesregierung, Parteien und Gewerkschaften fordern erweiterte Optionen für die Beschäftigten, Dauer und Lage der Arbeitszeit besser nach ihren Lebensbedingungen bestimmen zu können. Im Koalitionsvertrag der Bundesregierung wurde vereinbart, den bisherigen Rechtsanspruch, von Voll- zu Teilzeitarbeit wechseln zu können, durch ein

Rückkehrrecht zu ergänzen (CDU et al. 2013). In der Diskussion sind ferner Wahlmöglichkeiten für Eltern oder Alleinerziehende kleiner Kinder, nach Ablauf des Elterngeldes einer reduzierten vollzeitnahen und öffentlich geförderten Beschäftigung in einem Korridor zwischen 28 und 32 Stunden nachzugehen (Müller et al. 2015). Ähnlich auch die Forderung der IG Metall, „temporäre Abweichungen vom Vollzeitstatus zu legitimieren und (teilweise) zu finanzieren“ (Hofmann/Smolenski 2015, S. 471). Einen Korridor für Wahlarbeitszeiten sehen auch die Vorschläge von Bündnis90/Die Grünen (2015) und – ähnlich – der Friedrich-Ebert-Stiftung (2015) vor, die allen Beschäftigten die Option einräumen sollen, die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 40 und 30 bzw. zwischen 40 und 32 Stunden festlegen und variieren zu können. Das Grünbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2015) bringt einen neuen Flexibilitätskompromiss in die Diskussion, der den Beschäftigten lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle bieten soll. Einen generellen und zugleich offenen Ansatz präsentiert der Entwurf eines Wahlarbeitszeitgesetzes (Deutscher Juristinnenbund 2016). Er verzichtet auf konkrete Arbeitszeitmodelle und benennt vielmehr als generelle Zielsetzung die Verpflichtung der Betriebe, auf individuell geäußerte Zeitwünsche der Beschäftigten zu reagieren

1 Der Beitrag entstand im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf: Frauen und Männer zwischen Haushaltskontext und betrieblicher Arbeitszeitpolitik (ALHaBA)“ (Projektnummer 2014–768–3). Weitere Informationen unter <http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2014-768-3>.

und entsprechende Regelungen zu vereinbaren, die sowohl den Beschäftigten- als auch den betrieblichen Zeitinteressen bestmöglich entgegenkommen.

Die in all diesen Ansätzen angestrebte Neuausrichtung der Arbeitszeit folgt der dem Konzept der „garantierten Optionalität“ (Hinrichs/Wiesenthal 1984) zugrunde liegenden Idee, den Beschäftigten Optionen zuzusichern, entsprechend ihrer persönlichen Lebenslage und ihren jeweiligen Bedürfnissen von der Normalarbeitszeit abweichen zu können. Regulierte Variabilität soll das bisherige Modell der mehr oder minder gleichförmigen Regelarbeitszeit modifizieren. Die (tarifliche) Regelarbeitszeit bildet die Referenzgröße bzw. den „Rückzugspunkt“ in einem variablen Rahmen.

Während das Phänomen der Zeitdiskrepanzen relativ gut ausgeleuchtet ist, bleibt die Frage offen, inwieweit es Beschäftigten bisher bereits gelingt, ihre Zeitwünsche zu realisieren. Querschnittsvergleiche von Zeitdiskrepanzen lassen offen, inwieweit die zu einem späteren Zeitpunkt festgestellten Zeitdiskrepanzen von den gleichen oder von völlig anderen Beschäftigten geäußert werden, die Population sich geändert hat oder konstant geblieben ist. Unklar bleibt vor allem, ob die zu einem bestimmten Zeitpunkt beobachteten Zeitpräferenzen zu einem späteren Zeitpunkt realisiert werden konnten, sich geändert haben oder weiterhin bestehen. Diese Fragen lassen sich nur mit auf Paneldaten basierenden Längsschnittanalysen beantworten, die nachfolgend auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt werden. Zunächst rekapituliert der Beitrag kurz den Stand der Forschung über Zeitwünsche und -diskrepanzen (Abschnitt 2). Die folgende empirische Analyse gleicht gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten ausgewählter Beschäftigtengruppen miteinander ab (3). Anschließend wird der Frage nachgegangen, inwieweit es Beschäftigten gelingt, Zeitdiskrepanzen aufzulösen. Für diese Analyse wird der dreijährige Zeitraum zwischen 2011 und 2014 betrachtet (4).

## 2. Stand der Forschung

Arbeitszeitdiskrepanzen stellen kein neues Phänomen dar und sind für zahlreiche Länder nachgewiesen. Ein Teil der Beschäftigten wünscht länger und ein anderer kürzer zu arbeiten. Im ersten Fall spricht man von Unter- und im zweiten von Überbeschäftigung. Das Ausmaß der Zeitdiskrepanzen differiert allerdings erheblich je nach Land, Personengruppe, Zeitpunkt und Datensatz. In einem Vergleich von 21 vornehmlich westlichen Industrieländern zeigen Sousa-Poza/Henneberger (2002) mit Daten des International Social Survey Programme von 1997, dass in den meisten der untersuchten Länder die Mehrheit der Beschäftigten keine Änderungen ihrer Arbeitszeiten wünscht; die Mehrheit derer mit Änderungswünschen gibt an, unterbeschäftigt zu sein, also länger arbeiten zu wollen. Etwas anders

sehen die Befunde für die Länder der Europäischen Union aus (Eurofound 2012). Zwar favorisierte 2010 in den meisten Ländern die Mehrheit die aktuell geleistete Arbeitszeit, die Änderungswünsche gingen aber in fast allen Ländern überwiegend in Richtung Verkürzung.

Zeitdiskrepanzen werden durch das Geschlecht, das Einkommen, das Alter und den Qualifikationsgrad der Beschäftigten beeinflusst. Bei atypischen Arbeitszeiten (Schicht- und Nachtarbeit) sowie hoher Arbeitsintensität steigt der Verkürzungswunsch. Für die Schweiz zeigt eine Analyse, dass flexible Arbeitszeiten, beruhend auf Möglichkeiten, Beginn und Ende des Arbeitstages bestimmen zu können, das Ausmaß der Zeitdiskrepanzen mindern (Sousa-Poza/Henneberger 2001). Auch in den USA wünscht nur eine Minderheit andere Arbeitszeiten (Golden/Gebreselassie 2007), von der wiederum die Mehrheit länger arbeiten möchte. Kürzere Arbeitszeiten favorisieren verheiratete Frauen und Mütter kleiner Kinder sowie hochqualifizierte Beschäftigte mit hohem Einkommen und langen Arbeitszeiten. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Tseng/Wooden (2005), Bloemen (2008) und Drago et al. (2009) für Australien, wo Beschäftigte mit nur kurzen Arbeitszeiten (Teilzeitarbeit) überwiegend länger und Beschäftigte mit langen, weit über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten überwiegend kürzer arbeiten möchten. Zudem macht die eher zu den Ausnahmen zählende Längsschnittanalyse von Drago et al. (2009) deutlich, dass Arbeitszeitwünsche stark von familialen Veränderungen (Geburt von Kindern, Tod des Partners usw.) abhängen. In Partnerbeziehungen sind (in Australien) die individuellen Arbeitszeitwünsche nicht unabhängig von den jeweiligen tatsächlichen Arbeitszeiten (Tseng/Wooden 2005). Ähnliche Befunde für die USA zeigen Clarkberg/Moen (2001).

Für Deutschland zeichnen die Analysen je nach verwendeter Datenquelle ein uneinheitliches Bild. Informationen über tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten liefern regelmäßig der Mikrozensus (MZ) und das SOEP<sup>2</sup> sowie für einzelne Jahre Eurofound (2012) und Fischer et al. (2015). Während die auf der zweiten Datenquelle basierenden Analysen für die Mehrheit der Beschäftigten suboptimale Arbeitszeiten indizieren (Holst/Schupp 1994; Merz 2002; Pollmann-Schult 2009; Grözingen et al. 2010; Wanger 2011; Holst/Seifert 2012; Holst/Wieber 2014), ist es bei Ar-

2 Sowohl die Platzierung als auch die Formulierungen der Fragen für die tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit bzw. die Bezugspunkte (letzte Woche vs. normalerweise, inkl. Überstunden und Bereitschaftszeiten) unterscheiden sich. Außerdem beziehen Analysen zur Quantifizierung von Zeitdiskrepanzen auf Basis des Mikrozensus Erwerbstätige, abhängig Beschäftigte und Selbstständige im Alter von 15 bis zu 74 Jahren ein (Ehing 2014), während sich SOEP-basierte Analysen auf abhängig Beschäftigte und teilweise nur auf die Altersgruppe zwischen 18 und 64 Jahren beziehen (Holst/Seifert 2012).

beiten mit dem MZ (Rengers 2010; Ehing 2014) und der Erhebung von Fischer et al. (2015) die Minderheit, mit den Daten von Eurofound (2012) etwa die Hälfte.<sup>3</sup>

Ähnlich wie bei den internationalen Untersuchungen hängen auch in Deutschland die Wünsche nach Arbeitszeitveränderung stark von personenbezogenen Merkmalen ab wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Grad der beruflichen Ausbildung oder individueller und familialer Einkommenshöhe sowie dem Partnerschaftsstatus (Merz 2002; Grözingen et al. 2010; Pollmann-Schult 2009; Fischer et al. 2015). Weitaus weniger Beachtung als Individual- und Haushaltsmerkmale finden arbeitsplatzbezogene Faktoren.

Bei den erwähnten Arbeiten über Zeitdiskrepanzen handelt es sich überwiegend um Querschnittsbetrachtungen, nur wenige Analysen gehen der Frage nach, ob und in welchem Maße Beschäftigte die gewünschten Arbeitszeiten auch realisieren können. Mit Paneldaten zeigen Altonji/Paxson (1990) für die USA, Böheim/Taylor (2004) für Großbritannien und van Echtelt et al. (2006) für die Niederlande, dass Arbeitszeitdiskrepanzen sowohl betriebsexterne als auch -interne Arbeitsplatzmobilität steigern und ein Arbeitsplatzwechsel eher dazu führt, die gewünschten Arbeitszeiten zu realisieren. Die letztgenannte Studie liefert außerdem eine Erklärung für die teilweise Persistenz von Zeitdiskrepanzen. Sie identifiziert bei der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit eine „new form of lumpiness“, die auf projektförmig angelegten Arbeitsaufgaben („lumps“) bei einem hohen Grad an teilautonomer Selbstbestimmung der Beschäftigten über die eigene Arbeit (und teilweise auch Arbeitszeit) beruht und zu längeren Arbeitszeiten als gewünscht führt. Es kommt zu einem „autonomy paradox“ (ebd., S. 508), welches darin besteht, dass die Beschäftigten die durchaus mögliche Autonomie nicht im Sinne ihrer Zeitpräferenzen nutzen. Außerdem können „peer effects“ (Collewet et al. 2015) präferenzgerechtes Arbeitszeitverhalten beeinträchtigen. Die eigeninitiierte Reduzierung der Arbeitszeit bleibt dann trotz des Verkürzungswunsches eine Illusion. Neben arbeitsorganisatorischen Schwierigkeiten machen Fischer et al. (2015) vor allem fehlendes Verständnis bei den Vorgesetzten als Gründe aus, dass Beschäftigte nicht die gewünschten Arbeitszeiten umsetzen können. Offen bleibt aber, ob die Beschäftigten in jedem Fall ihre Arbeitszeitwünsche auch gegenüber Vorgesetzten reklamiert haben.

ren, ist zunächst zu klären, ob jede beobachtete Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit in die Analyse einbezogen wird oder Mindestwerte zugrunde gelegt werden. Außerdem ist der Zeitraum für eine mögliche Umsetzung der Arbeitszeitwünsche festzulegen. Zu beiden Größen fehlen empirische Studien und Erfahrungswerte. Wir vermuten, dass mit steigendem Umfang der gewünschten Arbeitszeitänderungen auch die Intensität wächst, mit der die Beschäftigten dieses Ziel gegenüber Vorgesetzten verfolgen oder die betrieblichen Interessenvertretungen einschalten. Wünsche nach größeren, mit proportionalen Einkommensänderungen verbundenen Arbeitszeitänderungen lassen darauf schließen, dass es relevante Gründe hierfür gibt, die im Zweifel auch die Mobilitätsoption nicht ausschließen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass für die Auswertungen eine ausreichende Fallzahl zur Verfügung steht.

Vor dem Hintergrund der getroffenen Plausibilitätsannahmen unterscheiden wir für diese Untersuchung zwischen Personen mit erheblichem Änderungswunsch (um *mindestens fünf Stunden* pro Woche) und Personen, die kaum eine Änderung ihrer Arbeitszeit wünschen (unter fünf Stunden pro Woche). Unter Berücksichtigung der Richtung der Veränderungswünsche ergeben sich folgende drei Gruppen: Personen mit Wunsch nach

- kürzerer Arbeitszeit (um mindestens fünf Stunden)
- Beibehaltung der Arbeitszeit (gewünschte Veränderung unter fünf Stunden)
- längerer Arbeitszeit (um mindestens fünf Stunden).

Für diese Gruppen werden in einem ersten Schritt die jeweiligen Quantitäten und soziodemografischen Strukturmerkmale beschrieben. Im nächsten Schritt wird ermittelt, ob Beschäftigte mit einem Änderungswunsch der Arbeitszeit eine merkliche Änderung der tatsächlichen Arbeitszeit (von *mindestens drei Stunden pro Woche*) in Richtung des Arbeitszeitwunsches erreichen und, wenn ja, in welchem Umfang.

Als Zeitraum für die Umsetzung von Arbeitszeitwünschen wählen wir drei Jahre. Hierfür spricht, dass Betriebe eine gewisse Zeit für entsprechende zeit- und arbeitsorganisatorische Anpassungen benötigen. Ferner bietet dieser Zeitraum die Möglichkeit zu untersuchen, ob es zu Mobilitätsanforderungen gekommen ist, für die Beschäftigte ebenfalls Zeit benötigen. Für einen Arbeitsplatzwechsel werden sie sich vermutlich erst nach gescheiterten Versuchen der Arbeitszeitänderung entscheiden. Dagegen ist bei Wünschen nach Arbeitszeitveränderungen, die auf familialen bzw. Status-Änderungen (Gründung bzw. Trennung von Lebensgemeinschaft, Geburt von Kindern, Arbeitslosigkeit der Partnerin oder des Partners usw.) beruhen, eher von kurzfristiger Anpassung der Arbeitszeit auszugehen. Deshalb werden Ände-

### 3. Realisierungschancen von Arbeitszeitwünschen: empirische Analyse

#### 3.1 Ausgangsüberlegungen und Vorgehen

Für die Untersuchung, inwieweit es Beschäftigten gelingt, ihre gewünschten Änderungen der Arbeitszeit zu realisie-

3 Die Fragestellung bei Eurofound ist jedoch nur bedingt vergleichbar, da der Wunsch nach veränderten Arbeitszeiten mit der Kondition verknüpft ist „to earn a living“ (Eurofound 2012, S. 38). Die Analyse bezieht außerdem die Selbstständigen mit ein.

rungen im gesamten Dreijahreszeitraum verfolgt und für die jährlichen Messzeitpunkte indiziert.

Für diese Untersuchung legen wir, wie bereits erwähnt, einen Dreijahreszeitraum bis zum aktuell verfügbaren Jahr der SOEP-Daten fest: 2011 bis 2014. Die Realisierungschancen sowie der Umfang der Arbeitszeitannäherung beziehen sich in dieser Analyse auf Arbeitszeitdiskrepanzen im Jahr 2011 und die Änderung der tatsächlichen Arbeitszeiten bis zum Jahr 2014. Dabei wird nicht berücksichtigt, wie lange die Wünsche bereits vor Beginn der Untersuchungsphase, also vor 2011, existierten (linkszensierte Laufzeit der Änderungswünsche). Ebenso wenig ausgeleuchtet bleibt der Zeitraum nach 2014 (rechtszensierte Laufzeit der Arbeitszeitwünsche). Aus Gründen der Vergleichbarkeit müsste als zeitlicher Beginn der Zeitpunkt gewählt werden, an dem zum ersten Mal ein Änderungswunsch angezeigt wird, um diesen im weiteren Zeitverlauf zu analysieren. In dieser ersten, eher explorativ angelegten Studie soll hierauf verzichtet werden; das Augenmerk gilt der kurzfristigen Perspektive ungeachtet der erwähnten Einschränkungen.

Unbekannt bleibt, ob Beschäftigte mit dem Wunsch nach ausgeprägten Arbeitszeitänderungen diesen auch gegenüber Vorgesetzten und betrieblichen Interessenvertretern äußern und, falls ja, mit welchem Nachdruck. Diese Informationen liegen in den zugrunde gelegten SOEP-Daten nicht vor, wir können dies daher nur unterstellen. Hinweise hierauf lassen sich jedoch gewinnen, wenn sich zeigen ließe, dass Beschäftigte mit ausgeprägtem Wunsch nach Arbeitszeitänderungen ihre Arbeitszeiten tatsächlich häufiger in die gewünschte Richtung ändern als Arbeitszeitzufriedene. Sollte dies der Fall sein, könnte man diesen Befund als Indikator dafür ansehen, dass der Änderungswunsch (in einer unbekannten Zahl der Fälle) auch reklamiert wurde. Offen bleibt allerdings, ob unerfüllte Wünsche auf mangelnde Initiativen der Beschäftigten oder fehlende Bereitschaft der Betriebe zurückzuführen sind.

### 3.2 Daten und Methode

Die Analyse stützt sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panel (SOEP, Version v31). Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte repräsentative Wiederholungsbefragung. Im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) werden von TNS Infratest Sozialforschung erwachsene Personen aus etwa 20.000 Haushalten befragt (Wagner et al. 2007). Das SOEP umfasst somit Informationen von mehr als 40.000 Personen einschließlich der im Haushalt lebenden Kinder. Aufgrund des Ausfallens von Personen („Panelmortalität“) und Aufstockungen der Stichprobe sind die Fallzahlen im Zeitverlauf nicht konstant. Die Veränderungen in der Stichprobengröße werden bei Gewichtung und Hochrechnung des SOEP berücksichtigt (Kroh 2010). Die Daten geben Auskunft über zahlreiche individuelle und beschäftigungsrelevante Merkmale, so auch über tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten.

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf den Beobachtungszeitraum von 2011 bis 2014 und umfassen alle abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende, Praktikanten, erwerbstätige Rentner), die in diesem Zeitraum mindestens 18 und höchstens 67 Jahre alt waren. Da die Arbeitszeiten im Fokus dieser Analysen stehen, werden nur Personen berücksichtigt, die sowohl bei der tatsächlichen als auch bei der gewünschten Arbeitszeit gültige Angaben gemacht haben. Des Weiteren werden Personen ausgeschlossen, die sich mehr als 60 Wochenstunden als regelmäßige Arbeitszeit wünschen, da dies die gesetzlich zulässige Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt. Es verbleiben damit in der Stichprobe des SOEP pro Beobachtungsjahr zwischen 10.000 und 12.000 befragte Beschäftigte. Da die Befragten des SOEP jedes Jahr wiederholt befragt werden, sind individuelle Änderungen im Zeitverlauf analysierbar. Die deskriptiven Ergebnisse sind hochgerechnet und gewichtet für Gesamtdeutschland.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Zeitdiskrepanzen

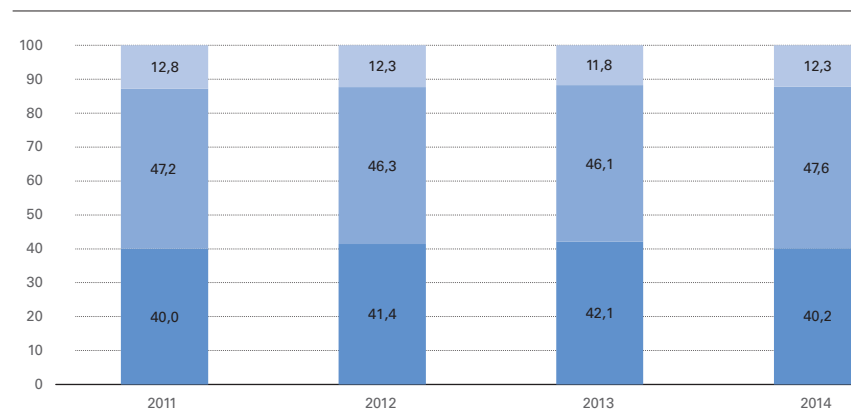
Insgesamt ist etwas mehr als die Hälfte (im Jahr 2011 rund 53 %) aller abhängig Beschäftigten mit der bestehenden Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit unzufrieden ►

ABB. 1

#### Arbeitszeitdiskrepanzen\*, 2011 – 2014

Angaben in Prozent

- Verlängerung um mind. 5 Stunden/Woche gewünscht
- kaum Veränderung gewünscht (bis unter 5 Stunden/Woche)
- Verkürzung um mind. 5 Stunden/Woche gewünscht



\*Verteilung der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

Quelle: SOEP (v31); Berechnungen der Autoren.

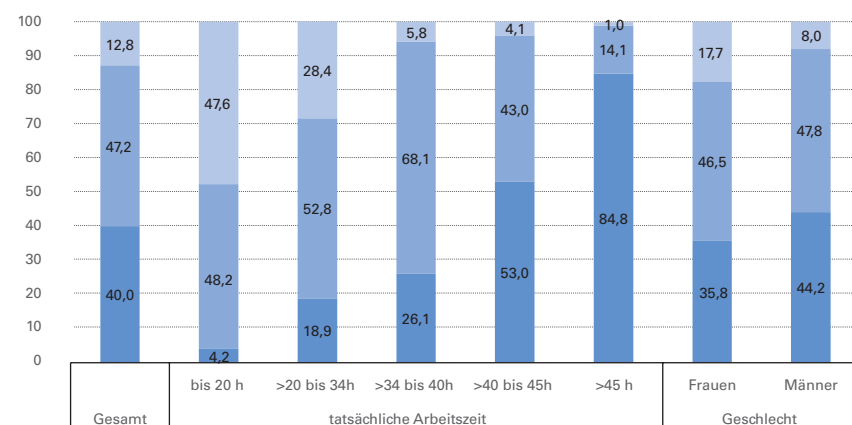


ABB. 2

**Arbeitszeitdiskrepanzen\* nach tatsächlicher Arbeitszeit und Geschlecht, 2011**

Angaben in Prozent

- Verlängerung um mind. 5 Stunden/Woche gewünscht
- kaum Veränderung gewünscht (bis unter 5 Stunden/Woche)
- Verkürzung um mind. 5 Stunden/Woche gewünscht



\*Verteilung der Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit.

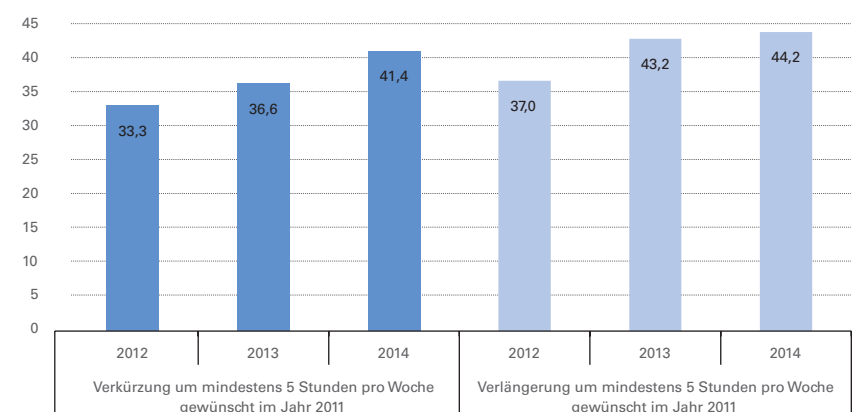
Quelle: SOEP (v31); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

ABB. 3

**Reduzierung der Arbeitszeitdiskrepanzen, 2011 – 2014\***

Anteil der Beschäftigten in Prozent nach Art des Wunsches in 2011



\*Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden pro Woche in 2012, 2013 und 2014 an gewünschte Arbeitszeit aus dem Jahr 2011.

Quelle: SOEP (v31); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

und strebt eine Änderung um mindestens fünf Stunden pro Woche an (Abbildung 1). Der Anteil ist über den hier betrachteten Zeitraum relativ stabil. Dieser Befund ist nicht überraschend, da sich die durchschnittlich gewünschten Wochenarbeitszeiten im Zeitverlauf ebenfalls

kaum verändert haben und in etwa den durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeiten entsprechen (Holst/Wieber 2014).

Es ist zu vermuten, dass Beschäftigte, die keine oder allenfalls eine Veränderung bis unter fünf Stunden pro Woche (entweder kürzer oder länger) anstreben, mit ihrer Arbeitszeit eher zufrieden sind. Die Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit beträgt bei dieser Gruppe im Durchschnitt rund eine halbe Stunde pro Woche, während diejenigen mit größeren Veränderungswünschen (um mindestens fünf Stunden pro Woche) ihre Arbeitszeit im Schnitt um etwa elf Stunden verändern möchten.

Noch am ehesten entsprechen Wünsche und Wirklichkeit der Arbeitszeit bei Beschäftigten, deren tatsächliche Arbeitszeit zwischen 34 und 40 Stunden pro Woche liegt (Abbildung 2). Steigt die Arbeitszeit über 40 Stunden, verstärkt sich auch deutlich der Wunsch nach Veränderung, vornehmlich nach Verkürzung.

Beschäftigte mit Arbeitszeiten bis zu 34 Stunden pro Woche wünschen hingegen eher eine Arbeitszeitverlängerung, vor allem geringfügig Beschäftigte mit weniger als 20 Stunden pro Woche (47,6%). Von denjenigen, die sich größere Änderungen ihrer Arbeitszeit wünschen, votiert die weit überwiegende Mehrheit für Verkürzungen. Bei Männern ist der Wunsch häufiger (44,2%) als bei Frauen (35,8%) und, was nicht überrascht, ebenfalls bei denjenigen mit langen Arbeitszeiten von 45 und mehr Stunden pro Woche (84,8%) als bei denjenigen mit kurzen Arbeitszeiten bis zu 20 Stunden (4,2%).

Nur ein relativ kleiner Anteil der Beschäftigten (12,8%) möchte länger arbeiten, deutlich mehr Frauen (17,7%) als Männer (8,0%). Wie erwartet, nimmt der Anteil der Beschäftigten mit Wunsch nach längerer Arbeitszeit mit zunehmender Dauer der aktuell geleisteten Wochenarbeitszeit stark ab, von 47,6% bei den Beschäftigten mit kurzen Arbeitszeiten von bis zu 20 Stunden auf lediglich 1,0% bei Beschäftigten, die über 45 Stunden arbeiten.

Die Veränderungswünsche sind sehr ausgeprägt mit durchschnittlich 10,5 Stunden in Richtung kürzere Arbeitszeiten und etwa 11,5 Stunden in die andere Richtung. Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit entsprechendem Veränderungswunsch. Die größten Zeitdiskrepanzen bestehen bei Beschäftigten mit besonders kurzen Arbeitszeiten von maximal 20 Stunden, die durchschnittlich 14,3 Stunden länger arbeiten möchten, demgegenüber wünschen Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von mehr als 45 Stunden durchschnittlich 13,6 Stunden mehr freie Zeit.

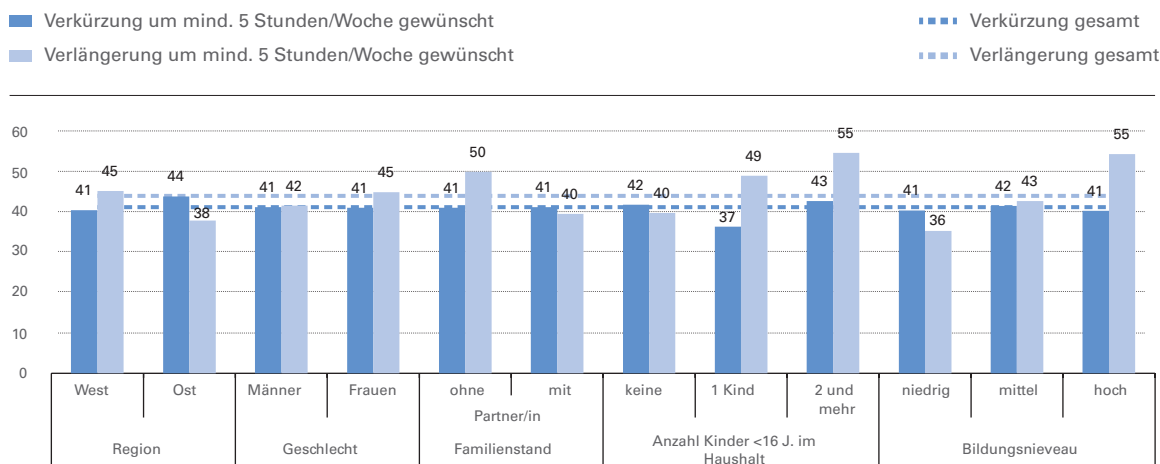
**4.2 Realisierung von Arbeitszeitwünschen**

In erster Annäherung werden im Folgenden nur Arbeitszeitänderungen von mindestens drei Stunden (in Richtung des Arbeitszeitwunsches) betrachtet. Abbildung 3 zeigt, in welchem Maße es den Beschäftigten nach einem, zwei und nach drei Jahren gelingt, ihre präferierten Arbeitszeiten aus

ABB. 4

### Reduzierung der Arbeitszeitdiskrepanzen nach drei Jahren – individuelle und haushaltsbezogene Merkmale\*

Anteil der Beschäftigten in Prozent



\*Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden/Woche in 2014 an gewünschte Arbeitszeit in 2011.

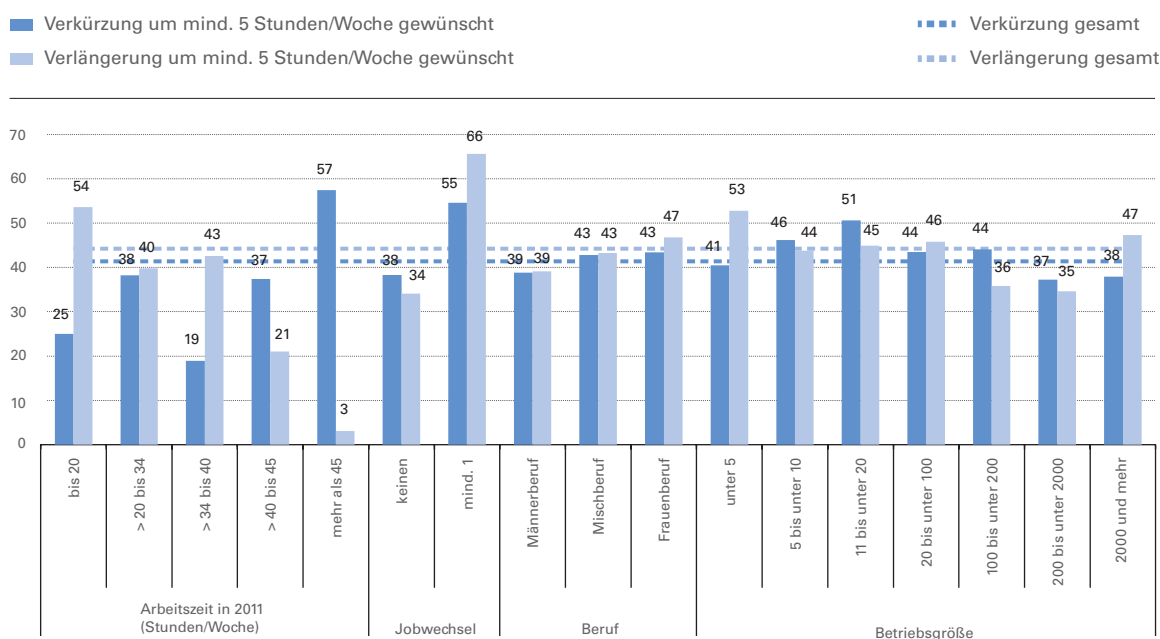
Quelle: SOEP (v31); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

ABB. 5

### Reduzierung der Arbeitszeitdiskrepanzen nach drei Jahren – arbeitsplatzbezogene Merkmale\*

Anteil der Beschäftigten in Prozent



\*Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden/Woche in 2014 an gewünschte Arbeitszeit in 2011.

Quelle: SOEP (v31); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

dem Jahr 2011 zu realisieren bzw. ihre tatsächliche Arbeitszeit in die gewünschte Richtung zu verändern.

Entsprechend dieser Abgrenzung gelingt es etwas mehr als zwei Fünfteln der Beschäftigten, nach drei Jahren (2014) die tatsächliche Arbeitszeit in Richtung der Arbeitszeitpräferenz um mindestens drei Stunden anzupassen. Diejenigen mit Wunsch nach längerer Arbeitszeit erreichen dieses Ziel bereits nach zwei Jahren (2013). Der weitaus überwiegende Teil der Anpassung der Arbeitszeit findet bereits zwischen den beiden ersten Beobachtungszeitpunkten (von 2011 auf 2012) statt, in den folgenden Jahren schließt sich die Schere zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit nur noch geringfügig. Die Realisierungschancen für gewünschte Arbeitszeitverkürzungen scheinen dagegen kontinuierlich anzusteigen, vor allem bei denen, die mehr als 50 % der Arbeitszeitdiskrepanz ausgleichen können. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere große Veränderungswünsche erst nach einer gewissen Zeit eingelöst werden können.

Differenziert man die Reduzierung von Arbeitszeitdiskrepanzen im betrachteten Zeitraum von 2011 bis 2014 nach individuellen und haushaltsbezogenen Merkmalen, zeigt sich folgendes Bild (Abbildung 4): Arbeitszeitverkür-

zungen um mindestens drei Stunden gelingen in Ost- eher als in Westdeutschland und Beschäftigten mit zwei Kindern eher als Personen mit einem Kind, was damit zu tun haben könnte, dass diese Personen aufgrund der erhöhten außerbetrieblichen Zeitanforderungen ihre Arbeitszeitwünsche vehementer reklamieren und dabei auch auf größeres Verständnis bei den Vorgesetzten stoßen. Ansonsten zeigen sich kaum Differenzen zwischen den Geschlechtern oder den Qualifikationsgraden der Beschäftigten.

Größere Unterschiede lassen sich bei der Arbeitszeitverlängerung beobachten. So gelingt es einem größeren Anteil der Beschäftigten in West- als in Ostdeutschland, die Arbeitszeit um mindestens drei Stunden zu verlängern, ebenso eher Beschäftigten ohne als mit Partner oder Partnerin, eher mit steigender Kinderzahl und außerdem mit steigendem Qualifikationsniveau. Auf welche Faktoren diese Befunde zurückzuführen sind, kann in dieser explorativ angelegten Studie noch nicht aufgezeigt werden und bleibt späteren Analysen vorbehalten.

Auskunft über die Realisierung der Arbeitszeitwünsche gibt neben dem Anteil der Beschäftigten außerdem der Umfang der tatsächlichen Arbeitszeitänderung in Relation zur Arbeitszeitdiskrepanz. Die Werte der realisierten Arbeitszeiten gehen teilweise sogar über die angestrebten Zielgrößen hinaus, vor allem bei den gewünschten Arbeitszeitverlängerungen. Überraschend ist, dass sich die Chancen einer Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern kaum unterscheiden. Bei gewünschter Arbeitszeitverlängerung sind die Chancen der Frauen im Vergleich zu Männern sogar etwas höher. Hinsichtlich des Umfangs der erfolgten Annäherung (Änderung der tatsächlichen Arbeitszeit in Relation zur Diskrepanz) können Frauen im Schnitt ihre Arbeitszeitwünsche (Verkürzung wie Verlängerung) leicht „übererfüllen“ (106 bzw. 104 %), die Männer dagegen Verkürzungen nur zu 87 %, Verlängerungen jedoch um durchschnittlich 120 %. Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau und Verkürzungswunsch und Beschäftigte mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt und Verlängerungswunsch können die Arbeitszeiten überdurchschnittlich weit an die gewünschten Werte angleichen. Zu berücksichtigen ist, dass es sich hierbei um deskriptive bivariate Befunde handelt. Die Interaktion zwischen den Merkmalen sowie weitere Merkmale sind bisher nicht berücksichtigt.

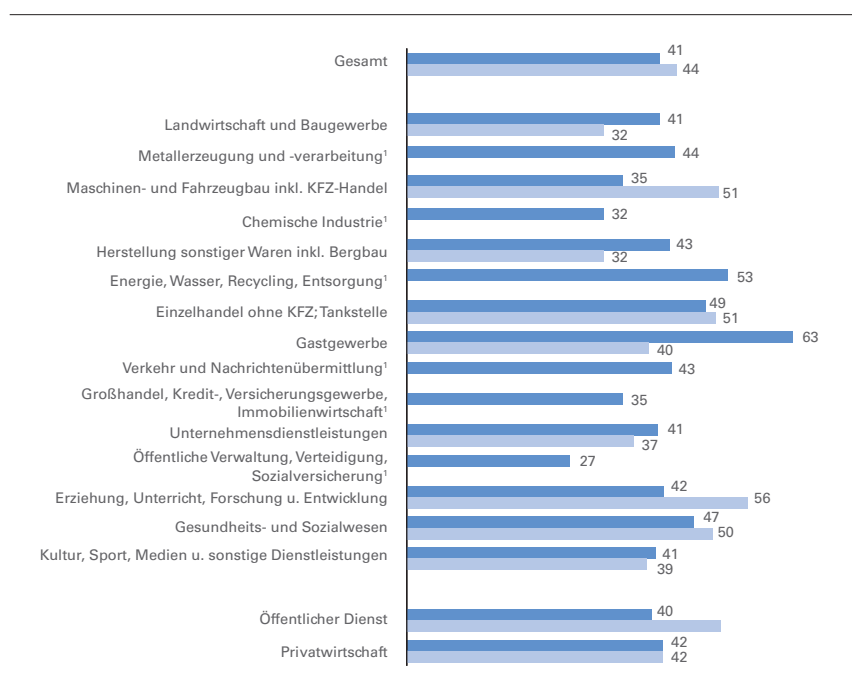
Auch bei den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen zeigen sich teilweise starke Differenzen (Abbildung 5). Die Chance, eine Arbeitszeitverkürzung von mindestens drei Stunden realisieren zu können, ist besonders hoch für Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten (von mehr als 45 Stunden) sowie für Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten. Und umgekehrt sind Arbeitszeitverlängerungen für Beschäftigte mit kurzen Arbeitszeiten (insbesondere unter 20 Stunden) in kleineren oder in Großbetrieben eher umsetzbar. In typischen Männerberufen (Berufe, in denen der Männeranteil mindestens 70 % beträgt) sind Arbeitszeitveränderungen (Verkürzungen und Verlängerungen) etwas weniger häufig zu erreichen als in typischen Frauenberufen

ABB. 6

## Reduzierung der Arbeitszeitdiskrepanzen nach drei Jahren\* – Branchen und Sektoren

Anteil der Beschäftigten in Prozent

■ Verkürzung um mind. 5 Stunden/Woche gewünscht  
■ Verlängerung um mind. 5 Stunden/Woche gewünscht



\*Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit um mindestens 3 Stunden/Woche in 2014 an gewünschte Arbeitszeit in 2011.

<sup>1</sup>Fallzahl für Verlängerung zu gering.

Quelle: SOEP (v31); Berechnungen der Autoren.

WSI Mitteilungen

(Berufe, in denen der Frauenanteil mindestens 70 % beträgt) und in Mischberufen (restliche Berufe, Frauenanteil über 30 und unter 70 %).

Für Verkürzungs- wie für Verlängerungswünsche gilt: Ein Jobwechsel – auch innerbetrieblich – wirkt sich positiv auf die Reduzierung von Arbeitszeitdiskrepanzen aus. Bei einem Arbeitsplatzwechsel können 55 % der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch die Arbeitszeit um mindestens drei Stunden pro Woche verkürzen. Und umgekehrt können 66 % derer, die eine Verlängerung wünschen, diese auch realisieren, während die Werte für die Vergleichsgruppe ohne Jobwechsel bei lediglich 38 bzw. 34 % liegen.

Beim Zielerreichungsgrad, gemessen am Umfang der Änderung der Arbeitszeit in Relation zur ursprünglichen Diskrepanz, zeigen sich größere Differenzen bei den Arbeitszeitverkürzungen. Beschäftigte mit langen und überlangen Arbeitszeiten (mehr als 40 und mehr als 45 Stunden) erreichen nur 93 bzw. 88 % ihrer präferierten Zielmargen, während Beschäftigte mit geringerer Arbeitszeit ihre neue Arbeitszeit durchschnittlich sogar auf Werte jenseits der angestrebten Zielgrößen senken können.

Wirtschaftsstrukturelle Faktoren beeinflussen offensichtlich die Chancen, die gewünschten Arbeitszeiten innerhalb von drei Jahren realisieren zu können (Abbildung 6). Für Verkürzungen stehen die Chancen am besten im Gastgewerbe, deutlich geringer im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung. Die Arbeitszeiten zu verlängern, gelingt dagegen am häufigsten im Bereich Erziehung, Unterricht, Forschung und Entwicklung sowie im öffentlichen Dienst. Allerdings können Beschäftigte in Betrieben der Privatwirtschaft im Vergleich zu denen im öffentlichen Dienst ihre tatsächlichen Arbeitszeiten im Schnitt etwas näher an ihre Präferenzarbeitszeit annähern. Offen bleibt in dieser explorativen Studie, welche Rolle hierbei die industriellen Beziehungen, tarifliche Vereinbarungen, betriebliche Interessenvertretungen usw. spielen.

## 5. Fazit

Der Beitrag beleuchtet in erster Annäherung Möglichkeiten, Arbeitszeitwünsche realisieren zu können. Insgesamt deuten die deskriptiven Befunde darauf hin, dass Änderungen der tatsächlichen Arbeitszeit zwar relativ zeitnah erreicht werden können, jedoch nicht in vollem Umfang. Von Wahlarbeitszeiten kann also noch längst nicht die Rede sein. Insofern besteht kein Anlass, auf gesetzliche oder tarifliche Regelungen einer Wahlarbeitszeit zu verzichten. Die Verlängerung der Arbeitszeit gelingt etwas schneller und zugleich in größerem Umfang (gemessen an den Präferenzen) als umgekehrt die Verkürzung. Die Chance einer Annäherung bei gewünschter Arbeitszeitverkürzung liegt nach drei Jahren bei etwa 41 % und unterscheidet sich kaum hinsichtlich soziodemografischer Merkmale. Sie ist jedoch für Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben etwas höher und besonders hoch bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten. Gewünschte Arbeitszeitverlängerung erreichen etwa 44 % der Beschäftigten nach drei Jahren. Dies ist eher realisierbar für Beschäftigte, die mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt leben, ohne Partnerin oder Partner, Qualifizierte und Höherqualifizierte sowie Beschäftigte mit weniger als 20 Wochenstunden, in Betrieben bis unter 100 Beschäftigte oder in Großbetrieben mit 2000 und mehr Beschäftigten sowie im öffentlichen Dienst. Eine Auflösung der Arbeitszeitdiskrepanzen durch Annäherung der tatsächlichen Arbeitszeit in Richtung des Wunsches können in etwas größerem Umfang offenbar diejenigen realisieren, die sich eine Verlängerung der Arbeitszeit wünschten. Das trifft insbesondere auf Männer, Beschäftigte mit

Kindern unter 16 Jahren im Haushalt, Hochqualifizierte sowie Beschäftigte in größeren Betrieben und in der Privatwirtschaft zu. Verkürzungswünsche sind hingegen in größerem Umfang für Frauen, Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau, mit mittlerer Arbeitszeit (34 bis 40 Stunden) sowie für Beschäftigte in Kleinbetrieben bis 20 Beschäftigte realisierbar.

Erste multivariate Schätzungen deuten darauf hin, dass sich insbesondere die positiven Effekte eines Arbeitsplatzwechsels sowie die hohe Relevanz der tatsächlichen Arbeitszeit und damit verbunden die Größe der Zeitdiskrepanz bestätigen und als statistisch signifikant erweisen, wenn es darum geht, Arbeitszeitdiskrepanzen durch Änderung der tatsächlichen Arbeitszeit zu reduzieren. Weitere mögliche Einflussfaktoren wie bspw. die partnerschaftliche Arbeitsteilung, regionale Arbeitsmarktlage, Souveränität über die Lage der Arbeitszeit und besondere Arbeitszeiten wie Wochenend-, Nacht- und Schichtarbeit sollten in zukünftigen multivariaten Analysen berücksichtigt werden.

In weiteren Untersuchungsschritten im Rahmen des laufenden Projektes „ALHaBA“ (vgl. Fußnote 1) wird es darum gehen, zum einen auf der betrieblichen Seite die Faktoren zu identifizieren, die die Chancen beeinflussen, Arbeitszeitdiskrepanzen auflösen zu können. Zum anderen soll der Blick von der kurz- zur langfristigen Perspektive wechseln und in multivariaten Analysen Änderungen von Arbeitszeitwünschen und Realisierungsmöglichkeiten im Lebensverlauf einbeziehen. ■

## LITERATUR

- Altonji, J. G./Paxson, C. H.** (1990): Labour supply, hours constraints and job mobility, NBER Working Paper (3474)
- Bell, D./Otterbach, S./Sousa-Poza, A.** (2011): Work hours constraints and health, IZA Discussion Paper (6126)
- Bloemen, H. G.** (2008): Job search, hours restrictions, and desired hours of work, in: Journal of Labour Economics 26 (1), S. 137–179
- Böheim, R./Taylor, M. P.** (2004): Actual and preferred working hours, in: British Journal of Industrial Relations 42 (1), S. 149–166
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2015): Grönbuch Arbeiten 4.0, 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](https://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/BDK_2015_Halle/BDK15_Z-01_Beruf_und_Leben_besser_vereinbaren-vorlaeufig.pdf) (letzter Zugriff: 22.3.2016)
- CDU/CSU/SPD** (2013): „Deutschlands Zukunft gestalten“ Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 18. Wahlperiode 2013–2017, Berlin
- Clarkberg, M./Moen, P.** (2001): Understanding the time-squeeze, in: American Behavioral Scientist 44 (7), S. 1115–1136
- Collewet, M./de Grip, A./de Koning, J.** (2015): Conspicuous work: peer working time, labour supply and happiness for male workers, IZA Discussion Paper (9011)
- Deutscher Juristinnenbund** (2016): Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes, <https://www.djb.de/themen/wahlarbeitszeit/wazg-konzept/aufgerufen> (letzter Zugriff: 21.03.2016)
- Drago, R./Wooden, M./Black, D.** (2009): Who wants and gets flexibility? Changing work hours preferences and life events, in: Industrial & Labor Relations Review 62 (3), S. 394–414
- Echtelt, P. E. van/Glebeek, A. C./Lindberg, S. M.** (2006): The new lumpiness of work: explaining the mismatch between actual and preferred working hours, in: Work, Employment and Society 20 (3), S. 493–512
- Ehing, D.** (2014): Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, in: 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 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Endbericht



**Friedrich-Ebert-Stiftung, Progressives Zentrum** (2015): denkraumarbeit: Arbeit-Leben-Fortschritt: Progressive Ideen für die Arbeitswelt von morgen, Berlin

**Golden, L./Gebreselassie, T.** (2007): Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours, in: *Monthly Labour Review* 130 (4), S. 18–37

**Grözing, G./Matiaske, W./Tobsch, V.** (2010): Employee-friendly labor-time: a key element to a sustainable pattern of production and consumption, in: *International Journal of Public Policy* 5 (4), S. 357–372

**Hinrichs, K./Wiesenthal, H.** (1984): Thesen zur Problematik nichtstandardisierter Arbeitszeiten, in: *Sozialer Fortschritt* 33 (12), S. 285–287

**Hofmann, J./Smolenski, T.** (2015): Sozialstaat 4.0 – Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (6), S. 466–472, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_60955\\_60961.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_60955_60961.htm)

**Holst, E./Schupp, J.** (1994): Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West- und Ostdeutschland, *DIW-Wochenbericht* 61 (35), S. 618–626

**Holst, E./Seifert, H.** (2012): Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: *WSI-Mitteilungen* 65 (2), S. 141–149, [http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_39052\\_39060.htm](http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_39052_39060.htm)

**Holst, E./Wieber, A.** (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn, in: *DIW-Wochenbericht* 81 (40), S. 967–975

**Kroh, M.** (2010): Short-documentation of the update of the SOEP-weights, 1984–2008, *DIW Data Documentation* (50), Berlin

**Merz, J.** (2002): Time and economic well-being – a panel analysis of desired versus actual working hours, in: *Review of Income and Wealth* 48 (3), S. 317–346

**Müller, K.-U./Neumann, M./Wrohlich, K.** (2015): Familienarbeitszeit Reloaded: Vereinfachung durch pauschalisierte Leistung und Flexibilisierung durch Arbeitszeitkorridor: DIW Berlin, Politikberatung kompakt (105), Berlin

**Pollmann-Schult, M.** (2009): Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext, in: *Soziale Welt* 60 (2), S. 163–178

**Rengers, M.** (2010): Rund neun Millionen Menschen wünschen sich (mehr) Arbeit, *STATmagazin*

**Sousa-Poza, A./Henneberger, F.** (2001): Working-time policies in Switzerland: an analysis of desired working time, overtime, and hours constraints of Swiss salaried employees: Universität St. Gallen, Discussion Paper (69)

**Sousa-Poza, A./Henneberger, F.** (2002): An empirical analysis of working-hours constraints in twenty-one countries, in: *Review of Social Economy* 60 (2), S. 209–242

**Tseng, Y./Wooden, M.** (2005): Preferred vs. actual working hours in couple households, *Melbourne Institute Working Papers* 7/05

**Wagner, G. G./Frick, J. R./Schupp, J.** (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – scope, evolution and enhancements, in: *Schmollers Jahrbuch* 127 (1), S. 139–168

**Wanger, S.** (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, *IAB-Kurzbericht* 9/2011, Nürnberg

**Wunder, Ch./Heineck, G.** (2012): Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples: Are there spillovers?, *SOEPpapers* (471), Berlin

## AUTOREN

**HARTMUT SEIFERT**, Dr., Senior Research Fellow im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

@ hartmut-seifert-fellow@boeckler.de

**ELKE HOLST**, PD Dr., Forschungsdirektorin für den Bereich Gender Studies am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsökonomik, Gender Economics, Gender Gaps auf dem Arbeitsmarkt, insb. Verdienste, Führungspositionen sowie Arbeitszeit.

@ eholst@diw.de

**WENZEL MATIASKE**, Prof. Dr., Institut für Personal und Arbeit (IPA) an der Helmut-Schmidt-Universität/Uni BW Hamburg und Research Fellow des DIW Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Organisations- und Personalforschung, Personalpolitik und Arbeitsbeziehungen, Innovations- und Arbeitsrechtswirklichkeitsforschung.

@ matiaske@hsu-hh.de

**VERENA TOBSCH**, Dr., Wirtschaftswissenschaftlerin am Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES) Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeit und flexible Arbeitsformen, Qualität der Arbeit, Wandel der Arbeitswelt in Europa, Gleichstellung, Personalpolitik.

@ vtobsch@ines-berlin.de