

Jan Behringer
Till van Treeck
Zarah Westrich

Deutschlands Beschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten

uni-due.de/socioeconomics/expertise



ifso expertise

2025 no.29

Deutschlands Beschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten

Jan Behringer

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung

Till van Treeck

Institut für Sozioökonomie, Universität Duisburg-Essen

Zarah Westrich

Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln; Institut für Sozioökonomie, Universität Duisburg-Essen

März 2025

Das Wichtigste in Kürze

- In der öffentlichen Debatte in Deutschland wurden in den vergangenen Jahren – so zuletzt auch im Bundestagswahlkampf 2025 – kontroverse Positionen zum Thema Arbeitszeit diskutiert. Dabei wurden sowohl kürzere Arbeitszeiten (z.B. 4-Tage-Woche) als auch längere Arbeitszeiten (z.B. Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen) gefordert sowie innovative Ideen zur kollektiven Arbeitszeitgestaltung (z.B. soziale Dienstzeit) präsentiert.
- Aus individualistischer Sicht sind Arbeitszeitwünsche Privatangelegenheit der Individuen, die grundsätzlich vor der Frage stehen, ob sie ein höheres Einkommen und weniger Freizeit oder mehr Freizeit und ein geringeres Einkommen bevorzugen. Angesichts der steigenden Produktivität pro gearbeiteter Stunde und steigender realer Stundenlöhne wäre eine zunehmende Freizeitnachfrage und eine gesellschaftliche Arbeitszeitverkürzung (abnehmende Arbeitszeit pro Kopf der Bevölkerung) aus theoretischer und aus historischer Sicht naheliegend.
- Aus einer gesellschaftlichen Perspektive könnte es wünschenswert sein, dass die Menschen mehr oder weniger arbeiten, als es ihren selbst formulierten Wünschen entspricht. Gründe für kollektive Mehrarbeit könnten der internationale Standortwettbewerb oder ein möglicher Bedarf an gesellschaftlicher Mehrarbeit zur Bewältigung der ökologischen Transformation sein. Gründe für

kollektive Arbeitszeitverkürzung könnten die Ermöglichung von Geschlechtergerechtigkeit, die Förderung ökologisch nachhaltiger Lebensstile und die Vermeidung von Überbietungswettbewerben zwischen Beschäftigten in der Konkurrenz um Karriereperspektiven sein. Verbindliche kollektive Arbeitszeitregelungen (etwa durch Tarifverträge oder Gesetze) können dann zu besseren Ergebnissen für die Individuen führen als individuelle Arbeitszeitentscheidungen.

- Gesamtwirtschaftlich ist das Arbeitsvolumen pro Kopf der Bevölkerung seit der Wiedervereinigung vor 30 Jahren in etwa konstant, es gab also keine gesellschaftliche Arbeitszeitverkürzung. Die Erwerbstätigkeit ist um etwa 7 Millionen Personen gestiegen, vor allem aufgrund der gestiegenen Erwerbstätigkeit bei Frauen, die häufig mit kurzen Wochenarbeitszeiten arbeiten, und insgesamt aufgrund der Zunahme der geringfügigen Beschäftigung. Entsprechend ist die jährliche Arbeitszeit pro erwerbstätiger Person gesunken.
- Wenn bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen betrachtet werden, arbeiten Frauen etwa so lange wie Männer. Frauen und Männer haben daher ähnlich viel Freizeit.
- Sowohl Männer als auch Frauen würden im Durchschnitt gerne ihre Erwerbsarbeit verkürzen und dafür auf Einkommen verzichten. Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist bei Männern im Durchschnitt stärker ausgeprägt als bei Frauen. Das bedeutet, dass Verdienstnachteile von Frauen gegenüber Männern sinken würden, wenn die Arbeitszeitwünsche realisiert würden.
- Während Anfang der 1990er Jahre noch Personen mit niedrigen Stundenlöhnen länger bezahlt gearbeitet haben als Personen mit hohen Stundenlöhnen, weisen heute Beschäftigte mit hohen Stundenlöhnen längere Arbeitszeiten auf als Personen mit niedrigen Stundenlöhnen. Diese Entwicklung hat zum Anstieg der Lohn- und Einkommensungleichheit beigetragen. Bei Besserverdienenden ist der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten im Durchschnitt stärker ausgeprägt als bei Geringverdienenden. Das bedeutet, dass die Verdienstungleichheit sinken würde, wenn die individuellen Arbeitszeitwünsche realisiert würden.
- Eine im Herbst 2024 durchgeführte repräsentative Befragung bestätigt, dass die Beschäftigten in Deutschland kürzere individuelle Arbeitszeiten wünschen, vor allem wenn andere Beschäftigte ebenfalls die Arbeitszeit verkürzen. Die Zustimmung zur 4-Tage-Woche (auch ohne vollen Lohnausgleich) ist durchweg sehr hoch, insbesondere bei Frauen und jüngeren Beschäftigten. Jüngere Beschäftigte befürworten die 4-Tage-Woche noch stärker, wenn sie auf betrieblicher Ebene oder deutschlandweit eingeführt wird, statt nur als individuelle Wahloption. Die Steuerfreiheit von Überstundenzuschlägen findet geringere Zustimmung. Junge Beschäftigte sind zwar in hohem Maße individuell zu Überstunden bereit, sehen eine deutschlandweite Überstundenkultur aber skeptischer. Für eine soziale Dienstzeit (einjährige gemeinnützige Tätigkeit in 30-Stunden-Woche, unabhängig vom Alter) herrscht grundsätzlich Offenheit unter den Beschäftigten. Interessanterweise ist die Zustimmung zu einer für alle Bürger*innen verpflichtenden sozialen Dienstzeit mit guter Bezahlung bei Besserverdienenden größer als die Zustimmung zu einer freiwilligen Variante.

1. Einleitung

Das Thema Arbeitszeit ist in aller Munde, nicht zuletzt im Bundestagswahlkampf 2025 stand es weit oben auf der Prioritätenliste der Parteien. Je nach Standpunkt werden dabei kürzere oder längere Arbeitszeiten gefordert. Einige fordern eine 4-Tage-Woche (mit oder ohne vollen Lohnausgleich) mit dem Ziel einer besseren Work-Life-Balance für die Beschäftigten. Andere kritisieren die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen. Eine umstrittene Frage ist, ob diese Ungleichheit durch kürzere Arbeitszeiten bei Männern oder durch vermehrte Erwerbsarbeit bei Frauen ausgeglichen werden kann und sollte. Wieder andere wünschen sich insgesamt längere Arbeitszeiten, u.a. durch ein späteres Renteneintrittsalter und eine neue Überstundenkultur in Deutschland. Diese Maßnahmen seien notwendig, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und um den wirtschaftlichen Wohlstand in Deutschland nicht zu gefährden. Aus Sicht der Arbeitnehmer*innen hingegen kann argumentiert werden, dass erst der Fachkräftemangel die Beschäftigten und die Gewerkschaften in eine Verhandlungsposition versetzt, welche kürzere Arbeitszeiten realistisch werden lassen. Ergänzt wird diese Debatte durch innovative Vorschläge zur Arbeitszeitgestaltung, etwa der Vorschlag einer sozialen Pflichtzeit, wie sie Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier vor einiger Zeit in die öffentliche Debatte einbrachte. Hierdurch würde die Zeit, in der Arbeitnehmer*innen dem privaten Sektor als Beschäftigte zur Verfügung stehen, reduziert zugunsten von gemeinnützigen Tätigkeiten mit dem Ziel des besseren gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Der vorliegende Beitrag nimmt die aktuelle Arbeitszeitdebatte in Deutschland zum Ausgangspunkt. Vor diesem Hintergrund wird zunächst die Frage diskutiert, ob über Arbeitszeiten individuell oder gesellschaftlich entschieden werden sollte. Im empirischen Teil der Expertise werden zunächst gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitentwicklungen seit der deutschen Wiedervereinigung nachgezeichnet. Danach wird die Verteilung von tatsächlichen und individuell gewünschten Arbeitszeiten der Beschäftigten zwischen Männern und Frauen und zwischen den verschiedenen Einkommensgruppen in den Blick genommen. Schließlich werden die Ergebnisse einer eigenen, repräsentativen Beschäftigtenbefragung vorgestellt. Diese geben Aufschluss darüber, inwiefern die Beschäftigten in Deutschland unterschiedlichen Reformoptionen in der Arbeitszeitpolitik zustimmen. Dabei wird für aktuell diskutierte arbeitszeitpolitische Vorschläge (Arbeitszeitverkürzung bzw. 4-Tage-Woche, Überstunden, soziale Dienstzeit) systematisch unterschieden zwischen individuellen Wahlmöglichkeiten und kollektiven Regelungen, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten würden.

2. Sollten Arbeitszeiten individuell entschieden oder gesellschaftlich verhandelt werden?

Eine typische individualistische Haltung in der Frage nach der angemessenen Arbeitszeit besteht darin, die individuellen Arbeitszeitwünsche der Erwerbstätigen ernst zu nehmen und Hindernisse zu ihrer Realisierung abzubauen. Wer ein höheres Einkommen erzielen will, sollte länger arbeiten können, muss aber dafür den „Preis“ einer kürzeren Freizeit akzeptieren. Wer mehr Freizeit möchte, sollte kürzer arbeiten dürfen, muss aber mit weniger Einkommen zureckkommen.

Eine weniger individualistische Perspektive fragt nach den gesellschaftlich angemessenen Arbeitszeiten. Es könnte sein, dass gesellschaftlich „zu viel“ oder „zu wenig“ gearbeitet wird, wenn jede*r Erwerbstätige individuell entscheidet, wie viel er oder sie arbeitet. So argumentierte der niedersächsische Ministerpräsident Stephan Weil von der SPD: „Mich sorgt es, wenn zu viele Menschen meinen,

ohne oder mit wenig Arbeit gut leben zu können. Der Stellenwert von Arbeit ist höher, als viele von uns das aktuell glauben. Wenn wir unseren hohen Wohlstand bewahren wollen, werden wir gesamtgesellschaftlich auch weiter sehr viel anpacken müssen.“¹ Ähnlich äußerte sich der CDU-Kanzlerkandidat Friedrich Merz: „Mit einer Vier-Tage-Woche und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand nicht halten.“²

Die Begründung für das Misstrauen gegenüber individuellen Arbeitszeitwünschen bleibt aber häufig vage. Warum sollte Wohlstand verloren gehen, wenn den Wünschen der Menschen in der Abwägung zwischen Einkommen und Freizeit entsprochen wird? Ein mögliches Argument ist, dass Deutschland als Wirtschaftsstandort gegenüber anderen Ländern zurückfällt und an weltpolitischem Einfluss verliert, wenn die relative Wirtschaftskraft hierzulande im Vergleich zu anderen Weltregionen sinkt (vgl. Alesina et al., 2006). In diesem potenziellen Problem kollektiven Handelns könnte ein Argument dafür gesehen werden, dass die Menschen länger arbeiten sollten, als sie selbst wollen: Jede*r einzelne Erwerbstätige könnte zu recht meinen, dass seine/ihre individuelle Arbeitszeit keinen nennenswerten Einfluss auf Deutschlands geopolitischen Einfluss haben dürfte. Aber wenn in Deutschland alle kürzer arbeiten, könnte ein nationaler Bedeutungsverlust die Folge sein, den niemand wünscht. Auf ähnliche Weise könnte argumentiert werden, dass die ökologische Transformation nur durch gesellschaftliche Mehrarbeit erreicht werden kann, und das hierzu kollektives Handeln nötig ist. Diese oder andere Begründungen für die Missachtung der individuell geäußerten Arbeitszeitwünsche sollten dann explizit gemacht und zum Gegenstand der politischen Debatte werden.

Es könnte aber auch sein, dass die Menschen „zu lange“ arbeiten, wenn über Arbeitszeiten nicht kollektiv, das heißt politisch verhandelt wird. So argumentierte die SPD-Vorsitzende Saskia Esken: „Partiell haben wir für die Organisation unseres eigenen Lebens doch keine Zeit mehr, weil wir zu viel arbeiten.“ Bei einer 4-Tage-Woche bleibe „mehr Zeit, Dinge wieder selbst zu erledigen, für die man im Fünftage-Stress Unterstützung braucht“, Hausarbeit etwa oder die Betreuung von Kindern.³

Auch die Begründung für die These „zu langer“ Arbeitszeiten bleibt oft unklar. Eine mögliche Argumentation könnte sein, dass Arbeitnehmer*innen ohne tarifvertragliche oder politische Arbeitszeitregelungen gegeneinander „um die Wette“ arbeiten und dabei unnötig großen Stress auf sich nehmen, ohne dass am Ende jemand Vorteile davon hat. Denn Vorteile im Wettbewerb um den nächsten Karriereschritt hängen nicht von der absoluten Arbeitszeit ab, aber möglicherweise davon, wie viel jemand im Vergleich zu Kolleg*innen arbeitet. Und im Bieterwettbewerb um Wohnungen in den teureren Wohnvierteln ist nicht die absolute, sondern die relative Kaufkraft ausschlaggebend, welche erhöht werden kann, wenn eine Familie länger arbeitet als andere. Wenn aber alle so denken, führen „positionale Externalitäten“ dazu, dass alle weniger Freizeit haben, aber niemand einen Vorteil im Wettbewerb um Karrierechancen, Wohnungen und andere, nicht beliebig vermehrbarer Güter erreicht (Frank, 1985; Behringer et al., 2022). Diese Form der „ruinösen Konkurrenz“ könnte kollektive Vereinbarungen zur Arbeitszeitverkürzung (z.B. tariflich oder gesetzlich geregelte Normalarbeitszeit, verpflichtende soziale Dienstzeit als Auszeit vom Konkurrenzkampf aus dem privaten Arbeitsmarkt) begründen.

Schließlich könnte aus Gründen der Verteilungs- und Geschlechtergerechtigkeit argumentiert werden, dass sowohl einzelne Gruppen von Erwerbstätigen „zu lange“ arbeiten als auch andere „zu kurz“ arbeiten. Ein Beispiel für zu lange Arbeitszeiten sind besserverdienende Männer, die wegen langer bezahlter Arbeitszeit wenig unbezahlte Sorgearbeit leisten. Zu kurze Arbeitszeiten lassen sich hingegen

¹ <https://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/konjunktur-spd-ministerpraesident-weil-ruft-menschen-zu-mehr-arbeit-auf/100102485.html>

² <https://www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/Kanzlerkandidat-Merz-Vier-Tage-Woche-sichert-Wohlstand-nicht,bundestagswahlmv146.html>

³ <https://vorwaerts.de/inland/4-tage-woche-wie-realistisch-ist-das>

bei geringfügig beschäftigten Frauen finden, die viel unbezahlte Sorgearbeit leisten und wegen kurzer bezahlter Arbeitszeiten geringe Stundenlöhne erhalten sowie systematische Nachteile in der Karrierekonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt haben.

Nach individualistischen Zielvorstellungen sollten Männer als auch Frauen selbst entscheiden oder in Paarbeziehungen darüber verhandeln können, wie lange sie bezahlt und unbezahlt arbeiten. Doch in der Realität sind Geschlechternormen für die Aufteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zentral (Hipp und Leuze, 2015; Hipp et al., 2017; Kümmerling und Postels, 2020). Geschlechternormen können Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche durch ihre Internalisierung sowie durch Gründen des Konformismus beeinflussen, um mögliche soziale Sanktionen (z.B. gesellschaftliches Stigma, Gefährdung der Paarbeziehung) zu vermeiden. Normen und adaptive Präferenzen (Wünsche, die sich unbewusst an bestehende Einschränkungen anpassen) können demnach zu individuellen Arbeitszeitwünschen führen, die nicht zu weit von den herrschenden Normen abweichen.

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung formuliert ein normatives Leitbild, wonach der Gender Care Gap (Männer leisten weniger unbezahlte Sorgearbeit als Frauen) ausschließlich durch Maßnahmen angegangen werden sollte, die – wie der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten – „die notwendige Zeit für Care-Arbeit in der Familie reduzieren. Dann könnten Frauen in größerem Umfang einer Erwerbstätigkeit nachgehen, Karrierechancen besser wahrnehmen und ein höheres Einkommen erzielen.“ (SVR, 2024, Zi. 345; vgl. auch SVR, 2021, Ziffer 290). Aber auch ein anderes Leitbild mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit ist naheliegend: Insgesamt kürzere Arbeitszeiten, und insbesondere kürzere Arbeitszeiten von Männern, könnten helfen, dass die Sorgearbeit in der Familie stressärmer und zwischen Frauen und Männern gerechter verteilt wird. Durch Maßnahmen, die kürzere Arbeitszeiten bei Männern anreizen, würden sich zugleich die Karrierechancen von Frauen erhöhen.

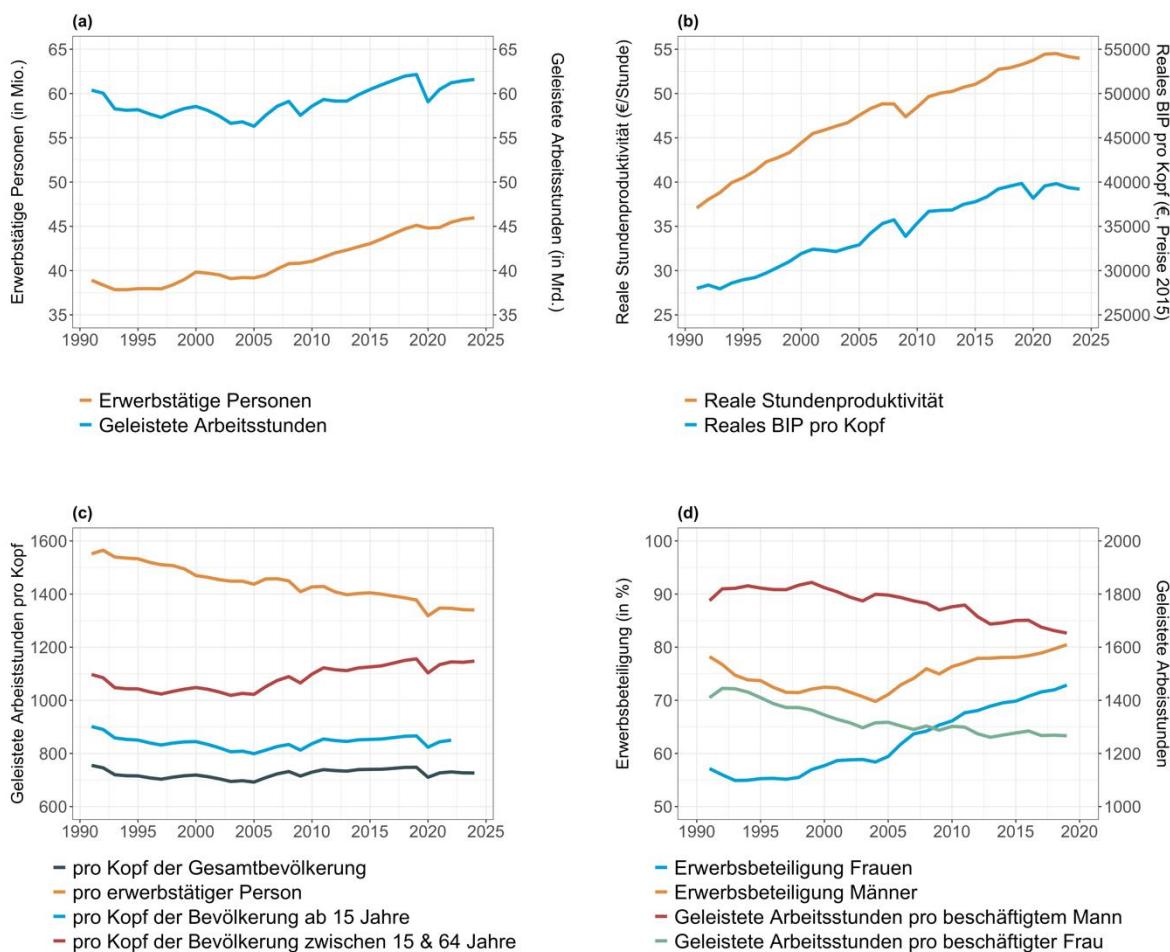
Ein weiterer für die Arbeitszeitdebatte relevanter Vorschlag ist das Konzept der sozialen Dienstzeit: Menschen im erwerbsfähigen Alter bleiben eine Zeit lang dem privaten Arbeitsmarkt fern, weil sie gemeinnützige Tätigkeiten für eine einheitliche Vergütung zu einheitlichen Arbeitszeiten durchführen. Dadurch würde – zumindest für die Zeit des gemeinnützigen Dienstes – die Ungleichheit der Stundenlohn- und Arbeitszeitverteilung reduziert. Die soziale Dienstzeit wird in verschiedenen Varianten (verpflichtend, freiwillig, nur für junge oder auch für ältere Menschen) diskutiert. Die Wehrbeauftragte des Deutschen Bundestages etwa hält ein „verpflichtendes Gesellschaftsjahr“ für Frauen und Männer für sinnvoll, das wahlweise entweder in der Bundeswehr oder im sozialen oder ökologischen Bereich verbracht werden könnte. Auch mit diesem Modell ist ein Verständnis von Arbeit und Arbeitszeiten verbunden, das über individuelle Wünsche hinausgeht: „Ein solches Modell würde jedem und jeder Einzelnen guttun, es würde Horizonte erweitern, Perspektiven öffnen und Verantwortung stärken. Es würde der Gesellschaft nützen, den Zusammenhalt stärken und das Miteinander fördern.“ (Deutscher Bundestag, 2024, S. 80)

Insgesamt zeigen die vorangehend dargestellten Schlaglichter aus der öffentlichen Debatte, dass Arbeitszeiten über politische Lager hinweg nicht als reine Privatsache der Individuen verstanden werden. Vielmehr gehen mit verschiedenen arbeitszeitpolitischen Leitbildern jeweils auch wirtschafts- und gesellschaftspolitische Ziele einher, die in einer demokratischen Gesellschaft stets politisch zu verhandeln sind.

3. Gesamtwirtschaftliche Realität: Seit der Wiedervereinigung keine Arbeitszeitverkürzung

Die Zahl der Erwerbstätigen lag 2024 mit etwa 46 Millionen Personen ebenso auf dem höchsten Niveau seit der Wiedervereinigung wie das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen mit rund 61,5 Milliarden geleisteten Arbeitsstunden (Abbildung 1a). Wie in Abbildung 1b zu erkennen ist, haben sich seit 1991 das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro geleisteter Arbeitsstunde (= reale Stundenproduktivität) und das reale BIP pro Kopf der Bevölkerung im Gleichschritt entwickelt. Mit anderen Worten: Der Anstieg der Stundenproduktivität wurde gesellschaftlich praktisch vollständig für die Erhöhung der Wertschöpfung, also der Produktion von Gütern und Dienstleistungen, genutzt, und gar nicht zur Reduzierung der Arbeitszeit.

Abbildung 1: Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und Arbeitszeit, 1991-2024



Quelle: Europäische Kommission, Bick et al. (2019), eigene Berechnungen.

Die Arbeitszeit pro Kopf der Bevölkerung schwankte zwischen 1991 und 2024 nur leicht zwischen 692 und 755 Stunden jährlich (Abbildung 1c). Wenn man das gesamte geleistete Arbeitsvolumen auf die Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahre bezieht, ist die durchschnittliche Arbeitszeit seit Mitte der

2000er Jahre sogar um mehr als 100 Stunden jährlich gestiegen. Die Arbeitszeit pro Kopf der Bevölkerung blieb also in etwa konstant, obwohl der Anteil der Bevölkerung, die sich nach üblicher Definition jeweils im erwerbsfähigen Alter befand, stetig sank. Allerdings wurde das nahezu konstante Arbeitsvolumen pro Kopf der Bevölkerung von einer zunehmenden Zahl an Erwerbstägigen erbracht, während die durchschnittliche Arbeitszeit der Erwerbstägigen von 1550 Stunden im Jahr 1991 auf 1340 Stunden im Jahr 2024 sank (Abbildung 1c).

Diese Entwicklung hängt zum einen mit der steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zusammen. Während zu Beginn der 1990er Jahre nur etwa 55 Prozent aller Frauen zwischen 15 und 64 Jahre erwerbstätig waren, lag die Erwerbsbeteiligung im Jahr 2019 bei etwa 73 Prozent (Abbildung 1d). Da viele Frauen, die früher nicht erwerbstätig waren, heute in Teilzeit und häufig mit vergleichsweise geringer wöchentlicher Stundenzahl arbeiten, ist die durchschnittliche Arbeitszeit pro erwerbstätiger Frau gesunken. Zum anderen hat die zunehmende Zahl an geringfügig Beschäftigten seit Mitte der 2000er Jahre bei Männern und Frauen sowohl zu einer höheren Erwerbsbeteiligung als auch zu einem Rückgang der Arbeitszeit pro erwerbstätiger Person beigetragen.

Die gesamtwirtschaftliche Betrachtung kann einen ersten Beitrag leisten, um die Debatte zur Ange messenheit der Arbeitszeit in Deutschland zu versachlichen. So warf Friedrich Merz, der Kanzlerkandidat der CDU/CSU, im Wahlkampf die Frage auf, ob die Bürger*innen künftig mehr Arbeitsstunden leisten sollten: „Wenn wir sagen, es ist ein Stück unserer Lebenserfüllung, ein Stück unserer Selbstverwirklichung, wir haben sogar vielleicht Freude an unserer Arbeit, dann können wir doch mal vorurteilsfrei die Frage stellen: Warum leisten wir heute eigentlich mit 45 Millionen Erwerbstägigen nicht mehr Arbeitsstunden als vor 30 Jahren? Da hatten wir sieben Millionen Erwerbstätige weniger.“⁴

Es ist zwar zutreffend, dass das Arbeitsvolumen pro Kopf der Bevölkerung nicht gestiegen ist. Auch das gesamte Arbeitsvolumen ist nur leicht von 60,3 Milliarden Stunden 1991 auf rund 61,5 Milliarden Stunden 2024 gestiegen (nach einem Rückgang und erneuten Anstieg um jeweils rund 5 Milliarden Stunden bis bzw. seit 2005). Es ist auch richtig, dass die Anzahl der Erwerbstägigen von rund 39 auf rund 46 Millionen gestiegen ist. Allerdings ist es irreführend, hieraus zu schließen, dass bei unveränderter „Freude an unserer Arbeit“ der Anstieg der Zahl der Beschäftigten, welcher überwiegend aus dem Anstieg der Frauenerwerbsbeteiligung resultierte, zu einer höheren Zahl an bezahlten Arbeitsstunden pro Kopf hätte führen müssen. Denn diese Schlussfolgerung würde implizieren, dass Frauen keinen Einschränkungen bei der Erhöhung ihrer Arbeitszeit unterliegen. Allerdings kann ein Anstieg der bezahlten Arbeitsstunden bei Frauen nur durch einen Rückgang der unbezahlten Arbeitsstunden von Frauen (Haushalt, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Bildung usw.) oder eine Ausweitung der unbezahlten zulasten der bezahlten Arbeit von Männern oder durch eine Verkürzung der Freizeit bei Frauen oder Männern ausgeglichen werden.

Aus Sicht der ökonomischen Theorie ist jedoch zu erwarten, dass die Menschen bei steigender Arbeits produktivität und steigenden Reallöhnen nach und nach mehr Freizeit nachfragen. Denn steigende reale Stundenlöhne bedeuten zwar einerseits, dass jede Stunde Freizeit einen größeren realen Einkommensverlust bedeutet (Substitutionseffekt der Freizeitnachfrage). Zugleich kann aber bei steigenden realen Stundenlöhnen ein gegebenes Realeinkommen mit immer weniger bezahlter Arbeit erreicht werden (Einkommenseffekt der Freizeitnachfrage). Langfristig hat sich in der Wirtschaftsgeschichte der Einkommenseffekt durchgesetzt: Länder mit höherer Arbeitsproduktivität leisten sich zu einem gegebenem Zeitpunkt mehr Freizeit als Länder mit geringerer Arbeitsproduktivität, und im

⁴ https://www.focus.de/politik/deutschland/merz-fordert-mehr-respekt-fuer-besserverdienende-wirtschaftlicher-erfolg-gehoert-dazu_id_260351810.html

Zeitverlauf stieg der Wunsch nach Freizeit mit dem Anstieg der Arbeitsproduktivität (vgl. Bick et al., 2018; Behringer et al., 2024).

Im nächsten Abschnitt betrachten wir daher die Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lohngruppen vor dem Hintergrund der tatsächlichen bezahlten und unbezahlten Arbeitszeit.

4. Individuelle Wünsche: Vor allem Männer und Besserverdienende möchten weniger Zeit in Erwerbsarbeit verbringen

Im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) werden Beschäftigte in Deutschland jährlich repräsentativ zu ihrer Arbeitszeit und ihren Arbeitszeitwünschen befragt. Um die gewünschte Arbeitszeit zu erfassen, wird die folgende Frage gestellt:

„Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“

Abbildung 2 zeigt die tatsächlichen wöchentlichen bezahlten Arbeitsstunden sowie die Diskrepanz zwischen gewünschten und tatsächlichen bezahlten Arbeitsstunden bei Männern und Frauen nach Stundenlohndezilen. Hierbei werden alle beschäftigten Männer und alle beschäftigten Frauen in jeweils zehn Gruppen eingeteilt, beginnend mit den zehn Prozent der Beschäftigten mit den niedrigsten Stundenlöhnen (Dezil 1) und endend mit den zehn Prozent mit den höchsten Stundenlöhnen (Dezil 10).

Abbildung 2a zeigt für das Jahr 1993⁵, dass Männer in allen Lohndezilen länger bezahlt arbeiteten als Frauen (im Mittel etwa 7 Stunden). Zudem sind die bezahlten Arbeitszeiten in den unteren Lohngruppen deutlich höher als in den oberen Lohngruppen. Bei Männern und Frauen und über alle Lohngruppen hinweg liegen die gewünschten wöchentlichen Arbeitszeiten deutlich (etwa 4 Stunden) unterhalb der tatsächlichen Arbeitszeiten, d.h. es liegt in allen Lohngruppen eine Überbeschäftigung vor.

In Abbildung 2b wird für das Jahr 2019⁶ deutlich, dass Männer weiterhin in ähnlichem Ausmaß wie zu Beginn der 1990er Jahre wöchentlich länger gegen Bezahlung arbeiten als Frauen. In allen Lohngruppen empfinden sich die Beschäftigten nach wie vor als überbeschäftigt, d.h. die gewünschten Arbeitszeiten liegen unterhalb der tatsächlichen. Allerdings ist nun ein positiver Zusammenhang zwischen Stundenlöhnen und bezahlter wöchentlicher Arbeitszeit festzustellen. Das bedeutet, dass Beschäftigte mit hohen Stundenlöhnen anders als zu Beginn der 1990er Jahre nunmehr längere bezahlte Arbeitszeiten aufweisen als Personen mit niedrigen Stundenlöhnen.

Die markante Veränderung im Zusammenhang zwischen Stundenlöhnen und bezahlter Arbeitszeit, die in den Abbildungen 2a und 2b sichtbar wird, steht in enger Verbindung mit der Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen (vgl. Abschnitt 3). Viele Personen, die früher nicht beschäftigt waren, sind heute mit geringen Stundenlöhnen geringfügig beschäftigt. Hierdurch steigt mechanisch die

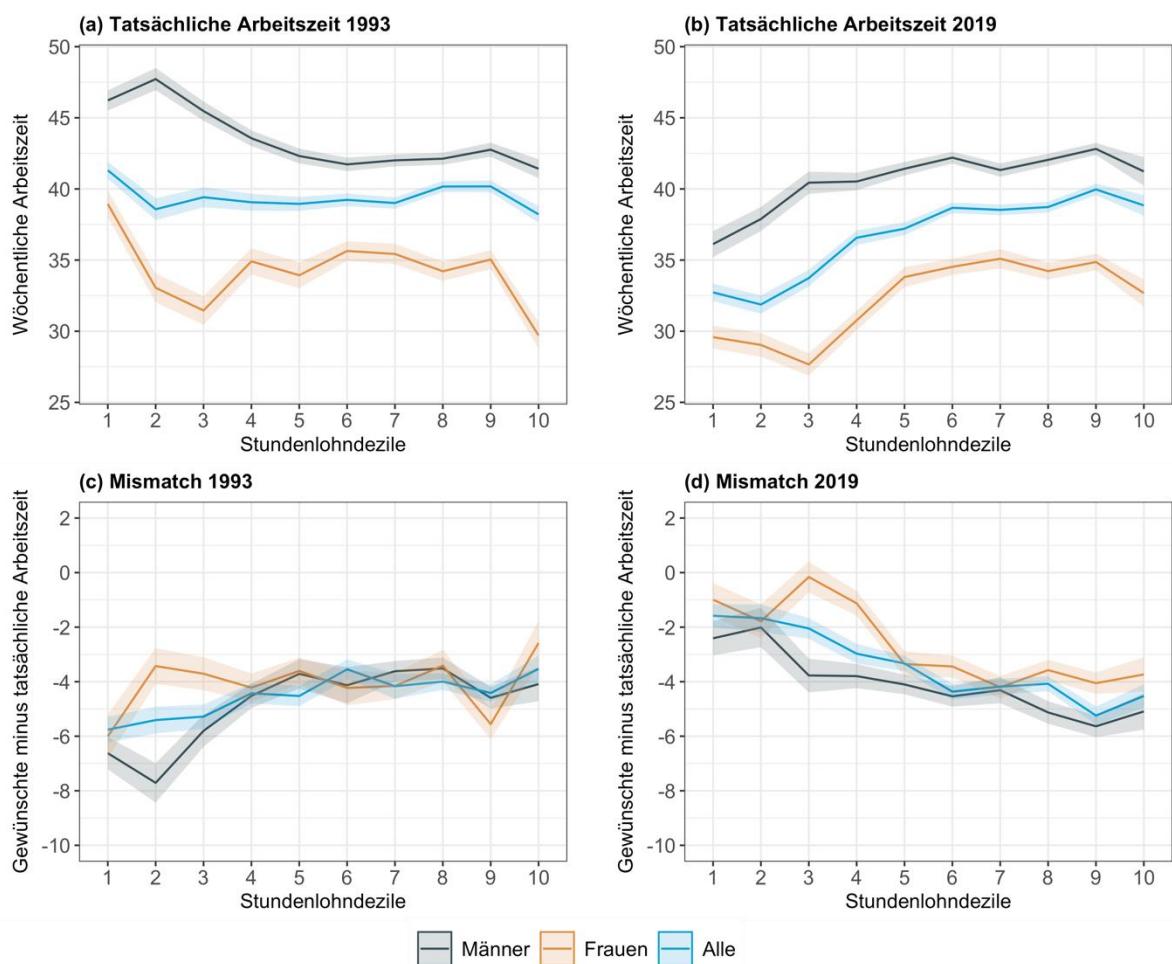
⁵ Das Jahr 1993 wurde als Ausgangspunkt des Beobachtungszeitraums gewählt, da ab diesem Jahr die Daten die ostdeutsche Bevölkerung einbeziehen.

⁶ Das Jahr 2019 wurde als Endpunkt des Beobachtungszeitraums gewählt, da die Covid-19-Pandemie erhebliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitszeiten hatte, deren Auswirkungen jedoch nicht im Fokus der vorliegenden Analyse liegen.

Verdienstungleichheit, da geringe Stundenlöhne in Kombination mit kurzen bezahlten Arbeitszeiten zu niedrigen Monatsverdiensten führen.

In der wirtschaftspolitischen Debatte werden häufig Maßnahmen diskutiert, welche die vermehrte Arbeitsaufnahme von Frauen und Geringverdienenden befördern sollen (z.B. Sachverständigenrat, 2024). Solche Maßnahmen werden begründet mit dem allgemeinen Ziel längerer Arbeitszeiten in Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels, aber auch mit dem Ziel einer geringeren Lohn- und Einkommensungleichheit und der Geschlechtergerechtigkeit. Vor dem Hintergrund der in Abbildung 2 dargestellten Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten sind diese Begründungen insofern fragwürdig, als die Beschäftigten in allen Lohngruppen im Mittel gerne kürzer arbeiten würden als sie tatsächlich arbeiten. Dieser Wunsch ist bei Männern und bei besserverdienenden Beschäftigten deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen und geringverdienenden Beschäftigten. So betrug die Überbeschäftigung bei männlichen Beschäftigten im obersten Stundenlohnquintil im Jahr 2019 wöchentlich rund 5 Stunden. Ein Abbau dieser Überbeschäftigung würde die allgemeine Verdienstungleichheit sowie die Verdienstnachteile von Frauen gegenüber Männern reduzieren und die Möglichkeit einer gleichmäßigeren Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen (Reduzierung des Gender Care Gap) schaffen.

Abbildung 2: Tatsächliche Arbeitszeiten und Überbeschäftigung nach Stundenlohndezilen, 1993 und 2019

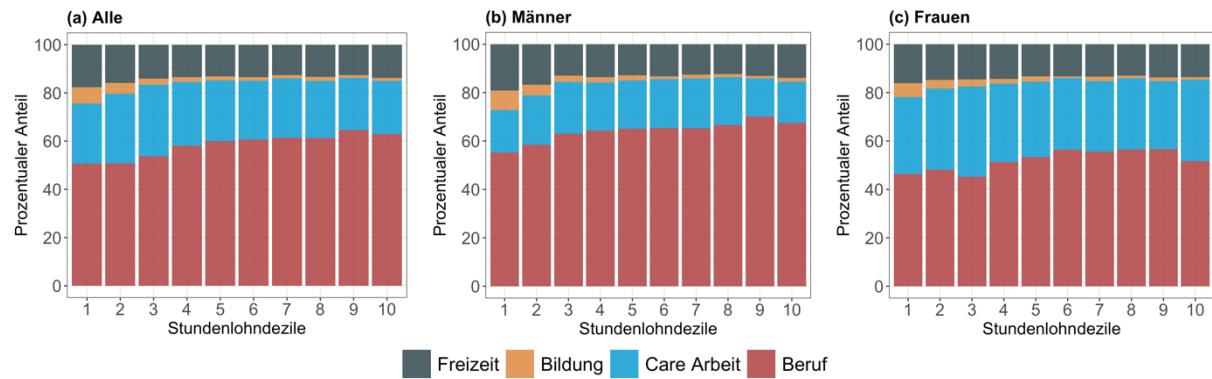


Quelle: SOEPv39, eigene Berechnungen.

Abbildung 3 zeigt für das Jahr 2019, wie bei Männern und Frauen die an einem typischen Wochentag verfügbare Zeit (ohne Schlaf) verteilt ist. Es wird deutlich, dass Männer zwar deutlich länger bezahlt arbeiten als Frauen, aber die gesamte bezahlte und unbezahlte Arbeitszeit bei Frauen und Männern etwa gleich lang ist. Zudem zeigt die Abbildung, dass die Beschäftigten über alle Stundenlohndezile hinweg ähnlich viel Freizeit haben, weil die kürzeren bezahlten Arbeitszeiten bei Beschäftigten mit geringeren Stundenlöhnen durch längere unbezahlte Arbeitszeiten (und mehr Zeit für Bildung in den beiden unteren Dezilen) ausgeglichen werden.

Die in Abbildung 3 dargestellte Zeitverwendung macht deutlich, welche notwendigen Anpassungen mit längeren bezahlten Arbeitszeiten für die Beschäftigten verbunden sein müssten. Wenn Frauen ihre bezahlte Arbeitszeit erhöhen, muss dies entweder durch weniger unbezahlte Arbeit oder weniger Freizeit für sie ausgeglichen werden – oder Männer übernehmen mehr unbezahlte Arbeit, was ihre eigene bezahlte Arbeitszeit oder Freizeit verringert. Kürzere Arbeitszeiten bei Männern könnten daher zu einer gerechteren Verteilung unbezahlter Arbeit und zu mehr Freizeit für beide Geschlechter führen.

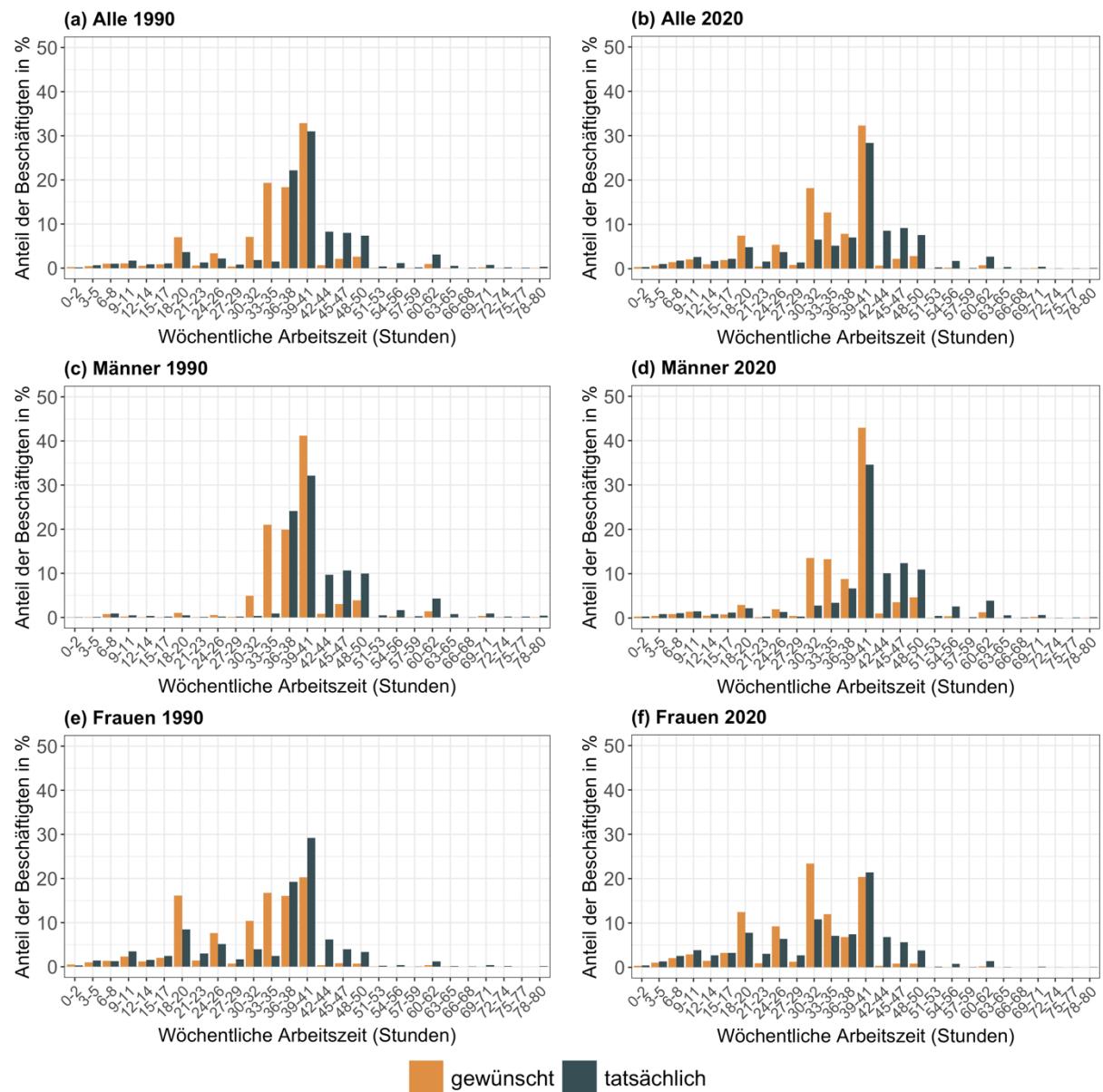
Abbildung 3: Zeitverwendung an einem typischen Arbeitstag, nach Geschlecht und Stundenlohndezilen, 2019



Quelle: SOEPv39, eigene Berechnungen.

Abbildung 4 zeigt die Diskrepanz zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten bei Männern und Frauen sowie den Wandel in den Arbeitszeitwünschen zwischen 1993 und 2019. In beiden Jahren arbeitete ein erheblicher Teil der Beschäftigten mehr als 40 Stunden, obwohl so lange Arbeitszeiten von nur sehr wenigen Beschäftigten gewünscht waren. Zugleich wünschte sich insbesondere bei Männern ein großer Teil der Beschäftigten Wochenarbeitszeiten von unter 40 Stunden, konnte solch kurze Arbeitszeiten aber nicht realisieren. Auffällig ist, dass immer mehr Beschäftigte sich Arbeitszeiten wünschen, die mit einer 4-Tage-Woche vereinbar sind. Während insbesondere bei Männern die 40-Stunden-Woche nach wie vor die häufigste Arbeitszeitvariante darstellt, hat der Wunsch nach einer 32-Stunden-Woche im Zeitverlauf stark zugenommen. 1993 wünschten sich nur rund 8 Prozent der Beschäftigten eine Arbeitswoche mit 30-32 Stunden. 2020 waren es rund 18 Prozent, bei weiblichen Beschäftigten sogar rund 23 Prozent und damit die am häufigsten gewünschte Wochenarbeitszeit.

Abbildung 4: Verteilung der tatsächlichen und gewünschten Wochenarbeitszeit, nach Geschlecht, 1990 und 2019



Quelle: SOEPv39, eigene Berechnungen.

In der Gesamtschau zeigen die SOEP-Daten, dass der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bei den Beschäftigten in Deutschland stark verbreitet ist. Wenn die tatsächlichen Arbeitszeiten sich in Richtung der gewünschten Arbeitszeiten entwickeln würden, würde zum einen die Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen reduziert (da die Überbeschäftigung bei Männern stärker ist als bei Frauen). Zum anderen würde die Einkommensungleichheit zwischen Erwerbstägigen mit geringen Stundenlöhnen (die weniger arbeiten als Personen mit hohen Stundenlöhnen und weniger stark überbeschäftigt sind) und Erwerbstägigen mit hohen Stundenlöhnen sinken.

5. Wie denken die Beschäftigten über verschiedene Reformoptionen?

In diesem Abschnitt fassen wir die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung (siehe Kasten 1) zusammen, in der Beschäftigte in Deutschland nach ihrer Meinung zu unterschiedlichen Reformoptionen in der Arbeitszeitpolitik befragt wurden. Dabei wurde die Zustimmung zu einzelnen Reformoptionen sowohl in Form individueller Wahlmöglichkeiten als auch als kollektive Regelungen erfragt. Denn wenn die Vorstellung von der „richtigen“ Arbeitszeit nicht nur Privatsache ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche Dimension hat, stellen die im letzten Abschnitt beschriebenen individuellen Arbeitszeitwünsche nur eine unvollständige Grundlage für eine arbeitszeitpolitische Reformdebatte dar.

Kasten 1: Befragung zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen in Deutschland

Die Daten für die Analyse in der vorliegenden Expertise wurden im Rahmen einer repräsentativen Befragung von nichtselbständigen Erwerbstägigen im Alter von 18 bis 65 Jahren in Deutschland erhoben. Dazu wurden im Zeitraum vom 1. Oktober bis 24. Oktober 2024 rund 5.000 Personen befragt. Die Befragung wurde als computergestützte Online-Befragung (CAWI) umgesetzt. Die Stichprobe basiert auf einer Quotenstichprobe. Dabei wurde die strukturelle Zusammensetzung der Befragten anhand von festgelegten Quoten nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Bundesland und Haushaltseinkommen abgebildet. Das bedeutet, dass eine Stichprobe erhoben wurde, die die nichtselbständigen Erwerbstägigen in Deutschland entsprechend dieser Merkmale adäquat abbildet. Zur Sicherung der Datenqualität wurden Aufmerksamkeitstests implementiert, die bei Falschbeantwortung zum Ausschluss aus der Befragung führten. Zudem wurden Befragungsdaten von Teilnehmenden, die durch sehr kurze Bearbeitungszeiten auffielen, in der Analyse nicht berücksichtigt.

5.1 Arbeitszeitverkürzung: lieber zusammen als alleine

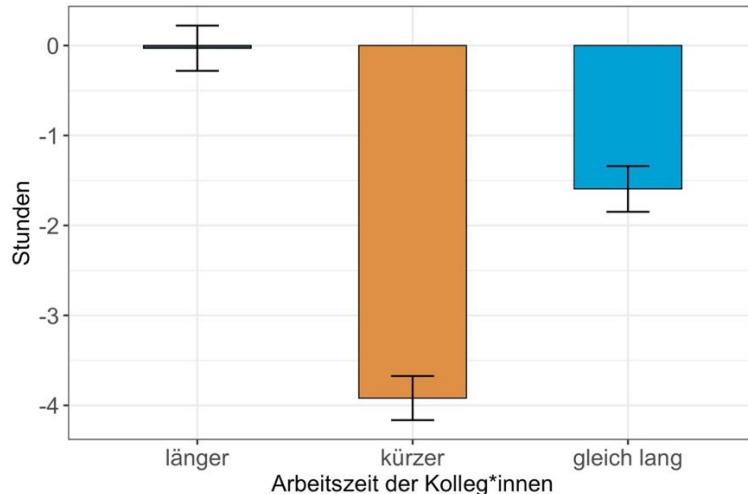
Nach einfachen (neoklassischen) Lehrbuchdarstellungen des Arbeitsmarktes entscheiden Beschäftigte autonom über ihre Arbeitszeit und nehmen somit eine Abwägung zwischen Einkommen und Freizeit vor. Kritiker*innen dieser Sichtweise betonen häufig, dass Arbeitnehmer*innen Arbeitszeiten nicht frei wählen können, sondern Arbeitgeber*innen strukturell Marktmacht gegenüber individuellen Beschäftigten ausüben und sie daher zu langen Arbeitszeiten drängen können. Aber selbst wenn Beschäftigte die Möglichkeit hätten, ihre Arbeitszeit gegenüber der Unternehmensleitung frei zu wählen, bestünde ein Problem kollektiven Handelns fort, das Arbeitnehmer*innen zu exzessiven Arbeitszeiten verleiten kann (vgl. Frank, 1985; Behringer et al., 2024). Denn wenn Beschäftigte individuell über ihre Arbeitszeit verhandeln, bedeutet jede Entscheidung für eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht nur den Verzicht auf absolutes Einkommen, sondern auch einen Verlust an relativem Einkommen und somit Teilhabechancen (bei begrenztem Wohnraum entscheidet die relative Kaufkraft über dessen Verteilung) sowie potenziell einen Verlust an betriebsinternen Karriereperspektiven (welche von der relativen, und nicht von der absoluten Arbeitszeit abhängen).

Um die Bedeutung solcher „positionaler Externalitäten“ und den Einfluss des sozialen Umfelds abzuschätzen, wurde ein Umfrageexperiment durchgeführt (Westrich, 2025). Die Teilnehmer wurden zufällig einer von drei Gruppen zugewiesen, wobei jede Gruppe ein anderes hypothetisches Szenario erhält. Je nach Gruppe wurde ihnen mitgeteilt, dass die meisten ihrer Kollegen entweder mehr, weniger oder genauso viele Stunden arbeiten wie sie. Anschließend wurden sie gefragt, wie viele Stunden pro

Woche sie gerne arbeiten würden unter Berücksichtigung der entsprechenden Auswirkungen auf den Verdienst.

Ein zentrales Ergebnis des Experiments ist in Abbildung 5 dargestellt: Befragte, welche die Information erhielten, dass die Kolleg*innen sich entschließen, genauso lange zu arbeiten, wie die befragte Person bisher tatsächlich arbeitet, gaben durchschnittlich an, dass sie ihre Arbeitszeit um rund 1,5 Stunden reduzieren würden, wenn sie ihre Arbeitszeit frei wählen könnten. Diejenigen Befragten, deren hypothetische Kolleg*innen kürzere Arbeitszeiten wählten, gaben eine im Mittel um fast 4 Stunden kürzere gewünschte Arbeitszeit im Vergleich zur tatsächlichen Arbeitszeit an. Dieses Ergebnis legt den Schluss nahe, dass die individuell gewünschten Arbeitszeiten stark vom sozialen Kontext abhängig sind: Unter der Bedingung, dass die Kolleg*innen weniger arbeiten, wünschen sich die Befragten kürzere Arbeitszeiten, als wenn die Kolleg*innen nicht weniger arbeiten. Befragte, welche die hypothetische Information erhielten, dass ihre Kolleg*innen länger arbeiten, als sie selbst bisher, wünschten im Mittel keine Veränderung ihrer bisherigen tatsächlichen Arbeitszeit. Der soziale Vergleich wirkt in unserem Experiment also asymmetrisch: Die Befragten reagieren mit ihren in der Befragung geäußerten Arbeitszeitwünschen stärker, wenn ihre hypothetischen Kolleg*innen kürzer arbeiten, als wenn sie länger arbeiten. Hieraus lässt sich schließen, dass die Befragten nicht nur konformistisch dem Vorbild ihrer sozialen Referenzgruppe folgen. Vielmehr bevorzugen sie eher kürzere als längere Arbeitszeiten, werden aber offenbar davon abgehalten, sich kürzere Arbeitszeiten zu wünschen, wenn ihre Kolleg*innen im Betrieb nicht ebenfalls kürzer arbeiten. Da sich Menschen in Deutschland im Durchschnitt wünschen, weniger zu arbeiten als sie aktuell tun (siehe Abbildung 2), liegt es nahe, dass dieser Wunsch so stark ist, dass sie keine noch größere Diskrepanz zwischen ihren gewünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden zulassen – selbst wenn dies bedeutet, dass ihre Kolleg*innen deutlich mehr arbeiten als sie.

Abbildung 5: Gewünschte Arbeitszeiten in Abhängigkeit von den Arbeitszeitentscheidungen von Kolleg*innen



Quelle: Online-Befragung, Westrich (2025).

Wie im vorangegangenen Abschnitt gesehen, arbeiten die Beschäftigten in Deutschland im Mittel mehr, als sie gerne arbeiten würden. Die Ergebnisse des hier vorgestellten Experiments können dahingehend interpretiert werden, dass die Entschlossenheit der Beschäftigten, kürzere Arbeitszeiten zu

wählen, gestärkt wird, wenn Arbeitszeitregelungen kollektiv vereinbart und nicht individuell verhandelt werden.

Eine naheliegende Reformoption mit dem Ziel, den Wunsch der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten zur Durchsetzung zu verhelfen, ist daher – neben veränderten gesetzlichen Arbeitszeitregelungen – die Stärkung der Tarifbindung (vgl. Behrens/Schulzen, 2023). Diese ist in Deutschland seit den 1990er Jahren stark gesunken. Während Ende der 1990er Jahre noch rund 80 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag arbeiteten, sind dies aktuell nur noch rund 50 Prozent. Mit einer Stärkung der Tarifbindung, etwa durch die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung, die Einführung eines Bundestariftreuegesetzes (Vergabe öffentlicher Aufträge nur an tarifgebundene Unternehmen) und die Erschwerung von Tarifflucht könnte der Mindestlohnrichtlinie der Europäischen Union entsprochen werden, die eine Zielmarke von 80 Prozent Tarifbindung in den Mitgliedsländern vorsieht.

5.2 4-Tage-Woche: allseits beliebt, vor allem bei Frauen und bei jungen Menschen

In der Befragung wurde auch die Zustimmung zur 4-Tage-Woche bzw. zu einer Reduzierung der Arbeitszeit um 20 Prozent erfragt. Dabei wurden die Befragten zufällig in drei Gruppen aufgeteilt. Der ersten Gruppe wurde die 4-Tage-Woche als individuelle Wahloption dargestellt. In einer zweiten Gruppe wurde die Zustimmung zu einer 4-Tage-Woche für alle Beschäftigten im Betrieb der Befragten erfragt, und in einer dritten Gruppe die Zustimmung zur 4-Tage-Woche in ganz Deutschland. In allen drei Varianten wurde davon ausgegangen, dass kein voller Lohnausgleich erfolgt, sondern dass die Gehälter im Zuge der Arbeitszeitverkürzung langsamer steigen als ohne Arbeitszeitverkürzung.

Abbildung 6 zeigt den Anteil der Befragten, die den jeweiligen Formen der Arbeitszeitverkürzung voll zustimmen oder eher zustimmen, nach Geschlecht (Abbildung 6a) und Alter (Abbildung 6b). Zunächst fällt auf, dass die Zustimmung zur 4-Tage-Woche über alle Gruppen und Umsetzungsoptionen hinweg groß oder sehr groß ist. Bei Frauen ist die Zustimmung stärker als bei Männern. Bei Männern und jüngeren Befragten (unter 40 Jahre) fällt zudem auf, dass die Zustimmung zur betriebsweiten 4-Tage-Woche (und bei unter 30-jährigen zur deutschlandweiten 4-Tage-Woche) etwas größer ist als zur individuellen 4-Tage-Woche. Dieser Befund passt gut zu den Ergebnissen des in Abschnitt 5.1 beschriebenen Experiments. Gerade bei jungen (männlichen) Beschäftigten könnten kollektive Begrenzungen der Arbeitszeit auf der betrieblichen Ebene das karriereorientierte „Arbeiten um die Wette“ abmildern. Arbeitszeitregelungen, die für alle gelten, können hier wie „Abrüstungsvereinbarungen“ wirken: Wenn alle im Betrieb weniger arbeiten, verschlechtern sich die eigenen Karriereperspektiven nicht, wenn man selbst weniger arbeitet.

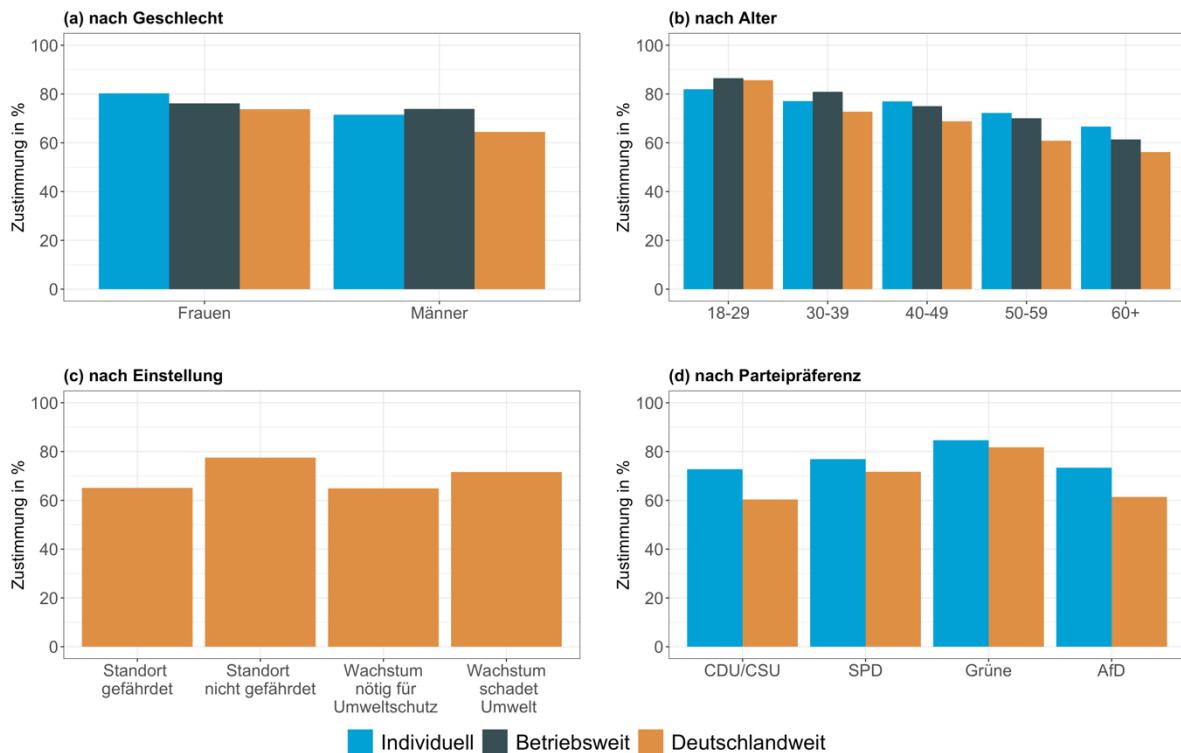
Je älter die Befragten sind, desto schwächer wird die Zustimmung zur 4-Tage-Woche insbesondere als deutschlandweites Projekt. Während rund 85 Prozent der unter 30-jährigen einer deutschlandweiten Einführung der 4-Tage-Woche zustimmen, sind dies bei den über 60-jährigen nur noch rund 55 Prozent. Hingegen stimmen auch bei den über 60-jährigen noch mehr als 65 Prozent einer individuellen Arbeitszeitverkürzung zu. Bei allen Altersgruppen über 30 Jahre zeigt sich ein ähnliches Bild: Individuelle Arbeitszeitverkürzung wird hier eher befürwortet als kollektive. Eine mögliche Erklärung ist, dass älteren Beschäftigten nicht mehr so viele Karrierewege offen stehen wie jüngeren und daher das Problem von Überbietungswettbewerben bei der Arbeitszeit weniger akut ist. Entsprechend weniger profitieren ältere Beschäftigte von kollektiven Arbeitszeitbegrenzungen. Eine Überlegung mancher älterer Beschäftigter könnte auch sein, dass sie selbst gerne die Arbeitszeit verkürzen möchten, aber längere Arbeitszeiten bei jüngeren Beschäftigten gesamtwirtschaftlich von Vorteil sind, etwa für die Finanzierung des Rentensystems. Zudem dürften sich Jüngere und Ältere hinsichtlich grundlegender sozialer

Normen unterscheiden, etwa was die Frauenerwerbstätigkeit und die Aufteilung der unbezahlten Arbeit im Haushalt angeht.

Dass eine deutschlandweite Arbeitszeitverkürzung (bei den älteren Befragten) weniger Zustimmung findet als eine individuelle, könnte auch auf einen befürchteten Verlust an internationaler Wettbewerbsfähigkeit für den Wirtschaftsstandort Deutschland oder den erwarteten Bedarf an vermehrtem Wirtschaftswachstum zur Bewältigung der Klimakrise verbunden sein. So zeigt Abbildung 6c, dass die Zustimmung zu einer Arbeitszeitverkürzung (insbesondere bei einer deutschlandweiten Umsetzung) bei denjenigen Befragten deutlich schwächer ausfällt, die den Wirtschaftsstandort Deutschland aktuell stark gefährdet sehen. Befragte, die Wirtschaftswachstum für nötig halten, um die Umwelt schützen zu können, befürworten Arbeitszeitverkürzung weniger stark als Befragte, die der Ansicht sind, dass Wachstum der Umwelt schadet. Dennoch bleibt selbst bei diesen Befragten die Zustimmung zu einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung mit deutlich über 60 Prozent hoch.

Wie in Abbildung 6d zu sehen ist, ist die allgemeine Zustimmung zur Arbeitszeitverkürzung zwar bei Anhänger*innen der CDU/CSU, SPD, Grünen und AfD durchweg groß. Bei Anhänger*innen der CDU/CSU und der AfD nimmt die Zustimmung jedoch stärker ab, wenn nach der 4-Tage-Woche als deutschlandweitem Projekt statt als individueller Wahloption gefragt wird, als dies bei Anhänger*innen von SPD und Grünen der Fall ist. Auch hier kann vermutet werden, dass dies mit der stärkeren Sorge um den Wirtschaftsstandort Deutschland und geringeren Sorgen um die Umweltschäden von Wirtschaftswachstum bei den Wähler*innen von CDU/CSU und AfD zusammenhängt.

Abbildung 6: Zustimmung zur 4-Tage-Woche nach Geschlecht, Alter, wirtschaftspolitischen Einstellungen und Parteipräferenz



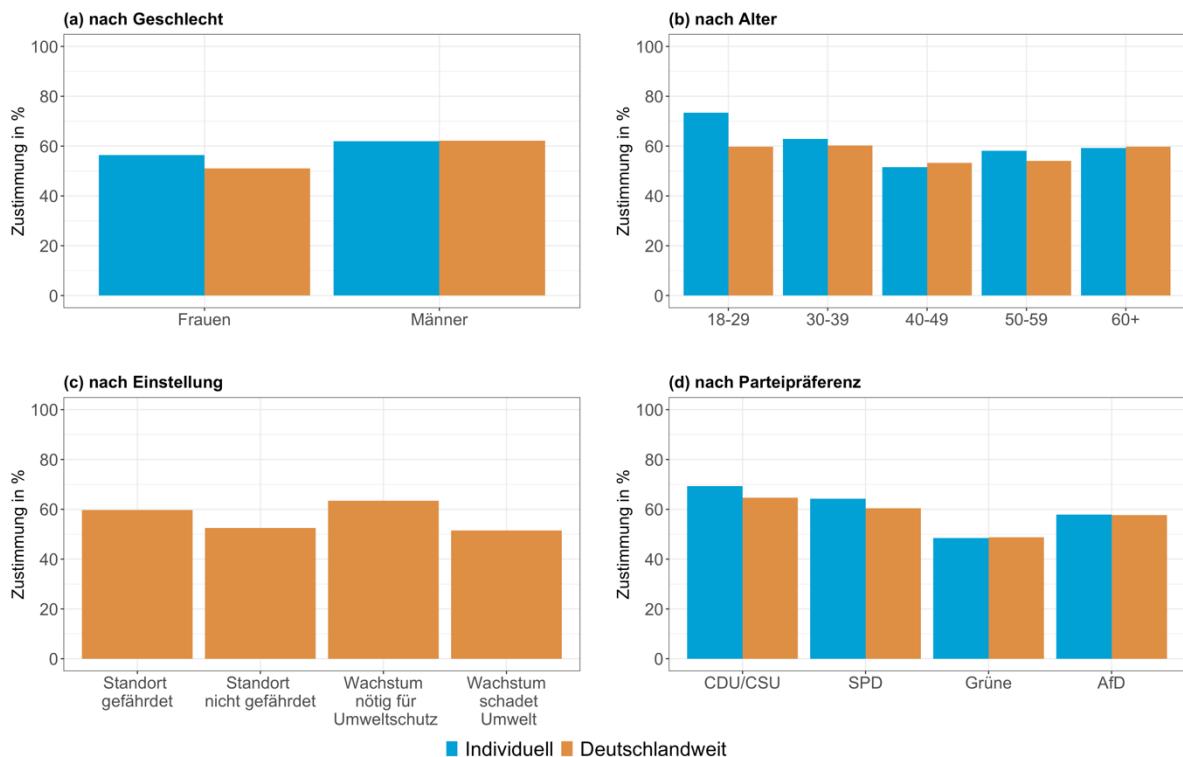
Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen.

5.3 Überstunden: beliebter bei Männern als bei Frauen

Die CDU/CSU warb im Wahlkampf dafür, Überstundenzuschläge für Vollzeitbeschäftigte nicht mehr zu besteuern. Hierbei handelt es sich nicht notwendigerweise um eine Maßnahme zur allgemeinen Arbeitszeitverlängerung, sondern eher um eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten mit der Möglichkeit der zeitweisen Ausweitung der Arbeitszeit. Grundsätzlich könnte die Steuerbefreiung von Überstunden auch mit einer Verkürzung der regulären Arbeitszeit, etwa im Rahmen einer 4-Tage-Woche, einhergehen.

In unserer Beschäftigtenbefragung sollten sich die Befragten vorstellen, Sie selbst könnten individuell entscheiden, regelmäßig Überstunden zu leisten, ohne auf den zusätzlichen Verdienst Steuern zahlen zu müssen. In einer zweiten Variante wurde nach der Zustimmung zu vermehrten Überstunden in ganz Deutschland gefragt (Abbildung 7).

Abbildung 7: Zustimmung zu vermehrten Überstunden nach Geschlecht, Alter, wirtschaftspolitischen Einstellungen und Parteipräferenz



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen.

Männer sprechen sich eher für Überstunden aus als Frauen (Abbildung 7a), welche insbesondere eine deutschlandweite Überstundenkultur mit nur rund 50 Prozent Zustimmung skeptischer sehen als Männer mit über 60 Prozent Zustimmung. Hier liegt die Vermutung nahe, dass Frauen befürchten könnten, aufgrund von Sorgearbeit selbst nicht von steuerbefreiten Überstunden profitieren zu können oder sogar vermehrte Überstunden von Männern durch zusätzliche unbezahlte Sorgearbeit „auffangen“ zu müssen.

Während die Zustimmung zu einer deutschlandweiten Ausweitung von Überstunden über alle Altersgruppe mit Werten zwischen 52 und 63 Prozent ähnlich ausfallen, fällt bei jungen Befragten unter 30 Jahren die große Diskrepanz zwischen einer hohen individuellen Bereitschaft zu Überstunden und einer sehr viel skeptischeren Haltung hinsichtlich einer deutschlandweiten Überstundenkultur auf (Abbildung 7b). Auch hier könnte eine vermutete positionale Externalität die Erklärung bieten: Überstunden können individuelle Berufsperspektiven in der Konkurrenz mit Mitbewerber*innen nur dann verbessern, wenn nicht alle anderen ebenfalls für Überstunden zur Verfügung stehen.

Bei denjenigen Befragten, die den Wirtschaftsstandort Deutschland für gefährdet halten, fällt die Zustimmung zu vermehrten deutschlandweiten Überstunden etwas stärker aus als bei denjenigen, die eher keine Standortgefährdung sehen. Wer Wachstum für nötig hält, um die Umwelt zu schützen, stimmt deutschlandweit vermehrten Überstunden eher zu als wachstumskritische Befragte (Abbildung 7c). Die höchste Zustimmung für vermehrte Überstunden findet sich bei Anhänger*innen der CDU/CSU, während die Wählerschaft der Grünen vermehrte Überstunden mehrheitlich ablehnt (Abbildung 7d).

5.4 Soziale Dienstzeit: Zustimmung abhängig von der Ausgestaltung

In Deutschland wird seit einiger Zeit über die Einführung einer „sozialen Dienstzeit“ diskutiert. Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier brachte den Vorschlag einer sozialen Dienstzeit für junge Menschen im Frühjahr 2022 in die öffentliche Debatte ein. Die CDU/CSU hat die Idee einer sozialen Dienstzeit in ihr Wahlprogramm aufgenommen. Es existieren verschiedene Modelle, die sich in mehreren Details bezüglich Zeitpunkt, Dauer, Bezahlung sowie verpflichtendem Charakter des sozialen Dienstes unterscheiden. Gemeinsam ist allen Modellen, dass Menschen eine Zeit lang gemeinnützige Arbeiten verrichten würden, um einen Beitrag zum Zusammenhalt der Gesellschaft zu leisten. In dieser Zeit könnten sie nicht ihre individuelle berufliche Karriere verfolgen, weswegen die soziale Dienstzeit unter sonst gleichen Umständen eine Verkürzung der Arbeitszeit bedeutet, welche die Beschäftigten über ihr Berufsleben hinweg auf dem privaten Arbeitsmarkt verbringen.

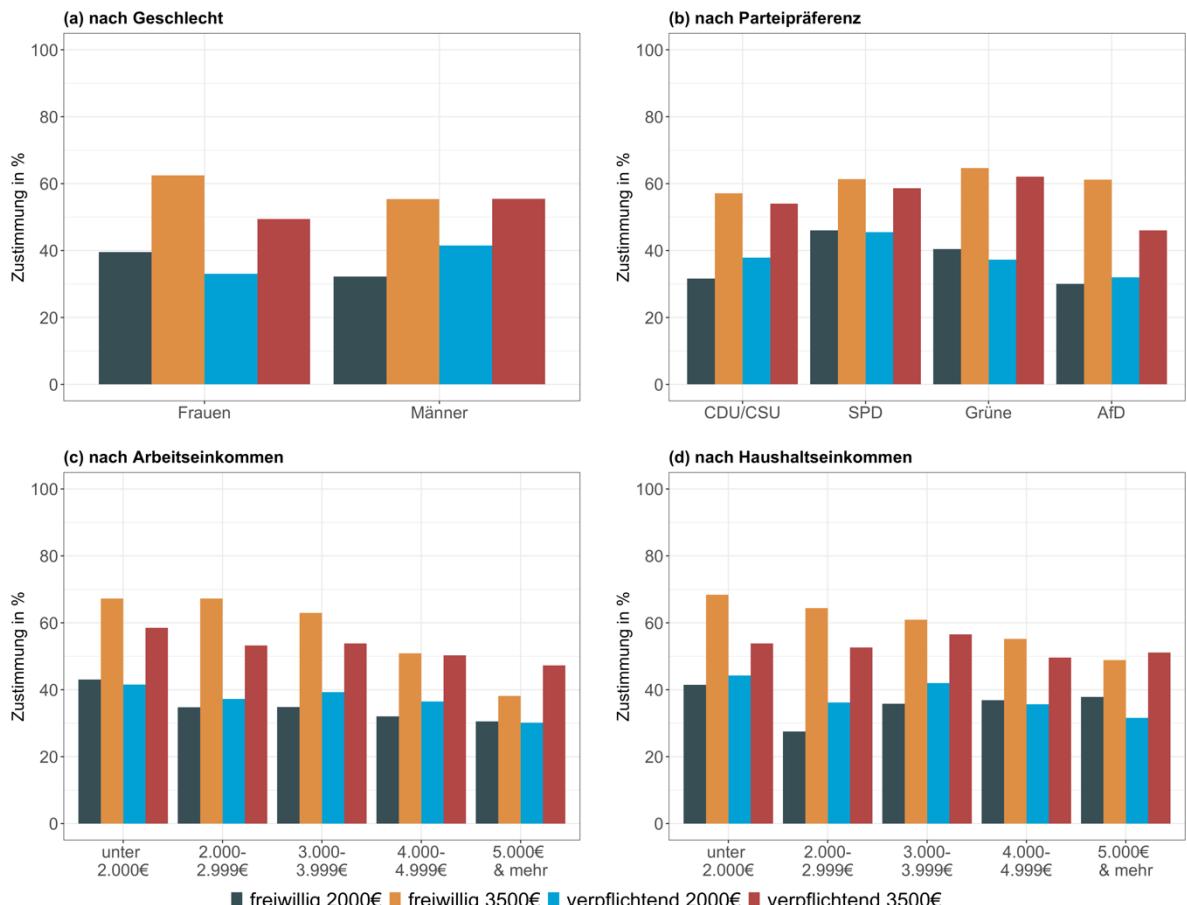
In unserer Befragung wurden die Befragten zufällig einer von vier Gruppen zugewiesen und jeweils zu ihrer Zustimmung zu einer Variante der sozialen Dienstzeit befragt. In allen Varianten würde die soziale Dienstzeit ein Jahr dauern bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden. Das in unserer Befragung unterstellte Modell der sozialen Dienstzeit wäre also im Vergleich zur aktuellen Normalarbeitszeit mit einer Arbeitszeitverkürzung verbunden. In der ersten Variante wäre die soziale Dienstzeit freiwillig und würde mit 2000 Euro brutto monatlich vergütet. In der zweiten Variante wäre sie ebenfalls freiwillig bei einer Vergütung von 3500 Euro brutto pro Monat. Die dritte und vierte Variante sehen eine verpflichtende Dienstzeit vor mit einer monatlichen Vergütung von 2000 Euro brutto bzw. 3500 Euro brutto. Alle Befragten wurden unabhängig von ihrem Lebensalter gefragt, inwieweit sie zustimmen würden, bis zur Rente einmal freiwillig eine solche soziale Dienstzeit zu absolvieren bzw. dass eine solche soziale Dienstzeit in Deutschland verpflichtend eingeführt wird.

Die Analyse zur Zustimmung gegenüber verschiedenen Varianten der sozialen Dienstzeit in unserer Befragung zeigt ein differenziertes Bild. Zunächst lässt sich festhalten, dass Männer und Frauen einer sozialen Dienstzeit gegenüber grundsätzlich gleichermaßen aufgeschlossen zu sein scheinen, jedoch mit erheblichen Unterschieden bei den jeweiligen Varianten (Abbildung 8a). Interessanterweise zeigen Männer anders als Frauen keine größere Ablehnung bzw. keine schwächere Zustimmung gegenüber verpflichtenden Varianten im Vergleich zu freiwilligen Optionen. Tatsächlich wird die verpflichtende Variante bei geringerer Bezahlung von Männern sogar weniger abgelehnt als die freiwillige. Frauen

hingegen bevorzugen deutlich die freiwilligen Varianten. Eine naheliegende Interpretation dieses Unterschieds könnte darin liegen, dass Frauen häufig bereits stärker in Sorge-Arbeiten eingebunden sind und daher eine freiwillige, selbstbestimmte Entscheidung bevorzugen.

Zudem zeigt sich, dass die soziale Dienstzeit kein stark polarisierendes Thema zwischen den Anhängerinnen verschiedener politischer Parteien darstellt. Eine etwas größere Zustimmung gibt es bei rot-grünen Wählerschaften im Vergleich zu Anhänger*innen der CDU oder AfD (Abbildung 8b).

Abbildung 8: Zustimmung zur sozialen Dienstzeit nach Geschlecht, Parteipräferenz und Einkommen



Quelle: Online-Befragung, eigene Berechnungen.

Die Bezahlung spielt eine zentrale Rolle für die Zustimmung zur sozialen Dienstzeit. Modelle mit der schlechteren Bezahlung erfahren eine breite Ablehnung, während Varianten mit besserer Bezahlung mehrheitlich befürwortet werden. Ein besonders spannendes Ergebnis zeigt sich hier im Zusammenhang mit dem eigenen Arbeitseinkommen (Abbildung 8c) bzw. Haushaltseinkommen (Abbildung 8d). Je höher das eigene Einkommen, desto geringer ist die Zustimmung zur sozialen Dienstzeit im Allgemeinen. Auffällig ist jedoch, dass die verpflichtende Variante in den oberen Einkommensgruppen attraktiver ist als die freiwillige. Während die freiwillige, besser bezahlte Variante besonders in den unteren Einkommensgruppen hohe Zustimmung erfährt, wird sie in den oberen Einkommensgruppen größtenteils abgelehnt. Die verpflichtende, besser bezahlte Variante hingegen erzielt in allen Einkommensgruppen eine ähnlich hohe Zustimmung. Eine Erklärung könnte sein, dass die Unterbrechung der beruflichen Laufbahn alle gleichermaßen betreffen würde und somit nicht als ungerecht wahrgenommen werden würde. Es müssten dann auch keine Nachteile gegenüber anderen befürchtet werden,

die sich nicht an gemeinnützigen Tätigkeiten beteiligen, sondern ausschließlich ihre individuelle Karriere verfolgen. Trotz der Tatsache, dass die freiwillige, besser bezahlte Variante insgesamt die höchste Zustimmung erhält, könnte daher der verpflichtende Charakter der sozialen Dienstzeit von entscheidender Bedeutung sein, um die Unterstützung auch der (männlichen) Besserverdienenden zu gewinnen.

6 Fazit: breite gesellschaftliche Debatte erforderlich

Die Beschäftigten in Deutschland möchten nach eigenen Angaben weniger Zeit in bezahlter Erwerbsarbeit verbringen, auch wenn damit entsprechend geringere Einkommen verbunden sind. Da der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten bei Männern stärker ausgeprägt ist als bei Frauen und bei Besserverdienenden stärker als bei Geringverdienenden, würde die Verwirklichung der individuellen Arbeitszeitwünsche sowohl die Verdienstungleichheit (allgemein und zwischen Männern und Frauen) reduzieren.

Auch wenn viel dafür spricht, individuelle Arbeitszeitwünsche zunächst einmal ernst zu nehmen, gibt es gut Gründe dafür, die Debatte um die angemessene Arbeitszeit auf gesellschaftlicher und politischer Ebene zu führen. Wie unsere Beschäftigtenbefragung zeigt, hängen individuelle Arbeitszeitwünsche nicht zuletzt von den Arbeitszeiten anderer ab, und dieselben Arbeitszeitentscheidungen, die aus individueller Sicht richtig sein mögen – wie lange Arbeitszeiten oder Überstunden mit dem Ziel, Vorteile im Karrierewettbewerb zu erzielen –, können wenig zielführend sein, wenn sich alle Beschäftigten auf betrieblicher Ebene oder deutschlandweit ähnlich verhalten. Im Gegenzug könnten andere Arbeitszeitmodelle – wie die Beteiligung an einer sozialen Dienstzeit – vor allem dann attraktiv sein, wenn alle sich daran beteiligen müssen.

Unsere Befragung zeigt, dass viele Beschäftigte in Deutschland kürzere Arbeitszeiten bevorzugen – insbesondere, wenn auch ihre Kolleginnen und Kollegen ihre Stunden reduzieren. Dies deutet darauf hin, dass eine individuell gewünschte Arbeitszeitverkürzung leichter durch kollektive Tarifverträge oder gesetzliche Arbeitszeitregelungen als durch individuelle Verhandlungen zwischen Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in erreichbar ist.

Die Idee der 4-Tage-Woche bzw. einer um 20 Prozent verkürzten Arbeitszeit erfreut sich großer Beliebtheit, selbst wenn sie nicht mit vollem Lohnausgleich verbunden ist. Besonders Frauen und jüngere Beschäftigte stehen diesem Modell positiv gegenüber. Jüngere Arbeitnehmer*innen unterstützen die Einführung sogar noch stärker, wenn sie nicht nur individuell wählbar ist, sondern auf betrieblicher oder nationaler Ebene umgesetzt wird.

Die Idee, Überstundenzuschläge steuerfrei zu stellen, stößt ebenfalls auf Zustimmung, die jedoch schwächer ausfällt als bei der 4-Tage-Woche. Während insbesondere viele junge Beschäftigte bereit sind, Überstunden zu leisten, sehen sie – ebenso wie Frauen – eine generelle Überstundenkultur in Deutschland kritischer.

Gegenüber einer sozialen Dienstzeit zeigen sich die Beschäftigten grundsätzlich offen. Auffällig ist, dass Besserverdienende eine verpflichtende soziale Dienstzeit mit angemessener Bezahlung sogar eher befürworten als eine freiwillige Variante.

Bei allen gesellschaftlichen Reformdebatten ergibt sich die Schwierigkeit, dass die Bürger*innen sich vorstellen müssen, wie eine andere Welt aussehen könnte, je nachdem, welche Reformoptionen

verfolgt werden. Dies gilt in besonderem Maße auch für die Arbeitszeitdebatte. Individuelle Arbeitszeitentscheidungen einzelner Beschäftigter haben nur einen zu vernachlässigenden gesamtgesellschaftlichen Einfluss, und in der betrieblichen Praxis stoßen individuelle Arbeitszeitwünsche regelmäßig auf den Widerstand von Arbeitgeber*innen oder Kolleg*innen. Daher ist es ein wichtiger Perspektivwechsel, wenn nicht nur gefragt wird, wie jede*r einzelne arbeiten möchte, sondern auch, welche Vor- und Nachteile damit verbunden sind, wenn sich gesellschaftliche Arbeitszeiten verändern. Denn diese haben wie wenige andere ökonomische Entscheidungen Einfluss darauf, wie Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts und Einkommens miteinander leben.

Literaturhinweise

Alesina, A. / Glaeser, E. / Sacerdote, B. (2005): [Work and Leisure in the United States and Europe: Why so Different?](#) In: NBER Macroeconomic Annual 2005. Gertler and Rogoff. 2006.

Behrens, M. / Schulten, T. (2023): [Das Verhältnis von Staat und Tarifautonomie. Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragsystems.](#) In: WSI Mitteilungen, Jg. 76, S.169-167.

Behringer, J. / Gonzales-Granda, M. / van Treeck, T. (2024): [Varieties of the rat race: working hours in the age of abundance.](#) In: Socio-Economic Review, Jg. 22, H 1, S. 141-168.

Bick, A. / Fuchs-Schündeln, N. / Lagakos, D. (2018): [How Do Hours Worked Vary with Income? Cross-Country Evidence and Implications.](#) In: American Economic Review, Jg. 108, S. 170-199.

Bick, A. / Brüggemann, B. / Fuchs-Schündeln, N. (2019): [Hours Worked in Europe and the US: New Data, New Answers.](#) In: Scandinavian Journal of Economic, Jg. 121, H. 4, S. 1381-1516.

Deutscher Bundestag (2025): [Unterrichtung durch die Wehrbeauftragte.](#) In: Jahresbericht 2024, 66. Bericht.

Frank, R. H. (1985): Choosing the right pond: Human behavior and the quest for status. Oxford University Press.

Hipp, L., & Leuze, K. (2015): Institutionelle Determinanten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbsarbeit in Europa und den USA. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0343-4>

Hipp, L., Molitor, F., Leschke, J., & Bekker, S. (2017): Teilzeitväter? Deutschland, Schweden, Irland und die Niederlande im Vergleich. *Journal of Family Research*, 29(1), 32–48. <https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.02>

Kümmerling, A., & Postels, D. (2020): Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 72(2), 193–224. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00698-9>

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2020): [Corona-Krise gemeinsam bewältigen, Resilienz und Wachstum stärken.](#) Jahresgutachten. Wiesbaden.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2023): [Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren.](#) Jahresgutachten. Wiesbaden.

SOEPv39. (2024): Socio-Economic Panel, data from 1984-2022, (SOEP-Core, v39eu, EU Edition). Deutsches Institut Für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) (Version v39) <https://doi.org/10.5684/SOEP.CORE.V39EU>

Westrich, Z. (2025): Peer Pressure or Personal Choice? How Peer Working Hours Shape Individual Working Hours Preferences. ifso working paper (No. 49).

ifso expertise

ifso expertise is a series consisting of economic and social policy expertise emerging at and around the Institute for Socio-Economics at the University of Duisburg-Essen.

ifso expertise ist eine Publikationsreihe wirtschafts- und sozialpolitischer Expertisen, die am oder im Umfeld des Instituts für Sozioökonomie an der Universität Duisburg-Essen entstanden sind.

All issues of **ifso expertise** at uni-due.de/sozioökonomie/expertise
Alle Ausgaben von *ifso expertise*

ISSN 2699-8688

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ifso
institut für
sozioökonomie

Institut für Sozioökonomie
Universität Duisburg-Essen

Lotharstr. 65
47057 Duisburg

uni-due.de/sozioökonomie
expertise.ifso@uni-due.de



*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution
4.0 International License*