

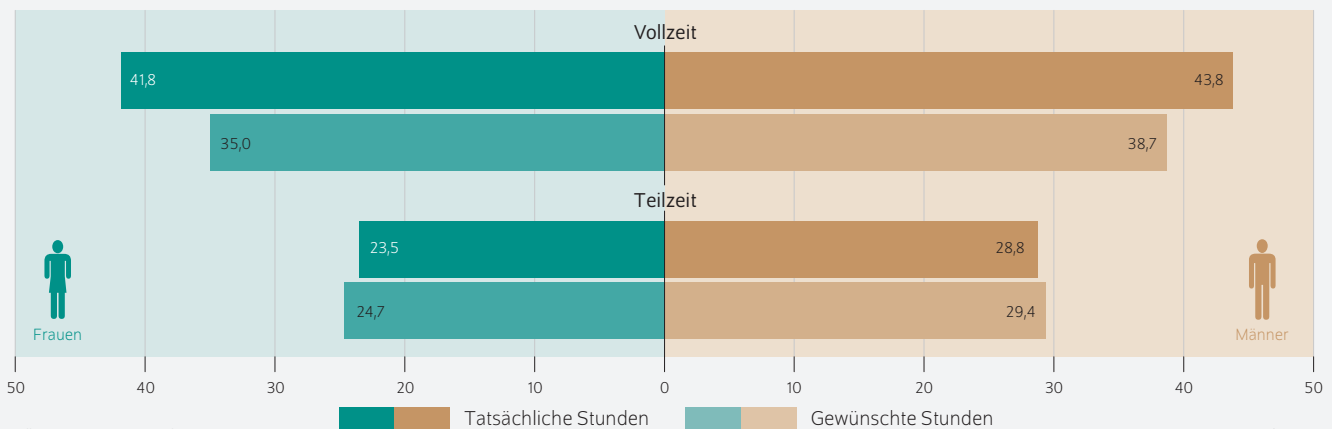
Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren

Von Michelle Harnisch, Kai-Uwe Müller und Michael Neumann

- Arbeitszeitwünsche hängen nicht vom Geschlecht, sondern vom Beschäftigungsstatus ab: Teilzeitbeschäftigte würden gerne länger arbeiten, Vollzeitbeschäftigte kürzer
- Geschlechtsspezifische Arbeitszeitstrukturen seit 30 Jahren stabil, Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern nähern sich seit einigen Jahren an
- Restriktionen neben individuellen Merkmalen wie Geschlecht und Beruf auch von Merkmalen wie Arbeitslosenquote und Kinderbetreuung abhängig
- Ohne jegliche Restriktionen könnte die Beschäftigungsquote von Müttern in Paarhaushalten um zehn Prozentpunkte höher sein
- Beschäftigungspotenzial durch die Beseitigung von Stundenrestriktionen vielversprechender als Verbesserung steuerlicher Anreize von Zweitverdienenden

Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wollen weniger arbeiten, teilzeitbeschäftigte mehr

Tatsächliche gearbeitete und gewünschte Wochenstunden (in Paarhaushalten lebende Männer und Frauen, 2016)



ZITAT

„Die Studie verdeutlicht eine verbreitete Unzufriedenheit mit tatsächlichen Arbeitszeiten. Neben einer Verbesserung der Arbeits- und Lebenszufriedenheit birgt die Beseitigung von Arbeitszeitrestriktionen erhebliches Beschäftigungspotenzial für Zweitverdiener in Paarhaushalten.“

— Kai-Uwe Müller, Studienautor —

Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren

Von Michelle Harnisch, Kai-Uwe Müller und Michael Neumann

ABSTRACT

Arbeitszeitwünsche hängen mehr vom Beschäftigungsstatus als vom Geschlecht ab: Teilzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit zumeist ausdehnen, Vollzeitbeschäftigte eher reduzieren. Das gilt für Frauen wie für Männer. Aktuelle SOEP-Daten zeigen zudem, dass sich Zeitpräferenzen zwischen Männern und Frauen langsam annähern, während die Arbeitszeitmuster seit etwa 30 Jahren stabil sind. Paare wünschen zunehmend, bestehende asymmetrische Zeitverteilungen zugunsten der Frauen zu verändern. Zugangsbeschränkungen und Zeitrestriktionen sind ein Hauptgrund für Diskrepanzen zwischen gewünschten und gearbeiteten Stunden. Restriktionen sind allgemein größer bei hoher Arbeitslosigkeit, für gering Qualifizierte, ausländische und ostdeutsche Beschäftigte sowie bei unzureichender Kinderbetreuung. Frauen sind eher in Vollzeit-Jobs, Männer eher bei Teilzeitbeschäftigung mit Restriktionen konfrontiert. Es gibt zudem klare berufs- und tätigkeitsspezifische Muster bei Zeitbeschränkungen. Die Beseitigung dieser Zugangs- und Zeitrestriktionen birgt mehr Beschäftigungspotential für Frauen, als die Arbeitsanreize für Zweitverdienende zu verbessern.

Durch technologischen Wandel und Digitalisierung, flexible Arbeitsformen und -verträge, eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie eine längere Lebensarbeitszeit hat sich der Arbeitsmarkt strukturell sehr verändert. Im Zuge dessen ist die Diskrepanz zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitsstunden ein viel diskutiertes Thema geworden. Männer wie Frauen können „überbeschäftigt“ oder „unterbeschäftigt“ sein, wenn ihre gewünschte Arbeitszeit nicht der tatsächlichen entspricht. Sie würden weniger beziehungsweise mehr arbeiten, wenn sie ihre Arbeitszeit frei wählen könnten. Die Politik hat den Wunsch nach (zeitweiligen) Arbeitszeitreduzierungen mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeit und durch erleichterte Teilzeitoptionen beim ElterngeldPlus aufgegriffen. Aktuell sollen mit dem Rückkehrrecht in Vollzeit die Bedingungen für Arbeitszeitverlängerungen verbessert werden.

Trotz einer wachsenden Forschungsliteratur sind wichtige Fragen ungeklärt: Inwieweit entspricht die Verteilung tatsächlicher Arbeitszeiten individuellen Präferenzen? Womit werden unterschiedliche Präferenzen erklärt? Ist die Abweichung zwischen gewünschten und realisierten Stunden durch Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt, im Haushalt oder anderen Bereichen bestimmt? Durch welche Politikansätze könnte die Diskrepanz verringert werden?

Nach einer Betrachtung der Forschungsliteratur zu diesem Thema werden zunächst Unterschiede zwischen gewünschten und gearbeiteten Stunden auf Basis aktueller Daten des Sozio-oekonomischen Panels analysiert. Anhand eines Arbeitsangebotsmodells mit Restriktionen in unterschiedlichen Stundenkategorien wird anschließend auf Arbeitszeitpräferenzen und individuell unbeeinflussbare Faktoren eingegangen, die den Wünschen entgegenstehen. Abschließend werden die Wirkungen von Politikansätzen simuliert, die gewünschte und tatsächliche Arbeitsstunden angleichen könnten.

Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten in der empirischen Forschung

Derzeit wird den Unterschieden zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden in der deutschen und internationalen Forschung verstärkte Aufmerksamkeit zuteil. Neben

Unterschieden zwischen einzelnen Gruppen von ArbeitnehmerInnen werden auch Probleme diskutiert, die aus den Arbeitszeitdiskrepanzen resultieren.

Arbeitszeitrestriktionen werden durch Arbeitsverträge und fixierte Löhne, Arbeitsplatzunsicherheit, gesetzliche Regulierungen und Steuern, aber auch durch asymmetrisch verteilte Informationen zur Produktivität von ArbeitnehmerInnen erzeugt.¹ Auf Basis verschiedener Datensätze zeichnen diverse aktuelle Beiträge ein umfassendes Bild der Situation in Deutschland.² Während sich Arbeitszeiten ausdifferenziert haben, sind Zeitpräferenzen homogener geworden, wobei vor allem die große Teilzeit über 20 Stunden an Bedeutung gewonnen hat. Wünsche lassen sich nach wie vor nur schwer realisieren. Aufgrund von Überstunden sind Diskrepanzen zu tatsächlich gearbeiteten Stunden deutlich größer als zu vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten.

Unterschiede bestehen zwischen Regionen, Geschlecht und soziodemografischen Merkmalen. Arbeitszeitwünsche und -realitäten ändern sich im Lebensverlauf und mit der Haushaltskonstellation. Zeitflexibilität orientiert sich eher an Bedarfen der ArbeitgeberInnen als der ArbeitnehmerInnen. Arbeitszeitverlängerungen werden leichter als -verkürzungen erreicht. Zeitflexibilität ist größer für hoch qualifizierte, Tätige in der Privatwirtschaft und in größeren Firmen. Es existieren auch Zusammenhänge mit der Arbeitsplatzzufriedenheit und der psychischen Gesundheit.³

Die Diskrepanz zwischen gewünschten und gearbeiteten Stunden ist auch in anderen Ländern relevant.⁴ Paare mit unterbeschäftigten Frauen würden vielfach zu einem Doppelverdiener-Modell wechseln, wobei Frauen entweder in Vollzeit oder längerer Teilzeit tätig sein würden. Vielfach steigt das Risiko der Über- und Unterbeschäftigung mit der Kinderbetreuung. Makroökonomische Bedingungen beeinflussen die Stundendiskrepanzen; beispielsweise hat

die Finanzkrise diese erhöht. Für die USA ist der Einfluss des ersten Kindes auf die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit nachweisbar.⁵ In den Vereinigten Staaten sind sich Paare häufig uneins, wie lange der/die PartnerIn arbeiten sollte.⁶ Grundsätzlich sind Arbeitszeiten stärker von exogenen Faktoren und weniger von eigenen Präferenzen bestimmt.⁷

Deskriptive Befunde zu gewünschten und tatsächlichen Arbeitsstunden

Die Erfassung von Arbeitszeiten geht grundsätzlich mit Abweichungen und Messfehlern einher, die durch unterschiedliche Konzepte (vertraglich vereinbarte versus tatsächlich gearbeitete Stunden) oder Abgrenzungen (bezahlte versus unbezahlte Überstunden) entstehen. Methodeneffekte verstärken die Probleme.⁸ Der Anteil Unterbeschäftigter (Überbeschäftigter) an allen Erwerbstätigen wurde 2015 vom Statistischen Bundesamt auf Basis des Mikrozensus mit 6,8 Prozent (2,5 Prozent) angegeben.⁹ Die Anteile für das SOEP fielen mit 12,3 Prozent Unterbeschäftigter und 50,1 Prozent Überbeschäftigter wesentlich höher aus.¹⁰

Die deskriptiven Ergebnisse beruhen auf Zahlen des SOEP für das Jahr 2016. Betrachtet werden alle in einem Haushalt zusammen lebenden Paare; Rentner, Selbständige sowie in einer Ausbildung beziehungsweise einem Praktikum tätige Personen werden ausgeschlossen.¹¹ Für die Längsschnittbetrachtung werden Daten des gesamten Erhebungszeitraums ab Mitte der 1980er Jahre genutzt.

Stundendiskrepanzen für Frauen und Männer in vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen ähnlich

Beschäftigte Männer arbeiten im Mittel deutlich länger als Frauen. Die durchschnittlichen tatsächlichen Wochenstunden liegen für Voll- und Teilzeit-Beschäftigte über den vertraglich vereinbarten (Abbildung 1). Dies gilt für Männer und Frauen. Da ihre gewünschten Stunden weniger von den tatsächlich geleisteten abweichen, sind Frauen in geringerem Maße überbeschäftigt als Männer. Die nach Arbeitszeiten

¹ Amelie F. Constant und Steffen Otterbach (2011): Work Hours Constraints: Impacts and Policy Implications. IZA Policy Papers 35.

² Peter M. Sopp und Alexandra Wagner (2017): Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 909 (online verfügbar, abgerufen am 5. September 2018). Dies gilt für alle Onlinequellen in diesem Bericht, sofern nicht anders vermerkt; Enzo Weber und Franziska Zimmer (2017): The creation and resolution of working hour discrepancies over the life course. IAB Discussion Paper 201729; Ines Zapf und Enzo Weber (2017): The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time: An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements. IAB Discussion Paper 201704; Susanne Wanger (2016): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 70 (1), 55–63; Michael C. Knaus und Steffen Otterbach (2018): Work Hour Mismatch and Job Mobility: Adjustment Channels and Resolution Rate, Economic Inquiry, im Erscheinen; Hartmut Seifert et al. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, WSI Mitteilungen 2016 (4), 300–308; Martina Rengers, Julia Bringmann und Elke Holst (2017): Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP, WISTA – Wirtschaft und Statistik, 4/2017, 11–43; Daniel Ehing (2013): Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland: Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Zeitschrift für Sozialreform 60 (3), 247–272.

³ Susanne Wanger (2017): What makes employees satisfied with their working time? The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. IAB Discussion Paper 201720. Steffen Otterbach, Mark Wooden und Yin King Fok (2016): Working-Time Mismatch and Mental Health. IZA Discussion Papers 9818.

⁴ Alfonso Sousa-Poza und Fred Henneberger (2002): An Empirical Analysis of Working-Hours Constraints in Twenty-one Countries, Review of Social Economy 60 (2), 209–242. Steffen Otterbach (2010): Mismatches Between Actual and Preferred Work Time: Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries, Journal of Consumer Policy, 33 (2), 143–161; Nadia Steiber und Barbara Haas (2012): Advances in explaining women's employment patterns, Socio-Economic Review 10 (2), 343–367.

⁵ Jeremy E. Reynolds und David R. Johnson (2012): Don't Blame the Babies: Work Hour Mismatches and the Role of Children, Social Forces 91 (1), 131–155.

⁶ Jeremy E. Reynolds (2014): Prevailing Preferences: Actual Work Hours and Work-Hour Preferences of Partners, ILR Review 67 (3), 1017–1041.

⁷ Robert Drago, Mark Wooden und David Black (2009): Who Wants and Gets Flexibility? Changing Work Hours Preferences and Life Events, ILR Review 62 (3), 394–414.

⁸ Rengers, Bringmann und Holst (2017), a. a. O.

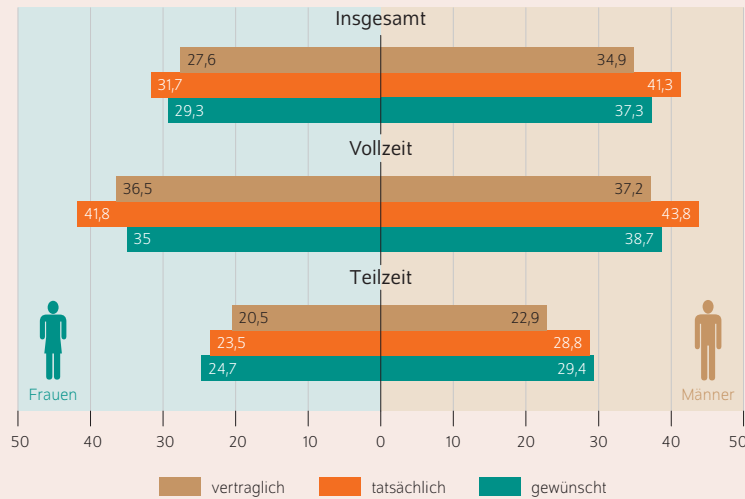
⁹ Statistisches Bundesamt (2016): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial im Jahr 2015: 5,7 Millionen Menschen wollen (mehr) Arbeit. Pressemitteilung vom 23. September 2016 – 338/16.

¹⁰ Elke Holst und Julia Bringmann (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 859 (online verfügbar); Seifert et al. (2016), a. a. O.; Knaus und Otterbach (2018), a. a. O.

¹¹ Zudem werden Haushalte mit mehr als einem/r PartnerIn beziehungsweise mit fehlenden Werten in der Partner-Variablen ausgeschlossen. Wir verwenden für diese Auswertungen nicht die Unterstichprobe der Geflüchteten (oder neutraler des IAB-BAMF-SOEP), der abweichende Fragebogen enthält nicht alle notwendigen Informationen.

Abbildung 1

Durchschnittliche vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Frauen und Männern
Arbeitsstunden pro Woche insgesamt und nach Erwerbsumfang



Anmerkungen: Nur Personen in Paarhaushalten mit tatsächlichen Arbeitsstunden > 0; Nicht-Beschäftigte ausgeschlossen.

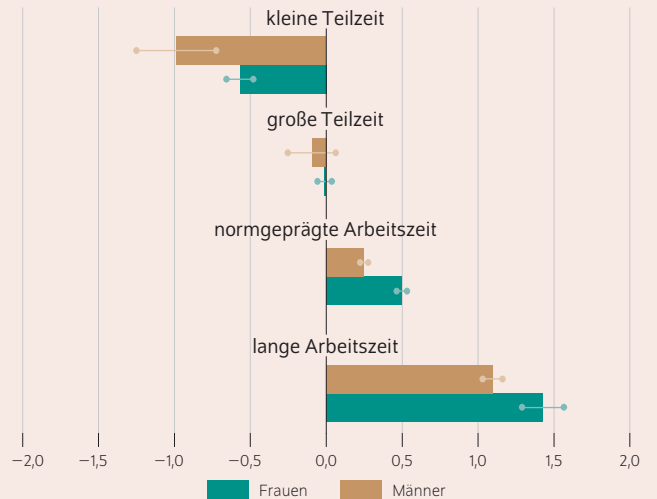
Quellen: SOEPv33; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind deutlich höher als die vertraglichen und Männer arbeiten mehr Stunden als Frauen.

Abbildung 2

Differenzen zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitsstunden nach Beschäftigungsverhältnis
Durchschnittliche Stundenabweichung pro Woche



Anmerkungen: Nur Personen in Paarhaushalten mit tatsächlichen Arbeitsstunden > 0; Nicht-Beschäftigte ausgeschlossen. Überbeschäftigt (unterbeschäftigt): tatsächliche > (<) gewünschte Stunden; 95-Prozent-Konfidenzintervalle.

Quellen: SOEPv33; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Je kleiner beziehungsweise größer die tatsächlichen Arbeitszeiten ausfallen, desto größer ist die Differenz zu gewünschten Wochenstunden.

differenzierte Betrachtung offenbart jedoch qualitativ ähnliche Muster für Männer wie Frauen. Vollzeitbeschäftigte Frauen würden im Mittel ihre Arbeitszeit sogar leicht stärker reduzieren als vollzeitbeschäftigte Männer. Hingegen liegen die gewünschten Stunden von Frauen in Teilzeit-Jobs über ihren tatsächlich gearbeiteten. Das gilt auch für teilzeitbeschäftigte Männer.

Die weiter ausdifferenzierten Stundendiskrepanzen bestätigen das Muster und zeigen einen gleichmäßigen Trend. Je weniger Wochenstunden gearbeitet werden, desto mehr weichen die gewünschten Arbeitszeiten von den tatsächlichen ab. Für lange Arbeitszeiten gilt dasselbe, nur dass weniger statt mehr Arbeitsstunden gewünscht werden. (Abbildung 2).

Männer und Frauen sind sehr unterschiedlich über die Arbeitszeitkategorien verteilt. Während mehr als die Hälfte der beschäftigten Frauen in Teilzeitjobs arbeitet, tun dies weniger als zehn Prozent der Männer. Demgegenüber arbeiten gut sieben Prozent der Frauen überlange Stunden, während fast ein Viertel der Männer besonders lange Arbeitszeiten aufweist (Abbildung 3). Das Narrativ, wonach Frauen mehr und Männer weniger arbeiten möchten, basiert demnach auf bestehenden Beschäftigungsstrukturen. In vergleichbaren Arbeitssituationen unterscheiden sich Wünsche zwischen Männern und Frauen nur geringfügig. Durch ihre

gestiegene Erwerbsbeteiligung möchten mittlerweile auch Frauen im Mittel ihre Arbeitszeit eher reduzieren.

Arbeitszeiten und -präferenzen in Paarhaushalten im Zeitverlauf konstant

Unterschiede in den Arbeitszeitstrukturen zwischen beschäftigten Männern und Frauen in Paarhaushalten sind in den letzten 30 Jahren erstaunlich stabil geblieben (Abbildung 4). Im selben Zeitraum ist allerdings die Beschäftigungsquote von Frauen deutlich gestiegen, was die Gruppe der beschäftigten Frauen heterogener macht. Abgesehen von zeitweilig höheren Arbeitsstunden im Zuge der Wiedervereinigung ist für Frauen ein leichter Aufwärtstrend bei gewünschten Stunden zu verzeichnen, während die gearbeiteten Stunden nahezu unverändert geblieben sind. Zwar arbeiten Männer im Mittel etwa zehn Wochenstunden mehr. Seit 2010 gibt es eine leicht abnehmende Tendenz sowohl bei gearbeiteten als auch bei gewünschten Arbeitsstunden.

Die Phase von 1990 bis ungefähr 1993 ausgenommen sind die Anteile überbeschäftigter Frauen im Zeitverlauf nahezu konstant geblieben. Die zunehmende Arbeitsmarktpartizipation von Frauen schlägt sich in einer leichten Zunahme der unterbeschäftigten Frauen nieder. Bei Männern hat die Überbeschäftigung leicht zugenommen.

Anteile der Über- und Unterbeschäftigung variieren mit Bildungsstand, Alter und Betriebszugehörigkeit

Das Niveau der Unterbeschäftigung ist bei Frauen mit niedrigem Bildungsstand (34 Prozent) deutlich größer als bei höher gebildeten (15 Prozent).¹² Zwölf Prozent der Männer mit niedrigem Bildungsniveau und nur neun Prozent der höher gebildeten Männer geben an, unterbeschäftigt zu sein. (Tabelle 1). Hingegen steigt die Häufigkeit, überbeschäftigt zu sein, erheblich mit dem Bildungsstand. So sind nur etwa 51 Prozent gering gebildeter Männer und gut 32 Prozent niedrig gebildeter Frauen überbeschäftigt. Hingegen geben 69 Prozent der hoch gebildeten Männer und 62 Prozent der hoch gebildeten Frauen an, überbeschäftigt zu sein.

Der Anteil unterbeschäftigter Männer sinkt mit dem Alter: von gut 17 Prozent für unter 25-Jährige auf zehn Prozent für Männer zwischen 45 und 65 Jahren. Spiegelbildlich nimmt der Anteil der Überbeschäftigung unter Männern – wenngleich in geringerem Ausmaß – mit dem Alter zu. Bei der Unterbeschäftigung gibt es für Frauen keinen Zusammenhang mit dem Alter. Allerdings nimmt das Niveau der Überbeschäftigung von 40 Prozent für unter 25-Jährige auf knapp 52 Prozent für die Altersgruppe zwischen 45 und 65 Jahren deutlich zu.

¹² Klassifikation nach ISCED 1997, vgl. das Glossar auf der Website des Ifo-Insituts (online verfügbar).

Tabelle 1

Über- und Unterbeschäftigung nach individuellen Merkmalen Anteile in Prozent

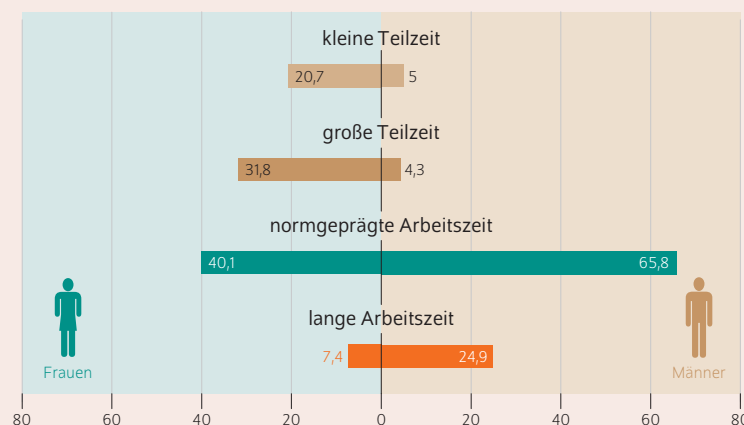
	Männer			Frauen		
	überbeschäftigt	unterbeschäftigt	keine Diskrepanz	überbeschäftigt	unterbeschäftigt	keine Diskrepanz
Bildungsstatus¹						
niedrig	51,4	12,4	36,2	32,1	34,2	33,7
mittel	59,3	12,2	28,4	50,3	21,7	28,0
hoch	68,7	8,5	22,9	62,3	14,6	23,1
Altersgruppe						
unter 25	57,1	17,1	25,7	40,4	22,8	36,8
25 bis unter 35	61,6	12,2	26,2	59,3	17,5	23,3
35 bis unter 45	63,0	10,8	26,2	51,4	19,8	28,8
45 bis 65	62,8	10,3	26,9	52,2	21,4	26,4
Dauer der Betriebszugehörigkeit						
bis zwei Jahre	54,4	16,2	29,4	40,8	28,5	30,7
über zwei bis fünf Jahre	63,3	10,6	26,1	51,4	21,7	26,9
über fünf bis zehn Jahre	62,2	10,3	27,5	50,7	19,6	29,7
über zehn bis 20 Jahre	65,9	8,7	25,4	61,1	16,1	22,8
über 20 Jahre	64,6	9,2	26,2	64,4	12,7	22,9

Anmerkung: Nur Personen mit tatsächlichen Arbeitsstunden > 0; Nicht-Beschäftigte ausgeschlossen.

Quellen: SOEPv33; eigene Berechnungen.

Abbildung 3

Tatsächliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen Anteile in Prozent



Anmerkung: Nur Personen in Paarhaushalten mit tatsächlichen Arbeitsstunden > 0; Nicht-Beschäftigte ausgeschlossen

Quelle: SOEPv33; eigene Berechnungen.

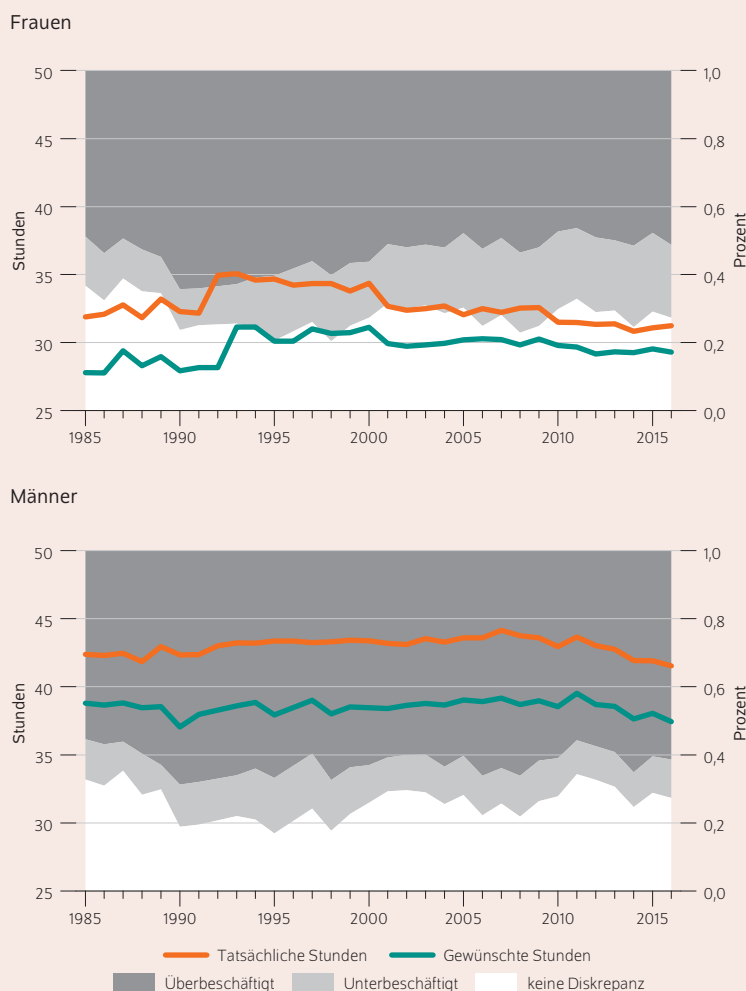
© DIW Berlin 2018

Mehr als jede zweite erwerbstätige Frau aus Paarhaushalten arbeitet Teilzeit, aber nur jeder zehnte Mann.

Abbildung 4

Entwicklung von Arbeitsstunden und -wünschen von Frauen und Männern

Anteile von Über- und Unterbeschäftigung in Prozent (rechte Skala) und gewünschte und tatsächliche durchschnittliche Arbeitszeit in Stunden (linke Skala)



Anmerkung: Nur Personen mit tatsächlichen Arbeitsstunden > 0; Nicht-Beschäftigte ausgeschlossen. Überbeschäftigt (unterbeschäftigt): tatsächliche > (<) gewünschte Stunden.

Quellen: SOEPv33; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Die tatsächlichen Arbeitszeiten und -wünsche sind seit 30 Jahren relativ stabil, im Durchschnitt würden Männer wie Frauen aber gerne weniger arbeiten.

Ein Zusammenhang existiert auch für die Dauer der Firmenzugehörigkeit. Die Häufigkeit der Unterbeschäftigung sinkt, die der Überbeschäftigung steigt gleichmäßig mit der Anstellungsdauer. Die Zusammenhänge sind für Frauen stärker als für Männer.

Asymmetrische Arbeitszeitverteilung in Paarhaushalten – gleichmäßigere Verteilung gewünscht

Der Blick auf Paarhaushalte zeigt, dass es deutlich mehr Haushalte gibt, in denen der Mann mehr und die Frau weniger als die Hälfte aller Arbeitsstunden leisten (Abbildung 5, obere Balken). Dementsprechend ist auch der Anteil von Haushalten mit einem männlichen Alleinverdiener deutlich größer. Diese Asymmetrie ist – historisch bedingt – in Westdeutschland ausgeprägter als im Osten. In Ostdeutschland ist der Anteil von Zweiverdiener-Haushalten mit identischer oder ähnlicher Stundenzahl deutlich größer und der Anteil mit stark abweichenden Stundenzahlen entsprechend geringer.

In Bezug auf die gewünschten Stunden wird in den unteren Balken der Abbildung 5 deutlich, dass sich Paare eine gerechtere Aufteilung der Arbeitszeit wünschen. Der Wunsch nach einer symmetrischen Stundenverteilung beziehungsweise geringer Stundendifferenz wird offensichtlich häufiger angegeben. Einseitige Stundenverteilungen werden hingegen kaum gewünscht. Die Präferenz für eine gleichmäßige Verteilung ist in Ostdeutschland nach wie vor deutlich größer als im Westen.¹³

Zeitpräferenzen und Arbeitszeitrestriktionen

Die deskriptiven Analysen haben systematische Unterschiede zwischen Personengruppen in Paarhaushalten aufgezeigt. Dies könnte einerseits variierende individuelle Arbeitszeitwünsche widerspiegeln.¹⁴ Eine alternative Erklärung sind von außen einwirkende Restriktionen, die ArbeitnehmerInnen in unterschiedlichem Ausmaß betreffen. So werden für bestimmte Berufsgruppen und -profile primär Vollzeit-, für andere eher Teilzeitjobs angeboten. Arbeitszeitanpassungen in laufenden Arbeitsverhältnissen erweisen sich als schwierig.¹⁵ Zudem können Beschränkungen jenseits des Arbeitsmarktes der Realisierung von Zeitwünschen entgegenstehen.¹⁶ Beispielsweise können Kinder, kranke oder ältere Familienmitglieder betreuungsbedürftig sein. Fehlende Pflegeangebote erzeugen Beschränkungen, wodurch gewünschte Arbeitsstunden unerreichbar werden.

¹³ Für nicht beschäftigte Personen liegen Informationen zu gewünschten Stunden nur in der Unterscheidung nach Vollzeit und Teilzeit vor. Die detaillierten Kategorien wurden anhand der beobachteten Anteile der Beschäftigten geschätzt.

¹⁴ Ehing (2014), a. a. O., leitet systematische Gruppenunterschiede ab. Es bleibt offen, inwiefern dies Präferenzunterschieden oder Selektionseffekten geschuldet ist.

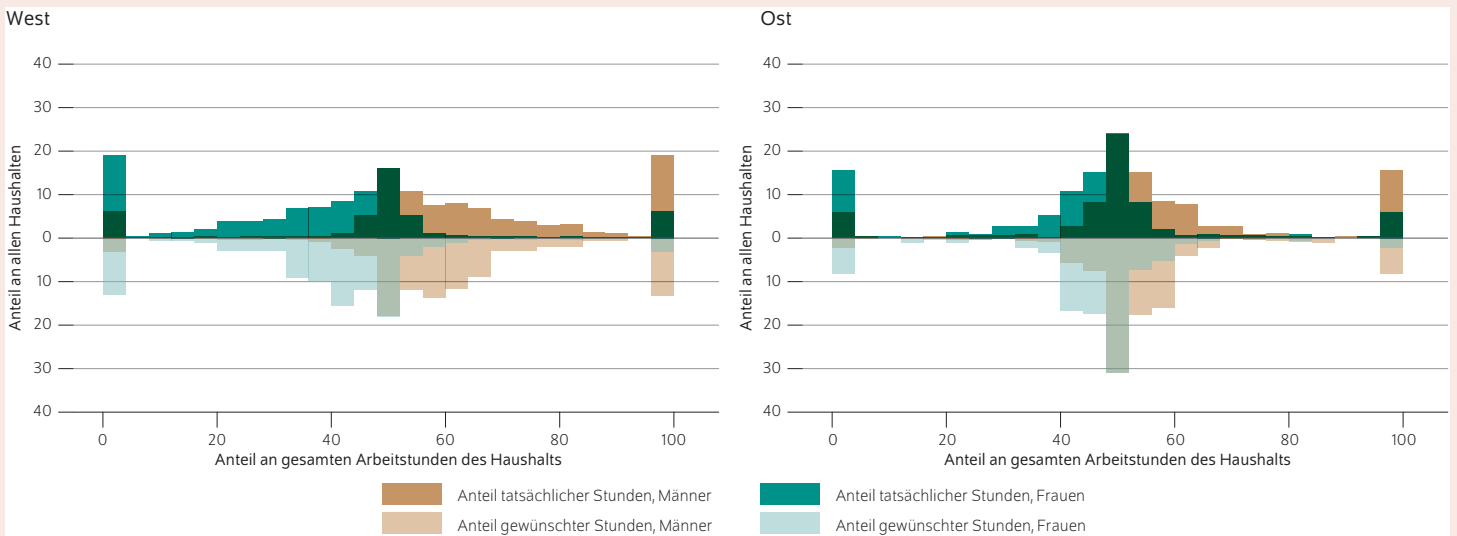
¹⁵ Knaus und Otterbach (2018), a.a.O.; Seifert et al. (2016), a. a. O.

¹⁶ Laut Drago, Wooden und Black (2009), a. a. O., spielen Faktoren, die von ArbeitnehmerInnen nicht unmittelbar beeinflussbar sind, eine größere Rolle bei der Erklärung des Mismatches als heterogene Arbeitszeitpräferenzen.

Abbildung 5

Verteilung der Anteile gearbeiteter und gewünschter Stunden in Paarhaushalten

Anteile in Prozent der gearbeiteten Stunden



Anmerkungen: Alle Paarhaushalte (einschließlich Nicht-Beschäftigter).

Lebeispiel: In Westdeutschland ist die Arbeitszeit in etwa mehr als 15 Prozent aller Paarhaushalte gleichmäßig zwischen Männern und Frauen verteilt. In Ostdeutschland arbeiten in knapp 25 Prozent aller Paarhaushalte Frauen und Männer im identischen Umfang (vgl. jeweils den Balken in der Mitte des Diagramms).

Quelle: SOEPv33; eigene Berechnungen.

Im Osten arbeiten Männer und Frauen in Paarhaushalten paritätischer als im Westen und wünschen auch eine noch gleichmäßigere Arbeitsverteilung.

Aufschluss zu diesen Fragen gibt¹⁷ ein empirisches Arbeitsangebotsmodell für Paarhaushalte mit Kindern unter 18 Jahren, das um Restriktionen in verschiedenen Bereichen erweitert wird (Kasten). Die aufgezeigten Unterschiede in der deskriptiven Analyse werden durch Restriktionsmechanismen (mangelnde Arbeitsnachfrage, starre geschlechtsspezifische Arbeitszeitnormen, unzureichendes Angebot an öffentlicher Kinderbetreuung) erklärt und systematisch mit der Variation in den Präferenzen verknüpft.

Zugangs- und Zeitrestriktionen variieren nach wirtschaftlicher Lage und Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Die Ergebnisse zeigen, dass Paare mit Kindern, die in Regionen mit vergleichsweise schlechter Wirtschaftslage und hoher Arbeitslosigkeit leben, überdurchschnittlich von Restriktionen in allen erwähnten Stundenkategorien betroffen sind. Das Risiko (englisch: odds), restringiert zu sein, ist mit jedem Prozentpunkt Arbeitslosigkeit zwischen 1,1 und 1,4 mal größer. Dies gilt ebenfalls für Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau, Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft sowie ArbeitnehmerInnen in Ostdeutschland

(Tabelle 2). Diese Personengruppen haben unabhängig von ihren präferierten Stunden häufiger Probleme, Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten und ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren. Das Restriktionsrisiko von gering Qualifizierten ist im Vergleich zu ArbeitnehmerInnen mit hohem Qualifikationsniveau zwischen 1,2 und 2,8 mal höher. Ostdeutsche haben in drei von fünf Stundenkategorien ein statistisch signifikant höheres Risiko, von Beschränkungen betroffen zu sein; das Risikoverhältnis ist zwischen 1,9 und 3,0 mal größer. Der wesentliche Grund hierfür sind ihre allgemein schlechteren Arbeitsmarktchancen und ihre niedrigere Beschäftigungswahrscheinlichkeit.

Zeitrestriktionen bestehen nicht nur unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt, sondern können dann auftreten, wenn Familienmitglieder pflege- oder betreuungsbedürftig sind und eine entsprechende Infrastruktur fehlt. Zeitkonflikte werden in solchen Fällen häufig durch ungewollte Arbeitszeitverkürzungen gelöst beziehungsweise können auch Überbeschäftigung hervorrufen. Die Ergebnisse zeigen in Bezug auf Kinderbetreuung, dass Mütter von Kleinkindern überdurchschnittlich häufig mit Zeitbeschränkungen bei Vollzeit- und langer Teilzeitbeschäftigung konfrontiert sind. Diese verringern sich, wenn Familien in Regionen leben, in denen die Versorgung mit öffentlicher Kinderbetreuung beziehungsweise Ganztagschulen überdurchschnittlich gut ist. Eine entsprechende

¹⁷ Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich (2018): Labor supply under participation and hours constraints. An extended structural model for policy evaluations, DIW Discussion Paper 1758 (online verfügbar).

Kasten

Datenbasis und Methodik des Arbeitsangebotsmodells

Die hier beschriebenen Analysen wurden auf Basis eines erweiterten *Mikrosimulationsmodells mit Verhaltensanpassung* durchgeführt, in dem auch *Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt* berücksichtigt sind.¹ Mit diesem Ansatz können Einkommensänderungen und Aufkommenswirkungen von noch nicht implementierten Reformen berechnet werden. Zudem lassen sich Ursachen und Wirkungen von Arbeitsmarktrestriktionen analysieren. Schließlich kann simuliert werden, wie eine Veränderung bei den Restriktionen die Arbeitswirklichkeit der Haushalte beeinflussen würde. Dadurch können auch unbeobachtete Faktoren kontrolliert werden, die in deskriptiven Analysen unberücksichtigt bleiben.

Das erste Element eines Mikrosimulationsmodells ist ein bevölkerungsrepräsentativer *Mikrodatensatz* mit detaillierten Informationen zu Einkommen, gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit und weiteren sozio-demografischen Merkmalen. Für die vorliegende Anwendung wird eine Stichprobe verwendet, die sich aus jeweils vier Wellen (2010-2013) des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zusammensetzt. Das SOEP² ist eine repräsentative, seit 1984 wiederholt durchgeführte Befragung von Haushalten in Deutschland. Für die Jahre 2010 bis 2013 steht ergänzend die Befragung „Familien in Deutschland“ (FiD)³ zur Verfügung, die – analog zum SOEP – in Kooperation des DIW Berlin mit Kantar Public erhoben wurde. Bei FiD liegt der Fokus auf Haushalten mit Kindern (insbesondere Familien mit niedrigem Einkommen, Mehrkindfamilien, Alleinerziehenden und Familien mit sehr jungen Kindern) in Deutschland. Insgesamt werden Informationen zu knapp 5 000 Paarhaushalten in der Schätzung verwendet.

Das zweite Element des Mikrosimulationsmodells ist ein *Steuer-Transfer-Simulationsmodell*.⁴ Auf Basis des SOEP und FiD

¹ Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich (2018): Labor supply under participation and hours constraints. An extended structural model for policy evaluations, DIW Discussion Paper 1758 (online verfügbar).

² Vgl. im Detail Jan Goebel et al. (2018): The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics*, im Erscheinen (online verfügbar).

³ Vgl. Mathis Schröder, Rainer Siegers, R. und C. Katharina Spieß (2013): Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 556 (online verfügbar).

⁴ Zu den Details des hier genutzten Steuer-Transfer-Mikrosimulationsmodell STSM vgl. Victor Steiner et al. (2012): Documentation of the Tax-Benefit Microsimulation Model STSM, Version 2012, DIW Data Documentation 63 (online verfügbar).

werden die verfügbaren Einkommen für jeden Haushalt individuell simuliert. Die Simulation wird für den Status quo und die hypothetischen Reformalternativen durchgeführt. Auf dieser Basis können zunächst sowohl die Änderungen der verfügbaren Haushaltseinkommen als auch die fiskalischen Wirkungen von Reformen unter der Annahme berechnet werden, dass die Individuen ihr Verhalten infolge der Reform nicht anpassen. Das Modell berücksichtigt die wesentlichen Elemente des deutschen Steuer- und Transfersystems (beispielsweise die Einkommenssteuer, die Sozialversicherungsbeiträge und sämtliche wohlfahrtsstaatlichen Transfers) zum Rechtsstand 2015.

Das dritte Element der Mikrosimulation bildet ein um Restriktionen erweitertes Arbeitsangebotsmodell, das das gewünschte Arbeitsangebot von Müttern und Vätern als simultane Entscheidung abbildet. Dieses Modell ist als diskretes Auswahlmodell spezifiziert.⁵ Dabei wird angenommen, dass ein Haushalt zwischen mehreren Alternativen auswählt, die sich aus verschiedenen Kombinationen von Arbeitsstunden der Partner, entsprechender Freizeit und einem damit verbundenen Nettoeinkommen ergeben. Die Personen können zwischen Nichterwerbstätigkeit, geringfügiger Beschäftigung, kleiner und großer Teilzeit sowie Vollzeit und Vollzeit mit Überstunden wählen. Für jeden Haushalt werden mit dem Steuer-Transfer-Simulationsmodell für alle möglichen Arbeitszeitkategorien hypothetische Nettoeinkommen simuliert. In Kombination mit der bei der Befragung angegebenen gewünschten Arbeitszeit können die Parameter des Arbeitsangebotsmodells, also die durchschnittlichen Präferenzen für Arbeit und Freizeit, geschätzt werden und mit bestimmten Charakteristika der Haushalte in Zusammenhang gebracht werden.

Das Arbeitsangebotsmodell wird für die vorliegende Untersuchung um *Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt* ergänzt. Dadurch kann berücksichtigt werden, dass einige Personen ungewollt arbeitslos sind oder ihre gewünschte Anzahl an Arbeitsstunden nicht verwirklichen können. Ob dies der Fall ist, wird auf Basis beobachteter Abweichungen von den in der Befragung angegebenen gewünschten und den ebenfalls erfragten tatsächlichen

⁵ Vgl. beispielsweise Arthur Van Soest (1995): Structural Models of Family Labor Supply: A Discrete Choice Approach, *Journal of Human Resources*, 30(1), 63–88.

Familienpolitik scheint daher geeignet, Zeitkonflikte von Müttern zu mindern; für Väter existiert keine Evidenz für diesen Zusammenhang.

Männer weniger in Vollzeit- und stärker in Teilzeit, Frauen häufiger in Vollzeit- und seltener in Teilzeit-Jobs beschränkt

Neben allgemeinen Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt liefern die Ergebnisse ebenfalls Hinweise auf Zeitrestriktionen, die einzelne Stundenkategorien unterschiedlich

stark beeinflussen.¹⁸ Männer sind demnach in Vollzeitbeschäftigung sowie in Vollzeit mit Überstunden seltener von Restriktionen betroffen. Hingegen sind Männer, die in einer der drei Teilzeit-Kategorien arbeiten möchten, überdurchschnittlich zeitbeschränkt. Für Frauen zeigen sich hingegen niedrigere Restriktionswahrscheinlichkeiten in allen Arbeitszeitkategorien unterhalb der Vollzeit. Dies deutet auf einen geschlechtsspezifisch abgegrenzten Arbeitsmarkt hin. Unabhängig von ihren Präferenzen haben Männer eher

¹⁸ Müller, Neumann und Wrohlich (2018), a. a. O.

Arbeitsstunden ermittelt. Das Modell ermöglicht es, Zusammenhänge zwischen Restriktionen in den jeweiligen Arbeitszeitkategorien und den Charakteristika der Haushalte, der Personen beziehungsweise der Region, in der die Personen ihren Wohnsitz haben, zu identifizieren. So könnten beispielsweise Arbeitszeitsnormen dazu führen, dass in einigen Berufen oder Wirtschaftssektoren bestimmte, von der jeweiligen Norm abweichende Arbeitszeitpräferenzen nicht bedient werden. Es könnte auch sein, dass Personen aufgrund familiärer Verpflichtungen von ihren Arbeitszeitpräferenzen abweichen müssen, weil beispielsweise keine entsprechende Kinderbetreuung verfügbar ist.

Für eine gegebene Arbeitszeitkategorie können diese Zusammenhänge nur auf Basis einer jeweils selektiven Personengruppe identifiziert werden. Personen mit unterschiedlichen Merkmalen und Tätigkeitsprofilen arbeiten (teilweise weit) überdurchschnittlich in spezifischen Arbeitszeitkategorien beziehungsweise würden gerne einen bestimmten Stundenumfang arbeiten. Ohne Berücksichtigung der ungleichen Verteilung der Personen über die Arbeitszeitkategorien wären die Modellparameter verzerrt. Da das Arbeitsangebotsmodell den Selektionsprozess in die Arbeitszeitkategorien erklärt, werden Arbeitsangebots- und Restriktionsmodell gemeinsam geschätzt. Die diesem Verfahren zugrunde liegende Annahme geht davon aus, dass in Bezug auf Präferenzen und Restriktionen verschiedene Arten von Haushalten existieren, deren Verteilungen nicht unabhängig voneinander sind.

Unter der Annahme, dass Präferenzen (zumindest kurzfristig) durch eine Reform nicht wesentlich verändert werden, können auf Basis der im Modell identifizierten Verhaltensparameter Veränderungen im Arbeitsangebotsverhalten der Haushalte prognostiziert werden, die aus reformbedingten Einkommensänderungen resultieren. Mithilfe der im Modell identifizierten Restriktionsparameter kann abgeschätzt werden, inwiefern sich ein abweichendes Arbeitsangebotsverhalten auch tatsächlich in veränderten Arbeitszeiten niederschlagen wird.

Probleme, geeignete Teilzeit-Jobs zu finden. Für Frauen erschweren diverse Beschränkungen vor allem die Realisierung gewünschter Vollzeitstellen.

Diese Interpretation stützt eine Betrachtung nach Berufsprofilen. Berufe mit Management-Aufgaben sind kaum zeitbeschränkt in der Überstundenkategorie. Dagegen lassen sich solche Tätigkeiten schwerer in normaler Vollzeit oder in Teilzeit ausüben. Dienstleistungsbeschäftigte weisen qualitativ ein ähnliches Muster auf. Hingegen gibt es kaum Restriktionen bei den niedrigen Arbeitsstunden in Berufen

mit einfachem Tätigkeitsprofil. Angestellte und Facharbeiter haben die geringsten Stundenbeschränkungen in herkömmlichen Vollzeitverhältnissen.

Verbesserung der Anreize für Zweitverdiener in Paarhaushalten durch stundenlohnbezogene Subvention

Auf Basis des Arbeitsangebotsmodells mit Restriktionen lassen sich die Wirkungen verschiedener Reformmaßnahmen simulieren. Ein wesentliches Problem im deutschen Steuer- und Transfersystem besteht in mangelnden Arbeitsanreizen für ZweitverdienerInnen in Paarhaushalten. Daher werden auf Basis des Modells¹⁹ unter anderem die Effekte einer Lohnsubvention untersucht, die von der Höhe des Stundenlohns und der Zahl der Kinder im Haushalt abhängt und daran gebunden ist, dass die aufgenommene Beschäftigung mindestens einen Umfang von 25 Wochenstunden aufweist.

Bei den Wirkungen der Subvention können Anreizeffekte, Partizipations- und Stundenrestriktionen differenziert werden. Die Simulation zeigt, dass die reinen Anreizeffekte größer sind als die tatsächlich zu erwartenden Beschäftigungsänderungen. Ohne Restriktionen stiege der Anteil von Paaren, in denen beide Partner mehr als 24 Wochenstunden arbeiten, um etwa 35 Prozent (das entspricht einem Anstieg von 1,6 Prozentpunkten in dieser Kategorie). Aufgrund der Restriktionen liegt der realisierbare Anstieg unter 30 Prozent (das entspricht einem Anstieg von ca. 1,3 Prozentpunkten in dieser Kategorie). Demnach beeinträchtigen Arbeitszeitrestriktionen die Effektivität arbeitsmarkt- und familienpolitischer Maßnahmen.

Verringerung von Zeitrestriktionen birgt erhebliches Beschäftigungspotential

Auf Basis des Modells kann das Beschäftigungspotential abgeschätzt werden, wenn sämtliche Zugangs- und Zeitrestriktionen beseitigt wären und ArbeitnehmerInnen ihre Arbeitszeitwünsche ohne Beschränkungen realisieren könnten. Dies ist keine eigentliche „Politiksimulation“. Vielmehr verdeutlicht ein solches Szenario, wie stark die oben diskutierten Arbeitszeitmuster (auch) von Beschränkungen abhängen.

Ohne jegliche Restriktionen wäre die Beschäftigungsquote von Müttern in Paarhaushalten um zehn Prozentpunkte höher als im Status quo (etwa 75 Prozent). Ihre durchschnittlichen Arbeitsstunden würden um etwa 25 Prozent steigen. Dafür sind Zugangsbeschränkungen zum Arbeitsmarkt wesentlich verantwortlich. Hingegen würden Männer ihre Arbeitsstunden um rund fünf Prozent reduzieren. Der Stundeneffekt wäre deutlich größer für Mütter in West- als in Ostdeutschland und für gering Qualifizierte größer als für höhere Qualifikationsniveaus. Der Anteil von Paarhaushalten, in denen beide Partner mindestens 25 Wochenstunden arbeiteten, stiege beträchtlich. Die heterogenen Ergebnisse

¹⁹ Müller, Neumann und Wrohlich (2018), a. a. O.

Tabelle 2

Einflussfaktoren auf Stundenrestriktionen

Risikoverhältnis (Odds-Ratios)

	Marginale Beschäftigung	kleine Teilzeit	große Teilzeit	Vollzeit	Vollzeit mit Überstunden
Arbeitslosenquote	1,22**	1,20***	1,07**	1,05	1,40***
Niedrige Qualifikation (Referenz: hohe Qualifikation)	1,55**	1,49***	1,23***	1,35***	2,80***
Nichtdeutsche Staatsbürgerin (Referenz: deutsche Staatsbürgerin)	1,45**	1,36**	0,97	0,93	2,18***
Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland)	2,10*	2,97***	1,17	1,88***	1,16
Mann (Referenz: Frau)	8,33***	5,81***	3,63***	0,82***	0,31***
Manager (Referenz: qualifizierte Fachkraft)	1,12	0,96	1,31**	1,99***	0,81
Dienstleistungsbeschäftigte (Referenz: qualifizierte Fachkraft)	1,09	1,11	0,90	1,62***	0,71**
Einfache Tätigkeiten (Referenz: qualifizierte Fachkraft)	0,65***	0,70***	1,15	0,89	0,68*

Anmerkungen: Odds: Restriktionswahrscheinlichkeit für ein gegebenes Merkmal geteilt durch die Gegenwahrscheinlichkeit, Odds-Ratio (Risikoverhältnis): Odds für ein gegebenes Merkmal in Relation zu Odds für die Referenzkategorie; *** signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau, ** signifikant auf dem Fünf-Prozent-Niveau, * signifikant auf dem Zehn-Prozent-Niveau.

Lesebeispiel: Das Risikoverhältnis beträgt für gering Qualifizierte in Vollzeit-Jobs mit Überstunden 2,8 im Vergleich zu hoch Qualifizierten. Das bedeutet die Wahrscheinlichkeit, stundenbeschränkt zu sein ist für gering Qualifizierte in diesen Jobs 2,8 mal so hoch wie für hoch Qualifizierte.

Quellen: SOEP und FiD, Wellen 2010-2013; Regionaldaten der INKAR-Datenbank; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

spiegeln Unterschiede wider, die bereits in der deskriptiven Analyse deutlich geworden sind.

Wie erwähnt ist für dieses Szenario nur ein mittel- beziehungsweise langfristiger Horizont realistisch. Der völlige Wegfall von Zeitbeschränkungen beinhaltet neben einer drastisch verbesserten Kinderbetreuung auch Umwälzungen der Arbeitskultur und der Zeitflexibilität in Unternehmen. In der Studie zeigt sich, dass eine verbesserte Betreuungssituation bei Kleinkindern, aber auch bei der Ganztagsbetreuung von Grundschulkindern große Teile des Beschäftigungspotentials bei Müttern freisetzen könnte.

Fazit: Restriktionen weiter reduzieren, Zeitflexibilität in Unternehmen auch durch Politikmaßnahmen erhöhen

Eine Vielzahl aktueller Studien verweist auf das Problem von Arbeitszeitrestriktionen, die Über- beziehungsweise Unterbeschäftigung von ArbeitnehmerInnen hervorrufen. Das Ausmaß und die Verfestigung dieser Diskrepanzen im Zeitverlauf wie auch eklatante Unterschiede nach Geschlecht, Qualifikation, Region und Familienstand sind mit aktuellen Daten belegbar. Hingegen nähern Frauen und Männer ihre Arbeitszeitwünsche langsam an und wünschen eine gerechtere Lastenteilung innerhalb der Partnerschaft.

Modell- und Simulationsergebnisse zeigen das Potential auf, das hinter Zugangs- und Arbeitszeitrestriktionen schlummert. Die Diskussion, Arbeitsanreize für Zweitverdiener durch Reformen im deutschen Steuer- und Transfersystem zu verbessern, ist nicht neu. Stundenlohnbezogene Subventionen, die eine Mindeststundenzahl voraussetzen, wären ein denkbarer Weg; die Effekte solcher Maßnahmen wären aber relativ gering, wie die exemplarische Simulation gezeigt hat. Aufgrund von Bürokratie- und Mitnahmekosten ist zudem die Skepsis gegenüber solchen Ansätze traditionell eher groß.

Alternativ kann die Verringerung von Zeitrestriktionen auf unterschiedlichen Politikfeldern forciert werden. Mit dem Recht auf Teilzeit und dem Rückkehrrecht in Vollzeit ist die Arbeitszeitpolitik auf dem richtigen Weg. Die Familienpolitik der letzten Jahre ist ebenfalls ein wichtiger Baustein zur Verringerung von Beschränkungen für Mütter. Die verbesserte Ganztagsbetreuung (auch älterer Kinder) und Betreuungsqualität wird weitere Effekte zeitigen. Die Politik sollte zudem den Kulturwandel der Arbeitswelt, der von der Akzeptanz und Bereitschaft bei Unternehmen abhängt, gerade in Bezug auf Arbeitszeitflexibilität nachdrücklicher stärken. Dies käme nicht nur Familien mit Kindern zugute. Mittelfristig birgt beispielsweise die verbesserte Vereinbarkeit der Pflege und Erwerbstätigkeit im Alter ähnliche Beschäftigungspotenziale.

Michelle Harnisch ist studentische Mitarbeiterin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | mharnisch@diw.de

Michael Neumann war wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Staat am DIW Berlin

Kai-Uwe Müller ist Leiter der Nachwuchsgruppe Zeitpolitik und wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Staat am DIW Berlin | kmueller@diw.de

JEL: J22; J23; J16; J64

Keywords: Labor supply, working hours restrictions, gender

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

85. Jahrgang 19. September 2018

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;

Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig;

Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.;

Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Sandra Bohmann, Dr. Frauke Peter

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;

Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;

Matthias Laugwitz; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit

Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den

Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter www.diw.de/newsletter