



**ARBEITSZEIT
NEU DENKEN**



kurz & knapp | 1/2025

Arbeitszeit neu denken

Auszubildende, Studierende und junge Erwerbstätige im Fokus

Der Arbeitsmarkt befindet sich im Wandel. Dabei spielt Erwerbsarbeitszeit eine zentrale Rolle. Um Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken und ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen, führen immer mehr Unternehmen und Einrichtungen eine 4-Tage-Woche ein und/oder bieten eine flexible Arbeitszeitgestaltung an. Dieser Trend wird nicht zuletzt an den Arbeitseinstellungen der sogenannten Generationen Z (geboren ca. 1996-2010) festgemacht, die mit vielen Zuschreibungen kontrovers diskutiert werden.

Welche Vorstellungen haben zukünftige Arbeitnehmer*innen und junge Beschäftigte in puncto Erwerbsarbeitszeit? Was ist Ihnen wichtig im Job? Was erwarten sie von Arbeitgeber*innen? Auf diese Fragen wird in der vorliegenden Ausgabe *kurz & knapp* eingegangen.

Vorstellungen und Erwartungen an Arbeit und Arbeitgeber*innen

Die Generation Z erfährt seit einigen Jahren verstärkt Aufmerksamkeit. Sie ist derzeit die jüngste Generation, die den Arbeitsmarkt betritt und die Gesellschaft prägt. In den letzten Jahren wurden verschiedene Studien und Befragungen zum Themenfeld Generation Z und Arbeitswelt in Deutschland durchgeführt (siehe Literaturangaben). Dabei legen die Ergebnisse nahe, dass viele der jungen und zukünftigen Arbeitnehmer*innen einen Beruf ausüben wollen, der ihnen Spaß macht, ihren individuellen Fähigkeiten sowie Vorlieben entspricht und persönlich sinnstiftend ist. Ein sicherer Arbeitsplatz und gute Verdienstmöglichkeiten sind ihnen ebenfalls wichtig. Zudem legen sie nicht nur einen großen Wert auf eine gute Balance zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, sondern wollen häufig einen klaren „Work-Life-Cut“. Außerdem möchten Angehörige der Generation Z die Möglichkeit haben, sowohl im Homeoffice als auch in Präsenz zu arbeiten und befürworten eine 4-Tage-Woche. Ebenfalls relevant bei der Berufs- und Arbeitsplatzwahl sind für sie Regelungen der Arbeitszeitgestaltung und der Umfang der Wochenarbeitszeit, auf die im Folgenden näher eingegangen wird.

Wochenerwerbsarbeitszeit und flexible Arbeitszeitgestaltung

Der Wunsch nach klaren Regelungen bezüglich der Arbeitszeit mit gleichzeitigen Möglichkeiten von flexibler Gestaltung ist unter Angehörigen der Generation Z weit verbreitet. Dies äußert sich u.a. darin, dass die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen streng geachtet und die Bereitschaft zu Überstunden gering ist. Mit Blick auf die Arbeitszeitwünsche junger Menschen zeigt sich, dass sie immer öfter eine Erwerbsarbeitszeit unterhalb der Vollzeit anstreben. Nach einer Auswertung des Sozio-ökonomischen Panels durch das Institut der deutschen Wirtschaft wollten die 15- bis 25-jährigen Beschäftigten in Deutschland 2021 im Schnitt 35 Stunden pro Woche einer Lohnarbeit nachgehen. Das sind knapp drei Stunden weniger als noch im Jahr 2001 (s. Abbildung 1).

Doch der Wunsch nach mehr Zeit fürs Privatleben ist keine Besonderheit dieser Altersgruppe. Auch bei den 26- bis 40-Jährigen sowie den über 40-jährigen Beschäftigten sank die gewünschte Wochenarbeitszeit in den vergangenen 20 Jahren um jeweils knapp zwei Stunden. Dabei lagen allerdings beide Altersgruppen mit ihrer präferierten Stundenzahl unter jener der jungen Generation. Auch

Arbeitszeit: Was sich Beschäftigte wünschen

Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von Beschäftigten nach Altersgruppen

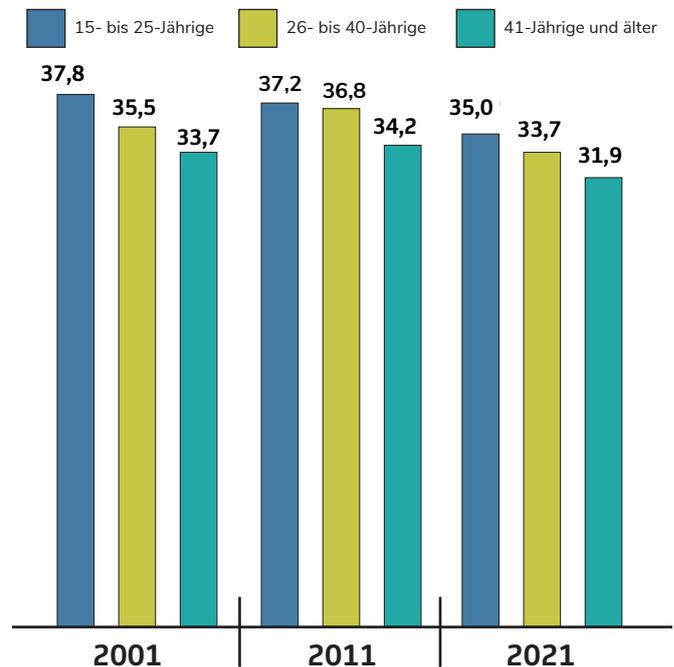


Abb 1: Arbeitszeit: Was sich Beschäftigte wünschen (Quelle: Sozioökonomisches Panel, IW 2024)

eine Online-Befragung der Universität Maastricht von über 12.300 Studierenden deutschlandweit kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Befragten weniger Erwerbsarbeitszeit wünschen und diese während ihres Berufslebens sogar noch sukzessive reduzieren möchten: Während zum Einstieg 38 Stunden Wochenarbeitszeit angestrebt werden, sind es im Alter von 40 Jahren noch rund 36 Stunden und mit 55 Jahren nur noch 33 Stunden.

Welche Arbeitszeitwünsche junge Personen haben, war auch Bestandteil des Workshops „**Generation Z: Wie wollen wir zukünftig arbeiten?**“, den wir am 14. August 2024 an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit 25 Studierenden, Auszubildenden und Auszubildendenvertretungen durchgeführt haben. Nach einer Einführung in die gesetzlichen Regelungen von Erwerbsarbeitszeit in Deutschland und die Vorstellung verschiedener Arbeitszeitmodelle mit ihren Vor- und Nachteilen wurden die Teilnehmenden gefragt, nach welchem Arbeitszeitmodell sie zukünftig arbeiten möchten. Dabei zeigt sich, dass sie vorrangig in Teilzeit (bis 30 Stunden Wochenarbeitszeit) in einer 4-Tage-Woche mit Lohnausgleich und, wenn möglich, örtlich flexibel arbeiten wollen.

Nach welchem Arbeitszeitmodell möchte ich zukünftig arbeiten

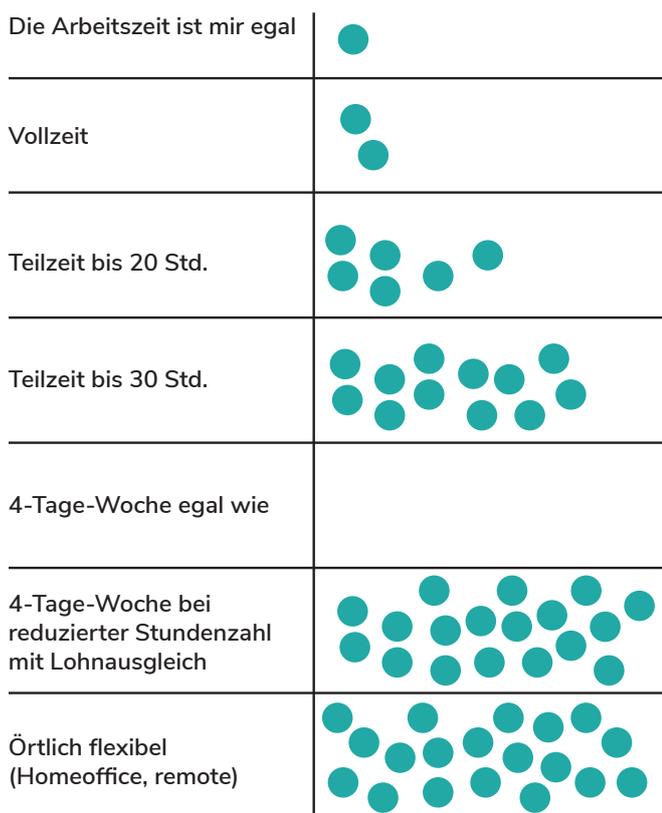


Abb 2: Workshop-Abfrage (3 Punkte pro Teilnehmer*in)

Allerdings geht es bei den Arbeitszeitwünschen nicht allein um die Länge der Erwerbsarbeitszeit. Mitgliedern der Generation Z ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung ebenfalls sehr wichtig. So ergab beispielweise eine Online-Umfrage im Auftrag von HIRSCHTEC GmbH & Co., dass es für fast 71 Prozent der Arbeitnehmer*innen im Alter von 18 bis 29 Jahren in Deutschland am wichtigsten ist, flexible Arbeitszeiten und -modelle zu haben, wenn die Befragten ihr Arbeitsumfeld selbst gestalten können.

Auch die Teilnehmenden des Workshops „**Generation Z: Wie wollen wir zukünftig arbeiten?**“ betonten mehrfach in Gruppenarbeiten und Reflexionsberichten, wie wichtig ihnen geregelte flexible Arbeitsmodelle mit zeitlichen und örtlichen Wahlmöglichkeiten sind. Neben einem flexiblen Arbeitsbeginn und -ende sowie einer gesundheitsgerechten Pausenkultur legen sie Wert darauf, geregelt Freizeit für geleistete Mehrarbeit nehmen zu können. Darüber hinaus betonten sie, dass ihnen eine gute Work-Life-Balance, sinnstiftende Tätigkeiten bei guten Verdienstmöglichkeiten, Corporate Benefits, Familienfreundlichkeit sowie Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung wichtig sind.

Arbeitszeitverkürzung in der Ausbildung

Die Diskussion um eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit betrifft nicht nur regulär Beschäftigte, sondern auch Auszubildende. Dabei stellt sich die Frage, ob und inwiefern eine Arbeitszeitverkürzung in der Ausbildung rechtlich möglich wäre. So sind Ausbildungen in Deutschland vielen Gesetzen, Tarifverträgen und Verordnungen unterworfen, in denen manchmal wochengenau die zu vermittelnden Inhalte vorgeschrieben werden.

Dazu ein Beispiel: Eine Ausbildung zum*zur Fachinformatiker*in im Kerngebiet Systemintegration hat nach Ausbildungsordnung eine Dauer von drei Jahren. Der Rahmenlehrplan legt festgeschriebene Stundenumfänge für Inhalte der Berufsschule vor. Hier sind es insg. 880 Stunden (h): 320h im 1. Ausbildungsjahr, 280h im 2. und nochmal 280h im 3. Jahr. Der Ausbildungsrahmenplan legt dazu eine sachliche Gliederung der fachlichen Ausbildung im Betrieb vor. Arbeitsverträge und Tarifverträge können dazu ebenfalls Vorgaben beinhalten.

Würde die Ausbildung nach Tarifvertrag im öffentlichen Dienst (TVA-öD) absolviert, läge die Wochenarbeitszeit bei 39h. Die gleiche Ausbildung würde in der Metallindustrie nach Manteltarifvertrag für Beschäftigte im Kraftfahrzeuggewerbe in Baden-Württemberg (MTV-A BW) in einer 35h Woche absolviert. Und als unter 18-Jährige*r bei der Telekom würde die Ausbildung sogar in 31h in der Woche durchgeführt.

Wochenarbeitszeit	Jährliche Arbeitsstunden
31 Stunden (TV Telekom-Azubis)	1.612 Stunden
35 Stunden (MTV-A BW)	1.820 Stunden
39 Stunden (TVA-öD)	2.028 Stunden

Tabelle 1: Vereinbarte Arbeitszeit (wöchentlich und jährlich) von Auszubildenden der Fachinformatik (Quelle: ver.di)

In verschiedenen Branchen wird also jetzt schon in unterschiedlicher Arbeitszeit die gleiche Ausbildung absolviert: Eine Ausbildungszeitreduzierung in größerem Umfang ist also möglich.

Bei Interesse zum Thema Reduzierung von Ausbildungszeiten oder anderweitigen Verbesserungen von Arbeitsbedingungen oder Fragen zu Gewerkschaft und Tarifvertrag können Sie sich bzw. kannst Du Dich gerne bei Henning Wieben (henning.wieben@verdi.de), ver.di Bezirk Weser-Ems, melden.

Resümee

Die Erwerbsarbeitszeitwünsche der jungen Personen mögen sich von den Präferenzen älterer Beschäftigtengruppen teils unterscheiden, keinesfalls können ihnen jedoch pauschal Stereotype zugeschrieben werden, wie sie seien faul, nicht ausreichend erwerbsorientiert und hätten überzogene Ansprüche. Vielmehr scheinen viele Angehörige der Generation Z, neben dem generellen Wunsch einer niedrigeren Erwerbsarbeitszeit, die Bereitschaft zur Flexibilität in der zeitlichen und örtlichen Ausgestaltung der Ar-

beitszeiten zu teilen. Allerdings wird diese Flexibilität nicht widerspruchlos den Anforderungen der Arbeitgeber*innenseite untergeordnet, sondern ist mit einem hohen Anspruch an Autonomie sowie Zeit- und Ortssouveränität verbunden. Was die Arbeitszeitwünsche betrifft, so variieren diese auch entlang von Lebensphasen, bei denen Zeiterfordernisse und -bedürfnisse eine gewisse Einschränkung der Erwerbsarbeitszeit erfordern (z.B. Betreuung von Kindern, Reisen, Pflege von Angehörigen, älter und nicht mehr so leistungsfähig sein).

Projektbeschreibung

kurz & knapp erscheint im Rahmen des vom Niedersächsischen Ministeriums für Wissenschaft und Kultur geförderten Zukunftsdiskurses „Arbeitszeit neu denken – in Zeiten von Fachkräfteengpässen“ (Projektlaufzeit: April 2024 – Juni 2025). Projektdurchführende sind an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg der Lehrstuhl Personal und Organisation, Prof. Dr. Thomas Breisig, der die Projektleitung innehat, und die Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften. In dem Zukunftsdiskurs werden die mitunter gegensätzlichen Gestaltungsansprüche an Erwerbsarbeitszeit mit zentralen Akteursgruppen diskutiert. Ziel ist es, Chancen, Risiken, Herausforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten verschiedener Arbeitszeitmodelle, die mit kürzeren, flexibleren oder längeren Arbeitszeiten einhergehen, auszuloten. Mehr Informationen zum Projekt gibt es hier:

<https://uol.de/kooperationsstelle/projekte/arbeitszeit-neu-denken>

Literatur

Hammermann, Andrea/Schäfer, Holger (2024): Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten, IW-Kurzbericht, Nr. 24.

HIRSCHTEC GmbH & Co./Hailo GmbH (2024): Erwartungen der Gen Z an den digitalen Arbeitsplatz Eine Online-Befragung von YouGov im Auftrag von HIRSCHTEC und Hailo.

IW (2024): Generation Z: Wunscharbeitszeit geht zurück, iwd v. 31.5.2024

Karl Seegers et al. (2024): Job heute, Beruf morgen: Arbeiten und Geldverdienen aus dem Blickwinkel von Studierenden. Empirische Bestandsaufnahme für das Sommersemester 2023.

Kochhan, Christoph/Cichecki, Laura (2024): Recruiting einer neuen Generation von Hochschulabsolventen. Wie Unternehmen mit der Gen Z kommunizieren müssen.

Schnetzer, Simon et al. (2023): Trendstudie Jugend in Deutschland – 2023 mit Generationenvergleich.

Statista (2024): Generation Z auf dem Arbeitsmarkt.

Wanger, Susanne/Weber, Enzo (2023): Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Forschungsbericht.

Impressum

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
Lehrstuhl Personal und Organisation
Prof. Dr. Thomas Breisig (thomas.breisig@uol.de)
Hiltraud Grzech-Sukalo (hiltraud.grzech-sukalo@uol.de)
<http://uol.de/orgpers>



Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften
Dr. Uwe Kröcher (uwe.kroecher@uol.de)
Dr.in Claudia Czycholl (claudia.czycholl@uol.de)
<http://uol.de/kooperationsstelle>



Gestaltung:
Gerlinde Dominghaus - formsache