



IW-Trends 3/2018

Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt

Holger Schäfer

Vorabversion aus: IW-Trends, 45. Jg. Nr. 3
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de.

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2018 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt

Holger Schäfer, September 2018

Zusammenfassung

Mit der sogenannten Brückenteilzeit will es die Bundesregierung Teilzeitbeschäftigten erleichtern, in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis zurückzukehren. Die implizite Annahme hinter diesem Vorstoß ist, dass es viele Teilzeitbeschäftigte gebe, denen es nicht gelingt, ihren Wunsch nach Vollzeitarbeit zu realisieren. Eine Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels zeigt, dass nur 14 Prozent der Teilzeitbeschäftigten eine Vollzeitarbeit anstreben. Oft sind dies Arbeitnehmer, die bereits vollzeitaufnah beschäftigt sind und ihre Arbeitszeit um einige Stunden ausdehnen wollen. Weit überproportional handelt es sich dabei um einfache Tätigkeiten. Dies gilt auch für Beschäftigte, die allgemein einen Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung äußern. Knapp der Hälfte der Teilzeitbeschäftigten gelingt in einem Zeitraum von drei Jahren der gewünschte Sprung in die Vollzeitarbeit. Von der Hälfte, der das nicht gelingt, behalten nur 46 Prozent ihren ursprünglichen Vollzeitwunsch bei. Es verbleibt somit nur ein Anteil von 22 Prozent, der den Vollzeitwunsch nicht realisieren konnte und weiterhin beibehält. Diese Personengruppe entspricht einem Anteil von 0,9 Prozent aller Arbeitnehmer. Von den Arbeitnehmern mit einem allgemeinen Arbeitszeitverlängerungswunsch können in drei Jahren zwei Drittel diesen Wunsch entweder realisieren oder die jeweilige Wunsch-arbeitszeit hat sich – zum Beispiel aufgrund persönlicher Umstände – wieder verringert. Die Befunde können die Annahme einer großen Anzahl dauerhaft unerfüllter Arbeitszeitwünsche nicht bestätigen. Zudem bleibt offen, ob für eine nicht erfolgte Arbeitszeitverlängerung persönliche oder institutionelle Gründe ausschlaggebend waren. Möglich ist auch, dass für das zusätzliche Arbeitsangebot – häufig im Segment der Einfacharbeit – keine Nachfrage besteht.

Stichwörter: Arbeitszeit, Teilzeit, Arbeitszeitpräferenz

JEL-Klassifikation: J08, J22, J23

Rückkehrrecht in Vollzeit

In ihrem Koalitionsvertrag haben die Regierungsparteien die Einführung eines Rückkehrrechts in Vollzeit vereinbart. Die Regelung unter der Bezeichnung *Brückenteilzeit* sieht im Wesentlichen vor, dass Arbeitnehmer das Recht erhalten, für eine begrenzte, festgelegte Dauer ihre Arbeitszeit zu reduzieren und im Anschluss wieder zu ihrer ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurückzukehren (Bundesregierung, 2018). Damit erhielten Arbeitnehmer in deutlich höherem Maß als bisher Dispositionsmöglichkeiten über ihre Arbeitszeit. Zwar nimmt der Bedarf für Arbeitszeitsouveränität im Zuge der Digitalisierung zu – dies gilt jedoch auch für das Flexibilitätsbedürfnis der Betriebe. Insofern müssen moderne Arbeitszeitregime immer beide Interessen zum Ausgleich bringen (Hüther, 2017).

Gegenwärtig besteht lediglich ein Recht auf Verkürzung der Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, sind zwar bei der Besetzung offener Vollzeitstellen bevorzugt zu berücksichtigen. Ein Rechtsanspruch auf die Verlängerung der Arbeitszeit besteht allerdings nicht. Für Arbeitnehmer, die bereits teilzeitbeschäftigt sind, soll darüber hinaus die Verlängerung der Arbeitszeit erleichtert werden, indem künftig der Betrieb die Beweislast dafür trägt, dass eine Verlängerung nicht möglich ist. Damit entstünden für Betriebe zusätzliche Flexibilisierungsanforderungen, die je nach Auslastung, betrieblicher Arbeitskräfte-nachfrage und spezifischem Arbeitskräfteangebot gegebenenfalls schwer oder nicht erfüllt werden können. Vor dem Hintergrund möglicher negativer Nebenwirkungen ist es von großer Bedeutung, dass die Einführung der Brückenteilzeit stringent begründet ist.

Die Notwendigkeit der Einführung der Brückenteilzeit wird im Gesetzentwurf kaum diskutiert. Es wird lediglich darauf verwiesen, dass die Verhinderung unfreiwilliger Teilzeitarbeit ein Anliegen der Bundesregierung sei. Unfreiwillige Teilzeit in einer ökonomischen Dimension ist bislang als arbeitsmarktpolitisches Problem wenig wahrgenommen worden. Das liegt auch daran, dass die vorhandene empirische Evidenz wenig Hinweise auf dessen Virulenz liefert. Im Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes werden abhängig Teilzeiterwerbstätige nach dem Grund für ihre Teilzeittätigkeit befragt. Der Grund „keine Vollzeitstelle gefunden“ kann als unfreiwillige Teilzeit aus ökonomischen Gründen interpretiert werden. Im Jahr 2016 gaben nur 12 Prozent der Teilzeitbeschäftigten – 17 Prozent der Männer und

10 Prozent der Frauen – diesen Grund an (Statistisches Bundesamt, 2017). Die meisten Teilzeitbeschäftigten nennen persönliche Gründe wie die Betreuung von Kindern. Diese können ihrerseits zwar auch unfreiwilliger Natur sein. Allerdings handelt es sich in diesen Fällen um sozialpolitische Fragen, die entsprechend andere Maßnahmen – zum Beispiel den Ausbau der Kinderbetreuung – erfordern. Auch auf Unternehmensseite sind kaum Hinweise darauf zu finden, dass betriebliche Faktoren die Ausweitung der individuellen Arbeitszeit in nennenswertem Umfang behindern. Weniger als 2 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, dass eine Ausweitung der Arbeitszeit generell nicht möglich sei. Hingegen gaben 60 Prozent an, dass eine Arbeitszeiterweiterung zumindest nach einer Weile ermöglicht werden kann (BMFSFJ, 2013, 20).

Inwieweit und aus welchen Gründen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nicht wie gewünscht erhöhen können, ist erstens nur wenig erforscht und wird zweitens in der Diskussion um die Brückenteilzeit gar nicht thematisiert. Die vorliegende Untersuchung trägt zur Antwort auf die erste Frage bei, indem zunächst vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten gegenübergestellt werden. Mit dem Fokus auf Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern wollen, wird in einem zweiten Schritt mithilfe von Paneldaten untersucht, inwieweit sich individuelle Arbeitszeitwünsche im Laufe der Zeit erfüllen oder unerfüllt bestehen bleiben.

Arbeitszeitrestriktionen

In einem einfachen Modell wird das individuelle Arbeitsangebot durch zwei Faktoren bestimmt. Zum einen wird durch den erzielbaren Stundenlohn sowie das Steuer- und Transfersystem eine Budgetgerade definiert, die jedem Arbeitszeitumfang ein verfügbares Einkommen zuordnet. Zum anderen wird durch die individuelle Präferenz von Freizeit versus Einkommen der nutzenoptimale Punkt auf dieser Budgetgeraden definiert.

Der kurzfristigen Realisierung dieses solchermaßen hergeleiteten Arbeitsangebots stehen allerdings Restriktionen gegenüber, die in Modellen oft nicht berücksichtigt sind. Erstens können Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers und seinem persönlichen Umfeld liegen – etwa ein Wohnort, der zu weit weg von potenziellen Beschäftigungsmöglichkeiten entfernt liegt, die Realisierung der nutzenoptimalen

Arbeitszeit verhindern. Zweitens können institutionelle Restriktionen vorliegen. Typisch sind etwa fehlende oder unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten, die eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung verhindern, oder auch tarifpolitische und rechtliche Hürden. Drittens kann es betriebliche Gründe dafür geben, dass ein aus Arbeitnehmersicht nutzenoptimales Arbeitszeitarrangement nicht realisiert wird, etwa wenn ein Betrieb lediglich Bedarf für eine bestimmte Anzahl Stunden Arbeit in der Woche hat. Letztlich können auch technologische und konjunkturelle Gründe vorliegen. In einer längeren Frist könnten diese Restriktionen zum Beispiel durch einen Wechsel des Arbeitsplatzes überwunden werden. Zu berücksichtigen ist aber, dass Arbeitsplatzwechsel Transaktionskosten verursachen. Der Nutzengewinn aus der Realisierung der optimalen Arbeitszeit muss somit höher sein als der Nutzenverlust aus den Kosten des Arbeitsplatzwechsels (Dickens/Lundberg, 1993; Böheim/Taylor, 2004; Bloemen, 2008).

Diese Faktoren haben zur Folge, dass gewünschte und vereinbarte Arbeitszeiten voneinander abweichen können. Hinzu kommen gegebenenfalls Abweichungen von der vereinbarten zur tatsächlichen Arbeitszeit. Für Deutschland sind diese mit verschiedenen Datenquellen gut dokumentiert. Im Wesentlichen lautet der Befund, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit eher ausdehnen wollen, während Vollzeitbeschäftigte häufig eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit anstreben. Weniger umfangreich sind hingegen die individuellen Verläufe von tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten untersucht, die Hinweise darauf geben können, inwieweit Arbeitszeitwünsche realisiert werden können (Knaus/Otterbach, 2016; Seifert et al., 2016; Sopp/Wagner, 2017; Weber/Zimmert, 2018). Aufgrund stark unterschiedlicher Abgrenzungen fallen die Befunde dabei uneinheitlich aus.

Datenbasis und Definitionen

Um die Realisierung individueller Arbeitszeitwünsche im Zeitverlauf nachzeichnen zu können, ist ein Paneldatensatz erforderlich. Daher bietet sich als Datenbasis das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) an, eine repräsentative, jährlich überwiegend im Frühjahr durchgeführte Wiederholungsbefragung von mittlerweile rund 30.000 Personen (Wagner et al., 2007). Im SOEP werden die vereinbarte Arbeitszeit, die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit einschließlich der Überstunden und die gewünschte Arbeitszeit erfragt. Die Frage nach dem Arbeitszeitwunsch enthält den Hinweis, dass sich mit der Arbeitszeit der Verdienst dementsprechend ändern

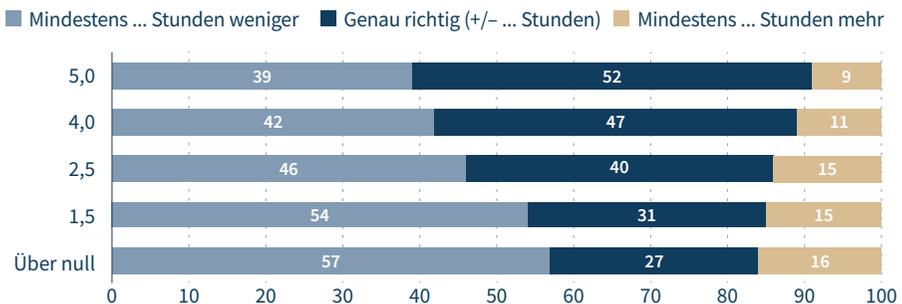
würde. Allerdings gibt es Hinweise darauf, dass die Befragten diesen Zusammenhang nicht in jedem Fall beachten. Offen bleibt auch, ob die Befragten unter der gewünschten Arbeitszeit eine vereinbarte oder eine tatsächliche Arbeitszeit verstehen. Dies kann sich zudem systematisch zwischen Arbeitnehmern mit Verkürzungs- und Verlängerungswunsch unterscheiden (Holst/Bringmann, 2016).

In den folgenden Auswertungen des SOEP werden lediglich Arbeitnehmer ohne Auszubildende betrachtet, die keine Nebenbeschäftigung ausüben und keine arbeitsmarktpolitische Maßnahme wie einen Ein-Euro-Job absolvieren. Teil der Analyse sind nur Befragte, die valide Angaben zu allen betrachteten Arbeitszeitkategorien gemacht haben. Vereinbarte und gewünschte Arbeitszeiten über 60 Stunden sowie tatsächliche Arbeitszeiten über 70 Stunden werden als nicht valide betrachtet. Dies betrifft jedoch nur weniger als 1 Prozent der Fälle. Die Daten werden mit den im SOEP bereitgestellten Hochrechnungsfaktoren gewichtet.

Von großer Bedeutung für die Abgrenzung der Gruppen der Unter- und Überbeschäftigten ist die Definition von Schwellenwerten. Im SOEP wird der Wunsch nach einer Arbeitszeitänderung nicht direkt erfragt, sondern ergibt sich allein aus der Differenz der tatsächlichen oder vereinbarten zur gewünschten Arbeitszeit. Insofern kann eine Diskrepanz definiert werden, sobald die Differenz von null verschieden

Abweichung der gewünschten von der tatsächlichen Arbeitszeit bei verschiedenen Schwellenwerten Abbildung 1

Anteile der Arbeitnehmer in Prozent, 2016



Lesehilfe: 39 Prozent der Arbeitnehmer wollen mindestens 5 Stunden weniger arbeiten, 9 Prozent wollen mindestens 5 Stunden mehr arbeiten. 52 Prozent sind mit ihrer Arbeitszeit in einem Intervall von +/- 5 Stunden zufrieden.

Ohne Auszubildende, Ein-Euro-Jobs und Beschäftigte mit Nebenerwerb.

Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/pia24zvpasZ4eAS>

ist (Holst/Wieber, 2014). In der Literatur sind aber auch abweichende Abschneidegrenzen verwendet worden, zum Beispiel eine Differenz von mindestens 1,5 Stunden (Wanger, 2011), 2,5 Stunden (Weber/Zimmert, 2018), 4 Stunden (Lietzmann/Wentzig, 2017) oder 5 Stunden (Seifert et al., 2016). Die Anzahl der Über- und Unterbeschäftigten – also der Arbeitnehmer, deren gewünschte Arbeitszeit entweder über oder unter der tatsächlichen Arbeitszeit liegt – variiert stark mit der Abschneidegrenze (Abbildung 1). So beträgt der Anteil der Arbeitnehmer, die exakt zufrieden mit ihrer Arbeitszeit sind, rund ein Viertel. Erlaubt man eine Schwankungsbreite von plus/minus fünf Stunden, sind es bereits mehr als die Hälfte. Im Folgenden wird auf eine Grenze von 2,5 Stunden zurückgegriffen. Ab dieser Schwelle erfolgt eine deutliche Angleichung der Befunde zur Befragungstechnik mithilfe einer Filterfrage (Holst/Bringmann, 2016, 17).

Arbeitszeitwünsche können auch mit anderen Personenbefragungen erfasst werden. Zwischen einzelnen Datenquellen ergeben sich dabei deutliche Unterschiede. So ist der Anteil der beschäftigten Personen, die eine geringere Arbeitszeit als die tatsächliche wünschen, im Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes mit 2 Prozent weit geringer als im SOEP, wo der Wert je nach Abgrenzung bei über 50 Prozent liegt. Weniger ausgeprägt, aber dennoch spürbar sind die Unterschiede bei den Personen, die ihre Arbeitszeit ausdehnen wollen. Der Anteil liegt im Mikrozensus bei 7 Prozent, während es im SOEP bis zu 17 Prozent sind. Untersuchungen haben gezeigt, dass Befragungsergebnisse zu Arbeitszeitwünschen in starkem Maß von einer Reihe von befragungstechnischen Faktoren abhängig sind: befragter Personenkreis, Interviewmethode, Definitionen, Formulierung der Fragestellung, Filterung und Validierung der Frage sowie Positionierung der Frage im Fragebogen. Hinzu kommt, dass im Mikrozensus die Frage nach einer gewünschten Arbeitszeitverlängerung zum obligatorischen, die Frage nach einer gewünschten Verkürzung hingegen zum freiwilligen Teil des Frageprogramms gehört (Holst/Bringmann, 2016; Rengers et al., 2017; Tobsch et al., 2018).

Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

Im Durchschnitt aller betrachteten Arbeitnehmer bestätigt sich der Kernbefund vorangegangener Untersuchungen. Viele Teilzeitbeschäftigte streben eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit an, wobei jedoch Unterschiede je nach Arbeitszeitumfang bestehen. Die gewünschte Arbeitszeit liegt bei Arbeitnehmern, deren Arbeitszeit

15 Stunden pro Woche oder weniger beträgt, durchschnittlich um 6,6 Stunden höher als die tatsächliche Arbeitszeit. Dies deckt sich mit einer Betrachtung der geringfügig Beschäftigten, die eine um 6,8 Stunden höhere Arbeitszeit wünschen. Mit steigendem tatsächlichem Arbeitszeitumfang sinkt die Differenz zur Wunsch-arbeitszeit. Arbeitnehmer mit einer Arbeitszeit von 15 bis 25 Stunden wollen im Durchschnitt nur 2,8 Stunden länger arbeiten. Arbeitnehmer, die 25 bis unter 35 Stunden arbeiten, wollen ihre Arbeitszeit hingegen um 1,1 Stunden reduzieren. Die Vollzeitbeschäftigten, die 35 Stunden und länger arbeiten, würden gern 5,3 Stunden weniger arbeiten als tatsächlich – aber nur 1,5 Stunden weniger als vereinbart. Ein großer Teil der Wünsche nach Arbeitszeitverkürzung ist auf die Differenz zwischen vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten zurückzuführen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten möglicherweise einem Overreporting unterliegen können (Hardmeier/Fontana, 2006; Burauel et al., 2017).

Die Betrachtung der durchschnittlichen Abweichungen von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit erlaubt noch keinen Aufschluss über die Frage, inwieweit unerfüllte Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach Vollzeitbeschäftigung bestehen. Eine Kreuztabellierung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit zeigt, dass die meisten Arbeitnehmer in Vollzeit mit 35 Wochenstunden und mehr arbeiten

Arbeitnehmer nach tatsächlichen und gewünschten Wochenarbeitszeiten Tabelle 1
Anteile in Prozent, in Klammern: Zeilenprozente

| Tatsächliche Arbeitszeit | Gewünschte Arbeitszeit | | | |
|------------------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------|
| | Bis 15 Stunden | Über 15 bis 25 Stunden | Über 25 bis unter 35 Stunden | 35 Stunden und mehr |
| Bis 15 Stunden | 7 (64) | 2 (20) | 1 (5) | 1 (11) |
| Über 15 bis 25 Stunden | 1 (9) | 6 (63) | 1 (13) | 1 (14) |
| Über 25 bis unter 35 Stunden | – (3) | 2 (23) | 5 (54) | 2 (19) |
| 35 Stunden und mehr | – (*) | 2 (3) | 10 (14) | 59 (83) |

Ohne Auszubildende, Ein-Euro-Jobs und Beschäftigte mit Nebenerwerb. * = weniger als 30 Fälle.
Stand: 2016.

Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 1: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/LEDne2tuHplPTE5>

und das auch wünschen (Tabelle 1). Ein Anteil von immerhin 10 Prozent würde lieber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, allerdings im vollzeitnahen Stundenbereich. Insgesamt 4 Prozent der Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte, die eine Vollzeitbeschäftigung wünschen. Bezogen auf die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten entspricht dies einem Anteil von 14 Prozent, was dem Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten nach Mikrozensus recht nah kommt. Am stärksten ist mit 19 Prozent der Vollzeitwunsch bei denjenigen ausgeprägt, die bereits in einem vollzeitnahen Stundenbereich von über 25 Stunden arbeiten. Unter den Arbeitnehmern mit einer geringen Stundenzahl von bis zu 15 Wochenstunden streben nur 11 Prozent Vollzeitarbeit mit 35 oder mehr Wochenstunden an. Es zeigt sich, dass die meisten Arbeitnehmer keine drastischen Änderungen ihrer Arbeitszeit wollen, sondern eher eine graduelle Reduzierung oder Erhöhung um einige Stunden.

In den Jahren 2013 bis 2016 hat sich weder der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitwunsch an allen Beschäftigten noch der Anteil der Beschäftigten mit Vollzeitwunsch an allen Teilzeitbeschäftigten nennenswert verändert. Die Anteile schwankten um 4,3 Prozent und um 15,5 Prozent, ohne einen klaren Trend zu bilden. Im Vergleich mit 2006 zeigen sich jedoch Unterschiede. In diesem Jahr wollten noch 19,5 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in Vollzeit wechseln. Offenbar hat die seither verbesserte Arbeitsmarktlage dazu beigetragen, Arbeitszeitdiskrepanzen abzubauen.

Merkmale von Unter- und Überbeschäftigten

Ob und inwieweit das latente Arbeitskräfteangebot der Unterbeschäftigten zur Arbeitskräftenachfrage passt, hängt von den persönlichen Merkmalen der Arbeitnehmer und vom betrieblichen Kontext ab. Arbeitnehmer mit einem Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung unterscheiden sich deutlich von Arbeitnehmern, die ihre Arbeitszeit verkürzen wollen.

Einen Wunsch nach einer Arbeitszeitverlängerung von mindestens 2,5 Stunden pro Woche äußern überproportional Frauen mit geringerer Betriebszugehörigkeitsdauer, in einfachen Tätigkeiten mit geringen Stundenlöhnen oder in kleineren Betrieben im Dienstleistungssektor (Tabelle 2). Weit häufiger als bei den Arbeitnehmern mit Verkürzungswunsch handelt es sich um Alleinerziehende und dementsprechend weniger um Personen in Paarhaushalten ohne Kinder. Arbeitnehmer

Merkmale von Arbeitnehmern

Tabelle 2

Anteile in Prozent, soweit nicht anders angegeben

| | Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitwunsch ¹⁾ | Arbeitnehmer mit Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung ²⁾ | Arbeitnehmer mit Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ²⁾ |
|---|---|--|--|
| Geschlecht, Alter, Einkommen, Berufserfahrung | | | |
| Anteil Frauen | 63 | 63 | 44 |
| Mittleres Alter (Jahre) | 41 | 44 | 46 |
| Mittlerer Bruttolohn (Euro) | 9,62 | 10,38 | 16,10 |
| Mittleres Nettoäquivalenzeinkommen (Euro im Vorjahr) | 17.072 | 18.599 | 26.528 |
| Mittlere Betriebszugehörigkeitsdauer (Jahre) | 3,2 | 3,7 | 8,6 |
| Stellung im Beruf³⁾ | | | |
| An- und ungelernte Arbeiter | 31 | 27 | 8 |
| Angestellte mit einfachen Tätigkeiten | 37 | 32 | 11 |
| Facharbeiter | 5 | 7 | 16 |
| Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten | 26 | 33 | 65 |
| Für die Tätigkeit erforderliche Berufsausbildung | | | |
| Keine Berufsausbildung | 50 | 47 | 14 |
| Lehre, Fachschule | 41 | 41 | 54 |
| Hochschulabschluss | 9 | 12 | 31 |
| Haushaltstyp | | | |
| Alleinstehend | 19 | 21 | 20 |
| Alleinerziehend | 15 | 12 | 4 |
| Paar ohne Kinder | 22 | 23 | 34 |
| Paar mit Kindern | 41 | 41 | 39 |
| Branche (Auswahl) | | | |
| Produzierendes Gewerbe | 10 | 16 | 28 |
| Einzelhandel | 22 | 17 | 7 |
| Gastgewerbe | 9 | 7 | 2 |
| Gesundheits- und Sozialwesen | 16 | 16 | 13 |
| Unternehmensdienstleistungen | 12 | 11 | 10 |
| Erziehung und Unterricht | 9 | 8 | 7 |
| Betriebsgröße³⁾ | | | |
| Weniger als 20 Beschäftigte | 37 | 35 | 18 |
| 20 bis unter 200 Beschäftigte | 24 | 22 | 26 |
| 200 bis unter 2.000 Beschäftigte | 17 | 18 | 23 |
| 2.000 Beschäftigte und mehr | 19 | 22 | 32 |

1) Vollzeit: 35 Stunden/Woche und mehr. 2) Mindestens 2,5 Stunden/Woche. 3) Rest zu 100 Prozent: keine Angabe. Ohne Auszubildende, Ein-Euro-Jobs und Beschäftigte mit Nebenerwerb. Rundungsfehler. Stand: 2016.
Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/FZ2W9jeV3mBHChf>

mit Verkürzungswunsch sind hingegen überwiegend Männer mit längerer Betriebszugehörigkeit, die in qualifizierten Tätigkeiten überproportional häufig in größeren Betrieben im Produzierenden Gewerbe – vor allem in der Metall- und Elektro-Industrie – beschäftigt sind. Der Anteil der Personen in Paarhaushalten ohne Kinder ist erhöht. Oft handelt es sich um ältere Arbeitnehmer, die über ein vergleichsweise hohes Einkommen verfügen und sich eine Reduzierung der Arbeitszeit leisten könnten. Teilzeitbeschäftigte, die in Vollzeit arbeiten wollen, unterscheiden sich strukturell nur wenig von Beschäftigten, die allgemein eine längere Wochenarbeitszeit anstreben. Ihre Charakteristika sprechen dafür, dass auch außerbetriebliche Faktoren für die zunächst fehlgeschlagene Realisierung des Arbeitszeitwunschs von Bedeutung sein können. Über die Hälfte der Betroffenen lebt in Haushalten mit Kindern – sodass angenommen werden kann, dass die Kinderbetreuungsinfrastruktur eine nennenswerte Rolle für den Umfang der Erwerbstätigkeit spielt. Es lässt sich indes nicht zeigen, dass Teilzeitbeschäftigte mit Vollzeitwunsch weniger zufrieden mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung sind als Teilzeitbeschäftigte ohne Vollzeitwunsch. Auch die Aufgabenverteilung im Haushalt dürfte einen Einfluss ausüben (Lietzmann/Wenzig, 2017). Im SOEP-Fragebogen wird hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeit nicht nach einer Zeitperspektive gefragt. Daher könnten auch teilzeitbeschäftigte Personen, die grundsätzlich Vollzeit arbeiten wollen, dies aber aus familiären Gründen zurzeit nicht können, als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte klassifiziert werden. Möglich ist auch, dass neben familiären Gründen gesundheitliche Faktoren den Übergang in die eigentlich gewünschte Vollzeitarbeit verhindern.

Die Befunde lassen zudem offen, ob das wegen der Teilzeit nicht realisierte Arbeitskräfteangebot einer entsprechenden Arbeitsnachfrage gegenübersteht. Über die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitwunsch ist in einfachen Tätigkeiten beschäftigt. In diesem Segment des Arbeitsmarktes ist bereits gegenwärtig ein Überschussangebot zu beobachten. So standen im Juni 2018 den knapp 1,1 Millionen registrierten Arbeitslosen mit einem Zielberuf ohne besondere Qualifikationsanforderungen nur 149.000 entsprechende gemeldete offene Stellen gegenüber (Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018). Viele Betroffene sind im Einzelhandel und in kleineren Betrieben beschäftigt. In diesen Fällen kann die betriebliche Einsatzlogik eine Ausdehnung der Arbeitszeit erschweren. Somit muss damit gerechnet werden, dass die gewünschte Ausweitung nur im Kontext eines Stellen-

wechsels gelingt. Doch auch dabei können Nachfragerestriktionen auftreten. Die Betroffenen sind nicht nur überdurchschnittlich häufig in einfachen Tätigkeiten beschäftigt, sie verfügen auch seltener über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen akademischen Abschluss.

Der Vergleich von Beschäftigten mit einem Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung mit denen, die ihre Arbeitszeit verkürzen wollen, zeigt, dass aufgrund stark unterschiedlicher qualifikatorischer Voraussetzungen zwischen beiden Gruppen kaum Tauschmengen bestehen dürften. Der eigentlich naheliegende Ansatz, dass die eine Gruppe ihre Arbeitszeit ausdehnt und die andere Gruppe dafür ihre Arbeitszeit reduzieren kann, scheitert an einem Mismatch. Damit erscheint auch die Idee wenig aussichtsreich, unerfüllte Arbeitszeitwünsche zwischen Frauen und Männern innerhalb des Haushalts durch finanzielle Förderung zu einem Ausgleich bringen zu wollen. Entsprechende Konzepte wie die „Familienarbeitszeit“ verstärken vielmehr das Ungleichgewicht auf verschiedenen Teilarbeitsmärkten (Schäfer, 2017).

Realisierung von Arbeitszeitwünschen

Für die folgenden Längsschnittbetrachtungen werden zwei Gruppen in den Blick genommen:

- Personen, die im Jahr 2013 teilzeitbeschäftigt waren und einen Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung von 35 und mehr Stunden in der Woche äußerten (499 Fälle);
- Personen, die 2013 einen Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit um mindestens 2,5 Stunden in der Woche artikulierten – und zwar unabhängig von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (1.649 Fälle).

Für beide Gruppen wird die Entwicklung der Arbeitszeit und der Arbeitszeitwünsche in den darauf folgenden Jahren bis 2016 ausgewertet. Vorliegende Studien betrachten die Entwicklung von Arbeitszeitwünschen über die Zeit aus verschiedenen Blickwinkeln. Seifert et al. (2016) zum Beispiel untersuchen Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit um mindestens fünf Stunden verändern wollen. Als Erfolg wird gewertet, wenn diese ihre Arbeitszeit in den folgenden Jahren um mindestens drei Stunden in die gewünschte Richtung ändern konnten. Die Änderung der Arbeitszeitwünsche in diesem Zeitraum wird indes nicht thematisiert. Weber und Zimmert

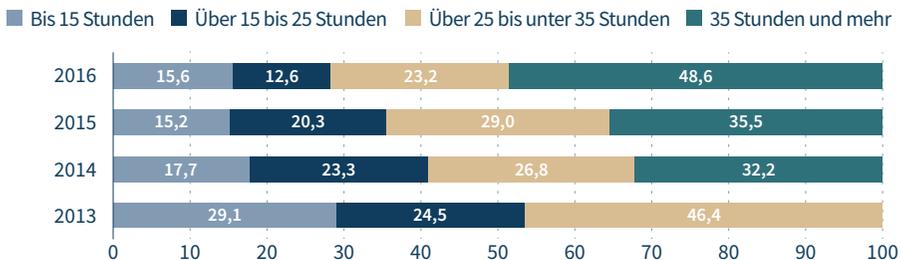
(2018) betrachten dagegen Arbeitnehmer, bei denen die Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit mindestens 2,5 Stunden beträgt. Als Erfolgsfall ist definiert, wenn sich diese Diskrepanz auflöst – wobei die Auflösung sowohl durch eine Änderung des Arbeitszeitwunschs als auch durch eine Änderung der tatsächlichen Arbeitszeit zustande gekommen sein kann. In den folgenden Auswertungen werden immer die Veränderungen beider Größen sowie deren Differenz betrachtet.

Von den knapp 500 Teilzeitbeschäftigten, die im Jahr 2013 einen Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung äußerten, waren in den Folgejahren 17 bis 22 Prozent nicht mehr abhängig beschäftigt, befanden sich in einer Ausbildung oder einer geförderten Beschäftigung. Damit fällt diese Gruppe aus der Betrachtung heraus. Von denjenigen, die fortgesetzt beschäftigt waren, konnte im nächsten Jahr knapp ein Drittel die Arbeitszeit auf Vollzeit ausdehnen (Abbildung 2). Zwei Jahre später war dieser Anteil bereits auf knapp die Hälfte angestiegen. Der Anteil derer, die im Segment geringer Wochenarbeitszeiten bis 15 Stunden verharrte, ist zwar gering, blieb über den Beobachtungszeitraum aber stabil. Der Sprung in Vollzeit gelang vor allem den Teilzeitbeschäftigten, die höhere Wochenarbeitszeiten hatten. Etwas geringer ist der Anteil derer, die ihren Vollzeitwunsch erfüllen konnten, wenn statt der tatsächlichen die vereinbarten Arbeitszeiten betrachtet werden. Nach drei Jahren konnte ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitwunsch eine vereinbarte Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden erreichen.

Tatsächliche Arbeitszeiten von Personen, die 2013 in Teilzeit beschäftigt waren und einen Wunsch nach Vollzeitarbeit äußerten

Abbildung 2

Anteile in Prozent



Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 2: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/jId3e0RL1nNXiSw>

Es kann allerdings nicht angenommen werden, dass die als Untersuchungsgegenstand abgegrenzte Gruppe ihren 2013 geäußerten Arbeitszeitwunsch unverändert beibehält. So strebten von den Personen, die 2016 ihren Vollzeitwunsch aus dem Jahr 2013 nicht realisiert hatten, in diesem Jahr nur noch 46 Prozent eine Vollzeitbeschäftigung an. Das heißt, dass die Hälfte der untersuchten Personen ihren Vollzeitwunsch realisieren konnte, während von der verbleibenden Hälfte wiederum nur etwa die Hälfte unverändert an ihrem Vollzeitwunsch festhält. Es verbleibt nur ein Anteil von 22 Prozent, der seinen Vollzeitwunsch nicht umsetzen konnte und einen solchen weiterhin hat. Demgegenüber wollten 17 Prozent derer, die bis 2016 den Sprung in Vollzeit schafften, sogar wieder in Teilzeit zurückkehren.

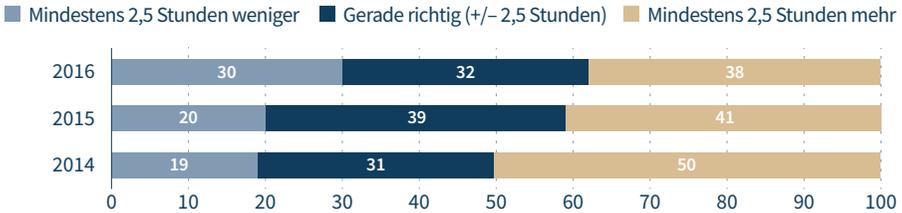
Von den Arbeitnehmern, die 2013 – unabhängig von ihrer tatsächlichen Arbeitszeit – einen Wunsch nach einer Arbeitszeitverlängerung von mindestens 2,5 Stunden geäußert haben, sind in den darauf folgenden drei Jahren 16 bis 20 Prozent nicht mehr abhängig beschäftigt und fallen aus der Betrachtung heraus. Die kontinuierlich Beschäftigten konnten in den Folgejahren im Durchschnitt ihre Arbeitszeit wunschgemäß deutlich ausweiten. Bis 2016 gelang ihnen eine Erhöhung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit um 5,9 Stunden gegenüber dem Stand von 2013. Knapp der Hälfte der Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit um mindestens 2,5 Stunden ausdehnen wollten, gelang bis 2016 auch eine Ausweitung um mindestens 2,5 Stunden. Allerdings gab es ebenfalls einen Anteil von 41 Prozent, die ihre Arbeitszeit nicht erhöht oder sogar reduziert haben, während der Rest sie erhöhen konnte, aber nicht mindestens um die gewünschten 2,5 Stunden. Während die tatsächliche Arbeitszeit vieler Arbeitnehmer wie angestrebt stieg, sank im gleichen Zeitraum die durchschnittliche gewünschte Arbeitszeit der Arbeitnehmer, die 2013 einen Arbeitszeitverlängerungswunsch äußerten. Diese sank 2016 um 2,9 Stunden gegenüber dem Durchschnitt im Jahr 2013. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit glichen sich somit von zwei Seiten an: durch einen Anstieg der Arbeitszeit und eine Reduzierung der Arbeitszeitwünsche.

Im Ergebnis hielten nur 38 Prozent der Arbeitnehmer, die 2013 eine Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeit anstrebten, diesen Wunsch auch im Jahr 2016 noch aufrecht (Abbildung 3). 32 Prozent brachten Arbeitszeit und Arbeitszeitwunsch in Einklang. Dieser Anteil veränderte sich im Trend über den Beobachtungszeitraum nicht spürbar. Die Gegenbuchung zum sinkenden Anteil der Arbeitnehmer mit

Differenz von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die 2013 eine Arbeitszeitverlängerung um mindestens 2,5 Stunden anstrebten

Abbildung 3

Anteile in Prozent



Quellen: SOEP v33.1; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 3: <http://dl.iwkoeln.de/index.php/s/z1BXnZ8V3Q7P8gR>

fortdauerndem Verlängerungswunsch war vielmehr ein steigender Anteil von Arbeitnehmern, die nunmehr ihre Arbeitszeit reduzieren wollten. Von diesen hatten drei Viertel ihre Arbeitszeit zuvor signifikant erhöht. Es handelt sich also nicht um eine Abkehr vom Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit, weil dieser Wunsch nicht realisiert werden konnte. Vielmehr handelt es sich um eine Umkehrung der Arbeitszeitpräferenz. Dafür wären verschiedene Gründe denkbar, zum Beispiel eine Änderung der persönlichen Lebensumstände. Möglich ist aber auch, dass Arbeitszeitpräferenzen im Allgemeinen wenig stabil sind.

Fazit

Die implizite Unterstellung, dass sich die gesetzliche Regulierung betrieblicher Arbeitszeitregime mit einer großen Anzahl Arbeitnehmer begründen ließe, die ihre Arbeitszeitpräferenzen nicht realisieren kann, bestätigt sich in der Längsschnittperspektive nicht. Lediglich 14 Prozent der Teilzeitbeschäftigten strebt eine Vollzeitbeschäftigung an, das entspricht einem Anteil von rund 4 Prozent aller Arbeitnehmer. Von diesen ist der Großteil in vollzeitnaher Teilzeit beschäftigt und will die Arbeitszeit nur um einige Stunden aufstocken. Der Anteil dieser Arbeitnehmer, der nach drei Jahren immer noch einen unverändert nicht realisierten Vollzeitwunsch hat, ist mit rund 3,4 Prozent der Teilzeitbeschäftigten noch einmal deutlich geringer. Gemessen an allen Arbeitnehmern entspricht dies einem Anteil von weniger als 1 Prozent. Ein Gesetz wie die Brückenteilzeit, die explizit auf die Mobilität zwischen Teilzeit und Vollzeit abzielt, geht daher am Bedarf vorbei.

Zahlreicher sind mit 15 Prozent die Arbeitnehmer, die generell eine nennenswerte Aufstockung ihrer Arbeitszeit wünschen. Aber auch von diesen bleibt nach drei Jahren nur ein Anteil von knapp 6 Prozent, der diesen Wunsch nicht umsetzen konnte. Was letztlich die Realisierung des Wunschs verhindert, kann mit den vorliegenden Daten nicht beantwortet werden. Denkbar ist, dass persönliche Gründe wie ein schlechter Gesundheitszustand oder institutionelle Gründe wie eine unzureichende Kinderbetreuung eine Rolle spielen. Möglich ist aber auch, dass dem zusätzlichen Arbeitsangebot keine Nachfrage seitens des Betriebs gegenübersteht. Dafür spricht, dass Arbeitnehmer mit einem Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung überproportional häufig in einfachen Tätigkeiten beschäftigt sind und häufig in Branchen arbeiten, in denen eine punktuelle Arbeitsnachfrage zur Abdeckung von Spitzenlasten charakteristisch ist. An dieser betrieblichen Einsatzlogik kann kein Gesetz zur Regulierung von Arbeitszeiten etwas ändern und sie darf auch nicht als fehlender Wille zur Erhöhung individueller Arbeitszeiten fehlinterpretiert werden.

Letztlich ist festzuhalten, dass Arbeitszeitpräferenzen einer gewissen Volatilität unterliegen. Viele, die noch 2013 eine Arbeitszeitverlängerung wünschten und diese anschließend auch realisieren konnten, strebten schon wenig später wieder eine Arbeitszeitverkürzung an. Insbesondere kleine und mittlere Betriebe könnten von einem solch häufigen und schnellen Wechsel individueller Arbeitszeitwünsche schnell überfordert werden. Hinzu kommt, dass die Erfüllung der Arbeitszeitflexibilitätsanforderungen von Arbeitnehmern voraussetzt, dass den Betrieben entsprechende Instrumente zur Verfügung stehen. Dies wird durch die bereits erfolgte und die beabsichtigte Regulierung flexibler Beschäftigungsformen wie der Zeitarbeit oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen aber zunehmend erschwert. Die wesentlichen Entwicklungslinien von Wirtschaft und Gesellschaft – Globalisierung, Tertiarisierung, Digitalisierung und der demografische Wandel – werden sowohl den Bedarf für die Arbeitszeitsouveränität der Arbeitnehmer als auch den Flexibilitätsbedarf der Betriebe erhöhen. Ein modernes Arbeitszeitregime muss diese Interessenlagen zu einem Ausgleich bringen (Hüther, 2017).

Literatur

Bloemen, Hans G., 2008, Job Search, Hours Restrictions, and Desired Hours of Work, in: *Journal of Labor Economics*, 26. Jg., Nr. 1, S. 137–179

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2013, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013, Berlin

Böheim, René / Taylor, Mark P., 2004, Actual and Preferred Working Hours, in: *British Journal of Industrial Relations*, 42. Jg., Nr. 1, S. 149–166

Bundesregierung, 2018, Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit, Stand: 13.6.2018, Berlin

Burauel, Patrick / Caliendo, Marco / Fedorets, Alexandra / Grabka, Markus M. / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen / Wittbrodt, Linda, 2017, Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter, in: *DIW-Wochenbericht*, 84. Jg., Nr. 49, S. 1109–1123

Dickens, William T. / Lundberg, Shelly J., 1993, Hours Restrictions and Labor Supply, in: *International Economic Review*, 34. Jg., Nr. 1, S. 169–192

Hardmeier, Sibylle / Fontana, Marie-Christine, 2006, Overreporting: Ein vernachlässigtes Problem und die Schwierigkeit von Gegenmaßnahmen, in: *ZUMA-Nachrichten*, 30. Jg, Nr. 58, S. 50–80

Holst, Elke / Bringmann, Julia, 2016, Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Nr. 859, Berlin

Holst, Elke / Wieber, Anna, 2014, Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn, in: *DIW-Wochenbericht*, 81. Jg., Nr. 40, S. 967–975

Hüther, Michael, 2017, Zeitregime in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Mehr Souveränität für die Arbeitnehmer, mehr Flexibilität für die Arbeitgeber?, in: Hoose, Fabian / Beckmann, Fabian / Schönauer, Anna-Lena (Hrsg.), *Fortsetzung folgt. Kontinuität und Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft*, Wiesbaden, S. 81–100

Knaus, Michael C. / Otterbach, Steffen, 2016, Work Hour Mismatch and Job Mobility: Adjustment Channels and Resolution Rates, *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, Nr. 825, Berlin

Lietzmann, Torsten / Wenzig, Claudia, 2017, Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen, *IAB-Kurzbericht*, Nr. 10, Nürnberg

Rengers, Martina / Bringmann, Julia / Holst, Elke, 2017, Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP, in: *WiSta – Wirtschaft und Statistik*, Nr. 4, S. 11–43

Schäfer, Holger, 2017, Ökonomische Auswirkungen der Familienarbeitszeit auf die Metall- und Elektro-Industrie, Berlin

Seifert, Hartmut / Holst, Elke / Matiaske, Wenzel / Tobsch, Verena, 2016, Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: *WSI-Mitteilungen*, 69. Jg., Nr. 4, S. 300–308

Sopp, Peter / Wagner, Alexandra, 2017, Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 909, Berlin

Statistisches Bundesamt, 2017, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt, Fachserie 1, Reihe 4.1, Wiesbaden

Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018, Arbeitsmarkt nach Berufen, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201806/iiiia4/berufe-heft-kldb2010/berufe-heft-kldb2010-d-0-201806-xlsx.xlsx> [11.7.2018]

Tobsch, Verena / Matiaske, Wenzel / Holst, Elke / Schmidt, Tanja / Seifert, Hartmut, 2018, Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt, SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 960, Berlin

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, Nr. 1, S. 139–169

Wanger, Susanne, 2011, Viele Frauen würden gerne länger arbeiten, IAB-Kurzbericht, Nr. 9, Nürnberg

Weber, Enzo / Zimmert, Franziska, 2018, Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, IAB-Kurzbericht, Nr. 13, Nürnberg

The Working Time Wishes of Dependent Employees: A Longitudinal Study

With what it calls bridging part-time work, the Federal Government wants to make it easier for part-time employees to return to full-time employment. The implicit assumption behind this initiative is that there are many part-time workers whose desire for full-time work remains unfulfilled. An analysis using data from the Socio-Economic Panel (SOEP) shows that only 14 per cent of part-time employees are eager to work full-time. These are often employees who are already working almost full-time and want to extend their working week by a few hours. In the vast majority of cases, these are unskilled jobs. The same applies to employees who express a general desire to increase their working hours. Almost half of part-time employees are able to make the desired transition to full-time employment within a period of three years. Of the half who fail, only 46 per cent retain their original wish to work full-time, leaving a proportion of only 22 per cent who are unable to move into full-time employment yet continue to want to. This group of people represents 0.9 per cent of all employees. After three years, two thirds of those employees who have a general desire to extend their working hours have either achieved this aim or reduced the number of hours they wish to work – for example, due to their personal circumstances. These findings fail to confirm the assumption of a large number of permanently unfulfilled requests for longer working hours. Nor can it be determined whether personal or institutional reasons lie behind the failure of employees to extend their working hours. It may well be that there is no demand for the additional labour they offer – especially where unskilled jobs are concerned.