

POLICY BRIEF

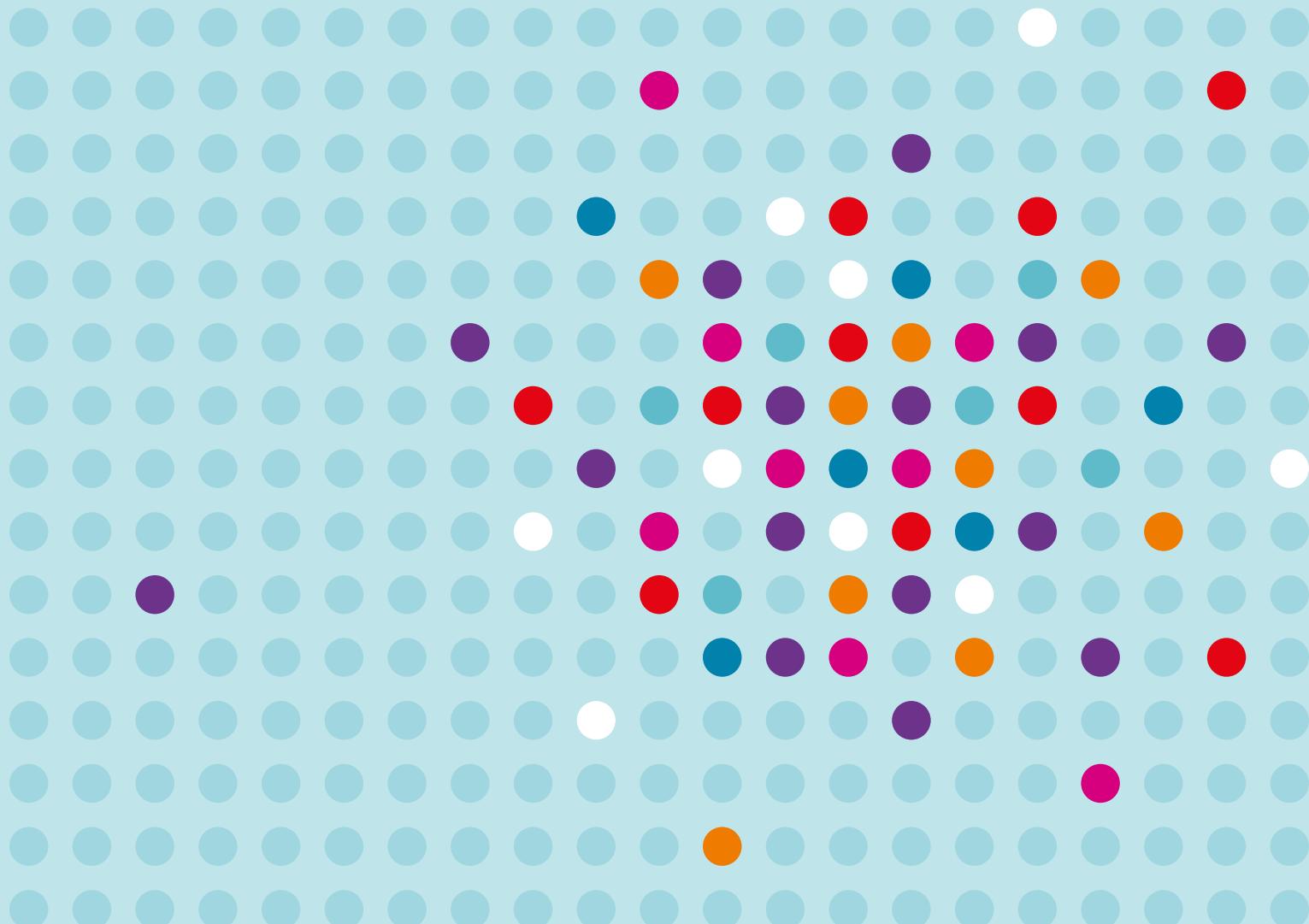
Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Nr. 94 · Policy Brief WSI · 02/2026

MEHR ZEIT ODER MEHR GELD?

Nutzungsmuster tariflicher Wahloptionen und betriebliche Rahmenbedingungen

Alexandra Mellies, Anja Abendroth, Florian Zimmermann, Kevin Ruf, Yvonne Lott



Inhalt

1 Einleitung	3
2 Befragung und Stichprobe	6
2.1 Befragung	6
2.2 Stichproben für die Untersuchungen	7
3 Ergebnisse	8
3.1 Zeit oder Geld – Wie haben sich Beschäftigte entschieden?	8
3.2 Geschlechts- und elternschaftsspezifische Nutzungsmuster: Fortschritt, Stillstand oder Rückschritt?	8
3.3 Der Einfluss betrieblicher Rahmenbedingungen	11
4 Fazit	16
5 Ausblick	17
Literatur	19
Appendix	23

1 Einleitung

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung sieht arbeitszeitpolitische Maßnahmen vor, die auf eine Verlängerung der (täglichen) Erwerbsarbeitszeiten setzen – allen voran die Abschaffung der täglichen zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, die Arbeitstage von über zehn Stunden rechtlich ermöglichen und das Direktionsrecht des Arbeitgebers erweitern würde. Unlängst machte der Wirtschaftsflügel der CDU mit der Forderung auf sich aufmerksam, das Recht auf Teilzeit einzuschränken.

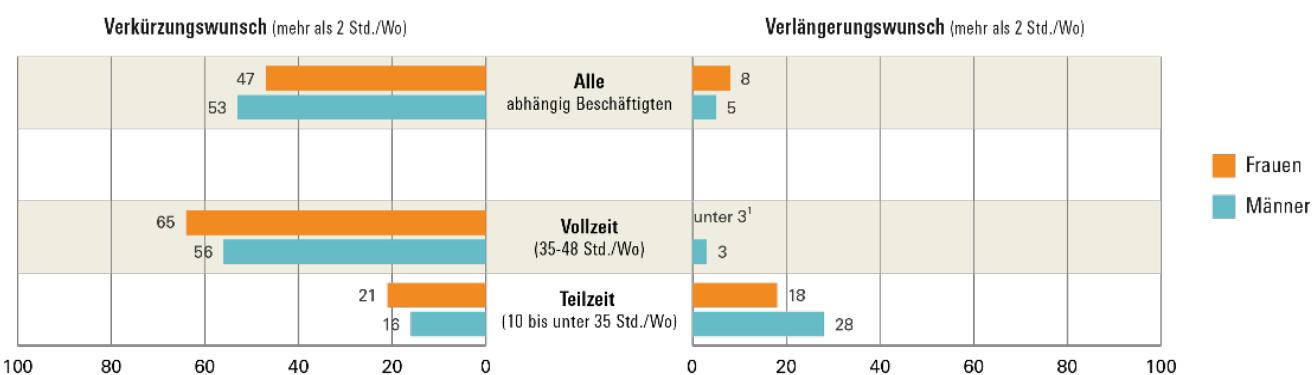
Dem gegenüber stehen tarifpolitische Regelungen, die den Arbeitnehmer*innen mehr Arbeitszeitsouveränität und Mitbestimmung einräumen, denn viele Beschäftigte sind bereits jetzt mit erheblichen Vereinbarkeitskonflikten zwischen Beruf und Familie bzw. Privatleben konfrontiert. Trotz einer wachsenden Anzahl an Zweiverdiener-Haushalten (Destatis 2023) sind flächendeckende Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten für Kinder weiterhin unzureichend (Gambaro et al. 2024; Hobler et al. 2020; Trappe et al. 2015). Personalengpässe, Notbetreuung und verkürzte Öffnungszeiten verschärfen die Situation zusätzlich.

Obwohl viele Paare den Wunsch nach einer egalitären Arbeitsteilung haben, prägen steuerliche und soziale Rahmenbedingungen sowie strukturelle Ungleichheiten, wie etwa das Ehegattensplitting und der Gender Pay Gap, weiterhin traditionelle Geschlechterrollen (Gambaro et al. 2024). Ein in Vollzeit beschäftigter Vater und eine in Teilzeit oder geringfügig beschäftigte Mutter – das sogenannte „Zuverdienermodell“ – ist bei 65 Prozent der Paare mit Kindern unter 18 Jahren die am häufigsten vorzufindende Erwerbskonstellation.¹

Besonders Frauen sind daher häufig von einer Doppelbelastung aus Erwerbs- und unbezahlter Care-Arbeit betroffen (Lott 2019; Lott/Bünger 2023; Lott 2024). Dieser Ist-Zustand fördert nicht nur Geschlechterungleichheiten im Hinblick auf Erwerbs- und Hausarbeitsteilung (Bünning 2015), sondern verhält sich in vielen Fällen auch konträr zu den Arbeitszeitwünschen von Männern und Frauen. 65 Prozent der vollzeitbeschäftigen Frauen und 56 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer wünschen sich eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit um mehr als zwei Stunden in der Woche (Abbildung 1). Zwar überwiegt unter den Teilzeitbeschäftigten mit Wochenarbeitszeiten von bis zu 34 Stunden der Wunsch nach Verlängerung, vor allem unter Männern (28 Prozent gegenüber 18 Prozent der Frauen), doch selbst in dieser Gruppe bestehen Verkürzungswünsche (21 Prozent der Frauen und 16 Prozent der Männer). Entsprechend hat der Wunsch nach mehr Mitbestimmung in der Gestaltung der individuellen Arbeitszeit gesellschaftlich stark an Bedeutung gewonnen (IG Metall 2017; ver.di 2019).

¹ <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbskonstellationen-in-paarhaushalten-2017-14837.htm>

Abbildung 1: Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Verkürzungswunsch bzw. Verlängerungswunsch der Arbeitszeit von mehr als 2 Stunden pro Woche in Deutschland (2023)
Angaben in Prozent



¹ Kann nicht ausgewiesen werden aufgrund zu geringer Fallzahlen

Quelle: BAuA, Arbeitszeitbefragung, Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung, auf Anfrage
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

WSI

Diesen Wunsch haben einige Gewerkschaften (z. B. IGM, IGBCE, EVG/GDL und ver.di) in den letzten Jahren aufgegriffen und tarifliche Regelungen umgesetzt, die es Beschäftigten erlauben, jährliche Lohnzuwächse in Zeit umzuwandeln, d. h. jährlich zwischen mehr **Geld** und mehr **Zeit** zu wählen. Diese Regelungen sind je nach Tarifvertrag bekannt als *Wahlmodell*, *individuelles Zukunftskonto*, *Entlastungszeit*, *Umwandlungsoption* oder *T-Zug-Wahloption* und werden im Folgenden unter dem Sammelbegriff *Wahloptionen* zusammengefasst. Während die Zeitoption je nach Tarifvertrag zusätzliche Urlaubstage oder eine verkürzte Wochenarbeitszeit beinhaltet, umschreibt die Geldoption eine Sonderzahlung oder Entgelterhöhung. Teilweise ist auch eine Kombination der Zeit- und Geldoptionen möglich (Schulzen/WSI-Tarifarchiv 2019). Ebenso wie die Ausgestaltung der Zeit- und Geldoptionen unterscheiden sich auch die Gruppen der wahlberechtigten Beschäftigten zwischen den Tarifverträgen und Betrieben.

Zum Teil sind ausschließlich Beschäftigte mit besonderen Zeitbedarfen – beispielsweise Eltern mit jungen Kindern, pflegende Angehörige und Beschäftigte in Schichtarbeit – wahlberechtigt (vgl. Kümmerling 2021; Ruf et al. 2024a; Schulzen/WSI-Tarifarchiv 2019). Die Möglichkeit, jährlich neu zwischen Zeit und Geld wählen zu können, unterscheidet sich von bisherigen Modellen der Arbeitszeitreduzierung, wie beispielweise dem Wechsel von Vollzeit in Teilzeit. Zum einen können Beschäftigte kurzfristig auf sich verändernde Anforderungen im privaten Umfeld reagieren. Zum anderen kann sie der Sorge vor einem Verbleib in der sogenannten *Teilzeitfalle* und längerfristigen Karrierenachteilen entgegenwirken. Die *Wahloptionen* bieten damit neue Chancen, Arbeitszeit selbstbestimmter an unterschiedliche Lebensphasen anzupassen. Aufgrund der Neuartigkeit der *Wahloptionen* ist bisher jedoch noch wenig darüber bekannt, wer tatsächlich mehr Zeit statt mehr Geld wählt (Mellies et al. 2025; Seifert 2025).

Dieser Policy Brief will zeigen, wie sich die Beschäftigten entschieden haben, die im Jahr 2022 von den tariflichen *Wahloptionen* Gebrauch machen konnten. Da gewerkschaftliche Regelungen wie die Wahl zwischen Zeit und Geld auf Betriebsebene ausgehandelt werden, betrachten wir zudem den Einfluss verschiedener betrieblicher Faktoren auf die Wahl. Basierend auf bisherigen Forschungsergebnissen zum Einfluss des betrieblichen Kontextes auf die Nutzung flexibler Arbeitsmodelle und Arbeitszeitverkürzungen gehen wir davon aus, dass sich auch im Kontext der Wahl von Zeit statt Geld bestimmte Nutzungsmuster zeigen. Es gilt herauszufinden, ob und inwiefern betriebliche Faktoren diese Muster abschwächen oder verstärken. Dabei beantworten wir die folgenden Fragen:

- Wer hat Zeit statt Geld gewählt?
- Wie unterscheiden sich Frauen und Männer mit und ohne Kinder in ihrer Wahl?
- Inwiefern unterscheidet sich die Wahl von Zeit in Abhängigkeit von betrieblichen Rahmenbedingungen? Konkret: Welche Rolle spielen
 - a) eine stark verbreitete Vollzeiterwerbstätigkeit im Betrieb,
 - b) ein belastendendes betriebliches Arbeitsklima und
 - c) vorhandene Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem und mehr Arbeitszeitsoveränität im Betrieb?

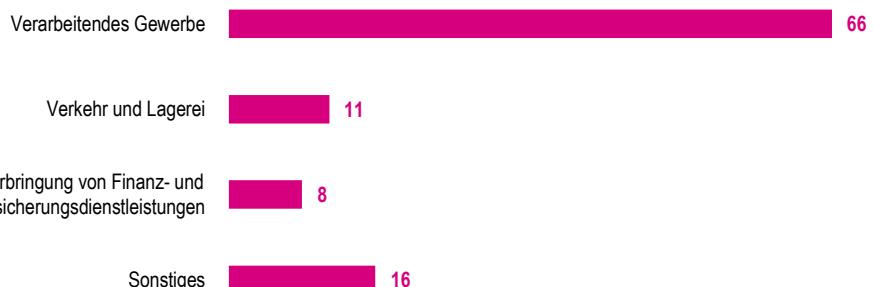
Die Antworten auf diese Fragen sind ein wichtiger Schritt für die Evaluation der tariflichen *Wahloptionen* und ermöglichen die Erforschung arbeitnehmer- und arbeitgeberseitiger Hindernisse der Wahl von Zeit statt Geld.

2 Befragung und Stichprobe

2.1 Befragung

Für die Untersuchungen wurden Betriebe mit *Wahloptionen* und deren Beschäftigte vom Bielefelder SOKO Institut befragt. Die Befragung fand zwischen Oktober 2022 und November 2023 im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekts „Die Wahl zwischen Zeit und Geld. Neue Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem?“ statt (siehe Peters et al. 2024; Ruf et al. 2024b). Bei dem Projekt handelt es sich um ein Kooperationsprojekt zwischen der Universität Bielefeld und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Informationen zur Stichprobenziehung der Betriebe und Beschäftigten finden sich in den jeweiligen Methodenberichten der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung (siehe Peters et al. 2024; Ruf et al. 2024b). Die Stichprobe ist nicht repräsentativ, da die Grundgesamtheit nicht bekannt ist und so eine Zufallsauswahl von Betrieben mit *Wahloptionen* nicht möglich war. Dennoch liefern die Daten wichtige erste Einblicke in das Wahlverhalten für das Jahr 2022, die dahinterliegenden Motive und Barrieren für die Wahl von Zeit statt Geld. Des Weiteren sind im Datensatz Beschäftigte aus den verschiedenen Branchen mit *Wahloptionen* gut vertreten: Rund zwei Drittel der Befragten arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe (Abbildung 2), das von der IG Metall, der größten Gewerkschaft Deutschlands, geprägt ist (Statista, 2025). Etwa elf Prozent sind im Bereich Verkehr und Lagerei tätig, wo weitere große Gewerkschaften wie ver.di und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) eine wichtige Rolle spielen (ebd.). Mit einem Männeranteil von 72 Prozent und überwiegendem Vollzeitbeschäftigen entspricht die Geschlechter- und Beschäftigtenstruktur unserer Stichprobe den typischen Merkmalen dieser Branchen (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2025).

Abbildung 2: Verteilung der Beschäftigten über die Branchen
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N=1.921). Abweichungen von 100 Prozent können aufgrund der Rundung auf ganze Prozentwerte auftreten.

WSI

2.2 Stichproben für die Untersuchungen

Die Stichprobe, die den Analysen zugrunde liegt, umfasst 1.921 Beschäftigte aus 131 Betrieben. Die Befragten arbeiteten überwiegend in Großbetrieben mit mindestens 500 Beschäftigten (70 Prozent). Zwei Drittel der Beschäftigten waren in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes beschäftigt (Abbildung 2). Die Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 21 und 66 Jahre alt (Mittelwert: 43 Jahre) und überwiegend männlich (72 Prozent). 34 Prozent der Befragten gaben an mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren in einem gemeinsamen Haushalt zu leben. Der überwiegende Teil der Beschäftigten im Sample (88 Prozent) arbeitete in Vollzeit. Das mittlere Einkommen (monatliches Bruttoeinkommen) der Beschäftigten lag im Bereich von 4.000 bis 5.000 Euro.

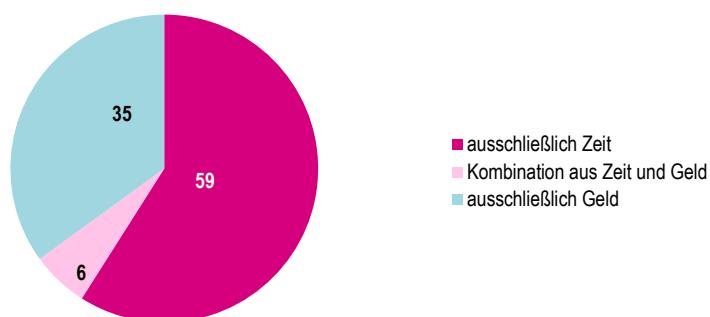
Im Fokus der Analysen stehen die Wahl von Zeit statt Geld und die Fragen, wie viele Beschäftigte und welche Beschäftigtengruppen (Merkmale: Geschlecht und Elternschaft) Zeit statt Geld wählten und welche betrieblichen Rahmenbedingungen dafür eine Rolle spielten. Die tariflichen *Wahloptionen* ermöglichen nicht nur die vollständige Umwandlung des Lohnzuwachses in Zeit, sondern auch die teilweise Umwandlung. Diese anteilige Umwandlung wird in den Analysen ebenso berücksichtigt und als Umwandlung von Geld in Zeit bewertet, da zumindest ein Teil des monetären Zuwachses in mehr Zeit überführt wird.

3 Ergebnisse

3.1 Zeit oder Geld – Wie haben sich Beschäftigte entschieden?

Abbildung 3 zeigt, wie sich die Beschäftigten in unserer Stichprobe für das Beschäftigungsjahr 2022 zwischen Zeit und Geld entschieden haben. Die **Wahl von Zeit** umfasst sowohl die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit als auch zusätzliche Urlaubstage für das Beschäftigungsjahr 2022². Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (59 Prozent) hat sich für ausschließlich Zeit statt Geld entschieden. In den folgenden Analysen werden bei der Wahl von Zeit ebenfalls Beschäftigte berücksichtigt, die eine Kombination der Zeit- und Geldoption gewählt haben (sechs Prozent). Die **Wahl von Zeit** (ausschließlich oder in Kombination) wurde somit von den Beschäftigten insgesamt häufiger in Anspruch genommen (65 Prozent) als die Wahl von ausschließlich Geld (35 Prozent).

Abbildung 3: Die Wahl der Beschäftigten, 2022
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N=1.921)

WSI

3.2 Geschlechts- und elternschaftsspezifische Nutzungsmuster: Fortschritt, Stillstand oder Rückschritt?

Die Nutzung flexibler und verkürzter Arbeitszeiten, wie beispielsweise Teilzeit, Gleitzeit und Homeoffice, unterscheidet sich in Deutschland deutlich zwischen Männern und Frauen sowie Eltern und Nicht-Eltern. Die Unterschiede betreffen nicht nur das Ausmaß, sondern ebenfalls die Gründe der Inanspruchnahme. Während Frauen flexible Arbeitszeiten meist für Vereinbarkeitszwecke nutzen, dienen sie Männern häufig dazu, hohes Arbeitsaufkommen durch Mehrarbeit zu bewältigen (Lott 2019; Lott/Abendroth 2020). Die noch immer verbreitete traditionelle Arbeitsteilung von Care- und Erwerbsarbeit in deutschen Paarhaushalten wird in der Forschung oft auf die langjährige Tradition des männlichen Ernährers zurückgeführt – insbesondere in Westdeutschland (Trappe et al. 2015). Die finanzielle Absicherung der Familie gilt als zentrale Aufgabe der Väter. Eng damit verbunden ist die in vielen Betrieben noch immer vorherrschende Vorstellung der *idealnen*

² Eine Ausdifferenzierung der einzelnen Zeitoptionen (ausschließlich mehr Urlaubstage, ausschließlich wöchentliche Arbeitszeitverkürzung sowie Kombination aus Zeit und Geld) wurde aufgrund der geringen Fallzahlen in den beiden letzten Kategorien verworfen.

Arbeitskraft, die sich an der Rolle des männlichen Ernährers orientiert: ein Arbeitnehmer, der die Erwerbsarbeit dauerhaft priorisiert und private Interessen zugunsten der beruflichen Verpflichtungen zurückstellt. Aus Sorge vor Karriere- und Lohneinbußen sind viele Männer daher zurückhaltend gegenüber Arbeitszeitreduktionen (Williams et al. 2013; Lott/Klenner 2018). Vor diesem Hintergrund ist zu erwarten, dass sich auch bei der Wahl zwischen Zeit und Geld geschlechtsspezifische Nutzungsmuster zeigen: Frauen, insbesondere Mütter, wählen häufiger Zeit als Männer und Väter.

Erste Ergebnisse aus dem Projekt (auf Basis des Gesamtsamples) zeigen in der Tat, dass – ähnlich wie bei Teilzeitrechten – Frauen die Zeitwahloption häufiger wählten als Männer (Abbildung 4)³. Frauen, die gemeinsam mit mindestens einem jüngeren⁴ Kind in einem Haushalt wohnten, entschieden sich am häufigsten für Zeit statt Geld (79 Prozent). In unserer Stichprobe scheint die Rolle des Haupternährers für Männer eine gewisse Barriere für die Zeitwahl darzustellen (Abendroth et al., in Arbeit), auch wenn der Anteil der Männer, die sich für mehr Zeit entscheiden, vor allem in Hinblick auf die Teilzeitquote von Männern (12,5 Prozent in 2023⁵) vergleichsweise hoch ist.

Abbildung 4: Die Wahl von Zeit: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N=1.921).

WSI

Während bei der Wahl von Zeit oder Geld geschlechtsspezifische Unterschiede überwiegen, zeigen sich bei den dahinterliegenden Motiven für die Zeitwahl hingegen elternschaftsspezifische Muster (Abbildung 5): Der am häufigsten genannte Grund für die Wahl von Zeit (statt Geld) ist über alle oben genannten Gruppen hinweg „mehr Zeit für Hobbies, Freunde und mich selbst“. Diesen Grund gaben jedoch Frauen und Männer, die gemeinsam mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren in einem Haushalt leben, häufiger als wichtigsten Grund an (77 Prozent und 74 Prozent), als Frauen und Männer ohne Kind unter 14 Jahren im Haushalt (58 Prozent und 50 Prozent). Vor dem Hintergrund der Doppelbelastung, der viele Frauen und insbesondere Mütter ausgesetzt sind, stellt die Wahl von Zeit – so unsere Annahme – eine

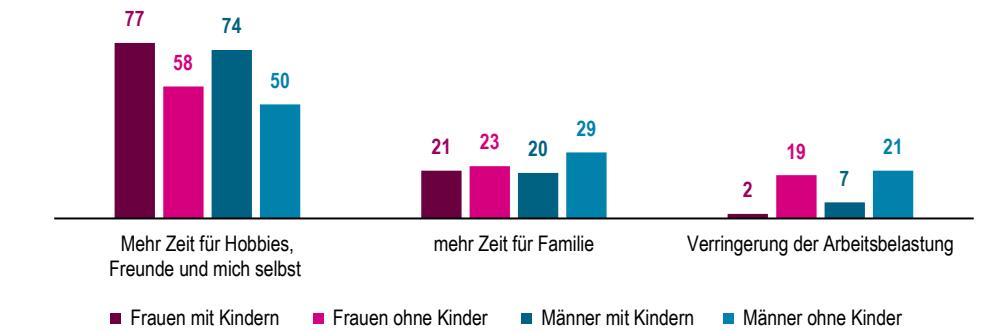
³ Die im Folgenden dargestellten geschlechts- und elternschaftsspezifischen Ergebnisse wurden bereits im Januar 2025 im Rahmen der WSI-Mitteilungen veröffentlicht (siehe Mellies et al. 2025).

⁴ Jüngere Kinder bezieht sich in diesem Fall auf Kinder unter 14 Jahren im Haushalt. Eine Erklärung findet sich in Mellies et al. 2025.

⁵ Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2023, WSI GenderDatenPortal: Zeit

Möglichkeit der Realisierung von Erholungsphasen dar. Der zweithäufigste genannte Grund ist – ebenfalls über alle Gruppen hinweg – „mehr Zeit für die Familie“. Dabei fällt jedoch auf, dass Frauen und Männer ohne Kind unter 14 Jahren im Haushalt diesen Grund etwas häufiger nannten (23 Prozent und 29 Prozent) als Frauen und Männer mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren im Haushalt (21 Prozent und 20 Prozent). Bezogen auf die genannten Gründe für die Zeitwahl fällt außerdem auf, dass Frauen und Männer mit mindestens einem Kind unter 14 Jahren im Haushalt die Verringerung von Arbeitsbelastung nur selten als wichtigsten Grund für ihre Zeitwahl angaben (zwei Prozent und sieben Prozent). Frauen und Männer ohne jüngere Kinder im Haushalt gaben diesen Grund hingegen häufiger an (19 Prozent und 21 Prozent).

Abbildung 5: Wichtigster Grund der Zeitwahl: Häufigkeitsverteilung nach Geschlecht und Kindern unter 14 Jahren im Haushalt, 2022
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N=1.921). Abweichungen von 100 Prozent können aufgrund der Rundung auf ganze Prozentwerte auftreten.

WSI

Im Kontext der tariflichen Wahloption zwischen Zeit und Geld lassen sich somit geschlechts- und elternschaftsspezifische Unterschiede feststellen (Mellies et al. 2025). Trotz der jährlich neu möglichen Entscheidung scheinen gesellschaftlich verankerte Geschlechterrollenbilder – wie das des männlichen Ernährers – die Wahl von Zeit oder Geld mit zu strukturieren. Die Befunde hinsichtlich der genannten wichtigsten Gründe für die Wahl von Zeit, differenziert nach Geschlecht und Elternschaft, lassen vermuten, dass die Wahl von Zeit weniger als ein direktes, sondern vielmehr als ein indirektes Vereinbarkeitsinstrument genutzt wird. Die zusätzliche Zeit – die in der Regel in Form von zusätzlichen freien Tagen gewährt wird – kann insbesondere für Frauen und Männer mit jüngeren Kindern für die Erholung von alltäglichen Vereinbarkeitsherausforderungen genutzt werden. Sie bietet Zeit für Hobbies, Freunde und Selbstfürsorge, die ihnen sonst gar nicht oder sehr begrenzt zur Verfügung steht.

3.3 Der Einfluss betrieblicher Rahmenbedingungen

Neben dem Haushaltskontext und den gesellschaftlich verankerten Vorstellungen über Geschlechterrollen kommt auch dem betrieblichen Kontext eine bedeutende Rolle zu, denn schließlich werden flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitanpassungen final im Betrieb ausgehandelt. Inwieweit gewerkschaftliche Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem sowie zur Gleichberechtigung der Geschlechter tatsächlich im Betrieb normalisiert werden, hängt stark von dort herrschenden Strukturen und Vorstellungen ab (Abendroth/Diewald 2019; Bächmann et al. 2020). Ein Beispiel ist die bereits angesprochene stark verbreitete Vorstellung der *idealen Arbeitskraft*, die dem Betrieb in Vollzeit zur Verfügung steht und nicht durch familiäre oder andere private Verpflichtungen abgelenkt wird (Williams 2001). Eine Abweichung, beispielsweise in Form von Teilzeitarbeit, kann mit Stigmatisierung einhergehen und in der Folge zu Karrierenachteilen führen (Lott/Abendroth 2020; Lott/Chung 2016). Entsprechend könnte die fehlende innerbetriebliche Akzeptanz (seitens Vorgesetzter sowie Kolleg*innen) Arbeitnehmer*innen daran hindern, von den formalen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduktion – auch im Rahmen des Wahlmodells – Gebrauch zu machen (Williams et al. 2013). In den folgenden Unterkapiteln schauen wir uns drei verschiedene Faktoren des betrieblichen Kontextes getrennt an – jedoch jeweils im Zusammenhang mit der Wahl von Zeit. Ausgehend von Forschungsergebnissen zur Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitszeitreduktion gehen wir davon aus, dass sich auch im Kontext der *Wahloptionen* Zusammenhänge zwischen betrieblichen Rahmenbedingungen und der Wahl von Zeit identifizieren lassen.

3.3.1 Vollzeitbeschäftigung als Status Quo

Als erstes werfen wir einen Blick auf die Vollzeitquote in den Betrieben. Bezogen auf die Wahl von Zeit nehmen wir an, dass ein Anteil von mehr als 90 Prozent vertraglich Vollzeitbeschäftiger zu einem Betriebsklima beiträgt, das für die Beschäftigten bei der Wahl von Zeit eine Barriere darstellen kann. Wenn die Belegschaft überwiegend in Vollzeit arbeitet, ist davon auszugehen, dass die Vorstellung einer *idealen Arbeitskraft*, die dem Arbeitgeber vollumfänglich zur Verfügung steht, in diesen Betrieben besonders stark ausgeprägt ist. Eine Vollzeittätigkeit stellt in diesen Betrieben die Norm da und wird somit im Betrieb und auch unter den Kolleg*innen als normal betrachtet. Die Wahl von Zeit statt Geld, stellt aufgrund dessen in diesen Betrieben – so unsere Annahme – einen Normbruch dar. Die Sorge vor Lohn- und Karrierenachteilen ist demnach im Falle einer Zeitwahl und somit der Abweichung vom Status quo und der Vorstellung der *idealen Arbeitskraft* besonders groß.

In elf Prozent der in unserer Stichprobe vertretenen Betriebe arbeiten mehr als 90 Prozent aller Beschäftigten vertraglich in Vollzeit. In 89 Prozent aller Betriebe arbeiten somit weniger als 90 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit. Tatsache ist, dass der Anteil der Beschäftigten (in unserer Stichprobe), die für das Beschäftigungsjahr 2022 Zeit gewählt haben, unter Beschäftigten in Betrieben mit Vollzeitnorm zwölf Prozentpunkte kleiner ist als unter denjenigen, die in Betrieben ohne Vollzeitnorm arbeiten (Abbildung 6).

Die Ergebnisse bestätigen unsere Annahme: Ein hoher Anteil an Vollzeitbeschäftigten im Betrieb scheint demnach eine Barriere für die Wahl von Zeit darzustellen. Dieses Muster zeigt sich ebenfalls in Analysen ausschließlich männlicher Beschäftigter (Abendroth et al. in Arbeit). Allerdings zeigt der Blick auf die Motive hinter der Entscheidung für Geld (Ruf et al. 2024b), dass Beschäftigte selten die Sorge äußern, vom Vorgesetzten als weniger engagiert wahrgenommen zu werden. Vielmehr spielen finanzielle Gründe und das Gefühl, nicht ersetzbar zu sein, eine wichtigere Rolle. Dieser Befund legt nahe, dass in diesem Fall eine Reduktion der Arbeitszeit generell nicht in Erwägung gezogen wird.

Abbildung 6: Wahl von Zeit: Häufigkeitsverteilung nach Vollzeitnorm im Betrieb, 2022
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung
(N=1.921).

WSI

3.3.2 Belastendes Arbeitsklima

Neben einer hohen Vollzeitquote gibt es weitere Faktoren, die eine im Betrieb vorherrschende Vorstellung der *idealen Arbeitskraft* widerspiegeln und das Arbeitsklima prägen. Als belastendes Arbeitsklima definieren wir ein solches, das durch hohe Erwartungen an eine *ideale Arbeitskraft* beeinflusst ist. Es ist dadurch gekennzeichnet, dass Beschäftigte Erwartungen der ständigen Erreichbarkeit, Mehrarbeit und eine Priorisierung der Erwerbsarbeit gegenüber privaten und familiären Verpflichtungen wahrnehmen. Vor diesem Hintergrund gehen wir davon aus, dass mit einem belastenden Arbeitsklima seltener Zeit gewählt wird, da die Wahl von Zeit den von den Beschäftigten wahrgenommenen Erwartungen des Betriebs widersprechen würde. Ebenso ist denkbar, dass Beschäftigte gerade aufgrund eines als belastend empfundenen Arbeitsklimas die Zeitoption wählen, um diese Belastung zu verringern. Bestätigen die Ergebnisse diese Annahme, würde dies darauf hindeuten, dass die Wahl von Zeit von den Beschäftigten als legitim wahrgenommen wird und die betrieblichen Erwartungen an eine „ideale Arbeitskraft“ weniger verletzt als etwa die Inanspruchnahme von Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Um zu analysieren, wie ein belastendes Arbeitsklima im Betrieb mit der Wahl zwischen Zeit und Geld von Beschäftigten zusammenhängt, wird ein Index verwendet, der aus fünf Aussagen⁶ besteht, die auf ein belastendes Arbeitsklima hinweisen, wie beispielsweise „Von Beschäftigten wird erwartet, dass sie ständig erreichbar sind.“ Für jede befragte Person wurde aus den Bewertungen der fünf Aussagen (Items) der Durchschnittswert (Mittelwert) gebildet⁷. In acht Prozent der Fälle gaben Beschäftigte demnach an, in einem Betrieb mit keinem oder geringem belastenden Arbeitsklima beschäftigt zu sein. Weitere 15 Prozent der Beschäftigten berichteten ein sehr belastendes Arbeitsklima. Die Mehrheit der Beschäftigten (77 Prozent) berichtete demnach ein teilweise belastendes Arbeitsklima. Abbildung 7 zeigt die Anteile der Beschäftigten, die Zeit gewählt haben, differenziert nach dem berichteten Arbeitsklima.

Abbildung 7: Wahl von Zeit: Häufigkeitsverteilung nach berichtetem Arbeitsklima im Betrieb, 2022
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N=1.921)

WSI

Unsere Ergebnisse zeigen, dass der Anteil der Zeitwähler*innen unter Beschäftigten, die in einem nicht oder wenig belastenden Arbeitsklima tätig sind, mit 56 Prozent am geringsten ausfällt. Im direkten Vergleich ist der Anteil der Zeitwähler*innen unter Beschäftigten, die ein sehr belastendes Arbeitsklima berichten, mit 71 Prozent am größten. Diese Befunde bestätigen sich auch in Mehrebenenanalysen, die Unterschiede zwischen Personen, wie beispielsweise in Bildung oder Einkommen, und Unterschiede zwischen Betrieben, z.B. die Betriebsgröße, berücksichtigen (Zimmermann et al. in Arbeit). Das Ergebnis unserer Analysen ist anders als es bisherige Forschung nahelegt. Eine mögliche Erklärung für die Befunde ist, dass Beschäftigte in Betrieben mit einem belastenden Arbeitsklima einen höheren Bedarf an Entlastung und Erholung verspüren und diese Entlastung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem notwendiger ist als betrieblichen Vorstellungen/Erwartungen zu entsprechen (Abendroth/Pausch 2018). Da es sich bei den

⁶ Die fünf Aussagen lauteten: (1) Von Beschäftigten wird regelmäßig erwartet, dass sie ihre Arbeit über ihre Familie stellen. (2) Von Beschäftigten wird die Bereitschaft zur Mehrarbeit gefordert. (3) Von Beschäftigten wird erwartet, dass Sie ständig erreichbar sind. (4) Dieser Betrieb ermutigt Beschäftigte, Grenzen zu setzen, wo die Arbeit aufhört, und das Privatleben beginnt. (5) In diesem Betrieb werden Beschäftigte, die an Programmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie teilnehmen als weniger engagiert angesehen. Die Befragten wurden aufgefordert die fünf Aussagen auf einer fünfstufigen Skala von „Trifft überhaupt nicht zu“ bis „Trifft voll und ganz zu“ zu bewerten. Die Kodierung des vierten Items wurde so angepasst, dass hohe Werte bei allen Items der fünfer Skala einem belastenden Arbeitsklima entsprechen. Der Beschäftigtenfragebogen ist im Methodenbericht der Beschäftigten (Ruf et al. 2024b) zu finden.

⁷ Berücksichtigt wurden ausschließlich Befragte, die mindestens drei von fünf Items beantwortet haben. Für die weitere Darstellung wurden die Mittelwerte der Befragten gerundet und einer von insgesamt drei Kategorien zugeordnet. Befragte mit dem gerundeten Wert von eins verbleiben in Kategorie 1, Befragte mit den gerundeten Werten von zwei und drei befinden sich in Kategorie 2 und Befragte mit den gerundeten Werten vier und fünf werden Kategorie 3 zugeordnet. Kategorie 1 umfasst demnach Beschäftigte, die ein wenig bis gar nicht belastendes Arbeitsklima berichten.

Wahloptionen um eine tarifliche Regelung handelt, also nicht um informelle Absprache zwischen den Beschäftigten und ihren Vorgesetzten, scheint die Wahl von Zeit von den Beschäftigten als legitime Entscheidung betrachtet zu werden, die keine negativen Konsequenzen nach sich zieht und nicht durch betriebliche kulturelle Barrieren – in diesem Fall ein belastendes Arbeitsklima – verhindert wird. Anders als eine hohe Vollzeitquote im Betrieb (siehe 3.3.1) handelt es sich bei der Frage nach einem belastenden Arbeitsklima um eine subjektive Bewertung der Erwartungen, mit denen sich die Beschäftigten im Betrieb konfrontiert sehen. Eine Vollzeitbeschäftigung muss hingegen nicht zwingend mit einem belastenden Arbeitsklima, das beispielsweise durch ständige Erreichbarkeit und Bereitschaft zur Mehrarbeit geprägt ist, einhergehen. Die auf den ersten Blick konträr erscheinenden Ergebnisse aus diesem und dem vorherigen Abschnitt (3.3.1) unterstreichen die Wichtigkeit einer getrennten Betrachtung der betrieblichen Merkmale *belastendes Arbeitsklima* und *hohe Vollzeitbeschäftigung*.

3.3.3 Betriebliche *Work-Life-Balance* Maßnahmen

Die Familienfreundlichkeit von Unternehmen beeinflusst laut Studien die Konflikte zwischen Beruf und Privatleben (Thompson et al. 1999). Frauen kehren beispielsweise nach der Geburt eines Kindes schneller an ihren Arbeitsplatz zurück, wenn der Betrieb familienfreundliche Maßnahmen anbietet (Frodermann et al. 2018). Forschungsergebnisse zeigen außerdem, dass organisatorische Richtlinien und Praktiken zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verringern (Abendroth/Diewald 2019; Zimmermann/Collischon 2023), weniger Einschränkungen bei der Wahl flexibler Arbeitsmodelle mit sich bringen und die negativen Karrierefolgen der Wahl flexibler Arbeitsmodelle weniger wahrscheinlich machen (Lott/Abendroth 2020; Lott et al. 2021). Manche Betriebe haben sich in den letzten Jahren bereits an die steigenden Bedürfnisse ihrer Beschäftigten angepasst und Maßnahmen eingeführt, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördern können (Frodermann et al. 2018). Dazu zählen vor allem flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Gleitzeit sowie betriebliche Kinderbetreuungsangebote. Diese werden im Folgenden unter dem Begriff *Work-Life-Balance* Maßnahmen zusammengefasst. Vor diesem Hintergrund nehmen wir an, dass Beschäftigte in Betrieben mit *Work-Life-Balance* Maßnahmen häufiger Zeit wählen, da bereits Verständnis für flexible Arbeitszeiten besteht und keine Nachteile für die Karriere befürchtet werden müssen.

Um den Zusammenhang zwischen betrieblichen *Work-Life-Balance* Maßnahmen und der Wahl zwischen Zeit und Geld zu untersuchen, berücksichtigen wir nur die Maßnahmen, die bereits vor Einführung der tariflichen *Wahloptionen* im Betrieb vorhanden waren. Dafür haben wir in der Betriebsbefragung die Frage gestellt, ob folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie für mehr Arbeitszeitsouveränität im Betrieb angeboten werden:

- betriebliche Kinderbetreuungsangebote (z. B. Betriebskindergarten, -kinderkrippe, -kindertagesstätte, Hausaufgabenbetreuung im Betrieb), finanzielle Hilfen oder andere Formen der Hilfe zur Kinderbetreuung
- flexible Arbeitszeitmodelle wie flexible Tages- und Wochenarbeitszeit oder Gleitzeitkonten
- Telearbeit oder Homeoffice
- Sonderurlaub oder z. B. Arbeitszeitunterbrechungen wegen Pflege von Angehörigen oder Kinderbetreuung. Hierzu zählt nicht die Wahloption zwischen „Zeit oder Geld“
- Regelungen zum Schutz des Privatlebens der Mitarbeiter*innen, die den Empfang und das Senden von Emails oder Telefonate außerhalb der regulären Arbeitszeit einschränken

Da das Vorhandensein mehrerer Maßnahmen auf eine höhere Familienfreundlichkeit eines Unternehmens hinweist (Butts et al. 2013), haben wir die Anzahl der fünf untersuchten Maßnahmen in jedem Betrieb zusammenge-rechnet. Daraufhin entstand ein Index, der die Anzahl der vorhandenen *Work-Life-Balance* Maßnahmen im Betrieb abbildet (z. B. van der Lippe et al. 2019; Zimmermann 2022). Für die weitere Analyse wurde dieser Index in drei Kategorien eingeteilt: Kategorie 1 umfasst Betriebe mit einer Maßnahme, Kategorie 2 Betriebe mit zwei oder drei Maßnahmen und Kategorie 3 Betriebe mit vier oder fünf Maßnahmen.

Entgegen unserer Annahme ist der Anteil der Zeitwähler*innen in Betrieben mit vier oder fünf Maßnahmen zusätzlich zur Wahl zwischen Zeit und Geld mit 60 Prozent am geringsten (siehe Abbildung 8). Diese Ergebnisse entsprechen den Befunden von Mehrebenenanalysen, die Unterschiede zwischen Personen, wie beispielsweise das Bildungsniveau, und Unterschiede zwischen Betrieben, wie die Betriebsgröße, berücksichtigen (Zimmermann et al. in Arbeit). Die Befunde legen nahe, dass dort, wo im Betrieb bereits andere formelle *Work-Life-Balance* Maßnahmen angeboten werden, der Zeitbedarf schon darüber abgedeckt werden kann und die Wahl von Zeit im Rahmen der individuellen *Wahloptionen* von den Beschäftigten als weniger notwendig betrachtet wird. Gibt es hingegen nur wenige andere *Work-Life-Balance* Maßnahmen im Betrieb, stellt die Wahl von Zeit im Rahmen der tariflichen *Wahloptionen* eine wichtige Maßnahme für die Erfüllung des Zeitbedarfs der Beschäftigten dar.

Abbildung 8: Wahl von Zeit: Häufigkeitsverteilung nach vorhandenen *Work-Life-Balance* Maßnahmen im Betrieb, 2022
Angaben in Prozent



Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung (N=1.921)

WSI

4 Fazit

Die Mehrheit der Beschäftigten mit tariflichen *Wahloptionen* zwischen Zeit und Geld entschied sich ausschließlich für mehr Zeit statt mehr Geld (59 Prozent). Werden auch diejenigen berücksichtigt, die eine Kombination aus Zeit und Geld gewählt haben, sind es sogar fast zwei Drittel der Beschäftigten (65 Prozent). Der wesentliche Grund für die Wahl von mehr Zeit ist der Bedarf an Zeit für Hobbies, soziale Kontakte und Selbstfürsorge.

Wie bei anderen flexiblen Arbeitsarrangements, z. B. Teilzeit, selbstbestimmte Arbeitszeiten oder Homeoffice, zeigen sich auch bei den tariflichen *Wahloptionen* geschlechtsspezifische Nutzungsmuster. Diese sind jedoch nicht so stark ausgeprägt wie für andere flexible Arbeitszeitarrangements. So ist der Anteil der Männer, die sich für Zeit entschieden, größer als etwa bei Teilzeitarbeit, jedoch wählten Frauen häufiger Zeit als Männer.

Unsere Ergebnisse zeigen außerdem, dass Zusammenhänge zwischen der Wahl von Zeit und Geld und betrieblichen Rahmenbedingungen bestehen: In Betrieben mit wenigen betrieblichen *Work-Life-Balance* Maßnahmen, also Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben und für mehr Arbeitszeitsouveränität, wählten Beschäftigte häufiger mehr Zeit statt mehr Geld. Dies galt auch in Betrieben mit einem belastenden und entgrenzten Arbeitsklima. Die tariflichen *Wahloptionen* scheinen in diesen Fällen sowohl ein bei den Beschäftigten vorhandenes Flexibilitäts- oder Vereinbarkeitsvakuum zu füllen bzw. eine Lücke in der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik zu schließen als auch eine Ressource für den Umgang mit hohen Arbeits(zeit)anforderungen zu sein. Dabei scheint die Nutzung der tariflichen Regelung als legitime Option von den Beschäftigten wahrgenommen zu werden, um flexibel Erwerbsarbeitszeit anzupassen.

Jedoch zeigen unsere Ergebnisse auch, dass eine überwiegende Vollzeitbeschäftigung im Betrieb mit einer geringeren Nutzung der Zeitoption in unserer Stichprobe einhergeht. Die Tatsache, dass die Angst vor Stigmatisierung (in diesem Fall als weniger engagiert wahrgenommen zu werden) nur selten als wichtigster Grund für die Geldwahl genannt wird (Ruf et al. 2024b), legt nahe, dass eine Reduktion der Arbeitszeit von Beschäftigten in Betrieben mit hohem Vollzeitanteil generell nicht in Erwägung gezogen wird. Ein höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigung am Arbeitsplatz scheint hingegen eine Arbeitszeitverkürzung – und damit auch die Wahl von Zeit unter den Beschäftigten – zu normalisieren und somit auch eine realistische Wahlmöglichkeit für die Beschäftigten zu sein.

5 Ausblick

Beschäftigte brauchen Arbeitszeitsouveränität, um Arbeit mit familiären bzw. privaten Verpflichtungen und Aktivitäten vereinbaren zu können. Tarifliche *Wahloptionen* geben Beschäftigten mehr Zeit für diese Aktivitäten, allen voran Zeit für Hobbies, soziale Kontakte und Selbstfürsorge.

Die Studie macht deutlich, dass tarifliche Regelungen die Nutzung von Arbeitszeitarrangements zu legitimieren scheinen und bestehende Hürden, die typischerweise bei der Nutzung der klassischen Teilzeit im Betrieb bestehen (Klenner/Lott, 2016), reduzieren. Selbst Männer, die von einer Arbeitszeitverkürzung aufgrund dieser Hürden meist absehen (Lott/Klenner 2018), entscheiden sich im Rahmen der tariflichen *Wahloptionen* häufig für mehr Zeit statt Geld. Dies unterstreicht die Bedeutung tarifvertraglicher Regelungen.

Tarifliche *Wahloptionen* können insbesondere dort einen wichtigen Beitrag leisten, wo aufgrund der Arbeitsorganisation und -bedingungen nur wenige oder keine anderen Flexibilisierungsmaßnahmen (z. B. Gleitzeit und Home-office) zur Verfügung stehen. Die *Wahloptionen* können in solchen Fällen ein Weg sein, bestehende Unterschiede in den Möglichkeiten für mehr Zeitsouveränität innerhalb der Belegschaften zumindest teilweise auszugleichen. Dadurch stärken sie die Arbeitssouveränität dieser Beschäftigtengruppe. Die tariflichen *Wahloptionen* sind damit ein wichtiges Instrument, um mehr Zeitgerechtigkeit im Arbeitsleben zu erreichen. Umso wichtiger ist es daher, dass die Bundesregierung die Tarifbindung stärkt und damit zu einer Verbreitung der tariflichen *Wahloptionen* beiträgt.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass bereits unter den heutigen Arbeitsbedingungen ein erheblicher Bedarf an zusätzlicher Zeit besteht – und zwar nicht nur für familiäre Verpflichtungen, sondern vor allem für Hobbys, soziale Kontakte und Selbstfürsorge. Diese Bereiche sind eng mit der physischen und psychischen Gesundheit verknüpft. Angesichts steigender Fehlzeiten vor allem aufgrund psychischer Erkrankungen (DAK 2025) und wachsender Krankenkassenbeiträge, die auch darauf zurückgehen, dass Prävention bislang kaum gefördert wird, können tarifliche *Wahloptionen* einen wichtigen präventiven Beitrag leisten. Es ermöglicht Beschäftigten, Belastungen frühzeitig zu reduzieren und damit Risiken wie Erschöpfung oder Burnout vorzu-beugen.

Für die Politik ergibt sich daraus eine klare Botschaft: Zeitpolitik ist Vereinbarkeits- und Gesundheitspolitik und keine Lifestyle-Entscheidung der Beschäftigten. Modelle, die Beschäftigten Zeitsouveränität eröffnen, sollten daher gezielt ausgebaut und weiterentwickelt werden. Die Tarifvertragsparteien sind hier bereits vorangegangen; nun ist der Gesetzgeber gefordert, diese Ansätze rechtlich abzusichern und für alle Beschäftigten zugänglich zu machen. Entsprechende Vorschläge wie das Wahlarbeitszeitgesetz des Deutschen Juristinnenbundes oder das Optionszeitenmodell liegen vor. Anstatt also auf eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten und eine Ausweitung des Direktionsrecht des Arbeitgebers durch die Abschaffung der täglichen Arbeitszeitgrenze zu setzen oder gar das Recht auf Teilzeit einzuschränken, wie es aktuell der Wirtschaftsflügel der CDU fordert und damit die Risiken für

Vereinbarkeit, Gesundheit und sozialen Zusammenhalt zu verschärfen, ist es an der Zeit, für echte Zeitsouveränität zu sorgen.

Literatur

Abendroth, A.-K./Diewald, M. (2019): Auswirkungen von Teleheimarbeit auf geschlechtsspezifische Einkommensungleichheiten in Arbeitsorganisationen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS), 71 (1), S. 81–109

Abendroth, A.-K./Pausch, S. (2018): German Fathers and Their Preferences for Shorter Working Hours for Family Reasons, in: Community, Work & Family, 21 (4), S. 463–481

Abendroth, A.-K./Bächmann, A./Mellies, A./Ruf, K. (in Arbeit): Choosing more Time over More Money in a New Union-Initiated Bargaining Choice Option in Germany – How Life Course, Male Breadwinner and Full-Time Working Norms Shape Men's Choices

Bächmann, A. C./Frodermann, C./Müller, D. (2020): Does the Firm Make the Difference? The Influence of Organizational Family-Friendly Arrangements on the Duration of Employment Interruptions after Childbirth, in: European Sociological Review, 36 (5), S. 798–813

Bünning, M. (2015): What happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany, in: European Sociological Review, 31 (6), S. 738–748

Butts M. M./Casper W./Yang T. S. (2013): How Important are Work-Family Support Policies? A Meta-Analytic Investigation of their Effects on Employee Outcomes, in: Journal of Applied Psychology 98 (1), S. 1–25

DAK (2025): DAK Psychreport 2025 – Update: 2024 verursachten Depressionen erneut die meisten Fehltage, https://www.dak.de/dak/unternehmen/report-forschung/psychreport-2025_91766 (letzter Zugriff: 12.12.2025)

Destatis (Statistisches Bundesamt) (2023): 69 % der Mütter minderjähriger Kinder waren 2022 erwerbstätig, Pressemitteilung Nr. 323 vom 16. August 2023, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_323_12.html (letzter Zugriff: 21.10.2025)

Frodermann, C./Bächmann, A.-C./Hagen, M./Grunow, D./Müller, D. (2018): Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 18/2018, Nürnberg

Gambaro, L./Gehlen, A./Spieß, C. K./Wrohlich, K./Ziege, E. (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander, in: DIW Wochenbericht 29/2024, S. 459–466, DOI: 10.18723/diw_wb:2024-29-1

Grover, S. L./Crooker, K. J. (1995): Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Nonparents, in: Personnel Psychology, 48 (2), S. 271–288

Hobler, D./Lott, Y./Pfahl, S./Schulze Buschoff, K. (2020): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 56, Februar 2020, Düsseldorf

IG Metall (2017): Die Befragung 2017: Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, https://www.igmetall.de/download/20170529_2017_05_29_befragung_an-sicht_komp_489719b89f16daca573614475c6ecfb706a78c9f.pdf

Klenner, C./Lott, Y. (2016): Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 4, August 2016, Düsseldorf

Kümmerling, A. (2021): Tarifvertragliche und betriebliche lebenslaufbezogene Arbeitszeitverkürzung und Freistellungsmöglichkeiten, in: Zeitpolitisches Magazin 18 (38), S. 10–13

van der Lippe, T./van Breeschoten, L./van Hek, M. (2019): Organizational Work–Life Policies and the Gender Wage Gap in European Workplaces, in: Work and Occupations 46 (2), S. 111–148

Lott, Y. (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 47, März 2019, Düsseldorf

Lott, Y. (2024): Alles beim Alten. Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 83, September 2024, Düsseldorf

Lott, Y./Abendroth, A.-K. (2020): The Non-Use of Telework in an Ideal Worker Culture: Why Women Perceive more Cultural Barriers, in: Community, Work & Family, 23 (5), S. 593–611, <https://doi.org/10.1080/13668803.2020.1817726>

Lott, Y./Ahlers, E./Wenckebach, J./Zucco, A. (2021): Recht auf mobile Arbeit: Warum wir es brauchen, was es regeln muss. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 55, Mai 2021, Düsseldorf

Lott, Y./Bünger, P. (2023): Mental Load: Frauen tragen die überwiegende Last. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 87, August 2023, Düsseldorf

Lott, Y./Chung, H. (2016): Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany, in: European Sociological Review 32 (6), S. 752–765

Lott, Y./Klenner, C. (2018): Are the Ideal Worker and Ideal Parent Norms about to Change? The Acceptance of Part-Time and Parental Leave at German Workplaces, in: Community, Work & Family 21 (5), S. 564–580

Mellies, A./Abendroth, A.-K./Bächmann, A-C./Ruf, K. (2025): Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld, in: WSI-Mitteilungen 78 (1), S. 22–29

Peters, E./Ruf, K./Mellies, A./Abendroth, A.-K./Müller, D. (2024): Methodenbericht der Betriebsbefragung. „Die Wahl zwischen Zeit oder Geld: neue Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem?“, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Bielefeld, DOI:10.4119/unibi/2987420

Ruf, K./Bächmann, A-C./Abendroth, A.-K./Mellies, A. (2024a): Tarifliches Wahlrecht: Warum die Mehrheit der Beschäftigten lieber mehr Zeit hätte als mehr Geld, in: IAB-Forum 22. Juli 2024, <https://iab-forum.de/tarifliches-wahlrecht-warum-die-mehrheit-der-beschaeftigten-lieber-mehr-zeit-haette-als-mehr-geld/>

Ruf, K./Mellies, A./Abendroth, A.-K./Müller., D./Moths, O. (2024b): Methodenbericht der Beschäftigtenbefragung. „Die Wahl zwischen Zeit oder Geld: neue Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatem?“, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Bielefeld, DOI: 10.4119/unibi/2990331

Schulten, T./WSI -Tarifarchiv (2019): Tarifpolitischer Jahresbericht 2018: Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: Informationen zur Tarifpolitik 2018, Düsseldorf, https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007092

Seifert, H. (2025): Wahlarbeitszeiten – eine Alternative zu kollektiven Arbeitszeitverkürzungen?, in: Wirtschaftsdienst 105 (10), S. 732–737, <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0187>

Statista (2025): Anzahl der Mitglieder in den Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) im Jahr 2024, [https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159486/umfrage/mitglieder-in-den-einzelenen-gewerkschaften-des-dgb/](https://de.statista.com/statistik/daten/studie/159486/umfrage/mitglieder-in-den-einzellen-gewerkschaften-des-dgb/) (letzter Zugriff: 10.12.2025)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025). Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024, Nürnberg

Thompson, C. A./Beauvais, L. L./Lyness, K. S. (1999): When Work–Family Benefits are not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict, in: Journal of Vocational Behavior 54 (3), S. 392–415

Trappe, H./Pollmann-Schult, M./Schmitt, C. (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations, in: European Sociological Review 31 (2), S. 230–242

ver.di (2019): Geld oder Zeit: 92 Prozent möchten selbst wählen können, <https://sat.verdi.de/branchen-berufe/bund-und-laender/++co++230a6ba0-673d-11e9-b77f-525400afa9cc> (letzter Zugriff: 21.06.2024)

Williams, J. (2001): Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do about It, Oxford

Williams, J. C./Blair-Loy, M./Berdahl, J. L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, in: Journal of Social Issues 69 (2), S. 209–234

Zimmermann, F. (2022): Managing the Gender Wage Gap—How Female Managers Influence the Gender Wage Gap among Workers, in: European Sociological Review, 38 (3), S. 355–370

Zimmermann, F./Collischon, M. (2023): Do Organizational Policies Narrow Gender Inequality? Novel Evidence from Longitudinal Employer – Employee Data, in: Sociological Science 10, S. 47–81

Zimmermann, F./Ruf, K./Abendroth, A.-K. (in Arbeit): How Family-Friendly Work Organization Shapes the Choice between Worktime Reduction and Money in a Union-Initiated Annual Choice Option

Appendix

Tabelle 1: Deskriptive Ergebnisse des Samples

	N	Anteil
Wahl 2022		
Zeit	1.129	59%
Geld	672	35%
Beides	120	6%
Wahl 2022 aggregiert		
Mindestens teilweise Zeit	1.249	65%
Geld	672	35%
Geschlecht		
Männlich	1.385	72%
weiblich	536	28%
Kinder		
Keine Kinder unter 14 im Haushalt	1.264	66%
Kinder unter 14 im Haushalt	657	34%
Arbeitszeit		
Vollzeit	1.692	88%
Teilzeit	229	12%
Einkommen		
bis 3.000 €	302	16%
3.000 € bis 4.000 €	510	27%
4.000 € bis 5.000 €	454	24%
5.000 € bis 7.500 €	535	28%
7.500 € oder mehr	120	6%
Betriebsgröße		
1 bis 50	14	1%
51 bis 249	343	18%
250 bis 499	213	11%
mehr als 500	1.351	70%
Branche		
Verarbeitendes Gewerbe	1.262	66%
Verkehr und Lagerei	206	11%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	151	8%
Sonstiges	302	16%
Vollzeitnorm (mindestens 90% Anteil an Vollzeitbeschäftigten)		
Ja	213	11%
Nein	1.708	89%
Belastendes Arbeitsklima (aggregiert)		
1	161	8%
2 oder 3	1.479	77%
4 oder 5	281	15%
Formelle Unterstützung (aggregiert)		
1	71	4%
2 oder 3	1.100	57%
4 oder 5	750	39%

Quelle: Linked-Employer-Employee Datensatz Zeit versus Geld; eigene Berechnung und Darstellung

WSI

AUTOR*INNEN

Alexandra Mellies

**Wissenschaftliche Mitarbeiterin,
Arbeitsgruppe Sozialstrukturanalyse**
Universität Bielefeld
alexandra.mellies@uni-bielefeld.de

Anja-Kristin Abendroth

Professorin für Sozialstrukturanalyse
Universität Bielefeld
anja.abendroth@uni-bielefeld.de

Dr. Florian Zimmermann

Forschungsdatenzentrum
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Nürnberg
florian.zimmermann@iab.de

Dr. Kevin Ruf

Forschungsdatenzentrum
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Nürnberg
kevin.ruf@iab.de

Dr. Yvonne Lott

Referat: Geschlechterforschung
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf
yvonne-lott@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE