

## **Wann werden Wünsche wahr? Arbeitszeitwünsche und Modelle der Arbeitszeitverkürzung in Deutschland**

Nils BACKHAUS, Laura VIETEN, Johanna NOLD

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA),  
Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung,  
Friderich-Henkel-Weg 1-25, D-44149 Dortmund*

**Kurzfassung:** Die Fünftagewoche ist in Deutschland Realität, jedoch wünschen viele Beschäftigte sich kürzere Arbeitswochen. Der Beitrag zeigt die Arbeitszeitrealität und -wünsche hinsichtlich der Wochenarbeitszeit und Anzahl der Arbeitstage pro Woche auf Basis repräsentativer Daten (BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021). Etwa die Hälfte der Beschäftigten möchte die Arbeitswoche auf 4 oder weniger Tage verkürzen. Verkürzungswünsche bestehen häufiger bei Beschäftigten mit einer schlechteren Gesundheit und geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitwünsche, BAuA-Arbeitszeitbefragung, Gesundheit, Work-Life-Balance

### **1. Einleitung**

In Deutschland arbeitet eine Vielzahl der abhängig Beschäftigten fünf Tage pro Woche. In letzter Zeit wird jedoch eine Arbeitszeitverkürzung, z. B. auf eine Viertagewoche, immer häufiger diskutiert. Tarifverträge (Seifert 2019), aber auch internationale Pilotprojekte (Schor et al. 2022) haben in den letzten Jahren eine Verkürzung von Arbeitszeiten thematisiert. Gründe für die Verkürzung sind neben einer möglichen positiven Auswirkung auf die Gesundheit bei der Arbeit auch die Reduktion von gesellschaftlichen Ungleichheiten, die Verbesserung der Work-Life-Balance sowie ein möglicher Beitrag zu einer nachhaltigeren Wirtschaft (vgl. De Spiegeleare & Piasna 2017). Zeitgleich werden konträr dazu auch Forderungen laut, Arbeitszeiten zu verlängern, z. B., um den steigenden Fachkräftemangel und eine Destabilisierung des Rentensystems abzuwenden (Windscheid & Lott 2022).

Der vorliegende Beitrag beleuchtet die Arbeitszeitwünsche von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Dabei werden verschiedene Arbeitszeitmodelle, sowohl hinsichtlich der tatsächlichen Wochenarbeitszeit als auch in Bezug auf die Arbeitstage auf Basis repräsentativer Daten beschrieben. Abschließend werden Zusammenhänge zwischen einem Verkürzungswunsch und unterschiedlichen Indikatoren von Arbeitsintensität, Gesundheit und Work-Life-Balance betrachtet.

#### **1.1 Parameter und Modelle von Arbeitszeitverkürzung**

Arbeitszeit lässt sich auf unterschiedlichen zeitlichen Dimensionen bemessen, traditionell über die Tages- oder Wochenarbeitszeit, aber auch über die Anzahl an Arbeitstagen, die Monats-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit (Nocker 2018). Im Kontext der Arbeitszeitverkürzung steht zumeist die Wochenarbeitszeit (z. B. 35-Stunden-

Woche) bzw. die Anzahl der Arbeitstage pro Woche (z. B. 4-Tage-Woche) im Fokus. Aus den Kombinationen der Arbeitstage pro Woche und Wochenarbeitszeit entsteht eine Vielzahl möglicher Arbeitszeitmodelle mit unterschiedlichen Verteilungen der Arbeitszeiten auf einzelne Tage.

Zudem gilt es bei der Verkürzung von Arbeitszeiten eine ganze Reihe weiterer Faktoren zu berücksichtigen, die aus Arbeitsschutzsicht eine untergeordnete Rolle spielen, aus Sicht der Beschäftigten allerdings elementar sind (De Spiegeleare & Piasna 2017). Besonders wichtig ist dabei, ob die Verkürzung bei gleichbleibendem Lohn erfolgt oder sich der Lohn entsprechend der Verkürzung reduziert. Ein weiterer wesentlicher Faktor ist z. B. die Ebene, auf der Arbeitszeiten verkürzt werden – ist dies individuell vereinbart oder betrifft es eine komplette Organisation oder eine gesamte Branche, z. B. über tarifvertragliche Regelungen.

### *1.2 Erkenntnisse zu langen Arbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzung und Gesundheit*

Der Zusammenhang langer Arbeitszeiten mit schlechter Gesundheit gilt als gut erforscht, so zeigen sich deutliche negative Auswirkungen auf eine Reihe gesundheitlicher Variablen und eine höhere Mortalität bei langen Wochenarbeitszeiten (z. B. Ervasti et al. 2021). Lange Arbeitszeiten wirken sich zudem negativ auf das Unfallgeschehen im Betrieb aus, so können Fehler, Unfälle bzw. Beinahe-Unfälle bei längeren Arbeitszeiten häufiger auftreten (z. B. Matre et al. 2021). An vielen Stellen wird auch eine Abnahme der Produktivität bei langen Arbeitszeiten beobachtet (z. B. Wong et al. 2022).

Zu den gesundheitlichen Auswirkungen einer Arbeitszeitverkürzung bestehen relativ wenige Erkenntnisse. Jansen-Preilowski, Paruzel und Maier (2020) konnten in einem Review zeigen, dass eine verkürzte Arbeitszeit bei einem gleichbleibenden Lohn zu einer Verringerung von arbeitsbedingter Beanspruchung bei Beschäftigten beiträgt. Ein systematisches Review von Voglino et al. (2022) stellt einen förderlichen Zusammenhang reduzierter Arbeitszeit mit der wahrgenommenen Qualität des Arbeitslebens, besserem Schlaf und einer Reduktion von Stress bei Beschäftigten fest. Bei beiden Metastudien wird aber deutlich, dass sich die Interventionen bzw. die Arbeitszeitverkürzungsmodelle an vielen Stellen deutlich voneinander unterscheiden. Dies gilt sowohl hinsichtlich des Umfangs der Verkürzung, als auch weiterer Rahmenbedingungen, z. B. im Hinblick auf eine mögliche Veränderung des Einkommens, der Arbeitsaufgaben bzw. -prozesse oder der subjektiven oder objektiven Arbeitsleistung bzw. -produktivität. Die Verbreitung der Wünsche nach einer Verkürzung der Arbeitswoche bzw. der Zusammenhang zu bestimmten Indikatoren von Gesundheit und Wohlbefinden ist bislang kaum untersucht. Zudem fehlt es an Analysen auf Basis repräsentativer Daten von Erwerbstätigen.

### *1.3 Forschungsfragen*

Im Fokus des Beitrags steht die Untersuchung der Verbreitung eines Wunsches nach einer Arbeitszeitverkürzung und der Zusammenhang zu gesundheitlichen Aspekten. Dabei sollen folgende Fragen adressiert werden: Wie verbreitet sind verschiedenen Arbeitszeitmodelle in Deutschland hinsichtlich der Wochenarbeitszeit und der Anzahl der Arbeitstage? Welche Arbeitszeitmodelle werden von den

Beschäftigten gewünscht? Wie hängen Verkürzungswünsche, Gesundheit bzw. Work-Life-Balance zusammen?

## **2. Methode**

### *2.1 Stichprobe*

Die Analysen des Beitrags basieren auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist eine seit 2015 durchgeführte repräsentative Erwerbstätigenbefragung und befasst sich mit Fragen der Arbeitszeit (z. B. Länge, Lage, Flexibilität) sowie weiteren Arbeitsbedingungsfaktoren, aber auch Aspekten der Gesundheit, Zufriedenheit und der Work-Life-Balance (vgl. Häring et al. 2022). Die Befragung wird als computergestütztes Telefoninterview (Dauer ca. 40 Minuten) durchgeführt. Die Grundgesamtheit der Befragung stellt Erwerbstätige mit mindestens 10 Stunden bezahlter Arbeit pro Woche dar ( $n = 17.671$ ). Für die vorliegende Auswertung werden nur abhängig Beschäftigte berücksichtigt.

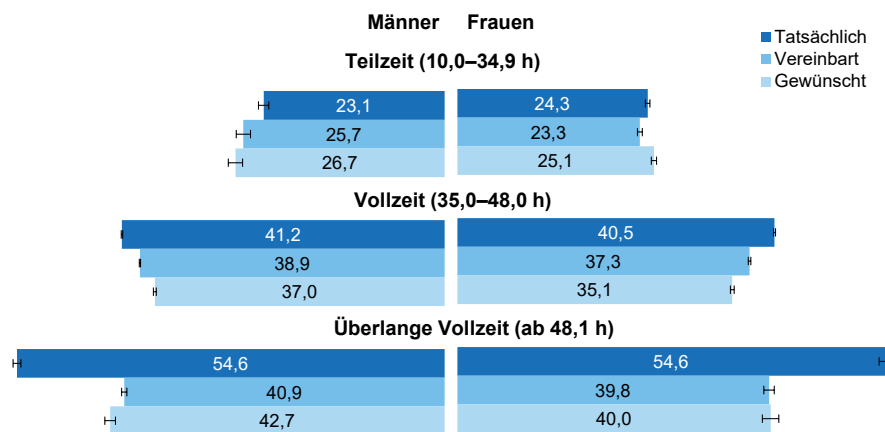
### *2.2 Auswertung*

Im vorliegenden Beitrag werden sowohl die tatsächlichen Arbeitszeitmodelle als auch die gewünschten Arbeitszeitmodelle (gewünschte Wochenarbeitszeit und Anzahl der Arbeitstage) von abhängig Beschäftigten verglichen. Bei den gewünschten Wochenarbeitszeiten werden die Befragten explizit aufgefordert zu berücksichtigen, dass sich der Verdienst entsprechend der Anpassung der Arbeitszeit verändern würde. In diesem Beitrag werden nur Zusammenhänge beschrieben, kausale Schlüsse sind nicht möglich. Zur Erhöhung der Repräsentativität beruht die Auswertung auf gewichteten Daten (vgl. Häring et al., 2022). Unterschiede zwischen Gruppen werden nur dann beschrieben, wenn sie signifikant sind (Chi-Quadrat-Tests bzw. T-Tests, Signifikanzniveau  $\alpha = 0,01$ ). Aus Gründen der Lesbarkeit werden Prüfgrößen und Signifikanzwerte jedoch nicht im Einzelnen berichtet. Fehlerbalken in den Abbildungen repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des Mittelwerts bzw. Anteilswerts.

## **3. Ergebnisse**

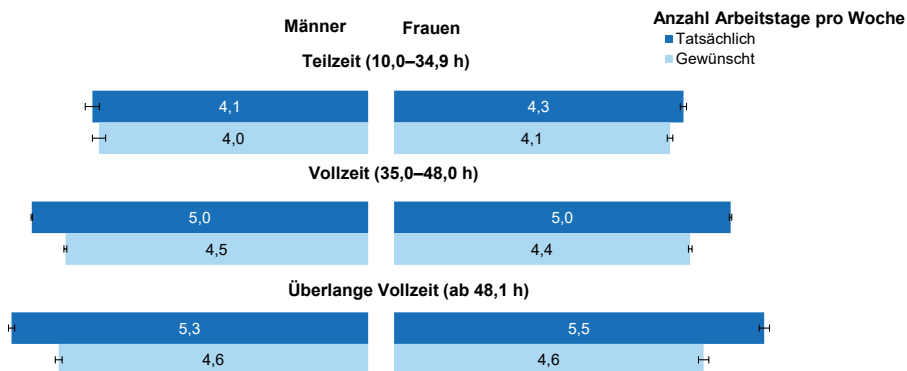
### *3.1 Gewünschte Wochenarbeitszeit und Arbeitstage pro Woche*

Im Gesamtdurchschnitt arbeiten Beschäftigte mit 48,4 Stunden (tatsächliche Wochenarbeitszeit) 4 Stunden länger als gewünscht (34,4 Stunden gewünschte Wochenarbeitszeit). Beschäftigte in Teilzeit (weniger als 35 Stunden) wollen dabei aber länger arbeiten als sie es tatsächlich tun (vgl. Abb. 1). Beschäftigte in Vollzeit (35-48 Stunden) und überlanger Vollzeit (mehr als 48 Stunden) hingegen wollen ihre Arbeitszeiten deutlich verkürzen, zum Teil sogar kürzer als vereinbart. Frauen in überlanger Vollzeit haben etwas größere Differenzen bezüglich ihrer Wünsche im Vergleich zu Männern.



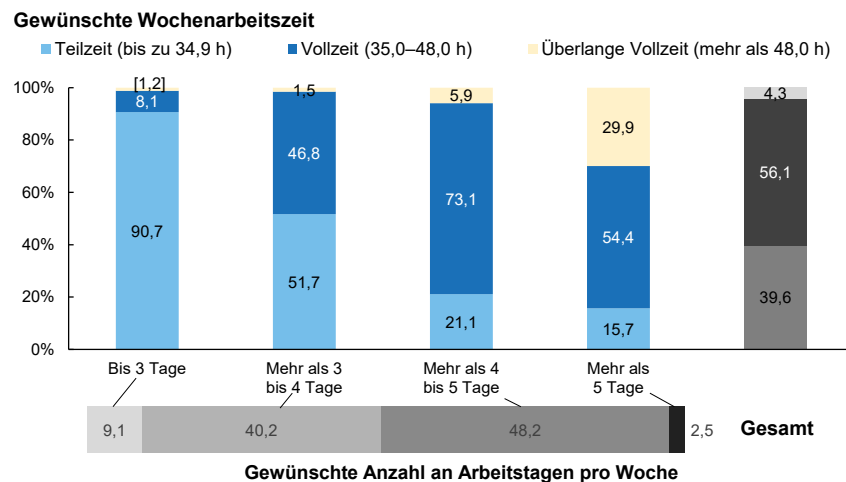
**Abbildung 1:** Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht ( $n = 17\,578$ ). Fehlerbalken repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des Mittelwerts.

Im Gesamtdurchschnitt arbeiten Beschäftigte mit 4,9 Tagen pro Woche etwa einen halben Tag länger als gewünscht (4,4 Tage pro Woche). Ein Großteil der Beschäftigten (75 Prozent) arbeitet dabei an 5 Tagen pro Woche. 15 Prozent arbeiten weniger als 5 Tage und 10 Prozent mehr als 5 Tage pro Woche. Ähnlich wie bei der Wochenarbeitszeit unterscheiden sich Beschäftigte dabei hinsichtlich der Länge der Wochenarbeitszeit (vgl. Abb. 2). In Teilzeit bestehen kaum Verkürzungswünsche hinsichtlich der Anzahl der Arbeitstage, bei Vollzeit oder überlanger Vollzeit bestehen wiederum große Differenzen hinsichtlich der Anzahl an tatsächlichen vs. gewünschten Arbeitstagen pro Woche. Im Gegensatz zur Wochenarbeitszeit bestehen zwischen Männern und Frauen nur geringfügige Unterschiede.



**Abbildung 2:** Tatsächliche und gewünschte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche und tatsächlicher Wochenarbeitszeit nach Geschlecht ( $n = 16\,973$ ). Fehlerbalken repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des Mittelwerts.

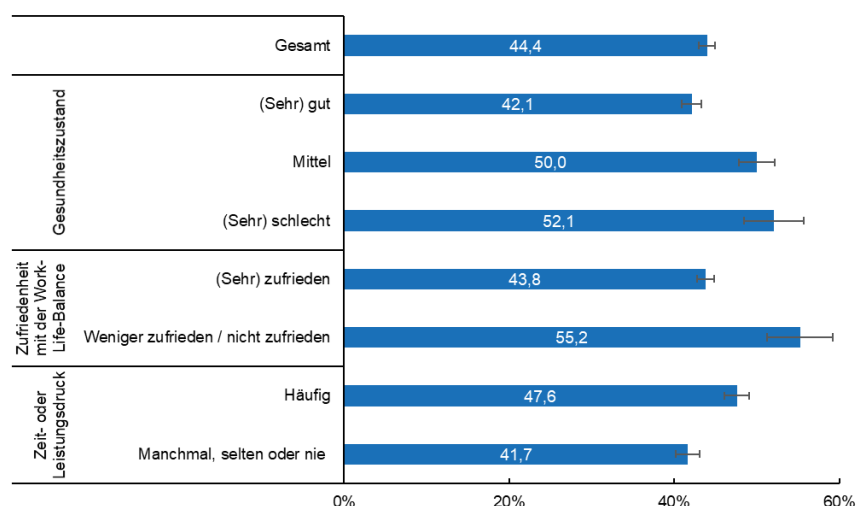
Bei einer integrierten Darstellung von gewünschter Wochenarbeitszeit und gewünschter Anzahl an Arbeitstagen pro Woche wird deutlich, dass sich etwa die Hälfte der Beschäftigten (49,3 %) eine Arbeitswoche von bis zu 4 Tagen wünscht und die andere Hälfte (50,7 %) 5 Tage und länger arbeiten möchte (vgl. Abb. 3). Bei einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf mehr als 3 bis 4 Tage wollen Beschäftigte überwiegend in Teilzeit (bis 34,9 Stunden pro Woche) arbeiten. Überlange Vollzeit wird vor allem bei Beschäftigten gewünscht, die mehr als 5 Tage arbeiten wollen.



**Abbildung 3:** Verteilung von gewünschter Wochenarbeitszeit auf die Anzahl an gewünschten Arbeitstagen pro Woche (n = 17 419).

### 3.2 Zusammenhänge zu Gesundheit, Work-Life-Balance und Arbeitsintensität

Untersucht wird der Anteil Beschäftigter, die sich eine Verkürzung der Anzahl der Arbeitstage Woche um mindestens einen Tag wünscht (insgesamt 44,4 %). Anhand von OLS-Regressionsmodellen werden die Anteile der Verkürzungswünsche um mindestens einen Tag pro Woche unter Berücksichtigung weiterer Einflussvariablen (vgl. Abbildung 4) analysiert. Unter Berücksichtigung dieser Einflussvariablen zeigt sich, dass der Wunsch nach einer Verkürzung (um mindestens 1 Tag pro Woche) mit einem mittlerem oder (sehr) schlechtem Gesundheitszustand, einer geringen Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und einem häufigen Zeit- oder Leistungsdruck assoziiert ist.



**Abbildung 4:** Anteil Beschäftigter mit Wunsch nach Verkürzung um mind. 1 Tag (in Prozent) (n = 16 973). Vorhergesagte Anteilswerte (predictive margins) auf Basis eines OLS-Regressionsmodells kontrolliert für Länge der Arbeitszeit, Geschlecht, Alter, Bildung, Kind(er) im Haushalt, Wirtschaftszweige, Betriebsgröße, Berufssegmente, Führungsverantwortung, Befristung und Betriebszugehörigkeit. Fehlerbalken repräsentieren das 99 %-Konfidenzintervall des vorhergesagten Anteilswerts.

## 4. Diskussion und Fazit

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich ein Großteil der Befragten eine Verkürzung der Arbeitswoche wünscht, insbesondere Beschäftigte mit einer hohen Anzahl an Arbeitstagen pro Woche und einer hohen Wochenarbeitszeit. Der Verkürzungswunsch besteht zumeist sowohl für die Anzahl der Tage pro Woche als auch die Wochenarbeitszeit. Die Realisierung dieser Wünsche erscheint an verschiedenen Stellen schwierig, etwa aufgrund des steigenden Fachkräftemangels in vielen Branchen oder potenziell sinkender Einkommen, insbesondere im Niedriglohnsektor.

Aus Arbeitsschutzsicht ist die Vermeidung von Mehrarbeit und Überstunden, insbesondere wenn diese nicht durch Freizeit zeitnah ausgeglichen werden, bereits ein wesentlicher Ansatzpunkt für eine nachhaltigere Arbeitszeitgestaltung und ein erster Schritt hin zu einer kürzeren Wochenarbeitszeit. Eine Arbeitszeitverkürzung kann die Erwerbsbeteiligung attraktiver machen und die Aktivierung vorhandener Erwerbspotentiale vereinfachen (vgl. Windscheid & Lott 2022). Gleichzeitig erhöht eine Verkürzung die Möglichkeit, dass Beschäftigte, langfristig sicher, gesund und zufrieden arbeiten können.

## 5. Literatur

- De Spiegeleare S, Piasna A (2017) The why and how of working time reduction. Brüssel: European Trade Union Institute.
- Ervasti J, Pentti J, Nyberg ST, Shipley MJ, Leineweber C, Sørensen JK, . . . Kivimäki M (2021) Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *The Lancet Regional Health – Europe* 100212.
- Häring A, Schütz H, Kleudgen M, Nold J, Vieten L, Entgelmeier I, Backhaus N (2022) Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 06.10.2022 unter <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20220918>
- Matre D, Skogstad M, Sterud T, Nordy K-C, Knardahl S, Christensen JO, Lie J-AS (2021) Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47: 415–424.
- Nocker M (2018) Vom Tag zur Woche zum Jahr: Zeiträume der Arbeitszeitregulierung im Wandel. In: Schönauer A, Eichmann H, Saupe B (Hrsg.), *Arbeitszeitlandschaften in Österreich: Praxis und Regulierung in heterogenen Erwerbsfeldern*. Baden-Baden: Nomos, 267–284.
- Schor JB, Fan W, Kelly O, Gu G, Bezdenezhnykh T, Bridson-Hubbard N (2022) The four day week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay. Auckland, NZ: Four Day Week Global.
- Seifert H (2019) Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik. *WSI Mitteilungen*, 72: 305–308.
- Windscheid E, Lott Y (2022) Arbeitszeitverlängerung? Vier klügere Strategien (HBS-Kommentar Nr. 2). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 16.03.2022 unter [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008384/p\\_hbs\\_kommentar\\_2\\_2022.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008384/p_hbs_kommentar_2_2022.pdf)
- Wong IS, Quay B, Irvin E, Belzer MH (2022) Describing economic benefits and costs of nonstandard work hours: A scoping review. *American Journal of Industrial Medicine*, 65: 926–939.





Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

## Nachhaltig Arbeiten und Lernen

**Analyse und Gestaltung lernförderlicher  
und nachhaltiger Arbeitssysteme  
und Arbeits- und Lernprozesse**

69. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover

01. – 03. März 2023

---

## GfA-Press

---

**Bericht zum 69. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 01. – 03. März 2023**

**Fakultät Maschinenbau, Institut für Berufswissenschaften der Metalltechnik (IBM) und  
Institut für Fabrikanlagen und Logistik (IFA), Leibniz Universität Hannover**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.  
Sankt Augustin: GfA-Press, 2023  
ISBN 978-3-936804-32-4

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© GfA-Press, Sankt Augustin

**Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

### **Geschäftsstelle der GfA**

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

[info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](mailto:info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de) · [www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](http://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de)

### **Screen design und Umsetzung**

© 2023 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)