

AKTUELLE ARBEITSVERTEILUNG UND ARBEITSZEITWÜNSCHE VON BESCHÄFTIGTEN

Dr. Yvonne Lott

WARUM SIND ARBEITSZEITEN EINE WICHTIGE STELLSCHRAUBE FÜR DIE ARBEIT DER ZUKUNFT?

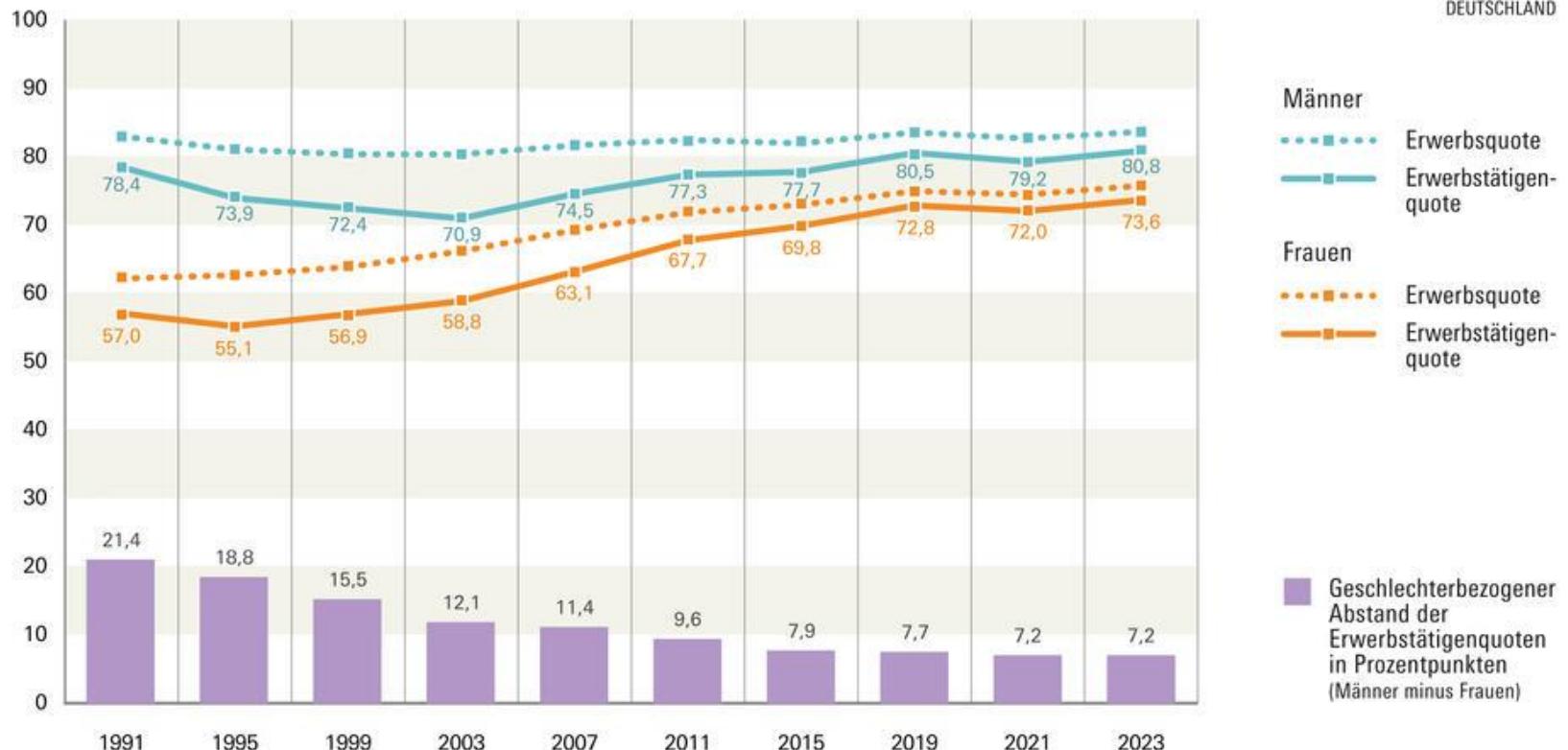
Brisanz von Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik

Veränderte Lebensbedingungen

- Beschäftigte stehen zunehmend unter Druck, Beruf und Familie bzw. Privatleben zu vereinbaren

Veränderte Lebensbedingungen

Erwerbstägenquoten und Erwerbsquoten der 15- bis unter 65-jährigen Frauen und Männer in Deutschland (1991–2023), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



Veränderte Lebensbedingungen II

Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten in **Deutschland**, **West-** und **Ostdeutschland** (2022), in Prozent



WEST-/OSTDEUTSCHLAND

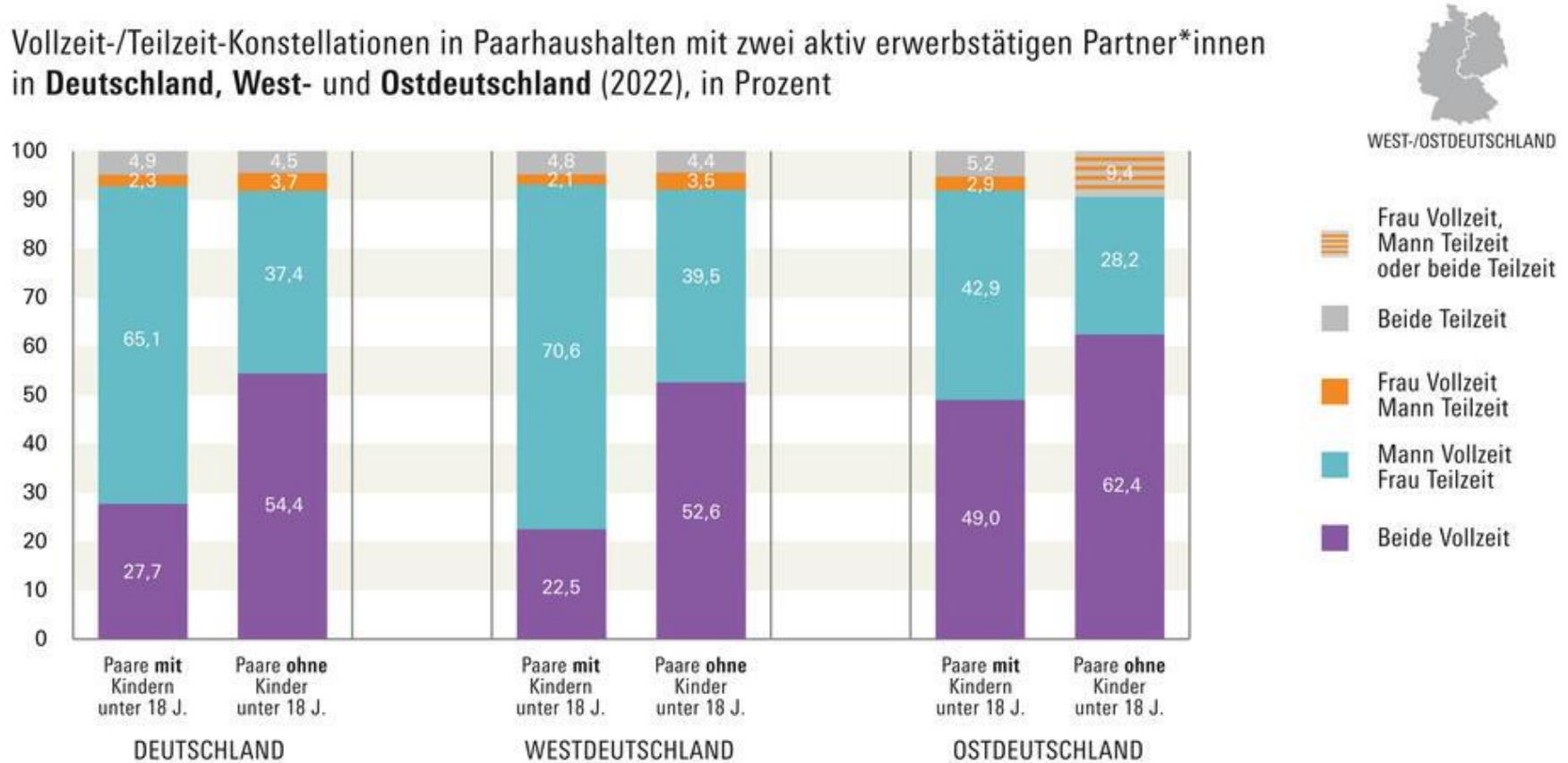


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

Veränderte Lebensbedingungen III

Vollzeit-/Teilzeit-Konstellationen in Paarhaushalten mit zwei aktiv erwerbstätigen Partner*innen in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2022), in Prozent



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Tabellen von Matthias Keller (Destatis), eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Brisanz von Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik

Veränderte Lebensbedingungen

- Beschäftigte stehen zunehmend unter Druck, Beruf und Familie bzw. Privatleben zu vereinbaren

Veränderte Arbeitsbedingungen

- Gestiegene Fehlzeiten, vor allem aufgrund psychischer Erkrankungen

Brisanz von Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik

Veränderte Lebensbedingungen

- Beschäftigte stehen zunehmend unter Druck, Beruf und Familie bzw. Privatleben zu vereinbaren

Veränderte Arbeitsbedingungen

- Gestiegene Fehlzeiten, vor allem aufgrund psychischer Erkrankungen

Sich wandelnder Arbeitsmarkt

- Steigender Bedarf an Weiterbildungen

Sich wandelnder Arbeitsmarkt

Sozio-ökologische und digitale Transformationen

- erhöhter Bedarf an Weiterbildungen und Qualifizierung
- lebenslanges Lernem

Betriebliche Weiterbildungen zentral

- fördern berufliche Entwicklung, eröffnen Karrierechancen, führen zu Einkommenssteigerungen und stärken Arbeitsplatzsicherheit (Lim und dos Santos 2024; Ebner und Ehlert 2018)
- fördern Selbstvertrauen und Resilienz (Zoch 2022; Tokbaeva und Achtenhagen 2023)

Brisanz von Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik

Veränderte Lebensbedingungen

- Beschäftigte stehen zunehmend unter Druck, Beruf und Familie bzw. Privatleben zu vereinbaren

Veränderte Arbeitsbedingungen

- Gestiegene Fehlzeiten, vor allem aufgrund psychischer Erkrankungen

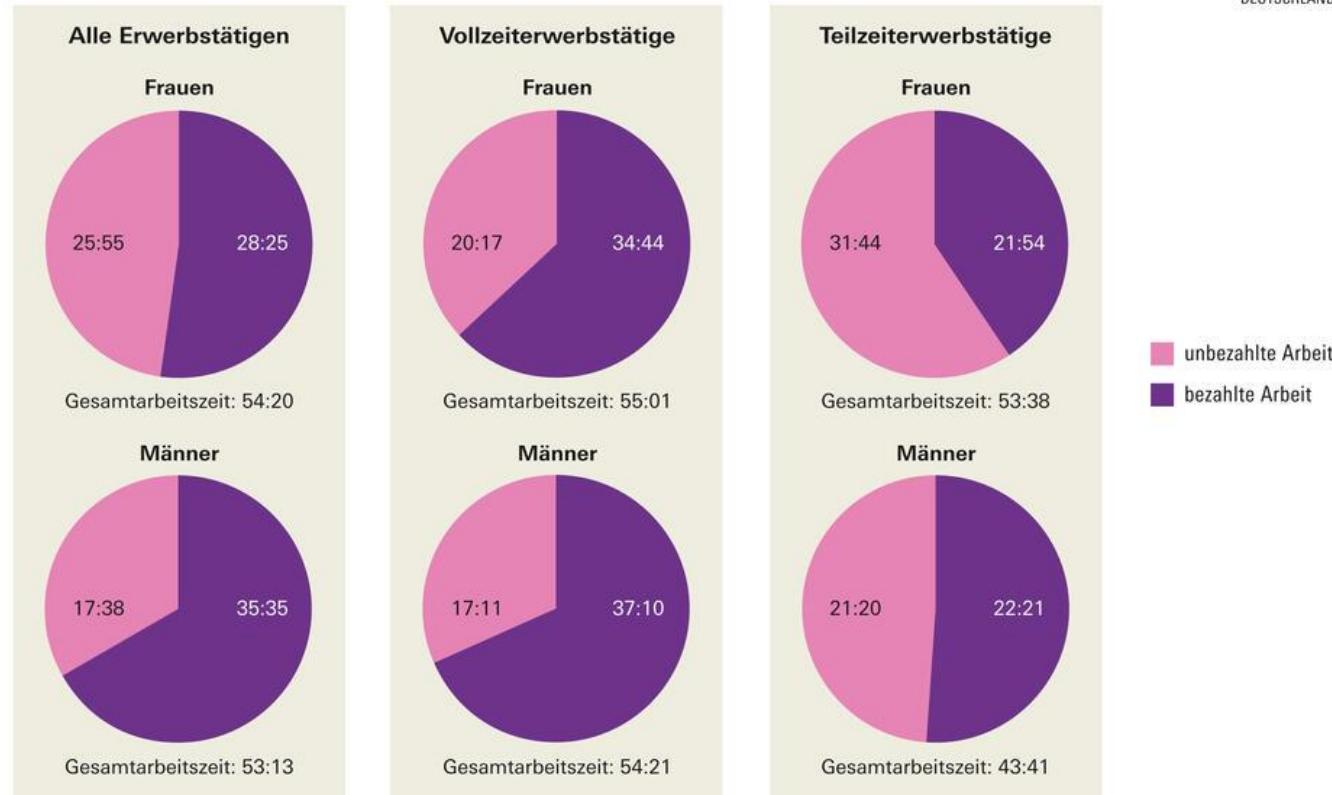
Sich wandelnder Arbeitsmarkt

- Steigender Bedarf an Weiterbildungen

➤ Anforderungen an die betriebliche und staatliche Arbeitszeitpolitik

Geschlechter- und sorgesensible Arbeitszeiten und Arbeitszeitpolitik

Durchschnittlicher wöchentlicher Zeitaufwand erwerbstätiger Frauen und Männer¹ für bezahlte und unbezahlte Arbeit, nach Erwerbsumfang, in Deutschland (2022), in Stunden und Minuten



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

WAS SIND DIE ANTWORTEN DER POLITIK?

2024: Wachstumsinitiative der alten Bundesregierung

- Finanzieller Anreiz für Mehrarbeit bei tarifvertraglich vereinbarter Vollzeit (nicht für Teilzeitbeschäftigte)
- Abweichungen vom 8-Stunden-Tag

WSI KOMMENTAR

Nr. 002 · August 2024 · Hans-Böckler-Stiftung

WACHSTUMSINITIATIVE: RISIKO FÜR GESUNDHEIT, GLEICHSTELLUNG UND SOZIALEN ZUSAMMENHALT

Yvonne Lott

Die Wachstumsinitiative der Bundesregierung sieht Abweichungen vom Acht-Stunden-Tag und finanzielle Anreize für Mehrarbeit vor. Das schadet nicht nur der Gesundheit, sondern auch der Gleichstellung, denn diese Maßnahmen könnten die bestehenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt verschärfen. Die in der Wachstumsinitiative vorgesehenen Maßnahmen zur Stärkung der Frauenarbeitsmarktpolitik werden damit geschwächt und sind unzureichend. Zudem gefährdet die Initiative den sozialen Zusammenhalt.

Risiko für die Gesundheit

Die gesundheitlichen Folgen von Mehrarbeit sind hinlänglich bekannt und die Forschungslage ist dazu eindeutig: Lange Erwerbsarbeitszeiten führen zu mehr krankheitsbedingten Ausfällen, erhöhter Fehleranfälligkeit und größeren Unfallrisiken (Arlinghaus 2022; Lee/Lee 2016).

Lange Erwerbsarbeitszeiten verringern die Zeit, die notwendig ist, um sich ausreichend von der Arbeit zu erholen (Backhaus et al. 2023). Dies hat negative Folgen für die physische und psychische Gesundheit und das Wohlbefinden.

Die Fehlzeiten im deutschen Arbeitsmarkt sind schon jetzt hoch und in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Seit 2012 haben psychisch bedingte Fehlzeiten um 48 Prozent zugenommen (Badura et al. 2023). Dies ist eine Belastung für die Wirtschaft und die Sozialkassen.

Abweichungen vom Acht-Stunden-Tag und finanzielle Anreize für Mehrarbeit in Form einer Steuerbefreiung von Zuschlägen für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte Vollarbeitszeit hinausgeht, wie sie in der Wachstumsinitiative (BMF 2024) vorgesehen sind, werden daher langfristig nicht zu mehr wirtschaftlichem Wachstum führen. Ganz im Gegenteil drohen diese Maßnahmen die gesund-

2025: Arbeitszeitdebatte



Die Deutschen arbeiten weniger als Beschäftigte in anderen Ländern

Die Deutschen sind faul

Problem: Frauen in Teilzeit

2025: Aktuelle Arbeitszeitdebatte II

Frauen bzw. Mütter
arbeiten zu wenig



WAS IST DIE ZEITPOLITISCHE ANTWORT DER AKTUELLEN BUNDESREGIERUNG?

Aktueller Koalitionsvertrag

Abschaffung der täglichen Arbeitszeitgrenze
zugunsten einer wöchentlichen
Arbeitszeitgrenze

„im Sinne einer besseren
Vereinbarkeit von Beruf und
Familie“ (S.18)

Steuerfreie Überstundenzuschläge für
Vollzeitbeschäftigte

„[d]amit sich Mehrarbeit
auszahlt“ (S.18)

Prämie für Teilzeitbeschäftigte, die ihre
Arbeitszeit aufstocken

„Anreiz zur Ausweitung
der Arbeitszeiten von
Teilzeitbeschäftigten“
(S.18f.)

Zeitpolitische Antwort der Bundesregierung: Arbeitet länger!

Beseitigt nicht die strukturellen Hürden, die die Erwerbsfähigkeit von Frauen einschränken

- Finanzielle Anreize greifen zu kurz

Droht im Gegenteil, die Gender Gaps zu verschärfen

- Aufgrund der Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten vor allem von Männern

Zeitpolitische Antwort der Bundesregierung: Arbeitet länger!

Beseitigt nicht die strukturellen Hürden, die die Erwerbsfähigkeit von Frauen einschränken

- Finanzielle Anreize greifen zu kurz

Droht im Gegenteil, die Gender Gaps zu verschärfen

- Aufgrund der Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten vor allem von Männern

Entspricht nicht dem Bedarf der Mehrheit der Beschäftigten

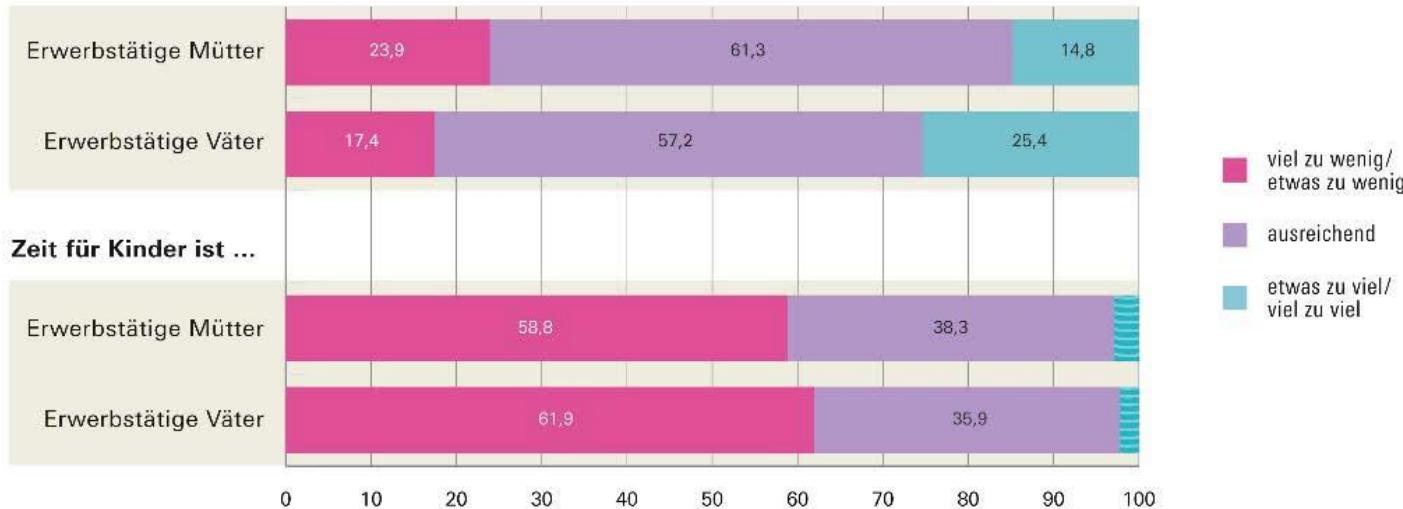
WAS BRAUCHEN DIE BESCHÄFTIGTEN?

Zeitwünsche

Einschätzung erwerbstätiger Mütter und Väter¹ zu ihrem Zeitaufwand für die Erwerbsarbeit und für ihre Kinder, in Deutschland (2022), in Prozent



Zeit für Erwerbsarbeit ist ...



¹ im Alter von 18 bis unter 65 Jahren, mit Kind(ern) im Alter unter 18 Jahren im Haushalt.

Anmerkung: Bei den schraffierten Balken ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2022, auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024



Fast ein Viertel der erwerbstätigen Mütter

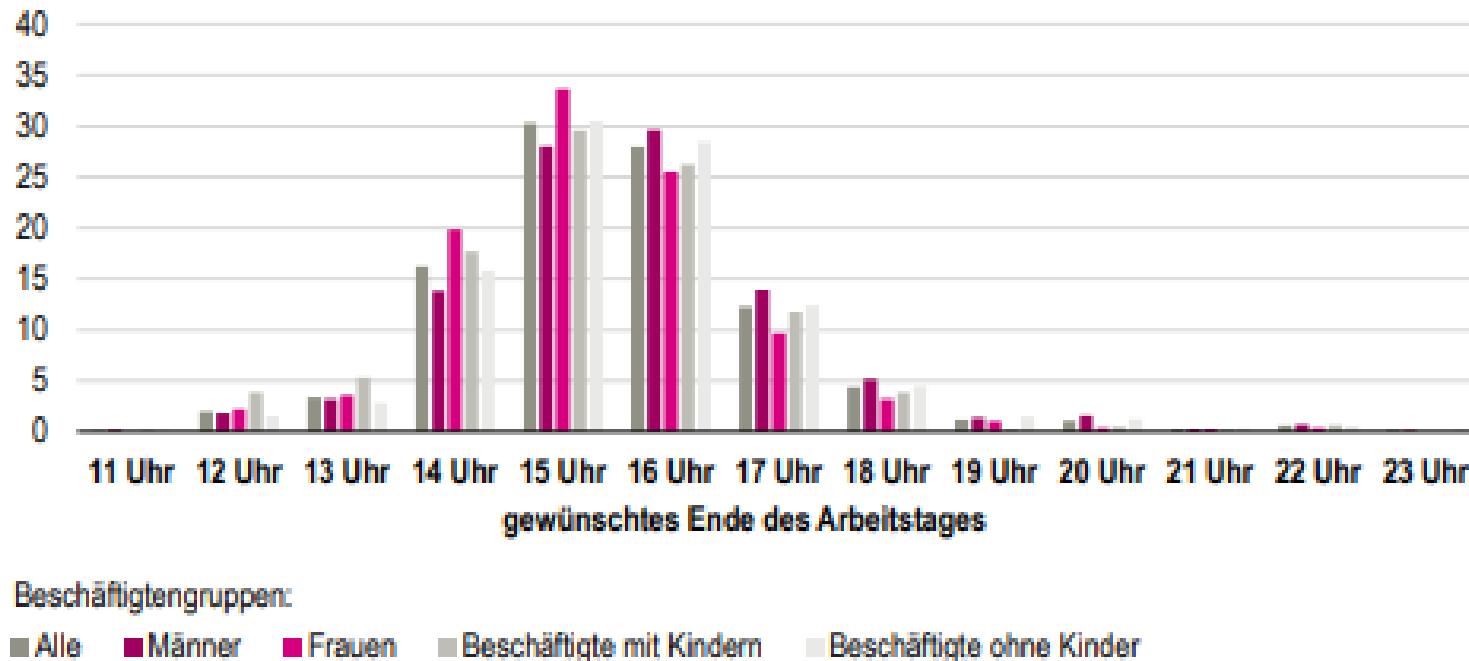
- findet die Zeit für Erwerbstätigkeit zu wenig

Die Mehrheit der Eltern

- findet die Zeit für die Kinder zu wenig

Wunsch nach Feierabend

Abbildung 2: Gewünschtes Arbeitsende, nach Beschäftigtengruppen
Anteile in Prozent



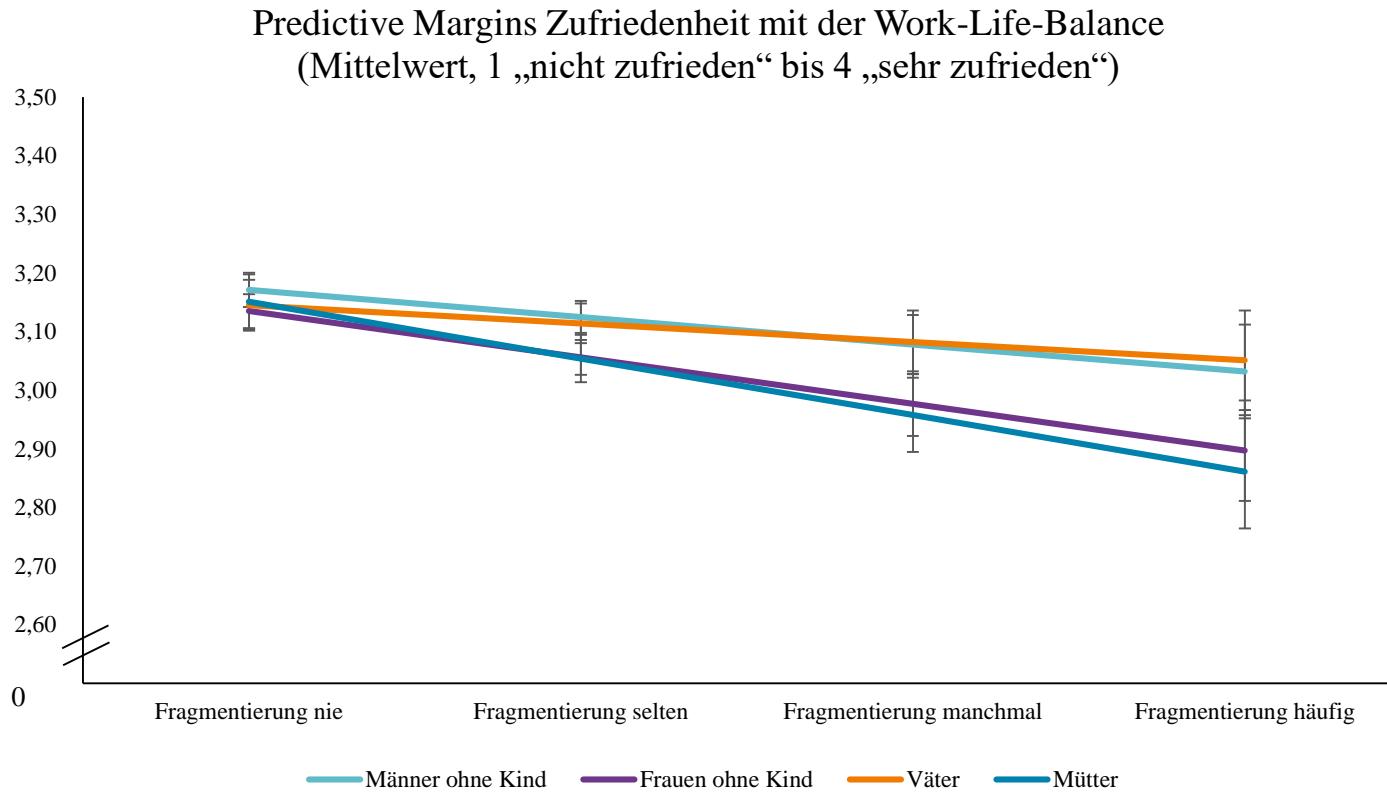
Mehrheit der Beschäftigten will bis 18h00 Feierabend haben

- Eltern ebenso wie kinderlose Beschäftigte

Quelle: 9. Welle der Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Fragmentierte Arbeitszeiten und Zufriedenheit mit der Work-Life Balance



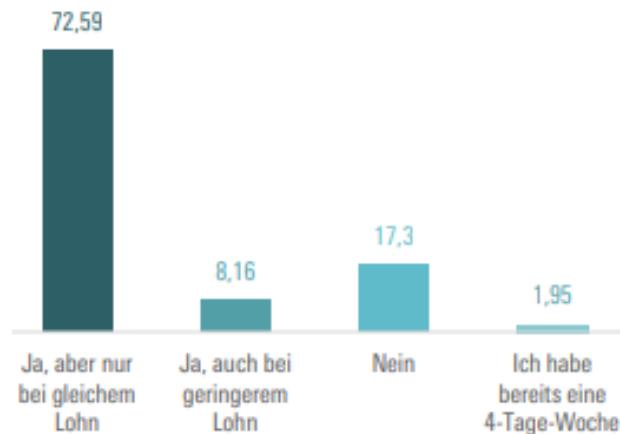
Arbeitsunterbrechungen am Nachmittag und Wiederaufnahme der Arbeit nach 19h00 verbunden mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life Balance

Backhaus und Lott (im Erscheinen): Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitfragmentierung, Zeit- oder Leistungsdruck, Arbeitszeit, Ruhezeit und Work-Life-Balance: Welche Rolle spielen Geschlecht und Elternschaft? Sozialpolitik.ch.

Wunsch nach einer 4-Tage-Woche

Abbildung 1

Wunsch nach einer 4-Tage-Woche
Angaben in Prozent



81 Prozent der Beschäftigten
wollen eine 4 Tage-Woche im Sinne
einer Arbeitszeitverkürzung

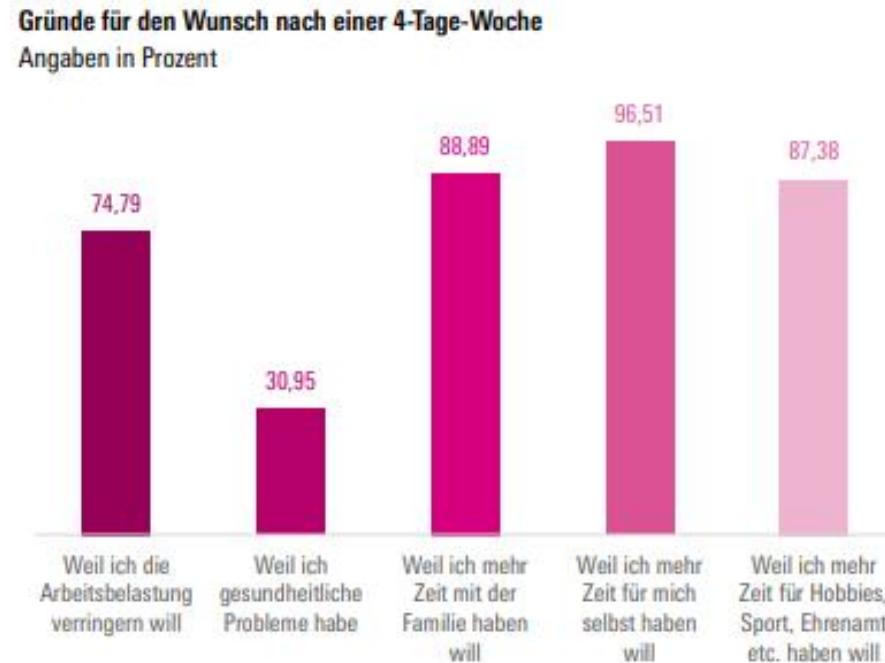
Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten
Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

WSI

Gründe für eine 4 Tage-Woche

Abbildung 2



Hauptgrund für Wunsch nach 4-Tage-Woche

- Mehr Zeit für mich selbst

Gefolgt von

- Mehr Zeit für Familie
- Mehr Zeit für Hobbies, Sport, Ehrenamt

Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

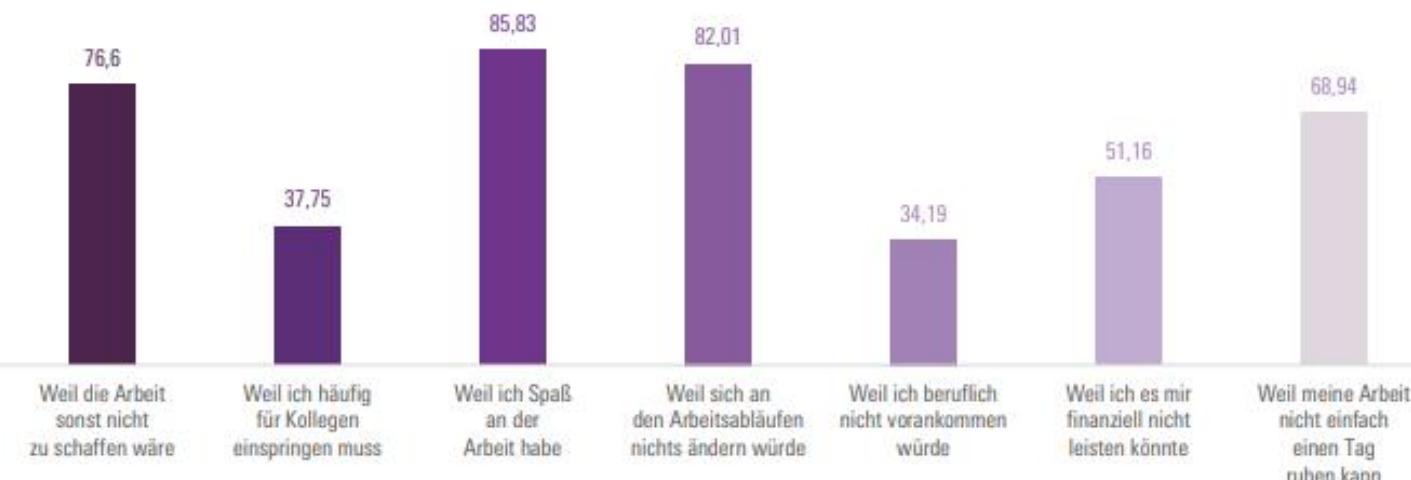
Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022

Gründe gegen eine 4 Tage-Woche

Abbildung 3

Gründe für die Ablehnung einer 4-Tage-Woche

Angaben in Prozent



Anmerkung: Abhängig Beschäftigte in Vollzeit mit vertraglich geregelten Arbeitszeiten, gewichtete Prozentanteile.

Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung, 9. Welle, November 2022



Gründe gegen Wunsch nach 4-Tage-Woche

- Spaß an der Arbeit
- Es würde sich an Arbeitsabläufen nichts ändern
- Die Arbeit wäre sonst nicht zu schaffen

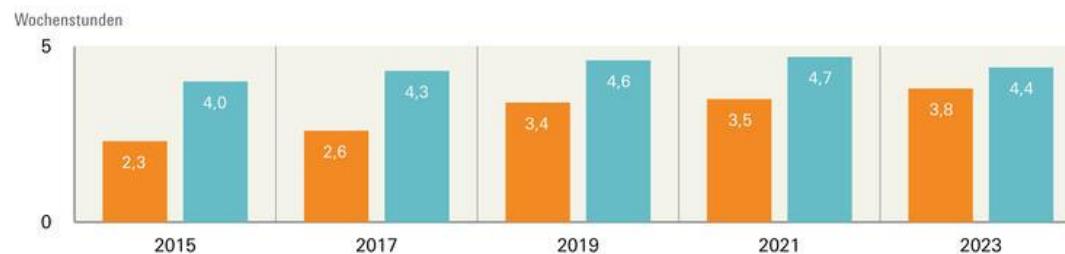
Allgemeine Arbeitszeitwünsche

Gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Deutschland (2015–2023), Mittelwerte in Std.



Männer
Arbeitszeit
tatsächlich
gewünscht

Frauen
Arbeitszeit
tatsächlich
gewünscht



Abstand zwischen
Wunsch und Realität
in Std./Wo

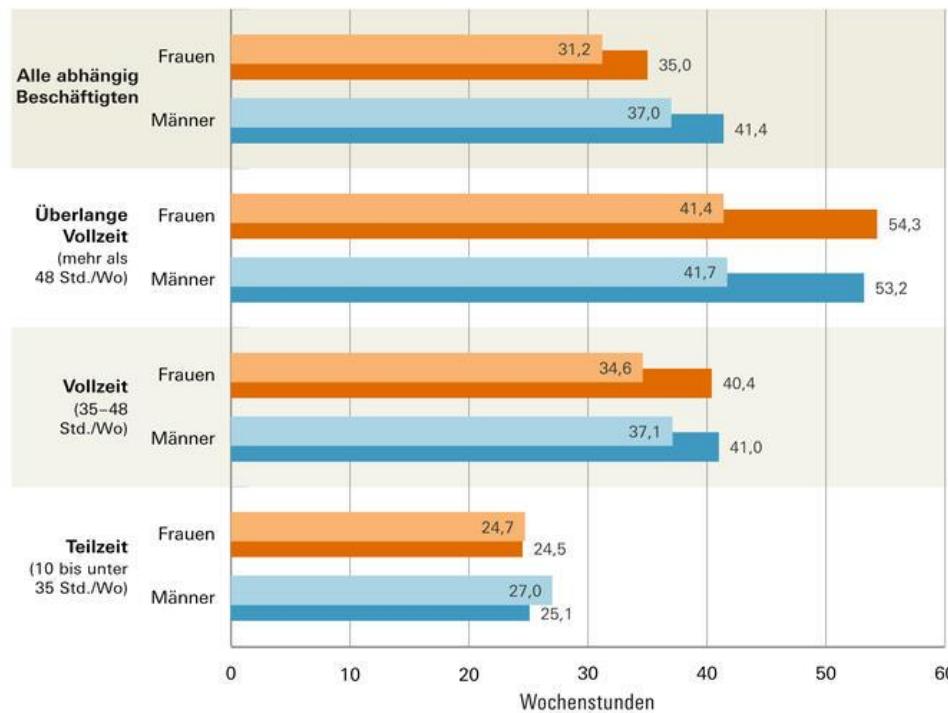
Frauen
Männer

Im Durchschnitt wollen Frauen und Männer rund 4 Stunden weniger in der Woche arbeiten

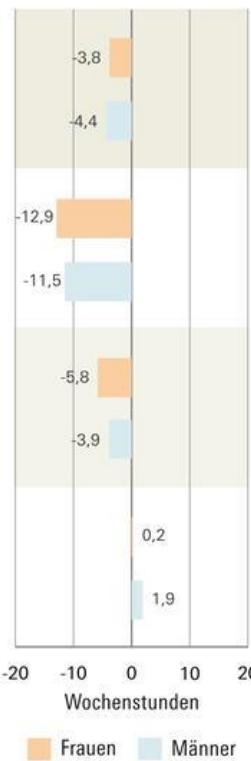
- Umfang der Verkürzung hat vor allem bei Frauen über die Zeit zugenommen

Arbeitszeitwünsche II

Gewünschte und tatsächliche Wochenarbeitszeiten von abhängig beschäftigten Frauen und Männern nach Erwerbsumfang in Deutschland (2023), Mittelwerte in Std.



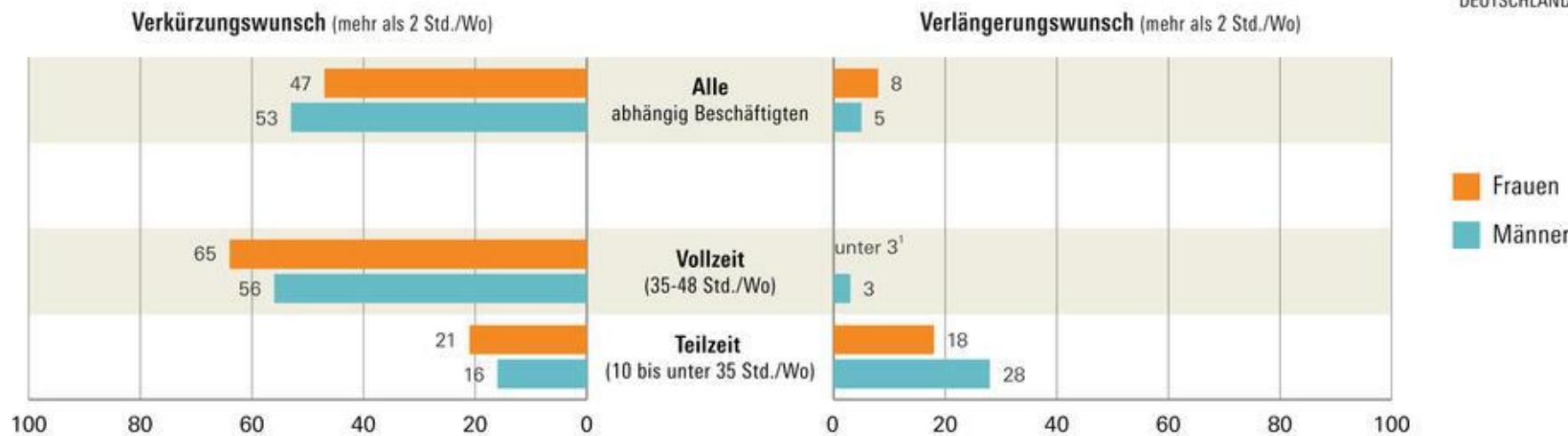
Abstand zwischen Wunsch und Realität (in Std./Wo)



Wunsch nach Verkürzung vor allem bei Beschäftigten in überlanger Vollzeit, aber auch bei Beschäftigten mit „normaler“ Vollzeit

Arbeitszeitwünsche III

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



¹ Kann nicht ausgewiesen werden aufgrund zu geringer Fallzahlen.

Datenquelle: BAuA, Arbeitszeitbefragung, Gruppe 1.1 Arbeitszeit und Flexibilisierung, auf Anfrage

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



Tatsächliche und ideale Arbeitszeiten im Erwerbsverlauf

Abbildung 3: Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter nach Alter des jüngsten Kindes - in Stunden pro Woche

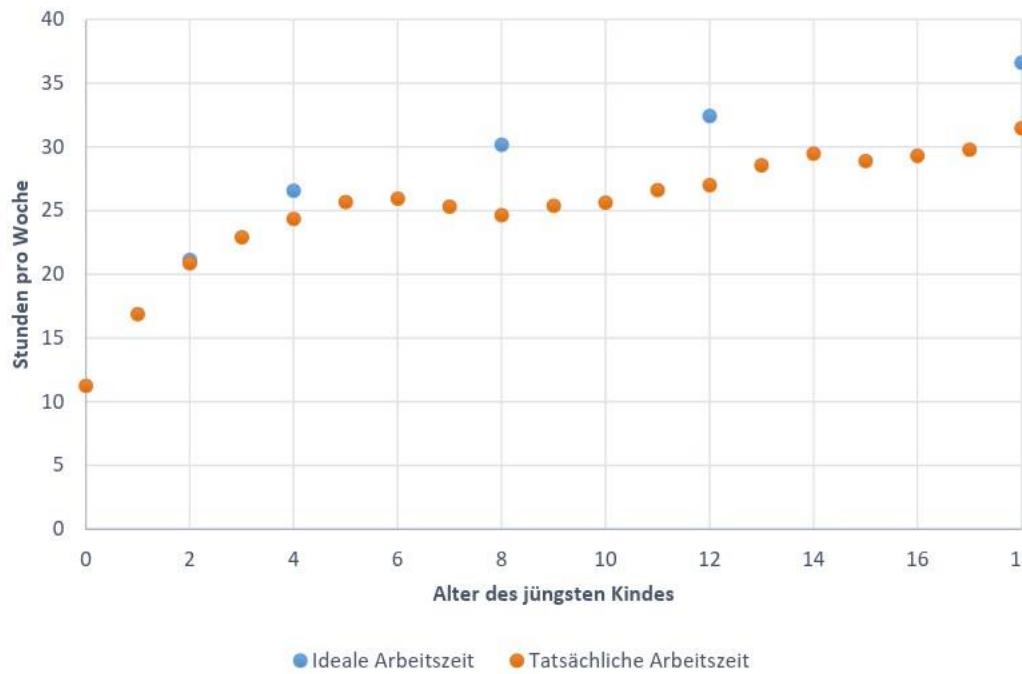
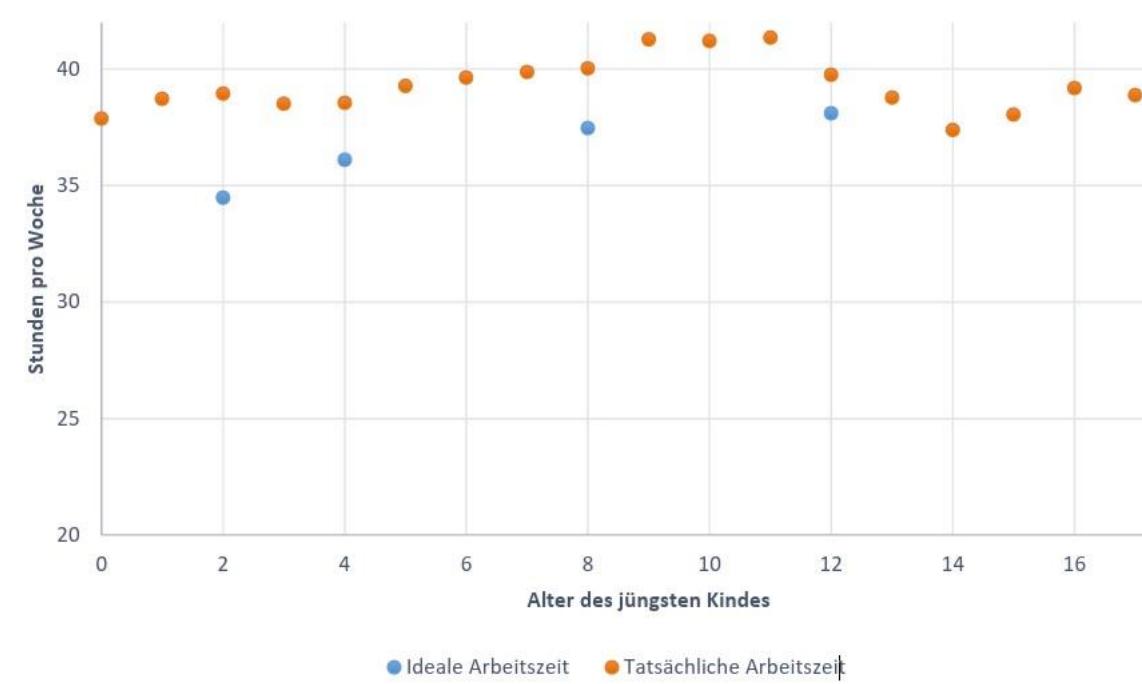


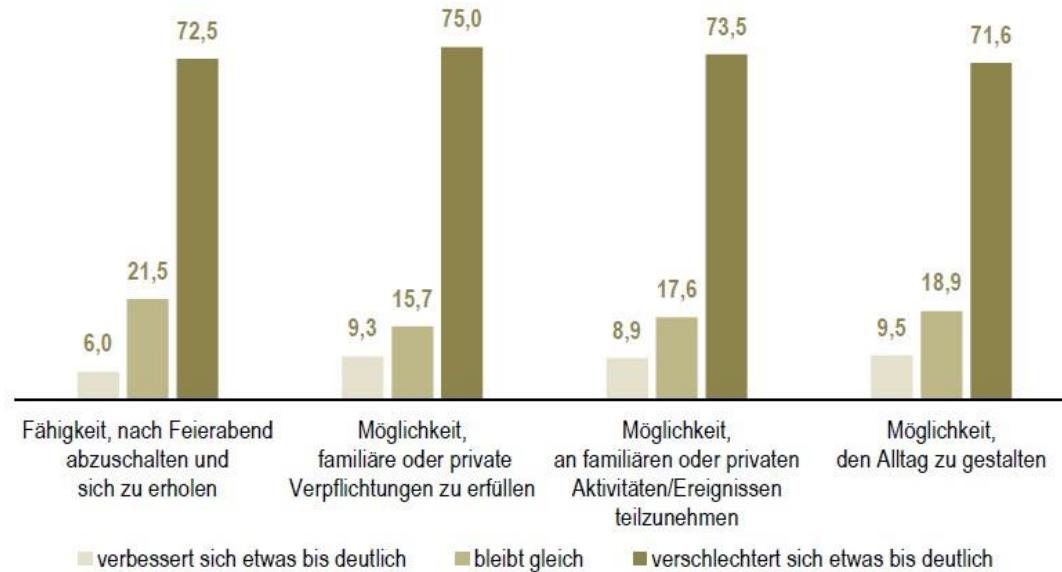
Abbildung 4: Ideale und reale Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes - in Stunden pro Woche



Quelle: Bujard, M. & Kleinschrot, L. 2024, basierend auf FReDA Welle 1

Befürchtete Folgen von Arbeitstagen über 10 Stunden

Abbildung 6: Einschätzung der Auswirkungen von langen Arbeitstagen: alle Befragten (N= 1.448)
Angaben in Prozent



Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten befürchtet negative Folgen von Arbeitstagen über 10 Stunden

- Insbesondere Frauen

Anmerkung Antworten auf die Frage „Was glauben Sie: Wie wirkt sich eine tägliche Arbeitszeit von über zehn Stunden an einzelnen Tagen für Sie aus?“

WSI

Quelle: WSI-Sondererhebung, eigene Berechnungen, gewichtete Werte

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ALS LÖSUNG?

Vorteile einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung

Evidenz von Pilotstudien zur 4 Tage-Woche in den USA, Großbritannien und Deutschland

- Bessere Gesundheit, Zufriedenheit, Work-Life Balance etc. (Backmann et al. 2024; Schor et al. 2022)

Potentiale einer 4-Tage-Woche bzw. 32-Stunden-Woche für Geschlechtergleichheit

Kann die Doppelbelastung durch Beruf und Familie verringern, unter der Frauen häufig leiden

Setzt eine neue Vollzeitnorm

- Kürzere Arbeitszeiten von Männern geben Frauen mehr Spielräume zur Verlängerung der Arbeitszeit
- Kürzere Arbeitszeiten von Männern geben Frauen Gelegenheit, mehr Carearbeit zu übernehmen
- Kein Karriereknick mit Teilzeit

Offene Fragen aus einer Geschlechterperspektive

Umsetzung

4 Tage-Woche mit einem freien Tag oder 32-Stunden-Woche?

Partnerschaftlichkeit

Nutzen Männer das mehr an Zeit für Carearbeit?

Erste empirische Evidenz

Bessere mentale Gesundheit mit kürzeren Arbeitszeiten für Männer, aber nicht für Frauen (Wang 2024)

- Aufgrund der zweiten Schicht, die Frauen zu Hause oftmals arbeiten
- Männer scheinen ihr mehr an Zeit nicht zwangsläufig für ein höheres Engagement im Haushalt/bei der Kinderbetreuung zu nutzen

FAZIT UND AUSBLICK

Fazit

Anforderungen an eine gesundheitsförderliche und geschlechter- bzw. sorgesensible Arbeitszeitpolitik

- Aufgrund von veränderten Lebens- und Arbeitsbedingungen und einem sich wandelnden Arbeitsmarkt

Aber

Politik setzt auf eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten

Obwohl

Beschäftigte kürzere Arbeitszeiten wollen/brauchen für mehr Zeit für sich selbst, Kinder/Familie und Ehrenamt/Hobbies etc.

Fazit II

Allgemeine Arbeitszeitverkürzung als mögliche Lösung

- Mit vielen Vorteilen für Beschäftigte verbunden
- Potentiale für Geschlechtergleichheit

Aber

Effekt auf Geschlechtergleichheit bisher empirisch nicht gezeigt

Gesetzliche Optionen ausbauen

Neben einer Arbeitszeitverkürzung gilt es

- Partnermonate beim Elterngeld auszuweiten
- Familienarbeitszeit und Pflegezeit zu schaffen
- Wahlarbeitszeitgesetz (Deutscher Juristinnenbund) umzusetzen

➤ Zukunftsmusik

Aktuell

Kampf um den 8-Stunden-Tag und das Arbeitszeitgesetz

Danke.