

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland im Überblick



baua: Bericht kompakt

Eine auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmte Arbeitszeit kann zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beitragen oder auch Überlastungen vorbeugen. Allerdings stimmen Arbeitszeitwünsche und -realitäten oft nicht überein. Dies zeigen auch aktuelle Ergebnisse aus den ersten beiden Erhebungswellen¹ der BAuA-Arbeitszeitbefragung - einer repräsentativen Panelbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland. In der Analyse wurden Beschäftigtenwünsche in Bezug auf die Arbeitszeit mit Angaben zur Wirklichkeit gegenüber gestellt. Im Folgenden wird ein Überblick zu zentralen Ergebnissen aus dem Forschungsbericht „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland“ gegeben.

Wöchentliche Arbeitszeit

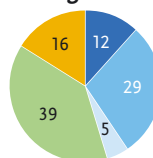
Fragt man Beschäftigte, welche wöchentliche Stundenzahl sie gerne arbeiten würden, wenn sich der Verdienst entsprechend anpassen würde, gibt knapp die Hälfte (49%) an, dass sie sich eine Verkürzung ihrer Wochenstunden wünschen und zwar um durchschnittlich 9 Stunden pro Woche. Viele (39%) möchten aber auch ihre jetzigen Wochenstunden beibehalten. Lediglich eine Minderheit (12%) wünscht sich eine Verlängerung der Arbeitszeit und zwar um durchschnittlich 8 Stunden. Verkürzungswünsche treten insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten auf (58%) und seltener bei Teilzeitbeschäftigten (21%). Diese streben dagegen häufiger eine Verlängerung der Arbeitszeit an (31%) als Vollzeitbeschäftigte (6%). Trotz lebensphasenspezifischer Unterschiede liegt die tatsächliche Arbeitszeit bei Männern und Frauen aller Altersgruppen mit und ohne Kindern sowie mit und ohne Pflegeaufgaben im Mittel über der gewünschten Arbeitszeit.

Im Vergleich zwischen 2015 und 2017 zeigt sich, dass 42% der Beschäftigten mit Verkürzungswunsch ihre Arbeitszeit verkürzen konnten, oft allerdings nicht im gewünschten Ausmaß. Beinahe zwei Drittel (65%) der Beschäftigten mit Verlängerungswunsch arbeiteten 2017 länger als noch zwei Jahre zuvor – häufig erhöhte sich die vertragliche Arbeitszeit aber nicht im gleichen Umfang wie die tatsächliche Arbeitszeit.

Doch was hindert Beschäftigte daran, ihre Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen? Am häufigsten geben Beschäftigte mit Verkürzungswunsch an, dass sie ihre Arbeitszeit aus finanziellen Gründen, z. B. Rentenansprüchen, nicht redu-

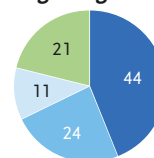
zieren können oder die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre (s. Abb. 1). Bei Beschäftigten mit Verlängerungswunsch ist vor allem entscheidend, ob Vorgesetzte oder Arbeitgeber einer Ausweitung der Arbeitszeit zustimmen.

Verkürzungswünsche



- Vorgesetzte oder Arbeitgeber lassen das nicht zu
- Arbeit wäre sonst nicht zu schaffen
- möchte berufliche Zukunft nicht gefährden
- finanzielle Gründe, z.B. Rentenansprüche
- sonstige Gründe

Verlängerungswünsche



- Vorgesetzte oder Arbeitgeber lassen das nicht zu
- familiäre oder andere private Gründe lassen das nicht zu
- lohnt sich finanziell zu wenig
- sonstige wie z.B. gesundheitliche Gründe

Abb. 1 Hinderungsgründe für die Realisierung von Verkürzungs- und Verlängerungswünschen

Zeitlicher Handlungsspielraum

Analysen im Hinblick auf den Wunsch nach Handlungsspielraum bei der Arbeitszeitgestaltung zeigen, dass der Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende von einem Großteil der Beschäftigten als wichtig eingestuft wird (66%). Jedoch haben lediglich 39% tatsächlich viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. Darüber hinaus wünschen sich 64% der Beschäftigten viel Flexibilität dabei, wann sie ein paar Stunden freinehmen können. Beides ist insbesondere

¹ Querschnitt 2017: ca. 8700 Personen, Längsschnitt 2015 / 2017: ca. 5600 Personen

Frauen wichtig. Während Einflussnahme auf den Pausenzeitpunkt nur etwa der Hälfte der Beschäftigten wichtig ist (51%), wünscht sich die große Mehrheit (84%) Einfluss darauf, wann sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen können. Tatsächlich ist dies allerdings bei lediglich 58% der Beschäftigten der Fall.

Trennung von Arbeit und Privatleben

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien erlauben zunehmend die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Nach ihren Präferenzen gefragt, geben jedoch mehr als drei von vier (78%) Beschäftigten in Deutschland an, dass ihnen eine Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig ist. Die berufliche Tätigkeit lässt dies bei ähnlich vielen Beschäftigten (76%) auch zu. Bei 14% der Beschäftigten ist eine solche Trennung allerdings nicht möglich, obgleich gewünscht. Dies ist bei Vollzeitarbeitenden häufiger (15%) der Fall als bei Teilzeitbeschäftigten (11%).

Arbeitszeitwünsche und Wohlbefinden

Stimmen Arbeitszeitwünsche und -realitäten nicht überein, kann dies auch mit Beeinträchtigungen des Wohlbefindens zusammenhängen. Beschäftigte, die ihre wöchentliche Arbeitszeit beibehalten möchten, bewerten ihre Gesundheit am häufigsten als gut oder sehr gut (74%) im Vergleich zu Beschäftigten mit Verlängerungs- (69%) oder Verkürzungswunsch (66%). Zudem berichten sie seltener von gesundheitlichen Beschwerden und sind häufiger zufrieden mit der Work-Life Balance und der Arbeit insgesamt. Auch wenn die gewünschte Arbeitszeitautonomie

hinter der tatsächlichen zurückbleibt, kann dies problematisch sein. So weisen Beschäftigte, die einen geringeren zeitlichen Handlungsspielraum haben als sie sich wünschen eine schlechtere Gesundheit und geringere Arbeitszufriedenheit auf. Zudem erleben sie häufiger Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Mangelnde Möglichkeiten zur Trennung von Arbeit und Privatleben gehen ebenfalls mit einer schlechteren subjektiven Gesundheit und mehr gesundheitlichen Beschwerden wie beispielsweise Rücken- und Kreuzschmerzen oder Müdigkeit und Erschöpfung einher. Auch haben Beschäftigte, denen eine Trennung beider Lebensbereiche wichtig ist, deren Tätigkeit dies aber nicht zulässt, eine geringere Zufriedenheit mit der Work-Life Balance (s. Abb. 2).

Fazit

Insgesamt zeigen die Analysen auf Grundlage der BAuA-Arbeitszeitbefragung, dass die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten und die Wirklichkeit teilweise weit auseinanderklaffen und eine zeitnahe Realisierung oft nicht möglich ist. Bei großen Arbeitszeitdiskrepanzen sind zudem gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie eine geringere Work-Life Balance feststellbar. Vertiefende Auswertungen nach verschiedenen Lebensphasen, wirtschaftsstrukturellen Merkmalen sowie Branchen und Berufen sind dem ausführlichen Bericht „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland“ zu entnehmen.

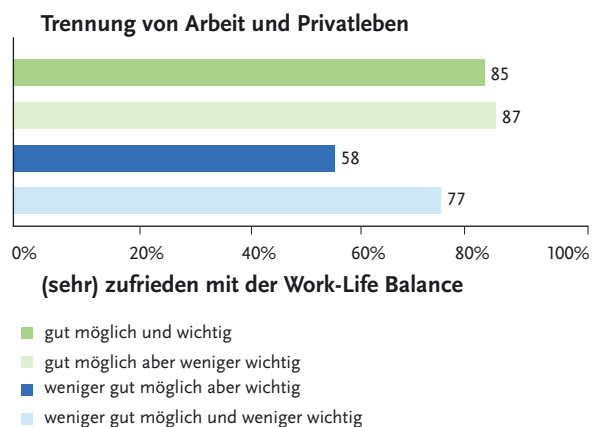


Abb. 2 Zufriedenheit mit der Work-Life Balance nach gewünschter und tatsächlich möglicher Trennung von Arbeit und Privatleben

Weiterführende Informationen

- 1 C. Brauner, A. M. Wöhrmann, A. Michel. BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2018. DOI: 10.21934/baua:bericht20181005. verfügbar unter: www.baua.de/dok/8755282
- 2 S. Brenscheidt, A. Siefer, H. Hinnenkamp, L. Hünefeld: Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten (2019). Ausgabe 2019. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2019. DOI: 10.21934/baua:praxis20190131. verfügbar unter: www.baua.de/dok/8813594