



IW-Trends

Zum Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen: Eine Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung

Andrea Hammermann

IW-Trends 1/2025

Vierteljahresschrift zur
empirischen Wirtschaftsforschung
Jahrgang 52



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

Postfach 10 19 42
50459 Köln
www.iwkoeln.de

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

X
x.com@iw_koeln

LinkedIn
[@Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.linkedin.com/company/institut-der-deutschen-wirtschaft)

Facebook
[@IWKoeln](https://www.facebook.com/IWKoeln)

Instagram
[Instagram@IW_Koeln](https://www.instagram.com/IW_Koeln)

Verantwortliche Redakteure

Prof. Dr. Michael Grömling

groemling@iwkoeln.de
0221 4981-776

Holger Schäfer

schaefer.holger@iwkoeln.de
030 27877-124

Alle Studien finden Sie unter www.iwkoeln.de

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

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2025
Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH
Postfach 10 18 63, 50458 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
Telefon: 0221 4981-450
iwmedien@iwkoeln.de
iwmedien.de

Zum Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen: Eine Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung

Andrea Hammermann, Februar 2025

Zusammenfassung

Rund 37 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeiten laut Daten der BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021 in normaler Vollzeit zwischen 35 und 40 Wochenstunden. Beschäftigte in normaler Vollzeit fühlen sich weder körperlich noch emotional häufiger erschöpft, noch bewerten sie ihre Arbeit schlechter als Teilzeitkräfte. Dieser Befund widerspricht dem Argument der Viertagewoche-Befürworter, es brauche generell eine verkürzte Arbeitswoche für Vollzeitkräfte, um deren Gesundheit zu fördern. Vielmehr bestimmen tätigkeits- und personenbezogene Merkmale den Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und einer potenziellen negativen Beanspruchung. Allerdings treten Erschöpfungszustände bei den rund 12 Prozent der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden deutlich häufiger auf. Gestaltbare Merkmale am Arbeitsplatz wie Handlungsspielräume und das soziale Miteinander können zumindest zu einem bestimmten Grad helfen, emotionale Erschöpfungszustände zu reduzieren. Dass die Beschäftigten trotz sehr langer Arbeitszeiten ihre Arbeit als nicht weniger attraktiv wahrnehmen, deutet auf Selektionseffekte bestimmter Beschäftigtengruppen in überlange Arbeitszeiten und kompensierende Merkmale am Arbeitsplatz hin. Die Analyse zeigt, dass vor allem Führungskräfte und Experten mehr als 48 Wochenstunden arbeiten, die größere Handlungsspielräume bei ihrer Arbeitsgestaltung haben oder bestimmten Berufsgruppen mit Bereitschaftsdiensten angehören. Jeder dritte Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten macht die Überstunden hauptsächlich aus persönlichen Gründen, etwa weil die Arbeit Spaß macht oder man beruflich vorankommen und mehr verdienen möchte.

Stichwörter: Arbeitszeit, Überstunden, Gesundheit

JEL-Klassifikation: J22, J28, J81

DOI: 10.2373/1864-810X.25-01-03

Motivation

Eine im Jahr 2024 erschienene Studie zur Viertagewoche in Deutschland sollte den Nachweis erbringen, dass kürzere Arbeitszeiten Beschäftigte zufriedener, gesünder und produktiver machen (Backmann et al., 2024). Zum Teil scheint die Begleitforschung des Experiments dies auch zu bestätigen. Allerdings gibt es an derartigen Experimenten, die ebenfalls in anderen Ländern durchgeführt wurden, erhebliche Kritik, da sie aufgrund der Selektivität der teilnehmenden Unternehmen, fehlender Vergleichsgruppen und der Kürze des Beobachtungszeitraums nur wenige wissenschaftliche Erkenntnisse bieten (Schäfer et al., 2024). Der Frage, ob Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten produktiver sind, gehen eine Reihe von Studien nach, deren empirische Befunde gegenläufige Effekte nahelegen (Devicienti et al., 2018; Garnero, 2016; Künn-Nelen et al., 2013; Specchia/Vandenbergh, 2013). Während einerseits Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten weniger ermüden und der zeitliche Druck steigt, sich auf produktivere Aufgaben zu konzentrieren, fallen Bereitstellungskosten am Arbeitsbeginn bei verkürzter Tagesarbeitszeit stärker ins Gewicht. Zudem reduziert ein verringertes Arbeitsvolumen auch die Anreize für Investitionen in das Humankapital. Zu berücksichtigen sind außerdem Kommunikations- und Koordinationskosten, die mit steigender Anzahl an Teilzeitkräften bei konstantem Vollzeitäquivalent zunehmen. Der Wert von Arbeitszeit lässt sich darüber hinaus nicht nur an einem direkt generierten Output messen. So ist die Erreichbarkeit während der Öffnungs-, Ansprech- oder Betriebszeiten, die in erster Linie Wartezeiten auf den Bedarfsfall oder Arbeitseinsatz darstellen, in vielen Berufen ebenfalls ein notwendiger und wichtiger Teil der Arbeitsleistung.

Auch das Argument, eine Arbeitsverdichtung im Sinne eines konstanten Outputs bei weniger investierter Arbeitszeit würde Beschäftigte auf längere Sicht zufriedener und gesünder machen, überzeugt nicht. Dennoch trifft das Projekt in Deutschland den Nerv einer Debatte um Arbeitszeiten und spiegelt sich in den sinkenden Arbeitszeitwünschen und der zunehmenden Anzahl an Beschäftigten in Teilzeit wider (Hammermann/Schäfer, 2023; 2024; Wanger/Weber, 2023).

Der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit gewinnt gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in zweierlei Hinsicht an Bedeutung. Erstens stellt sich die Frage, wie die Erwerbsfähigkeit über ein längeres Erwerbsleben hinweg gewahrt

und gefördert werden kann. Zweitens wird mit dem Austritt der geburtenstarken Jahrgänge das Arbeitskräfteangebot in Deutschland in den nächsten Jahren deutlich abnehmen. Umso dringlicher ist es, die derzeit noch ungenutzten heimischen Arbeitskräftepotenziale zu aktivieren. Diese liegen aufgrund der im europäischen Vergleich bereits hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren vor allem in der Ausweitung der Arbeitszeiten.

Im Bundestagswahlkampf zur vorgezogenen Wahl am 23. Februar 2025 haben CDU/CSU und FDP erneut eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes ins Gespräch gebracht. Dieses ist in Deutschland mit einer täglichen Höchstarbeitszeit von maximal zehn Stunden restriktiver als die EU-Arbeitszeitrichtlinie, die eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Wochenstunden vorsieht. Während die einen bei der wöchentlichen Höchstarbeitszeit Vorteile einer flexibleren und bedarfsgerechteren Verteilung der Arbeitszeiten sehen, warnen andere vor den gesundheitlichen Gefahren für Beschäftigte.

Zum Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitdauer und der Gesundheit von Beschäftigten existiert bereits eine Vielzahl an arbeitswissenschaftlichen Studien (für eine Übersicht s. Backhaus et al., 2023). Relatives Einvernehmen besteht darin, dass Arbeit sowohl gesundheitsförderliche als auch beeinträchtigende Effekte mit sich bringen kann und es regenerative Phasen zeitnah zur Belastung braucht, um die Leistungsfähigkeit zu erhalten und negativen Effekten auf die Gesundheit und das Wohlergehen vorzubeugen. Der Bedarf an Erholung wiederum hängt von personen- und tätigkeitsbezogenen Aspekten wie der Dauer, Intensität und dem Verlauf der Arbeitsbelastung ab.

So ist zum einen gut belegt, dass Arbeitslosigkeit mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergeht (Krug et al., 2020, 312 ff.). Gleiches gilt auch für sehr lange Arbeitszeiten, allerdings erschweren unterschiedliche Definitionen langer Arbeitszeiten in der Literatur und unbeobachtete Aspekte, die gesundheitsrelevant sind und mit langen Arbeitszeiten korrelieren, generalisierte und kausale Aussagen (Backhaus et al., 2023, 6 f.). Auf Basis der Arbeitszeiterhebung 2021 hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2023) verschiedene Indikatoren für die Gesundheit der Beschäftigten nach der Dauer ihrer tatsächlichen Arbeitszeit beschrieben. Die vorliegende

Untersuchung geht zum einen der Frage nach, welche möglichen Selektionseffekte es bei Beschäftigten in überlangen Arbeitszeiten mit mehr als 48 Wochenstunden gibt. Zum anderen wird untersucht, inwieweit Handlungsspielräume und soziale Kontakte im Arbeitskontext den Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen der Beschäftigten beeinflussen können.

Datengrundlage

Die Datengrundlage dieses Beitrags bilden die faktisch anonymisierten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 Version 1 und 2015 Version 2 (doi: 10.48697/baua.azb21.suf.1 und doi: 10.48697/baua.azb15.suf.2). Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific Use File, der über das Forschungsdatenzentrum der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung gestellt wurde. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung wird seit 2015 alle zwei Jahre erhoben und umfasst Personen ab 15 Jahren in Privathaushalten in Deutschland, die mindestens einer Erwerbsarbeit im Umfang von zehn Wochenstunden nachgehen (Pattloch et al., 2022, 27; Pattloch et al., 2023, 12 f.). Dies schließt die Erwerbsarbeit neben einer beruflichen oder schulischen Qualifizierung sowie mithelfende Familienangehörige mit ein. Nicht Teil der Befragung sind hingegen Befragte in einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung, im Freiwilligendienst oder einer ehrenamtlichen Tätigkeit sowie Erwerbstätige, die aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit, Arbeitsunfähigkeit, Sonderurlaub oder aus anderen Gründen ihre Erwerbsarbeit länger als drei Monate unterbrochen haben. In der Welle 2021 wurden über 20.000 Personen befragt, die vorliegende Untersuchung konzentriert sich auf 17.761 Personen in einem abhängigen Beschäftigtenverhältnis im Alter zwischen 15 und 65 Jahren ohne Selbstständige, freiberuflich Tätige, freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige. Die Angaben zur Arbeitszeit beziehen sich auf die durchschnittlich pro Woche geleistete Arbeitszeit inklusive der regelmäßigen Überstunden und Bereitschaftsdienste. Von 803 Beschäftigten, die unregelmäßige Arbeitszeiten haben oder keine Angaben machen konnten, wurde die Arbeitszeit der letzten Woche als Information genutzt. Die Befragung aus 2021 fand vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie statt, daher wurden auch Beschäftigte in Kurzarbeit aufgenommen. Allerdings war die Anzahl der Kurzarbeiter zum Befragungszeitpunkt gering (Backhaus et al., 2023, 53 f.). In der betrachteten Stichprobe sind 142 Personen in Kurzarbeit enthalten, sofern sie mindestens zehn Stunden arbeiteten. Die Daten-

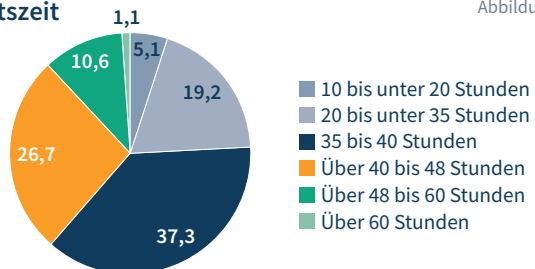
grundlage aus 2015 wurde genutzt, um die Robustheit der Zusammenhänge zu prüfen und mögliche Verzerrungen der Zusammenhänge zum Beispiel aufgrund erhöhter emotionaler Erschöpfungszustände während der Covid-19-Pandemie auszuschließen. Die Datengrundlage für 2015 bezieht sich auf 17.760 abhängig Beschäftigte.

Merkmale von Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten

Mit rund 37 Prozent arbeitete im Jahr 2021 ein großer Teil der abhängig Beschäftigten zwischen 35 und 40 Wochenstunden (Abbildung 1). Dies wird im Weiteren auch als „normale Vollzeit“ bezeichnet. Die Notation weicht vom Arbeitszeitreport 2021 der Bundesagentur für Arbeit ab, die in ihrer Kategorie der normalen Vollzeit die 40-Stundenwoche nicht miteinschließt (BAuA, 2023, 29 f.). In der Kategorie langer Vollzeit, die im Arbeitszeitreport der BAuA zwischen 40 bis 48 Stunden definiert ist, entfällt allerdings ein Großteil gerade auf die 40-Stundenwoche. Im Durchschnitt arbeiteten abhängig Beschäftigte in Deutschland im Jahr 2021 rund 38,4 Wochenstunden, Vollzeitkräfte mit mindestens 35 Wochenstunden im Durchschnitt rund 43,0 Wochenstunden. Überlange Arbeitszeiten werden typischerweise als Arbeitszeiten definiert, die über 48 Wochenstunden hinausgehen. Dies trifft auf

Tatsächliche Wochenarbeitszeit

Abbildung 1



Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in ihrer Tätigkeit (einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.)?

Wie viele Stunden insgesamt haben Sie letzte Woche in ihrer Tätigkeit gearbeitet?

Stichprobe: 17.761 abhängig Beschäftigte.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Abbildung 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/KsDkGTS3kKiZnJd>

11,7 Prozent der Beschäftigten zu. Etwas über 1 Prozent gibt an, sogar regelmäßig über 60 Wochenstunden zu arbeiten. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit weicht dabei deutlich von der vertraglichen Wochenarbeitszeit ab. Weniger als 1 Prozent gibt an, eine vertragliche Arbeitszeit von mehr als 48 Wochenstunden zu haben. Die Stunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen, werden als Überstunden bezeichnet.

Überlange Arbeitszeiten, die regelmäßig über 48 Wochenstunden liegen, sind vor allem bei Beschäftigten in Sicherheitsberufen sowie Landwirtschafts-, Forstwirtschafts- und Gartenbauberufen anzutreffen. Diese Berufe weisen auch die jeweils größten Anteile an Bereitschaftsdiensten, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf auf (s. Tabelle 1). Bezogen auf alle Vollzeitkräften ist der Anteil an Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten in den Gesundheitsberufen ebenfalls vergleichsweise hoch. Andere Berufsgruppen zum Beispiel in der Fertigung und im Dienstleistungsbereich sind deutlich weniger betroffen. Auch der Grad des Anforderungsniveaus und das Ausüben einer Führungsposition spielen eine Rolle. Führungskräfte und Experten arbeiten deutlich häufiger in überlanger Vollzeit. Von allen Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten machen Führungskräfte mehr als die Hälfte aus. Beamte arbeiten ebenfalls überdurchschnittlich häufig lange. Die beobachteten Unterschiede nach Geschlecht und Alter leiten sich teilweise aus den tätigkeitsbezogenen Unterschieden ab. So sind ältere Beschäftigte häufiger mit Führungsaufgaben betraut als jüngere. Für Frauen ist der hohe Anteil an Teilzeitkräften prägend. Mit Abstand am häufigsten arbeiten Selbstständige über 48 Stunden in der Woche, die in der vorliegenden Analyse jedoch ausgeklammert sind.

Der Anteil von Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten bewegt sich auf dem Niveau der Vorwellen der BAuA-Arbeitszeiterhebung, liegt aber deutlich über dem Anteil, den das Statistische Bundesamt auf Basis des Mikrozensus ausweist. Der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmer ab 15 Jahren, die normalerweise 49 Stunden oder mehr pro Woche arbeiten, an allen vollzeiterwerbstätigen Arbeitnehmern ab 15 Jahren für das Jahr 2021 lag hier gerade einmal bei 5,6 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2024b).

Arbeitszeiten nach Merkmalsgruppen

Tabelle 1

Anteil der Beschäftigten nach ihrer tatsächlichen Wochenarbeitszeit, 2021

	Unter 35 Stunden	35 Stunden bis 40 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden	Anteil über- langer Arbeits- zeiten an allen Vollzeitkräften
Berufssegmente nach KldB					
Sicherheitsberufe	10,6	24,0	40,7	24,7	27,6
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	17,5	27,5	33,4	21,6	26,2
Verkehrs- und Logistikberufe	14,6	37,7	31,3	16,4	19,2
Bau- und Ausbauberufe	7,3	41,2	37,7	13,7	14,8
Medizinische und nicht- medizinische Gesundheitsberufe	37,5	32,6	16,5	13,4	21,4
Handelsberufe	34,7	31,3	21,3	12,7	19,4
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	29,6	31,6	26,7	12,0	17,1
Soziale und kulturelle DL	37,7	32,1	18,5	11,7	18,8
Fertigungstechnische Berufe	8,8	50,8	30,7	9,7	10,6
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	38,5	29,7	22,5	9,2	15,0
IT- und naturwissenschaftliche DL	13,2	44,3	33,3	9,2	10,6
Fertigungsberufe	9,7	56,6	24,5	9,1	10,1
Unternehmensbezogene DL	26,5	33,1	32,1	8,2	11,2
Reinigungsberufe	67,3	23,4	6,6	2,6	8,0
Vorgesetztenfunktion					
Führungskraft	14,6	32,6	33,2	19,6	23,0
Keine	28,8	39,5	23,7	8,0	11,2
Anforderungsniveau					
Experte	17,3	30,2	32,0	20,6	24,9
Spezialist	17,5	37,0	32,5	13,1	15,9
Fachkraft	26,7	40,7	24,1	8,5	11,6
Helfer	47,7	34,0	13,9	4,3	8,2
Stellung im Beruf*					
Beamte	17,1	23,4	40,0	19,6	23,6
Angestellte	26,0	36,6	25,8	11,6	15,7
Arbeiter	17,4	48,1	26,1	8,4	10,2
Bereitschaft, Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf					
Ja	19,1	29,3	30,0	21,6	26,7
Nein	25,2	38,6	26,2	10,0	13,4
Geschlecht					
Männer	9,3	42,1	32,8	15,7	17,3
Frauen	41,4	31,8	19,7	7,1	12,1
Altersgruppe					
Über 30 bis 55 Jahre	23,7	37,1	26,7	12,6	16,5
Über 55 Jahre	26,1	38,1	24,4	11,4	15,4
Bis 30 Jahre	23,9	36,9	29,9	9,2	12,1

*43 Beobachtungen konnten nicht zugeordnet werden. Stichprobe: 17.761 abhängig Beschäftigte.

DL = Dienstleistungsberufe

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Tabelle 1: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/yJHoi4Xb4kx98C>

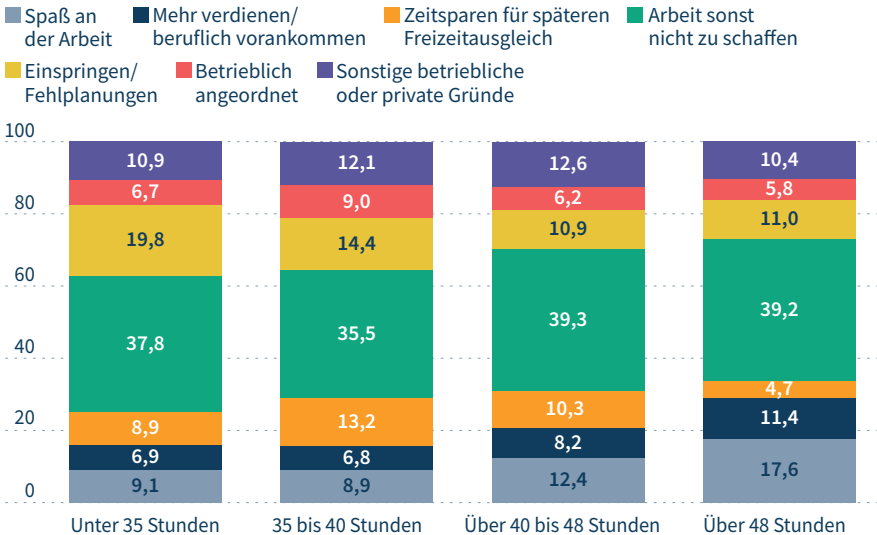
Motive für Überstunden

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2024) stellt auf Basis seiner Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2024 ein Rekordtief bei den bezahlten und unbezahlten Überstunden fest. In der BAuA-Arbeitszeiterhebung war die Entwicklung bis 2019 leicht rückläufig und wies im Jahr 2021 einen ähnlichen Wert von durchschnittlich 3,3 Überstunden pro Woche auf (BAuA, 2023, 35). Teilzeitkräfte haben durchschnittlich deutlich weniger Überstunden als Vollzeitkräfte. Ein Großteil sind sogenannte transitorische Überstunden, die durch freie Zeit ausgeglichen werden. Beschäftigte, die mehr als zwei Überstunden pro Woche machen, werden in der BAuA-Arbeitszeiterhebung nach den Gründen gefragt, weswegen sie länger arbeiten

Hauptgrund für Überstunden

Abbildung 2

Anteil der Beschäftigten, die mehr als vertraglich arbeiten, nach der Dauer ihrer Wochenarbeitszeit und dem Hauptgrund für ihre Überstunden



Warum arbeiten Sie länger als vertraglich vereinbart?
Stichprobe: 9.394 abhängig Beschäftigte mit Überstunden.
Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Abbildung 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/TeAWXmrX6dT5WQ2>

als vertraglich vereinbart. Abbildung 2 gibt diese Motive nach der Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit an.

Am häufigsten geben Beschäftigte an, Überstunden zu leisten, da die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre (Abbildung 2). Dies gilt unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit. Für Beschäftigte, die mehr als 48 Wochenstunden arbeiten, ist der Spaß an der Arbeit deutlich häufiger das Hauptmotiv für Überstunden als bei Beschäftigten mit weniger Wochenstunden. Auch der Wunsch, mehr zu verdienen oder beruflich voranzukommen, ist für Beschäftigte, die sehr lange arbeiten, ein wichtigeres Motiv als für Beschäftigte mit normaler Vollzeit oder Teilzeit. Weniger relevant hingegen sind das Ansparen für einen späteren Freizeitausgleich oder betrieblich angeordnete Überstunden beziehungsweise Überstunden, die sich durch eine organisatorische Fehlplanung oder in Vertretung für Kollegen ergeben. Daraus lässt sich ableiten, dass die selektive Gruppe an Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten zu einem erheblichen Anteil aus persönlichen Gründen wie Karriere- oder Einkommensziele sowie Freude an der Arbeit mehr arbeitet, als sie vertraglich müsste.

Zusammenhang zwischen Arbeitszeiten und Erschöpfung

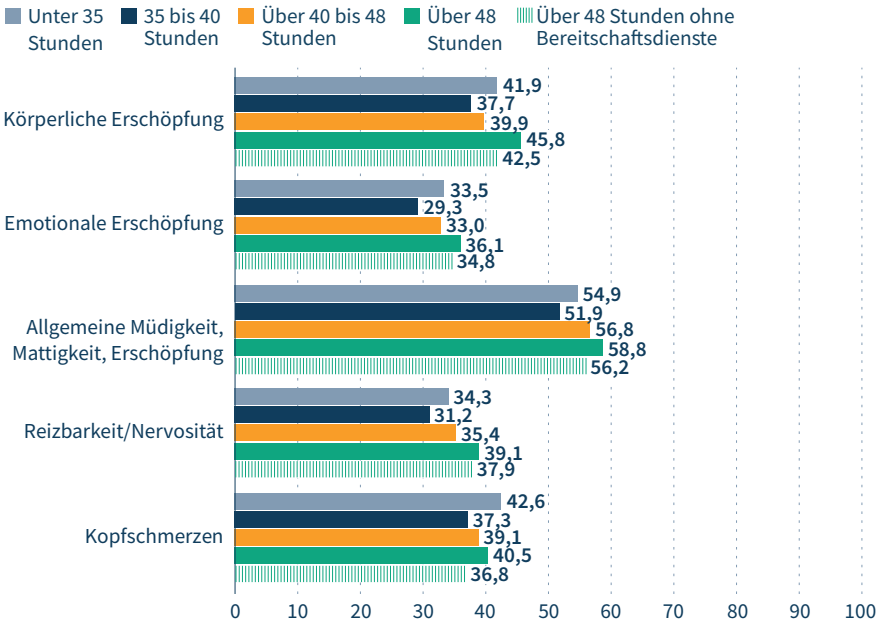
Je nach Tätigkeit fordert der Arbeitseinsatz unterschiedliche geistige und körperliche Anstrengungen, die am Ende eines Tages zu Erschöpfung und bei Fehlbelastung über einen in der Regel längeren Zeitraum auch zu Erkrankungen führen können. Daher braucht es Phasen der Regeneration in Form von Pausen und Erholungszeiten, die für eine Rückstellung negativer Beanspruchungsfolgen sorgen. Die Dauer der Arbeitszeiten bedingt den Zeitraum, der zur Regeneration genutzt werden kann und ist daher aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ein wichtiger Indikator für mögliche gesundheitliche Gefährdungen. Zu beachten ist allerdings, dass die jeweilige Beanspruchung tätigkeitsabhängig ausfällt und von Personen unterschiedlich wahrgenommen oder als belastend empfunden werden kann (Hammermann/Stettes, 2015).

Zudem ist die mit der Arbeit verbrachte Zeit an sich nicht nur eine potenzielle Belastung, sondern auch eine wichtige Ressource zum Erhalt der Gesundheit, indem das Vertrauen in die eigenen Kompetenzen gestärkt wird (Selbstwirksamkeitserwartung) und am Arbeitsplatz soziale Teilhabe ermöglicht wird. Insofern ist der Zusammenhang

Erschöpfungszustände und Arbeitszeiten

Abbildung 3

Anteil der Beschäftigten, in Prozent im Jahr 2021



Antworten auf die Frage: „Es geht um gesundheitliche Beschwerden in Zusammenhang mit der derzeitigen Arbeit. Geben Sie bitte an, ob die folgenden Beschwerden bei Ihnen in den letzten zwölf Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen häufig aufgetreten sind.“

Emotionale Erschöpfung meint, sich häufig ausgelaugt und antriebslos zu fühlen.

Beobachtungen: 17.716-17.742.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Abbildung 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/q2mbrtRxAy9o4yC>

zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der individuellen Gesundheit weder a priori festgelegt noch monokausal.

In Abbildung 3 sind Angaben der Beschäftigten zu ausgewählten gesundheitlichen Beschwerden während der Arbeit differenziert nach der Dauer ihrer Arbeitszeit abgebildet. Eine Korrelation zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Wahrscheinlichkeit, eine der Beschwerden in den vorherigen zwölf Monaten häufig erlebt zu haben, ist zu einem gewissen Grad bereits der Art der Frage geschuldet. Je mehr Zeit man bei

der Arbeit verbringt, umso wahrscheinlicher treten in dieser Zeit auch Beschwerden auf – unabhängig von einem kausalen Zusammenhang.

Darüber hinaus ist aber ebenso ein ursächlicher Zusammenhang von langen Arbeitszeiten und Erschöpfungszuständen plausibel. Allerdings zeigen sich gerade für die Gruppe der Beschäftigten in normaler Vollzeit – also zwischen 35 bis 40 Stunden – vergleichsweise geringere Erschöpfungszustände. Auch der Anstieg an auftretenden Erschöpfungszuständen bei Beschäftigten, die regelmäßig bis 48 Wochenstunden arbeiten, ist moderat. Bei Wochenarbeitszeiten über 48 Stunden steigt der Anteil der Beschäftigten, die körperliche Erschöpfungszustände erleben, hingegen deutlich an – besonders für die Teilgruppe der Beschäftigten, die mehr als 60 Stunden arbeiten. Betrachtet man die Gruppe der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten ohne Beschäftigte, die Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft oder Arbeit auf Abruf haben, fällt der Anstieg an häufig erlebter Erschöpfung deutlich geringer aus.

Dass auch Teilzeitkräfte häufiger erschöpft sind als Beschäftigte mit normaler Vollzeit, dürfte unter anderem mit dem Haushaltskontext zusammenhängen, für den im Folgenden in einer multivariaten Analyse kontrolliert wird. Frauen arbeiten häufig in Teilzeit, um unentgeltliche Sorgearbeit zu leisten. Die erlebten Erschöpfungszustände im Arbeitskontext sind damit vermutlich zum Teil auch Ausdruck der zusätzlichen Belastung abseits der Erwerbsarbeit. Teilzeit war im Jahr 2021 hingegen nur für einen kleinen Teil von 4,4 Prozent als Folge von Krankheit oder einem Unfall das gewählte Arbeitszeitmodell (Statistisches Bundesamt, 2024a).

Die multivariate Analyse konzentriert sich auf die Angaben zu häufig erlebten körperlichen und emotionalen Erschöpfungszuständen (vgl. Tabelle 2). Die Referenz bilden Beschäftigte mit normaler Vollzeit (35 bis 40 Wochenstunden). Zwischen Beschäftigten mit weniger als 35 Stunden und normaler Vollzeit gibt es keine signifikanten Unterschiede, wenn für eine Reihe von Merkmalen der Person, des Haushalts und des Arbeitsplatzes kontrolliert wird. Dies zeigte sich bereits in der 2015 durchgeführten Befragung. Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von bis zu 48 Wochenstunden haben eine um 5,8 beziehungsweise 5,4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, sich körperlich oder emotional erschöpft zu fühlen. Bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten

Arbeitszeiten und Erschöpfungszustände

Tabelle 2

Marginale Effekte (AME) auf Basis einer logistischen Regression

35 bis 40 Stunden [Referenz]	2021		2015	
	Körperliche Erschöpfung	Emotionale Erschöpfung	Körperliche Erschöpfung	Emotionale Erschöpfung
Unter 35 Stunden	-0,007 (0,016)	-0,016 (0,015)	-0,022 (0,014)	-0,006 (0,012)
Über 40 bis 48 Stunden	0,058*** (0,015)	0,054*** (0,014)	0,045*** (0,013)	0,031** (0,012)
Über 48 Stunden	0,121*** (0,020)	0,083*** (0,020)	0,119*** (0,017)	0,065*** (0,016)
Beobachtungen	16.450	16.444	16.226	16.226

Signifikanzniveau: */ **/ *** wenn $p < 0,05$ / $p < 0,01$ / $p < 0,001$, robuste Standardfehler.

Abhängige Variablen: Häufige körperliche bzw. emotionale Erschöpfung in den letzten zwölf Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen.

Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Partner und Kinder im Haushalt, Vorgesetztenfunktion, Berufe, Anforderungsniveau, berufliche Stellung, Bereitschaftsdienste, überwiegend körperliche bzw. geistige Tätigkeit (nur 2021), Branche, Unternehmensgröße, Betriebsrat.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2015; 2021

Tabelle 2: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/gSErGC3mJXXidbk>

ist der marginale Effekt nahezu doppelt so groß. Im Vergleich hierzu fiel der Zusammenhang zwischen der Dauer der Erwerbsarbeit und den körperlichen und emotionalen Erschöpfungszuständen für die Erhebungswelle 2015 etwas niedriger aus.

Einfluss von Handlungsspielräumen und sozialem Miteinander

Im Folgenden wird untersucht, welche moderierenden Arbeitsplatzmerkmale den Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und Erschöpfungszuständen beeinflussen können. Die Analyse konzentriert sich dabei zum einen auf das soziale Miteinander und zum anderen auf Handlungsspielräume der Beschäftigten bei der Arbeit. Beide Ressourcen können helfen, Anforderungen im Arbeitskontext auszugleichen und negative Beanspruchungen zu reduzieren (Grunau et al., 2023, 23 ff.; Hammermann/Stettes, 2015, 123 ff.)

Mithilfe von Interaktionseffekten werden Beschäftigte im Folgenden nicht nur nach der Dauer ihrer Arbeitszeit differenziert, sondern auch danach, ob sie zum Beispiel die Zusammenarbeit zwischen sich und den Arbeitskollegen häufig als gut erleben oder nicht. Neben einer guten Zusammenarbeit im Team wird die Unterstützung durch die

Moderierende Effekte auf Erschöpfungszustände

Tabelle 3

Häufige emotionale Erschöpfung nach tatsächlicher Wochenarbeitszeit und sozialer Unterstützung sowie Handlungsspielräumen; marginale Effekte (AME) auf Basis logistischer Regressionen

Handlungsspielräume/soziale Unterstützung		Unter 35 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden	Beobachtungen
Gute Zusammenarbeit	Nein	-0,040	0,103**	0,071	16.349
	Ja	-0,016	0,039**	0,074***	
Unterstützung von Kollegen	Nein	0,059	0,088**	0,109**	16.351
	Ja	-0,029	0,035*	0,067**	
Unterstützung vom Vorgesetzten	Nein	0,019	0,080***	0,100***	16.184
	Ja	-0,039*	0,021	0,060*	
Gestaltungsspielraum	Nein	-0,016	0,077***	0,093**	16.171
	Ja	-0,018	0,018	0,066**	
Selbstbestimmte Arbeitsdurchführung	Nein	-0,022	0,089***	0,102**	16.398
	Ja	-0,015	0,030	0,070**	
Rücksicht bei der Arbeitszeitplanung	Nein	-0,008	0,069**	0,064*	16.435
	Ja	0,001	0,024	0,037	
Einfluss auf die Arbeitsmenge	Nein	-0,027	0,075***	0,114***	16.378
	Ja	0,009	0,014	0,037	

Vergleichsgruppe sind jeweils Beschäftigte mit und ohne Handlungsspielräume bzw. sozialer Unterstützung, die zwischen 35 und 40 Wochenstunden arbeiten.

Lesehilfe: Beschäftigte, die Rücksicht bei ihrer Arbeitszeitplanung auf familiäre und private Interessen nehmen können, fühlen sich nicht häufiger emotional erschöpft, unabhängig davon wie lange sie arbeiten. Beschäftigte, die dies nicht können und mehr als 40 bis einschließlich 48 Wochenstunden bzw. mehr als 48 Wochenstunden arbeiten, haben eine um 6,9 bzw. 6,4 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu Beschäftigten, die zwischen 35 und 40 Wochenstunden arbeiten, sich häufig emotional belastet zu fühlen.

Gute Zusammenarbeit: Sie empfinden die Zusammenarbeit zwischen sich und den Arbeitskollegen häufig als gut. **Unterstützung von Kollegen:** Sie bekommen oft Hilfe und Unterstützung für ihre Arbeit von Kollegen, wenn sie diese brauchen.

Unterstützung vom Vorgesetzten: Sie bekommen häufig Hilfe und Unterstützung für ihre Arbeit von ihrem direkten Vorgesetzten.

Gestaltungsraum: Sie bekommen häufig von ihrem direkten Vorgesetzten die Möglichkeit, sich an der Gestaltung oder Verbesserung ihrer Arbeit zu beteiligen.

Selbstbestimmte Arbeitsdurchführung: Bei der Arbeit kommt es nie bis selten vor, dass die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist.

Rücksicht bei der Arbeitszeitplanung: Es gelingt bei der Arbeitszeitplanung, auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen (trifft (voll und ganz) zu).

Einfluss auf Arbeitsmenge: Sie haben häufig Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge.

Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Partner und Kinder im Haushalt, Vorgesetztenfunktion, Berufe, Anforderungsniveau, berufliche Stellung, Bereitschaftsdienste, überwiegend körperliche bzw. geistige Tätigkeit, Branche, Unternehmensgröße, Betriebsrat.

Signifikanzniveau auf dem */**/** wenn $p < 0,05$ / $p < 0,01$ / $p < 0,001$, robuste Standardfehler.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Tabelle 3: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/fssQsbrziw4qS7J>

Tabelle 3_Online: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/QAFsYgMdnL4GcrX>

Arbeitskollegen oder den direkten Vorgesetzten als potenziell belastungsreduzierend betrachtet. Auch Gestaltungsspielräume zur Verbesserung der eigenen Arbeit und bei der Arbeitsdurchführung sowie die Rücksicht auf private Interessen bei der Arbeitszeitplanung und den Einfluss auf die Arbeitsmenge sind mögliche Mechanismen, die einer Erschöpfung bei der Arbeit entgegenwirken können.

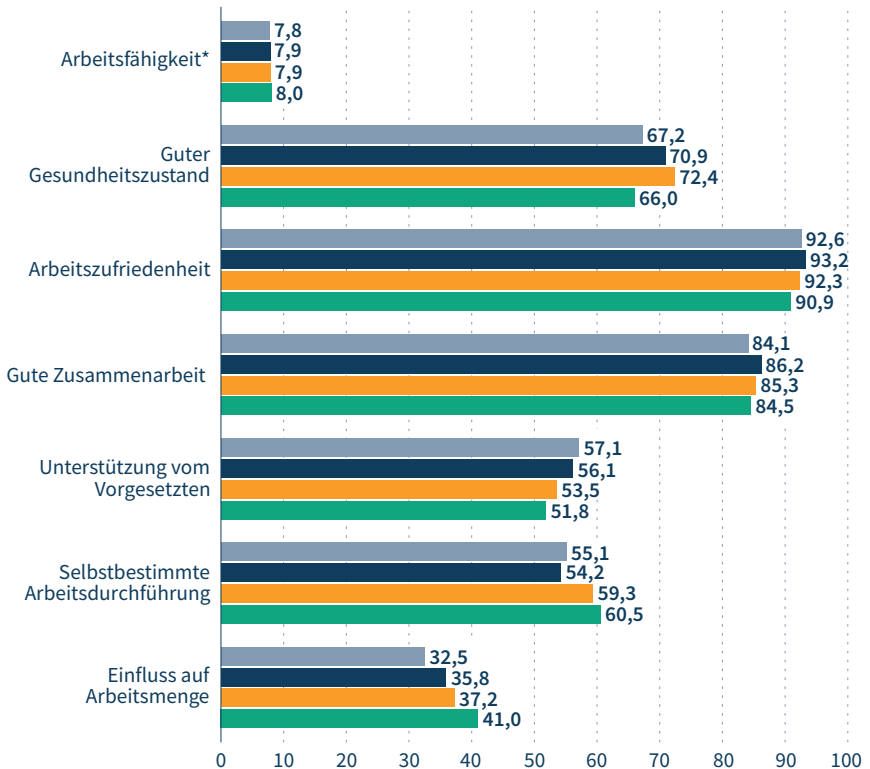
Tabelle 3 gibt auf Basis logistischer Regressionen die marginalen Effekte der Arbeitszeitgruppen getrennt nach den genannten arbeitsplatzbezogenen Merkmalen an. Es zeigt sich, dass Unterschiede mit Blick auf emotionale Erschöpfungszustände zwischen Beschäftigten nach der Dauer ihrer Arbeitszeit in der Regel geringer ausfallen, wenn Beschäftigte sozialen Zusammenhalt erfahren und Handlungsspielräume haben. Bei Beschäftigten mit bis zu 48 Wochenstunden zeigen sich keine signifikanten Unterschiede im Vergleich zu Beschäftigten mit einer regulären Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Wochenstunden, wenn sie durch den Vorgesetzten unterstützt werden oder ihre Arbeit (mit-) gestalten können. Auch Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten, die Rücksicht bei der Arbeitszeitplanung auf private Interessen nehmen oder die Arbeitsmenge beeinflussen können, haben keine erhöhte Wahrscheinlichkeit, sich emotional erschöpft zu fühlen. Abweichend ist der Befund für Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten und dem Erleben der Zusammenarbeit mit den Kollegen. Hier ist der marginale Effekt größer und statistisch signifikant für Beschäftigte, die eine gute Zusammenarbeit erleben. Wenn Beschäftigte die Zusammenarbeit hingegen nicht als gut empfinden, besteht zwischen Beschäftigten mit normaler Vollzeit und Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten kein signifikanter Unterschied. Ob das gute Miteinander möglicherweise den Druck verstärkt, besonders lange zu arbeiten, muss in der vorliegenden Studie offenbleiben. Während sich Beschäftigte, die zwar lange arbeiten, aber ein Gefühl des Miteinanders und der Selbstwirksamkeit erfahren, überwiegend seltener ausgelaugt fühlen, sind die Effekte auf körperliche Erschöpfungszustände weniger eindeutig (s. Tabelle 3_Online). Dies spricht dafür, dass körperliche Ermüdungserscheinungen stärker durch die Arbeitslänge bedingt sind und sich unter Umständen durch die betrachteten Merkmale sogar verstärken können, beispielsweise wenn die Verantwortung zur Selbstorganisation und lange Arbeitszeiten zusammenkommen.

Wahrgenommene Qualität der Arbeit nach Arbeitszeiten

Abbildung 4

Anteile in Prozent

■ Unter 35 Stunden ■ 35 bis 40 Stunden ■ Über 40 bis 48 Stunden ■ Über 48 Stunden



*Die **Arbeitsfähigkeit** wird in einem Intervall zwischen 0 [arbeitsunfähig] und 10 Punkten [beste jemals erreichte Arbeitsfähigkeit] angegeben.

Guter Gesundheitszustand: Werte von 1 und 2 auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) [Referenz: Werte 3-5]. **Arbeitszufriedenheit:** sind sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt [Referenz: weniger und nicht zufrieden]. **Gute Zusammenarbeit:** empfinden die Zusammenarbeit zwischen sich und den Arbeitskollegen häufig als gut [Referenz: nein]. **Unterstützung vom Vorgesetzten:** bekommen häufig Hilfe und Unterstützung für ihre Arbeit von ihrem direkten Vorgesetzten [Referenz: nein]. **Selbstbestimmte Arbeitsdurchführung:** bei der Arbeit kommt es nie bis selten vor, dass die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist [Referenz: nein]. **Einfluss auf Arbeitsmenge:** haben häufig Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge [Referenz: nein].

17.519 bis 17.841 Beobachtungen.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Abbildung 4: <https://dl.iwkoeln.de/index.php/s/SaDJxC3Cr77RSs6>

Wahrgenommene Qualität der Arbeit nach Arbeitszeiten

Die Arbeitszufriedenheit ist bei allen Beschäftigten unabhängig von der Dauer ihrer Arbeitszeit hoch. Rund neun von zehn Befragten sind mit ihrer Arbeit insgesamt (sehr) zufrieden. Während Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten zwar ähnlich häufig eine gute Zusammenarbeit im Team erleben, geben sie seltener an, dass ihr direkter Vorgesetzter sie unterstützt. Dafür haben sie mehr Handlungsspielräume bei der Arbeitsdurchführung und ihrer Arbeitsmenge.

Beschäftigte schätzen ihre Arbeitsfähigkeit zum Befragungszeitpunkt nahe ihrer besten jemals erreichten Arbeitsfähigkeit ein – unabhängig davon, wie viel sie zu diesem Zeitpunkt arbeiten. Auf einer Skala von 0 bis 10 Punkten, wobei 10 die beste je erreichte Arbeitsfähigkeit darstellt und 0 bedeuten würde, dass man arbeitsunfähig ist, sehen sich die Beschäftigten in allen vier Arbeitszeitgruppen bei einem Punktwert von durchschnittlich 8. Beschäftigte mit normaler und langer Vollzeit schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand häufiger als gut ein als Teilzeitkräfte und Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten (Abbildung 4). Insgesamt fallen die Unterschiede zur wahrgenommenen Qualität der Arbeit und der Gesundheit beziehungsweise Arbeitsfähigkeit zwischen den Arbeitszeitgruppen jedoch gering aus. Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass den Arbeitszeitgruppen ein starker Selektionseffekt zugrunde liegt und auch kompensierende Arbeitsplatzmerkmale berücksichtigt werden müssen, die der Belastung entgegenwirken.

Fazit

Die Analyse weist auf einen starken Selektionseffekt von Beschäftigten in überlangen Arbeitszeiten hin. Es handelt sich dabei vor allem um Führungskräfte, Experten und bestimmte Berufsgruppen zum Beispiel im Sicherheitsbereich, in denen häufig auch Bereitschaftsdienste gefordert sind. Mehr als jeder Dritte mit überlangen Arbeitszeiten gibt persönliche Motive als Hauptgrund für die Überstunden an, insbesondere Spaß an der Arbeit und Karriereambitionen. Allerdings sind gerade für Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten deutlich häufiger körperliche und emotionale Erschöpfungszustände festzustellen. Zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften mit üblicher Wochenarbeitszeit zeigen sich keine auffälligen Unterschiede. Arbeitsplatzmerkmale wie ein gutes Miteinander und Handlungsspielräume der Beschäftigten können helfen, emotionale

Erschöpfungszustände zu reduzieren, wohingegen körperliche Erschöpfung deutlich stärker von der Länge der Arbeitszeit selbst abhängt.

Eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit über 48 Stunden sieht die EU-Arbeitszeitrichtlinie nicht vor. Die Länge der Arbeitszeiten ist berechtigterweise Gegenstand von Arbeits- und Tarifverträgen, die tätigkeits- und personenbezogene Voraussetzungen bestmöglich berücksichtigen können. Eine Anpassung des deutschen Arbeitszeitrechts an die EU-Richtlinie würde einen breiteren Rahmen zur Gestaltung der Lage von Arbeitszeiten ermöglichen. Gesundheitliche Bedenken generell als Argument gegen zeitweise längere Arbeitszeiten – insbesondere in einem Rahmen normaler oder langer Vollzeit – anzuführen, lässt sich auf Basis der vorliegenden Befunde nicht rechtfertigen.

Literatur

Backhaus, Nils et al., 2023, Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen, baa: Fokus, Dortmund

Backmann, Julia et al., 2024, The 4-Day-Week in Germany: First Results of Germany's Trial on Work Time Reduction, Intraprenör, Berlin

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023, Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Dortmund

Devicienti, Francesco / Grinza, Elena / Vannoni, Davide, 2018, The impact of part-time work on firm productivity: evidence from Italy, in: Industrial and Corporate Change, 27. Jg., Nr. 2, S. 321–347

Garnero, Andrea, 2016, Are part-time workers less productive and underpaid?, IZA World of Labor, Nr. 249, doi: 10.15185/izawol.249

Grunau, Philipp / Ruf, Kevin / Wolter, Stefanie / Hauschka, Gloria, 2023, Physische und psychische Gesundheit in deutschen Betrieben, BMAS Forschungsbericht, Nr. 622, Berlin

Hammermann, Andrea / Schäfer, Holger, 2023, Arbeitszeitwünsche: Kürzere Arbeitswoche auch in Vollzeit?, IW-Kurzbericht, Nr. 52, Köln / Berlin

Hammermann, Andrea / Schäfer, Holger, 2024, Arbeitszeitwünsche von jungen Beschäftigten, IW-Kurzbericht, Nr. 24, Köln / Berlin

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2015, Bewältigung von Stress in einer vernetzten Arbeitswelt. Befunde aus der BiBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, in: IW-Trends, 42 Jg., Nr. 2, S. 113–135

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2024, Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung für das dritte Quartal 2024. Es werden so wenig Überstunden wie noch nie geleistet, <https://iab.de/presseinfo/ergebnisse-der-iab-arbeitszeitrechnung-fuer-das-dritte-quartal-2024-es-werden-so-wenig-ueberstunden-wie-noch-nie-geleistet/> [12.12.2024]

Krug, Gerhard et al., 2020, Arbeitslosigkeit, soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten, in: Klärner et al. (Hrsg.), Springer eBook Collection, 27. Bd., Soziale Netzwerke und gesundheitliche Ungleichheiten. Eine neue Perspektive für die Forschung, Wiesbaden, S. 309–328

Künn-Nelen, Annemarie C. / de Grip, Andries / Fouarge, Didier, 2013, Is Part-Time Employment Beneficial for Firm Productivity?, in: Industrial & Labor Relations Review, 66. Jg., Nr. 5, S. 1172–1191

Pattloch, Dagmar et al., 2022, Datendokumentation des Scientific Use File der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, Version 2, Dortmund, doi: 10.21934/baa:doku20221024

Pattloch, Dagmar et al., 2023, Datendokumentation des Scientific Use File der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Version 1, Dortmund, doi: 10.21934/baua:doku20230929

Schäfer, Holger / Seele, Stefanie / Stettes, Oliver, 2024, Produktivität und Viertagewoche bei vollem Lohnausgleich. Erkenntnisse aus drei Pilotstudien weltweit sowie Produktivitätstrends in Deutschland, Gutachten im Auftrag von Gesamtmetall – Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie, Berlin / Köln

Specchia, Giulia L. / Vandenberghe, Vincent, 2013, Is Part-time Employment a Boon or Bane for Firm Productivity?, Louvain-la-Neuve, <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:30130224> [9.1.2025]

Statistisches Bundesamt, 2024a, Gründe für Teilzeittätigkeit, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/Interaktiv/3-9-tz-gruende.html> [9.1.2025]

Statistisches Bundesamt, 2024b, Überlange Arbeitszeiten, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/ueberlange-arbeitszeiten.html> [12.12.2024]

Wanger, Susanne / Weber, Enzo, 2023, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB-Forschungsbericht, Nr. 16, Nürnberg

The Connection between Working Hours and States of Exhaustion

According to data from the 2021 BAuA Working Hours Survey, around 37 per cent of dependent employees in Germany work between 35 and 40 hours per week in normal full-time employment and feel neither more physically or emotionally exhausted nor more negative about their work than their part-time counterparts. This finding contradicts the argument put forward by proponents of the four-day week that there is a general need for a shorter working week to improve the health of full-time employees. It also suggests that levels of potential negative stress are determined more by personal characteristics and the nature of the job than by the number of working hours alone. However, states of exhaustion occur significantly more frequently among the approximately 12 per cent of employees who work in excess of 48 hours per week. Factors that can be specifically designed into the workplace, such as freedom of action and social interaction, can to some extent help to reduce emotional exhaustion. The fact that some employees do not perceive their work as less attractive despite a very long working week points to selection effects within certain groups who prefer to work long hours and to compensating factors at the workplace. The analysis shows that those who work more than 48 hours a week are mainly managers and highly skilled and qualified staff who have more freedom to organise their own work or who belong to certain occupational groups with on-call duties. A third of employees who work extended hours do so mainly for personal reasons, for example because they enjoy their work or want to advance their careers and earn more.