

Hübler, Olaf

Article

Arbeitszeit und Arbeitsumfeld – Indikatoren, Entwicklungen und Bewertung

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Hübler, Olaf (2025) : Arbeitszeit und Arbeitsumfeld – Indikatoren, Entwicklungen und Bewertung, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Sciendo, Warsaw, Vol. 105, Iss. 2, pp. 125-131, <https://doi.org/10.2478/wd-2025-0033>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/314831>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Olaf Hübler

Arbeitszeit und Arbeitsumfeld – Indikatoren, Entwicklungen und Bewertung

Die Forderung nach einer Work-Life-Balance und der spürbare Arbeitskräftemangel haben die öffentliche Diskussion um Arbeitszeitveränderungen verstärkt. Kann sich die Gesellschaft eine allgemeine Absenkung der Arbeitszeit leisten oder sind vielmehr längere Arbeitszeiten vonnöten? Die Beurteilung darf nicht allein auf die vereinbarte Verkürzung oder Verlängerung der Wochenarbeitszeit abstellen. Die effektiven Arbeitszeiteffekte von verschiedenen Maßnahmen müssen analysiert werden. Stellschrauben für Veränderungen ergeben sich aus einer Analyse der Auswirkungen auf die Arbeitsintensität und die Zahl der Beschäftigten. Veränderungen des Krankenstandes und der Zahl der Urlaubstage sowie Anpassungen bei der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sind bedeutsam, ebenso wie beim effektiven Renteneintrittsalter.

Zwischen den Generationen – vor allem zwischen der Y- und der Z-Generation auf der einen Seite und den Babyboomern auf der anderen Seite – werden erhebliche Unterschiede in den Präferenzen für Beschäftigung und Freizeit ausgemacht. Die jüngeren Generationen haben am Beispiel ihrer Eltern gesehen, was ständige Überarbeitung und hohe Verantwortung bedeuten (Kim, 2024). Sie messen der Selbstverwirklichung einen höheren Stellenwert bei und haben nicht mehr unbedingt die berufliche Karriere als ideales Leitbild vor Augen. Als Vorteile einer Arbeitszeitverkürzung werden eine gestiegene Arbeitsproduktivität, weniger Stress, die Vermeidung gesundheitlicher Probleme, mehr Zeit für die Familie und für sich selbst, für Hobbies, Sport und Ehrenämter (Lott & Windscheid, 2023), für die Kinderbetreuung und für Bürgerbeteiligung (Hübler, 2024) genannt. Der Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance steht dabei im Vordergrund.

Nichtsdestotrotz meldeten Medien 2023 die absolut höchste Arbeitsstundenzahl seit der Wiedervereinigung (Tagesschau, 2024). Als ein wichtiger Indikator müsste hier die relative Stundenzahl, d. h. die Gesamtarbeitsstundenzahl, geteilt durch die Bevölkerungszahl, herangezogen werden. Die Bevölkerungszahl hat vor allem durch Flüchtlinge aus der Ukraine seit 2022 zugenommen, ohne dass damit die Arbeitsstundenzahl merklich gestiegen ist.

Empirische Untersuchung

Im Folgenden wird mit Hilfe der OLS-Methode die Entwicklung verschiedener Arbeitsmarkindikatoren geschätzt. Die verwendete Methode ist ein Kompromiss zwischen einem linearen und einem nichtlinearen Modell höherer Ordnung. Wegen der kurzen Zeitreihe wäre ein nichtlineares Prognosemodell höherer Ordnung kaum vernünftig schätzbar. Um aber Dynamik partiell abbilden zu können, wird als einfaches nichtlineares Modell ein quadratischer Ansatz gewählt.

Arbeitszeit

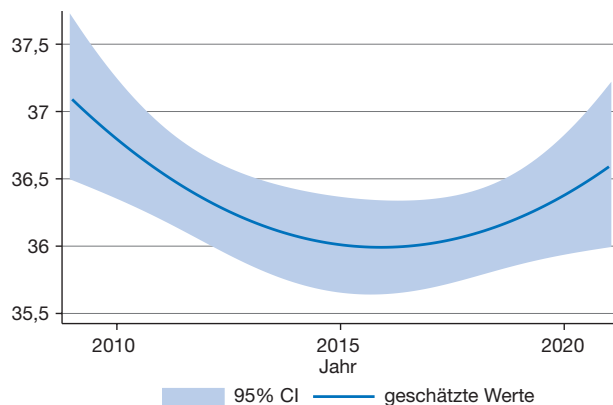
Zunächst wird die *Wochenarbeitszeit* betrachtet. Basierend auf den Daten von 2009 bis 2021 wird die Entwicklung mit Hilfe eines quadratischen Vorhersage-Plots geschätzt und als Konfidenzintervall abgebildet (Abbildung 1). Die Graphik zeigt die effektiv geleisteten Arbeitsstunden unter Einbeziehung möglicher Überstunden. Es zeigt sich, dass die verminderte effektive Arbeitszeit eher in der Mitte des Vorhersagezeitraums zum Tragen ge-

© Der/die Autor:in 2025. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Prof. em. Dr. Olaf Hübler lehrte empirische Wirtschaftsforschung und Ökonometrie an der Leibniz Universität Hannover.

Abbildung 1
Schätzung der mittleren Wochenarbeitszeit
 in Stunden



Quelle: eigene Berechnungen basierend auf Statista (2024a), Eurostat.

kommen ist. Von 2008 bis 2021 ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35,6 auf 34,7 gefallen, wobei sie bei Männern stärker zurückgeht als bei Frauen. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland am unteren Ende der Skala mit einer vergleichsweise niedrigen Wochenarbeitszeit (Statista, 2024b).

In den letzten Jahren wird nicht selten eine weitere Verkürzung der Arbeitszeit und einer *4-Tage-Woche* befürwortet (Hansen, 2024; Tobsch et al., 2018). Eine erste Pilotstudie (Backmann & Hoch, 2024), basierend auf der Teilnahme von 45 Organisationen aus verschiedenen Branchen, kommt zu recht positiven Einschätzungen über die Wirkungen einer 4-Tage-Woche: Verbesserung der Lebenszufriedenheit, weniger Stress, verbesserte psychische und physische Gesundheit. Eine Kompensation der verminderten Arbeitszeit durch Überstunden wurde nicht festgestellt. Die Unternehmen setzten effizientere Arbeitsprozesse ein. So wurde z. B. der zeitliche Aufwand für Besprechungen reduziert. Offen bleibt, ob die festgestellten Vorteile auch langfristig bestehen bleiben, welche Auswirkungen sich auf andere Bereiche ergeben, ob sich der Fachkräftemangel noch verstärkt (Abbate, 2023). Die Mehrheit der Erwerbstätigen steht einer 4-Tage-Woche keineswegs ablehnend gegenüber. Eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit wird durchaus gewünscht, und dies gilt für alle Altersgruppen (IW Medien / iwd, 2024a; Pennekamp & Welter, 2024). Wenn Wochenarbeitszeitverkürzungen gewünscht werden, muss dem Fachkräftemangel auf anderen Wegen begegnet werden. Anwerbungen aus dem Ausland und längere Lebensarbeitszeiten sind Möglichkeiten. Das Statistische Bundesamt zeigt, dass wieder mehr Menschen zwischen 63 und 67 Jahren arbeiten.

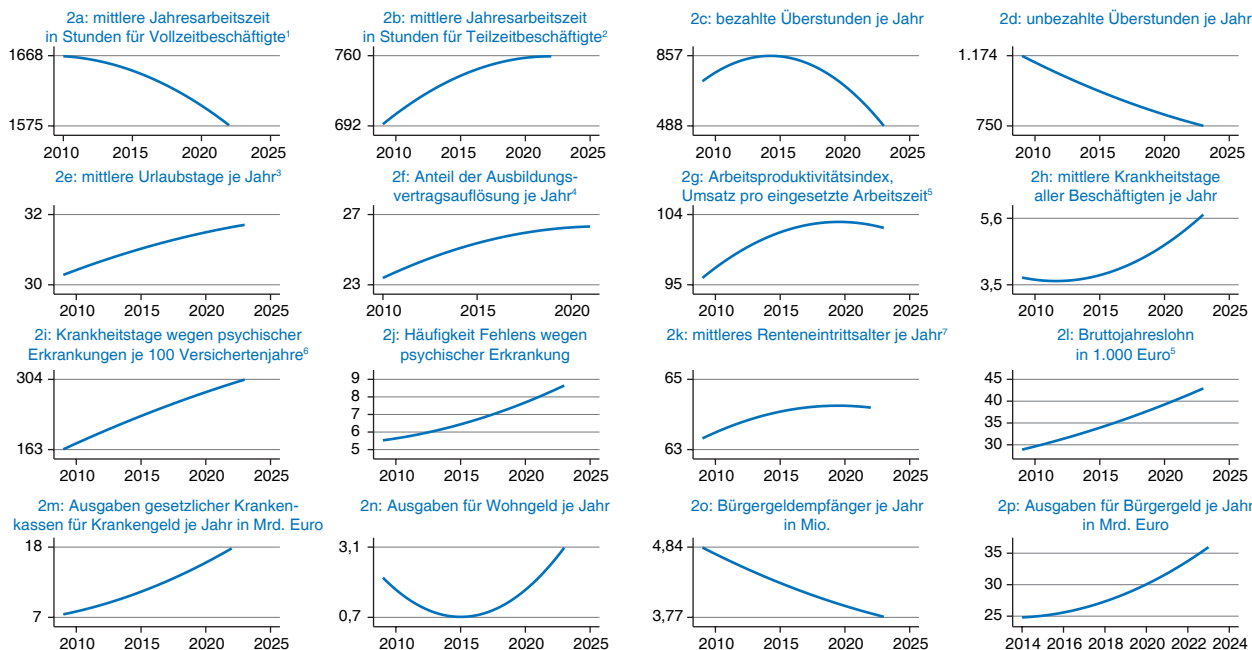
Eine andere Kennziffer ist das *Arbeitszeitvolumen*. Die Gesamtarbeitsstundenzahl pro Jahr und Beschäftigten ist bis mindestens 2005 rückläufig. Je nach Datenquelle und Indikator zeigt sich danach ein mehr oder weniger starker Anstieg (Statistisches Bundesamt, 2023/2022). 2023 wird ein Höchststand im vereinigten Deutschland erreicht. Für Vollzeitbeschäftigte ist die geschätzte Jahresstundenzahl durchgängig rückläufig. Dies gilt auch für die nichtlineare Prognose (Abbildung 2a). Bei den Teilzeitbeschäftigten zeigt sich für 2001 bis 2023 ein kontinuierlicher Anstieg (Abbildung 2b) (Statista, 2024c). Reine Teilzeittätigkeit mit starrer Arbeitszeit ist jedoch nicht das, was sich Erwerbstätige, insbesondere Mütter, wünschen. Flexible Arbeitszeiten sind besonders gefragt. Das geht aus einer Befragung im Auftrag der Bertelsmann Stiftung hervor. Demnach würden nur etwa 25 % der Frauen und 29 % der Männer eine Stelle mit starren Arbeitszeiten wählen (Kunze, 2024).

Die *Überstunden* weisen in Deutschland seit Beginn des Jahrtausends eine fallende Tendenz auf. Dies gilt, von Schwankungen abgesehen, sowohl für bezahlte als auch für unbezahlte Überstunden (Abbildung 2c und 2d). 2001 mit rund 28 Überstunden pro Arbeitnehmer und 2016 mit rund 23 Stunden war der Umfang für beide Überstundenarten gleichgroß. In den Jahren dazwischen wichen sie zum Teil deutlich voneinander ab. Die unbezahlten Überstunden lagen sonst über denen der bezahlten, abgesehen von 2000/2001.

Die voraussichtliche *Lebensarbeitszeit* für 2021 wurde für Deutschland mit 38,8 Jahren angegeben. Dabei liegt Deutschland im europäischen Vergleich im oberen Mittelfeld. Es gibt durchaus Beschäftigte, die anstreben, bereits im Alter von 40 Jahren die Erwerbstätigkeit zu beenden, sogenannte *Frugalisten*, die zunächst einige Jahre sehr viel und lange pro Tag und Woche arbeiten und das dabei erzielte Einkommen im erheblichen Umfang sparen, um früh in Rente gehen zu können (Röse, 2024). Alternativ zu den Lebensarbeitsjahren kann die Gesamtarbeitsstundenzahl (Jahresarbeitszeitstunden x Lebensarbeitsjahre) über das Erwerbsleben hinweg betrachtet werden. Hier lag Deutschland 2021 im europäischen Vergleich auf Platz 26 (Enste et al., 2023). Wenn an den Wochen- oder Jahresarbeitszeiten nichts geändert werden kann und soll, bleiben nur die Erwerbsjahre als Stellschraube.

Einwendungen gegen eine Erhöhung der Anzahl der Lebensarbeitsjahre basieren auf dem Argument, dass es für Ältere schwerer ist, einen neuen Job zu finden (Kühne, 2024; Wacket, 2024; Stepstone, 2024). Diese Aussage ist nur bedeutsam, wenn Entlassungen dem vorangehen. Gesuchten Fachkräften wird jedoch nur selten betriebsbedingt gekündigt. Insgesamt bleiben ältere Mitarbeiter,

Abbildung 2
Arbeitszeit und Arbeitsumgebung



Quelle: ¹Statistisches Bundesamt, 2023/2022; ²Statista, 2024c; ³Statistisches Bundesamt, 2025; ⁴Statistisches Bundesamt, 2024b; ⁵Statistisches Bundesamt, 2024c; ⁶Statista, 2024f; ⁷Statista, 2024g.

Facharbeiter und Führungskräfte in der Zwischenzeit wieder länger als in der Vergangenheit beschäftigt (IW Medien / iwd, 2023). Borchart et al. (2021) halten dem entgegen, dass bei älteren Menschen schon der Arbeitsalltag häufig als zu starke Belastung empfunden wird. Das scheint auch für Führungskräfte zu gelten (o. V., 2024). Sie glauben nicht, ihren Job bis zum üblichen Renteneintrittsalter ausüben zu können. Berufsspezifische Belastungen müssen bei dieser Aussage Berücksichtigung finden. Altersteilzeitbeschäftigung bietet einen möglichen Ausweg. Auch dieses Modell bleibt nicht ohne Widerspruch. Langjährige Berufserfahrung geht zumindest teilweise verloren (Diemand et al., 2024). Es sollte ermöglicht werden, gegebenenfalls auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus, weiterhin Vollzeit zu arbeiten, wenn die Person gesundheitlich dazu in der Lage und gewillt ist. Die Lebenszufriedenheit ist bei den 66- bis 70-Jährigen am höchsten, wenn sie erwerbstätig sind, wie der Informationsdienst der deutschen Wirtschaft (IW Medien / iwd, 2024b) anhand einer Auswertung des SOEP für die Jahre 2005 bis 2021 zeigt. Böckerman et al. (2024) kommen zu dem Ergebnis, dass Betriebe, die eine optimale Zusammensetzung ihrer Belegschaft unter Berücksichtigung von Weiterbildung auch älterer Arbeitskräfte anstreben, hohe Zufriedenheitswerte und ein starkes Engagement bei den älteren Beschäftigten erreichen.

Derartige Management-Praktiken motivieren ältere Arbeitskräfte länger erwerbstätig zu bleiben.

Die Arbeitszeit kann durch Änderungen des Arbeitsumfeldes direkt oder indirekt beeinflusst werden. Zum Arbeitsumfeld gehören gesetzliche und tarifliche Vorgaben, die berufliche Aus- und Weiterbildung, die Arbeitsproduktivität, gesundheitliche Auswirkungen der Erwerbstätigkeit, Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt und finanzielle Anreize des Arbeitsmarktes.

Gesetzliche und tarifliche Vorgaben

Gesetzliche und tarifliche Vorgaben nehmen Einfluss auf die effektive Arbeitszeit. Je mehr gesetzliche Feiertage es gibt und je mehr Urlaubstage vereinbart worden sind, umso geringer fällt die Gesamtarbeitszeit aus. Bei der durchschnittlichen Zahl der genommenen Urlaubstage lassen sich über die Jahre hinweg nur geringe Veränderungen feststellen (Statistisches Bundesamt, 2025). 1991 waren dies 30,1 Tage. Praktisch unverändert ergab sich 2023 ein Wert von 30,0 Tagen. Messbar höhere Werte finden sich für die Corona-Jahre 2020 bis 2022 mit 32,4, 32,2 bzw. 31,8 Tagen (Abb. 2e) (Statistisches Bundesamt, 2024a). Unterschiede bei der Zahl der gesetzlichen Feiertage exis-

tieren zwischen den Bundesländern. Baden-Württemberg und Bayern haben jeweils zwölf freie Tage, während sich diese auf zehn oder elf in sieben Bundesländern belaufen (Statista, 2024d). Noch größer sind die Abweichungen zwischen den europäischen Ländern (Statista, 2024e).

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Die Zahl der Auszubildenden in Deutschland weist zunächst eine steigende Zahl (1950: 1 Mio.; 1980: 1,7 Mio.) und danach eine rückläufige Tendenz auf (1990: 1,5 Mio.; 2023: 1,2 Mio.) (Statista, 2024e). Zwar gehen Ausbildungs- und Weiterbildungszeit zunächst zulasten beruflicher Erwerbstätigkeit. Die Qualität der Berufstätigkeit kann und soll jedoch durch die Erweiterung der individuellen Fähigkeiten verbessert werden, vorausgesetzt diese Phase führt zu einem erfolgreichen Abschluss. Empirisch zeigt sich ein wenig erfreuliches Bild. Im Zeitraum von 2010 bis 2021 lag die Vertragsauflösungsquote bei Berufsausbildungen in Deutschland zwischen 23 % und 26,7 % mit ansteigender Tendenz (Abbildung 2f) (Statistisches Bundesamt, 2024b). Zwischen Berufen und den Bundesländern lassen sich starke Unterschiede erkennen. Während z.B. bei den Kochberufen 48,4 % ihre Ausbildung 2012 abgebrochen haben, liegt dieser Wert bei den Bankkauleuten lediglich bei 6,1 %. Unter den Bundesländern weist Mecklenburg-Vorpommern 2011 mit 33,9 % die höchste Abbruchquote auf. In Baden-Württemberg betrug sie 20,9 %.

Arbeitsproduktivität

Der Index der Arbeitsproduktivität je Erwerbstätigen in Deutschland zeigt durchgängig eine leichte Erhöhung für den Zeitraum 1991 bis 2023 mit gewissen Schwankungen nach unten in den Jahren 2008, 2009, 2012, 2013, 2018, 2020, 2022, 2023 jeweils gegenüber dem Vorjahr (Statistisches Bundesamt, 2024c), bedingt durch die Finanzkrise, COVID-19 und den Ukrainekrieg. Nicht ganz so eindeutig ist das Ergebnis, wenn ein quadratischer (und damit nichtlinearer) Ansatz der Schätzung zugrunde gelegt wird. Es zeigt sich bis 2020 steigende Produktivität, gefolgt von einem leichten Rückgang (Abbildung 2g).

Gesundheitliche Auswirkungen

Im Zeitraum 1993 bis 2023 sinkt in den ersten Jahren zunächst die Zahl der Krankmeldungen. Ab 2012 nimmt diese jedoch zu (Abbildung 2h), besonders deutlich ab 2021. 2007 gab es die niedrigsten Fehlzeiten seit 1991. Im Durchschnitt wurden 8,1 Krankheitstage registriert. 2023 waren dagegen in Deutschland Arbeitnehmer:innen durchschnittlich 15,2 Arbeitstage krank gemeldet (Statistisches Bundesamt, 2024d). Auffällig ist, dass die Arbeitsunfähigkeitsfälle aufgrund psychischer Erkrankungen von

1997 bis 2022 kontinuierlich gestiegen sind. Am stärksten zeigt sich dieser Zuwachs am Ende dieses Zeitraums (Abbildung 2i und 2j) (Statista, 2024f).

Besonders bei einzelnen Berufsgruppen wie Kita-Beschäftigten und seit Ausbruch von COVID-19 ist der Zuwachs an Krankmeldungen auffällig. Das gilt insbesondere für Erkältungskrankheiten und psychische Erkrankungen. Krankmeldungen, die mit Atemwegsbeschwerden begründet sind, sollten aufgrund der Zunahme von Homeoffice eher rückläufig sein. Dieser Effekt wird jedoch nicht beobachtet. Für letztere Erkrankungen könnte zunehmender Arbeitsstress ausschlaggebend sein. Der DGB kommt in einer Studie zu dem Ergebnis, dass der Fachkräftemangel bei den Beschäftigten für steigenden Arbeitsdruck und höhere Belastungen sorgt. Anhand der Daten des SOEP findet sich nach subjektiver Beurteilung der Beschäftigten jedoch keine eindeutige Bestätigung für die Hypothese, dass der Zeitdruck bei der Arbeit zugenommen hat. Lediglich am Ende des betrachteten Zeitraums 2008 bis 2022, d.h. für 2022, finden sich gewisse Hinweise auf wachsende Belastungen im Arbeitsleben.¹ Daten für den aktuellen Rand sind im SOEP noch nicht vorhanden, sodass Vorsicht im Hinblick auf verallgemeinerbare Aussagen geboten ist.

Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt

Der Fluktuationskoeffizient (Hammermann et al., 2022) weist einen nichtsignifikanten negativen linearen Zusammenhang mit der Wochenarbeitszeit für den Zeitraum 2009 bis 2020 auf. Demgegenüber sind der prozentuale Anteil der Arbeitnehmerkündigungen an allen Personalabgängen und die Wochenarbeitszeit signifikant negativ korreliert. Wenn also Arbeitnehmer häufig kündigen, dann neigen sie auch zu einer geringeren Arbeitszeit als andere Arbeitnehmer.

Das Renteneintrittsalter in Deutschland weist über die Jahre hinweg deutliche Schwankungen auf. Während zu Beginn der 1960er Jahre bis 1980 ein Rückgang zu verzeichnen war, folgte danach zunächst ein erster Anstieg, der nochmals von einem Rückgang bis 1997 abgelöst wurde. In den folgenden Jahren hat das Renteneintrittsalter ständig zugenommen, unterbrochen von zwei kurzen Phasen der Stagnation. 2022 entsprach das durch-

¹ Herangezogen wird das Ergebnis der Frage, ob man sich gehetzt oder unter Zeitdruck fühlt. Für 2022 liegt der Durchschnittswert unter dem der anderen Jahre (1, wenn immer belastet, ..., 5, wenn nie belastet) – 2022: 3,08; 2020: 3,29; 2018: 3,15; 2014: 3,12; 2012: 3,17; 2010: 3,19; 2008: 3,15. Wenn auf den Prozentsatz derjenigen abgestellt wird, die sich immer unter Zeitdruck fühlen, dann erhält man für 2022 einen Wert, der über dem für frühere Jahre liegt – 2022: 5,21; 2020: 3,56; 2018: 4,61; 2014: 4,51; 2012: 3,66; 2010: 3,73; 2008: 3,84.

schnittliche Renteneintrittsalter mit 64,4 Jahren ungefähr wieder dem Wert von 1970 (Statista, 2024g). Eine quadratische Prognoseschätzung für den Zeitraum 2009 bis 2022 (Abbildung 2k) offenbart einen klaren Anstieg des Renteneintrittsalters bis 2019, um danach bis 2021 wieder leicht abzufallen.

Wird die durchschnittliche Wochenarbeitszeit pro Jahr auf das durchschnittliche Renteneintrittsalter für den verfügbaren Zeitraum 2009 bis 2022 regressiert, so zeigt sich ein signifikant negativer linearer Zusammenhang. Die Hypothese, dass verkürzte Lebensarbeitszeit, also früherer Renteneintritt, und Reduktion der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit Hand in Hand gehen, erfährt keine Bestätigung. Im Gegenteil, das Weniger an Lebensarbeitszeit wird zum Teil durch ein Mehr an Wochenarbeitszeit aufgefangen. Wieviel dabei auf Rente mit 63 oder das Verhalten von Frugalisten zurückzuführen ist, lässt sich daraus nicht ablesen.

Finanzielle Anreize – Lohn, Krankengeld, Wohngeld und Bürgergeld

Ein interessantes Bild liefern auch monetäre Indikatoren des Arbeitsmarktes. Der *Nominal- und Reallohnindex* verläuft zyklisch zur Inflationsentwicklung. Während die Bruttolöhne und Bruttogehälter kontinuierlich angestiegen sind (Abbildung 2l), unterliegen die Unternehmens- und Vermögenseinkommen deutlichen Schwankungen 1995 bis 2023 (Statistisches Bundesamt, 2024c). Zwischen Wochenarbeitszeit und durchschnittlichem Bruttolohn je Arbeitnehmer auf Jahresbasis besteht ein signifikant negativer Zusammenhang für den Zeitraum 2009 bis 2022. Der Korrelationskoeffizient ist -0,98. Die *Mindestlohnentwicklung* 2015 bis 2025 ist in Sprüngen verlaufen. Der Mindestlohn stieg von 8,50 Euro im Jahr 2015 auf 12,82 Euro im Jahr 2025.

Die Ausgaben für *Krankengeld* sind bis heute durchgängig gestiegen (Abbildung 2m). Für 2022 gegenüber 2006 zeigt sich ein Anstieg um 214 % (2006: 5,71 Mrd. Euro; 2022: 17,95 Mrd. Euro). Die Ausgaben für *Wohngeld* waren zunächst rückläufig und sind ab 2015 gestiegen (Abbildung 2n). Sie beliefen sich 2005 in Deutschland auf 1.234,9 Mio. Euro und erreichten 2022 einen Wert von 1.825,0 Mio. Euro. Zwischen den Bundesländern offenbaren sich deutliche Unterschiede, die nicht nur auf die unterschiedliche Bevölkerungszahl und die Zahl der Gebäude zurückzuführen sind. Die Zahl der *Arbeitslosen- und Sozialhilfegeldempfänger* weist einen fallenden Verlauf auf (Abbildung 2o). Der Regelsatz für *Hartz IV* und ab 2023 für das *Bürgergeld* (Abbildung 2p) betrug 409 Euro im Jahr 2017 und ist 2022 auf 449 Euro gestiegen. Vor Einführung des Bürgergeldes waren die prozentualen jährlichen Stei-

gerungsraten moderat (0,7 % bis 3,2 %). Demgegenüber sind dies 11,8 % 2023 und 12,2 % 2024 (Statista, 2024h).

Einordnung der empirischen Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Die wöchentliche Arbeitszeit ist seit Beginn des Jahrtausends zurückgegangen. Daraus folgt eine geringere Produktions- und Dienstleistungstätigkeit, wenn diese nicht durch höhere Produktivität kompensiert wird. In den meisten Jahren ist lediglich ein geringer Anstieg zu verzeichnen und in den gesamtwirtschaftlichen Krisenjahren in Deutschland sogar ein Rückgang. Produktivitätssteigerungen sind kurzfristig, wie die letzten Jahre zeigen, nur im begrenzten Maße zu erwarten.

Für die letzten Jahre zeigt sich ein Rückgang bei der internationalen Konkurrenzfähigkeit. Managementfehler und eine geringe Investitionstätigkeit können dafür mitverantwortlich sein, aber um eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kommt die deutsche Wirtschaft nicht herum. Die Rente mit 63 sollte in der bestehenden Form abgeschafft werden. Das Renteneintrittsalter sollte variabel sein und sich an der durchschnittlichen Lebenserwartung der unterschiedlichen Berufe orientieren.

Die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte kann nur als ergänzende Strategie verfolgt werden. Ist sie doch mit erheblichen Kosten vor allem auch beim Familiennachzug (Ausgaben für Kindertagesstätten, Schulen und Wohnungsbau) und mit Unsicherheiten verbunden. Im In- und Ausland erworbene Qualifikationen sind häufig nur begrenzt vergleichbar. Gegenüber der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitskräfte hat die Anwerbung von Migranten jedoch im Allgemeinen den Vorteil, dass sich die Altersstruktur verbessert.

Im Aus- und Weiterbildungsbereich lassen sich Verbesserungen erzielen. Die Abbruchquote der beruflichen Ausbildung könnte durch eine umfassendere Informationspolitik vor Beginn der Ausbildung und Vorpraktika reduziert werden. Der starke Anstieg an Krankheitstagen in den letzten Jahren wird unterschiedlich erklärt und muss mit Sorge betrachtet werden. Einerseits wird argumentiert, dass Stress im Erwerbsleben und andere Arbeitsbelastungen gestiegen sind, verbunden mit einer zunehmenden Gesundheitsgefährdung. Auch Führungskräfte berichten von psychischen Belastungen oder erkennen oft nicht, wann sie überlastet sind (Beeger, 2024). Andererseits ist zu betonen, dass die Beschäftigten heute mehr Wert auf eine Work-Life-Balance legen und dass daraus ein geringerer Arbeitseinsatz folgen kann, der vielleicht mit einem schnelleren und gestiegenen Krankheitsempfinden assoziiert ist.

In letzter Zeit finden sich vereinzelt unternehmensseitige Maßnahmen, mit denen versucht wird, die Krankheitsquote durch unangemeldete Krankheitskontrollen zu Hause zu senken, so beim Tesla-Werk in Grünheide. Ein Verlust an gegenseitigem Vertrauen kann damit verbunden sein. Wenn sich aus diesen Besuchen Erkenntnisse gewinnen lassen, bleibt offen, welche Konsequenzen daraus zu ziehen sind. Vergleichbare Angaben aus anderen Bereichen wären notwendig. Ist der Krankenstand bei Tesla z. B. höher als in Betrieben der gleichen Branche, im gleichen Bundesland, im gleichen Jahr?

Während bei der Zahl der Wohngeldempfänger keine systematischen Veränderungen erkennbar sind, hat der Übergang von Hartz IV zum Bürgergeld zu einem deutlichen Anstieg der Empfängerzahl und des Regelsatzes geführt. Im Zuge dieser Entwicklung ist auch der Anstieg des Mindestlohnes zu sehen. Die Ampelregierung hatte für 2022 außerplanmäßig eine Anhebung auf 12 Euro festgelegt. Damit liegt die Erhöhung eindeutig über der Tariflohn- und Preisentwicklung (Börschlein et al., 2023). Bundeskanzler Scholz und Arbeitsminister Heil haben für die nächste anstehende Erhöhung einen Mindestlohn von 15 Euro gefordert, die auch über den Vorstellungen der Mindestlohnkommission liegen dürfte. Vor diesem Hintergrund ist zu befürchten, dass eine Bürgergeld-Mindestlohn-Spirale in Gang gesetzt wird, die real weder den Mindestlohn- noch den Bürgergeldempfängern hilft, wenn durch Überwälzung, verbunden mit steigendem Konsum und höherer Inflation, die Nominalvorteile real vollständig aufgezehrt oder gar überkompensiert werden. Wenn die Arbeitnehmer die Lohnvorteile durch vermehrtes Sparen und vermindertes Arbeitsangebot für sich nutzen (Substitutionseffekt) – wie gegenwärtig, insbesondere bei besser Verdienenden, zu beobachten ist –, dann verstärkt sich der Arbeitskräftemangel. Umgekehrt kann der steigende Lohn aber auch Anreiz zu einer Erhöhung der Arbeitszeit sein (Einkommenseffekt). Die Empirie zeigt, dass im Laufe der Jahre die Gesamtarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte bei steigenden Löhnen rückläufig war. Das heißt, der Substitutionseffekt kommt auf aggregierter, gesamtwirtschaftlicher Ebene zum Tragen. Dagegen macht sich der Einkommenseffekt bei Teilzeitbeschäftigten bemerkbar. Welcher Effekt überwiegt, hängt letztlich von den durchschnittlichen individuellen Erwartungen ab.

Zu unterscheiden ist zwischen kurz- und langfristigen Überlegungen, die sowohl für Einkommens- als auch für Arbeitsangebotsüberlegungen eine Rolle spielen. Soll die Arbeitszeit eher auf Wochen- oder eher auf Lebensarbeitszeitbasis angepasst werden? Im letzteren Fall kommt das gewünschte Renteneintrittsalter ins Spiel. Es kann nicht von homogenen Verhaltensmustern ausgegangen

werden. Vielmehr sind Präferenzen für alternative Zeitverwendung, vergangene Berufserfahrungen und gruppen-spezifische Persönlichkeitsmerkmale von Bedeutung.

In den letzten Jahren ist durch strengere Aufzeichnungspflichten staatlicherseits versucht worden, genauere betriebliche Informationen zu gewinnen, um auf diesem Weg mehr Gerechtigkeit zu erzielen und um Missbrauch zu verhindern. Dabei wurden jedoch Aufwand und Ertrag nur unzureichend einander gegenüber gestellt. Es ist zwar klar, dass es für jede Maßnahme, für jeden Änderungsvorschlag Pro- und Contra-Argumente gibt. Abzuwägen ist, wie wichtig eine Maßnahme im Vergleich zu anderen zu bewerten ist, wer betroffen ist, wie groß Primär- und Sekundäreffekte sind, wie die Gesamteffekte aussehen. Danach sollte sich Sozialpolitik wieder auf die wirklich Bedürftigen beschränken. Das Fördern muss aber gleichzeitig an ein Fordern mit Blick auf einen höheren Arbeitseinsatz geknüpft sein.

Der Mittelstand sollte die Vorsorge seiner sozialen Absicherung dagegen selbst bewältigen, aber steuerlich entlastet und nicht mit bürokratischem Aufwand belastet werden. Der Wegfall von bürokratischen Regeln darf jedoch nicht dazu führen, dass Betrug erleichtert wird. Angemessene Strafen, wenn bei gelegentlich durchgeführten staatlichen Kontrollen ungesetzliches Verhalten festgestellt wird, können dem entgegenwirken.

Selbstständige könnten durchaus mit höheren Steuern belastet werden, wenn ihre Gewinne über den branchenüblichen und international vergleichbaren Werten liegen und sie ihr Einkommen nicht für inländische Investitionen verwenden. Belastungen von besser Verdienenden, unselbständig Beschäftigten dürfen für sie keinen Anreiz bieten, ihr Arbeitsangebot zu reduzieren. Oder anders ausgedrückt, wer bereit ist, länger zu arbeiten, der könnte von Belastungen ausgenommen werden.

Vieles zielt auf eine höhere gesamtwirtschaftliche Arbeitsproduktivität, die im Sinne von Boppart et al. (2024) von der Verteilung der Arbeit abhängt. Danach kann es sowohl sinnvoll sein, dass Personen mit geringer Produktivität am meisten arbeiten, als auch, dass die Produktivsten mehr als andere arbeiten müssten. Wenn im zweiten Fall die Arbeitsstunden-Lohn-Elastizität hoch ist, resultiert aus Lohnsteigerungen wirtschaftlich ein positiver Gesamteffekt.

Auf die Tarifpartner und die nächste Bundesregierung kommen gewaltige Aufgaben zu. Es muss eine Balance zwischen ökonomischer Notwendigkeit und gesellschaftlicher Akzeptanz gefunden werden. Die Grundidee der Ampelregierung war, diesen beiden Zielen unter Berück-

sichtigung von Klimaschutz-Aspekten gerecht zu werden. Sie ist aber gescheitert, weil die drei Partner keine tragfähigen Kompromisse gefunden haben, sondern den Eigeninteressen Priorität eingeräumt haben. Verständlich ist ein solches Verhalten, weil Entscheidungen zunehmend schwieriger geworden sind, weil eine zunehmende Disparität beim Verhalten der Wirtschaftssubjekte zu beobachten ist, weil Wirkungsmechanismen komplexer und damit weniger durchschaubar geworden sind.

Literatur

- Abbate, P. (2023). *Fachkräftemigrationsmonitor, Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte*. Bertelsmann Stiftung.
- Backmann, J. & Hoch, F. (2024). *Mehr Zufriedenheit mit weniger Arbeit – Studien-Ergebnisse zum Vier-Tage-Pilotprojekt*.
- Beeger, B. (2024, 26. September). „Führungskräfte erkennen oft nicht, wann sie überlastet sind“ (Interview mit Karriereberaterin Sabine Voteler). *Faz.net – Beruf und Chance*.
- Böckerman, P., Bryson, A., Ilmakunnas, I. & Ilmakunnas, P. (2024). Does High Involvement Management Make You Work Longer? Insights from Linked Survey and Register Data. *IZA Discussion Paper*, 16827.
- Börschlein, E. B., Bossler, M., Fitzenberger, B. & Popp, M. (2023, 11. Dezember). Mit der Erhöhung auf 12 Euro liegt die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns über der Tariflohn- und Preisentwicklung. *IAB-Forum*.
- Borchart, D., Ebener, M., Tiede, R., Garthe, N. & Hasselhorn, H. M. (2021, Juni). *Ältere Beschäftigte im Unternehmen halten? Impulse für Führungskräfte*. Universität Wuppertal, Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und Demographie Netzwerk e. V. (ddn).
- Boppart, T., Krusell, P. & Olsson, J. (2024). Who should work how much?
- Diemand, S., Kühne, A. S. & Theurer, M. (2024, 30. Januar). Wie Deutschland Arbeitskräfte stilllegt. *Faz.net*.
- Enste, Dominik H., Werdning, M., Hensen, J. (2023). *Lebensarbeitszeit im internationalen Vergleich. Die Bedeutung der Silver Worker für die Fachkräftesicherung*. Studie Nr. 38. Roman Herzog Institut e.V.
- Hammermann, A., Schmidt, J. & Stettes, O. (2022). *Fluktuation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. IW-Analysen*. Institut der deutschen Wirtschaft.
- Hansen, N. (2024, 1. Februar). *Stand der Forschung. Gesünder und produktiver dank Viertagewoche*. Tagesschau.de.
- Hübler, O. (2024). *Bürgerbeteiligung in Deutschland – Wer beteiligt sich wofür mit welchen Auswirkungen*. ASTA Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Archiv.
- IW Medien / iwd. (2023, 28. März). *Ältere Beschäftigte bleiben länger im Berufsleben*. Institut der deutschen Wirtschaft.
- IW Medien / iwd. (2024a). *Arbeitszeit: Was sich Beschäftigte wünschen*. Sozio-ökonomisches Panel. Institut der deutschen Wirtschaft.
- IW Medien / iwd. (2024b, 29. April). *Wer im Alter arbeitet, ist zufriedener*. Institut der deutschen Wirtschaft.
- Kim, B. H. (2024, 24. Juli). *Chef sein – nein, danke*. ARD-Finanzredaktion. Tagesschau.de.
- Kühne, A. S. (2024, 9. September). Jobs für Ältere: „Der Hammer fällt bei 55“. *Faz.net*.
- Kunze, L. (2024). *Teilzeit verliert, Zeitsouveränität gewinnt: Beschäftigte wollen flexible Arbeitszeiten*. Bertelsmann Stiftung.
- Lott, Y. & Windscheid, E. (2023). 4-Tage-Woche – Vorteile für Beschäftigte und betriebliche Voraussetzungen für verkürzte Arbeitszeiten. *Policy Brief*, WSI 5/2023.
- o. V. (2024, 26. Februar). *Deutschlands erschöpfte Führungskräfte. Zeitung für kommunale Wirtschaft*.
- Pennekamp, J. & Welter, P. (2024, 29. Mai). Nicola Fuchs-Schündeln: „Nicht nur die Generation Z will weniger arbeiten.“ *Faz.net*.
- Röse, C. (2024, 28. August). *Sparsen statt ausgeben. Rente mit 40 – das Lebenskonzept der „Frugalisten“*. ARD-Finanzredaktion. Tagesschau.de.
- Statistisches Bundesamt. (2023/2022). *GENESIS-Online Datenbank*. Fachserie 18, Reihe 1.5.
- Statistisches Bundesamt. (2024a). *Genommene Urlaubstage*. Basierend auf Daten der IAB-Arbeitsvolumenrechnung.
- Statistisches Bundesamt. (2024b). *Berufsbildungsstatistik 2023*.
- Statistisches Bundesamt (2024c). *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandproduktberechnung, Detaillierte Jahresergebnisse 2023*. Fachserie 18, Reihe 1.4.
- Statistisches Bundesamt (2024d). *Krankenstand*. Basierend auf Daten der IAB-Arbeitsvolumenrechnung.
- Statistisches Bundesamt. (2025). *Qualität der Arbeit: Genommene Urlaubstage*.
- Statista. (2024a, 18. Juli). *Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland nach Geschlecht bis 2023*. Statista Research Department.
- Statista. (2024b, 20. Juni). *Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Ländern der Europäischen Union (EU-27) im Jahr 2023*. Statista Research Department.
- Statista. (2024c). *Durchschnittliche jährliche Arbeitszeit pro Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeit) in Deutschland von 2001 bis 2023*. Basierend auf Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Statista. (2024d, 13. Mai). *Anzahl der beweglichen und unbeweglichen gesetzlichen Feiertage in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2024* (Erhebung durch DGB). Statista Research Department.
- Statista. (2024e). *Durchschnittliche Anzahl der Urlaubstage und der gesetzlichen Feiertage in Europa im Jahr 2022*. Basierend auf Daten von Eurofound (Network of European Correspondents, EurWORK).
- Statista. (2024f). *Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund psychischer Erkrankungen in Deutschland nach Geschlecht in den Jahren 1997 bis 2023*. Basierend auf Daten der DAK.
- Statista. (2024g). *Entwicklung des durchschnittlichen Renteneintrittsalters in Deutschland in den Jahren von 1960 bis 2023*. Basierend auf Daten der Deutschen Rentenversicherung.
- Statista. (2024h). *Höhe des monatlichen Hartz IV-Regelsatzes bzw. des Bürgergelds in Deutschland von 2005 bis 2024*. Basierend auf Daten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- Stepstone (2024, 10. September). *Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz betrifft 1 von 4 Personen über 50*.
- Tagesschau. (2024, 18. April). *So viele Stunden arbeiten die Deutschen*. Tagesschau.de.
- Tobsch, V., Matiaske, W., Holst, E., Schmidt, T. & Seifert, H. (2018). *Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt*. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research.
- Wacket, J. (2024, 19. September). *Trotz Fachkräftemangel: Warum Ältere es am Arbeitsmarkt oft schwer haben*. Tagesschau.de.

Title: Working Time and Working Environment – Indicators, Developments and Evaluation

Abstract: The demand for a work-life balance and the noticeable labour shortage have intensified the public debate on changes to working hours. Can society afford a general reduction in working hours or are longer working hours necessary? The assessment should not be based solely on the agreed reduction or extension of weekly working hours. The effective working time effects of various measures must be analysed. Possible adjustments for changes result from an analysis of the effects on work intensity and the number of employees. Changes in sick leave and the number of vacation days as well as adjustments in full-time and part-time employment are significant, as is the case with the effective retirement age.