

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver

Research Report

Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten:
Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der
BAuA-Arbeitszeiterhebungen

IW-Report, No. 28/2025

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2025) : Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten: Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen, IW-Report, No. 28/2025, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/319653>

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.



Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten

Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen

Andrea Hammermann / Oliver Stettes

Köln, 15.06.2025

IW-Report 28/25

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte



Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.

Postfach 10 19 42

50459 Köln

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

Twitter

[@iw_koeln](https://twitter.com/iw_koeln)

LinkedIn

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

Instagram

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

Autoren

Dr. Andrea Hammermann

Senior Economist für Personalökonomik

hammermann@iwkoeln.de

0221 – 4981-314

Dr. Oliver Stettes

Leiter des Themenclusters

Arbeitswelt und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Alle Studien finden Sie unter

www.iwkoeln.de

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

Stand:

Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einführende Bemerkungen.....	5
2 Datenbasis und methodischer Ansatz	7
3 Wer verkürzt Ruhezeiten, wer arbeitet sehr lange?.....	9
3.1 Ruhezeitverkürzungen.....	9
3.2 (Über)lange Arbeitszeiten pro Tag	14
4 Auswirkungen auf Erleben des Arbeitsverhältnisses.....	17
4.1 Zufriedenheit und Wechselgedanken von Bürobeschäftigten.....	17
4.2 Überforderungsgefühl	21
4.3 Körperliche und emotionale Erschöpfung.....	25
4.4 Einschätzung Arbeitsfähigkeit	30
5 Längsschnittbetrachtung	32
6 Arbeitsmarktpolitische Implikationen.....	35
7 Abstract.....	37
Tabellenverzeichnis.....	38
Abbildungsverzeichnis.....	39
Anhang	40

JEL-Klassifikation

J22 – Zeitallokation und Arbeitsangebot

J28 – Sicherheit; Arbeitszufriedenheit und diesbezügliche Regierungspolitik

J88– Arbeitsrichtlinien: national und international: Regierungspolitik

Zusammenfassung

Im Koalitionsvertrag der 21. Legislaturperiode planen die Regierungsparteien CDU, CSU und SPD mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Dabei geht es mit dem geplanten Wechsel von einer Tages- hin zur Wochenhöchstleistungszeit nicht um eine Ausweitung und damit den Eingriff in vertragliche und tarifliche Arbeitszeiten, sondern um die Erweiterung des zeitlichen Rahmens, innerhalb dessen die wöchentliche Arbeitszeit im gegenseitigen Einvernehmen verteilt werden kann. Obwohl sich der Wandel hin zu flexiblerer Arbeitszeitgestaltung bereits seit Längerem in der Praxis vollzieht, waren die vorherigen beiden Regierungen trotz geäußertem Reformwillen letztlich mit pauschalem Verweis auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu zögerlich, um das Arbeitszeitgesetz anzupassen.

Die Analyse basiert auf den Daten der Arbeitszeiterhebungen 2017, 2019 und 2021 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und zeigt, dass für Bürobeschäftigte Flexibilisierungsspielräume bei Ruhezeiten und täglicher Höchstleistungszeit existieren, ohne zusätzliche gesundheitliche Risiken hervorzurufen. Bislang sind nur bei einem kleinen Anteil der Beschäftigten kürzere Ruhezeiten und sehr lange tägliche Arbeitszeiten zu beobachten. Beim Gros der Beschäftigten, 2021 sind dies 86 Prozent (2017: 85 Prozent, 2019: 83 Prozent), liegen zwischen dem Ende und erneuten Beginn ihrer Arbeit elf Stunden und mehr. Ein Trend zu häufigeren Ruhezeitverkürzungen lässt sich nicht erkennen. Für nahezu die Hälfte der Bürobeschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten kommt dies nur maximal einmal im Monat vor. Eine tägliche Arbeitszeit, die mehr als zehn Stunden beträgt, betraf 2021 gerade einmal knapp 7 Prozent der Bürobeschäftigten (2017: 7 Prozent, 2019: 6 Prozent). Die tägliche Arbeitszeit wird näherungsweise über den Zeitraum zwischen Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit bestimmt, abzüglich einer angenommenen pauschalen Pausenzeit.

Verkürzte Ruhezeiten stehen einerseits in einem signifikanten Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen wie Erreichbarkeitserwartungen und Termin- und Leistungsdruck. Andererseits korrelieren sie auch mit Betreuungspflichten der Beschäftigten beziehungsweise Arbeitszeitunterbrechungen, um private Angelegenheiten zu erledigen. Sehr lange Tagesarbeitszeiten weisen Beschäftigte unter anderem dann auf, wenn die Dauer der Tagesarbeitszeit und die Anzahl der Arbeitstage pro Woche schwanken.

Für das jüngste verfügbare Erhebungsjahr 2021 sind bei sehr langen Tagesarbeitszeiten keine systematischen negativen Auffälligkeiten im Arbeitserleben (z. B. mit Blick auf die Arbeitszufriedenheit, Erschöpfung oder Arbeitsfähigkeit) von Bürobeschäftigten zu beobachten. Das gilt auch für Ruhezeitverkürzungen, die mit einer privat motivierten Unterbrechung der beruflichen Tätigkeiten im Laufe des regulären Arbeitstages und dem abendlichen Nachholen der Arbeit einhergehen. Die Längsschnittanalyse signalisiert zudem, dass die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit auf potenziell mehr als zehn Stunden und häufigere verkürzte Ruhezeiten sich nicht negativ auf den selbst eingeschätzten allgemeinen Gesundheitszustand der Bürobeschäftigten oder die Anzahl ihrer krankheitsbedingten Ausfalltage auswirkt.

Die empirischen Auswertungen weisen allerdings auch auf die besondere Bedeutung der Arbeitskultur hin. Dabei sind zum einen die Führungskräfte in der Verantwortung, einem Gefühl permanenter Erreichbarkeitsanforderung entgegenzuwirken. Aber auch die Beschäftigten sind mitverantwortlich für einen gesundheitsbewussten und effizienten Umgang mit ihren eigenen zeitlichen Ressourcen sowie denen der anderen Teammitglieder.

1 Einführende Bemerkungen

Die neue Regierung aus CDU, CSU und SPD plant in ihrem Koalitionsvertrag mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeiten im Einklang mit der europäischen Arbeitszeitrichtlinie. Anstatt einer täglichen Höchst-arbeitszeit soll im Dialog mit den Sozialpartnern die Möglichkeit einer wöchentlichen Höchst-arbeitszeit geschaffen werden. Die geltende Ruhezeitregelung will die Regierung laut Koalitionsvertrag beibehalten (Koalitionsvertrag 2025, 18). Damit beabsichtigt die Regierung von Friedrich Merz zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und gleichzeitig die hohen Standards im Arbeitsschutz zu wahren.

Mit ihrem Vorhaben zur Prüfung des Arbeitszeitgesetzes reagiert die Politik auf die sich bereits spürbar veränderte Arbeitsrealität vieler Beschäftigter in Deutschland. Für eine Folgeabschätzung der zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung ist es sinnvoll, den Flexibilitätsbegriff differenzierter zu betrachten. Grob kann zwischen Arbeitszeitmerkmalen unterschieden werden, die den Beschäftigten mehr Handlungsspielräume in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen (Flexibilitätsmöglichkeiten) und solchen, die Arbeitszeiten bedarfsge-rechter an sich ändernde Auftragslagen oder betriebliche Abläufe anpassen (Flexibilitätsanforderungen). Während sich die Verbreitung von Bereitschaftsdiensten, die Erreichbarkeit im Privatleben oder die Planbarkeit von Arbeitszeiten für Beschäftigte in den letzten Jahren wenig verändert haben oder gar rückläufig waren, sind die Möglichkeiten von Beschäftigten, ihre Arbeits- und Erholzeiten selbstbestimmter zu gestalten, in den letzten Jahren spürbar gestiegen (Nold et al., 2024).

Mehr Flexibilitätsmöglichkeiten der Beschäftigten gehen in wissenschaftlichen Untersuchungen häufig mit positiven Effekten auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder Gesundheit einher; die größeren Flexibilitätsanforderungen für Beschäftigte bedeuten häufig jedoch ein stärkeres Stresserleben (Amlinger-Chatterjee/Wöhrmann, 2017; Nold et al., 2024). Backhaus und Lott (2025) sehen hingegen auch in der Arbeitszeitfragmentierung, als Unterbrechung der Arbeit aus privaten Gründen, ein Risiko für die Beschäftigten. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung finden die Autoren einen positiven Zusammenhang zwischen fragmentierten Arbeitszeiten und häufigerem Zeit- und Leistungsdruck sowie einer geringeren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ergebnisse werden als Ausdruck gestiegener Rollenkonflikte interpretiert, die sich durch den häufigeren Wechsel beruflich und privater Rollen ergeben können. Aufgrund der Querschnittsbetrachtung könnte allerdings der dargestellte Wirkungszusammenhang auch umgekehrt bestehen, also dass Beschäftigte, die zeitliche Konflikte zwischen ihrem Privat- und Berufsleben haben, eher ihre Arbeitszeiten für private Belange unterbrechen. Chen et al. (2009) führen aus, dass das Erleben von Beruf-Familienkonflikte besonders dann aufkommen, wenn die Beschäftigten eine starke Präferenz zur Segmentierung beider Lebensbereiche haben, dies aber aus bestimmten Gründen nicht erfüllen können. Beschäftigte mit einer starken Integrationspräferenz von Beruf- und Privatleben hingegen empfinden die Ausübung mehrerer Rollen häufiger als kognitive und emotionale Bereicherung (positive Spill-over-Effekte).

Längsschnittbetrachtungen zur Auswirkung flexibler Arbeitszeiten finden sich in der Literatur vergleichsweise selten. Lott und Chung (2016) betrachten auf Basis des Sozio-oekonomischen (SOEP) Panels den Lohneffekt eines Wechsels in flexible Arbeitszeiten für Männer und Frauen. Ihr Ergebnis zeigt, dass Männer und Frauen ihre Arbeitszeit jeweils durch mehr Überstunden ausdehnen, Männer davon aber stärker durch Lohnzuwächse profitieren. Daraus folgern die Autoren, dass Frauen möglicherweise sogar bereit sind, für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch flexible Arbeitszeiten auf mehr Lohn zu verzichten, während Männer die Zeitflexibilität stärker zugunsten ihres beruflichen Engagements einsetzen. Krug et al. (2019)

untersuchen ebenfalls auf Basis des SOEP den Einfluss von veränderten Arbeitszeitmodellen auf die Gesundheit und Fehltag der Beschäftigten. Die Effekte sind eher gering.

Zum einen spielt in der Betrachtung flexibler Arbeitszeiten die Sorge um eine Ausweitung der tatsächlichen Arbeitszeit eine große Rolle. Besonders lange Arbeitszeiten bergen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen und erhöhen das Unfallrisiko (für einen Überblick der Studienlage s. Backhaus et al. 2023), allerdings finden sich unterschiedliche Definitionen langer Arbeitszeiten in der Literatur. Der Zusammenhang zwischen Erschöpfungsrisiken und der Arbeitszeit wird zudem durch tätigkeitsbezogene und teils kompensierende Arbeitsplatzmerkmale moderiert und unterliegt starken Selektionseffekten bestimmter Beschäftigtengruppen (Hammermann, 2025).

Zum anderen sehen Kritiker flexibler Arbeitszeiten auch ohne eine Ausweitung von Arbeitszeiten die zusammenhängende Erholungszeit in Form der elfstündigen Ruhezeit in Gefahr (Backhaus et al., 2019). Die geltende Ruhezeit wird als wichtiges Instrument des Arbeitsschutzes betrachtet, da eine Verkürzung die Schlafdauer und -qualität beeinflussen kann und die Erholungszeit vor dem nächsten Arbeitsbeginn verkürzt (Backhaus et al., 2023). Bereits heute erleben viele Beschäftigte Unterbrechungen ihrer Ruhezeit, allerdings vor allem Beschäftigte, die großen Freiraum in der Arbeitsgestaltung genießen (Hammermann/Stettes, 2017). Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Erholungserfahrung während der Freizeit nicht für alle Beschäftigtengruppen mit unterschiedlicher familiärer Situation und einem unterschiedlichen Freizeitverhalten gleich ausfallen (können). So findet eine Studie von Brauner et al. (2019), dass Männer und Ältere deutlich häufiger in ihrer Freizeit entspannen können.

Bei der Diskussion um eine potenzielle Flexibilisierung von Ruhezeiten und täglicher Höchstarbeitszeit läuft man unter Umständen Gefahr, der Heterogenität der Arbeitsbedingungen und Beschäftigten nicht gerecht zu werden. Offen ist auch, ob vermeintliche Gesundheits- und Unfallrisiken für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen beeinflusst werden, wenn sich der derzeit geltende Rechtsrahmen für Ruhezeiten und täglicher Höchstarbeitszeit ändern würde. Vor diesem Hintergrund beschränkt sich die nachfolgende Analyse auf die Gruppe der Bürobeschäftigten. Dies hat den Vorteil, dass Unfallrisiken am Arbeitsplatz, die mit erheblichen negativen gesundheitlichen Folgen einhergehen können, bei dieser Gruppe eine untergeordnete Rolle spielen. Dies gilt insbesondere dann, wenn potenzielle Abweichungen bei Ruhezeiten und täglicher Arbeitszeit am heimischen Arbeitsplatz erfolgen.

Die Studie gliedert sich daher wie folgt. Abschnitt 2 beschreibt die Datenquelle und die ausgewählte Stichprobe und gibt einen Überblick über die Verbreitung kürzerer Ruhezeiten und die potenziell unterschiedlich langen täglichen Arbeitszeiten. Im Abschnitt 3 erfolgt eine multivariate Prüfung, welche Beschäftigte eher dazu neigen, die Ruhezeiten zu verkürzen und potenziell sehr lange an einem Arbeitstag arbeiten. Abschnitt 4 untersucht, welche Auswirkungen beides auf das Erleben am Arbeitsplatz hat und gibt Hinweise, ob und unter welchen Vorzeichen aus beiden Arbeitszeitarrangements ein mittel- bis langfristig potenzielles (Gesundheits-)Risiko erwachsen könnte. Die empirischen Schätzungen basieren auf einer Querschnittsbetrachtung für das Erhebungsjahr 2021. Aus diesem Grund wird im Abschnitt 5 eine Längsschnittbetrachtung ergänzt und geprüft, ob vormals unterlassene Verkürzungen bei den Ruhezeiten und ein Wechsel in eine tägliche Arbeitszeit von potenziell mehr als zehn Stunden mit einer Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes oder einer Erhöhung der krankheitsbedingten Fehltag verbunden sind.

2 Datenbasis und methodischer Ansatz

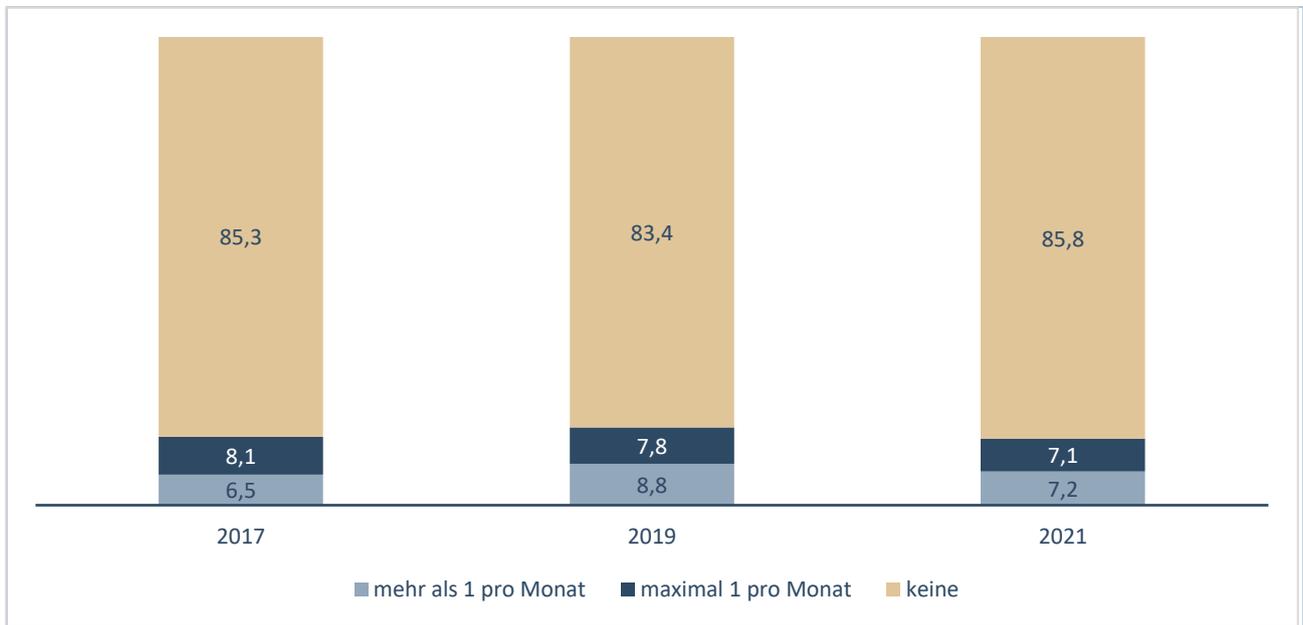
Um die potenziellen Auswirkungen von Ruhezeitunterbrechungen und (sehr) langen Arbeitstagen auf die Beschäftigten analysieren zu können, wird auf die faktisch anonymisierten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2017 Version 2 (doi: 10.48697/baua.azb17.suf.2), 2019 Version 2 (doi: 10.48697/baua.azb19.suf.2) und 2021 Version 1 (doi: 10.48697/baua.azb21.suf.1) zurückgegriffen. 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., 2022a, 6 f.; Pattloch et al., 2022b, 7; 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. Die Anzahl der Befragten liegt in den Wellen 2017 und 2019 bei rund 10.500 und in der Welle 2021 bei über 20.000 Personen.

Für die vorliegende Untersuchung wird die Stichprobe auf abhängig Beschäftigte beschränkt, die auf einem Büroarbeitsplatz tätig sind, mit dem Arbeitgeber Homeoffice oder „Telearbeit“ (nicht im Sinne der Arbeitsstättenverordnung) vereinbart haben oder ohne eine solche offizielle Vereinbarung gleichwohl im Homeoffice arbeiten. Zusätzlich werden Beschäftigte in Schichtarbeit und solche aus Betrieben ausgeschlossen, die in den Ausnahmereich des § 5 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes fallen könnten (z. B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Gaststätten/Hotels, Verkehrsbetriebe). Auch Beschäftigte mit überlangen Wochenarbeitszeiten, das heißt mehr als 48 Arbeitsstunden pro Woche, werden im Folgenden ausgeklammert. Bei diesen handelt es sich um eine kleine spezifische Beschäftigtengruppe, die nicht stellvertretend für das Gros der Bürobeschäftigten stehen kann (Hammermann, 2025). Zudem können auf diese Weise Verzerrungen bei den empirischen Befunden verkleinert werden, die auf überlange Wochenarbeitszeiten zurückzuführen sind. Dadurch reduzieren sich die Stichprobenumfänge auf bis zu 3.835 Beschäftigte für die Welle 2017, 3.776 für die Welle 2019 und 8.696 für die Welle 2021. Dabei ist zu beachten, dass rund jeder elfte bis zwölfte dieser Beschäftigten Bereitschaftsdienst leistet, Rufbereitschaft hat oder auf Abruf arbeitet.

Mit Blick auf Ruhezeitunterbrechungen werden drei Gruppen gebildet, und zwar in Abhängigkeit davon, wie häufig von Ruhezeitunterbrechungen berichtet wird (keine, maximal eine Ruhezeitunterbrechung pro Monat, mehr als eine Ruhezeitunterbrechung pro Monat). In einem Robustheitscheck wird die Schwelle auf maximal zwei beziehungsweise mehr als zwei Ruhezeitunterbrechungen pro Monat festgelegt. Abbildung 2-1 zeigt, dass das Bild für alle drei Erhebungszeitpunkte im Grunde einheitlich ist. Bei ungefähr einem von sechs oder sieben Bürobeschäftigten liegen zumindest hin und wieder einmal weniger als elf Stunden zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages. Das kommt aber ungefähr in der Hälfte dieser Fälle nur maximal einmal pro Monat vor. Verwendet man hingegen die Definition für den Robustheitscheck, steigt der Anteil seltener Ruhezeitunterbrechungen (das heißt maximal zwei pro Monat) sogar auf rund zwei Drittel und mehr in jeder Welle (Anhang Abbildung A 1).

Abbildung 2-1: Häufigkeit von kürzeren Ruhezeiten¹⁾

Anteil der Beschäftigten mit kürzeren Ruhezeiten in Prozent – 2017, 2019 und 2021



1) zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages liegen nach Aussagen der Beschäftigten weniger als elf Stunden.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebungen 2017; 2019; 2021; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es ist bei diesen Zahlen und auch bei den nachfolgenden Betrachtungen im Auge zu behalten, dass damit noch nicht zwingend ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz verbunden sein muss. So ist zum Beispiel offen, ob bei dieser Betrachtung auch Reisezeiten berücksichtigt werden, die zwar nach Ansicht der betroffenen Beschäftigten als Arbeitszeit wahrgenommen werden, jedoch keine Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sein müssen. Um die Lesbarkeit des Textes zu verbessern, bleiben wir aber im Folgenden bei den synonym verwendeten Begrifflichkeiten der Ruhezeitunterbrechung und verkürzten Ruhezeiten.

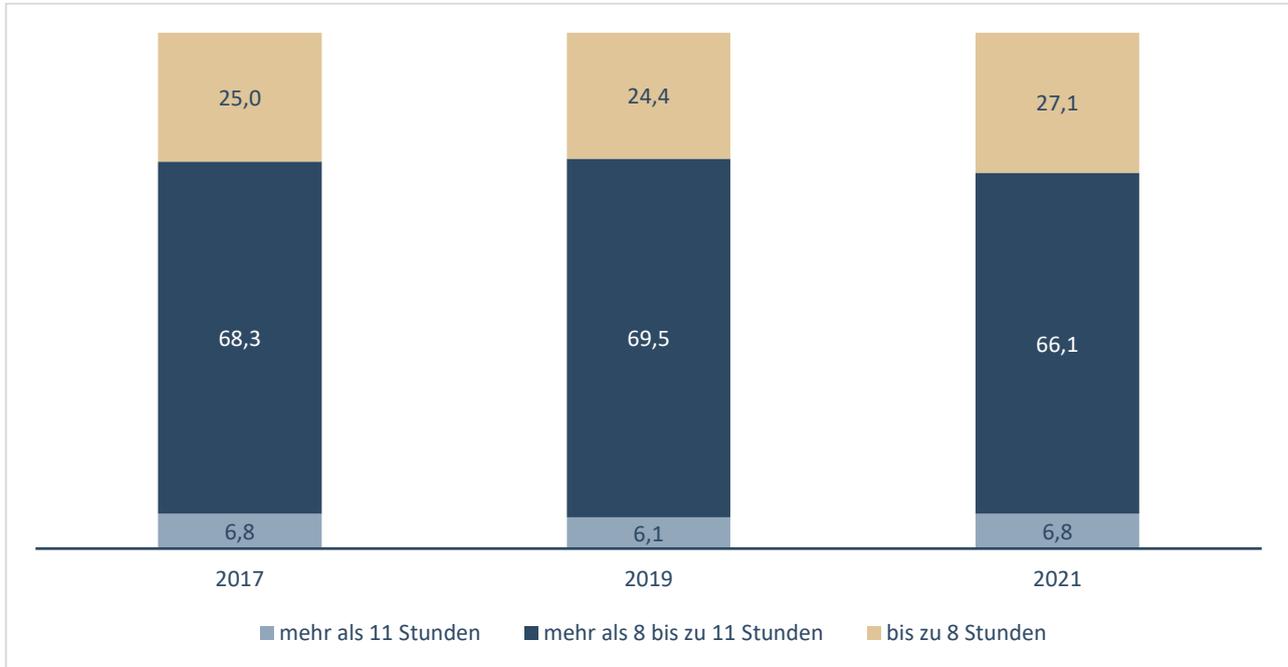
Die Länge der täglichen Arbeitszeit kann hingegen aus den Antworten nur approximiert werden. Hierfür wird auf die Angaben der Beschäftigten zurückgegriffen, zu welcher Uhrzeit sie üblicherweise jeweils ihre Arbeit beginnen und zu welcher sie diese dann beenden. Aus der Differenz beider Angaben wird eine Verweildauer am Arbeitsplatz errechnet. Da bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden mindestens 30 Minuten und von mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten Pause einzuhalten sind, werden für die drei gewählten Kategorien für die tägliche Arbeitszeit folgende Schwellenwerte definiert: eine Dauer von bis zu acht Stunden, eine Dauer von mehr als acht bis zu elf Stunden und eine Dauer von mehr als elf Stunden. In welchem zeitlichen Umfang die Pausen dabei tatsächlich genommen werden, ist offen.

Mehr als elf Stunden am Arbeitsplatz wird als Annäherung an eine tägliche Arbeitszeit interpretiert, die den Zehn-Stunden-Schwellenwert des Arbeitszeitgesetzes überschreitet. Sie kommt nur bei einer sehr kleinen Minderheit von Bürobeschäftigten vor (Abbildung 2-2). Das Gros der Beschäftigten, jeweils rund zwei Drittel, berichtet eine Dauer, aus der sich abzüglich Pausenzeiten eine tägliche Arbeitszeit zwischen rund 7,5 und zehn Stunden ableiten lässt. In einem Robustheitscheck werden die Schwellenwerte auf 8,5 beziehungsweise 10,75 Stunden am Arbeitsplatz abgewandelt. Dadurch wechseln gut 13 Prozentpunkte der Beschäftigten der

mittleren Gruppe in die untere Gruppe und gut 1 Prozentpunkt in die Gruppe mit potenziell überlangen Tagesarbeitszeiten.

Abbildung 2-2: Häufigkeit von potenziell (sehr) langer täglicher Arbeitszeit¹⁾

Anteil der Beschäftigten mit potenziell (sehr) langer täglicher Arbeitszeit in Prozent – 2017, 2019 und 2021



1) Zeitlicher Abstand zwischen der Uhrzeit, zu der die Beschäftigten üblicherweise jeweils ihre Arbeit beginnen, und der Uhrzeit, zu der sie diese üblicherweise beenden.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebungen 2017; 2019; 2021; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die nachfolgenden empirischen Schätzungen beschränken sich auf die Welle 2021, in der zum Zeitpunkt der Analyse der aktuellste verfügbare Datenstand erfasst ist.

3 Wer verkürzt Ruhezeiten, wer arbeitet sehr lange?

3.1 Ruhezeitverkürzungen

Im Folgenden wird anhand einer multinomialen logistischen Regression geschätzt, wie sich die Wahrscheinlichkeit verändert, einer der drei Gruppen anzugehören (keine, seltene, relativ häufige Ruhezeitunterbrechungen pro Monat). Bei der Interpretation der ausgewiesenen durchschnittlichen marginalen Effekte ist zu beachten, dass der Zuwachs oder die Abnahme der Wahrscheinlichkeit bei einer Gruppe, mit Veränderungen der Wahrscheinlichkeiten bei den beiden anderen Gruppen einhergeht und nicht alleine bei der Referenzgruppe der Beschäftigten, bei denen nie weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und Wiederaufnahme der Arbeit am Folgetag liegen. In diesem Sinne zeigt ein marginaler Effekt die „isolierte“ Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einer bestimmten Gruppe anzugehören, wenn sich das Merkmal der Beschäftigten verändert. Ob diese Veränderung sich auch von der Referenzgruppe unterscheidet, lässt sich aus der Ausgangsschätzung ablesen.

Sowohl Beschäftigte mit seltenen als auch solche mit häufigeren Ruhezeitunterbrechungen unterscheiden sich deutlich von Beschäftigten, bei denen nie weniger als elf Stunden zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages liegen (Tabelle 3-1). Dies gilt insbesondere für Hochqualifizierte, die berufliche Anforderungen auf dem Expertenniveau erfüllen müssen. Doch selbst bei diesen führt dies nur zu einem moderaten Verbreitungsgrad von Ruhezeitunterbrechungen. Der marginale Effekt ist mit 5,4 oder 3,2 Prozentpunkten Wahrscheinlichkeitsanstieg zwar signifikant, erscheint aber vom Umfang moderat. Denn grundsätzlich ist bei mehr als 82 Prozent der Experten zu erwarten, dass sie nie über weniger als elf Stunden zwischen dem Arbeitsende und der Wiederaufnahme am Folgetag berichten. Ferner weisen Spezialisten im Vergleich zu Beschäftigten auf Fachkräfteniveau (Referenz) signifikant häufiger maximal eine, Führungskräfte gegenüber Beschäftigten ohne Führungsverantwortung häufigere Ruhezeitunterbrechungen auf. Auch hier ist der Umfang dieser marginalen Effekte angesichts der geringen Verbreitung von Ruhezeitunterbrechungen unter Büroarbeitskräften überschaubar.

Tabelle 3-1: Grundmodell -Merkmale von Beschäftigten mit Ruhezeitverkürzungen

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Abhängige Variable: Anzahl der Ruhezeitunterbrechungen pro Monat		
	Keine	Maximal einmal	Mehr als einmal
Kinderbetreuung (Ref. kein Kind unter 18 Jahren)			
... überwiegend selbst	-0,026 (0,026)	-0,017 (0,013)	0,043 (0,024)*/++
... überwiegend jemand anderes	-0,022 (0,021)	0,002 (0,015)	0,021 (0,016)
... zu gleichen Teilen selbst / jemand anderes	-0,048 (0,024)**	0,007 (0,015)	0,041 (0,020)**/++
Pflege von anderen (ja)	-0,010 (0,013)	0,016 (0,010)	-0,007 (0,009)
Vorgesetztenposition (ja)	-0,033 (0,014)**	-0,002 (0,009)	0,036 (0,012)**/++
Anforderungsniveau (Ref. Fachkraft)			
... Helfer	0,004 (0,064)	0,016 (0,055)	-0,020 (0,037)
... Spezialisten	-0,043 (0,015)**	0,045 (0,010)***/+++	-0,002 (0,012)
... Experten	-0,085 (0,017)***	0,054 (0,011)***/+++	0,032 (0,014)**/++
Teilzeitbeschäftigung (ja)	0,025 (0,019)	0,002 (0,015)	-0,027 (0,012)**
4 oder weniger Arbeitstage pro Woche (ja)	0,023 (0,023)	-0,007 (0,018)	-0,016 (0,016)
Wechselnde Anzahl von Arbeitstagen pro Woche (ja)	-0,074 (0,027)**	0,005 (0,017)	0,069 (0,023)**/+++
Wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag (ja)	-0,055 (0,014)***	0,023 (0,010)**/++	0,032 (0,010)**/+++
Homeoffice (ja)	-0,037 (0,013)**	0,028 (0,009)**/++	0,009 (0,010)

N = 6.964. Pseudo-R² = 0,070.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (keine Ruhezeitunterbrechung) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau.

Lesehilfe: Die Wahrscheinlichkeit, mehr als einmal pro Monat die Ruhezeit zu verkürzen, steigt bei Beschäftigten um 4,3 Prozent (auf dem 10-Prozent-Niveau) signifikant an, wenn sie die Kinderbetreuung überwiegend selbst übernehmen. Diese Beschäftigten werden auch mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit der Gruppe der Beschäftigten mit mehr als einer Ruhezeitverkürzung pro Monat angehören als der Gruppe der Beschäftigten, die niemals kürzere Ruhezeiten erlebt. Ob dies gegenüber der Gruppe mit maximal einer Ruhezeitverkürzung gilt, lässt sich aus der Tabelle nicht ablesen.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Dies gilt im Folgenden ebenso für die meisten anderen Merkmalsunterschiede. So fallen Ruhezeitunterbrechungen auch häufiger an, wenn die Anzahl der täglichen Arbeitsstunden in der Regel schwankt. Dies gilt für seltene (+ 2,3 Prozentpunkte) und relativ häufige (+ 3,2 Prozentpunkte) gleichermaßen. Gelegentliche Ruhezeitunterbrechungen von maximal einmal im Monat kommen häufiger vor, wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten. Eine wechselnde Anzahl von Arbeitstagen in der Woche geht hingegen eher mit häufigeren Ruhezeitunterbrechungen einher. Wer Teilzeit arbeitet, berichtet signifikant seltener, dass zwischen Arbeitsende und Wiederaufnahme der Arbeit weniger als elf Stunden liegen. Das Gegenteil ist bei Beschäftigten zu beobachten, die Kinderbetreuungsverpflichtungen erfüllen. Die empirischen Befunde bleiben im Wesentlichen bestehen, wenn man den Schwellenwert für seltene Ruhezeitunterbrechungen auf zwei pro Monat erhöht.¹

Tabelle 3-2: Modellerweiterung 1 – Anforderungen und Ruhezeitverkürzungen

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Ruhezeitunterbrechungen pro Monat		
	keine	Maximal einmal	Mehr als einmal
Erreichbarkeit wird erwartet ¹⁾	-0,081 (0,020)***	0,040 (0,014)**/+++	0,041 (0,016)**/+++
Gelegentliche/häufige berufliche Kontaktierung im privaten Bereich ¹⁾	-0,031 (0,013)**	0,003 (0,009)	0,027 (0,011)**/+++
Gelegentliche/häufige private Kontaktierung während der Arbeit ¹⁾	-0,039 (0,013)**	0,022 (0,009)**/+++	0,017 (0,010)*/++
Bei Arbeitszeitplanung häufige Rücksichtnahme auf private Belange (ja)	0,042 (0,013)**	-0,005 (0,009)	-0,036 (0,010)***/+++
Häufig starker Termin- und Leistungsdruck (ja)	-0,055 (0,011)***	0,023 (0,008)**/+++	0,032 (0,009)***/+++

N = 6.949. Pseudo-R² = 0,1031.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (keine Ruhezeitverkürzungen) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau.

1) Ausprägungen 4 und 5 auf Skala von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

An den Merkmalsunterschieden in Tabelle 3-1 ändert sich ferner nichts, wenn man das Modell um Anforderungen oder Situationen erweitert, die in einem engen Zusammenhang mit einem zeitlich und räumlich flexiblen Arbeitsarrangement stehen sowie mit einer höheren fachlichen oder personellen Verantwortung verbunden sind. Dazu zählen Erreichbarkeitserwartungen, Störungen im privaten Bereich beziehungsweise auf der Arbeit durch Kontaktaufnahme jeweils aus der anderen Sphäre sowie eine Priorität von beruflichen Anforderungen und ein häufig als stark wahrgenommener Termin- und Leistungsdruck. Es wird deutlich, dass Ruhezeitunterbrechungen nach eigener Wahrnehmung häufiger auftreten, wenn im Arbeitsumfeld aus Sicht der Betroffenen erwartet wird, auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein (Tabelle 3-2). Zumindest bei seltenen Ruhezeitunterbrechungen geht dies allerdings nicht mit einer zumindest

¹ Auswertungsdateien auf Wunsch bei den Autoren erhältlich.

gelegentlichen tatsächlichen Kontaktaufnahme einher. Es bleibt dabei offen, von wem, – Führungskraft, Kollegen, Externe – diese Erwartungshaltung geschürt wird.

Ferner spielen die beruflichen Anforderungen eine große Rolle. Wer einen starken Termin- und Leistungsdruck verspürt, berichtet signifikant häufiger von Ruhezeitunterbrechungen. Gleiches gilt auch, wenn den beruflichen Anforderungen bei der zeitlichen Arbeitsplanung Priorität eingeräumt werden muss. Dies bedeutet aber umgekehrt, dass zeitliche Unterbrechungen von weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und erneuter Arbeitsaufnahme seltener auftreten, wenn es gelingt, private Belange bei der zeitlichen Planung aus Sicht der Beschäftigten zu berücksichtigen. Allerdings ist Letzteres keine Einbahnstraße, denn bei den Büroarbeitskräften sind Ruhezeitunterbrechungen häufiger zu beobachten, wenn sie zumindest gelegentlich während der Arbeit aus dem privaten Umfeld kontaktiert werden.

Tabelle 3-3: Modellerweiterung 2 – Gestaltungsspielräume mit Ruhezeitkürzungen

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Ruhezeitunterbrechungen pro Monat		
	Keine	Maximal einmal	Mehr als einmal
Starker Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeit	0,007 (0,013)	-0,004 (0,010)	-0,003 (0,010)
Arbeit kann häufig selbst geplant werden (ja)	0,009 (0,025)	0,004 (0,017)	-0,013 (0,021)
Arbeitsmenge kann häufig selbst beeinflusst werden (ja)	-0,019 (0,013)	-0,007 (0,009)	0,026 (0,010)**/+++
Pausen können häufig selbst bestimmt werden (ja)	0,014 (0,021)	0,003 (0,017)	-0,017 (0,015)
Arbeitsinhalte können häufig selbst bestimmt werden (ja)	-0,027 (0,013)**	0,016 (0,010) ⁺	0,012 (0,010)
Starker Einfluss, wann Arbeitsstunden freige-nommen werden können (ja)	-0,021 (0,013)	0,013 (0,010)	0,008 (0,009)
Starker Einfluss, wann freie Arbeitstage genom-men werden können (ja)	0,019 (0,014)	-0,007 (0,011)	-0,012 (0,011)
Gelegentliche/häufige Unterbrechung der Arbeit aus privaten Gründen und Nachholen der Arbeit nach 19 Uhr (ja)	-0,162 (0,019)***	0,055 (0,013)***/+++	0,108 (0,016)***/+++

N = 6.868. Pseudo-R² = 0,1428.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (keine Ruhezeitverkürzungen) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice, Erreichbarkeit wird vom Arbeitsumfeld erwartet, gelegentliche/häufige berufliche (private) Kontaktierung im privaten Bereich (während der Arbeit), Bei Arbeitszeitplanung häufige Rücksichtnahme auf private Belange (ja), häufig empfundener starker Termin- und Leistungsdruck.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Auffällig ist zunächst, dass Bürokräfte, bei denen mehr als einmal pro Monat weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und der erneuten Arbeitsaufnahme liegen, signifikant mehr Autonomie haben, das eigene Arbeitspensum festzulegen (Tabelle 3-3). Beschäftigte, die maximal zwei Ruhezeitunterbrechungen pro Monat

angeben, haben signifikant häufiger einen starken Einfluss darauf, wann sie einzelne Stunden freinehmen können.²

Ferner existiert eine robuste signifikante Korrelation zwischen Ruhezeitunterbrechungen und der Möglichkeit, die Arbeit tagsüber aus privaten Gründen unterbrechen zu können, um sie anschließend abends (nach 19 Uhr) nachzuholen. Mit 5,5 (10,8) Prozentpunkten ist der Anstieg der Wahrscheinlichkeit, dass maximal einmal (zweimal oder mehr) im Monat zwischen Arbeitsende und anschließender Wiederaufnahme der beruflichen Aktivität weniger als elf Stunden liegen, unter allen Einflussfaktoren am größten. Durch die Integration dieser Variablen wird ferner der im Ausgangsmodell existierende statistische Zusammenhang zwischen relativ häufigen Ruhezeitunterbrechungen und eigener Sorgearbeit insignifikant. Dies impliziert, dass die Möglichkeit, Arbeitszeiten zeitlich zu verteilen, von Beschäftigten genutzt wird, um den eigenen (Kinder-)Betreuungsverpflichtungen gerecht zu werden. Davon können vor allem Beschäftigte profitieren, bei denen die beruflichen Anforderungen in der täglichen Routine ansonsten wenig Spielraum zulassen, diese grundsätzlich zurückzustellen.

Tabelle 3-4: Modellerweiterung 3 – Präferenzen, soziale Unterstützung und Ruhezeitverkürzungen

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Ruhezeitunterbrechungen pro Monat		
	Keine	Maximal einmal	Mehr als einmal
Trennung von Beruf und Familie ist wichtig (ja)	0,021 (0,012)*	-0,014 (0,009) ⁺	-0,007 (0,009)
Häufiges Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein (ja)	0,027 (0,015)*	-0,006 (0,011)	-0,020 (0,012) ^{*/+}
Häufig gute Zusammenarbeit mit Kollegen (ja)	-0,015 (0,017)	0,010 (0,012)	0,006 (0,012)
Häufige Unterstützung durch Kollegen (ja)	0,003 (0,016)	-0,018 (0,013)	0,014 (0,011)
Häufige Unterstützung durch Führungskraft (ja)	0,026 (0,012)**	-0,018 (0,009) ^{*/++}	-0,008 (0,009)

N = 6.846. Pseudo-R² = 0,1481.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (keine Ruhezeitverkürzungen) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice, Erreichbarkeit wird vom Arbeitsumfeld erwartet, gelegentliche/häufige berufliche (private) Kontaktierung im privaten Bereich (während der Arbeit), bei Arbeitszeitplanung häufige Rücksichtnahme auf private Belange (ja), häufig empfundener starker Termin- und Leistungsdruck, starker Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeit, Arbeit kann häufig selbst geplant werden, Arbeitsmenge kann häufig selbst beeinflusst werden, Pausen können häufig selbst bestimmt werden, Arbeitsinhalte können häufig selbst bestimmt werden, starker Einfluss, wann Arbeitsstunden freigenommen werden können, starker Einfluss, wann freie Arbeitstage genommen werden können, gelegentliche/häufige Unterbrechung der Arbeit aus privaten Gründen und Nachholen der Arbeit nach 19 Uhr.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Erweitert man das Modell um Variablen, die die Präferenzen der Beschäftigten und ein unterstützendes soziales Umfeld auf der Arbeit beschreiben, finden sich keine starken Zusammenhänge mit Ruhezeitunterbrechungen (Tabelle 3-4).

² Auswertungsdateien auf Wunsch bei den Autoren erhältlich.

3.2 (Über)lange Arbeitszeiten pro Tag

Eine Dauer von mehr als elf Stunden am Arbeitsplatz als Proxy für überlange Tagesarbeitszeiten tritt bei Beschäftigten mit ähnlichen Merkmalen häufiger auf, die auch bereits bei Ruhezeitunterbrechungen relevant waren (Tabelle 3-5). Ein möglicher Grund ist, dass sehr lange Arbeitszeiten und relativ häufige Ruhezeitunterbrechungen positiv miteinander korrelieren.³ Trotz mancher Ähnlichkeiten ist aber zu beachten, dass die Merkmalsunterschiede zwischen der Referenzgruppe und der Gruppe der Beschäftigten mit angenommenen täglichen Arbeitszeiten zwischen acht und zehn Stunden zum Teil deutlich markanter sind. Dies spricht dafür, dass Beschäftigte mit sehr langen Zeiträumen zwischen Arbeitsbeginn und -ende sich teilweise von den Beschäftigten mit einer potenziellen täglichen Arbeitszeit von acht bis zehn Stunden stärker unterscheiden als von der Referenzgruppe der Beschäftigten mit einer üblichen täglichen Arbeitszeit bis zu acht Stunden.

Tabelle 3-5: Grundmodell – Merkmale von Beschäftigten mit unterschiedlicher täglicher Arbeitszeit

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Abhängige Variable: Tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und -ende in Stunden		
	Bis zu 8	Mehr als 8 bis 11	Mehr als 11
Kinderbetreuung (Ref. kein Kind unter 18 Jahren)			
... überwiegend selbst	0,172 (0,031)***	-0,213 (0,034)***/+++	0,041 (0,022)*
... überwiegend jemand anderes	0,015 (0,027)	-0,019 (0,027)	0,004 (0,014)
... zu gleichen Teilen selbst / jemand anderes	0,075 (0,024)**	-0,113 (0,027)***/+++	0,038 (0,020)*
Pflege von anderen (ja)	-0,005 (0,014)	-0,002 (0,015)	0,007 (0,009)
Vorgesetztenposition (ja)	-0,049 (0,014)***	0,062 (0,014)***/+++	-0,013 (0,008)
Anforderungsniveau (Ref. Fachkraft)			
... Helfer	0,0148 (0,081)*	-0,218 (0,112)*/+	0,070 (0,076)
... Spezialisten	-0,019 (0,016)	0,001 (0,017)	0,018 (0,010)*/+
... Experten	-0,042 (0,017)**	0,012 (0,018)*	0,031 (0,010)**/+++
4 oder weniger Arbeitstage pro Woche (ja)	-0,071 (0,014)***	0,090 (0,017)***/+++	-0,020 (0,010)**
Wechselnde Anzahl von Arbeitstagen pro Woche (ja)	-0,002 (0,031)	-0,030 (0,035)	0,032 (0,019)*
Wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Tag (ja)	-0,058 (0,014)***	-0,008 (0,016)	0,066 (0,011)***/+++
Homeoffice (ja)	-0,008 (0,014)	0,007 (0,015)	0,001 (0,010)

N = 7.051. Pseudo-R² = 0,267.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (bis zu 8 Stunden tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und-ende) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau

Lesehilfe: Die Wahrscheinlichkeit, potenziell länger als zehn Stunden am Tag zu arbeiten, steigt bei Beschäftigten um 4,1 Prozent (auf dem 10-Prozent-Niveau) signifikant an, wenn sie die Kinderbetreuung überwiegend selbst übernehmen. Diese Beschäftigten werden aber nicht mit einer höheren oder niedrigeren Wahrscheinlichkeit der Gruppe der Beschäftigten mit sehr langen täglichen Arbeitszeiten angehören als der Gruppe der Beschäftigten, die voraussichtlich maximal 8 Stunden am Tag inklusiver Pausenzeiten arbeitet.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Teilzeit.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

³ In Tabelle 3-5 nicht ausgewiesen. Auswertungsdatei mit Ruhezeitverkürzungen als zusätzlicher Kovariate ist auf Anfrage bei den Autoren erhältlich.

Eine sehr lange Dauer zwischen Arbeitsbeginn und -ende und damit eine tägliche Arbeitszeit von potenziell mehr als zehn Stunden ist insbesondere bei Hochqualifizierten in Experten- und Spezialistentätigkeiten zu beobachten. Dies korrespondiert mit der empirischen Evidenz bei den Ruhezeitunterbrechungen. Es gilt allerdings nicht für Führungskräfte. Diese weisen lediglich eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, zwischen voraussichtlich acht bis zehn Stunden täglich zu arbeiten.

Isoliert betrachtet zählen Beschäftigte seltener zur Gruppe derer mit sehr langen Tagesarbeitszeiten, wenn sie vier oder weniger Tage pro Woche arbeiten. Der marginale Effekt ist mit rund -2 Prozentpunkten signifikant von Null verschieden. Allerdings ist hier kein Unterschied zur Referenzgruppe zu erkennen ($-7,1$ Prozentpunkte). Ähnliches, allerdings mit umgekehrten Vorzeichen, ist mit Blick auf Betreuungsverpflichtungen bei Kindern zu erkennen, die von Beschäftigten überwiegend oder zumindest zu gleichen Teilen wie von der Partnerin beziehungsweise dem Partner übernommen werden.

Tabelle 3-6: Erweiterung 1 – Anforderungen und unterschiedliche Arbeitsplatzverweildauer

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Abhängige Variable: Tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und -ende in Stunden		
	Bis zu 8	Mehr als 8 bis 11	Mehr als 11
Erreichbarkeit wird erwartet ¹⁾	0,005 (0,019)	-0,029 (0,020)	0,025 (0,013)*
Gelegentliche/häufige berufliche Kontaktierung im privaten Bereich ¹⁾	-0,028 (0,014)**	0,005 (0,015)	0,023 (0,010)**/+++
Gelegentliche/häufige private Kontaktierung während der Arbeit ¹⁾	-0,004 (0,013)	-0,003 (0,014)	0,008 (0,008)
Bei Arbeitszeitplanung häufige Rücksichtnahme auf private Belange (ja)	0,038 (0,014)**	-0,048 (0,015)**/+++	0,010(0,009)
Häufig starker Termin- und Leistungsdruck (ja)	-0,044 (0,013)**	0,044 (0,013)**/+++	-0,000 (0,008) ⁺

N=7.036. Pseudo-R² = 0,275.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (bis zu 8 Stunden tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und-ende) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau

1) Ausprägungen 4 und 5 auf Skala von 1 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Analog zur Analyse für Ruhezeitunterbrechungen wird das Grundmodell im Folgenden erweitert. Isoliert betrachtet scheint zwar die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitszeitspanne von mehr als elf Stunden mit der Erwartungshaltung anzusteigen, im privaten Umfeld für berufliche Belange erreichbar zu sein (Tabelle 3-6). Der genaue Blick verrät allerdings, dass hier kein signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe zu beobachten ist. Die Erreichbarkeitserwartung an sich geht nicht per se mit längeren täglichen Arbeitszeiten einher. Mit Blick auf die zumindest gelegentliche Kontaktierung im privaten Bereich für berufliche Belange gilt das Gegenteil. Wo dies passiert, ist die Wahrscheinlichkeit signifikant größer, mehr als elf Stunden am Arbeitsplatz zu verbringen. Auch dies korrespondiert mit der Analyse bei den Ruhezeiten.

Ein starker Termin- und Leistungsdruck scheint hingegen kein maßgeblicher Treiber dafür zu sein, dass Beschäftigte pro Arbeitstag länger als elf Stunden am Arbeitsplatz verweilen. Die Wahrscheinlichkeit, dieser Gruppe anzugehören, verändert sich de facto nicht, wenn Beschäftigten von einem starken Termin- und Leistungsdruck berichten. Dies ist mit Blick auf die Referenzgruppe anders, für die der marginale Effekt signifikant negativ ist. Ein vergleichbarer Befund ist dann zu beobachten, wenn bei der Arbeitszeitplanung häufig keine Rücksicht auf private Belange der Beschäftigten genommen wird (in Tabelle 3-6 sind die marginalen Effekte für den umgekehrten Fall ausgewiesen, also wenn Rücksicht genommen wird).

Tabelle 3-7: Erweiterung 2 - Gestaltungsspielräume und unterschiedliche Arbeitsplatzverweildauer

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Abhängige Variable: Tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und -ende in Stunden		
	Bis zu 8	Mehr als 8 bis 11	Mehr als 11
Starker Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeit	0,011 (0,015)	0,013 (0,016)	-0,024 (0,011)**
Arbeit kann häufig selbst geplant werden (ja)	-0,011 (0,023)	-0,002 (0,023)	0,012 (0,014)
Arbeitsmenge kann häufig selbst beeinflusst werden (ja)	0,012 (0,013)	-0,005 (0,014)	-0,007 (0,009)
Pausen können häufig selbst bestimmt werden (ja)	-0,027 (0,022)	0,022 (0,022)	0,004 (0,012)
Arbeitsinhalte können häufig selbst bestimmt werden (ja)	0,007 (0,013)	-0,010 (0,014)	0,004 (0,009)
Starker Einfluss, wann Arbeitsstunden freigegeben werden können (ja)	-0,030 (0,017)	-0,004 (0,017)	0,024 (0,009)**/+++
Starker Einfluss, wann freie Arbeitstage genommen werden können (ja)	-0,003 (0,016)	0,015 (0,018)	-0,012 (0,010)
Gelegentliche/häufige Unterbrechung der Arbeit aus privaten Gründen und Nachholen der Arbeit nach 19 Uhr (ja)	-0,003 (0,019)	-0,053 (0,020)**	0,056 (0,014)***/+++

N = 6.950. Pseudo-R² = 0,2818.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (bis zu 8 Stunden tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und-ende) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice, Erreichbarkeit wird vom Arbeitsumfeld erwartet, gelegentliche/häufige berufliche (private) Kontaktierung im privaten Bereich (während der Arbeit), bei Arbeitszeitplanung häufige Rücksichtnahme auf private Belange (ja), häufig empfundener starker Termin- und Leistungsdruck.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Tabelle 3-7 signalisiert, dass Beschäftigte eher eine sehr lange Arbeitszeitdauer angeben, wenn sie das Gefühl haben, Beginn und Ende der Arbeit seltener autonom festlegen zu können. Dies ist aber nicht gleichbedeutend mit geringen Handlungsspielräumen. Bei den meisten Aspekten, mit denen die Handlungsautonomie charakterisiert werden kann, sind die Beschäftigten mit potenziell sehr langen täglichen Arbeitszeiten unauffällig. Mit Blick auf ihren Einfluss, Arbeitsstunden freinehmen zu können, wann sie es möchten, und

der Möglichkeit, ihre Arbeit tagsüber zu unterbrechen und abends wieder aufnehmen zu können, sind ihre Spielräume sogar signifikant größer als bei den anderen beiden Beschäftigtengruppen.

Tabelle 3-8: Erweiterung 3 – Präferenzen, soziale Unterstützung und unterschiedliche Arbeitsplatzverweildauer

Multinomiale logistische Schätzung, durchschnittliche marginale Effekte, robuste Standardfehler in ()

	Abhängige Variable: Tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und -ende in Stunden		
	Bis zu 8	Mehr als 8 bis 11	Mehr als 11
Trennung von Beruf und Familie ist wichtig (ja)	0,032 (0,015)**	-0,025 (0,015)*/+	-0,007 (0,009) ⁺
Häufiges Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein (ja)	0,003 (0,018))*	-0,005 (0,018)	0,002 (0,009)
Häufig gute Zusammenarbeit mit Kollegen (ja)	-0,045 (0,026)*	0,058 (0,026)** /++	-0,013 (0,014)
Häufige Unterstützung durch Kollegen (ja)	0,009 (0,018)	-0,000 (0,020)	-0,009 (0,013)
Häufige Unterstützung durch Führungskraft (ja)	0,002 (0,013)	-0,009 (0,013)	0,007 (0,010)

N = 6.925. Pseudo-R² = 0,2846.

***/**/* signifikanter durchschnittlicher marginaler Effekt auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. +++/++/+ signifikanter Unterschied zur Referenzgruppe (bis zu 8 Stunden tägliche Dauer zwischen Arbeitsbeginn und-ende) auf 10 %-/5 %-/0,1 %-Fehlerniveau. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice, Erreichbarkeit wird vom Arbeitsumfeld erwartet, gelegentliche/häufige berufliche (private) Kontaktierung im privaten Bereich (während der Arbeit), bei Arbeitszeitplanung häufige Rücksichtnahme auf private Belange (ja), häufig empfundener starker Termin- und Leistungsdruck, starker Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeit, Arbeit kann häufig selbst geplant werden, Arbeitsmenge kann häufig selbst beeinflusst werden, Pausen können häufig selbst bestimmt werden, Arbeitsinhalte können häufig selbst bestimmt werden, starker Einfluss, wann Arbeitsstunden freigenommen werden können, starker Einfluss, wann freie Arbeitstage genommen werden können, gelegentliche/häufige Unterbrechung der Arbeit aus privaten Gründen und Nachholen der Arbeit nach 19 Uhr.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Aus Tabelle 3-8 wird deutlich, dass Präferenzunterschiede und das soziale betriebliche Umfeld ebenfalls keine große Rolle spielen, ob eine Bürokräft eine Zeitspanne von über elf Stunden am Arbeitsplatz verbringt. In diesem Sinne korrespondiert der Befund mit jenen bei Ruhezeitunterbrechungen.

4 Auswirkungen auf Erleben des Arbeitsverhältnisses

4.1 Zufriedenheit und Wechselgedanken von Bürobeschäftigten

Kürzere Ruhezeiten und sehr lange Zeiträume zwischen Arbeitsbeginn und -ende sind mit einer größeren Wahrscheinlichkeit bei Beschäftigten mit bestimmten Merkmalen, insbesondere größeren Handlungsspielräumen und Verantwortlichkeiten, zu beobachten. Es liegt daher nahe, dass dieser Personenkreis beide Aspekte anders wahrnehmen könnte als Beschäftigte, die aufgrund unterschiedlichster Eigenschaften und Haltungen bislang darauf verzichten oder davon nicht betroffen sind. In einem ersten Schritt wird daher untersucht, ob die Beschäftigten mit kürzeren Ruhezeiten und einer längeren täglichen Arbeitszeit mit ihrer Arbeit

insgesamt und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zufriedener oder weniger zufrieden sind. Die Arbeitszufriedenheit gilt dabei als Indikator für die selbstwahrgenommene Arbeitsqualität, bei der alle Arbeitsplatzmerkmale in einer Gesamtschau berücksichtigt und nach eigenen Präferenzen gewichtet werden (vgl. hierzu Hammermann/Stettes, 2013; Schäfer et al., 2013). Die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben betrachtet einen spezifischen Aspekt des Arbeitsverhältnisses aus Sicht der Beschäftigten, der einen wichtigen Faktor für die betriebliche Fachkräftesicherung darstellt (Hammermann/Stettes, 2023). Ferner wird der statistische Zusammenhang zwischen der Inzidenz von kürzeren Ruhezeiten und längeren Arbeitszeiten und den Wechselgedanken der Beschäftigten erfasst, die diese in den der Befragung vorangegangenen zwölf Monaten ernsthaft gehegt haben.

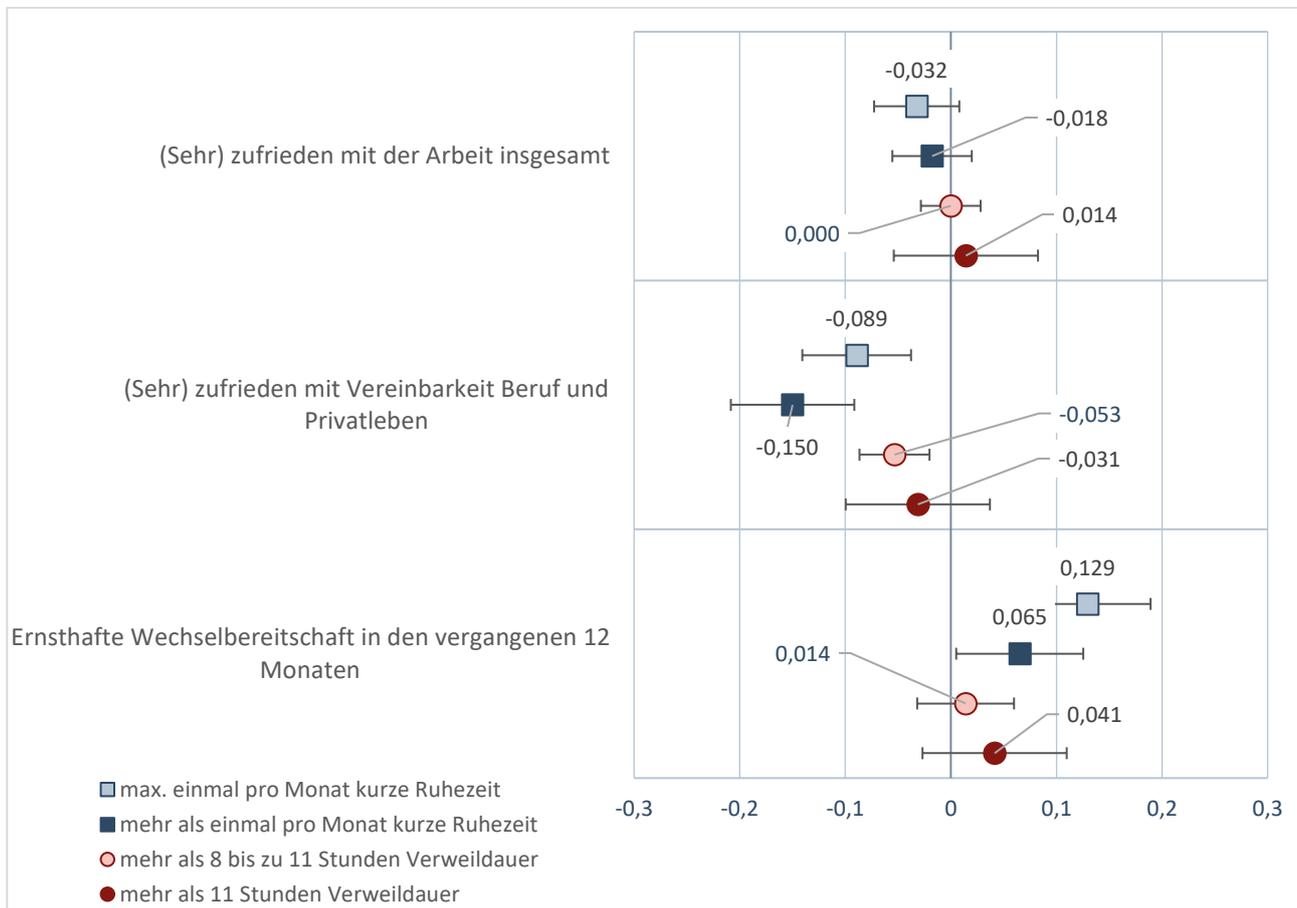
Grundsätzlich ist das Ausmaß der Arbeitszufriedenheit unter abhängig Beschäftigten sehr hoch (z. B. Lück et al., 2019; Hammermann, 2025). Dies gilt auch für die in den Blick genommenen Büroarbeitskräfte (93,6 Prozent – s. Anhang Tabelle A 1 und Anhang Tabelle A 2). Abbildung 4-1 signalisiert, dass weder kürzere Ruhezeiten (unabhängig von der Häufigkeit ihres Auftretens) noch eine Arbeitsdauer von mehr als elf Stunden und damit sehr lange Tagesarbeitszeiten von potenziell zehn Stunden und mehr in einem signifikanten Zusammenhang mit der Gesamtbewertung des Arbeitsplatzes durch die Beschäftigten selbst stehen.

Dies sieht mit Blick auf die spezifische Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie anders aus. Kürzere Ruhezeiten beeinträchtigen signifikant die wahrgenommene Vereinbarkeit. Mit –15 Prozentpunkten ist zwar der durchschnittliche marginale Effekt bei mehr als einer kürzeren Ruhezeit pro Monat beträchtlich, wenn man sich das Ausgangsniveau von gut 86 Prozent mit der Vereinbarkeit zufriedener Beschäftigter vor Augen führt. Gleichwohl bedeutet dies, dass damit die selbst erlebte Balance auch bei der großen Mehrheit dieser betroffenen Büroarbeitskräfte erhalten bleibt. Sehr lange Verweildauern am Arbeitsplatz von mehr als elf Stunden scheinen hingegen zumindest im Durchschnitt die selbst erlebte Vereinbarkeit nicht aus der Balance zu bringen. Dies spricht dafür, dass für viele der Betroffenen die potenziell sehr langen Arbeitszeiten weniger in einem Konflikt mit ihren Präferenzen für ihr Privatleben stehen oder ihr privates Umfeld so gestaltet ist, dass die sehr langen Arbeitszeiten nicht als eine Beeinträchtigung erlebt werden.

Ein vergleichbares Bild ergibt sich mit Blick auf ernsthafte Wechselgedanken der Büroarbeitskräfte – allerdings mit einem Vorzeichenwechsel bei den marginalen Effekten. Kürzere Ruhezeiten gehen mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einher, dass sich die betroffenen Beschäftigten in den zwölf Monaten zuvor mit ernsthaften Wechselgedanken beschäftigt haben. Dies gilt für Beschäftigte mit potenziell sehr langen Tagesarbeitszeiten hingegen nicht. Ein Robustheitscheck signalisiert, dass die Unzufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben eine zentrale Rolle für die Wechselgedanken der Bürobeschäftigten spielt, die kürzere Ruhezeiten erfahren. Integriert man die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit als Kovariate in die logistische Schätzung für die Wahrscheinlichkeit von ernsthaften Wechselgedanken, reduziert sich die Effektstärke von kürzeren Ruhezeiten erheblich und wird für die Betroffenen mit zwei oder mehr Ruhezeitunterbrechungen pro Monat sogar insignifikant.

Abbildung 4-1: Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit und Wechselgedanken bei kürzeren Ruhezeiten und potenziell langer täglicher Arbeitszeit

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten bzw. unterschiedlich langen potenziellen täglichen Arbeitszeiten und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit Kovariaten kürzere Ruhezeiten und tägliche Verweildauer). Abhängige Variablen: 1. mit der Arbeit (sehr) zufrieden, 2. mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (sehr) zufrieden, 3. ernsthafte Wechselgedanken in den vergangenen 12 Monaten (Werte 4 und 5 auf fünfstufiger Skala).

Lesehilfe: Die Wahrscheinlichkeit, dass jemand mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zufrieden ist, ist bei Beschäftigten mit maximal (mehr als) einer Ruhezeitverkürzung um 8,9 Prozentpunkte (15 Prozentpunkte) niedriger als bei Beschäftigten ohne kürzere Ruhezeiten.

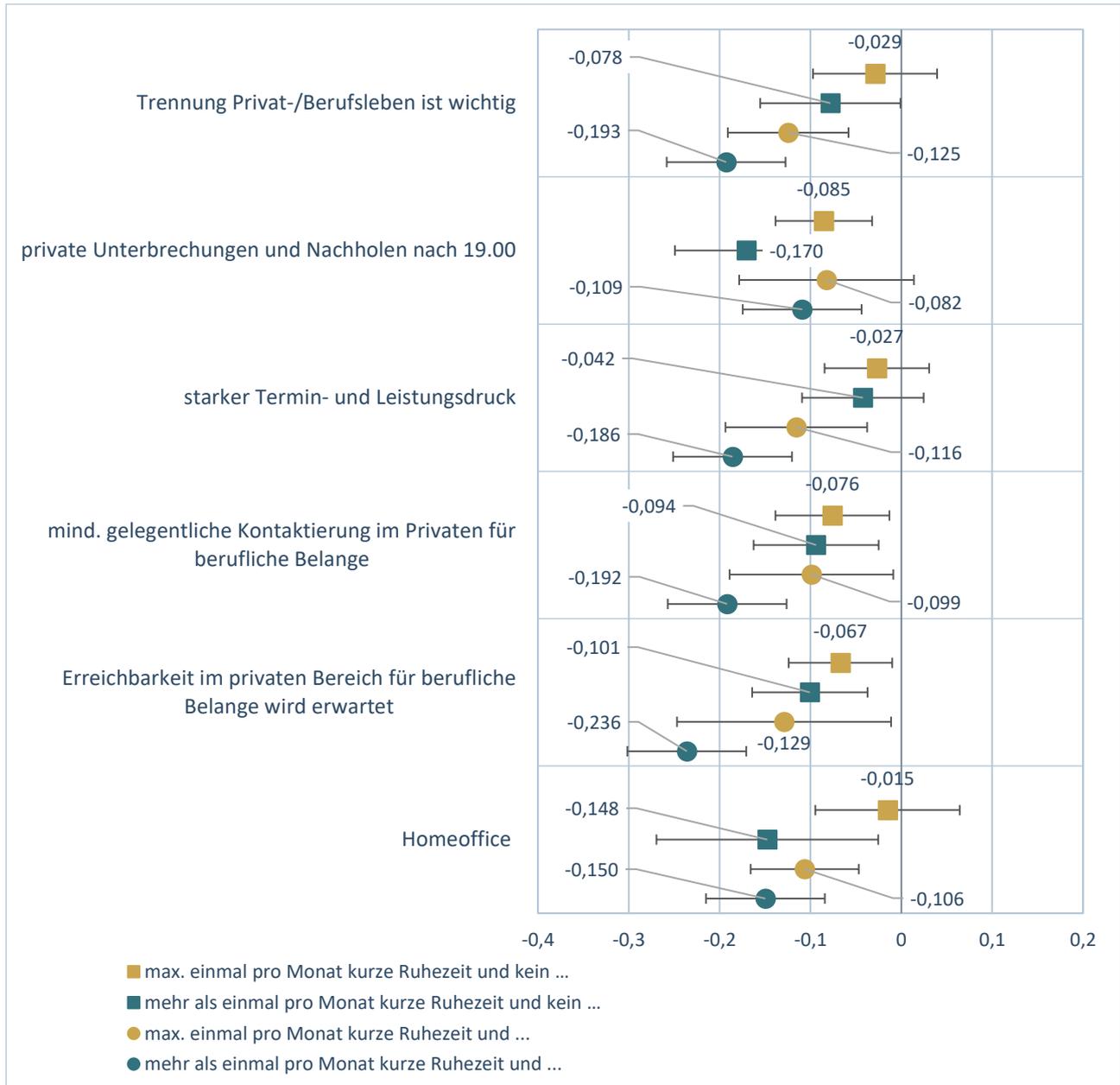
Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Kürzere Ruhezeiten werden von den Beschäftigten eher als eine Beeinträchtigung ihrer Balance zwischen Privatleben und Beruf wahrgenommen. Dies befördert auch Wechselgedanken. Zugleich treten sie in bestimmten Arbeitskontexten gehäuft auf, die unterschiedliche berufliche Anforderungen, Gestaltungsmöglichkeiten oder Präferenzen widerspiegeln (vgl. Abschnitt 3.1).

Abbildung 4-2: Kürzere Ruhezeiten und die Vereinbarkeit in verschiedenen Arbeitssituationen

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm kürzere Ruhezeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass keine Ruhezeitverkürzungen vorkommen). Abhängige Variablen: mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (sehr) zufrieden.

Lesehilfe: Die Wahrscheinlichkeit, dass jemand mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zufrieden ist, ist bei Beschäftigten ohne starken Termin- und Leistungsdruck nicht signifikant geringer, wenn sie maximal (mehr als) eine Ruhezeitverkürzung im Monat erleben. Bei Beschäftigten mit einem starken Termin- und Leistungsdruck sinkt sie hingegen um 11,6 Prozentpunkte bei maximal einer und um 18,6 Prozentpunkte bei mehr als einer Ruhezeitverkürzung.

Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Wer allerdings nicht im Homeoffice arbeitet, keinen besonderen Wert auf die Trennung von Beruf und Privatleben legt, und keinen starken Termin- und Leistungsdruck verspürt, erlebt diese Merkmale – alle gehen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, Ruhezeiten zu verkürzen – nicht zwingend als eine Beeinträchtigung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Abbildung 4-2). Dies gilt zumindest dann, wenn maximal einmal pro Monat zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am Folgetag weniger als elf Stunden vergehen. Gleiches gilt für den Fall, dass Bürokräfte ihre Arbeit im Laufe ihres Arbeitstages unterbrechen und anschließend abends nachholen können.

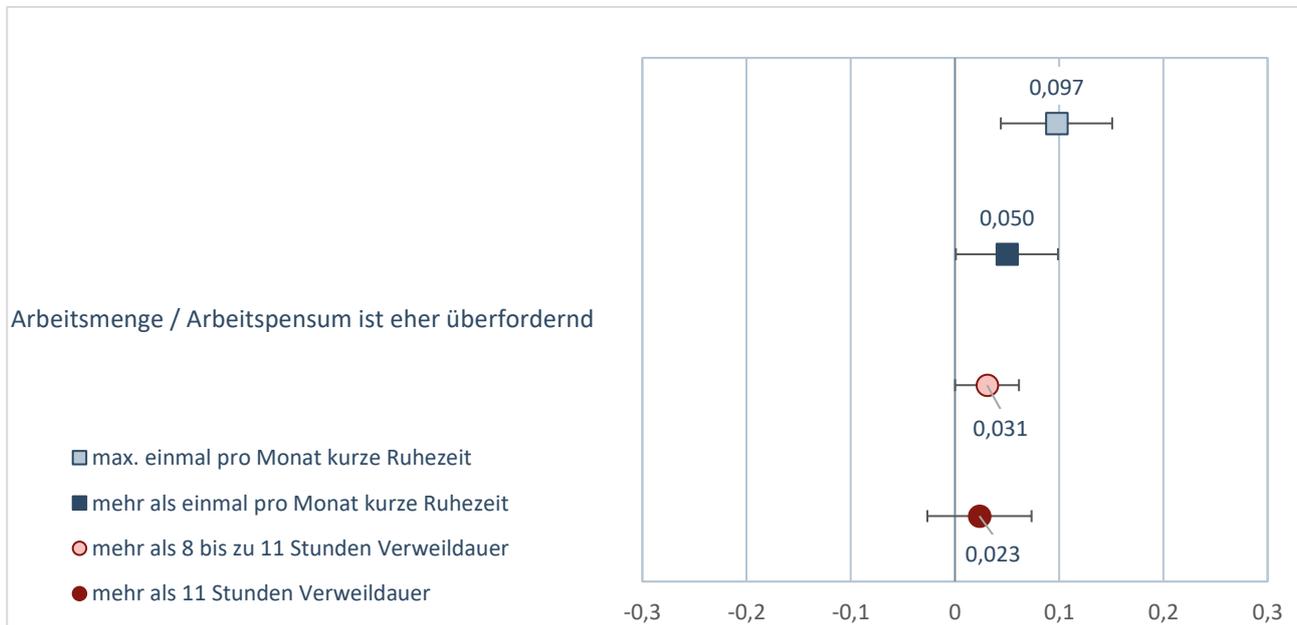
4.2 Überforderungsgefühl

Kürzere Ruhezeiten und potenziell längere tägliche Arbeitszeiten könnten unabhängig von der individuellen Wahrnehmung hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz auch als problematisch erachtet werden, wenn Beschäftigte ihre Ruhezeiten verkürzen und ihre tägliche Arbeitszeit ausdehnen würden, weil das Arbeitspensum ansonsten nicht zu schaffen wäre. Dass Letzteres so empfunden wird, berichtete im Jahr 2021 rund jede achte Bürokraft (s. Anhang Tabelle A 1 und Anhang Tabelle A 2). Dies ist zwar nur eine kleine Gruppe, die aber im Folgenden im Fokus steht. Dabei ist zudem zu beachten, dass ein Überforderungsgefühl aufgrund des Arbeitspensums eigentlich auch eine fachliche Überforderung aufgrund fehlender Kompetenzen verbergen könnte, die aber die Betroffenen nicht gerne eingestehen (Hammermann/Stettes, 2015, 121).

Abbildung 4-3 zeigt, dass sich Beschäftigte mit einer täglichen Arbeitszeit, die potenziell länger als zehn Stunden sein könnte, sich mit Blick auf ein potenzielles Überforderungsgefühl nicht von den Beschäftigten unterscheiden, die nur bis zu acht Stunden am Tag arbeiten. Dies legt den Schluss nahe, dass sehr lange tägliche Arbeitszeiten nicht durch ein unangemessen hohes Arbeitspensum verursacht werden. Beschäftigte, die ihre Ruhezeiten verkürzen, weisen hingegen signifikant häufiger ein Überforderungsgefühl auf. Der marginale Effekt ist bei denjenigen jedoch nur halb so groß, die mehr als einmal pro Monat weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und anschließender Arbeitsaufnahme am Folgetag erleben, als bei denjenigen, bei denen verkürzte Ruhezeiten nur in Ausnahmefällen vorkommen.

Abbildung 4-3: Überforderungsgefühl, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten bzw. unterschiedlich langen potenziellen täglichen Arbeitszeiten und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit Kovariaten kürzere Ruhezeiten und tägliche Verweildauer). Abhängige Variablen: Beschäftigte fühlen sich eher überfordert. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

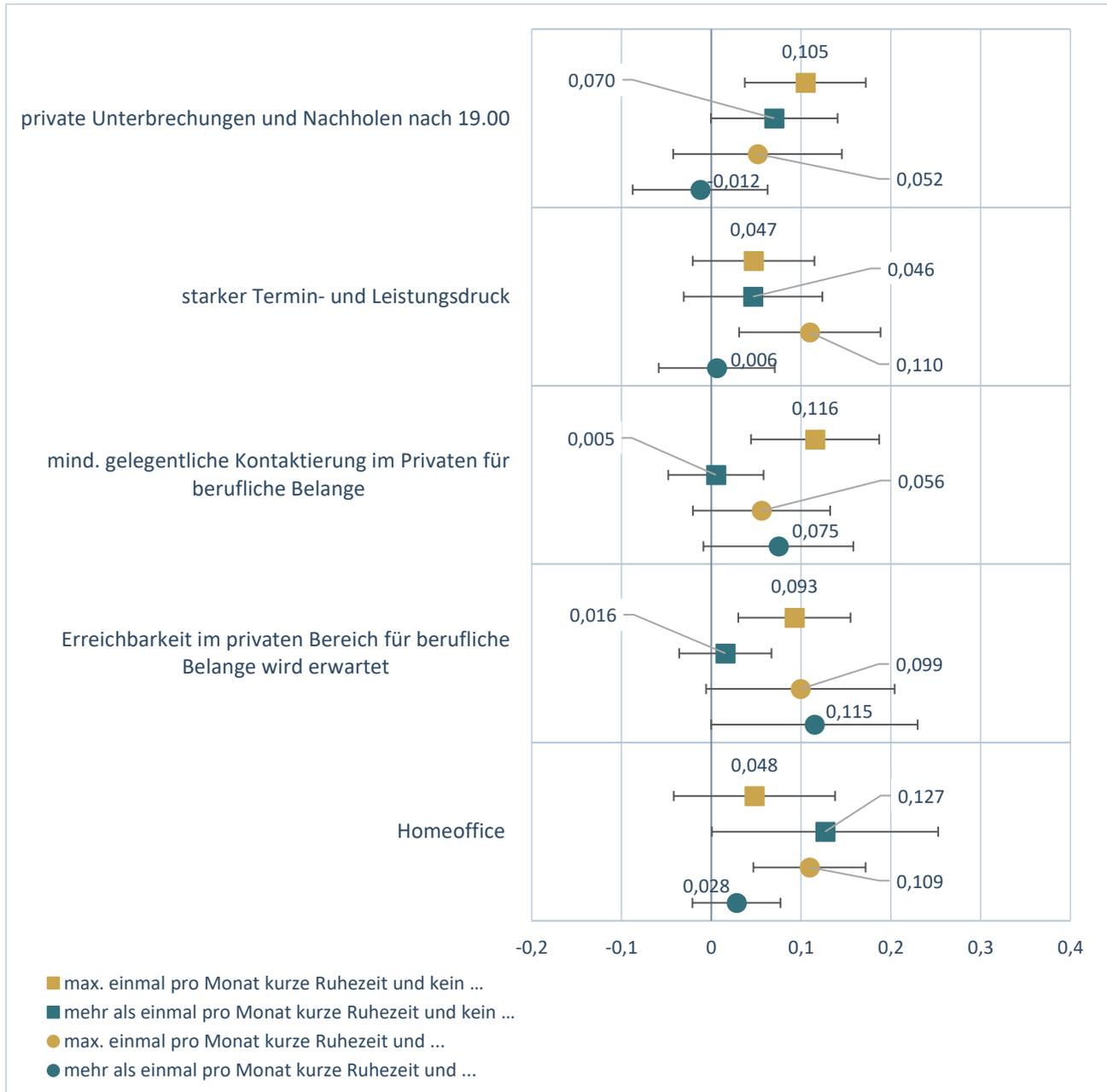
Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Das Gefühl, vom Arbeitspensum eher überfordert zu werden, tritt aber bei den Beschäftigten mit kürzeren Ruhezeiten nicht signifikant häufiger auf, die ihre Arbeit tagsüber aus privaten Gründen unterbrechen und nach 19.00 Uhr nachholen (Abbildung 4-4). Dies gilt unabhängig von der Häufigkeit kürzerer Ruhezeiten pro Monat und spricht dafür, dass die Ruhezeitverkürzungen nicht die Folge einer zu hohen mengenmäßigen Arbeitsbelastung sind, sondern vielmehr individuellen Arbeitszeitentscheidungen entspringen, mit denen die Betroffenen private und berufliche Anforderungen präferenzgerechter ausbalancieren können.

Wer regelmäßig einen starken Termin- und Leistungsdruck verspürt, hat signifikant häufiger das Gefühl, vom Arbeitspensum überfordert zu sein. Gleichwohl scheinen Beschäftigte mit einem regelmäßig starken Termin- und Leistungsdruck häufige Ruhezeitverkürzungen auch als eine Möglichkeit anzusehen, einem stärkeren Überforderungsgefühl zu entgehen. Die Wahrscheinlichkeit für das Gefühl, dem Arbeitspensum nicht gewachsen zu sein, ist bei den Beschäftigten mit regelmäßig starkem Termin- und Leistungsdruck nicht signifikant höher, wenn sie mehr als einmal pro Monat weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitswiederaufnahme verstreichen lassen, als bei Beschäftigten, die nie eine Ruhezeitverkürzung erleben. Wer bei regelmäßig starkem Termin- und Leistungsdruck hingegen nur im seltenen Ausnahmefall die Ruhezeit verkürzt, erlebt das Überforderungsgefühl häufiger. Die seltene Ruhezeitverkürzung wird folglich hier weniger oder gar nicht als eine entlastende Maßnahme erlebt, sondern könnte daher auch die Folge des Gefühls sein, andernfalls das Arbeitspensum nicht schaffen zu können.

Abbildung 4-4: Kürzere Ruhezeiten und Überforderungsgefühl in verschiedenen Arbeitssituationen

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm kürzere Ruhezeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass keine Ruhezeitverkürzungen vorkommen). Abhängige Variablen: Beschäftigte fühlen sich eher überfordert. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Die Forderung, die betroffenen Beschäftigten grundsätzlich von einem starken Termin- und Leistungsdruck zu befreien, um ein Überforderungsgefühl abzuwenden, liegt zwar nahe. Sie scheitert allerdings dort, wo sich

selbst bei bestmöglicher Arbeitsgestaltung an einem starken Termin- und Leistungsdruck kaum etwas ändern lässt, weil er zum Beispiel durch Anforderungen von Kunden erzeugt wird. Vor diesem Hintergrund kann die Flexibilisierung von Ruhezeiten zumindest für manche Beschäftigte ein effektives Instrument sein, um mit nicht veränderbaren hohen zeitlichen Beanspruchungen am eigenen Arbeitsplatz umgehen zu können.

Ferner mag die Sorge bestehen, dass Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, besonders gefährdet sind, Ruhezeiten zu verkürzen, um einem potenziell unangemessen hohen geforderten Arbeitspensum gerecht zu werden. Denn Beschäftigte – so der Gedanke – mögen unter Umständen in selbstausbeuterischer Manier versucht sein oder sich aufgrund von Vorgaben gezwungen sehen, im Betrieb noch nicht erfüllte Aufgaben am heimischen Arbeitsplatz zu vollenden, wodurch sich am Ende ein Überforderungsgefühl einstellt. Abbildung 4-4 signalisiert allerdings, dass zwischen Beschäftigten im Homeoffice ohne Ruhezeitunterbrechungen und solchen mit häufigen Verkürzungen kein signifikanter Unterschied hinsichtlich eines Überforderungsgefühls besteht. Nur wieder dort, wo in seltenen Ausnahmefällen weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn am Folgetag liegen, weisen Bürokräfte, die auch im Homeoffice arbeiten, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit auf, sich von der Arbeitsmenge überfordert zu fühlen.

Schließlich weist Abbildung 4-4 auch auf die Bedeutung der Arbeits- und Führungskultur hin. Wo keine Erreichbarkeitserwartungen im privaten Umfeld bei den Betroffenen vorhanden sind und keine Kontaktierung durch Dritte im Privatleben erfolgt, sind deutliche Unterschiede zwischen vereinzelt und mehr als einmal im Monat auftretenden Verkürzungen der Ruhezeiten zu beobachten. Letztere gehen überraschenderweise nicht signifikant häufiger mit einem potenziellen Überforderungsgefühl der Beschäftigten einher. Dies legt die Vermutung nahe, dass in diesen Fällen die Betroffenen kürzere Ruhezeiten als typisches Merkmal ihrer Tätigkeit begreifen, ohne diese als Belastung zu empfinden. Kürzere Ruhezeiten scheinen in einem solchen arbeitskulturellen Umfeld ohne Erreichbarkeitserwartungen oder ohne tatsächliche Kontaktierung von den Betroffenen hingegen eher als Problem empfunden zu werden, wenn sie nur in Ausnahmefällen auftreten. In diesen Fällen steigt signifikant die Wahrscheinlichkeit, sich von der Arbeitsmenge eher überfordert zu fühlen.

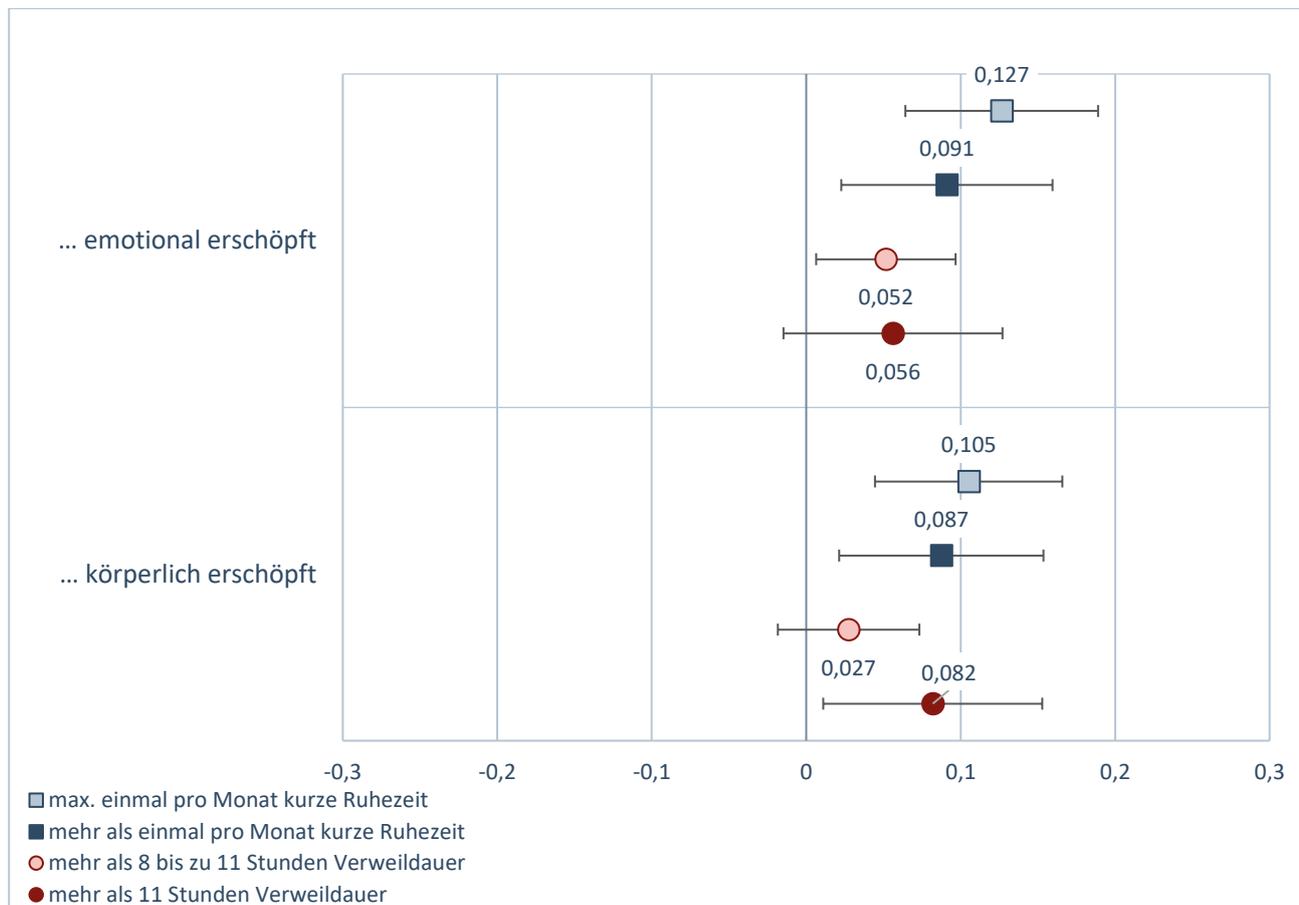
Existiert hingegen eine Arbeitskultur der erweiterten Erreichbarkeit – sowohl mit Blick auf die Erwartungen als auch die tatsächliche Kontaktierung im Privaten für berufliche Belange –, gehen kürzere Ruhezeiten eher mit dem Gefühl einher, dem Arbeitspensum nicht gewachsen zu sein, und zwar unabhängig von der Häufigkeit ihres Auftretens. Dies weist auf die große Verantwortung von Führungskräften und deren Kommunikationsverhalten in einem Arbeitsumfeld hin, in dem vom Arbeitgeber bereitgestellte Laptops, Smartphones etc. einerseits den betroffenen Beschäftigten den Zugriff auf berufliche Informationen im Grunde zu jeder Zeit und von überall ermöglichen, andererseits sie aber auch im privaten Umfeld erreichbar werden lassen. Dies gilt zuvorderst für die Weitergabe beruflicher Informationen und Aufgaben. Zu dieser Verantwortung gehört zum Beispiel jedoch auch, nur jenen Beschäftigten Zugang zu räumlich und zeitlich flexiblen Arbeitsarrangements zu schaffen und mit den entsprechenden Informations- und Kommunikationstechnologien auszustatten, die in der Lage sind, eigenverantwortlich die Balance zwischen Arbeitszeit und ausreichenden Ruhezeiten zu wahren.

4.3 Körperliche und emotionale Erschöpfung

Knapp drei von zehn Bürobeschäftigten fühlen sich während der Arbeit beziehungsweise an Arbeitstagen häufig körperlich, ein knappes Drittel emotional erschöpft (s. Anhang Tabelle A 1 und Anhang Tabelle A 2). Die Schnittmenge ist dabei groß. Rund 18 Prozent aller Büroarbeitskräfte berichten, dass sie sich häufig während der Arbeit beziehungsweise an einem Arbeitstag in den vergangenen zwölf Monaten sowohl körperlich als auch emotional erschöpft gefühlt haben. Es ist zwar grundsätzlich offen, ob die Erschöpfung sich einzig auf Charakteristika der jeweiligen Arbeitsplätze zurückführen lassen. Gleichwohl ist zu prüfen, ob und unter welchen Begleiterscheinungen Erschöpfungszustände bei potenziellen Verkürzungen der Ruhezeiten und sehr langen täglichen Arbeitszeiten zunehmen. Denn es könnten sich daraus langfristig Gesundheitsrisiken erwachsen, wenn sich die Betroffenen nicht ausreichend erholen würden. Dieser Aspekt ist insofern ernst zu nehmen, weil körperlich oder emotional häufig erschöpfte Beschäftigte in der Arbeitszeiterhebung auch signifikant häufiger berichten, dass sie länger als früher brauchen, um wieder fit zu werden⁴, als nicht erschöpfte vergleichbare Bürokräfte. Zudem kommt es bei ihnen häufiger vor, dass sie sich nicht vor der Arbeit vollkommen ausgeruht fühlen⁵. Ersteres trifft auf knapp 18 Prozent der Bürokräfte im Jahr 2021 zu, Letzteres auf 13 Prozent.

Abbildung 4-5: Erschöpfungsgefühl, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten bzw. unterschiedlich langen potenziellen täglichen Arbeitszeiten und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit Kovariaten kürzere Ruhezeiten und tägliche Verweildauer). Abhängige Variablen: häufig während der Arbeit/an einem Arbeitstag in den letzten 12 Monate emotional / körperlich erschöpft. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4-5 zeigt zunächst, dass die Wahrscheinlichkeit, sich körperlich oder emotional erschöpft zu fühlen ansteigt, wenn die Bürobeschäftigten über kürzere Ruhezeiten berichten. Die gilt auch tendenziell mit Blick auf die Länge der täglichen Arbeitszeit. Während die höhere Wahrscheinlichkeit einer körperlichen Erschöpfung bei Beschäftigten mit sehr langer täglicher Arbeitszeit angesichts von mindestens zwei zusätzlichen Arbeitsstunden gegenüber der Vergleichsgruppe naheliegt und dementsprechend sich in den Regressionen auch als signifikant erweist, ist die Korrelation sehr langer Tagesarbeitszeiten mit einem Gefühl emotionaler Erschöpfung nicht signifikant.

Kürzere Ruhezeiten korrelieren nicht signifikant mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit, sich häufig während der Arbeit körperlich erschöpft zu fühlen, wenn die Bürobeschäftigten ihre Arbeit im Laufe des Tages aus privaten Gründen unterbrechen und abends nachholen (Abbildung 4-6). Dies trifft insbesondere auf jene Arbeitskräfte zu, bei denen mehr als einmal pro Monat weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn am Folgetag liegen. Bei einem starken Termin- und Leistungsdruck ist in diesem Zusammenhang ebenfalls kein auffälliger Befund erkennbar.

Dagegen tritt das Gefühl, sich körperlich erschöpft zu fühlen bei Bürobeschäftigten mit kürzeren Ruhezeiten eher auf, wenn sie im Homeoffice tätig sind. Wo jemand nur am betrieblichen Arbeitsplatz oder von unterwegs arbeitet, spielen kürzere Ruhezeiten hingegen für das Erschöpfungsgefühl keine Rolle. Obwohl es dann eigentlich zu erwarten wäre, ist nicht zu erkennen, dass es bei Bürobeschäftigten, die tatsächlich im privaten Umfeld für berufliche Belange kontaktiert werden, eine Rolle für das körperliche Erschöpfungsgefühl spielt, ob die Betroffenen kürzere Ruhezeiten aufweisen oder nicht. Bei den Bürokräften, die der Auffassung sind, erwartbar sein zu müssen, tritt dies tendenziell eher auf, wenn bei ihnen kürzere Ruhezeiten vorkommen. Dieser Befund stellt noch einmal die hohe Bedeutung eines verantwortungsbewussten Kommunikationsverhaltens von Führungskräften, aber auch von den anderen Teammitgliedern in einem Arbeitsumfeld heraus, in dem die Lage der täglichen Arbeitszeiten flexibel ist.

Die höhere Wahrscheinlichkeit, sich häufig körperlich erschöpft zu fühlen, wenn man potenziell länger als zehn Stunden am Tag arbeitet, ist insbesondere bei den Bürokräften zu beobachten, die häufig unter einem starken Termin- und Leistungsdruck stehen, und bei denjenigen, die im Homeoffice arbeiten (vgl. Anhang Abbildung A 3). Der Schluss, dass diese Fälle die Bedenklichkeit von längeren täglichen Arbeitszeiten anzeigen, ist aber voreilig. In der speziellen Gruppe der Beschäftigten mit einem starken Termin- und Leistungsdruck hat zum Beispiel nur eine Minderheit von 17 Prozent (12 Prozent) das Gefühl, länger als früher zu brauchen, um wieder fit zu werden (vor der Arbeit nicht vollkommen erholt zu sein), weil sie sich körperlich erschöpft fühlt. Rund zwei Drittel der Betroffenen fühlen sich nicht häufig körperlich erschöpft und ein

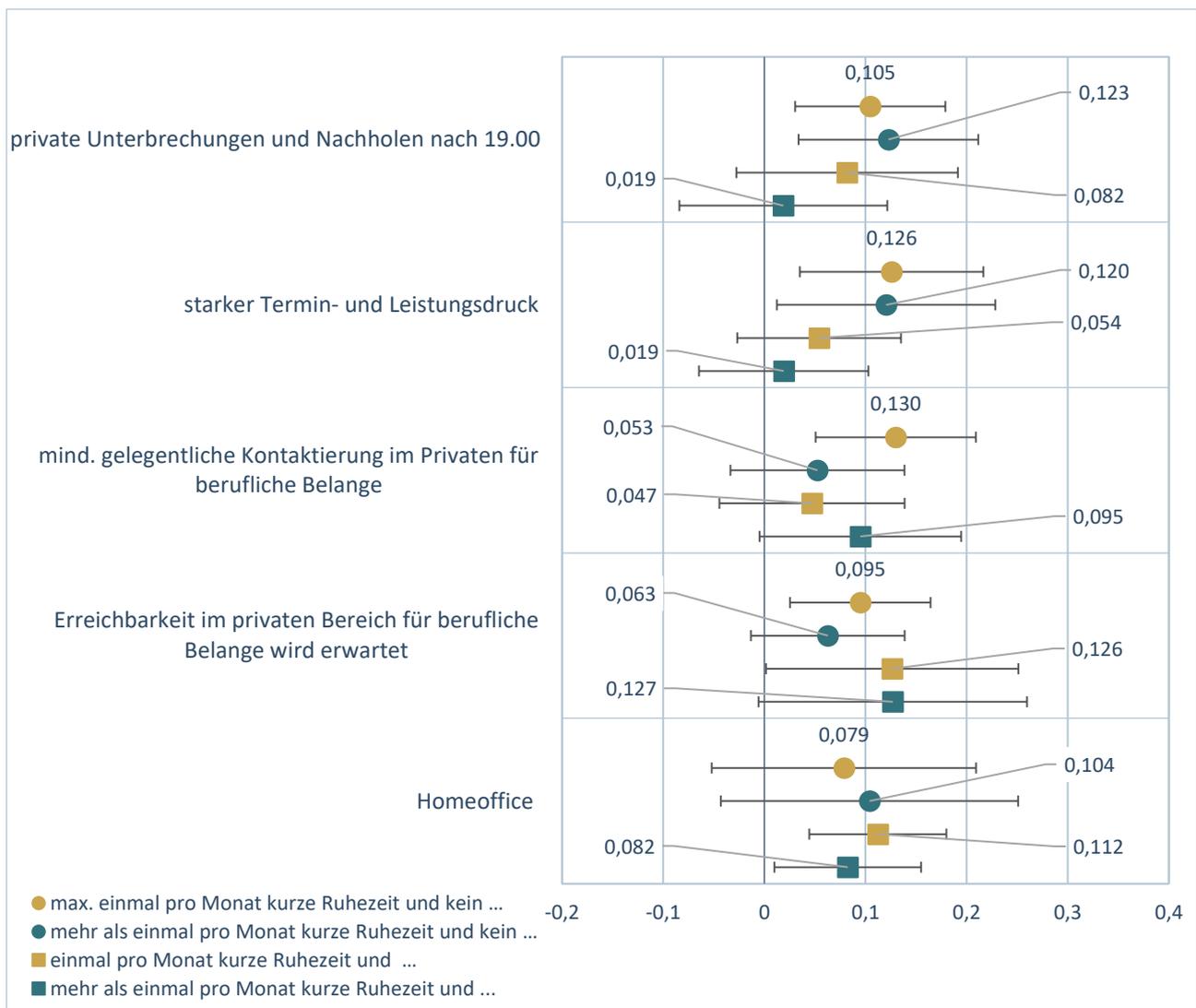
⁴ Zustimmung (Ausprägungen 1-3 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu) zur Aussage „Ich benötige nach der Arbeit oft länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden.“

⁵ Zustimmung (Ausprägungen 1-2 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu) zur Aussage „Ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise völlig ausgeruht.“

weiteres Fünftel (Viertel) erholt sich von der Arbeit im gleichen Maß wie früher (fühlt sich vor der Arbeit normalerweise vollkommen ausgeruht). Vor diesem Hintergrund überrascht es wenig, dass es für Beschäftigte mit einem häufig starken Termin- und Leistungsdruck auch keine signifikante Rolle für das Erholungsgefühl spielt, ob sie potenziell bis zu acht Stunden, zwischen acht und zehn Stunden oder unter Umständen mehr als zehn Stunden arbeiten (vgl. Anhang Abbildung A 4 und Anhang Abbildung A 5). Ein vergleichbarer Befund ist für die Bürokräfte im Homeoffice zu beobachten.

Abbildung 4-6: Wirkung kürzerer Ruhezeiten auf das Gefühl der körperlichen Erschöpfung in verschiedenen Arbeitssituationen

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm kürzere Ruhezeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass keine Ruhezeitverkürzungen vorkommen). Abhängige Variablen: häufig während der Arbeit/an einem Arbeitstag in den letzten 12 Monate körperlich erschöpft. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice
 Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

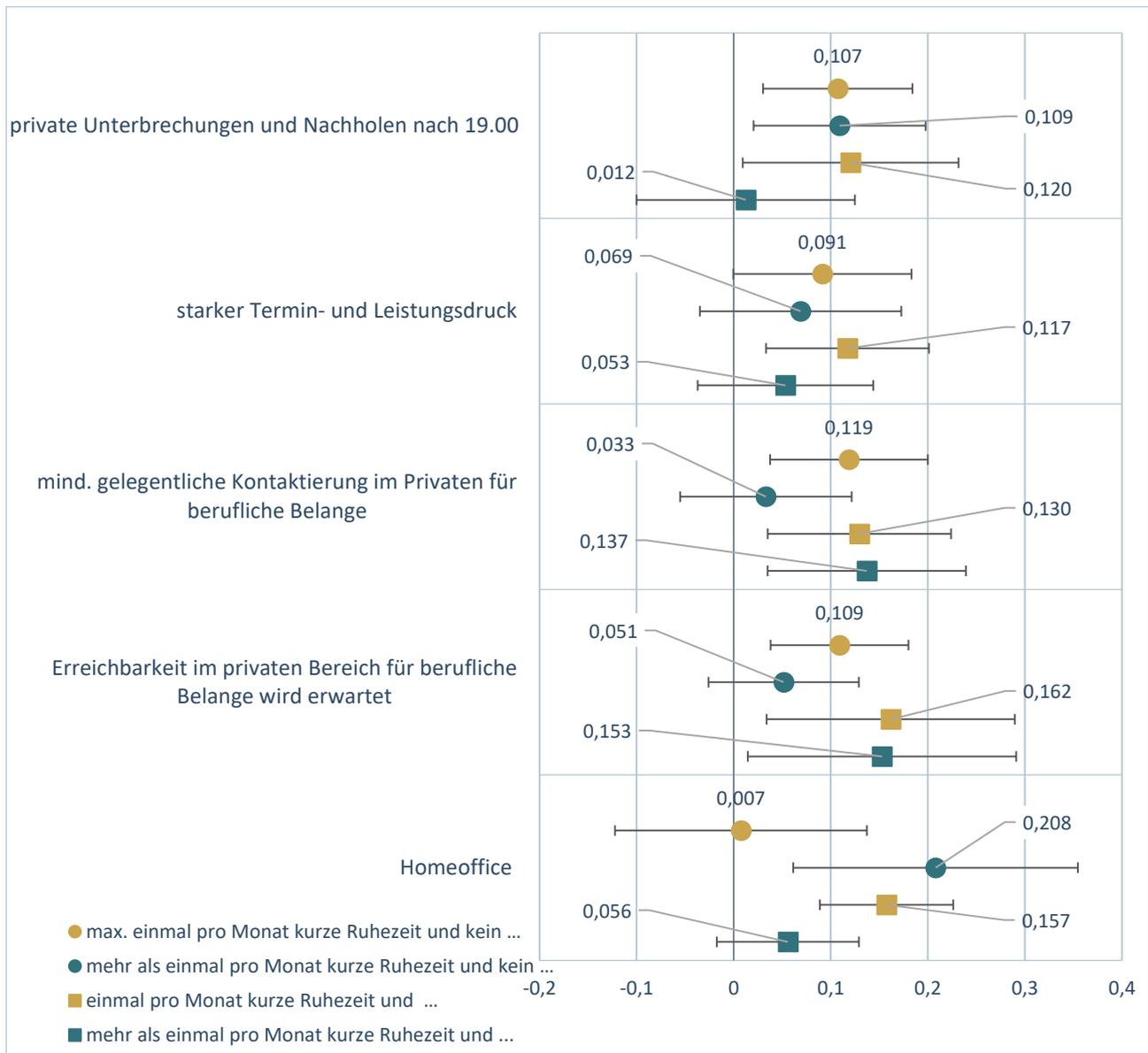
Beschäftigte mit kürzeren Ruhezeiten weisen schließlich eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, sich während der Arbeit oder an Arbeitstagen häufig emotional erschöpft zu fühlen. Der genaue Blick auf die Begleitumstände zeigt zunächst, dass eine mehrmalig im Monat vorkommende Verkürzung der Ruhezeiten keinen Effekt auf das Gefühl häufiger emotionaler Erschöpfung hat, wenn die betroffenen Beschäftigten die Möglichkeit haben und sie auch nutzen, bei Bedarf die Arbeit im Laufe des Tages aus privaten Gründen zu unterbrechen und sie am Abend wieder aufzunehmen (Abbildung 4-7). Gleiches gilt auch für die Arbeit im Homeoffice und einen starken Termin- und Leistungsdruck.

Ferner wird wieder sichtbar, wie bedeutsam die Arbeitskultur für die Wahrnehmung der Beschäftigten in einem flexiblen Arbeitszeitarrangement ist. Erreichbarkeitserwartungen und auch die Kontaktierung im privaten Umfeld für berufliche Belange gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, dass Ruhezeitverkürzungen das Gefühl emotionaler Erschöpfung auslösen können. Führungskräfte, aber auch die Beschäftigten selbst tragen aufgrund ihres Kommunikationsverhaltens dafür die Verantwortung, ob in einem Bereich kürzere Ruhezeiten ohne Sorge eingesetzt werden können.

Schließlich bleibt in diesem Kontext insgesamt zu beachten, dass eine häufige emotionale Erschöpfung während der Arbeit bei Beschäftigten mit kürzeren Ruhezeiten noch nicht auf ein potenzielles Gesundheitsrisiko hindeuten muss. Denn Beschäftigte mit kürzeren Ruhezeiten, die mehr als einmal pro Monat vorkommen, berichten ebenso häufig wie Bürokräfte ohne Ruhezeitverkürzungen, dass sie sich vor der Arbeit normalerweise nicht völlig ausgeruht fühlen (vgl. Anhang Abbildung A 2).

Abbildung 4-7: Wirkung kürzerer Ruhezeiten auf das Gefühl der emotionalen Erschöpfung in verschiedenen Arbeitssituationen

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm kürzere Ruhezeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass keine Ruhezeitverkürzungen vorkommen). Abhängige Variablen: häufig während der Arbeit/an einem Arbeitstag in den letzten 12 Monate emotional erschöpft. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

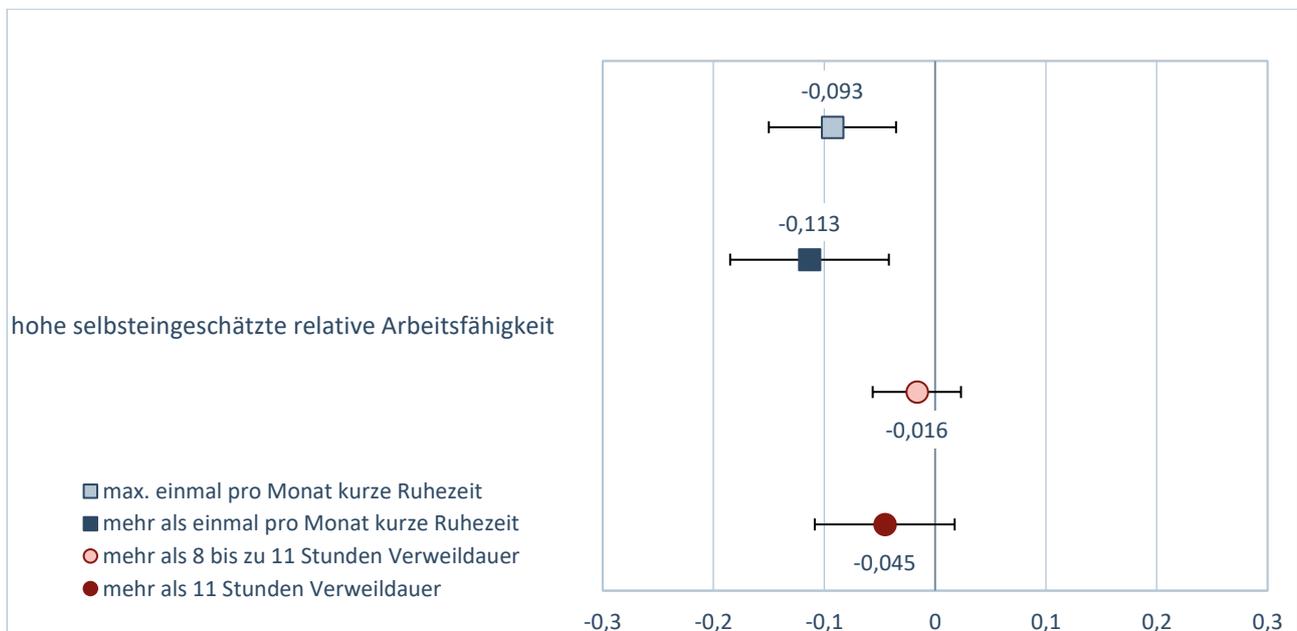
Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

4.4 Einschätzung Arbeitsfähigkeit

In einem letzten Schritt wird noch geprüft, ob Ruhezeitverkürzungen und sehr lange tägliche Arbeitszeiten einen Einfluss darauf haben, wie die Bürobeschäftigten ihre eigene Arbeitsfähigkeit einschätzen. Der Maßstab ist dabei der Vergleich der aktuellen Arbeitsfähigkeit in Relation zur besten je erreichten Arbeitsfähigkeit, den die Befragten anhand einer Skala von 0 (derzeit arbeitsunfähig) bis 10 (beste Arbeitsfähigkeit) vornehmen. Drei Viertel der Bürokräfte attestieren sich selbst eine aktuelle Arbeitsfähigkeit von 8 Punkten (dies entspricht zugleich dem Median und dem Durchschnitt) und höher (s. Anhang Tabelle A 1 und Anhang Tabelle A 2/Anhang Tabelle A 1). Ein Fünftel stuft sie immerhin bei 6 bis 7 Punkten ein. Im Folgenden stellt sich die Frage, ob die Wahrscheinlichkeit, sich eine hohe Arbeitsfähigkeit von 8 und mehr Punkten zu attestieren, in einem statistischen Zusammenhang mit kürzeren Ruhezeiten oder sehr langen täglichen Arbeitszeiten steht.

Abbildung 4-8: Arbeitsfähigkeit, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten bzw. unterschiedlich langen potenziellen täglichen Arbeitszeiten und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit Kovariaten kürzere Ruhezeiten und tägliche Verweildauer). Abhängige Variablen: Arbeitsfähigkeit ist 8 Punkte und höher. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

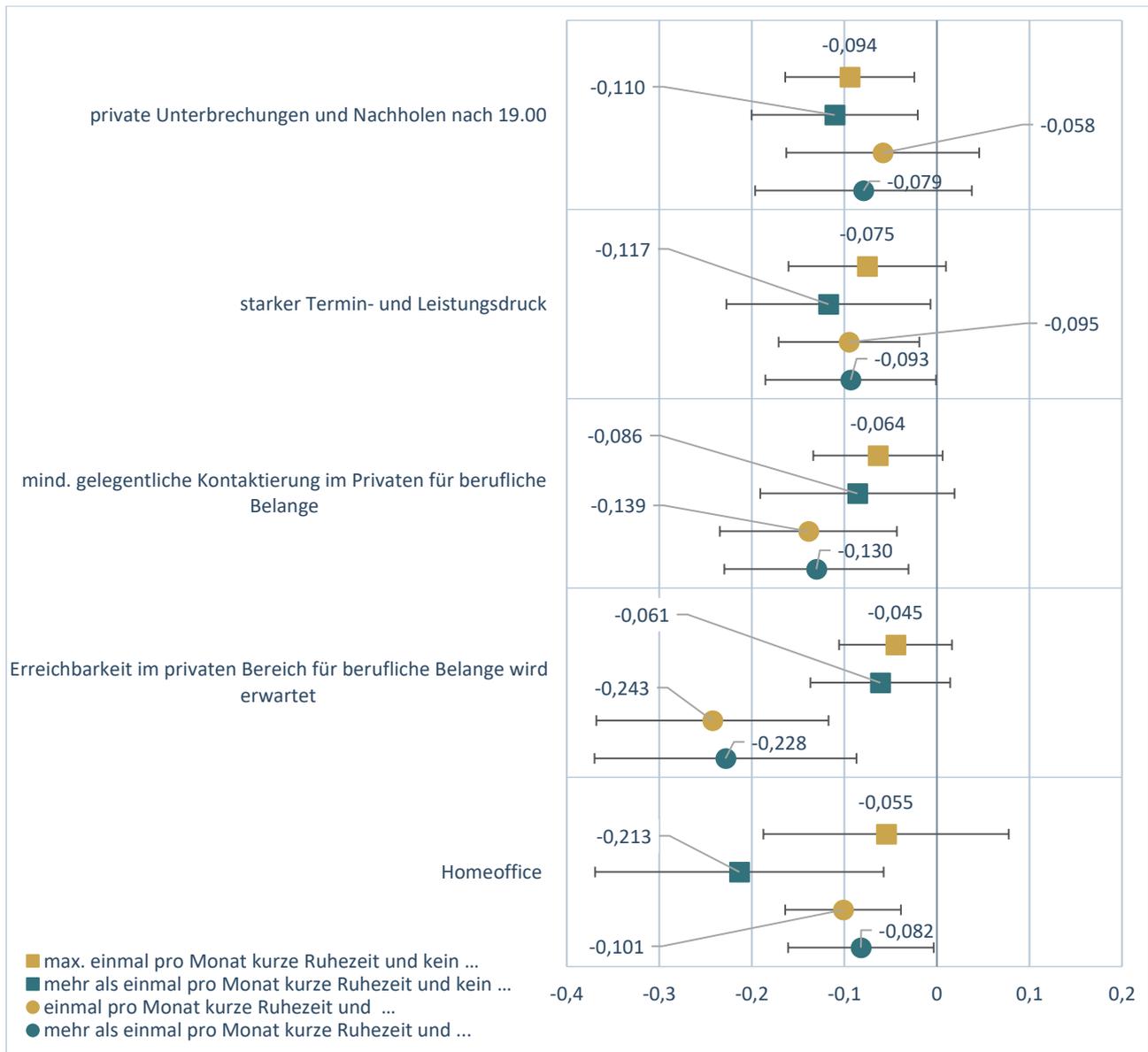
Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Abbildung 4-8 signalisiert, dass die Länge der täglichen Arbeitszeit und die an dem höchsten Leistungspotenzial gemessene aktuelle Arbeitsfähigkeit nicht signifikant miteinander korrelieren. Dagegen ist die Wahrscheinlichkeit, sich eine hohe Arbeitsfähigkeit von 8 und mehr Punkten zuzuschreiben, bei den Beschäftigten niedriger, die kürzere Ruhezeiten aufweisen. Dabei ist aber erstens zu beachten, dass nur rund ein Fünftel der Bürokräfte, die ihre eigene Arbeitsfähigkeit auf maximal 7 Punkte einstufen, zumindest hin und wieder einmal weniger als elf Stunden zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn am Folgetag verstreichen

lassen. Bürobeschäftigte, die ihre Arbeitsfähigkeit auf 5 Punkte und weniger einschätzen und zugleich kürzere Ruhezeiten aufweisen, finden sich nur in wenigen Fällen (1,3 Prozent aller Bürokräfte).

Abbildung 4-9: Wirkung kürzerer Ruhezeiten auf die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit in verschiedenen Arbeitssituationen

Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm kürzere Ruhezeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass keine Ruhezeitverkürzungen vorkommen). Abhängige Variablen: Arbeitsfähigkeit ist 8 Punkte und höher. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Ferner ist auch hier zu beachten, dass eine potenziell negativ zu wertende Korrelation mit Ruhezeitverkürzungen in den Fällen insignifikant ist, in denen die Beschäftigten ihre Arbeit im Laufe des Tages aus privaten Motiven unterbrechen und nach 19.00 Uhr nachholen (Abbildung 4-9). Ferner wird wieder die Bedeutung der Arbeitskultur ersichtlich. Die Wahrscheinlichkeit, sich im Zusammenhang mit kürzeren Ruhezeiten eine hohe Arbeitsfähigkeit zuzuschreiben, sinkt nur dort signifikant, wo Erreichbarkeitserwartungen existieren und die Beschäftigten auch tatsächlich erleben, im Privatem für berufliche Belange kontaktiert zu werden.

5 Längsschnittbetrachtung

Den Wechsel von der täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit, wie sie die EU-Richtlinie vorsieht, sehen Kritiker als Gesundheitsgefahr für die Beschäftigten, da dadurch vermutlich häufiger als derzeit an einzelnen Tagen mehr als zehn Stunden gearbeitet oder die elf aufeinanderfolgenden Stunden Ruhezeit nicht eingehalten würden. Lange und überlange Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden hängen nachweislich mit häufigeren Erschöpfungszuständen zusammen (vgl. Hammermann, 2025). Ob sich flexible Arbeitszeiten negativ oder positiv auf die Gesundheit auswirken, ist hingegen a priori unbestimmt. So können einerseits Rollenkonflikte zwischen dem Berufs- und Privatleben zunehmen und Stress auslösen (vgl. Backhaus/Lott, 2025). Andererseits eröffnen flexible Arbeitszeiten im Sinne der Work Adjustment Theorie von Pierce und Newstrom (1980) Spielräume, um Privates und Berufliches besser zeitlich miteinander zu koordinieren. Arbeitszeiten, die besser an die Bedürfnisse und den Biorhythmus der Person angepasst sind, können entlastend wirken und Stress vorbeugen.

Um Selektionseffekte aus der Analyse bestmöglich auszuschließen, bietet sich eine Längsschnittbetrachtung an, wie sie auch Krug et al. (2019) auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels anwenden. Die Autoren untersuchen den Zusammenhang von flexiblen Arbeitszeitmodellen auf die selbsteingeschätzte Gesundheit beziehungsweise die Anzahl der Fehltage der Beschäftigten im Zeitraum zwischen 2003 und 2011. Die Ergebnisse der Studie legen einen negativen Gesundheitseffekt von betrieblicher Flexibilitätsanforderungen beispielsweise durch Schichtarbeit und partieller selbstgesteuerter Flexibilität der Beschäftigten über Gleitzeitmodelle nahe, allerdings nur im geringen Ausmaß. Bei vollständiger Arbeitszeitsouveränität im Sinne der Beschäftigten zeigt sich hingegen in der Studie kein statistisch signifikanter gesundheitsbezogener Effekt. Daraus ziehen die Autoren den Schluss, dass zumindest kurzfristig durch eine erhöhte Arbeitszeitflexibilität weder gesundheitsförderliche noch nennenswerte gesundheitsbeeinträchtigende Effekte entstehen.

In der vorliegenden Analyse wird der Fixed Effects Ansatz verwendet, um zu prüfen, ob Beschäftigte, die in den zurückliegenden Jahren (häufiger) verkürzte Ruhezeiten oder längere Tagesarbeitszeiten hatten, sich in der Einschätzung ihrer Gesundheit und mit Blick auf ihre Fehltage veränderten. Dafür werden alle drei verfügbaren Wellen (2017, 2019 und 2021) der BAuA-Arbeitszeiterhebung genutzt, in denen auch nach verkürzten Ruhezeiten gefragt wurde.

Tabelle 5-1 stellt die Deskription der Gesundheitsindikatoren in den drei betrachteten Wellen dar. Als Gesundheitsindikator wird zum einen die Selbsteinschätzung der Befragten über ihren allgemeinen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“ verwendet. Zum anderen wird die Anzahl der Fehltage im Vorjahr berechnet. Da sich die Angaben zu den Ruhezeiten und täglichen Arbeitszeiten auf den „Normalfall“ beziehen, wird in der Analyse die Annahme getroffen, dass beides zwischen Beobachtungsjahr und Vorjahr (näherungsweise) unverändert geblieben ist. Die Fehltage wurden im Jahr 2017 nicht erfragt

und liegen in den beiden übrigen Wellen im Durchschnitt bei neun Tagen. Der allgemeine Gesundheitszustand wird mit einem Mittelwert von 2,0 über alle drei Wellen als gut empfunden. Zur Untersuchung des Effekts von verkürzten Ruhezeiten und langen Tagesarbeitszeiten auf die Gesundheit wird eine Fixed Effects (FE) Schätzung angewendet. Mithilfe des FE-Verfahrens werden alle auch beobachtbaren Einflussfaktoren kontrolliert, die über den Beobachtungszeitraum hinweg konstant waren. Dabei werden nur die Beschäftigten in der Schätzung berücksichtigt, bei denen sich im betrachteten Zeitraum die Häufigkeit von verkürzten Ruhezeiten oder die Länge der regelmäßigen Tagesarbeitszeit verändert haben.

Tabelle 5-1: Allgemeiner Gesundheitszustand und Fehltage im Zeitverlauf

	2017	2019	2021
Mittelwert des allgemeinen Gesundheitszustandes (1 sehr gut bis 5 sehr schlecht)	2,0	2,0	2,0
Mittelwert der Fehltage im Vorjahr (in Tagen)	-	8,9	9,1

Für 2017 fehlt die Angabe zu den Fehltagen.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Die Modelle A1-5 der Tabelle 5-2 geben die Ergebnisse der Fixed Effects Schätzung mit dem allgemeinen Gesundheitszustand als abhängige Variable an. Die Modelle 1 bis 4 beziehen sich auf alle Bürobeschäftigten (zur Abgrenzung der Stichprobe s. Kapitel 2) bis einschließlich 65 Jahren, die ihren Arbeitgeber im betrachteten Zeitraum zwischen 2017 und 2021 nicht gewechselt haben. Als Kontrollvariablen werden das Alter, Alter², die Betriebszugehörigkeit und die Autonomie bei der Arbeitsgestaltung sowie der Haushaltkontext (Kind unter 18 Jahren und Partner im Haushalt und Pflegeverantwortung) berücksichtigt. Im Modell 5 werden Beschäftigte, die den Arbeitgeber gewechselt haben, hinzugenommen und auch für Merkmale des Arbeitsverhältnisses in Form von der Branche, Betriebsgröße und Berufsgruppe kontrolliert.

In den Modellen zeigen sich weder für das Auftreten von mindestens gelegentlich verkürzten Ruhezeiten beziehungsweise für die Anzahl an verkürzten Ruhezeiten im Monat noch für eine approximative Dauer zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit von mehr als acht Stunden oder mehr als elf Stunden täglich ein signifikanter Effekt auf die selbsteingeschätzte allgemeine Gesundheit. Gleiches gilt mit den Fehltagen aus dem Vorjahr als abhängiger Variable. Auch hier zeigen sich keine signifikanten Zusammenhänge.

Tabelle 5-2: Auswirkungen von verkürzten Ruhezeiten und langen Tagesarbeitszeiten auf die Gesundheit bzw. die Fehltag

Fixed Effects Regression

Abhängige Variablen: A: Allgemeiner Gesundheitszustand [1 sehr gut bis 5 sehr schlecht] B: Fehltag im Vorjahr [0 bis 365 Tage]	Modell A1	Modell A2	Modell A3	Modell A4	Modell A5	Modell B1	Modell B2	Modell B3	Modell B4	Modell B5
Gelegentliche Verkürzung von Ruhezeiten [Referenz: keine Verkürzung von Ruhezeiten]	-0,0028 (0,0639)			-0,0043 (0,0637)	-0,0039 (0,0576)	2,231 (2,471)			2,298 (2,486)	1,674 (2,515)
Häufigkeit der verkürzten Ruhezeiten im Monat [von 0 bis 31 Tagen]		0,0095 (0,0082)					0,442 (0,394)			
Referenz: Dauer zwischen Beginn und Ende der Arbeits- zeit < 8 Stunden										
Dauer zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit > 8 und <= 11 Stunden			0,0067 (0,0687)	0,0077 (0,0686)	-0,0664 (0,0762)			-3,292 (2,444)	-3,392 (2,450)	-3,870 (2,651)
Dauer zwischen Beginn und Ende der Arbeitszeit > 11 Stunden			0,0946 (0,0872)	0,0949 (0,0873)	0,0275 (0,0951)			-3,164 (3,699)	-3,153 (3,702)	-2,144 (3,337)
Betriebsgröße	nein	nein	nein	nein	ja	nein	nein	nein	nein	ja
Branche	nein	nein	nein	nein	ja	nein	nein	nein	nein	ja
Berufsgruppen	nein	nein	nein	nein	ja	nein	nein	nein	nein	ja
R ² within	0,0078	0,0096	0,0089	0,0089	0,0350	0,003	0,002	0,000	0,001	0,001
R ² between	0,0154	0,0157	0,0157	0,0156	0,0088	0,022	0,024	0,023	0,025	0,080
R ² overall	0,0095	0,0092	0,0095	0,0096	0,0049	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
Beobachtungen	5.174	5.113	5.179	5.174	5.366	3.171	3.136	3.172	3.171	3.256
Personen	2.225	2.212	2.225	2.225	2.228	1.903	1.892	1.903	1.903	1.922

Kontrollvariablen: Alter, Alter², Partner im Haushalt, Kind unter 18 Jahren im Haushalt, Pflege naher Angehöriger, Betriebszugehörigkeit, häufig Einfluss auf die Planung und Einteilung der eigenen Arbeit; Stichprobe: Model 1 bis 4 ohne Wechsler; Personen bis einschließlich 65 Jahre; Cluster-robuste Standardfehler in Klammern.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung, Wellen 2017; 2019; 2021 (Modelle mit Fehltagen als abhängige ohne Welle 2017); Institut der deutschen Wirtschaft

6 Arbeitsmarktpolitische Implikationen

Bei der Forderung, verkürzte Ruhezeiten oder eine tägliche Arbeitszeit jenseits der Zehn-Stunden-Schwelle zuzulassen, geht es nicht darum, die vertragliche beziehungsweise tatsächliche Wochenarbeitszeit anzuhäufeln. Die öffentliche Diskussion erweckt allerdings gelegentlich den Eindruck, dass die Flexibilisierung der Lage der täglichen Arbeitszeiten als trojanisches Pferd für eine faktische Arbeitszeitverlängerung missbraucht werden könnte. In Kombination mit den Hinweisen auf ein dann zu erwartendes höheres Arbeitsunfallrisiko und das gehäufte Auftreten von beruflichen Beanspruchungen, die mit einer Gefährdung der Gesundheit verbunden wären, wird eine solche Flexibilisierung pauschal abgelehnt und bestehende Spielräume im Arbeitszeitgesetz als ausreichend betrachtet. Eine Öffnung der gesetzlichen Regelungen bei den Ruhezeiten und eine Abschaffung der Tageshöchst Arbeitszeit ist daher politisch unpopulär und es verwundert wenig, dass die bereits in den Koalitionsverträgen der beiden vorherigen Bundesregierungen avisierten Ambitionen, Flexibilisierungsmöglichkeiten auszuloten, nicht realisiert worden sind.

Der erneute Anlauf der jetzigen Bundesregierung, die Möglichkeit einer wöchentlichen zugunsten einer täglichen Höchst Arbeitszeit zu weiten, ist richtig und notwendig. Sie sollte dabei jedoch auch ihr Festhalten an den geltenden Ruhezeitbestimmungen überdenken. Denn die empirische Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen lässt erkennen, dass zumindest für Bürobeschäftigte Flexibilisierungsspielräume sowohl bei Ruhezeiten als auch täglicher Höchst Arbeitszeit existieren, ohne arbeitsplatzbezogene Gesundheitsrisiken zu erzeugen. Das Feld der Bürotätigkeit bietet sich als Experimentierraum für das Ausloten von mehr Flexibilität geradezu an.

Wer aufgrund der eigenen Angaben über Ende und Beginn seiner oder ihrer Arbeitstage potenziell sehr lange Arbeitstage mit mehr als zehn Stunden aufweisen könnte, berichtet gerade nicht signifikant häufiger von bedenklichen Belastungssituationen als die Beschäftigten, deren tägliche Arbeitszeit voraussichtlich die 7,5-Stunden-Schwelle nicht überschreitet. Dass sich jemand nach langen Arbeitstagen eher körperlich erschöpft fühlt, sollte niemanden beängstigen. Das ist normal. Wichtig ist, dass sich die Beschäftigten von den Anstrengungen erholen können, was die empirische Analyse auch für die allermeisten Betroffenen nahelegt. Auch in der Längsschnittperspektive ist bei denjenigen Bürobeschäftigten, die zwischen zwei Erhebungszeitpunkten ihre tägliche Arbeitszeit über die potenzielle Zehn-Stunden-Schwelle ausgeweitet haben, kein nachteiliger Effekt auf die individuelle Gesundheit oder krankheitsbedingten Ausfalltage zu erkennen.

Zumindest für Bürobeschäftigte sollte daher die Tageshöchst Arbeitszeit grundsätzlich abgeschafft werden. Die Politik kann einen solchen Schritt zunächst erprobungsweise gehen und die Erfahrungen mit einer Öffnung anhand der laufenden Arbeitszeiterhebungen im Zeitablauf evaluieren. Missbrauch durch die Arbeitgeberseite ist vor dem Hintergrund eines sich strukturell mehr und mehr herauskristallisierenden Arbeitnehmermarkts unwahrscheinlich. Dies gilt zumindest für die betrachtete Gruppe der Bürobeschäftigten. Wo längere tägliche Arbeitszeiten freiwillig in Kauf genommen werden, beeinflusst dies die Zufriedenheit mit der Arbeit nicht. Die Arbeitszufriedenheit ist aber ein wichtiger Gradmesser, ob sich die Beschäftigten durch andere Arbeitsplatzmerkmale ausreichend kompensiert fühlen, und sie ist zugleich ein zentraler Prädiktor für potenzielle Wechselabsichten. Das schränkt den Spielraum des Arbeitgebers, eine längere Arbeitszeit an einzelnen Tagen gegen den Willen der Beschäftigten zur erzwingen, erheblich ein.

Ein vergleichbares Bild ergibt sich für Bürobeschäftigte mit weniger als elf Stunden Pause zwischen Ende und erneutem Arbeitsbeginn, wenn die kürzeren Ruhezeiten mit privat motivierten Unterbrechungen der beruflichen Tätigkeit während der üblichen Arbeitszeit und dem abendlichen Nachholen der Arbeit einhergehen. Die Möglichkeit, die zeitliche Lage der Arbeitsstunden im Tagesverlauf flexibler zu handhaben, gleicht eine potenziell belastende Arbeitssituation aufgrund kürzerer Ruhezeiten gerade aus. In diesen Fällen empfinden die Betroffenen die Ruhezeitverkürzung vor dem Hintergrund ihrer familiären oder privaten Verpflichtungen vermutlich eher als Entlastung.

Die empirischen Auswertungen weisen ferner auf die besondere Bedeutung der Arbeitskultur bei den Auswirkungen von Ruhezeiten auf die Wahrnehmung der Beschäftigten hin. Die Führungskräfte stehen dabei in der Verantwortung, einem Gefühl permanenter Erreichbarkeit auf Seiten der Beschäftigten durch angemessenes Kommunikationsverhalten entgegenzuwirken, wo diese Erreichbarkeit nicht erforderlich ist und daher eine Kontaktierung im privaten Umfeld für berufliche Belange am Ende auch nur in seltenen Fällen erfolgt. Dann werden Ruhezeitunterbrechungen ebenfalls weniger als potenziell belastend erlebt. Beschäftigte sind aber ebenso mitverantwortlich. Sie müssen bereit und fähig sein, mit der größeren Flexibilität auch eigenverantwortlich umgehen zu können. Dies gilt gleichermaßen mit Blick auf sich selbst, nicht auf jeden beruflichen Impuls, der einen im privaten Umfeld erreicht, sofort zu reagieren, als auch für sich als Teammitglied, das diese Impulse für andere erzeugt. Führungskräfte wiederum müssen beides kritisch begleiten und dort einschreiten, wo Beschäftigte nicht (eigen-)verantwortlich mit den Freiheiten umgehen können. Ein für Ruhezeitverkürzungen günstiges Arbeitsumfeld ist also gestaltbar.

Vor diesem Hintergrund steht auch einer Öffnung des Arbeitszeitgesetzes für eine Verkürzung von Ruhezeiten bei Bürobeschäftigten nichts im Wege. Es wäre schon viel gewonnen, wenn im Rahmen des §7 Abs. 1 Nr. 3 des Arbeitszeitgesetzes der Passus gestrichen würde, wonach Ruhezeitverkürzungen um bis zu zwei Stunden selbst auf Basis von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen nur möglich sind, wenn die Art und Weise der Arbeit dies erfordert. Dies würde dem Umstand der großen Arbeitszeitsouveränität der Bürobeschäftigten gerecht, deren Arbeit eine Verkürzung der Ruhezeiten in der Regel nicht erfordert, sondern von diesen aus individuellen Gründen für sinnvoll erachtet wird. Die Sozialpartner könnten dann das Arbeitszeitgesetz bei den Ruhezeiten für jene Beschäftigtengruppen öffnen, bei denen aus ihrer Sicht keine gesundheitlichen Risiken zu erwarten wären.

7 Abstract

The new government in Germany agreed on the alignment of the national working time regulation to the terms of the European Working Time Directive. This would mean that a weekly and no daily maximum of working hours is supposed to apply. The planned change of maximum working hours should not, however, be confused with an extension of weekly working hours. The hours of work are still settled in individual employment contracts or collective agreements. Instead, the announced amendment is expected to raise the flexibility when during a day contracted working hours are performed. While a shift towards more flexible working hours has already been taking place in practice for some time, the previous two governments had been reluctant to amend the ruling Working Hours Act though they had expressed their ambition to do so in their coalition agreements.

The empirical study is based on data from the 2017, 2019 and 2021 working time surveys conducted by the Federal Institute for Occupational Safety and Health. It shows that working time arrangements of office workers could become more flexible in terms of rest periods and maximum daily working hours without jeopardising health and safety at work. Only a small minority of employees reported that they had shorter rest periods and working days potentially exceeding the maximum of 10 hours per day stipulated by the ruling Working Time Act. The bulk of employees (e.g. 86% in 2021) reported that they were absent from work for at least eleven hours before starting a new working day. A daily working time of approximately more than ten hours affected less than 7% of office workers in 2021. In addition, data do not indicate that shorter rest periods have become more prevalent. The same applies to very long working days.

The econometric analysis suggests that shortened rest periods significantly correlate to accessibility expectations, tight deadlines or strict performance targets. Furthermore, they are more likely when workers perform unpaid care work and interrupt work during the regular work schedule due to private matters and resume work in the evening. Employees with very long daily working hours more frequently have a varying number of daily working hours as well as a varying number of working days per week.

Cross-sectional empirical evidence reveals that office workers with very long daily working hours do not differ in their work experiences (e.g. job satisfaction, emotional exhaustion or ability to work) compared to those with shorter working days. This also applies to shorter rest periods if the affected workers interrupt their activities for private reasons during the regular daily schedule and resume work in the evening. Furthermore, the longitudinal analysis points out that there is no significant impact for office workers who extended working hours or shorten their rest period on health or days of sick leave per year.

Empirical evidence, however, also suggests that work culture, especially with respect to the job requirement of being available for professional issues in private life, plays an important role for workers experiences. Thus, managers are accountable that affected workers do not feel forced to being permanently available. But employees are also required to responsibly manage the increased working time autonomy with respect to both their own health and well-being as well as that of their teammates.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Grundmodell -Merkmale von Beschäftigten mit Ruhezeitverkürzungen.....	10
Tabelle 3-2: Modellerweiterung 1 – Anforderungen und Ruhezeitverkürzungen	11
Tabelle 3-3: Modellerweiterung 2 - Gestaltungsspielräume mit Ruhezeitkürzungen	12
Tabelle 3-4: Modellerweiterung 3 – Präferenzen, soziale Unterstützung und Ruhezeitverkürzungen	13
Tabelle 3-5: Grundmodell - Merkmale von Beschäftigten mit unterschiedlicher täglicher Arbeitszeit	14
Tabelle 3-6: Erweiterung 1 – Anforderungen und unterschiedliche Arbeitsplatzverweildauer	15
Tabelle 3-7: Erweiterung 2 - Gestaltungsspielräume und unterschiedliche Arbeitsplatzverweildauer.....	16
Tabelle 3-8: Erweiterung 3 – Präferenzen, soziale Unterstützung und unterschiedliche Arbeitsplatzverweildauer	17
Tabelle 5-1: Allgemeiner Gesundheitszustand und Fehltage im Zeitverlauf.....	33
Tabelle 5-2: Auswirkungen von verkürzten Ruhezeiten und langen Tagesarbeitszeiten auf die Gesundheit bzw. die Fehltage	34
Anhang Tabelle A 1: Wahrnehmung der Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten	41
Anhang Tabelle A 2: Wahrnehmung der Beschäftigten mit unterschiedlicher täglicher Arbeitszeit	42

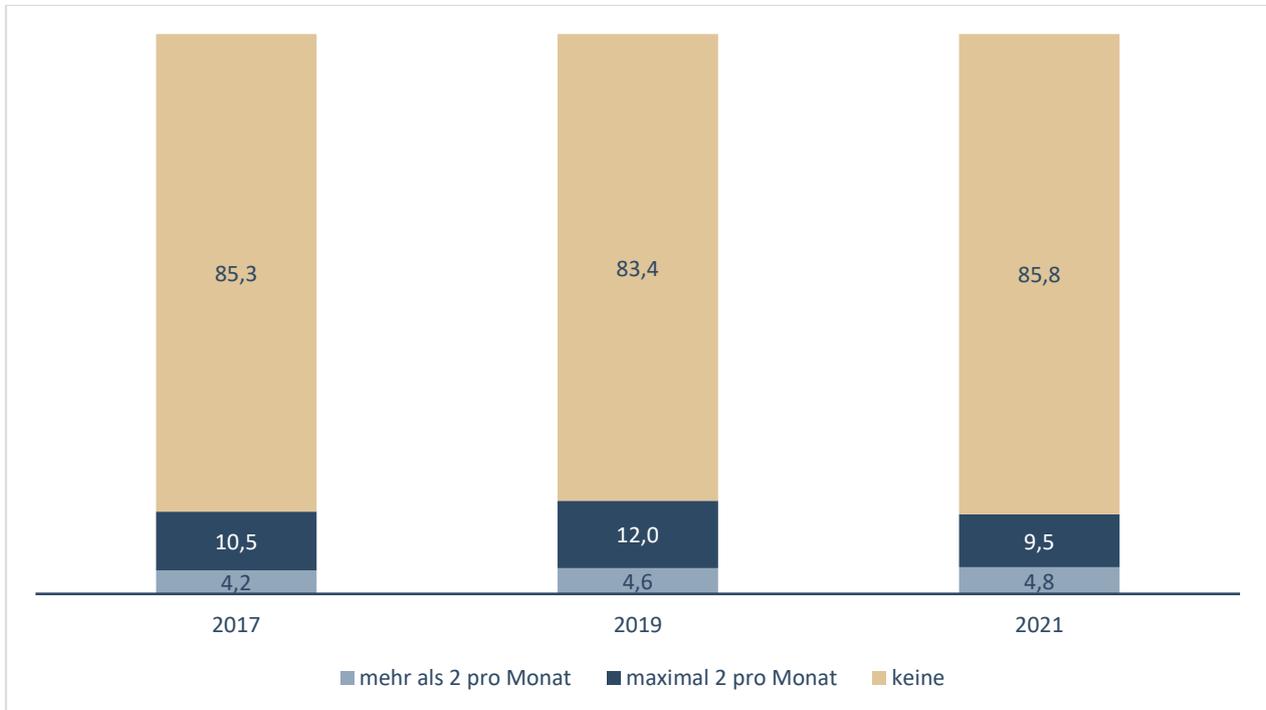
Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Häufigkeit von kürzeren Ruhezeiten ¹⁾	8
Abbildung 2-2: Häufigkeit von potenziell (sehr) langer täglicher Arbeitszeit ¹⁾	9
Abbildung 4-1: Arbeitszufriedenheit, Vereinbarkeit und Wechselgedanken bei kürzeren Ruhezeiten und potenziell langer täglicher Arbeitszeit.....	19
Abbildung 4-2: Kürzere Ruhezeiten und die Vereinbarkeit in verschiedenen Arbeitssituationen	20
Abbildung 4-3: Überforderungsgefühl, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten	22
Abbildung 4-4: Kürzere Ruhezeiten und Überforderungsgefühl in verschiedenen Arbeitssituationen	23
Abbildung 4-5: Erschöpfungsgefühl, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten	25
Abbildung 4-6: Wirkung kürzerer Ruhezeiten auf das Gefühl der körperlichen Erschöpfung in verschiedenen Arbeitssituationen.....	27
Abbildung 4-7: Wirkung kürzerer Ruhezeiten auf das Gefühl der emotionalen Erschöpfung in verschiedenen Arbeitssituationen.....	29
Abbildung 4-8: Arbeitsfähigkeit, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten	30
Abbildung 4-9: Wirkung kürzerer Ruhezeiten auf die selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit in verschiedenen Arbeitssituationen.....	31
Anhang Abbildung A 1: Häufigkeit von Ruhezeitunterbrechungen – Robustheitscheck	40
Anhang Abbildung A 2: Erholung, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten	43
Anhang Abbildung A 3: Wirkung langer täglicher Arbeitszeiten auf das Gefühl der körperlichen Erschöpfung in verschiedenen Arbeitssituationen.....	44
Anhang Abbildung A 4: Wirkung langer täglicher Arbeitszeiten auf das Gefühl in verschiedenen Arbeitssituationen, sich nach der Arbeit schnell zu erholen	45
Anhang Abbildung A 5: Wirkung langer täglicher Arbeitszeiten auf das Gefühl in verschiedenen Arbeitssituationen, vor der Arbeit völlig erholt zu sein	46

Anhang

Anhang Abbildung A 1: Häufigkeit von Ruhezeitunterbrechungen – Robustheitscheck

Anteil der Beschäftigten mit Ruhezeitunterbrechungen – 2017, 2019 und 2021, in Prozent



Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebungen 2017; 2019; 2021; Institut der deutschen Wirtschaft

Anhang Tabelle A 1: Wahrnehmung der Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten

Anteil der Bürobeschäftigten in Prozent, 2021

	Ruhezeitunterbrechungen pro Monat			
	Keine	Maximal einmal	Mehr als einmal	Alle
(Sehr) zufrieden mit Arbeit insgesamt	93,9	91,7	92,5	93,6
(Sehr) zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	88,0	79,4	70,0	86,1
Ernsthafte Wechselgedanken in den letzten zwölf Monaten.¹	20,0	32,6	29,1	21,5
Durch die Arbeitsmenge / das Arbeitspensum eher überfordert	11,6	19,8	19,9	12,7
In den letzten 12 Monate häufig während der Arbeit / an Arbeitstagen				
... körperlich erschöpft	27,3	37,4	36,8	28,7
... emotional erschöpft	31,0	42,6	43,2	32,7
Selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit				
... mindestens 8 von zehn Punkten	74,5	65,7	64,0	73,1
(... nachrichtlich - Durchschnitt in Punkten)	8,1	7,8	7,6	8,0
Braucht nach der Arbeit länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden.²	24,6	35,8	31,7	25,9
Fühlt sich normalerweise vor der Arbeit nicht völlig ausgeruht.³	18,7	26,2	26,0	19,8

1 Habe in den letzten 12 Monaten ernsthaft darüber nachgedacht, meinen Arbeitgeber zu wechseln. (Ausprägungen 4/5 auf fünfstufiger Skala von 0 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu) 2 Benötige nach der Arbeit länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden - Zustimmung (Ausprägungen 4-5 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu). 3 Bin vor der Arbeit normalerweise nicht völlig erholt - Zustimmung (Ausprägungen 1-2 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage „Ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise völlig ausgeruht.“).

N=7.979-8.577.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021. Institut der deutschen Wirtschaft

Anhang Tabelle A 2: Wahrnehmung der Beschäftigten mit unterschiedlicher täglicher Arbeitszeit

Anteil der Bürobeschäftigten in Prozent, 2021

	Approximierte tägliche Arbeitszeit in Stunden			
	Bis zu 8	Mehr als 8 bis 11	Mehr als 11	Alle
(Sehr) zufrieden mit Arbeit insgesamt	93,1	93,7	94,8	93,6
(Sehr) zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	89,5	84,8	85,3	86,1
Ernsthafte Wechselgedanken in den letzten zwölf Monaten.¹	19,5	22,4	22,4	21,6
Durch die Arbeitsmenge / das Arbeitspensum eher überfordert	13,3	12,5	13,3	12,8
In den letzten 12 Monate häufig während der Arbeit / an Arbeitstagen				
... körperlich erschöpft	29,6	27,7	35,6	28,8
... emotional erschöpft	33,3	32,5	33,7	32,8
Selbst eingeschätzte Arbeitsfähigkeit				
... mindestens 8 von zehn Punkten	72,5	73,7	70,0	73,1
(... nachrichtlich - Durchschnitt in Punkten)	8,0	8,1	7,9	8,0
Braucht nach der Arbeit länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden.²	25,1	26,0	29,1	26,0
Fühlt sich normalerweise vor der Arbeit nicht völlig.³	19,7	19,7	22,4	19,9

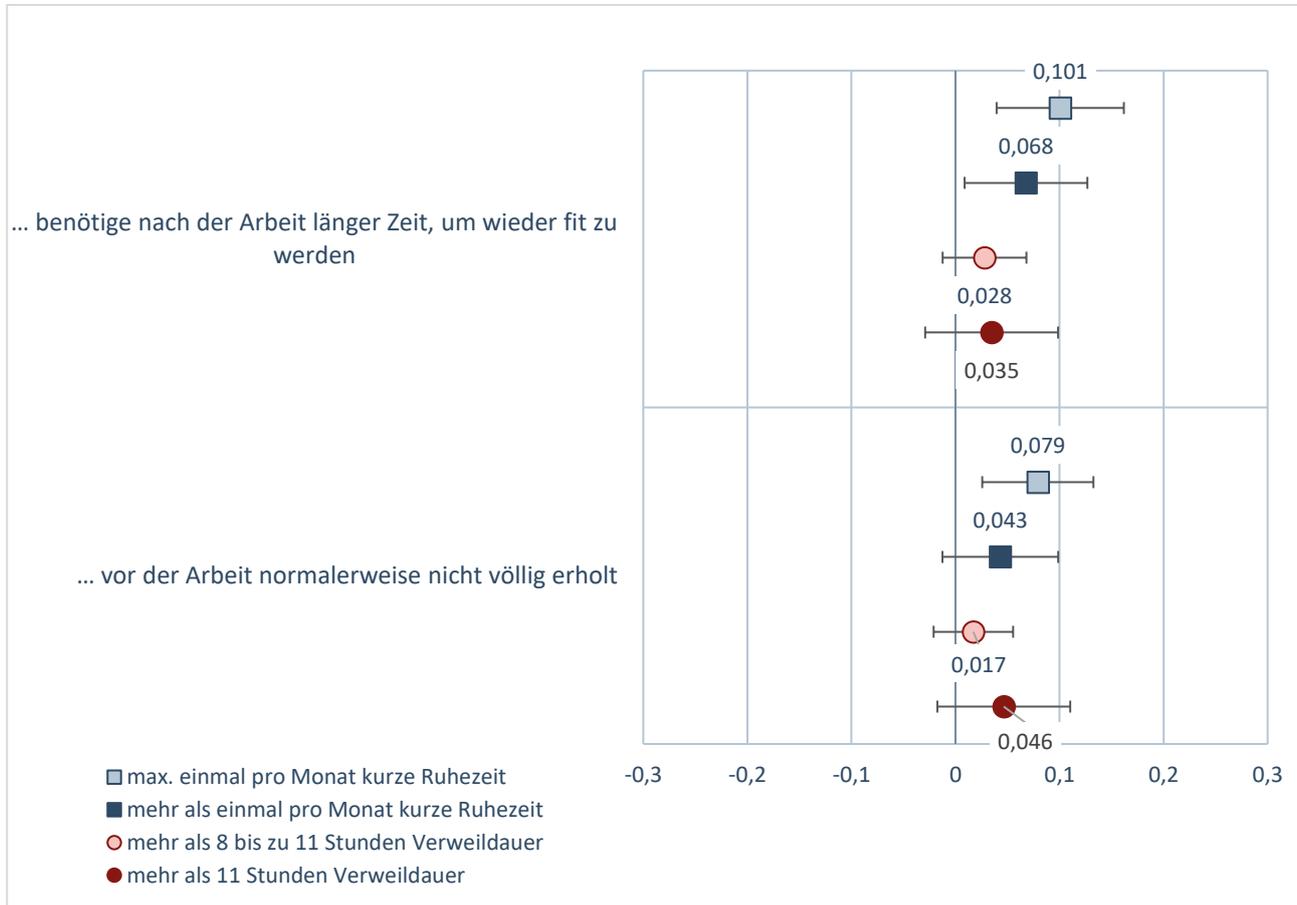
1 Habe in den letzten 12 Monaten ernsthaft darüber nachgedacht, meinen Arbeitgeber zu wechseln. (Ausprägungen 4/5 auf fünfstufiger Skala von 0 = trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu) 2 Benötige nach der Arbeit länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden - Zustimmung (Ausprägungen 4-5 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage). 3 Bin vor der Arbeit normalerweise nicht völlig erholt - Zustimmung (Ausprägungen 1-2 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage „Ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise völlig ausgeruht.“).

N=8.090-8.694.

Quellen: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021. Institut der deutschen Wirtschaft

Anhang Abbildung A 2: Erholung, kürzere Ruhezeiten und längere tägliche Arbeitszeiten

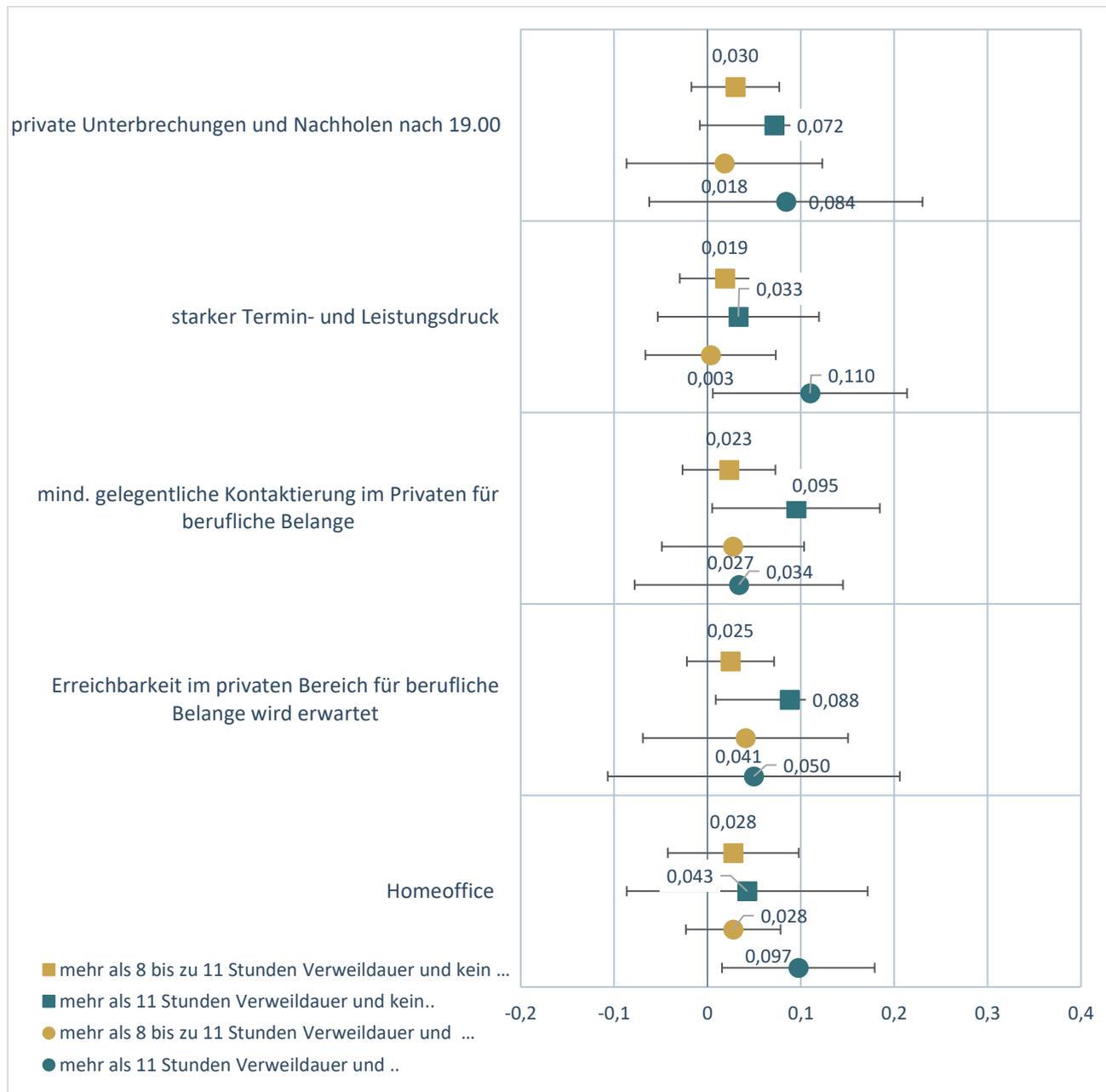
Durchschnittliche marginale Effekte von kürzeren Ruhezeiten bzw. unterschiedlich langen potenziellen täglichen Arbeitszeiten und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit Kovariaten kürzere Ruhezeiten und tägliche Verweildauer). Abhängige Variablen: Benötige nach der Arbeit länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden - Zustimmung (Ausprägungen 4-5 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage „Ich benötige nach der Arbeit oft länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden.“). Bin vor der Arbeit normalerweise nicht völlig erholt - Zustimmung (Ausprägungen 1-2 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage „Ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise völlig ausgeruht.“). Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice
 Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021. Institut der deutschen Wirtschaft

Anhang Abbildung A 3: Wirkung langer täglicher Arbeitszeiten auf das Gefühl der körperlichen Erschöpfung in verschiedenen Arbeitssituationen

Durchschnittliche marginale Effekte von sehr langen täglichen Arbeitszeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021

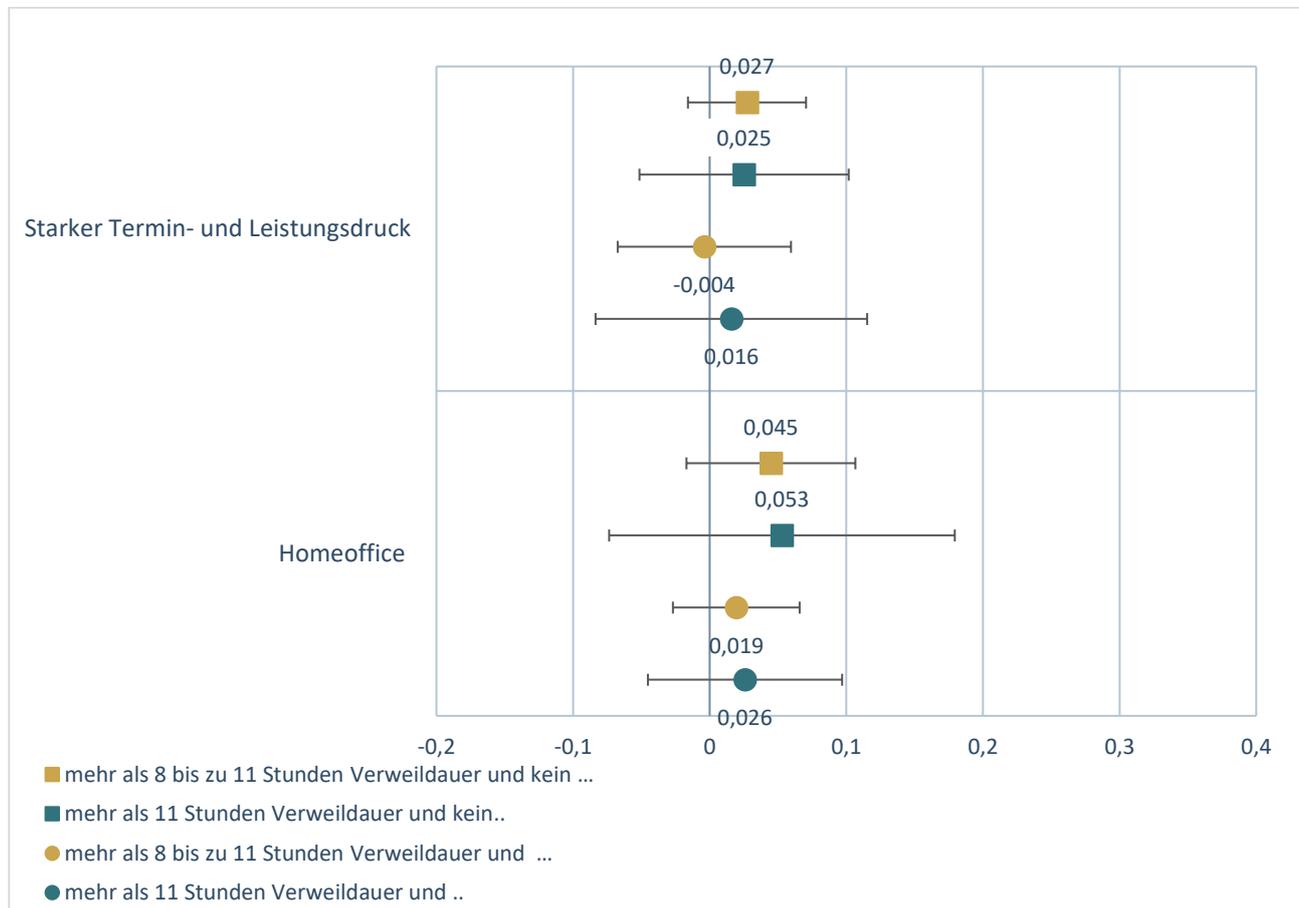


Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm kürzere Ruhezeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass die tägliche Arbeitszeit nicht 7,5 Stunden überschreitet - Approximation. Abhängige Variablen: häufig während der Arbeit/an einem Arbeitstag in den letzten 12 Monate körperlich erschöpft. Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021. Institut der deutschen Wirtschaft

Anhang Abbildung A 4: Wirkung langer täglicher Arbeitszeiten auf das Gefühl in verschiedenen Arbeitssituationen, sich nach der Arbeit schnell zu erholen

Durchschnittliche marginale Effekte von sehr langen täglichen Arbeitszeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021

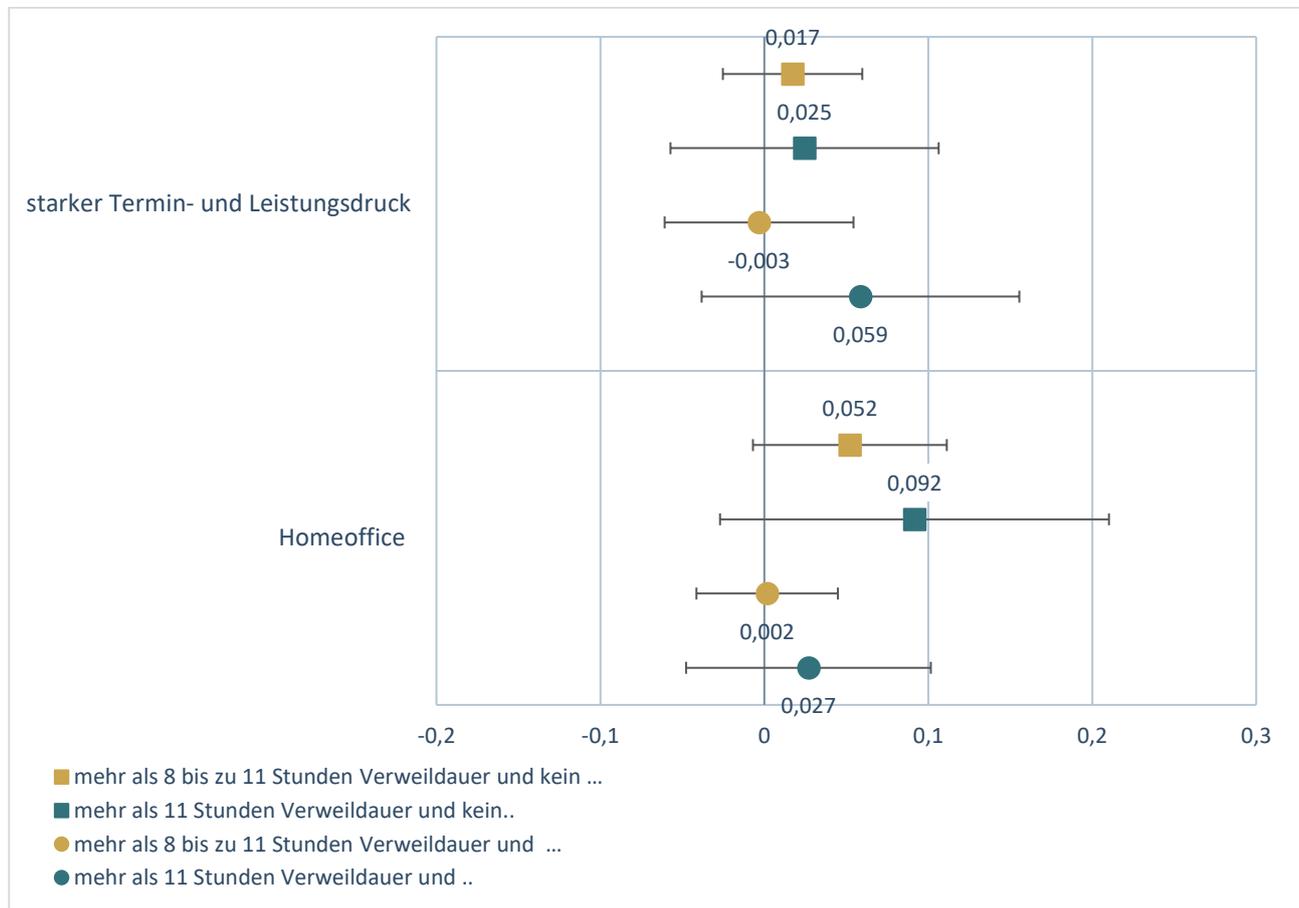


Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm Länge der täglichen Arbeitszeit und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass die tägliche Arbeitszeit nicht 7,5 Stunden überschreitet - Approximation. Abhängige Variablen: Benötige nach der Arbeit nicht länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden - Zustimmung (Ausprägungen 1-3 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage „Ich benötige nach der Arbeit oft länger Zeit als früher, um wieder fit zu werden.“). Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021. Institut der deutschen Wirtschaft

Anhang Abbildung A 5: Wirkung langer täglicher Arbeitszeiten auf das Gefühl in verschiedenen Arbeitssituationen, vor der Arbeit völlig erholt zu sein

Durchschnittliche marginale Effekte von sehr langen täglichen Arbeitszeiten in unterschiedlichen Arbeitssituationen und 95%-Konfidenzintervall – 2021



Basis: logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern (jeweils separat mit einem Interaktionsterm Länge der täglichen Arbeitszeiten und jeweiliger Arbeitssituation; als Referenz dient für die jeweilige Arbeitssituation der Umstand, dass die tägliche Arbeitszeit nicht 7,5 Stunden überschreitet - Approximation. Abhängige Variablen: Bin vor der Arbeit normalerweise völlig erholt - Zustimmung (Ausprägungen 1-2 auf einer fünfstufigen Skala: 1=trifft überhaupt nicht zu bis 5 = trifft voll und ganz zu zur Aussage „Ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise völlig ausgeruht.“). Weitere Kontrollvariablen: Betriebsgröße (3 Klassen), Branche (6 Cluster), Betriebsrat, Geschlecht, Alter (5 Klassen), Betriebszugehörigkeitsdauer (Quartile), Befristung, Betreuungsverpflichtung-Kinder (4 Kategorien), Pflege von anderen, Vorgesetztenposition, Anforderungsniveau (4 Kategorien), Teilzeit, 4 oder weniger Arbeitstage die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitstagen die Woche, wechselnde Anzahl von Arbeitsstunden pro Arbeitstag, Homeoffice

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021. Institut der deutschen Wirtschaft