

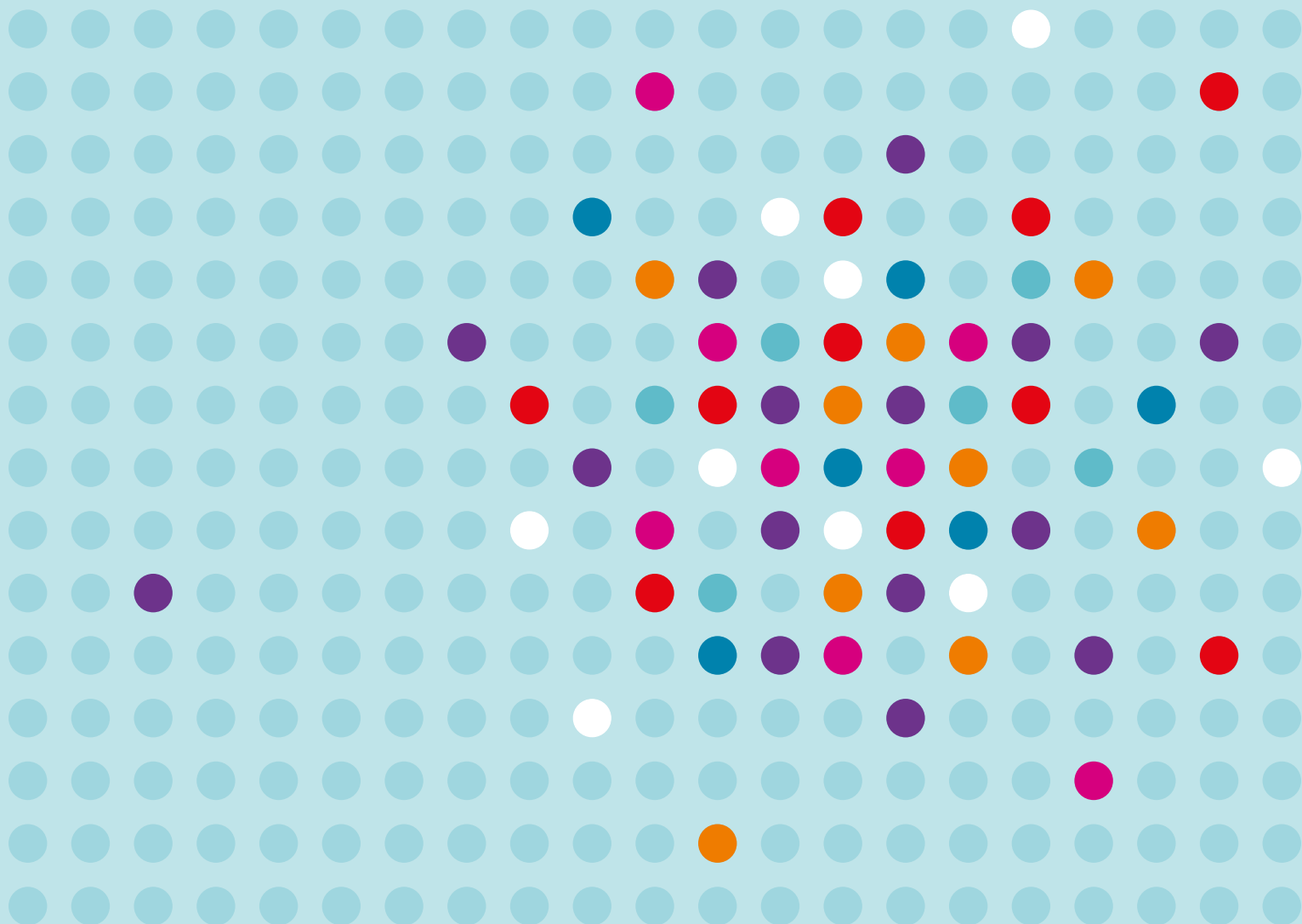
# POLICY BRIEF

Nr. 74 · Policy Brief WSI · 2/2023

Das WSI ist ein Institut  
der Hans-Böckler-Stiftung

## WANN ELTERN FEIERABEND MACHEN WOLLEN

Yvonne Lott



## Vorwort

Welche Folgen hat Arbeit am Abend bzw. in der Freizeit sowohl für die Beschäftigten selbst als auch für ihre Partner\*innen bzw. die übrigen Familienmitglieder? Und wann wollen Beschäftigte im Allgemeinen und Eltern im Besonderen Feierabend machen? Auf diese Fragen liefert der Policy Brief Antworten. Er zeigt damit, inwiefern die Forderung nach einer Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen mit dem Argument, dass sie vor allem Eltern in ihrer Work-Life-Balance unterstütze, zentrale empirische Sachverhalte missachtet und damit irreführend ist.

## 1 Einleitung

Seit Jahren drängen verschiedene politische Akteure auf eine Flexibilisierung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen. Die Notwendigkeit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit wird oftmals damit begründet, dass das bestehende Arbeitszeitgesetz Eltern daran hindere, sich abends nochmal bis 22 oder 23 Uhr an den Computer zu setzen und so eine gute Work-Life-Balance zu erreichen. Diese Argumentation ignoriert nicht nur die negativen Folgen von Arbeit am Abend bzw. in der Freizeit für die Beschäftigten selbst, sondern auch für ihre Partner\*innen und die gesamte Familie. Darüber hinaus entspricht sie auch nicht den Wünschen von Beschäftigten im Allgemeinen und Eltern im Besonderen. Dies zeigt der vorliegende Policy Brief.

## 2 Work-Life Balance als beruflicher Mehrwert

In allen europäischen Ländern gilt eine gute Work-Life-Balance als zentraler Faktor für die Lebensqualität von Beschäftigten. Die Work-Life-Balance hat daher einen hohen Stellenwert in der Sozialagenda der Europäischen Union und der Lissabon-Strategie und wird mit der Work-Life-Balance-Initiative der Europäischen Kommission besonders hervorgehoben (Szücs et al. 2011).

Eine gute Work-Life-Balance wirkt sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit, das Wohlbefinden und die Gesundheit aus (Gröpel/Kuhl 2009; Haar et al. 2014). Da Beschäftigte Zufriedenheit und Erfolg bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen sowohl im Job als auch im Privatleben erfahren wollen, hat eine gute Work-Life-Balance für sie zudem einen hohen beruflichen Mehrwert (Greenhaus et al. 2003; Gröpel/Kuhl 2009; Haar et al. 2014; Shanafelt et al. 2012).

Hohe Arbeitszeitanforderungen wie Abendarbeit und Arbeit in der Freizeit, die in den verschiedensten Arbeitsmarktsektoren bestehen, gefährden allerdings die Work-Life-Balance (Ahlers 2020; Kelly/Moen 2020; Kratzer 2020). Dabei können hohe Arbeitszeitanforderungen nicht nur die Work-Life-Balance der Beschäftigte verringern, sondern auch das Familienleben und das Wohlbefinden aller Familienmitglieder beeinträchtigen. Der vorliegende Policy Brief zeigt anhand von Forschungsergebnissen diese Zusammenhänge auf.

Zudem präsentiert der vorliegende Policy Brief aktuelle Ergebnisse, wann Beschäftigte, darunter auch Eltern, ihren Arbeitstag beenden wollen. Diese Arbeitszeitwünsche geben Aufschluss darüber, inwiefern eine oftmals geforderte Flexibilisierung bestehender gesetzlicher Arbeitszeitregelung tatsächlich den Wünschen der Beschäftigten mit Kindern entspricht.

### **3 Negative Folgen von Abendarbeit und Arbeit in der Freizeit**

Hohe Arbeitszeitanforderungen wie Abendarbeit und Arbeit in der Freizeit betreffen Beschäftigte in Berufen sowohl mit als auch ohne arbeitsbezogene Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wie Smartphones, Tablets und Laptops (Ghislieri et al. 2017). Darüber hinaus stehen IKT zunehmend Beschäftigten zur Verfügung, die mobil, etwa von zu Hause, arbeiten können, als auch solchen, die nur im Betrieb arbeiten (Ghislieri et al. 2017). Dieser erweiterte Zugang zu IKT, der durch die dramatische Zunahme von Homeoffice während der COVID-19-Pandemie noch verstärkt wurde (Abendroth et al. 2022), trägt für viele Beschäftigte zu einer „ständigen Konnektivität“ (Wajcman/Rose 2011) mit untypischen Arbeitszeiten, etwa am Abend bzw. in der Freizeit bei (Le Bihan/Martin 2004; Täht/Mills 2012). Diese ständige Konnektivität stört die sozial wertvollen Zeiten (siehe nächster Abschnitt).

#### **3.1 Sozial wertvolle Zeiten**

Abendarbeit und Arbeit in der Freizeit ist mit dem sozialen Rhythmus der Familie und anderer sozialer Aktivitäten unvereinbar, die in der Regel hauptsächlich abends oder am Wochenende stattfinden. Sie widersprechen dem sozialen Rhythmus der Abend- und Wochenendgesellschaft, in der die Zeit am Abend und am Wochenende als sozial besonders wertvoll eingeschätzt werden (Hinnenberg et al. 2009; Wedderburn 1981). Sie vermindern auch die Ressourcen wie Energie und Gelassenheit, die benötigt werden, um auf die Anforderungen im familiären bzw. privaten Bereich zu reagieren.

Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten am Abend bzw. in der Freizeit erschwert daher eine gute Work-Life-Balance von Beschäftigten und kann darüber hinaus negative Folgen für die gesamte Familie haben.

### 3.2 Folgen für die Beschäftigten

Für Beschäftigte, die am Abend bzw. in ihrer Freizeit arbeiten, und sei es nur, um nochmals Emails zu checken oder einen beruflichen Anruf entgegenzunehmen, verschwimmen die physischen und zeitlichen Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privat- bzw. Familienleben (Schieman/Young 2013).

Dies kann zur Belastung führen, da die Arbeitnehmer\*innen während familiärer oder anderer sozialer Interaktionen mit Erwerbsarbeit beschäftigt sind. Arbeiten Beschäftigte am Abend bzw. in der Freizeit, stehen sie oft unter Stress, haben Schlafprobleme und fühlen sich weniger erholt (Kim et al. 2019; Schieman/Glavin 2008; Schieman/Young 2013; Vieten et al. 2021). Sie fühlen sich auch häufig schuldig, was insbesondere bei Frauen zu Stress führt (Glavin et al. 2011).

Diese Faktoren beeinträchtigen die physische und psychische Gesundheit (Burchell et al. 2002; Robinson/Godbey 1997; Roxburgh 2004). Jüngste Studien haben auch gezeigt, dass die arbeitsbedingte Smartphone-Nutzung am Abend die Erholung behindert (Derks et al. 2015), mit emotionaler Erschöpfung zusammenhängt (Xie et al. 2018) und das Wohlbefinden beeinträchtigt (Gombert et al. 2018).

### 3.3 Folgen für die gesamte Familie

Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten am Abend bzw. in der Freizeit kann nicht nur Beschäftigte selbst belasten, sondern auch die gesamte Familie, da sie das Sozial- und Familienleben stört (Green 2004; Kattenbach et al. 2010; Macky/Boxall 2008) und die Einbindung der Beschäftigten in das Familienleben erschwert (Bünning/Pollmann-Schult 2016).

Die umfassende Studienlage zeigt, dass Arbeit zu diesen Zeiten zu Konflikten zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben führt (Boswell/Olson-Buchanan 2007; Derks/Bakker 2014; Eby et al. 2005; Ghislieri et al. 2017; Lott/Wöhrmann 2022; Wöhrmann et al. 2020; Wright et al. 2014). Zudem beeinträchtigt Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten am Abend bzw. in der Freizeit den Umgang mit Kindern (Bünning/Pollmann-Schult 2016). Sie kann außerdem negative Auswirkungen auf das Verhalten und Wohlbefinden der Kinder haben und die Stabilität der Ehe gefährden (Strazdins et al. 2004), denn hohe Arbeitsanforderungen der Beschäftigten können insbesondere ihre Partner\*innen belasten.

### 3.4 Folgen für die Partner\*innen

Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten am Abend bzw. in der Freizeit kann nicht nur die Work-Life-Balance der Beschäftigten selbst belasten, sondern auch die ihrer Partner\*innen. Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten und die sich daraus ergebenden Belastungen können förmlich auf die andere Person übergreifen. Dies haben etliche Studien in Bezug auf Arbeitsengagement (Tonković et al. 2016), Stress (Bolger et al. 1989; Galambos/Walters 1992), Depression (Yoon/Kang 2016), emotionale Erschöpfung (Zhang et al. 2021), Ehezufriedenheit (Liang 2015), Interaktionen mit Familie und Freunden (Liang 2015; Rotondi et al. 2017) und Vereinbarkeitsproblemen (Hammer et al. 1997; Westman/Etzion 2005) gezeigt. Wenn also Beschäftigte aufgrund hoher Arbeitszeitanforderungen Vereinbarkeitsprobleme erfahren, kann das auch zu Vereinbarkeitsproblemen bei der Partnerin bzw. beim Partner führen. Dies geschieht aus zwei wesentlichen Gründen: zusätzlicher Stress und emotionale Ansteckung.

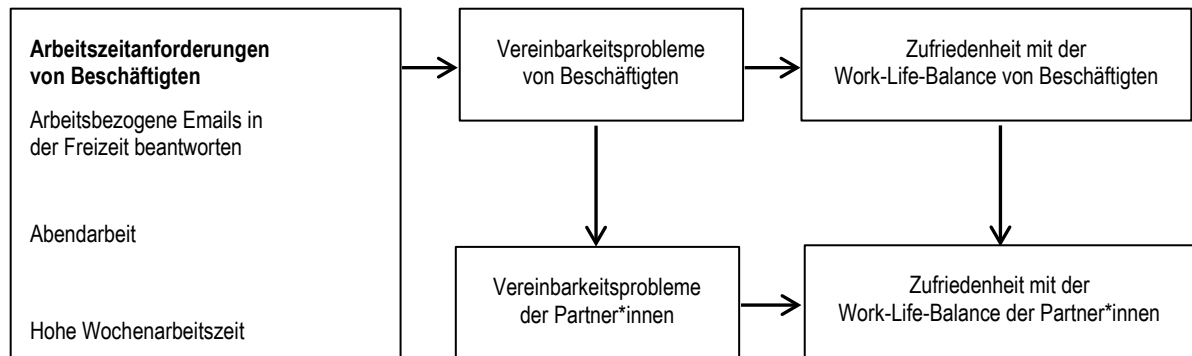
**Zusätzlicher Stress:** Die negativen Emotionen der Beschäftigten können zusätzlichen Stress für ihre Partner\*innen bedeuten. Der Konflikt zwischen Beruf und Familie ist mit Energie- und Zeitdefiziten verbunden (ten Brummelhuis et al. 2010) und stellt daher eine zusätzliche Stressquelle für die Partner\*innen dar (Hammer et al. 1997). Diese können aufgrund dessen ebenfalls psychische Probleme und Ärger erleben (Young et al. 2014). Beispielsweise können Personen, deren Partnerin bzw. Partner am Abend bzw. in der Freizeit arbeitet, an ihre eigene Arbeit erinnert werden. Infolgedessen verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Familie bzw. Privatleben auch für sie. Sie können sich auch unter Druck gesetzt fühlen, ebenfalls zu diesen Zeiten zu arbeiten, oder sie fühlen sich schuldig, weil sie es nicht tun, was ihren eigenen arbeitsbezogenen Stress erhöhen kann.

**Emotionale Ansteckung:** Menschen in einer Partnerschaft kümmern sich umeinander und teilen den größten Teil ihres Lebens miteinander. Sie schenken einander viel Aufmerksamkeit, fühlen mit der oder dem anderen und fühlen sich in sie oder ihn hinein (Bakker et al. 2009; Westman/Etzion 2005). Diese Empathie führt dazu, dass sich Individuen leicht von den negativen und positiven Emotionen der bzw. des anderen anstecken lassen (Bakker et al. 2009). Ist also meine Partnerin oder mein Partner gestresst, lasse ich mich leicht anstecken.

Hinweise auf das Übergreifen von Vereinbarkeitsproblemen auf die Partner\*innen aufgrund von zusätzlichem Stress und emotionaler Ansteckung stellen Lott und Wöhrmann (2022) fest. Sie zeigen, dass Abendarbeit bzw. Arbeit in der Freizeit nicht nur die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance der Beschäftigten selbst beeinträchtigt, sondern auch die der Partner\*innen. Letztere erleben aufgrund der hohen Arbeitsanforderungen und den daraus resultierenden Vereinbarkeitsproblemen der bzw. des anderen ebenfalls Vereinbarkeitsprobleme, was wiederum auch ihre Work-Life-Balance-Zufriedenheit mindert. Auch die geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance der bzw. des anderen aufgrund von Abendarbeit bzw. Arbeit in der Freizeit und daraus resultierenden Vereinbarkeitsproblemen mindert die Zufriedenheit der Partner\*innen.

Abbildung 1 veranschaulicht diese wechselseitige Abhängigkeit und die negativen Folgen hoher Arbeitszeitanforderungen für beide Partner\*innen.

**Abbildung 1: Zusammenhänge der Arbeitszeitanforderungen von Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen und der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance in Paaren**



Quelle: Lott und Wöhrmann (2022)

**WSI**

## 4 Erkenntnisinteresse: Was Beschäftigte bzw. Eltern wollen

Spiegeln sich die negativen Auswirkungen, die Abendarbeit bzw. Arbeit in der Freizeit auf die Partner\*innen und die gesamte Familie haben können, in den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten wider? Wann wollen Eltern Feierabend machen? Diesen Fragen gehen die folgenden Analysen nach.

Es ist anzunehmen, dass sich Beschäftigte Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten nicht wünschen, da diese sie selbst, ihre Partner\*innen und die gesamte Familie belasten kann. Diese Annahme ergibt sich aus dem Forschungsstand. Des Weiteren legt die Forschung nahe, dass Beschäftigte zwar aus eigenem Antrieb abends arbeiten, aber nicht aus rein intrinsischer Motivation oder gar einer Leidenschaft für die Arbeit, sondern aus rein praktischen Gründen, etwa um Projektdeadlines zu schaffen oder die Arbeitsmenge bewältigen zu können (Lott/Ahlers 2021).

Der überwiegende Teil der bisherigen Forschung untersucht die gewünschte Länge der Wochenarbeitszeit (z. B. Anxo et al. 2013; Clarkberg/Moen 2001; Gash 2008; Messenger 2004; Seifert et al. 2016). Die gewünschte Lage der Arbeitszeit im Sinne des gewünschten Beginns und Endes des Arbeitstages war bisher weniger im Fokus, obwohl diese Informationen Rückschlüsse darauf erlauben, ob Beschäftigte praktisch aus der Not heraus – etwa um die Arbeit zu schaffen oder um Betreuungsprobleme abzufedern – abends bzw. in ihrer Freizeit arbeiten oder ob sie wirklich bis spät abends arbeiten wollen. Der vorliegende Policy Brief unternimmt einen ersten Schritt, um diese Forschungslücke zu schließen.

## 5 Empirische Strategie

### 5.1 Daten

Die Analysen verwenden die aktuelle Welle der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung. Diese Befragung ist eine Onlinebefragung, bei der die Personen seit April 2022 bereits zu neun Zeitpunkten zu ihrer Arbeitssituation befragt wurden. In einer ersten Befragungswelle wurden zu Beginn der Pandemie 7.677 Erwerbspersonen ab 16 Jahren in einem computergestützten Online-Interview zu ihrer Haushalts- und Erwerbssituation befragt. Mehr als 5.000 Personen nahmen auch an der neunten Befragung im November 2022 teil. Die Stichprobe wurde auf Grundlage eines Online-Access-Panels nach bestimmten Quoten der Merkmale Alter, Geschlecht, Bundesland und Bildung gezogen, sodass die entsprechenden Bevölkerungsgruppen adäquat und repräsentativ für die Erwerbspersonen in Deutschland abgebildet werden.

### 5.2 Sample und Methode

Das den Analysen zu Grunde liegende Sample umfasst Personen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt und nicht älter als 65 Jahre sind. Um aussagekräftige und vergleichbare Ergebnisse zu den Wünschen nach Arbeitsbeginn und -ende zu erhalten, wurde das Sample auf Vollzeitbeschäftigte eingegrenzt.

Insgesamt wurden 2.304 Beschäftigte (1.513 Männer, 871 Frauen, 495 Beschäftigte mit mindestens einem Kind im Haushalt und 1.889 Beschäftigte ohne Kinder im Haushalt) beobachtet, die die Fragen zu Beginn und Ende des Arbeitstages beantwortet haben.

Die deskriptiven, gewichteten Analysen wurden zunächst für alle Beschäftigten, dann für Frauen und Männer und letztlich für Eltern durchgeführt. Getrennte Analysen für Mütter und Väter waren aufgrund der geringen Fallzahl bei den Müttern nicht möglich.

### 5.3 Variablen

Der gewünschte Beginn und das gewünschte Ende der Arbeitszeit wurde mit folgenden Fragebogenfragen erhoben:

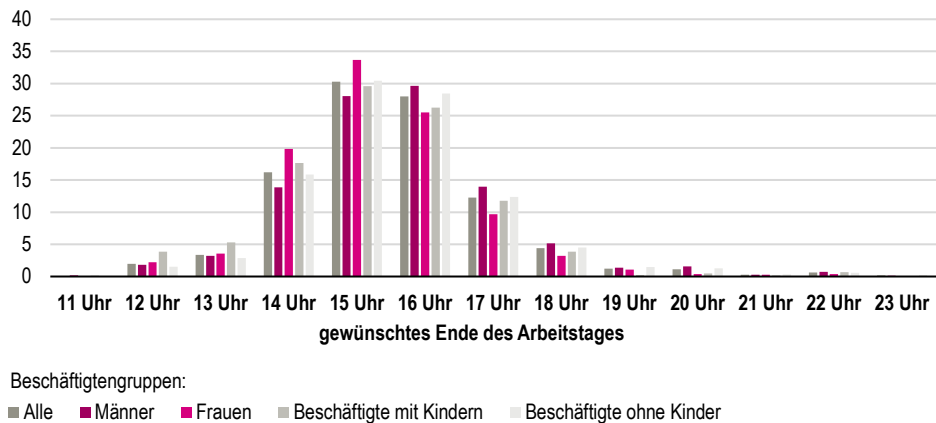
- Wenn Sie selbst entscheiden könnten, um wie viel Uhr würden Sie Ihren Arbeitstag am liebsten beginnen?
- Wenn Sie selbst entscheiden könnten, um wie viel Uhr würden Sie Ihren Arbeitstag am liebsten beenden?

Die Befragten hatten die Möglichkeit, Angaben zwischen null und 24 Uhr zu machen. Aufgrund der fehlenden bzw. äußerst geringen Fallzahlen von Beschäftigten, die ihren Arbeitstag zwischen null und sechs beginnen und vor elf Uhr beenden wollen, wurden nur die Beschäftigten berücksichtigt, die ab sechs Uhr anfangen wollen zu arbeiten und ihren Arbeitstag frühestens um elf Uhr beenden wollen.

## 6 Ergebnisse

Insgesamt wollen nur drei Prozent der Beschäftigten, ob Frauen, Männer, Beschäftigte mit Kindern und Beschäftigte ohne Kinder, nach 18 Uhr Feierabend machen. Abbildung 2 zeigt die Verteilung differenziert nach Uhrzeit und Beschäftigtengruppen.

**Abbildung 2: Gewünschtes Arbeitsende, nach Beschäftigtengruppen**  
Anteile in Prozent

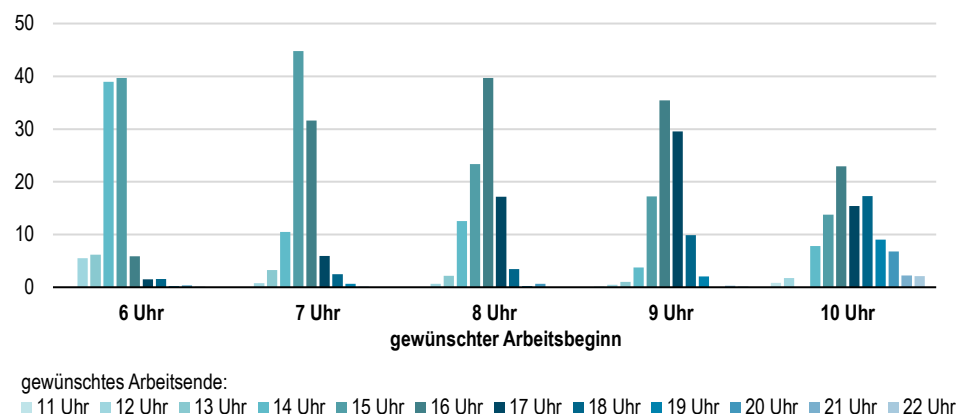


Quelle: 9. Welle der Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

Abbildung 3 zeigt, dass der größte Teil der Beschäftigten je nach Arbeitsbeginn zwischen 14 Uhr und 17 Uhr Feierabend machen will. Im Detail: Beschäftigte, die sich einen Arbeitsbeginn um sechs bzw. sieben Uhr früh wünschen, wollen oftmals um 14 Uhr bzw. 15 Uhr Feierabend machen. Beschäftigte, die um acht Uhr anfangen wollen zu arbeiten, wünschen sich ein Arbeitsende vorwiegend zwischen 15 Uhr und 17 Uhr. Wollen Beschäftigte um neun Uhr starten, wünschen sie sich häufig, ihren Arbeitstag um 16 Uhr bzw. 17 Uhr zu beenden. Ist der gewünschte Arbeitsbeginn um zehn Uhr, wollen Beschäftigte zwischen 16 Uhr und 18 Uhr Feierabend machen.

**Abbildung 3: Wünsche des Arbeitsbeginns und Arbeitsendes von Beschäftigten**  
Anteile in Prozent



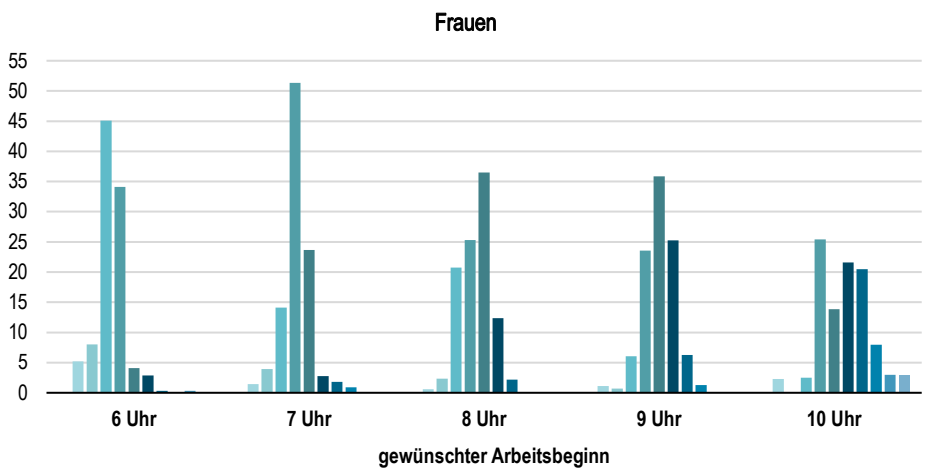
Quelle: 9. Welle der Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

WSI

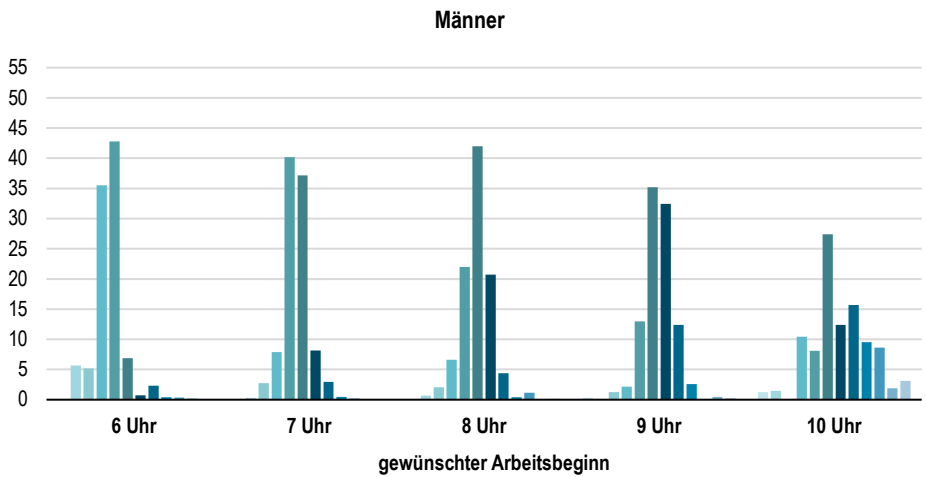


Für Männer ergibt sich ein recht ähnliches Bild, Frauen wollen hingegen oftmals eine Stunde früher aufhören zu arbeiten (Abbildung 4). Diejenigen, die um acht Uhr starten wollen, wünschen sich häufig ein Ende des Arbeitstags zwischen 14 Uhr und 16 Uhr. Mit dem Wunschbeginn um neun Uhr wollen sie häufig entsprechend eine Stunde länger arbeiten. Beim Arbeitsbeginn um zehn Uhr soll der Feierabend häufig zwischen 15 Uhr und 18 Uhr sein.

**Abbildung 4: Wünsche des Arbeitsbeginns und Arbeitsendes von Frauen und Männern**  
Anteile in Prozent



gewünschtes Arbeitsende:  
 11 Uhr 12 Uhr 13 Uhr 14 Uhr 15 Uhr 16 Uhr 17 Uhr 18 Uhr 19 Uhr 20 Uhr 21 Uhr



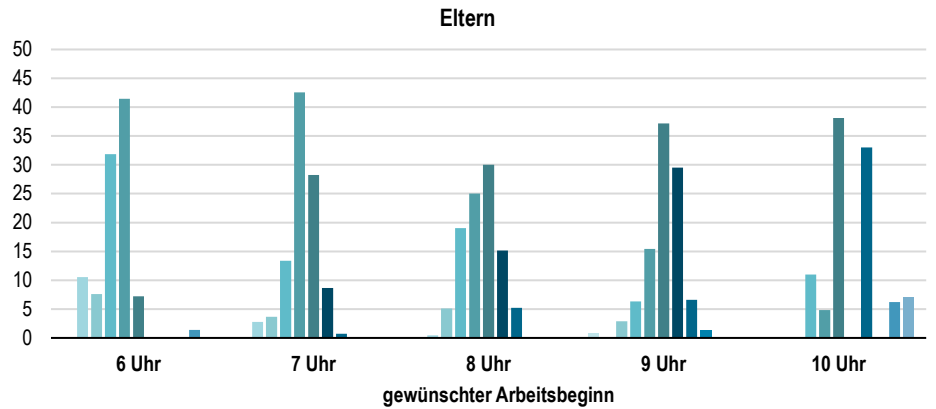
gewünschtes Arbeitsende:  
 11 Uhr 12 Uhr 13 Uhr 14 Uhr 15 Uhr 16 Uhr 17 Uhr 18 Uhr 19 Uhr 20 Uhr 21 Uhr 22 Uhr

Quelle: 9. Welle der Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen



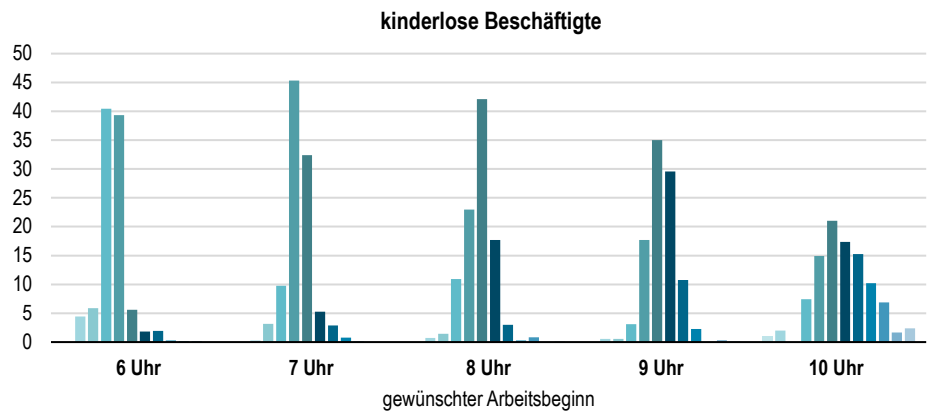
Ähnliche Muster zeigen sich auch für Eltern und kinderlose Beschäftigte (Abbildung 5). Der Wunsch nach einem Feierabend nach 18 Uhr ist bei beiden Gruppen wenig verbreitet und das favorisierte Arbeitsende bewegt sich je nach Arbeitsbeginn zwischen 14 Uhr und 17 Uhr.

**Abbildung 5: Wünsche des Arbeitsbeginns und Arbeitsendes von Eltern und kinderlosen Beschäftigten**  
Anteile in Prozent



gewünschtes Arbeitsende:

11 Uhr 12 Uhr 13 Uhr 14 Uhr 15 Uhr 16 Uhr 17 Uhr 18 Uhr 19 Uhr 20 Uhr 21 Uhr



gewünschtes Arbeitsende:

11 Uhr 12 Uhr 13 Uhr 14 Uhr 15 Uhr 16 Uhr 17 Uhr 18 Uhr 19 Uhr 20 Uhr 21 Uhr 22 Uhr

Quelle: 9. Welle der Erwerbspersonenbefragung, eigene Berechnungen

**WSI**

## 7 Fazit

Anhand des nationalen und internationalen Forschungsstandes hat der Policy Brief aufgezeigt, dass Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten am Abend bzw. in der Freizeit die Beschäftigten selbst, ihre Partner\*innen und alle Familienmitglieder beeinträchtigen kann. Beschäftigte, die am Abend bzw. in ihrer Freizeit arbeiten, etwa indem sie arbeitsbezogene Emails beantworten, haben eine schlechtere Work-Life-Balance, Gesundheit und ein geringeres Wohlbefinden. Ihre Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten kann zudem auf ihre Partner\*innen übergreifen, die diese Nachteile dann ebenfalls erfahren. Auch mindert Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten die Qualität der Interaktionen mit Kindern und deren Wohlbefinden. Letztlich kann sie die Partnerschafts-stabilität beeinträchtigen.

Der vorliegende Policy Brief hat darüber hinaus gezeigt, dass weder Beschäftigte im Allgemeinen noch Eltern im Besonderen nach 18 Uhr arbeiten wollen. Der größte Teil der Beschäftigten will je nach Arbeitsbeginn zwischen 14 Uhr und 17 Uhr Feierabend machen, wobei Frauen häufiger etwas kürzer arbeiten wollen (16 Uhr) und Männer häufiger etwas länger (17 Uhr). Auch der größte Teil der Eltern möchte bis spätestens 17 Uhr Feierabend machen.

## 8 Ausblick

Der vorliegende Policy Brief zeigt:

(1) Beschäftigte, und das gilt auch für Eltern, wollen nicht bis 22 Uhr oder 23 Uhr am Abend arbeiten. Was Beschäftigte bzw. Eltern wollen, ist ein Feierabend spätestens um 16 bzw. 17 Uhr. Zugleich haben Beschäftigte oftmals den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten und einer selbstbestimmten, flexiblen Gestaltung ihrer Arbeitszeit, wie die Forschung zeigt (BAuA 2022; Thornthwaite 2004).

Sollten Eltern sich abends also nochmals an den Schreibtisch setzen, wenn die Kinder bereits im Bett sind, scheint das nicht aufgrund einer starken Präferenz für diese Arbeitszeitlage zu geschehen, wie die Analysen nahelegen.

Die Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten scheint vielmehr Symptom einer Vereinbarkeitsproblematik zu sein, die eine Flexibilisierung bestehender gesetzlicher Arbeitszeitregelungen nicht lösen, sondern vermutlich noch verstärken wird, da die Gefahr besteht, dass sie die Arbeitszeitanforderungen erhöhen und die zeitlichen Spielräume für die Familie bzw. das Privatleben weiter einschränken kann.

(2) Mit der Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten am Abend bzw. in der Freizeit ist die Vereinbarkeitsproblematik nicht gelöst, sondern lediglich auf eine zeitliche Lage verschoben, in der vielleicht die Kinder bereits schlafen, die Partnerin bzw. der Partner aber durchaus noch wach ist und Paare Zeit für sich brauchen. Daher sind Partner\*innen auch von hohen Arbeitszeitanforderungen des oder der anderen betroffen.

Hinzukommt, dass die Kinder während der Arbeit am Abend zwar bereits schlafen mögen, der Stress, die Konflikte zwischen Beruf und Familie und die fehlende Erholung, die sich aus Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten ergeben, die Eltern-Kind-Interaktion durchaus noch am nächsten Morgen oder Nachmittag beeinträchtigen können.

Eine zentrale Maßnahme, mit der Vereinbarkeitsprobleme tatsächlich gelöst und die Work-Life-Balance bzw. Partnerschafts- und Familienqualität gesteigert werden kann, liegt auf der Hand: die Einführung der Vier-Tage-Woche im Sinne einer Arbeitszeitverkürzung bzw. einer 32-Stunden-Woche, um so ausreichend zeitliche Spielräume für familiäre und private Verpflichtung, insbesondere für Eltern, überhaupt erst wieder zu schaffen. Der Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung ist unter den Beschäftigten in den vergangenen Jahren stetig gestiegen (BAuA 2022).

Dabei ist die Anpassung der Arbeitsmenge und die Arbeitsorganisation entscheidend dafür, dass Beschäftigte von einer kürzeren Arbeitszeit profitieren. Denn lässt sich die Arbeitsbelastung nicht reduzieren, ist die Verkürzung der Arbeitszeit unrealistisch. In dem Fall könnten Eltern die Arbeit zu sozial wertvollen Zeiten vorziehen, weil sie sonst ihre Arbeit nicht schaffen würden.

Die aktuelle Forschung zeigt: Wird die Arbeitsorganisation entsprechend angepasst, profitieren von einer Vier-Tage-Woche Beschäftigte (z. B. bessere Work-Life-Balance und Gesundheit) und Arbeitgeber zugleich. Die höheren Lohnausgaben, die aufgrund der allgemeinen Arbeitszeitverkürzung entstehen, können durch eine erhöhte Produktivität kompensiert werden (Schor et al. 2022). Die Arbeitgeber können durch die Vier-Tage-Woche ebenfalls ihre Attraktivität und damit ihre Bewerber\*innenzahlen steigern (Schor et al. 2022) – ein hohes Gut in Zeiten des Arbeitskräftemangels.

## Literatur

- Abendroth, A.-K./Lott, Y./Hipp, L./Müller, D./Schäfer, A./Carstensen, T. (2022):** Has the COVID-19 Pandemic Changed Gender- and Parental-Status-Specific Differences in Working from Home? Panel Evidence from Germany, in: *Gender, Work and Organization* 29 (6), S. 1991-2011
- Ahlers, E. (2020):** Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten, in: *WSI-Mitteilungen* 73 (1), S.29-37, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2020\\_01\\_ahlers.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_01_ahlers.pdf)
- Anxo, D./Franz, C./Kümmerling, A. (2013):** Working Time Distribution and Preferences Across the Life Courses: A European Perspective, in: *Economia & Lavoro* 47 (2), S. 77-106
- Bakker, A. B./Westman, M./van Hetty Emmerik, I. J. (2009):** Advancements in Crossover Theory, in: *Journal of Managerial Psychology* 24 (3), S. 206-219
- BAuA (2022):** Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Bolger, N./DeLongis, A./Kessler, R. C./Wethington, E. (1989):** The Contagion of Stress Across Multiple Roles, in: *Journal for Marriage and Family* 51 (1), S. 175-183
- Boswell, W. R./Olson-Buchanan, J. B. (2007):** The Use of Communication Technologies after Hours: The Role of Work Attitudes and Work-life Conflict, in: *Journal of Management* 33 (4), S. 592-610
- Bünning, M./Pollmann-Schult, M. (2016):** Family Policies and Fathers' Working Hours. Cross-National Differences in the Paternal Labour Supply, in: *Work, Employment and Society* 30 (2), S. 256-274
- Burchell, B./Ladipo, D./Wilkinson, F. (Hrsg.) (2002):** Job Insecurity and Work Intensification, London
- Clarkberg, M./Moen, P. (2001):** Understanding the Time Squeeze: Married Couples' Preferred and Actual Work-Hour Strategies, in: *American Behavioral Scientist* 44, S. 1115-1135
- Derks, D./Bakker, A. B. (2014):** Smartphone Use, Work-home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery, in: *Applied Psychology* 63 (3), S. 411-440
- Derks, D./van Duin, D./Tims, M./Bakker, A. B. (2015):** Smartphone Use and Work-Home Interference: The Moderating Role of Social Norms and Employee Engagement, in: *Journal of Occupation and Organizational Psychology* 88 (1), S.155-177
- Eby, L. T./Casper, W. J./Lockwood, A./Bordeaux, C./Brinley, A. (2005):** Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of Literature (1980–2002), in: *Journal of Vocational Behavior* 66 (1), S. 124-197

- Galambos, N. L./Walters, B. J. (1992):** Work Hours, Schedule Inflexibility, and Stress in Dual-Earner Spouses, in: *Canadian Journal of Behavioral Science* 24 (3), S. 290-302
- Gash, V. (2008):** Preference or Constraint? Part-Time Workers' Transitions in Denmark, France and the United Kingdom, in: *Work, Employment and Society* 22 (4), S. 655-674
- Ghislieri, C./Emanuel, F./Molino, M./Cortese, C. G./Colombo, L. (2017):** New Technologies Smart, or Harm Work-Family Boundaries Management? Gender Differences in Conflict and Enrichment Using the JD-R Theory, in: *Frontiers in Psychology* 8 (1070), S. 1-13
- Glavin, P./Schieman, S./Reid, S. (2011):** Boundary-Spanning Work Demands and Their Consequences for Guilt and Psychological Distress, in: *Journal of Health and Social Behavior* 52 (1), S. 43-57
- Gombert, L./Rivkin, W./Kleinsorge, T. (2018):** A Diary-Study on Work-Related Smartphone Use and Employees' Well-Being: The Moderating Role of Basic need Satisfaction, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 72 (1), S. 111-119
- Green, F. (2004):** Work Intensification, Discretion, and the Decline in Well-Being at Work, in: *Eastern Economic Journal* 30 (4), S. 615-625
- Greenhaus, J. H./Collins, K. M./Shaw, J. D. (2003):** The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life, in: *Journal of Vocational Behavior* 63 (3), S. 510-531
- Gröpel, P./Kuhl, J. (2009):** Work-Life Balance and Subjective Well-Being: The Mediating Role of Need Fulfilment, in: *British Journal of Psychology* 100 (2), S. 365-375
- Haar, J. M./Russo, M./Suñe, A./Ollier-Malaterre, A. (2014):** Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures, in: *Journal of Vocational Behavior* 85 (3), S. 361-373
- Hammer, L./Allen, E./Grigsby, T. D. (1997):** Work-family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-individual and Crossover Effects, in: *Journal of Vocational Behavior* 50 (2), S. 185-203
- Kattenbach, R./Demerouti, E./Nachreiner, F. (2010):** Flexible Working Times: Effects on Employees' Exhaustion, Work-nonwork Conflict and Job Performance, in: *Career Development International* 15 (3), S. 279-295
- Kelly, E. L./Moen, P. (2020):** *Overload: How Good Jobs Went Bad and What We Can Do About It*, Princeton, CA
- Kim, J./Henly, J. R./Golden, L. M./Lambert, S. J. (2019):** Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender, in: *Journal for Marriage and Family* 82 (3), S. 892-910
- Kratzer, N. (2020):** Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung, in: *WSI-Mitteilungen* 73 (1), S. 3-10, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2020\\_01\\_kratzer.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_01_kratzer.pdf)

- Le Bihan, B./Martin, C. (2004):** Atypical Working Hours: Consequences for Childcare Arrangements, in: *Social Policy and Administration* 38 (6), S. 565-590
- Liang, H.-L. (2015):** Are you tired? Spillover and Crossover Effects of Emotional Exhaustion on the Family Domain, in: *Asian Journal of Social Psychology* 18 (1), S. 22-32
- Lott, Y./Ahlers, E. (2021):** Flexibilisierung der Arbeitszeit: Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Report Nr. 68, 11/2021, Düsseldorf
- Lott, Y./Wöhrmann, A. (2022):** Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work-life Balance Satisfaction Among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work-Life Conflict, in: *Current Psychology* 2022, S. 1-17
- Macky, K./Boxall, K. (2008):** High-involvement Processes, Work Intensification and Employee Well-Being: A Study of New Zealand Worker Experiences, in: *Asia Pacific Journal of Human Resources* 46 (1), S. 38-55
- Messenger, J. C. (2004):** Working Time and Workers' Preferences in Industrialized Countries. Finding the Balance, London
- Robinson, J. P./Godbey, G. (1997):** Time for Life: The Surprising Ways Americans Use Their Time, Pennsylvania
- Rotondi, V./Stanca, L./Tomasuolo, M. (2017):** Connecting Alone: Smartphone Use, Quality of Social Interactions and Well-Being, in: *Journal of Economic Psychology* 63, S. 17-26
- Roxburgh, S. (2004):** "There Just Aren't Enough Hours in the Day": The Mental Health Consequences of Time Pressure, in: *Journal of Health and Social Behavior* 45 (2), S. 115-131
- Schieman, S./Glavin, P. (2008):** Trouble at the Border?: Gender, Flexibility at Work, and the Work–Home Interface, in: *Social Problems* 55 (4), S. 590-611
- Schieman, S./Young, M. (2013):** Are Communications About Work Outside Regular Working Hours Associated with Work-to-Family Conflict, Psychological Distress and Sleep Problems?, in: *Work and Stress* 27 (3), S. 244-261
- Schor, J. B./Fan, W./Kelly, O./Gu, G./Bezdenezhnykh, T./Bridson-Hubbard, N. (2022):** The Four Day Week – Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay, Auckland, NZ
- Seifert, H./Holst, E./Matiaske, W./Tobsch, V. (2016):** Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: *WSI-Mitteilungen* (69) 4, S. 300-308, [https://www.wsi.de/data/wsimit\\_2016\\_04\\_seifert.pdf](https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_04_seifert.pdf)
- Shanafelt, T. D./Boone, S./Tan, L. (2012):** Burnout and Satisfaction with Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population, in: *Archives of International Medicine* 172 (18), S. 1377-1385

- Strazdins, L./Korda, R. J./Lim, L. L.-Y./Broom, D. H./D'Souza, R. (2004):** Around-the-clock: Parent Work Schedules and Children's Well-Being in a 24-h Economy, in: *Social Science & Medicine* 59 (7), S. 1517-1527
- Szücs, S./Drobnic, S./Dulk, L. d./Verwiebe, R. (2011):** Quality of Life and Satisfaction with the Work-Life Balance, in: Bäck-Wiklund, M./von der Lippe, T./d. Dulk, L./Doorne-Huiskes, A. (Hrsg.): *Quality of Life and Work in Europe*, New York, S. 95-117
- Täht, K./Mills, M. (2012):** Nonstandard Work Schedules, Couple Desynchronization, and Parent-Child Interaction: A Mixed-Methods Analysis, in: *Journal of Family Issues* 33 (8), S. 1054-1087
- ten Brummelhuis, L. L./Haar, J. M./van der Lippe, T. (2010):** Crossover of Distress Due to Work and Family Demands in Dual-Earner Couples: A Dyadic Analysis, in: *Work & Stress* 24 (4), S. 324-341
- Thorntwaite, L. (2004):** Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences, in: *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42 (2), S.166-184
- Tonković Grabovac, M./Salkičević, S./Löw Stanić, A. (2016):** Work Engagement of Dual-Working Couples: Dissimilarity and Its Relation to Both Partners' Well-Being, in: *Current Psychology* 35 (4), S. 595-605
- Vieten, L./Wöhrmann, A. M./Michel, A. (2021):** Boundaryless Working Hours and Recovery in Germany, in: *International Archives of Occupational and Environmental Health* 95 (1), S. 275-292
- Wajcman, J./Rose, E. (2011):** Constant Connectivity: Rethinking Interruptions at Work, in: *Organization Studies* 32 (7), S. 941-961
- Westman, M./Etzion, D. (2005):** The Crossover of Work-Family Conflict from One Spouse to the Other, in: *Journal of Applied Social Psychology* 35 (9), S. 1936-1957
- Wöhrmann, A. M./Müller, G./Ewert, K. (2020):** Shift Work and Work-Family Conflict: A Systematic Review, in: *sozialpolitik.ch* 3, S. 1-26
- Wright, K. B./Abendschein, B./Wombacher, K./O'Connor, M./Hoffman, M./Dempsey, M./Krull, C./Dewes, A./Shelton, A. (2014):** Work-Related Communication Technology Use Outside of Regular Work Hours and Work Life Conflict, in: *Management Communication Quarterly* 28 (4), S. 507-530
- Xie, J./Ma, H./Zhou, Z. E./Tang, H. (2018):** Work-Related Use of Information and Communication Technologies after Hours (W ICTs) and Emotional Exhaustion: A Mediated Moderation Model, in: *Computers in Human Behavior* 79, S. 94-104
- Yoon, J.-H./Kang, M.-Y. (2016):** The Crossover Effect of Spouses' Long Working Hours on Depressive Symptoms and Suicidal Ideation, in: *Industrial Health* 54 (5), S. 410-420
- Young, M./Schieman, S./Milkie, M. A. (2014):** Spouse's Work-to-Family Conflict, Family Stressors, and Mental Health Among Dual-Earner Mothers and Fathers, in: *Society and Mental Health* 4 (1), S. 1-20



**Zhang, N./Shi, Y./Tang, H./Ma, H./Zhang, L./Zhang, J. (2021):** Does Work-Related ICT Use After Hours (WICT) Exhaust Both You And Your Spouse? The spillover-crossover mechanism from WICT to emotional exhaustion, in: Current Psychology

## **AUTOR**

---

**Dr. Yvonne Lott**

**Referat: Genderforschung**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

yvonne-lott@boeckler.de

## **IMPRESSUM**

---

**Herausgeber**

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

[WWW.BOECKLER.DE](http://WWW.BOECKLER.DE)