

Zeit statt Geld

Tarifliche Wahloptionen geben Beschäftigten die Gelegenheit, sich zwischen höherem Verdienst und zeitlicher Entlastung zu entscheiden. Die Mehrheit wählt mehr Zeit.

Zeit ist besser als Geld. So sieht es die Mehrheit der Beschäftigten, denen ein Tarifvertrag eine Wahloption zwischen mehr Freizeit und mehr Lohn einräumt. Laut Forschenden der Universität Bielefeld, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des WSI hat sich 2022 deutlich mehr als die Hälfte für mehr Zeit entschieden.

Die analysierte Stichprobe enthält Angaben von rund 1900 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nach Abschluss der Tarifrunde eine entsprechende Wahlmöglichkeit haben – je nach Tarifvertrag als Wahlmodell, individuelles Zukunftskonto, Entlastungszeit, Umwandlungsoption oder tarifliches Zusatzgeld bezeichnet. Solche Optionen existieren unter anderem in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie, der chemischen Industrie, bei der Deutschen

zeitarbeit die Norm ist und höchstens zehn Prozent in Teilzeit arbeiten, nutzen nur 54 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit, weniger zu arbeiten und dafür ganz oder teilweise auf die Entgelterhöhung zu verzichten. In den übrigen Betrieben sind es dagegen 66 Prozent. Die Furcht „vor Lohn- und Karrierenachteilen“ durch geringere Arbeitszeit ist offenbar dort besonders groß, wo eine traditionelle „Vorstellung der idealen Arbeitskraft“ herrscht, so die Forschenden.

Zeit statt Geld wählen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer öfter, wenn sie ihr Arbeitsklima als sehr belastend empfinden. In entsprechenden Betrieben entscheiden sich 71 Prozent für eine zeitliche Entlastung. Auch in Betrieben, die wenige Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa flexible Arbeitsmodelle wie Homeoffice, Gleitzeit sowie betriebliche Kinderbetreuungsangebote, eingeführt haben, entscheiden sich Beschäftigte häufiger für zeitliche Entlastung. Die tarifliche Wahloption scheint hier eine Lücke bei den Bedarfen nach familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb zu schließen.

Aus der insgesamt starken Nutzung tariflicher Zeitoptionen folgern die Forschenden, „dass tarifliche Regelungen die Nutzung von Arbeitszeitarrangements zu legitimieren scheinen und bestehende Hürden, die typischerweise bei der Nutzung der klassischen Teilzeit im Betrieb bestehen, reduzieren“. Die tariflichen Wahloptionen seien damit ein entscheidendes Instrument, um mehr Zeitgerechtigkeit im Arbeitsleben zu erreichen. Und auch wertvoll für den Gesundheitsschutz, indem Beschäftigten ermöglicht werde, Belastungen frühzeitig zu reduzieren und damit Risiken wie Erschöpfung oder Burnout vorzubeugen.

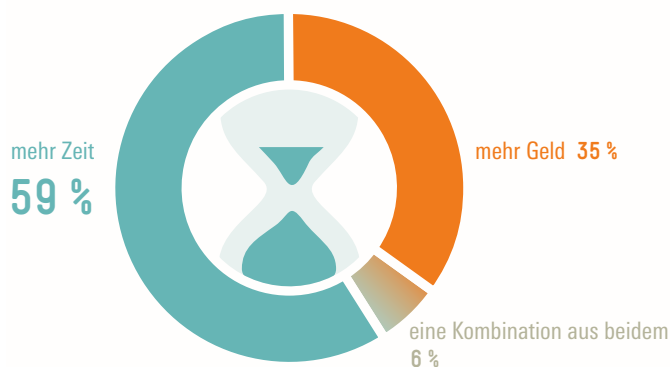
„Umso wichtiger ist es daher, dass die Bundesregierung die Tarifbindung stärkt, um so zu einer Verbreitung der tariflichen Wahloptionen beizutragen.“ Dagegen führe es in die Irre, wie im Koalitionsvertrag vereinbart auf eine Verlängerung der Erwerbsarbeitszeiten und eine Ausweitung des Direktionsrechts des Arbeitgebers durch die Abschaffung der täglichen Arbeitszeitgrenze zu setzen oder gar das Recht auf Teilzeit einzuschränken, wie es der Wirtschaftsflügel der CDU gefordert hat, und damit Risiken für Vereinbarkeit, Gesundheit und sozialen Zusammenhalt zu verschärfen.

Drei Viertel fürchten negative Folgen sehr langer Arbeitstage

Die Tatsache, dass vielen Beschäftigten mehr Zeit wichtiger sei als mehr Geld, zeige, wie groß das Bedürfnis nach zeitlicher Entlastung ist. Die aktuell diskutierten Deregulierungsvorschläge widersprächen explizit den Bedürfnissen der Beschäftigten und dürften zudem eher kontraproduktiv wirken, betont auch WSI-Direktorin Bettina Kohlrausch. „In einer Befragung, die wir 2025 durchgeführt haben, befürchteten knapp drei Viertel der Beschäftigten negative Folgen

Zeit zählt

Wenn Beschäftigte die Wahl haben, entscheiden sie sich für ...



Quelle: Mellies u. a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

Bahn, der Stahlindustrie, im Versicherungsgewerbe, bei der Post und im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen. Je nach Tarifvertrag beinhaltet die Option etwa zusätzliche Urlaubstage oder eine verkürzte Wochenarbeitszeit.

Konkret haben sich 59 Prozent der Befragten ausschließlich für mehr Zeit entschieden, 6 Prozent für eine Kombination aus mehr Zeit und Geld und 35 Prozent ausschließlich für mehr Geld. Dabei wählten Frauen, insbesondere solche mit Kindern unter 14 Jahren, häufiger die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verkürzen – das taten 79 Prozent in dieser Gruppe. Die genannten Motive unterscheiden sich jedoch kaum nach Geschlecht: Bei Frauen wie Männern steht die Begründung „mehr Zeit für die Familie“ an Position zwei, der häufigste Grund ist, „mehr Zeit für Hobbys, Freunde und mich selbst“ haben zu wollen.

Ob sich Beschäftigte für mehr freie Zeit entscheiden, hängt stark mit der Betriebskultur zusammen: Dort, wo Voll-

für Erholung und Gesundheit, für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienleben sowie die Organisation ihres Alltags, wenn generell Arbeitstage von mehr als zehn Stunden möglich werden, wozu die geplante Deregulierung führen würde. Und: Frauen rechnen noch deutlich häufiger mit negativen Wirkungen als Männer. Das könnte daran liegen, dass noch mehr unbezahlte Sorgearbeit zusätzlich zum Erwerbsjob an ihnen hängen bliebe, wenn ihre Partner zumindest zeitweilig längere Arbeitstage hätten“, so Kohlrausch. „Der dringend nötige soziale Fortschritt, den beispielsweise Wahloptionen in Tarifverträgen bringen, würde dadurch konterkariert. Faktisch würde man gerade die Erwerbstätigkeit von Frauen erschweren. Und damit ausgerechnet jene Entwicklung bremsen, die in den vergangenen Jahren wesentlich zu Rekordwerten bei Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen beigetragen hat.“ <

Quelle: Alexandra Mellies, Anja Abendroth, Florian Zimmermann, Kevin Ruf, Yvonne Lott: Mehr Zeit oder mehr Geld? Nutzungsmuster tariflicher Wahloptionen und betriebliche Rahmenbedingungen, WSI Policy Brief Nr. 94, Januar 2026 [Link zur Studie](#)

Gestresste wählen Zeit statt Geld

So viele Beschäftigte entscheiden sich für **mehr Zeit statt mehr Geld** ...

Frauen



Männer



Arbeitsklima

Quelle: Mellies u. a. 2026

Hans Böckler
Stiftung

ARBEITSWELT

Lieber nicht flexibel

Unternehmen betonen gern ihre Flexibilität. Wenn Bewerber nach beweglichen Arbeitszeiten oder Homeoffice fragen, reagieren aber noch immer viele ablehnend.

Corona hat gezeigt, dass es funktioniert: Um gute Arbeit zu leisten, ist es in vielen Berufen nicht nötig, sich jeden Morgen um Punkt acht an der Pfortnerloge einzustempeln. Das meiste geht problemlos zu anderen Zeiten an anderen Orten. Trotz vieler positiver Erfahrungen – mancherorts ist die Produktivität durch Homeoffice sogar gestiegen – wollen einige Unternehmen das Rad wieder zurückdrehen. Unter dem Motto „Zurück ins Büro!“ haben sie dem flexiblen Arbeiten den Kampf angesagt. Sind das bloß Einzelfälle oder ist die alte Vorstellung von der „idealen Arbeitskraft“, die morgens als Erste ins Büro kommt und abends als Letzte geht, noch immer verbreitet? Haben Menschen, die zum Beispiel aus familiären Gründen nicht mit dem traditionellen Arrangement zurechtkommen, in den Augen von Personalverantwortlichen ein „Flexibilitätsstigma“? Das haben Corinna Harsch, Marcel Knobloch und Lena Hipp vom Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) untersucht.

Sie haben dazu ein sogenanntes Feldexperiment durchgeführt. An Unternehmen aus acht Branchen haben sie fiktive Initiativbewerbungen verschickt, insgesamt rund 15 000 Stück. Dafür haben Harsch, Knobloch und Hipp Bewerberinnen und Bewerber mit ähnlichen Qualifikationen und Lebensläufen und Bewerbungsmotiven für elf Berufe erfunden. Die fiktiven Jobsuchenden unterschieden sich vor allem in einer Hinsicht: Die WZB-Forschenden ließen die eine Hälfte nach flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice fragen, die andere Hälfte nicht. Alle ausgewählten Jobs waren „prinzipiell homeofficefähig“.

Ergebnis: Wer sich etwa erkundigt hatte, ob es möglich sei, „an ein bis zwei Tagen die Woche von zu Hause aus zu arbeiten“, bekam seltener eine positive Rückmeldung als die Kontrollgruppe ohne Angaben zu den gewünschten Konditionen. Für Bewerbungen mit dem Wunsch nach „flexiblen Arbeitszeiten“ gilt das Gleiche, wenn auch in etwas abgeschwächter Form.

Es gibt allerdings gewisse Branchenunterschiede. Während der Wunsch nach flexiblen Zeiten oder Homeoffice in den Bereichen Steuerberatung und Softwareherstellung praktisch keine Auswirkung hat, ist beides im Maschinenbau nicht gern gesehen. Hier scheint noch immer ein „kulturelles Misstrauen gegenüber mobiler Arbeit“ zu bestehen.

Die Forschenden vermuten, dass die Skepsis vor der Corona-Pandemie insgesamt noch deutlicher ausgefallen wäre. Sie empfehlen, „die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten weiter auszubauen und gezielte Förderprogramme für Unternehmen, die solche Modelle umsetzen, zu etablieren“. Gerade für Beschäftigte mit Kindern oder pflegende Angehörige wäre das eine Entlastung. Unternehmen und Gewerkschaften „sollten zudem aktiv daran arbeiten, Vorurteile gegenüber Flexibilitätswünschen abzubauen“. <

Quelle: Corinna Harsch, Marcel Knobloch, Lena Hipp: Arbeiten, wann und wo du willst? Feldexperimentelle Evidenz zur postpandemischen Akzeptanz flexibler Arbeitsformen, WSI-Mitteilungen 1/2026, Januar 2026 [Link zur Studie](#)