

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 421, September 2026

Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung 2024

Thomas Krüger, Peter Sopp und Alexandra Wagner

Auf einen Blick

Beschäftigte im öffentlichen Dienst sichern durch ihre Arbeit die staatliche Handlungsfähigkeit. Wie sind ihre Arbeitszeiten strukturiert, wodurch ist die Arbeitszeit geprägt und wie würden die Beschäftigten sie gern gestalten? Die Analyse der Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst zeigt Herausforderungen beim Schutz von Arbeitsvermögen und Gesundheit der Beschäftigten, in einigen Branchen unter den besonderen Bedingungen eines Personal- und Fachkräftemangels. Tätigkeitsspezifische Beanspruchungen und Belastungen führen zu differenzierten Anforderungen an die Arbeitsgestaltung, denn Schichtarbeit und Bereitschaftszeiten sind unabdingbar, wenn Dienstleistungen kontinuierlich angeboten und zeitgenau erbracht werden müssen.

Dr. phil. **Thomas Krüger** ist Teil der Geschäftsführung der Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation in Bonn.

Orcid-ID: <https://orcid.org/0009-0007-6245-3047>

Dr. rer. pol. **Peter Sopp** ist Mitarbeiter beim Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt in Berlin und als freiberuflicher Markt- und Sozialforscher tätig.

Orcid-ID: <https://orcid.org/0009-0005-9789-0154>

Dr. phil. **Alexandra Wagner** ist Inhaberin und Geschäftsführerin des Forschungsteams Internationaler Arbeitsmarkt in Berlin.

Orcid-ID: <https://orcid.org/0009-0007-2797-2087>

Hinweis: Das Manuskript wurde am 21.5.2026 abgeschlossen;
neuere Entwicklungen konnten nicht berücksichtigt werden.

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst“ von Thomas Krüger, Peter Sopp und Alexandra Wagner ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell.
(Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Zusammenfassung.....	9
1. Einleitung.....	12
2. Die Befragung.....	14
2.1 Ziel und Methodik der Erhebung	14
2.2 Differenzierte Erfassung der Arbeitszeitdauer	15
2.3 Differenzierung nach Beschäftigtengruppen	16
2.4 Die Stichprobe	18
3. Dauer der Arbeitszeiten: vertraglich, tatsächlich, gewünscht, optimal.....	19
3.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten	19
3.2 Verteilung der Arbeitszeiten	23
3.3 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten.....	26
3.4 Gewünschte Arbeitszeiten	32
3.5 Teilzeit	40
4. Zahl der Arbeitstage pro Woche	49
4.1 Tatsächliche und gewünschte Arbeitstage pro Woche	49
4.2 Arbeitszeiten im Fall gewünschter Arbeitstage pro Woche.....	51
5. Arbeitsorganisation, Arbeitsintensität und Belastungen.....	53
5.1 Einflussfaktoren für Ausmaß und Intensität der Arbeit.....	53
5.2 Angespannte Personalsituation	55
5.3 Höhere Belastungen aufgrund des Personalmangels	57
5.4 Personalmangel erschwert Freizeitausgleich	59
5.5 Belastungen durch Verzicht auf Pausen	62
5.6 Besondere Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen	64
6. Auswirkungen auf die Gesundheit	67
7. Arbeitszeitzufriedenheit.....	72
7.1. Zufriedenheit mit den Arbeitszeitbedingungen	72
7.2 Arbeitgeberwechsel und Weiterempfehlung des Arbeitgebers ..	78

8. Wünsche an die tarifliche Arbeitsgestaltung.....	83
8.1 Entgeltbezogene Wünsche	83
8.2 Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten	84
8.3 Wünsche nach Begrenzung von belastenden Arbeitszeitformen	84
8.4 Wünsche nach mehr Flexibilität	85
9. Zusammenfassung und Fazit.....	86
Literatur.....	91
Anhang.....	93

Abbildungen

Abbildung 1: Verteilung der vertraglichen, tatsächlichen, gewünschten und optimalen Wochenarbeitszeit	24
Abbildung 2: Nach Stundenintervallen kategorisierte Arbeitszeitangaben	25
Abbildung 3: Relative Abweichung der tatsächlichen von der vertraglichen Wochenarbeitszeit	27
Abbildung 4: Gründe für eine längere tatsächliche Arbeitszeit als vertraglich vereinbart.....	29
Abbildung 5: Ausmaß der Belastung durch Mehrarbeit bzw. Überstunden	31
Abbildung 6: Relative Abweichung der gewünschten und der optimalen von der vertraglichen Wochenarbeitszeit	34
Abbildung 7: Gründe für eine kürzere tatsächliche Arbeitszeit	36
Abbildung 8: Gründe, die tatsächliche Arbeitszeit nicht zu reduzieren.....	37
Abbildung 9: Gründe für Teilzeitarbeit	42
Abbildung 10: Gründe für Teilzeitarbeit (nach Geschlecht).....	43
Abbildung 11: Anteil der Teilzeitbeschäftigten, für deren Tätigkeit der Arbeitgeber nur Teilzeitstellen anbietet (nach Geschlecht)	47
Abbildung 12: Einflussfaktoren, die das Ausmaß und Tempo der Arbeit bestimmen.....	54
Abbildung 13: Arbeitsbereiche, in denen Stellen unbesetzt sind (nach Beschäftigtengruppen)	55
Abbildung 14: Belastung durch unbesetzte Stellen (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich).....	57
Abbildung 15: Gelingen des Freizeitausgleichs (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich).....	61
Abbildung 16: Belastung durch nicht gelingenden Freizeitausgleich (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich).....	61
Abbildung 17: Verzicht auf Pausen (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich)	63

Abbildung 18: Gesundheitlich relevante Auswirkungen der Arbeitsbelastung	67
Abbildung 19: Einschätzung der Fähigkeit, die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ohne Einschränkungen auszuüben	70
Abbildung 20: Einschätzung zur Frage „Gesund bis zur Rente“ (nach gelingender Erholung in der arbeitsfreien Zeit).....	71
Abbildung 21: Mit der Arbeitszeit stabil und konstruktiv Zufriedene (nach Beschäftigtengruppen)	74
Abbildung 22: Einfluss auf Einteilung und Planung der Arbeit und Zufriedenheit mit der Arbeitszeit	75
Abbildung 23: Einschätzung zur Frage „Gesund bis zur Rente“ (nach Zufriedenheit mit der Arbeitszeit)	77
Abbildung 24: „Wenn du die Möglichkeiten hättest, würdest du dann den Arbeitgeber wechseln?“	78
Abbildung 25: Gründe für einen möglichen Arbeitgeberwechsel.....	80
Abbildung 26: Weiterempfehlung des Arbeitgebers (nach Zufriedenheit mit der Arbeitszeit)	82

Tabellen

Tabelle 1: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	20
Tabelle 2: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Arbeitszeiten (nach Fürsorgeverantwortung, Leitungsfunktion und Karriereorientierung)	22
Tabelle 3: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)	26
Tabelle 4: Gründe für Mehrarbeit bzw. Überstunden (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	30
Tabelle 5: Gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit nach Beschäftigtengruppen	33
Tabelle 6: Reduzierung der Arbeitszeit auch im Falle von Entgelt- einbußen (nach Einkommensgruppen)	39
Tabelle 7: Teilzeitquote und Frauenanteil (nach Beschäftigten- gruppen)	41
Tabelle 8: Freiwillige und unfreiwillige Teilzeit (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	45
Tabelle 9: Tatsächliche und gewünschte Arbeitstage pro Woche (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	50
Tabelle 10: Tägliche Arbeitszeit bei Realisierung verschiedener Arbeitstage pro Woche	51
Tabelle 11: Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	56
Tabelle 12: Folgen unbesetzter Stellen (nach Beschäftigten- gruppen)	58
Tabelle 13: Nicht gelingender Freizeitausgleich und damit verbundene Belastung (nach Beschäftigtengruppen)	60
Tabelle 14: Verzicht auf Pausen und damit verbundene Belastung (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	62
Tabelle 15: Beanspruchung durch besondere Arbeitszeitformen bzw. -lagen und damit verbundene Belastung	64

Tabelle 16: Häufigkeit gesundheitlich relevanter Wirkungen der Belastungen (nach Arbeitszeitform bzw. -lage, unbesetzten Stellen und Einfluss auf die Arbeit)	69
Tabelle 17: Zufriedenheit mit der Arbeitszeit (nach Beschäftigten- gruppen)	73
Tabelle 18: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit (nach Arbeitszeitzufriedenheit und Beschäftigtengruppen)	76
Tabelle 19: Arbeitgeberwechsel, wenn die Möglichkeit bestünde (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	79
Tabelle 20: Gründe für einen möglichen Arbeitgeberwechsel (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)	81
Tabelle 21: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)	93
Tabelle 22: Gründe für den Wunsch nach einer kürzeren tatsächlichen Arbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)	94
Tabelle 23: Gründe für Teilzeitbeschäftigung (nach Beschäftigten- gruppen)	95
Tabelle 24: Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und Einfluss auf die Arbeitsbedingungen (nach Beschäftigtengruppen)	96

Zusammenfassung

Wie sind die Arbeitszeiten der Beschäftigten im öffentlichen Dienst aktuell strukturiert? Wodurch werden sie geprägt? Und wie würden die Beschäftigten ihre Arbeitszeit gern gestalten? Dies sind Fragen von hoher Relevanz – nicht nur für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sondern auch für die Sicherheit und Qualität der öffentlichen Infrastruktur und Dienstleistungen.

Die Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst stehen zunehmend im Fokus politischer Debatten. Sie berühren zentrale Fragen moderner Arbeitsgestaltung, staatlicher Leistungsfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit. Die Politik steht vor der Aufgabe, moderne Arbeitszeitmodelle zu fördern und gleichzeitig eine verlässliche öffentliche Daseinsvorsorge sicherzustellen – etwa durch ausreichende Erreichbarkeit von Behörden.

Die empirische Grundlage dieses Berichts ist die von der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) 2024 durchgeführte Beschäftigtenbefragung im öffentlichen Dienst zum Thema Arbeitszeit, mit der die jüngsten Tarifverhandlungen vorbereitet wurden. Erhoben wurden sowohl die aktuellen Arbeitszeitbedingungen und ihre Bewertung aus subjektiver Sicht als auch Veränderungswünsche bis hin zur Bewertung konkreter Forderungen, die ver.di im Rahmen der Tarifverhandlungen adressieren sollte.

An der Befragung nahmen rund 258.000 Beschäftigte aus den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes teil. Durch die hohe Fallzahl und eine feingliedrige Erfassung von Merkmalen erlauben die Daten differenzierte Analysen für verschiedene – auch kleinere Beschäftigtengruppen.

Die Ergebnisse zeigen sowohl übergreifende Trends in Bezug auf Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünsche als auch spezifische Bedingungen in bestimmten Branchen und Tätigkeiten sowie unterschiedliche Orientierungen und Präferenzen der Beschäftigten in Bezug auf Geschlecht, Fürsorgeverantwortung, Karriereorientierung u. Ä.

Branchen- und tätigkeitsübergreifende Trends zeigen sich u. a. darin, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten die vertraglich vereinbarten deutlich übersteigen und dass sich Beschäftigte tendenziell kürzere Wochenarbeitszeiten wünschen. Die Prägekraft der tariflichen und vertraglichen Arbeitszeitregelungen ist begrenzt und bricht sich an betrieblichen Rahmenbedingungen und Erfordernissen.

Übergreifend – wenngleich in Bezug auf das Ausmaß der Ausprägung differenziert – belegen die Daten, dass längere tatsächliche Arbeitszeiten überwiegend betrieblich und nur nachrangig durch individuelle Präferenzen begründet sind. In vielen Betrieben und Dienststellen fehlt es zudem

an Personal, was sich in einem hohen Maß an unbesetzten Stellen widerspiegelt.

Diese Rahmenbedingungen führen nicht nur zu längeren tatsächlichen Arbeitszeiten, sondern sind darüber hinaus mit einem hohen Maß an Belastungen und Beanspruchungen verbunden. So gelingt der eigentlich im Rahmen flexibler Arbeitszeitsysteme angestrebte Arbeitszeitausgleich umso seltener, je größer die Zahl der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich ist. Beschäftigte werden aus ihrer Freizeit an den Arbeitsplatz gerufen, wenn Kolleg*innen kurzfristig vertreten werden müssen. Beschäftigte versuchen, den betrieblichen Anforderungen u. a. durch den Verzicht auf Pausen zu entsprechen, womit gesundheitliche Risiken verbunden sind.

Übergreifend ist darüber hinaus der Trend, dass die Reproduktion der Arbeitskraft in der arbeitsfreien Zeit vielfach nicht gelingt. Beschäftigte berichten häufig, dass sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt fühlen, dass sie sich auch in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen und nach der Arbeit nur schwer abschalten können.

Der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten ist häufig nicht nur durch das Streben nach Zeitwohlstand begründet, sondern darüber hinaus auch dem dringenden Bedürfnis nach Entlastung und einer Reduzierung von Beanspruchungen geschuldet.

Bei der Analyse der Arbeitsbedingungen und Präferenzen wurden zwölf Beschäftigtengruppen mit relativ homogenen Tätigkeitsmerkmalen gebildet. Ein Vergleich dieser Gruppen brachte deutliche Unterschiede zutage. Die Heterogenität von Arbeitszeiten und Begründungszusammenhängen für arbeitszeitbezogene Wirkungen gilt es bei der Gestaltung der Arbeitszeitbedingungen zu berücksichtigen.

Unterschiedliche Logiken der Arbeitsorganisation wirken sich auf die Arbeitszeiten aus. In Bereichen, in denen Arbeit nicht verschoben werden kann, wie z. B. in den Kitas oder in der Pflege, müssen Kolleg*innen im Krankheitsfall vertreten und dazu andere Beschäftigte aus der Freizeit in den Einsatz gerufen werden. In anderen Bereichen, wie z. B. in der Wissenschaft und teilweise in der Verwaltung, ist im Fall von krankheits- oder urlaubsbedingten Abwesenheiten keine Vertretung vorgesehen, sodass die Beschäftigten nach Rückkehr an ihren Arbeitsplatz Liegegebliches aufarbeiten müssen.

Beide Konstellationen sind Ausdruck des Personal- und Fachkräftemangels, der ein wesentlicher Treiber für lange Arbeitszeiten und hohe Beanspruchungen ist.

Dabei führen kritische Arbeitsbedingungen und lange Arbeitszeiten mitunter zu einer weiteren Verschärfung des Personalmangels, was sich in hohen Krankheitsquoten und eine Verringerung des Arbeitsangebots widerspiegelt. Beschäftigte entscheiden sich unter diesen Bedingungen

eher für eine Teilzeitstelle und/oder einen vorfristigen Übergang in den Ruhestand. Offene Stellen können häufig gerade deshalb nicht besetzt werden, weil die Arbeitsbedingungen zu unattraktiv sind.

Die aktuelle politische Debatte um Arbeitszeitverlängerung und Lockerung von Regelungen des Arbeitsschutzes geht insofern an den bestehenden Problemen vorbei und könnte diese eher noch verschärfen. Auch unter den Teilzeitbeschäftigten gibt es derzeit nur ein begrenztes Potenzial für eine Ausweitung der Arbeitsvolumina. Die Beschäftigten wünschen sich nicht nur kürzere Wochenarbeitszeiten und häufig auch eine Reduzierung der Zahl der Arbeitstage pro Woche – nicht nur um mehr Zeitwohlstand zu gewinnen, sondern auch um Belastungen zu begrenzen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage nach Möglichkeiten der Entlastung durch eine effizientere Organisation der Arbeit. In den begleitenden Interviews wurden in diesem Kontext Themen wie Bürokratieabbau, Digitalisierung und Kompetenzentwicklung benannt. Die in Weiterbildungen investierte Zeit sollte als Investition angesehen werden und dürfte sich langfristig häufig als Effizienzgewinn erweisen.

Ein zentraler entlastender Faktor kann die Ausweitung der Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeitorganisation und Arbeitsorte sein. Auch wenn die Möglichkeiten dazu in manchen Tätigkeitsbereichen begrenzt sind, dürften hier noch nicht alle Optionen erschöpft sein. Letztlich bleiben gute Arbeits(zeit)bedingungen eine zentrale Stellschraube, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden und somit Personalmangel, hohe Fluktuation und Qualitätsverluste bei öffentlichen Leistungen zu vermeiden.

Notwendige Innovationen für Effektivitäts- und Effizienzgewinne können allerdings nur dann umfassend genutzt und nachhaltig implementiert werden, wenn die Beschäftigten als aktive und professionelle Akteur*innen bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen ernst genommen werden. Die Arbeitszeitbefragung von ver.di ist ein Beispiel dafür, wie Einschätzungen und Gestaltungsideen der Beschäftigten in die tarifliche Arbeitszeitdebatte integriert werden.

Eine nachhaltige Strategie zur Verbesserung der Personalentwicklung und Fachkräftebindung im öffentlichen Dienst erfordert aber weitaus mehr als nur eine Begrenzung der Arbeitszeiten und eine Modernisierung der Arbeitszeitorganisation. Sie muss vielmehr verbunden werden mit attraktiven Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Entgelte, Qualifizierung, Arbeitsplatzausstattung, Prävention und partizipative Betriebskultur. Weil der öffentliche Dienst mit über fünf Millionen Beschäftigten der größte Arbeitgeber in der Bundesrepublik Deutschland ist, hat die Arbeitsgestaltung im öffentlichen Dienst auch eine Signalwirkung für andere Bereiche des Arbeitsmarktes.

1. Einleitung

Die Auseinandersetzungen um die Grenzen der Arbeitszeit begleiten die Arbeiterbewegung seit ihrem Bestehen. Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Regulierungen bilden jeweils erreichte Kompromisse ab und bieten zeitweilig Stabilität in der Arbeitszeitgestaltung. Die politische Debatte und das Bestreben, Arbeitszeitgrenzen zu verschieben bzw. neu zu definieren, wird dadurch jedoch nicht beendet. Eine Politik der Arbeitszeit ist dabei „die physische Manifestation des Verteilungskampfes um das Leben und die Körper der Menschen“ (Tooze 2025, S. 7).

Jüngst hat die politische Auseinandersetzung im Hinblick auf die Regulierung der Arbeitszeit erneut an Schärfe gewonnen, nachdem im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 21. Legislaturperiode Neuregelungen angekündigt wurden (CDU/CSU/SPD 2025), die sofort auf starken Widerspruch seitens der Gewerkschaften und der Wissenschaft stießen (DGB-Bundesvorstand 2025; Sutterer-Kipping/Brandt 2025). Konkret geht es um folgende Vorhaben:

- die Ersetzung der täglichen Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit
- die steuerlichen Begünstigungen für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte bzw. an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgeht
- einen steuerlichen Anreiz zur Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten
- die Erleichterung der Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach Erreichen der Regelaltersgrenze sowie finanzielle Anreize für die Beschäftigung von Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben
- die Einführung einer Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten; eine Ausweitung der Ausnahmeregelungen für Sonn- und Feiertagsarbeit

Die Gewerkschaft ver.di hat zur Vorbereitung der Tarifrunden im öffentlichen Dienst im Frühjahr 2024 eine umfassende Befragung zum Thema Arbeitszeit in Auftrag gegeben. Daran beteiligten sich rund 258.000 Beschäftigte aus den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Die Befragung wurde ergänzt durch eine qualitative Erhebung mittels persönlicher Interviews mit ausgewählten Personen, die zum besseren Verständnis der Arbeitszeitsituation beitragen sollten.

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Befragung dargestellt und analysiert sowie in den Kontext der politischen und wissenschaftlichen Debatte gestellt. Statistisch ermittelte Zusammenhänge werden dabei unter Nutzung der Ergebnisse der qualitativen Erhebung interpretiert.

Dabei konzentrierten wir uns auf die Teile der Erhebung, die die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten, die Arbeitszeitwünsche und die Arbeitszeitbedingungen im Kontext der Arbeitsorganisation betreffen. Weitere in der Befragung behandelte Themen wie z.B. mobile Arbeit, Sabbaticals oder Wege zur Fachkräftegewinnung (Anreizgestaltung) sind nicht Gegenstand der Analyse in diesem Bericht.

2. Die Befragung

2.1 Ziel und Methodik der Erhebung

Die von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di 2024 im Bereich des öffentlichen Dienstes realisierte Beschäftigtenbefragung umfasste eine komplexe Erhebung der Arbeitszeitbedingungen sowie der arbeitszeitbezogenen Wünsche und Präferenzen der Beschäftigten. Die Fragen bezogen sich sowohl auf die faktischen Arbeitszeiten im Hinblick auf Dauer, Lage und Verteilung als auch auf das subjektive Erleben der Arbeitszeitorganisation und die damit verbundenen Belastungen und Beanspruchungen sowie die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten.

Ver.di ging es vor allem darum, in Vorbereitung auf die anstehenden Tarifrunden die Wünsche der Beschäftigten an das tarifpolitische Handeln der Gewerkschaft zu erheben – und zwar vor dem Hintergrund der faktischen arbeitszeitbezogenen Belastungen in den unterschiedlichen Teilbranchen des öffentlichen Dienstes.

Die von ver.di in Auftrag gegebene Arbeitszeitbefragung ermöglicht aufgrund der hohen Zahl von 258.000 Befragten aus der gesamten Breite des öffentlichen Dienstes mit unterschiedlichen Berufen, Qualifikationen und Tätigkeitsmerkmalen eine detaillierte Analyse der Arbeitszeitbedingungen im öffentlichen Dienst. Die Ergebnisse der Befragung wurden und werden von den Tarifkommissionen in den Verhandlungen genutzt.

Vom 5. Februar bis 12. April 2024 konnten die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes an der Online-Befragung teilnehmen (Feldzeit). Die Befragung war offen, d. h. teilnehmen konnte jeder, der den entsprechenden Link erhalten hatte.

Die Befragung wurde von ver.di umfangreich beworben: in einem Newsletter und der Mitgliederzeitung „ver.di Publik“ sowie durch Mailings an die ver.di-Mitglieder in den Bereichen des öffentlichen Dienstes und durch Social-Media-Kampagnen. Dort wurde eine Kampagnenseite von ver.di beworben, auf der umfangreiches Werbematerial inklusive kurzer Videoclips zu finden war. Über die Kampagnenseite gelangten Interessierte auf die Startseite der Befragung auf den Servern der Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation (uzbonn).

Die Datenerhebung erfolgte mit der Software „Unicom Intelligence Interviewer Server“ (früherer Name: IBM SPSS Data Collection Interviewer Server), die die simultane Erhebung von mehreren Hundert Fragebögen ermöglicht. Die Daten wurden gesichert über ein https-Protokoll übertragen und anonym in Deutschland gespeichert.

Die Startseite der Befragung mit ersten technischen Informationen zur Bearbeitung wurde 447.000-mal aufgerufen; in 337.300 Fällen wurde

dann mit der Bearbeitung des Fragebogens begonnen. Von der Teilnahme ausgeschlossen („ausgescreent“) wurden Personen, die nicht der Zielgruppe angehörten (keine Tätigkeit im öffentlichen Dienst oder daran angelehnte Bezahlung).

Praktisch alle, die mit der Befragung begonnen hatten, erfüllten dieses Kriterium (334.300 bzw. 99 Prozent). Von diesen wiederum beendeten 77 Prozent (258.200) den Fragebogen. Dies ist ein beachtlicher Wert angesichts eines Fragebogens, der im Mittel (Median) 18 Minuten erforderte, bis alle Fragen beantwortet waren. Es gab die Möglichkeit, die Bearbeitung zu unterbrechen. Dann wurde ein individueller Zugangscode erzeugt, mit dem die Befragung später – auch mit einem anderen Gerät – weitergeführt werden konnte.

Die Online-Befragung konnte sowohl am PC (von 52 Prozent genutzt) als auch am Smartphone (48 Prozent) bzw. Tablet (1 Prozent) ausgefüllt werden. Die Ansicht wurde automatisch auf das jeweilige Endgerät optimiert („responsive design“). Die Befragung wurde nur auf Deutsch angeboten.

An der Befragung beteiligten sich Tarifbeschäftigte, Beamt*innen, Auszubildende sowie Studierende aus allen Bereichen des öffentlichen Dienstes. Insgesamt 0,3 Prozent der Teilnehmenden waren Pensionäre oder aktuell nicht erwerbstätige Personen. Diese Personengruppen erhielten nur einen sehr kurzen Fragebogen und sind bei den meisten hier dargestellten Ergebnissen nicht berücksichtigt.

Der Fragebogen war umfangreich gefiltert, d. h. die Befragten haben nur die Fragen erhalten, die ihren tatsächlichen Arbeitsbedingungen entsprachen und wozu sie auskunftsfähig waren.

2.2 Differenzierte Erfassung der Arbeitszeitdauer

In der Befragung wurden die Beschäftigten nach vier verschiedenen Arbeitszeiten – jeweils in Stunden pro Woche – gefragt:

- *vertragliche Arbeitszeit*: „Wie viele Arbeitsstunden pro Woche sind in deinem Arbeitsvertrag vereinbart?“
- *tatsächliche Arbeitszeit*: „Wenn du die letzten zwölf Monate betrachtest: Wie viele Stunden betrug im Durchschnitt deine tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?“
- *gewünschte Arbeitszeit*: „Wenn du den Umfang deiner Arbeitszeit selbst wählen könntest: Wie viele Stunden in der Woche würdest du dann am liebsten arbeiten?“

- *optimale Arbeitszeit*: „Wenn du auf das Entgelt aus deiner Arbeit nicht angewiesen wärest, welches wäre dann für dich eine optimale Arbeitszeit?“

Zusätzlich wurde erfragt, ob die Beschäftigten in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten. Diese Frage wurde als Filterfrage verwendet.

Für die vorliegenden Analysen wurden die Arbeitszeitangaben der Befragten auf Plausibilität geprüft und um nicht plausible Antworten bereinigt, um zu verhindern, dass offensichtlich bzw. wahrscheinlich fehlerhafte Eingaben von Extremwerten die Durchschnittswerte verfälschten. Dabei haben wir folgende Logik zugrunde gelegt:

- *vertragliche Arbeitszeit*: Eliminiert wurden Arbeitszeitangaben von unter 30 und über 50 Stunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte und von über 40 Stunden für Teilzeitbeschäftigte.
- *tatsächliche Arbeitszeit*: Eliminiert wurden Arbeitszeitangaben von unter 20 und über 60 Stunden pro Woche für Vollzeitbeschäftigte und von über 50 Stunden für Teilzeitbeschäftigte.
- *gewünschte und optimale Arbeitszeit*: Eliminiert wurden Arbeitszeitangaben von unter vier und über 60 Stunden pro Woche.

Der Vergleich von unbereinigten und bereinigten Werten zeigt, dass die Unterschiede marginal sind, d. h. sie betreffen nur die zweite Nachkommastelle. Dennoch haben wir für die hier vorgenommenen Auswertungen die bereinigten Arbeitszeitdauern verwendet, da die Analysen damit robuster sind.

Eine Besonderheit ist bei der optimalen Arbeitszeit zu beachten: Diese Frage ist nicht von allen Befragten beantwortet worden. Daher ist die Fallzahl hier etwas niedriger als bei den anderen drei Arbeitszeiten.

2.3 Differenzierung nach Beschäftigtengruppen

Um die Heterogenität der Arbeitszeitbedingungen in den verschiedenen Tätigkeiten und Branchen des öffentlichen Dienstes – und damit im Zusammenhang gegebenenfalls auch spezifische Herausforderungen für die Tarifverhandlungen – abzubilden, wurden die Befragten durch die Tarifexpert*innen von ver.di mehreren typischen Beschäftigtengruppen zugeordnet, wobei eine Kombination von Branche und Tätigkeit zugrunde gelegt wurde.

Ziel war es, die Besonderheiten der Arbeitszeitbedingungen und Arbeitszeitwünsche dieser Beschäftigtengruppen zu erfassen, weshalb die

Bildung möglichst homogener Gruppen angestrebt wurde. Dies ist bei einer rein branchenbezogenen oder rein tätigkeitsbezogenen Unterscheidung nicht möglich.

Um eine solche genauere Gruppenbildung zu ermöglichen, durchliefen die Teilnehmenden einen mehrstufigen Frageprozess: Zunächst wurde nach dem Arbeitgeber gefragt (Bund, Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Land, Kommune etc.). Basierend auf dieser Antwort wurden dann die – auch unter Berücksichtigung der föderalen Aufgabenverteilung – möglichen Branchenangaben angeboten.

Die Branche „Abfallwirtschaft“ wurde z. B. nur Beschäftigten angeboten, die vorher angegeben hatten, bei einem „kommunalen Unternehmen“ oder einem „anderen Arbeitgeber, der den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes anwendet“ zu arbeiten. Nach der so gefilterten Auswahl der Branche wurden passende Arbeitsbereiche angeboten, in diesem Falle beispielsweise „Müllabfuhr“, „Müllverbrennung“, „Straßenreinigung“ und „Verwaltung“. Bei einigen Arbeitsbereichen (z. B. „Krankenhäuser und Kliniken“) wurde dann noch genauer nach der Art der Einrichtung gefragt, teilweise in Abhängigkeit von dem zunächst angegebenen Arbeitgeber.

Nach dieser Auswahl wurden dann mögliche Tätigkeiten zur Auswahl vorgeben, z. B. beim Arbeitsbereich „Straßenreinigung“ die Tätigkeiten Meister*in, Kraftfahrer*in, Straßen- und Grünflächenreinigung, kaufmännische Tätigkeit oder (grundsätzlich immer angeboten) „Sonstiges“. Es gab eine Liste von 118 Tätigkeiten, die aber zu über 1.000 Kombinationen mit Arbeitgebern, Branchen, Arbeitsbereichen und Einrichtungen führten.

Basierend auf diesen Angaben wurden folgende Beschäftigtengruppen mit unterscheidbaren Arbeitsbedingungen gebildet:

- *Kita*: Beschäftigte im Bereich der Kindertagesbetreuung)
- *Pflege*: Beschäftigte im Bereich der Alten-, Kranken- und Heilpflege
- *Verwaltung*: Beschäftigte mit Verwaltungsaufgaben, soweit nicht bei Sparkasse und Bundesagentur für Arbeit eingeordnet
- *gewerblich Beschäftigte*: Beschäftigte mit handwerklich-technischen Tätigkeiten
- *Wissenschaft*: wissenschaftlich tätige Beschäftigte
- *IT*: Beschäftigte mit IT-Aufgaben
- *Fahrdienst*: Fahrdienstbeschäftigte in Nahverkehrsunternehmen
- *medizinisch-therapeutische Tätigkeiten*: Beschäftigte mit medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten in Krankenhäusern
- *soziale Arbeit (ohne Kita)*: Beschäftigte in sozialer Arbeit, ohne Kita
- *Sparkassen*: Beschäftigte in Sparkassen
- *Bundesagentur für Arbeit*: Beschäftigte bei der Bundesagentur für Arbeit
- *Musikschullehrkräfte*

Soweit die Befragten nicht einer dieser Kategorien zugeordnet werden konnten, sind sie der (zahlenmäßig sehr großen) Residualkategorie „sonstige“ zugewiesen worden (z. B. Beschäftigte im Bereich des Rettungs- und Sanitätsdienstes oder der Feuerwehr). Personen aus der Gruppe „sonstige“ werden bei allen Analysen unter „gesamt“ berücksichtigt, aber aufgrund ihrer internen Heterogenität nicht separat ausgewiesen.

Im Folgenden haben wir meist nur selektiv auf die auffälligen Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen Bezug genommen. Ziel dieses Arbeitspapiers war es nicht, eine lückenlose Berichterstattung zu den Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst zu erstellen, sondern vielmehr die Heterogenität der Arbeitszeitbedingungen zu beschreiben, Besonderheiten hervorzuheben und Zusammenhängen zwischen Arbeitszeitbedingungen und Arbeitszeitwünschen nachzugehen.

2.4 Die Stichprobe

Die Stichprobe weist in Bezug auf Alter, Qualifikation, Entgeltgruppe, bisherige Betriebszugehörigkeit, Branche, Betriebsgröße und Art des Arbeitgebers (Bund, Land, Kommune) eine große Heterogenität auf, sodass die Ergebnisse der Befragung die Breite der Beschäftigungsverhältnisse gut abbilden:

- 59 Prozent der Befragten sind weiblich. Dies entspricht dem Frauenanteil im öffentlichen Dienst, der 2024 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes ebenfalls bei 59 Prozent lag (Statistisches Bundesamt 2025).
- 87 Prozent der Teilnehmenden sind Tarifbeschäftigte, 11 Prozent Beamten*innen, Soldat*innen oder Richter*innen und rund 2 Prozent Auszubildende, Anwärter*innen oder dual Studierende.
- Von den Befragten waren 46 Prozent Mitglieder der Gewerkschaft ver.di, d. h. Nichtmitglieder von ver.di bildeten die Mehrheit der Befragten. 7 Prozent waren Mitglied einer anderen Gewerkschaft.
- Von den Mitgliedern der anderen Gewerkschaften sind 11 Prozent in der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), 10 Prozent in der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und einige wenige in der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und der Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft (EVG). Der größere Teil der nicht bei ver.di organisierten Gewerkschaftsmitglieder ist somit Mitglied einer Gewerkschaft außerhalb des DGB (78 Prozent).

3. Dauer der Arbeitszeiten: vertraglich, tatsächlich, gewünscht, optimal

Geht es um die Regulierung der Arbeitszeiten, so betrifft dies zunächst die vertragliche Ebene: Der Vollzeitstandard der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst lag zum Zeitpunkt der Befragung bei rund 39 Stunden pro Woche. Dabei differieren die Vollzeitstandards zum einen zwischen Tarifangestellten und Beamten, zum anderen zwischen den Geltungsbereichen der verschiedenen Tarifverträge.

Beamte haben tendenziell längere Arbeitszeiten als tariflich Beschäftigte. Im öffentlichen Dienst gelten unterschiedliche Tarifverträge:

- der TVöD-Bund für den Bund
- der TVöD-VKA für die Kommunen
- der TV-L für den öffentlichen Dienst der Länder
- Tarifverträge für spezifische Bereiche wie z. B. den Nahverkehr (TV-N) oder den Bereich Soziales und Erziehung (TVöD-SuE).

Die tatsächlichen Arbeitszeiten werden durch verschiedene Faktoren beeinflusst (vgl. Kapitel 3.3) und sind teilweise ebenfalls durch Regulierungen geprägt, z. B. durch vorgeschriebene Obergrenzen, Einhaltung von Ruhezeiten u. Ä. Außerdem unterliegen sie häufig auch tariflichen Regelungen, wie z. B. Mehrarbeitszuschlägen.

Die gewünschten Arbeitszeiten wurden in dieser Befragung so erhoben, dass sie als Wunsch unter den gegebenen Bedingungen interpretiert werden können (vgl. Kapitel 2.2). Gründe für diese Wünsche werden in Kapitel 3.4 näher beleuchtet.

Die optimalen Arbeitszeiten unterscheiden sich von den gewünschten dadurch, dass sie unabhängig von einem faktisch bestehenden Bedarf an Entgelt bzw. Einkommen angegeben werden. Man kann dies so interpretieren, dass sich in diesen Angaben ausdrückt, wie stark der Wunsch ist, einer sinnvollen Tätigkeit nachzugehen, die über die Befriedigung eigener individueller Bedürfnisse hinausgeht.

3.1 Durchschnittliche Arbeitszeiten

3.1.1 Öffentlicher Dienst und ausgewählte Tätigkeiten

Während die vertragliche Arbeitszeit aller Beschäftigten – also inklusive der Teilzeitbeschäftigten – bei durchschnittlich 36,3 Stunden pro Woche

liegt, beträgt die tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Durchschnitt 39,3 Stunden und ist somit um drei Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart.

Die gewünschten Arbeitszeiten liegen im Durchschnitt bei 32,0 Stunden pro Woche und sind somit um 7,3 Stunden kürzer als die tatsächlichen und um 4,3 Stunden kürzer als die vertraglichen Arbeitszeiten (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	Vertragliche WAZ		Tatsächliche WAZ		Gewünschte WAZ		Optimale WAZ	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kita	34,5 h	5,90 h	37,1 h	6,40 h	29,8 h	5,77 h	27,2 h	6,13 h
Pflege	33,9 h	6,70 h	37,8 h	7,90 h	29,7 h	6,40 h	26,8 h	7,11 h
gewerblich	38,1 h	3,77 h	40,6 h	4,85 h	33,8 h	4,69 h	30,6 h	6,35 h
IT	38,2 h	3,36 h	41,1 h	4,43 h	33,5 h	4,55 h	29,9 h	6,15 h
Musikschul-lehrkräfte	25,1 h	8,78 h	30,5 h	9,90 h	25,1 h	7,45 h	22,3 h	7,13 h
gesamt	36,3 h	5,81 h	39,3 h	6,64 h	32,0 h	5,79 h	28,8 h	6,58 h

Anmerkungen: WAZ – Wochenarbeitszeit, M – Mittelwert, SD – Standardabweichung; optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Noch kürzer sind die gewünschten Arbeitszeiten dann, wenn sie nicht durch das Erfordernis des notwendig zu verdienenden Entgelts geprägt sind – wir bezeichnen dies als optimale Arbeitszeiten. Sofern die Befragten nicht auf das Entgelt aus der Erwerbsarbeit angewiesen wären, wünschten sie sich wöchentliche Arbeitszeiten von durchschnittlich 28,8 Stunden (vgl. Kapitel 3.4).

Wenngleich das Niveau der Stundenzahl zwischen den Beschäftigtengruppen variiert, ist der Trend zu deutlich kürzeren Wunscharbeitszeiten in allen Gruppen gleichermaßen erkennbar. In Tabelle 1 ist dies daher zusätzlich auch für ausgewählte Gruppen mit eher längeren bzw. eher

kürzeren vertraglichen Arbeitszeiten dargestellt. Im Anhang in Tabelle 21 sind die weiteren Gruppen ausgewiesen.

Dies zeigt, dass die aktuelle Arbeitszeitrealität zu großen Teilen nicht den Präferenzen der Beschäftigten entspricht, sondern von ihnen eher kürzere individuelle Arbeitszeiten präferiert werden. Eine in Teilen der politischen Debatte geforderte Arbeitszeitverlängerung fände bei der Mehrheit der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes keine Unterstützung. Lediglich ein kleiner Teil, insbesondere einige Teilzeitbeschäftigte mit Wunsch nach längeren Arbeitszeiten, würde dies begrüßen. Allerdings müssten dafür dann auch entsprechende Rahmenbedingungen – z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Angebote zur Pflege u.Ä. – geschaffen werden (vgl. Kapitel 3.5.2).

3.1.2 Fürsorgeverantwortung, Leitungsfunktion und Karriereorientierung

Hinter den Durchschnittswerten der Arbeitszeitdauern verbirgt sich eine große Heterogenität. Es gibt eine Vielzahl von Einflussfaktoren, die die Arbeitszeiten beeinflussen: individuelle Präferenzen, die gesundheitliche Verfassung, die Arbeitsteilung in Paarhaushalten (insbesondere in Haushalten mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen), das Arbeitsplatzangebot vor Ort bzw. die Möglichkeit, zu einem weiter entfernten Arbeitsplatz zu pendeln, eigene Qualifikationen und Kompetenzen, eine mehr oder weniger ausgeprägte Karriereorientierung, die im Betrieb ausgefüllte Funktion u.Ä.

In Tabelle 2 sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten in Bezug auf spezifische Beschäftigtengruppen dargestellt. Die Variationskoeffizienten drücken aus, wie stark die interne Heterogenität der Arbeitszeiten in den verschiedenen Gruppen ist.

Im Hinblick auf Personen mit Fürsorgeverantwortung zeigt sich, dass Personen, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, in allen vier Kategorien längere Arbeitszeiten aufweisen als Personen ohne Fürsorgeverantwortung. Im Fall der Fürsorgeverantwortung sind zudem die Arbeitszeiten heterogener, was vermutlich darauf verweist, dass die Bedarfe, die Rahmenbedingungen und die bereitstehenden Unterstützungsstrukturen sehr unterschiedlich sind. Die Differenzierung nach dem Alter des jüngsten Kindes zeigt, dass erst ab einem Alter von 14 Jahren (wieder) längere Arbeitszeiten praktiziert und gewünscht werden.

Tabelle 2: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Arbeitszeiten (nach Fürsorgeverantwortung, Leitungsfunktion und Karriereorientierung)

	Vertragliche WAZ		Tatsächliche WAZ		Gewünschte WAZ		Optimale WAZ	
	MW	VarK	MW	VarK	MW	VarK	MW	VarK
Kinder								
keine	37,2 h	0,13	40,2 h	0,15	32,7 h	0,16	29,4 h	0,22
14–17 Jahre	35,4 h	0,18	38,7 h	0,18	31,8 h	0,19	28,8 h	0,23
6–13 Jahre	34,4 h	0,20	37,5 h	0,21	30,7 h	0,21	27,8 h	0,25
unter 6 Jahre	34,6 h	0,20	37,3 h	0,20	30,4 h	0,21	27,5 h	0,24
Pflegeverantwortung								
ja	35,3 h	0,18	38,8 h	0,19	30,9 h	0,20	28,0 h	0,24
nein	36,5 h	0,16	39,4 h	0,17	32,2 h	0,18	29,0 h	0,22
Leitungsfunktion								
ja, mit Personalverantwortung	38,0 h	0,10	42,0 h	0,13	33,7 h	0,14	30,5 h	0,20
ja, ohne Personalverantwortung	37,3 h	0,13	40,6 h	0,15	32,8 h	0,16	29,7 h	0,21
keine Leitungsfunktion	35,8 h	0,17	38,5 h	0,18	31,5 h	0,19	28,4 h	0,23
Karriereorientierung: „Bei der Erledigung meiner derzeitigen Aufgaben habe ich stets mein berufliches Fortkommen im Auge.“								
trifft (eher) zu	37,2 h	0,13	40,7 h	0,15	33,1 h	0,16	30,2 h	0,21
trifft (eher) nicht zu	35,8 h	0,17	38,7 h	0,18	31,4 h	0,19	28,2 h	0,24
gesamt								
	36,3 h	0,16	39,3 h	0,18	32,0 h	0,16	28,8 h	0,18

Anmerkungen: WAZ – Wochenarbeitszeit, M – Mittelwert, VarK – Variationskoeffizient; optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Im Hinblick auf die Ausfüllung von Leitungsfunktionen zeigt sich ebenfalls ein klarer Trend: Beschäftigte ohne Leitungsfunktion haben in allen vier Kategorien kürzere Arbeitszeiten als Personen mit Leitungsfunktion. Innerhalb der Gruppe der Führungskräfte haben Beschäftigte mit Personalverantwortung längere vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten und

längere Wunscharbeitszeiten als Beschäftigte mit Leitungsfunktionen ohne Personalverantwortung.

Beschäftigte, die der Aussage „Bei der Erledigung meiner derzeitigen Aufgaben habe ich stets mein berufliches Fortkommen im Auge“ (eher) zustimmen, haben in allen vier Kategorien längere Arbeitszeiten als Personen, die dieser Aussage gar nicht oder eher nicht zustimmen. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass längere Arbeitszeiten tendenziell als karriereförderlich angesehen werden, d. h. Personen mit stärkerer Karriereorientierung gehen häufiger davon aus, dass längere Arbeitszeiten erforderlich sind bzw. vom Arbeitgeber erwartet werden.

3.2 Verteilung der Arbeitszeiten

In Abbildung 1 ist die Verteilung der vertraglichen, tatsächlichen, gewünschten und optimalen Arbeitszeit dargestellt. Während die vertraglichen Arbeitszeiten stark normgeprägt sind, was sich durch die tariflichen Regelungen erklären lässt, sind die tatsächlichen Arbeitszeiten weitaus heterogener und lassen keinen Stundenstandard erkennen.

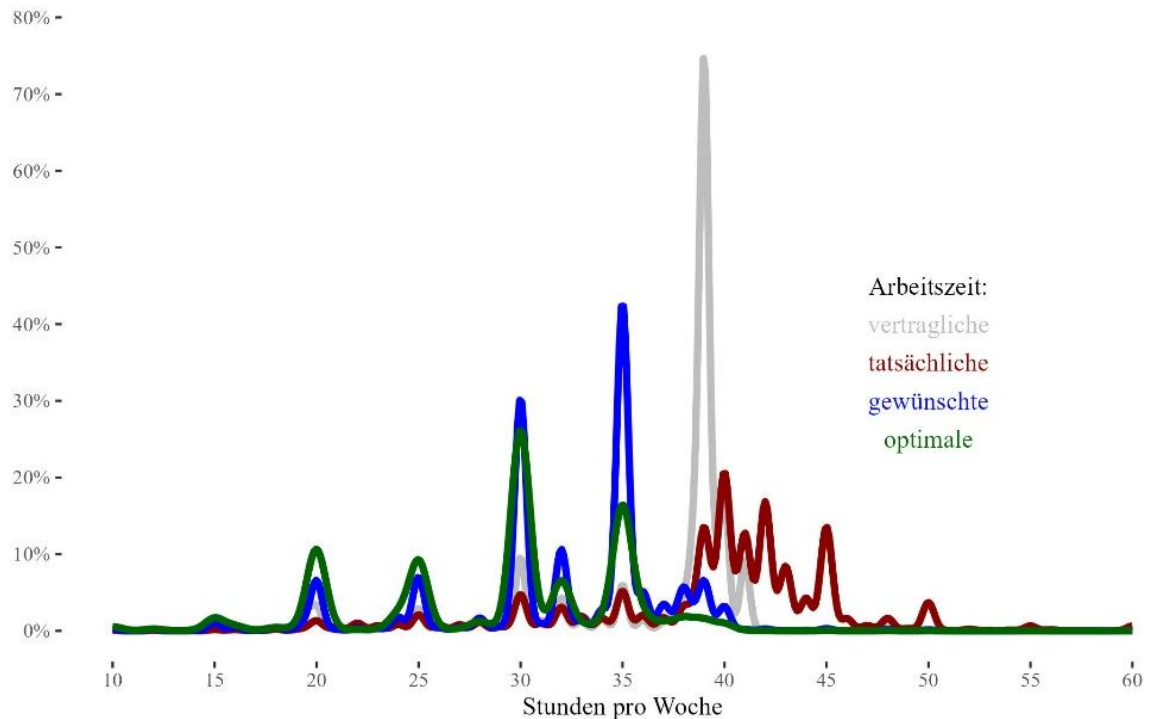
Die tatsächlichen Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst sind zu großen Anteilen deutlich länger als die vertraglichen. 63 Prozent der Beschäftigten weisen tatsächliche Arbeitszeiten von mehr als 39 Stunden pro Woche auf und 48 Prozent eine Arbeitszeit von über 40 Stunden pro Woche. Von den Vollzeitbeschäftigten weisen 84 Prozent Arbeitszeiten von über 39 Stunden pro Woche auf bzw. 48 Prozent Arbeitszeiten von über 40 Stunden pro Woche.

Insgesamt geben nur 11 Prozent der Beschäftigten eine Arbeitszeit um den durchschnittlichen Vollzeitstandard (38,5 bis unter 39,5 Stunden pro Woche) an. Von den Vollzeitbeschäftigten sind es 14 Prozent. Dieser Fakt verweist auf die real existierende Flexibilität der Arbeitszeitdauern und ihre relative Unabhängigkeit von den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten.

Die Prägekraft der tariflichen Norm für die tatsächlichen Arbeitszeiten ist zwar wirksam, gleichwohl begrenzt. Der betriebliche Alltag erfordert und ermöglicht deutliche Abweichungen der Arbeitszeitdauer von den vertraglichen Vereinbarungen (vgl. Kapitel 3.3.2).

Die Wunscharbeitszeiten liegen mehrheitlich unter dem derzeit geltenden Vollzeitstandard. 60 Prozent der Vollzeitbeschäftigten wünschen sich Arbeitszeiten im Bereich von 35 bis unter 39 Stunden pro Woche und weitere 32 Prozent eine Arbeitszeit von 30 bis unter 35 Stunden pro Woche.

Abbildung 1: Verteilung der vertraglichen, tatsächlichen, gewünschten und optimalen Wochenarbeitszeit



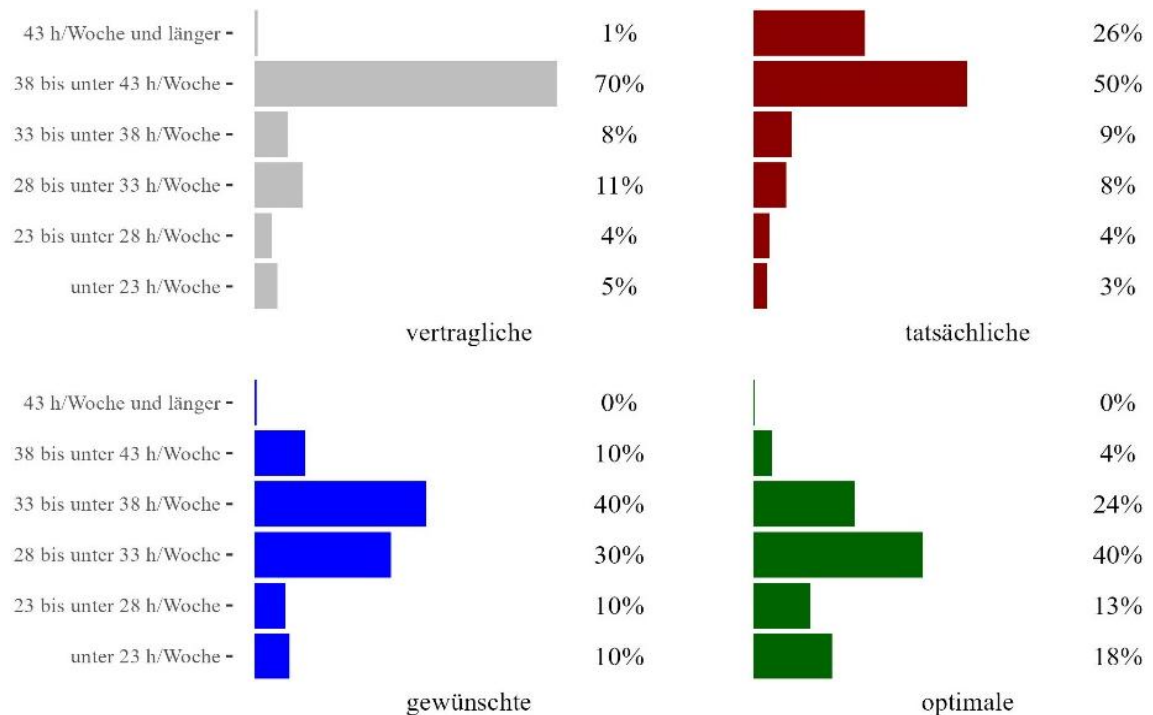
Anmerkung: Dichteverteilung der Arbeitszeiten, d. h. geglättete Kurven; optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

In Abbildung 2 ist für die vier unterschiedlichen Arbeitszeiten jeweils die Verteilung der Dauern in Bezug auf Stundenintervalle abgebildet. Weil sich die Angaben stark um die Dauern von 20, 25, 30, 35 und 40 Stunden pro Woche konzentrierten, haben wir die Intervalle entsprechend um diese Stundenzahlen herum definiert.

- Deutlich wird die stark durch den Vollzeitstandard normgeprägte Verteilung der *vertraglichen Arbeitszeiten*. Neben der Vollzeitnorm gibt es eine breite Variation an vertraglich vereinbarten Stundenvolumina in Teilzeit.
- Bei den *tatsächlichen Arbeitszeiten* zeigt sich eine deutliche Verschiebung in höhere Stundenbereiche: Mehr als ein Viertel der Befragten gibt tatsächliche Arbeitszeitdauern von mindestens 43 Stunden pro Woche an, während nur 1 Prozent der Befragten vertragliche Arbeitszeiten in diesem Bereich aufweist.

Abbildung 2: Nach Stundenintervallen kategorisierte Arbeitszeitangaben



Anmerkung: optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

- Die *gewünschten Arbeitszeiten* aller Beschäftigten liegen mehrheitlich (zu 72 Prozent) im Bereich von 28 bis unter 38 Stunden. Nur 13 Prozent wünschen Arbeitszeiten von 38 Stunden und mehr; 15 Prozent wünschen sich wöchentliche Arbeitszeiten von unter 28 Stunden pro Woche.
- Noch kürzer sind die als *optimal* ausgewiesenen Arbeitszeiten. Fast ein Drittel (33 Prozent) würde – sofern sie frei wählen könnten und frei vom Zwang des Geldverdienens wären – weniger als 28 Stunden pro Woche arbeiten wollen, aber immerhin 5 Prozent wünschten sich eine optimale Arbeitszeit von 38 Stunden oder mehr. Darunter sind 20 Prozent Personen, die angaben, Spaß an der Arbeit zu haben, 8 Prozent Führungskräfte mit Personalverantwortung und 7 Prozent Personen, die angaben, bei der Erledigung ihrer Aufgaben stets das berufliche Fortkommen im Auge zu haben.

3.3 Vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten

3.3.1 Dauer der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten

In Tabelle 3 sind die vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten für die zwölf Beschäftigtengruppen inklusive der Standardabweichungen abgebildet. Die Standardabweichung ist ein Maß für die Homogenität bzw. Heterogenität der Gruppe, d.h. sie zeigt, wie unterschiedlich die jeweilige Arbeitszeit in den einzelnen Gruppen ausfällt: Je niedriger der Wert der Standardabweichung, desto homogener ist die Verteilung.

Tabelle 3: Durchschnittliche vertragliche und tatsächliche Wochenarbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	Vertragliche WAZ		Tatsächliche WAZ	
	MW	SD	MW	SD
Kita	34,5 h	5,90 h	37,1 h	6,40 h
Pflege	33,9 h	6,70 h	37,8 h	7,90 h
Verwaltung	36,8 h	5,31 h	39,7 h	6,07 h
gewerblich	38,1 h	3,77 h	40,6 h	4,85 h
Wissenschaft	35,1 h	6,98 h	39,6 h	7,94 h
IT	38,2 h	3,36 h	41,1 h	4,43 h
Fahrdienst	38,2 h	2,99 h	42,3 h	4,72 h
Sparkassen	35,5 h	6,22 h	38,3 h	6,86 h
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	34,0 h	6,69 h	37,1 h	7,95 h
soziale Arbeit (ohne Kita)	34,0 h	6,55 h	37,2 h	7,29 h
Musikschullehrkräfte	25,1 h	8,78 h	30,5 h	9,90 h
Bundesagentur für Arbeit	36,2 h	5,48 h	39,0 h	6,05 h
gesamt	36,3 h	5,81 h	39,3 h	6,64 h

Anmerkungen: WAZ – Wochenarbeitszeit, M – Mittelwert, SD – Standardabweichung

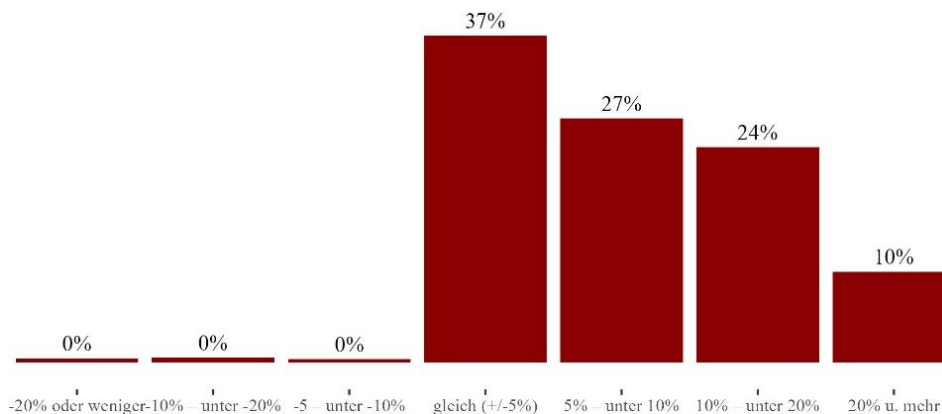
Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Es wird deutlich, dass in ausnahmslos allen betrachteten Beschäftigtengruppen die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten deutlich länger sind als die vertraglich vereinbarten. Die je nach Beschäftigtengruppe unterschiedlichen Stundenniveaus gehen zu einem großen Teil auf unterschiedliche Teilzeitquoten zurück (vgl. Kapitel 3.5).

Außerdem zeigt sich, dass in allen Beschäftigtengruppen die Heterogenität bei den tatsächlichen Arbeitszeiten höher ist als bei den vertraglichen. Der betriebliche Alltag hat folglich einen eindeutig prägenden Einfluss auf die geleistete bzw. zu leistende Arbeitszeit und ist dabei relativ unabhängig von den tariflichen oder einzelvertraglichen Regelungen.

In Ergänzung zum Vergleich der Arbeitszeiten in Stunden pro Woche haben wir in Abbildung 3 einen relativen Vergleich angestellt. Bezogen auf den Arbeitszeitvertrag als Basis wurden die relative Über- bzw. Unterschreitung der vertraglichen durch die tatsächliche Arbeitszeit gemessen.

Abbildung 3: Relative Abweichung der tatsächlichen von der vertraglichen Wochenarbeitszeit



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Dabei zeigt sich deutlich, dass die vertragliche Arbeitszeit ganz selten unterschritten wird, aber sehr häufig und zudem in hohem Ausmaß überschritten. Nicht einmal 37 Prozent der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten haben tatsächliche Arbeitszeiten, die im Wesentlichen ihren vertraglichen Vereinbarungen entsprechen (± 5 Prozent der Stundenzahl). Mehr als ein Zehntel hat die vertragliche Arbeitszeit in den letzten zwölf Monaten um mindestens 20 Prozent überschritten. Weitere 52 Prozent hatten im letz-

ten Jahr tatsächliche Arbeitszeiten, die mindestens 5 Prozent und weniger als 20 Prozent höher waren als vereinbart.

Wie Abbildung 3 zeigt, wirkt die vertragliche Arbeitszeit eher als eine Untergrenze, d. h. sie gibt an, wie viele Wochenstunden an Arbeitszeit von den Beschäftigten mindestens geleistet werden sollten bzw. müssen. Tarifliche Regelungen zum (Vollzeit-)Arbeitszeitstandard setzen diese Grenze und haben insofern eine wichtige regulierende Funktion.

3.3.2 Gründe für Überstunden bzw. Mehrarbeit

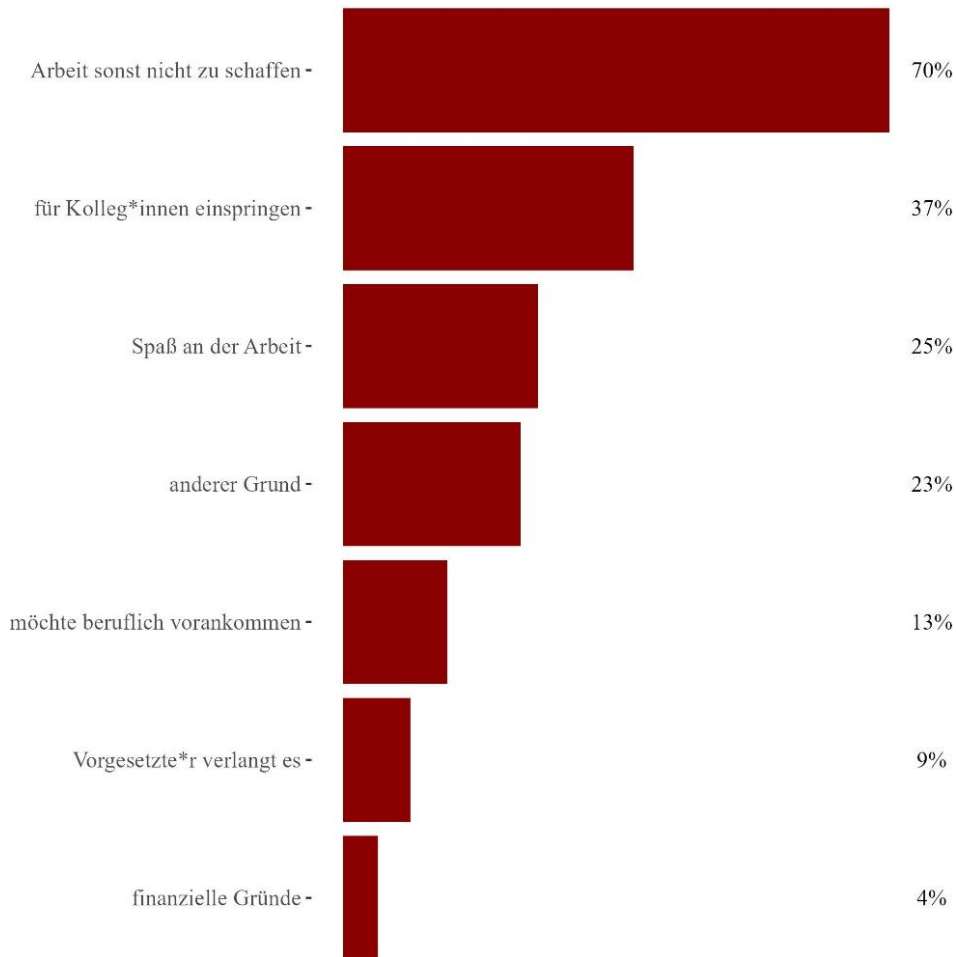
Sofern die Befragten angegeben hatten, dass sie in den letzten zwölf Monaten länger gearbeitet hatten als vertraglich vereinbart, wurden sie nach den Gründen gefragt. Die Frage lautete: *„Welches sind die Gründe dafür, dass du länger arbeitest als vereinbart?“* Mehrfachantworten waren möglich; die Antwortoptionen lauteten:

- „Die Arbeit ist sonst nicht zu schaffen.“
- „Ich muss häufig für Kolleg*innen einspringen.“
- „Ich habe Spaß an der Arbeit.“
- „Ich möchte beruflich vorankommen.“
- „Ich mache Überstunden aus finanziellen Gründen.“
- „Mein*e Vorgesetzte*r verlangt das von mir.“
- „Sonstige Gründe“

In Abbildung 4 sind die Antworten auf diese Frage dargestellt. Der Hauptgrund für längere tatsächliche Arbeitszeiten bzw. für Mehrarbeit oder Überstunden liegt darin, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen ist. Dies gaben knapp 70 Prozent der Befragten an, deren tatsächliche Arbeitszeit ihre vertragliche überstieg. An zweiter Stelle wurde von 37 Prozent als Grund genannt, dass man für Kolleg*innen einspringen musste, z. B. im Fall von Krankheit. Dies zeigt, dass die betrieblichen Bedarfe der zentrale Treiber für lange tatsächliche Arbeitszeiten sind. Hinzu kommen Anweisungen der Vorgesetzten (9 Prozent).

Demgegenüber sind individuelle Gründe für längere Arbeitszeiten – der Spaß an der Arbeit (25 Prozent), der Wunsch, beruflich voranzukommen (13 Prozent) oder finanzielle Gründe (5 Prozent) – zwar ebenfalls wirksam, aber quantitativ weniger bedeutsam.

Abbildung 4: Gründe für eine längere tatsächliche Arbeitszeit als vertraglich vereinbart



Anmerkungen: Basis = Beschäftigte mit längerer tatsächlicher Arbeitszeit als vertraglich vereinbart; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

In Tabelle 4 sind interessante Abweichungen zwischen ausgewählten Beschäftigtengruppen dargestellt.

- Der Grund, dass die Arbeit anders nicht zu schaffen ist, wird mit Ausnahme des Fahrdienstes (25 Prozent) in allen Gruppen von deutlich über der Hälfte der Betroffenen angegeben (zwischen 58 und 82 Prozent).

Tabelle 4: Gründe für Mehrarbeit bzw. Überstunden (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	Arbeit sonst nicht zu schaffen	Für Kolleg*innen einspringen	Spaß an der Arbeit	Möchte beruflich vorankommen	Finanzielle Gründe	Vorgesetzte*r verlangt es
Kita	58 %	70 %	14 %	7 %	2 %	15 %
Pflege	69 %	61 %	12 %	6 %	8 %	13 %
Wissenschaft	82 %	15 %	46 %	41 %	2 %	13 %
IT	71 %	25 %	41 %	21 %	4 %	6 %
Fahrdienst	25 %	45 %	14 %	7 %	24 %	24 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	75 %	44 %	24 %	8 %	4 %	9 %
gesamt	70 %	37 %	25 %	13 %	4 %	9 %

Anmerkungen: Basis = Beschäftigte mit längerer tatsächlicher Arbeitszeit als vertraglich vereinbart; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

- Der Grund, häufig für Kolleg*innen einspringen zu müssen, wird besonders häufig im Bereich von Kita und Pflege, aber auch bei sozialer Arbeit und im Fahrdienst genannt. Dies sind Tätigkeiten, bei denen Schichten besetzt und daher erkrankte Kolleg*innen zwingend vertreten werden müssen.
- Der Spaß an der Arbeit und das Interesse am beruflichen Vorankommen sind unter Wissenschaftler*innen und bei IT-Beschäftigten überdurchschnittlich häufig genannte Gründe für längere tatsächliche Arbeitszeiten.
- Auffällige Besonderheiten an Gründen für Mehrarbeit weist der Fahrdienst auf. Hier spielen finanzielle Gründe und Anweisungen der Vorgesetzten eine deutlich stärkere Rolle als in allen anderen Beschäftigtengruppen.

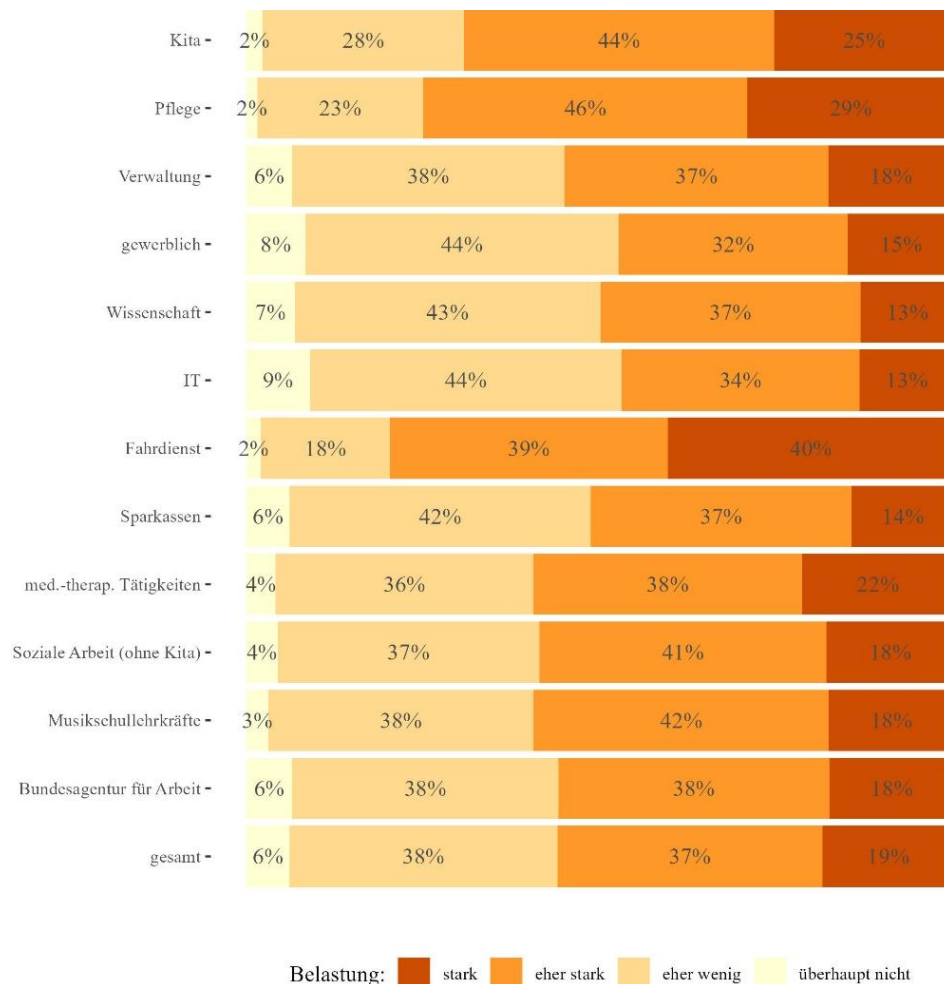
3.3.3 Belastungen durch längere Arbeitszeiten

Sofern die Befragten angegeben hatten, dass sie in den letzten zwölf Monaten durchschnittlich länger gearbeitet hatten als vertraglich vereinbart,

wurden sie nach den damit verbundenen Beanspruchungen gefragt: „Wie stark belastet es dich, dass du im Durchschnitt länger arbeitest als vereinbart?“ Die Frage konnte mithilfe einer Viererskala beantwortet werden („stark“, „eher stark“, „eher wenig“, „überhaupt nicht“).

Wie Abbildung 5 zeigt, geben mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dass es sie stark oder eher stark belastet, dass ihre tatsächliche Arbeitszeit die vertragliche übersteigt. Demgegenüber gibt nur ein sehr kleiner Teil der Befragten an, keinerlei Belastungen im Kontext längerer tatsächlicher Arbeitszeiten zu empfinden.

Abbildung 5: Ausmaß der Belastung durch Mehrarbeit bzw. Überstunden



Anmerkung: Basis = Beschäftigte mit längerer tatsächlicher Arbeitszeit als vertraglich vereinbart

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Am stärksten beansprucht fühlen sich die im Fahrdienst Beschäftigten, wo 79 Prozent eher starke (39 Prozent) oder starke (40 Prozent) Belastungen angeben. Aber auch in den Bereichen Pflege und Kita sind die Beanspruchungen durch Überschreitungen der vertraglichen Arbeitszeit stark überdurchschnittlich.

Diese Ergebnisse zeigen deutlich, dass die politischen Forderungen nach Ausweitung der Arbeitszeiten nur um den Preis einer weiteren Steigerung der ohnehin bereits hohen Belastungen in den hier analysierten Tätigkeitsbereichen zu realisieren wären.

3.4 Gewünschte Arbeitszeiten

3.4.1 Wunscharbeitszeiten

Die gewünschten Arbeitszeiten sind deshalb ein wichtiger Indikator, weil sie den Veränderungsbedarf aus Sicht der Beschäftigten ausweisen. Anders als in der aktuellen politischen Debatte, wo Forderungen nach längeren Arbeitszeiten in der Regel aus makroökonomischen oder demografischen Begründungszusammenhängen abgeleitet werden, beleuchten die hier erhobenen Arbeitszeitwünsche die Interessenlage der Beschäftigten.

Bei der Wahl der Wunscharbeitszeiten werden – wie im Folgenden gezeigt wird – nicht nur individuelle Interessen, wie z. B. der Wunsch nach Zeit für die Familie oder eigene Hobbys, berücksichtigt, sondern ebenso das Wissen um die praktischen Rahmenbedingungen im Betrieb. Die zusätzlich geführten persönlichen Interviews mit Beschäftigten zeigten deutlich, dass die Arbeitszeitwünsche auch durch die Verantwortlichkeit geprägt sind, die betrieblich bzw. gesellschaftlich erforderliche Dienstleistung zu erbringen oder abzusichern.

In Tabelle 5 sind die gewünschte und die optimalen Arbeitszeiten für die zwölf Beschäftigtengruppen inklusive der Standardabweichungen aufgeführt. In Abbildung 6 sind für beide Arten der Wünsche die relativen Abweichungen von der vertraglichen Arbeitszeit dargestellt. Dabei zeigt sich, dass die gewünschten Arbeitszeiten im Durchschnitt deutlich unter dem aktuellen Vollzeitstandard liegen. Nur ein sehr kleiner Teil – überwiegend unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte – wünscht sich längere Arbeitszeiten als aktuell vereinbart (vgl. dazu Kapitel 3.5.3).

Tabelle 5: Gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit nach Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Gewünschte WAZ		Optimale WAZ	
	MW	SD	MW	SD
Kita	29,8 h	5,77 h	27,2 h	6,13 h
Pflege	29,7 h	6,40 h	26,8 h	7,11 h
Verwaltung	32,4 h	5,45 h	29,3 h	6,24 h
gewerblich	33,8 h	4,69 h	30,6 h	6,35 h
Wissenschaft	32,3 h	6,08 h	29,0 h	6,57 h
IT	33,5 h	4,55 h	29,9 h	6,15 h
Fahrdienst	34,3 h	4,81 h	30,9 h	7,41 h
Sparkassen	31,9 h	6,09 h	28,3 h	6,75 h
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	30,0 h	6,26 h	27,1 h	6,58 h
soziale Arbeit (ohne Kita)	29,8 h	5,90 h	26,9 h	6,23 h
Musikschullehrkräfte	25,1 h	7,45 h	22,3 h	7,13 h
Bundesagentur für Arbeit	31,6 h	5,55 h	28,3 h	6,19 h
gesamt	32,0 h	5,79 h	28,8 h	6,58 h

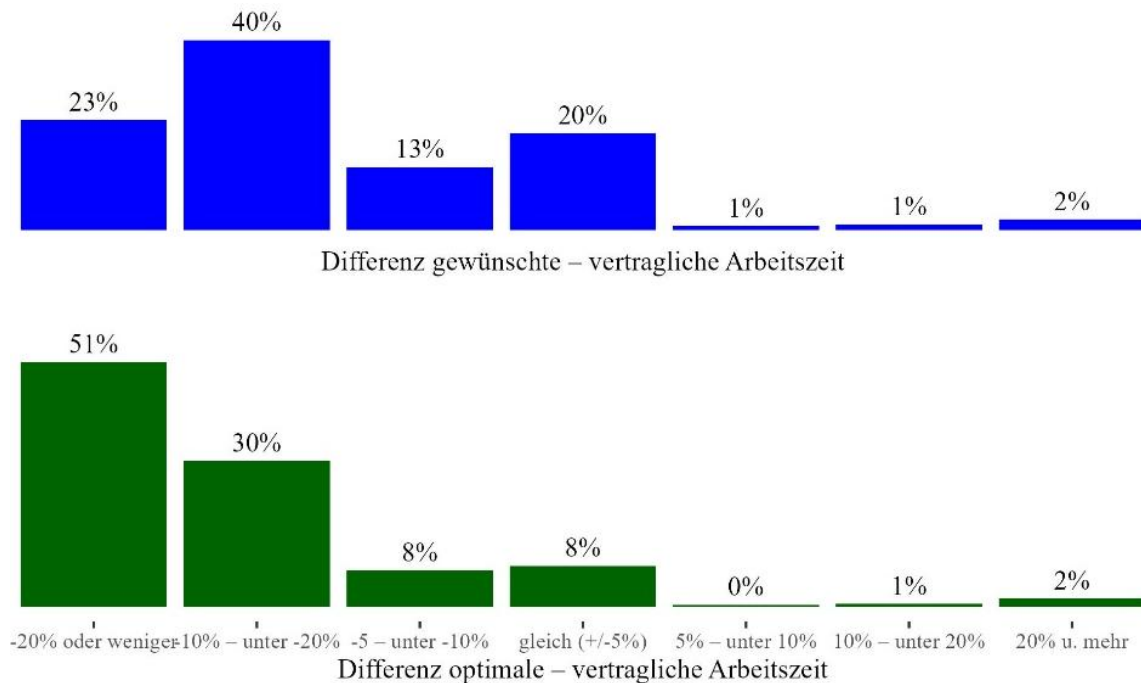
Anmerkungen: WAZ – Wochenarbeitszeit, M – Mittelwert, SD – Standardabweichung; optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Da die optimalen Arbeitszeiten noch etwas kürzer sind als die gewünschten, wird deutlich, dass ein Teil der Arbeitszeitwünsche auf die Notwendigkeit des Einkommenserwerbs zurückgeht und eliminiert würde, sofern dieser Zwang wegfallen würde. Die optimalen Arbeitszeiten sind aus Sicht der Beschäftigten jene, die in ihr Leben passen (würden) – vermutlich gemessen an Identifikation mit der Arbeit, Sinnstiftung durch die Arbeit, die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung und das Interesse an der Entwicklung eigener Fähigkeiten und Kompetenzen.

Die Heterogenität der Arbeitszeitwünsche ist hoch, insbesondere bei den optimalen Arbeitszeiten. Ein eindeutiger Standard ist auf der Wunschebene nicht zu erkennen, was sowohl die Heterogenität der subjektiven Orientierungen als auch die Unterschiedlichkeit der Lebenslagen widerspiegeln dürfte.

Abbildung 6: Relative Abweichung der gewünschten und der optimalen von der vertraglichen Wochenarbeitszeit



Anmerkung: optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Dies zeigt, dass eine echte Wahlfreiheit der Beschäftigten bei der Definition der Arbeitszeitdauer ein guter Weg der Regulierung wäre, um den Interessen und Wünschen der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Regulierung sollte folglich eher nur die Rahmensetzung betreffen, innerhalb derer individuelle Wahlmöglichkeiten realisiert werden können sollten.

Aus der Differenz zwischen gewünschten und vertraglichen Arbeitszeiten lässt sich das Ausmaß der gewünschten Reduzierung von vertraglichen Arbeitszeiten ableiten. Wie Abbildung 6 zeigt, wünschen 63 Prozent der Befragten eine Arbeitszeitreduzierung um mindestens 10 Prozent (Differenz der gewünschten zur vertraglichen Arbeitszeit).

Würde man die tatsächliche Arbeitszeit zum Ausgangspunkt nehmen, wären die Differenzen zu den Wunscharbeitszeiten erheblich größer. Insofern wäre die Annäherung der tatsächlichen an die vertraglichen Arbeitszeiten ein notwendiger, wenn auch nicht hinreichender Schritt zur Realisierung der Wunscharbeitszeiten.

3.4.2 Gründe für den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten

Insgesamt 92 Prozent der Befragten wünschten sich, ihre tatsächliche geleistete Arbeitszeit zu reduzieren. 88 Prozent der Befragten wünschen dabei eine Reduktion der tatsächlichen Arbeitszeit von 5 Prozent und mehr.

Sofern Befragte den Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten äußerten, wurden sie danach gefragt, aus welchen Gründen sie ihre Arbeitszeit verkürzen möchten: *„Welches sind die hauptsächlichen Gründe dafür, dass du weniger arbeiten möchtest (deine tatsächliche Arbeitszeit verkürzen willst)?“* Mehrfachantworten waren möglich; die Antwortoptionen lauteten:

- „Ich möchte mehr Zeit mit meiner Familie verbringen.“
- „Ich möchte mehr Freizeit haben.“
- „Ich habe gesundheitliche Probleme.“
- „Ich möchte meine Arbeitsbelastung verringern.“
- „Ich möchte unbezahlte Mehrarbeit reduzieren.“
- „Sonstige Gründe“

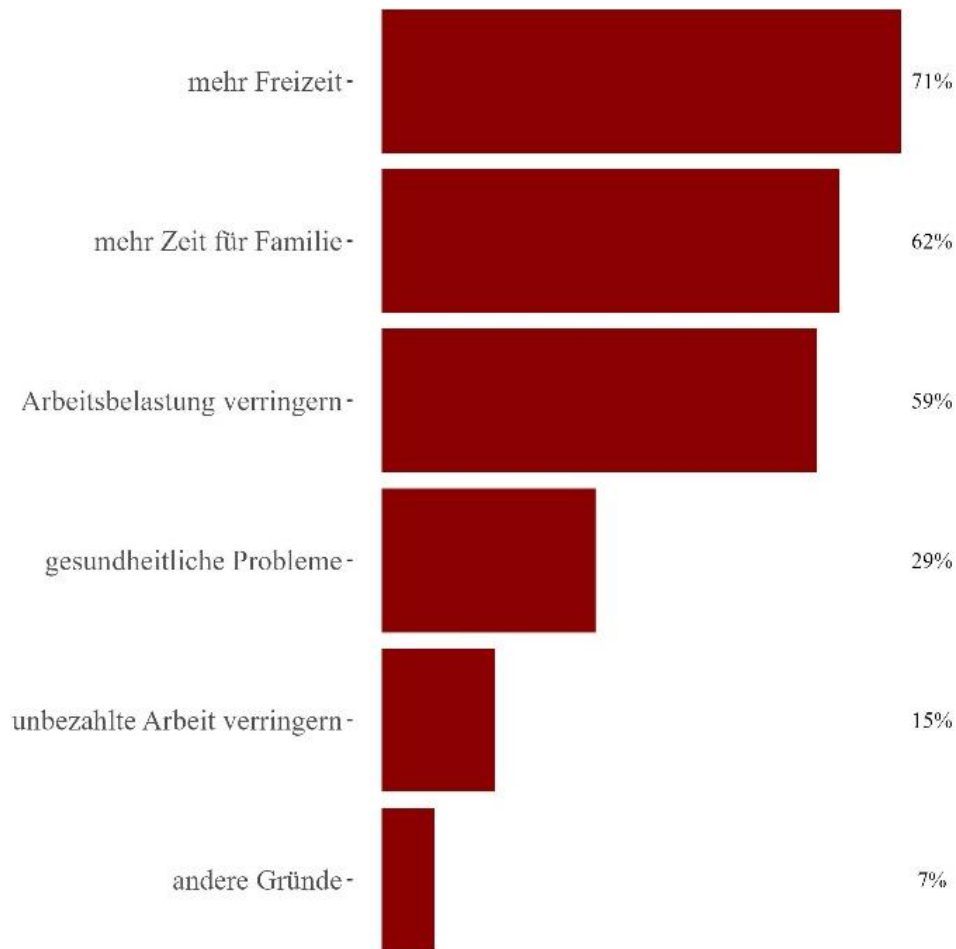
Die Ergebnisse sind in Abbildung 7 dargestellt:

- Ausschlaggebend für kürzere präferierte Arbeitszeiten ist vor allem der Wunsch nach mehr Freizeit. Mit 71 Prozent geben dies fast zwei Drittel derjenigen mit Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung als Grund an.
- Darauf folgt mit 62 Prozent der Wunsch, mehr Zeit mit der Familie verbringen zu können. Beide Gründe sprechen für eine bessere Balance zwischen Arbeitszeiten und Freizeit.
- An dritter Stelle steht allerdings ein Grund, der sich auf die Arbeitsbedingungen bezieht: 59 Prozent der Befragten geben als Grund für ihren Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten an, dass sie ihre Arbeitsbelastungen reduzieren möchten.
- Weitere Gründe sind gesundheitliche Probleme (29 Prozent), die Reduzierung unbezahlter Arbeit (15 Prozent) und sonstige Gründe (7 Prozent).

Betrachtet man die Reduzierungswünsche nach Beschäftigtengruppen (Tabelle 22 im Anhang), zeigen sich in fast allen Gruppen hohe Anteile beim Wunsch nach mehr Freizeit und mehr Zeit für die Familie.

Deutlichere Unterschiede gibt es in Bezug auf den Wunsch, durch kürzere Arbeitszeiten die Arbeitsbelastung verringern zu wollen. Stark überdurchschnittlich häufig gaben dies Personen im Bereich Kita (78 Prozent), in der Pflege (76 Prozent), im Fahrdienst (74 Prozent), im Bereich der sozialen Arbeit (70 Prozent), Musikschullehrer*innen (69 Prozent) und Personen mit medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten (68 Prozent) an.

Abbildung 7: Gründe für eine kürzere tatsächliche Arbeitszeit



Anmerkungen: Basis = Beschäftigte, die sich eine kürzere als ihre tatsächliche Arbeitszeit wünschen; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

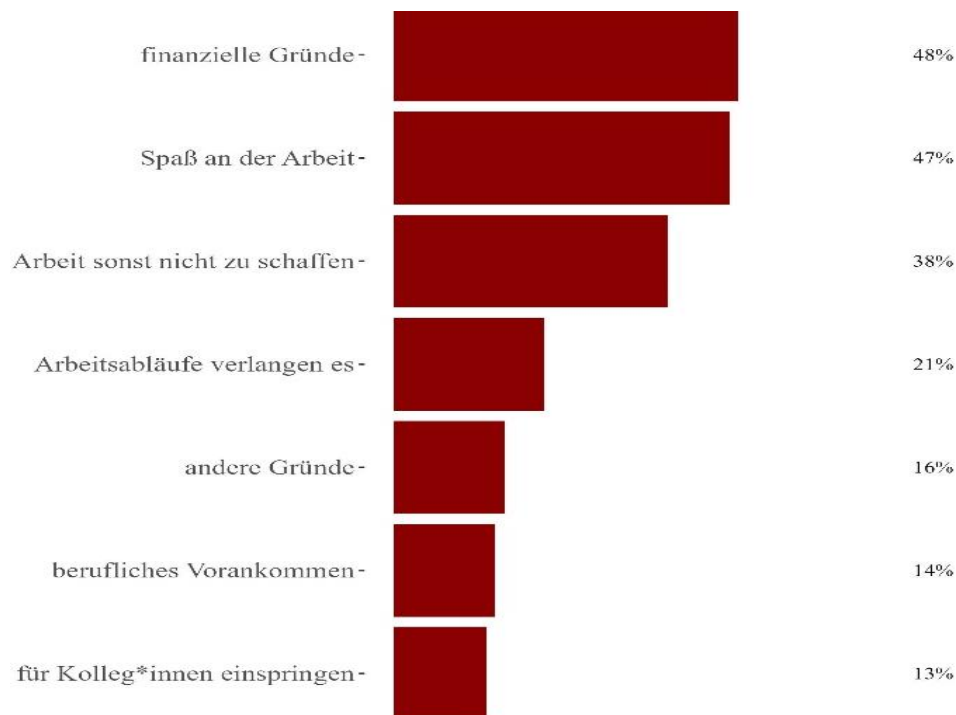
Eine Verringerung unbezahlter Arbeit als Grund für kürzere Wunscharbeitszeiten gaben stark überdurchschnittlich häufig Musikschullehrkräfte (50 Prozent) und Wissenschaftler*innen (31 Prozent) an. Beides sind Tätigkeiten, für die häufig nur Teilzeitstellen angeboten werden (vgl. Abbildung 11 in Kapitel 3.5.3). Diese Antworten können als Hinweis darauf interpretiert werden, dass in diesen Tätigkeiten längere tatsächliche Arbeitszeiten mitunter zur Erledigung der Arbeit erforderlich sind, aber angesichts der Deckelung der Arbeitszeitdauer durch die Arbeitgeber notgedrungen unbezahlt geleistet werden.

3.4.3 Gründe, die gegen kürzere Arbeitszeiten sprechen

Ein kleinerer Teil der Befragten (8 Prozent) wünschte keine Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Diese Personen wurden gefragt: „*Welches sind die hauptsächlichen Gründe dafür, dass du deine Arbeitszeit nicht verkürzen willst?*“ Mehrfachantworten waren möglich; die Antwortoptionen lauteten:

- „Die Arbeit ist sonst nicht zu schaffen.“
- „Ich muss häufig für Kolleg*innen einspringen.“
- „Ich habe Spaß an der Arbeit.“
- „Ich möchte beruflich vorankommen.“
- „Ich kann es mir finanziell nicht leisten.“
- „Meine Arbeitszeit kann aufgrund notwendiger Abläufe nicht verkürzt werden.“
- „Sonstige Gründe“

Abbildung 8: Gründe, die tatsächliche Arbeitszeit nicht zu reduzieren



Anmerkungen: Basis = Beschäftigte, deren gewünschte Arbeitszeit gleich oder größer ist als die tatsächliche Arbeitszeit; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Die genannten Gründe sind in Abbildung 8 dargestellt und zeigen eine deutliche Heterogenität der Motivlagen.

Dies sind diametral entgegengesetzte Begründungszusammenhänge. Sofern finanzielle Gründe angeführt werden, kann unterstellt werden, dass die Betroffenen unter anderen Rahmenbedingungen ihre Arbeitszeit sehr wohl gern reduzieren würden. Sofern Spaß an der Arbeit als Grund angeführt wird, ist hingegen die Tätigkeit selbst ausschlaggebend für den Arbeitszeitwunsch – also eine intrinsische Motivation.

Immerhin 38 Prozent gaben als Grund an, dass die Arbeit anders nicht zu schaffen ist, 21 Prozent antworteten, dass die Arbeitsabläufe keine kürzeren Arbeitszeiten ermöglichten, und 13 Prozent meinten, dass sie häufig für Kolleg*innen einspringen müssten.

Bei diesen Antworten sind weniger individuelle Präferenzen als vielmehr betriebliche bzw. arbeitsorganisatorische Faktoren ausschlaggebend, d. h. die Beschäftigten antizipieren in ihren Antworten bereits, dass eine Arbeitszeitreduzierung unter gegebenen Bedingungen nicht realistisch sein dürfte. Diese Antworten spiegeln ein hohes Verantwortungsbewusstsein der Beschäftigten wider, welches klar über eine reine Arbeitnehmeridentität hinausgeht.

Eine Betrachtung nach Beschäftigtengruppen zeigt folgende interessante Auffälligkeiten: Finanzielle Gründe werden überdurchschnittlich häufig in den Bereichen Kita (62 Prozent), Pflege (54 Prozent), medizinisch-therapeutische Tätigkeiten (53 Prozent) sowie der sozialen Arbeit (53 Prozent) angegeben. Dies sind Tätigkeiten, in denen sowohl der Frauenanteil als auch der Teilzeitanteil hoch sind. Es liegt auf der Hand, dass im Fall der Teilzeitbeschäftigung eine (weitere) Arbeitszeitreduzierung schneller an finanzielle Grenzen stößt als bei einer Vollzeitbeschäftigung.

In den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass ein Teil der Beschäftigten in den genannten Bereichen unter den gegebenen Bedingungen nur deshalb tätig sein kann, weil es im Haushalt ein zusätzliches Einkommen des Partners bzw. seltener der Partnerin gibt.

Aufgrund von Spaß an der Arbeit lehnen überdurchschnittlich häufig Beschäftigte aus den Bereichen Wissenschaft (67 Prozent), IT und Musikschullehre (jeweils 62 Prozent) eine Arbeitszeitreduzierung ab.

Das Einspringen für Kolleg*innen ist in den Bereichen Wissenschaft (5 Prozent) und Musikschullehre (0 Prozent) ein extrem selten bzw. gar nicht genannter Grund. In diesen Beschäftigtengruppen ist offensichtlich der Bedarf an Vertretung nicht regelhaft gegeben bzw. wird nicht als ein der Verkürzung entgegenstehender Faktor wahrgenommen.

3.4.4 Arbeitszeitverkürzung auch bei Einkommensverzicht?

Alle Beschäftigten, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen, wurden danach gefragt, ob sie kürzere Wochenarbeitszeiten auch dann zu realisieren wünschten, wenn dies mit einer Reduzierung ihres Entgeltes verbunden wäre. Die Frage lautete: „*Wenn du die Möglichkeit hättest, deine Arbeitszeit zu reduzieren – würdest du dies tun, auch wenn sich dadurch dein Entgelt entsprechend verringert?*“; die möglichen Antworten waren „Ja, wahrscheinlich“, „Nein, wahrscheinlich nicht“ oder „Weiß nicht“. In Tabelle 6 sind die Antworten auf diese Frage differenziert nach der Höhe des monatlichen Bruttoeinkommens aus Erwerbstätigkeit dargestellt.

Tabelle 6: Reduzierung der Arbeitszeit auch im Falle von Entgelteinbußen (nach Einkommensgruppen)

Monatliches Bruttoeinkommen	N	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Weiß nicht
bis 1.500 €	5.117	32 %	58 %	10 %
1.501 bis 2.500 €	15.431	27 %	66 %	7 %
2.501 bis 3.500 €	65.295	21 %	72 %	7 %
3.501 bis 4.500 €	64.054	21 %	72 %	7 %
mehr als 4.500 €	41.828	23 %	70 %	7 %
gesamt	191.725	22 %	71 %	7 %

Anmerkung: N – Beschäftigte, die sich eine kürzere Arbeitszeit wünschen (Basis)

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Bezogen auf alle Befragten zeigt sich, dass nur 22 Prozent den geäußerten Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten wahrscheinlich auch dann realisieren würde, wenn dies mit geringeren Entgelten verbunden wäre. 71 Prozent hingegen antworteten, dass dies wahrscheinlich nicht der Fall wäre, d.h. sie für die Realisierung ihres Wunsches nach Arbeitszeitverkürzung mindestens gleichbleibende Entgelte benötigten. 7 Prozent sind sich nicht sicher, wie sie sich entscheiden würden.

Interessant ist dabei, dass die Antworten in allen Einkommensgruppen ähnlich sind. Eine Ausnahme bilden nur Beschäftigte mit sehr niedrigen Bruttoeinkommen von monatlich bis zu 1.500 Euro. Diese geben am häufigsten an, kürzere Arbeitszeiten auch bei Entgeltreduzierung wahrnehmen zu wollen.

Dieser auf den ersten Blick unerwartete Befund dürfte in vielen Fällen dadurch zu erklären sein, dass diese Beschäftigten zur Existenzsicherung schon aktuell nicht allein auf ihr individuelles Erwerbseinkommen angewiesen sind, sondern auf weitere Quellen zurückgreifen können, wie z. B. Einkommen anderer Familienmitglieder oder aus Vermögen. Im Rahmen der ver.di-Arbeitszeitbefragung wurden keine Haushaltseinkommen erhoben, sodass hierzu keine weiteren Aussagen getroffen werden können.

3.5 Teilzeit

3.5.1 Teilzeitquoten

Ein größerer Teil der Befragten (insgesamt 28 Prozent) arbeitet in Teilzeit. Die Teilzeitquoten differieren allerdings stark nach Branche bzw. Tätigkeiten, wie die Darstellung nach Beschäftigtengruppen in Tabelle 7 zeigt.

Während beispielsweise bei den Musikschullehrer*innen Teilzeitarbeit eher der Normalfall ist – 81 Prozent der Lehrenden in Musikschulen gaben an, teilzeitbeschäftigt zu sein – ist der Teilzeitanteil bei den gewerblich Beschäftigten mit 10 Prozent eher niedrig. Relativ hohe Teilzeitquoten weisen Beschäftigte im Bereich der Pflege, der Kita und der sozialen Arbeit auf, wo fast die Hälfte der Beschäftigten teilzeitbeschäftigt sind.

Mit Ausnahme der „Teilzeitbranche“ der Musikschullehrkräfte sind in allen Beschäftigtengruppen die Teilzeitquoten der Frauen höher als die der Männer. Die unterschiedlichen Teilzeitquoten der Männer zeigen deutlich, dass es offensichtlich nicht nur geschlechtsbezogene, sondern auch branchen- bzw. tätigkeitsbezogene Einflussfaktoren gibt, die den Umfang der Teilzeitarbeit bestimmen.

Grob könnte man anhand der Analyse der Teilzeitquoten nach Beschäftigtengruppen folgende Feststellungen treffen:

- In Branchen bzw. Tätigkeiten, bei denen Teilzeitarbeit dominiert, sind die Unterschiede zwischen den Teilzeitquoten der Männer und Frauen geringer. Hier sind die tätigkeitsbezogenen Bestimmungsfaktoren dominant.

Tabelle 7: Teilzeitquote und Frauenanteil (nach Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	Teilzeitquote			Frauen- anteil
	gesamt	Frauen	Männer	
Musikschullehrkräfte	81 %	80 %	81 %	66 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	48 %	52 %	36 %	71 %
Kita	46 %	48 %	27 %	92 %
Pflege	45 %	52 %	24 %	76 %
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	44 %	50 %	20 %	79 %
Wissenschaft	34 %	45 %	23 %	47 %
Sparkassen	32 %	50 %	7 %	57 %
Bundesagentur für Arbeit	30 %	38 %	8 %	72 %
gesamt	28 %	41 %	9 %	59 %
Verwaltung	25 %	35 %	7 %	62 %
IT	12 %	30 %	7 %	20 %
gewerblich	10 %	34 %	5 %	19 %
Fahrdienst	9 %	21 %	6 %	18 %

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

- In Branchen bzw. Tätigkeiten mit niedrigen Teilzeitquoten, d. h. eher vollzeitdominierten Bereichen, arbeiten Männer eher selten in Teilzeit. Geschlechtsbezogene Unterschiede dürften hier vor allem durch die individuellen Entscheidungen – häufig vor dem Hintergrund der innerfamiliären Arbeitsteilung und der Verfügbarkeit von Angeboten der Kinderbetreuung und Pflege – geprägt sein.
- In Branchen mit hohen Teilzeitquoten, aber starker Prägung durch Vollzeitbeschäftigung wirkt eine Mischung aus branchen- und tätigkeitsbezogenen und individuellen Beweggründen für die Teilzeitarbeit. Hier gibt es sowohl höhere Teilzeitquoten bei den Männern als auch deutliche geschlechtsbezogene Unterschiede.

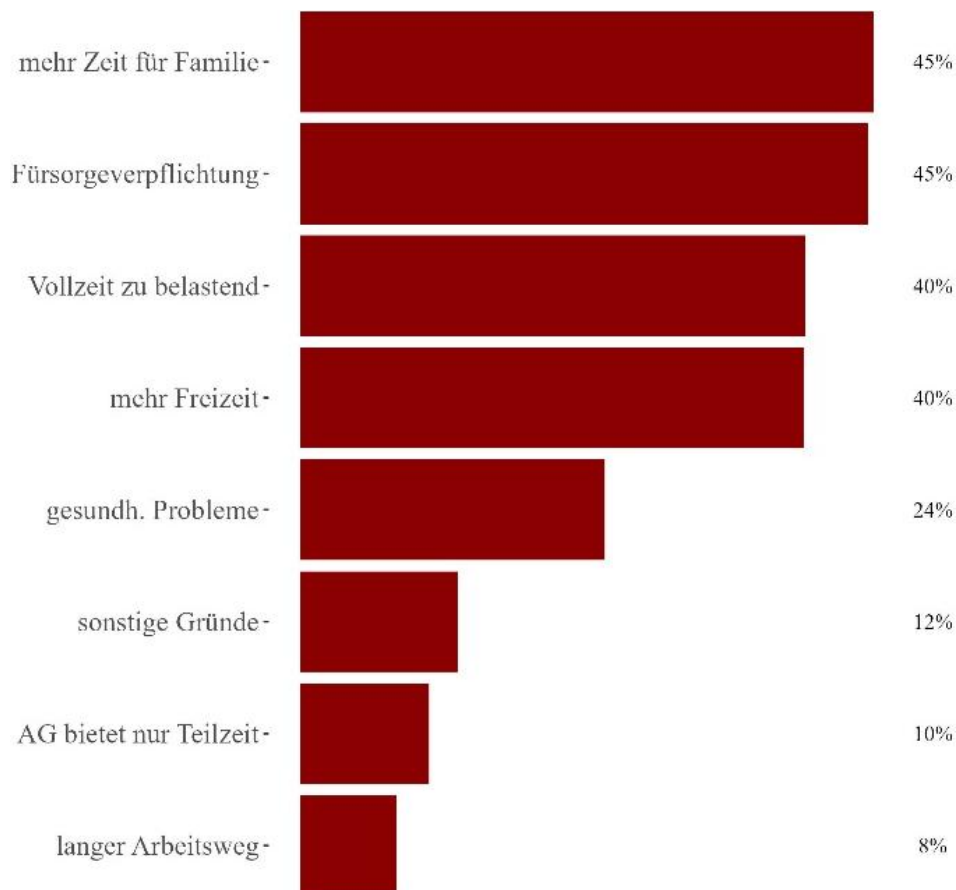
3.5.2 Gründe für Teilzeit

Die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung können unterschiedlicher Art sein. Diese sind in der Befragung ermittelt worden mit der Frage: „Warum

arbeitest du in Teilzeit?“ Die Antwortmöglichkeiten dazu waren folgende, wobei Mehrfachantworten möglich waren:

- „Ich möchte mehr Zeit mit meiner Familie verbringen“
- „Ich möchte mehr Freizeit haben“
- „Ich habe gesundheitliche Probleme“
- „Vollzeit würde mich zu sehr belasten“
- „Mein Arbeitgeber bietet nur Teilzeitstellen für meine Tätigkeit an“
- „Ich kann aufgrund anderer Verpflichtungen (z.B. Kinderbetreuung, Pflege) nur in Teilzeit arbeiten“
- „Ich kann aufgrund des langen Arbeitswegs nur in Teilzeit arbeiten“
- „Sonstige Gründe“

Abbildung 9: Gründe für Teilzeitarbeit



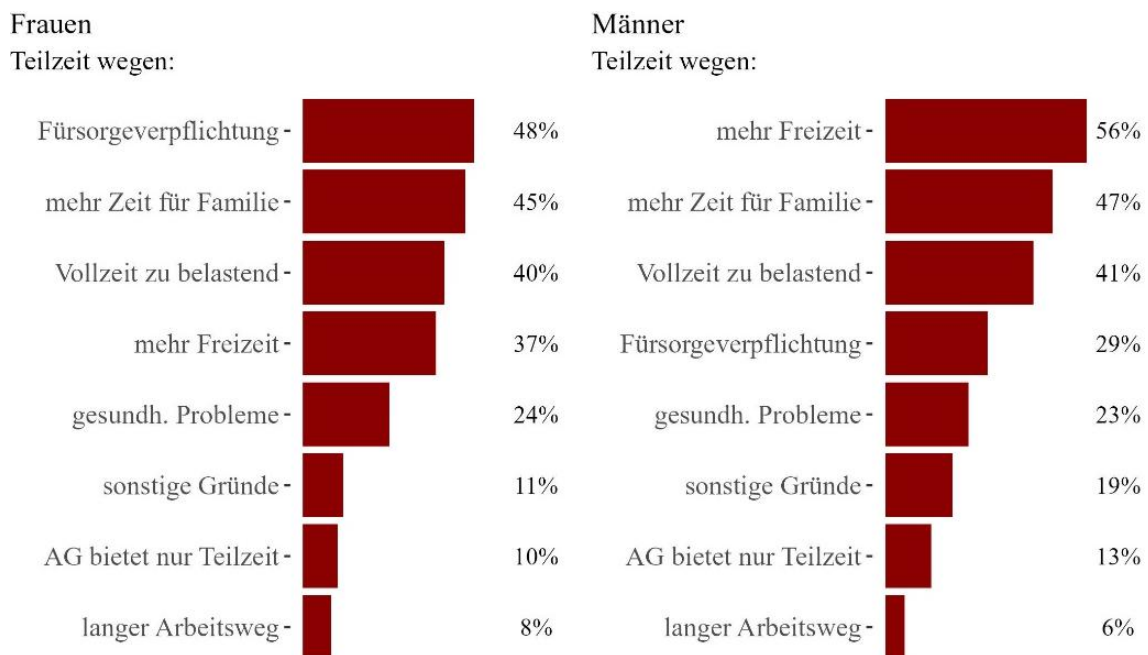
*Anmerkungen: Basis = Teilzeitbeschäftigte; Mehrfachantworten möglich
 Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung
 und Darstellung (vgl. ver.di 2024)*

Die Antworten auf diese Frage sind in Abbildung 9 und Tabelle 23 im Anhang mit Differenzierung nach Beschäftigtengruppen dargestellt.

Wie aus Abbildung 9 ersichtlich, wurden am häufigsten familiäre Gründe für die Teilzeitarbeit genannt – entweder weil man mehr Zeit mit der Familie verbringen möchte (45 Prozent) oder weil man aufgrund von Fürsorgeverpflichtungen nur in Teilzeit arbeiten kann (45 Prozent).

An zweiter Stelle steht der Grund, dass man durch die Teilzeitarbeit Belastungen reduziert, da eine Arbeit in Vollzeit zu belastend wäre (40 Prozent). Dieser Grund wird insbesondere von Beschäftigten im Fahrdienst (64 Prozent), in der Pflege (61 Prozent), in der Kita (51 Prozent) sowie in der sozialen Arbeit (47 Prozent) sehr häufig angegeben. In bestimmten Tätigkeiten erweist sich folglich der Vollzeitstandard aus Belastungsgründen als unattraktiv (vgl. dazu auch Kapitel 6) und Beschäftigte wählen – sofern es ihnen finanziell möglich ist – die Teilzeitarbeit, um die eigene Gesundheit nicht zu gefährden.

Abbildung 10: Gründe für Teilzeitarbeit (nach Geschlecht)



Anmerkungen: Basis = Teilzeitbeschäftigte; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

An dritter Stelle der Gründe steht der Wunsch nach mehr Freizeit. Dies gaben 40 Prozent der Befragten an. Für immerhin 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind (auch) bereits bestehende gesundheitliche Probleme Gründe für die Teilzeit. In 10 Prozent der Fälle bietet der jeweilige Arbeitgeber nur Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an, und in 8 Prozent ist der lange Arbeitsweg einer der Gründe für die Teilzeitbeschäftigung.

Betrachtet man die Gründe für die Teilzeitarbeit nach Geschlecht (vgl. Abbildung 10) zeigen sich interessante Unterschiede. Während bei Männern an erster Stelle der Wunsch nach mehr Freizeit steht (56 Prozent), ist es bei Frauen die Fürsorgeverantwortung (48 Prozent).

Dies zeigt, dass die Verantwortung für Kindererziehung und Pflege überwiegend von den Frauen wahrgenommen wird – nur 29 Prozent der Männer geben dies als einen von mehreren Gründen für ihre Teilzeitbeschäftigung an. Der Freizeitwunsch steht bei Frauen mit 37 Prozent erst an vierter Stelle. Insofern belegen die Ergebnisse, dass die traditionelle geschlechtstypische Arbeitsteilung immer noch ein wesentlicher Grund – wenn auch längst nicht der einzige – für die hohen Teilzeitquoten bei den Frauen ist.

Bei allen anderen angegebenen Gründen sind die geschlechtsbezogenen Unterschiede deutlich geringer.

3.5.3 Unfreiwillige Teilzeit

Je nach Grund für die Teilzeitarbeit können sich die Beschäftigten aus freien Stücken oder unter gewissen Zwängen für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden haben. In der Befragung wurde auch erhoben, ob die Teilzeitbeschäftigten gern bzw. lieber in Vollzeit arbeiten würden oder eine Verlängerung ihrer Arbeitszeiten wünschen.

In Abhängigkeit von der Beantwortung dieser Fragen haben wir bei der Analyse folgende Unterscheidung vorgenommen:

- Die Teilzeit wurde als *unfreiwillig* definiert, wenn die Betroffenen gern Vollzeit bzw. mehr Stunden arbeiten würden – unabhängig davon, welche Gründe für die Teilzeitarbeit von ihnen benannt wurden.
- Die Teilzeit wurde als *freiwillig* definiert, wenn die Beschäftigten die Frage, ob sie gern Vollzeit arbeiten würden, mit „nein“ beantwortet haben oder wenn als sie als Grund für die Teilzeit angegeben hatten, mehr Freizeit bzw. mehr Zeit mit Familien haben zu wollen, ohne weitere Gründe (gesundheitliche Probleme, Vollzeit als zu belastend) angegeben zu haben.
- Teilzeitbeschäftigte, die keiner dieser beiden Gruppen eindeutig zugeordnet werden konnten, wurden in einer dritten Gruppe zusammenge-

fasst. Dies sind z. B. Beschäftigte, die gesundheitliche Probleme bzw. Belastung als Grund für Teilzeitbeschäftigung angegeben haben, sowie Beschäftigte, die auf die Frage, ob sie lieber in Vollzeit arbeiten würden, mit „weiß nicht“ geantwortet haben.

Die Ergebnisse sind in Tabelle 8 dargestellt. Daraus ist ersichtlich, dass der größte Teil der Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst (58 Prozent) auf Entscheidungen der Beschäftigten zurückgeht, die diese – allerdings ausgehend von den gegebenen Rahmenbedingungen in ihrem Betrieb – freiwillig getroffen haben. Nur 14 Prozent der Teilzeitbeschäftigten würden unter gegebenen Bedingungen oder bei einem anderen Arbeitgeber lieber mehr Stunden bzw. in Vollzeit arbeiten.

Tabelle 8: Freiwillige und unfreiwillige Teilzeit (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	Anteil der Teilzeitbe- schäftigten	davon unfreiwillig in Teilzeit	davon freiwillig in Teilzeit	davon nicht zuordenbar
Kita	46 %	8 %	61 %	31 %
Pflege	45 %	9 %	55 %	36 %
gewerblich	10 %	15 %	59 %	27 %
Wissenschaft	34 %	35 %	45 %	20 %
IT	12 %	9 %	63 %	28 %
Fahrdienst	9 %	6 %	52 %	42 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	48 %	13 %	62 %	25 %
Musikschul- lehrkräfte	81 %	22 %	44 %	34 %
gesamt	28 %	13 %	58 %	28 %

Anmerkung: Die Summe der ausgewiesenen Prozentwerte in den drei rechten Spalten kann wegen Rundungsfehler von 100 abweichen.

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

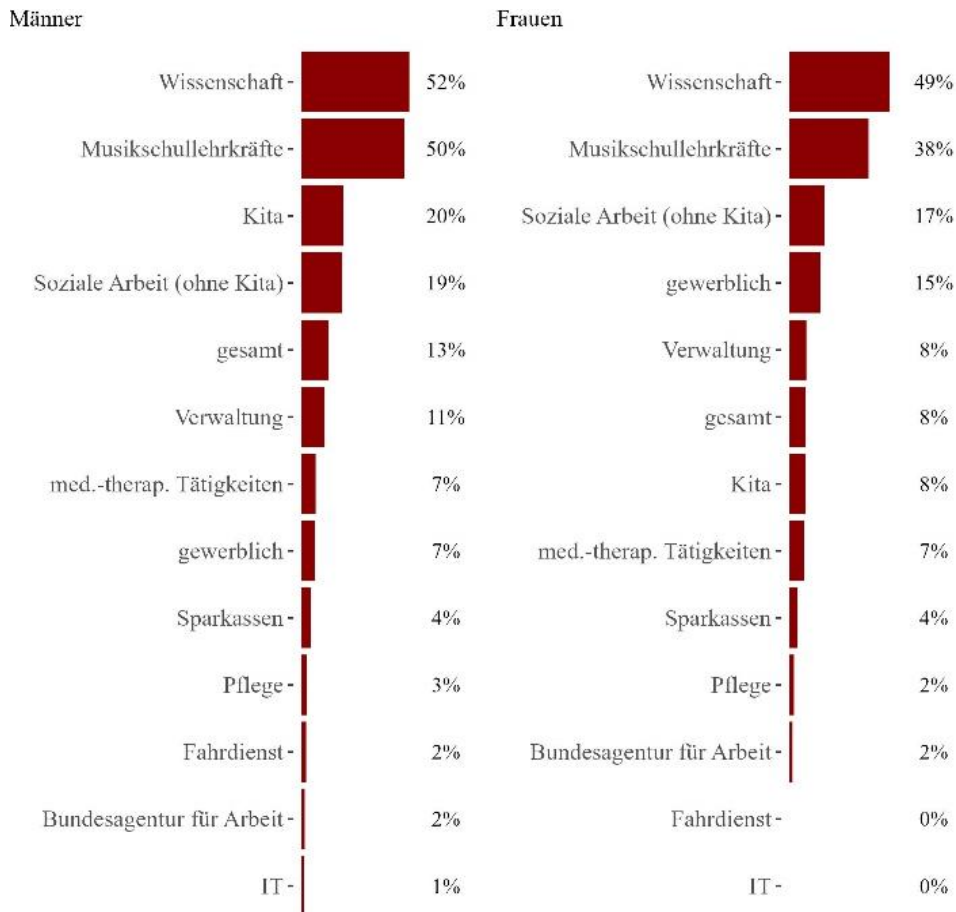
Eine differenzierte Betrachtung der Beschäftigtengruppen zeigt drei unterschiedliche Prägungen im Hinblick auf die „(Un-)Freiwilligkeit“ der Teilzeitarbeit:

- Ein hoher Anteil unfreiwilliger Teilzeit findet sich unter Wissenschaftler*innen (36 Prozent) sowie unter Musikschullehrkräften (22 Prozent). In diesen Branchen werden von den Arbeitgebern häufig nur Teilzeitstellen angeboten, weshalb sowohl Männer als auch Frauen häufig in Teilzeit beschäftigt sind. In der Wissenschaft geben 52 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer und 49 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen als einen Grund ihrer Teilzeittätigkeit an, dass ihr Arbeitgeber für ihre Tätigkeit nur Teilzeitstellen anbietet (vgl. Abbildung 11). Unter den Musikschullehrenden gaben dies 50 Prozent der männlichen und 38 Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten als einen Grund an.
- In Beschäftigtengruppen mit niedriger Teilzeitquote – z. B. Fahrdienst, gewerblich Beschäftigte und IT – sind Teilzeitbeschäftigungen überwiegend freiwillig gewählt, nur ein kleinerer Teil der Befragten würde lieber in Vollzeit arbeiten. Hier werden von den Arbeitgebern sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitstellen angeboten. Unter gegebenen Bedingungen wählen Frauen häufiger als Männer eine Beschäftigung in Teilzeit – zu großen Teilen aufgrund von Fürsorgeverpflichtungen oder aufgrund des Wunsches, mehr Zeit für sich und die Familie haben zu wollen. Aber auch die hohen Belastungen in Vollzeit sind ein sehr häufig genannter Grund im Fahrdienst.
- In Beschäftigtengruppen mit hoher Teilzeitquote – z. B. Pflege, Kita und soziale Arbeit – dominiert zwar auch die freiwillige Teilzeitarbeit, allerdings wird hier Teilzeit sehr häufig (auch) deshalb gewählt, weil eine Vollzeitstelle in diesen Tätigkeiten zu belastend wäre. Dies geben 61 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in der Pflege, 51 Prozent in den Kitas und 47 Prozent in der sozialen Arbeit als einen Grund für ihre Teilzeittätigkeit an, wobei die Unterschiede zwischen Männern und Frauen hier gering sind.

Das Phänomen, dass Arbeitgeber für bestimmte Tätigkeiten nur Teilzeitstellen anbieten, beschränkt die Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten in diesen Bereichen. Die Gründe dafür sind unterschiedlicher Art:

- In der Wissenschaft werden allgemeine Arbeitsaufgaben – z. B. für die Lehre oder für die Betreuung von Forschungsprojekten an der Hochschule – oft mit einer individuell zu organisierenden Qualifizierungszeit, z. B. für die Promotion, kombiniert. Aus diesem Grund wird ein größerer Teil der Beschäftigten nur in Teilzeitarbeitsverhältnissen angestellt. Wie sinnvoll oder angemessen es ist, die wissenschaftliche Qualifizierung (Promotion) als „Freizeit“ zu deklarieren, ist dabei eine strittige Frage.

Abbildung 11: Anteil der Teilzeitbeschäftigten, für deren Tätigkeit der Arbeitgeber nur Teilzeitstellen anbietet (nach Geschlecht)



Anmerkung: Basis = Teilzeitbeschäftigte

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

- Im Bereich der Musikschulen spielt zum einen die unterschiedliche Nachfrage nach Unterricht in bestimmten Fächern bzw. für bestimmte Instrumente eine Rolle, aber auch der Umstand, dass der individuelle Unterricht für Kinder nur in deren schulfreien Zeiten am Nachmittag stattfinden kann.
- Im Bereich der sozialen Arbeit werden mitunter nur Teilzeitstellen angeboten, weil die Beschäftigten zusätzlich zu ihren normalen (Schicht-) Arbeitszeiten auch Nachtbereitschaften absichern müssen, die nur teilweise wie normale Arbeitszeit entgolten werden, gleichwohl nachfolgend die gesetzliche Ruhezeit von elf Stunden erfordern. Dies sei mit

Vollzeitstellen schwer zu gestalten. Beschäftigte in der Kita-Nachmittagsbetreuung von Schulkindern können aufgrund der begrenzten Betreuungszeiten mitunter nur in Teilzeit angestellt werden.

Wie Abbildung 11 zeigt, ist das fehlende Angebot an Vollzeitstellen in mehreren Tätigkeitsbereichen ein relevanter Grund für die hohen Teilzeitquoten.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die „Freiwilligkeit“ der Teilzeitbeschäftigung eine relative ist, da sie unter gegebenen individuellen und familiären, gesellschaftlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen gewählt wird. Diese individuelle Wahlmöglichkeit kann in bestimmten Arbeits- und Lebenssituationen von hoher Wichtigkeit sein, wenn es um den Schutz der Gesundheit und den Erhalt der Arbeitskraft geht oder um die Vereinbarkeit mit anderen Aufgaben und Verpflichtungen.

Wollte man – wie in politischen Forderungen teilweise formuliert – Teilzeitbeschäftigte ermutigen, ihre Arbeitszeiten auszudehnen, müsste man dazu entsprechende Voraussetzungen schaffen, wie ein umfassendes, qualitativ hochwertiges und wohnortnahes Angebot zur Kinderbetreuung und Pflege, einen funktionierenden öffentlichen Personennahverkehr sowie Arbeitsbedingungen, die die Arbeitskraft nicht verschleifen, sondern vollständige Regeneration ermöglichen und zudem Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

4. Zahl der Arbeitstage pro Woche

In der aktuellen arbeitszeitpolitischen Diskussion nimmt das Thema der Viertagewoche einen prominenten Platz ein (vgl. u. a. Mayer-Ahuja/Flassbeck/Miller 2025; Höpfner 2024). Aus diesem Grund wurde in der Befragung die Zahl der Arbeitstage pro Woche erhoben – sowohl im Hinblick auf die aktuelle Praxis als auch in Bezug auf die Wünsche der Beschäftigten. Die erste Frage lautete: *„An wie vielen Tagen in der Woche arbeitest du normalerweise?“* Die Antwortvorgaben waren:

- „an 1 bis 5 Tagen pro Woche“
- „5,5 Tage pro Woche“
- „6 Tage pro Woche“
- andere Verteilung der Arbeitstage“

In Bezug auf die Wünsche wurde gefragt: *„Auf wie viele Tage in der Woche würdest du deine Arbeitszeit am liebsten verteilen?“* Hier lauteten die möglichen Antwortangaben:

- „auf weniger als 4 Tage pro Woche“
- „auf 4 Tage pro Woche“
- „auf 5 Tage pro Woche“
- „auf mehr als 5 Tage pro Woche“

4.1 Tatsächliche und gewünschte Arbeitstage pro Woche

Die Mehrzahl der Befragten (83 Prozent) arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung (Frühjahr 2024) normalerweise bis zu fünf Tage pro Woche, 7 Prozent hatten eine 5½-Tage-Woche und 2 Prozent gaben eine Sechstagewoche an (siehe Tabelle 9).

Auch wenn nur weniger als 20 Prozent der Befragten von mehr als fünf Arbeitstagen berichten, sind die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen groß: So gaben in den Bereichen Sparkasse, IT und Bundesagentur für Arbeit mehr als 90 Prozent der Befragten bis zu fünf Arbeitstage pro Woche an, aber nur 40 Prozent der Befragten im Fahrdienst und 46 Prozent der Beschäftigten in der Pflege.

Durchschnittlich 5½ Tage pro Woche arbeiteten 15 Prozent der Beschäftigten in der Pflege und 13 Prozent der Befragten im Fahrdienst, aber weniger als 5 Prozent der Beschäftigten in den Bereichen IT, Sparkassen und Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 9: Tatsächliche und gewünschte Arbeitstage pro Woche (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	Tatsächliche AT pro Woche			Gewünschte AT pro Woche		
	bis zu 5 Tage	5½ bis 6 Tage	andere Verteilung	unter 4 Tage	4 Tage	5 Tage und mehr
Kita	89 %	9 %	2 %	12 %	70 %	18 %
Pflege	46 %	22 %	32 %	29 %	58 %	14 %
Verwaltung	89 %	7 %	4 %	12 %	70 %	18 %
IT	94 %	4 %	1 %	11 %	69 %	20 %
Fahrdienst	40 %	35 %	25 %	11 %	60 %	30 %
Sparkassen	93 %	5 %	2 %	17 %	66 %	17 %
Bundesagentur für Arbeit	92 %	5 %	3 %	14 %	71 %	15 %
Vollzeit	83 %	11 %	7 %	9 %	71 %	20 %
Teilzeit	85 %	6 %	9 %	28 %	58 %	14 %
gesamt	83 %	9 %	7 %	15 %	68 %	18 %

Anmerkung: AT – Arbeitstage

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Die Sechstageswoche wird in einigen Beschäftigtengruppen so gut wie gar nicht praktiziert; beispielsweise gaben dies im Bereich Kita, Sparkassen, IT und Bundesagentur für Arbeit weniger als 1 Prozent der Befragten an. Demgegenüber waren es im Fahrdienst fast 22 Prozent.

7 Prozent hatten eine andere Verteilung ihrer Arbeitszeit, was zu großen Teilen auf unregelmäßige Arbeitszeiten zurückgehen dürfte. So zeigte sich in Bereichen mit hohen Anteilen von Schichtbeschäftigten deutlich überdurchschnittliche Anteile mit „sonstiger Verteilung“ auf Arbeitstage, z. B. 32 Prozent in der Pflege und 25 Prozent im Fahrdienst.

Zusammenfassend kann man sagen: Sofern sich Tätigkeiten auf fünf Werktagen begrenzen lassen und keine Schichtarbeit erfordern, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Beschäftigten an maximal fünf Tagen pro Woche arbeiten. Sofern die Tätigkeiten mit Wochenendarbeit und Schichtarbeit verbunden sind, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass durchschnittlich mehr als fünf Arbeitstage pro Woche anfallen oder die Verteilung der Arbeitstage auf die Wochen sehr ungleich ist.

Die Angaben zu den gewünschten Arbeitstagen zeigen einen deutlichen Trend: Nur 18 Prozent der Befragten wünschen eine Arbeitswoche

von fünf Tagen oder mehr. Mehr als zwei Drittel (68 Prozent) präferieren eine Viertagewoche, und immerhin 15 Prozent wünschen sich sogar weniger als vier Arbeitstage pro Woche.

Mit 72 Prozent wünscht sich eine deutliche Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten eine Viertagewoche, ungefähr ein Fünftel wünscht sich mindestens fünf Arbeitstage pro Woche, und 9 Prozent der Vollzeitbeschäftigten würde gern an weniger als vier Tagen pro Woche arbeiten.

Bei den Teilzeitbeschäftigten ist die Präferenz zu weniger Arbeitstagen pro Woche noch etwas stärker ausgeprägt.

4.2 Arbeitszeiten im Fall gewünschter Arbeitstage pro Woche

Sollte die von den Beschäftigten gewünschte Zahl der Arbeitstage realisiert werden, hätte dies bei gleichbleibenden Arbeitszeitdauern Auswirkungen auf die täglichen Arbeitszeiten, d. h. die jeweilige tatsächliche Arbeitszeit müsste auf tendenziell weniger Tage pro Woche verteilt werden.

In Tabelle 10 ist auf Basis der erhobenen durchschnittlichen Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst dargestellt, welche täglichen Arbeitszeiten bei einer Verteilung auf drei bis sechs Arbeitstage durchschnittlich erforderlich wären.

Tabelle 10: Tägliche Arbeitszeit bei Realisierung verschiedener Arbeitstage pro Woche

Arbeitstage pro Woche	Tägliche Arbeitszeit auf Basis der			
	vertraglichen AZ	tatsächlichen AZ	gewünschten AZ	optimalen AZ
3 Tage	10,6 h	11,7 h	8,9 h	7,5 h
4 Tage	9,2 h	10,0 h	8,1 h	7,3 h
5 Tage	7,5 h	8,0 h	6,9 h	6,4 h
6 Tage	6,2 h	6,9 h	6,1 h	5,6 h

Anmerkungen: AZ – Arbeitszeit; Werte ausgehend von den durchschnittlichen Arbeitszeiten im öffentlichen Dienst; optimale Arbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Dabei zeigt sich, dass eine Verkürzung der Arbeitstage pro Woche auf nur vier Arbeitstage bei gegebenen tatsächlichen Arbeitszeiten durchschnittlich einen Zehnstundentag erfordern würde, was aktuell der für den Normalfall maximal zulässigen täglichen Arbeitszeit entspricht. Dies wäre mit entsprechenden Belastungen und Beanspruchungen verbunden, wobei fraglich ist, ob diese durch den zusätzlichen (d. h. dritten) freien Tag pro Woche ausreichend kompensiert werden könnten.

Selbst wenn die tatsächlichen Arbeitszeiten durch Reduzierung von Mehrarbeit und Überstunden auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zurückgeführt werden könnten, würden bei einer Viertagewoche unter gegebenen Bedingungen tägliche Arbeitszeiten von durchschnittlich 9,2 Stunden erforderlich sein – eine Dauer, die nach allen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen mit Risiken verbunden ist. Backhaus et al. (2023) verweisen in ihrer Kritik an langen täglichen Arbeitszeiten darauf, dass das Unfallrisiko nach der achten Arbeitsstunde exponentiell ansteigt.

Deutlich leichter umsetzbar wäre eine Viertagewoche hingegen bei einer Verkürzung der tatsächlichen (und ggf. auch vertraglichen) Arbeitszeiten. Bei Realisierung der von den Befragten gewünschten Arbeitszeiten ergäbe sich bei einer Viertagewoche eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8,1 Stunden pro Tag.

Der Zusammenhang ist klar: Unter sonst gleichen Bedingungen steigt die tägliche Arbeitszeit, je weniger Arbeitstage pro Woche gearbeitet werden. Aus Arbeitsschutzgründen sind beide Obergrenzen relevant. Das Ziel der Gesundheitserhaltung der Beschäftigten erfordert sowohl, die tägliche Arbeitszeit zu begrenzen, als auch die wöchentlichen freien Tage zur Erholung zu sichern. Aus diesem Grund ist eine Balance zwischen beiden erforderlich.

5. Arbeitsorganisation, Arbeitsintensität und Belastungen

Die Arbeitszeitbedingungen sind nicht nur durch die Dauer der Arbeitszeit bestimmt, sondern darüber hinaus auch durch weitere Faktoren, wie Lage und Verteilung der Arbeitszeiten, die Intensität der Arbeit oder Möglichkeiten der individuellen Einflussnahme auf die Arbeitsplanung.

Auch in Bezug auf diese Faktoren zeigen sich in den verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes sehr unterschiedliche Bedingungen.

5.1 Einflussfaktoren für Ausmaß und Intensität der Arbeit

In der Erhebung wurde nach den Einflussfaktoren gefragt, die das Ausmaß und das Tempo der Arbeit bestimmen. In Abbildung 12 sind die Ergebnisse dazu dargestellt. Am häufigsten werden äußere Anforderungen und Vorgaben der Vorgesetzten genannt, gefolgt von der Arbeit der Kolleg*innen und eigenen Zielen. Digitalisierung und Zielvereinbarungen wurden seltener genannt. Gleichwohl zeigt die Verteilung, dass es eine Vielzahl von Einflussfaktoren gibt, die Ausmaß und Intensität der Arbeit bestimmen.

Für viele Tätigkeiten und Situationen gilt, dass es nicht der unmittelbaren Vorgaben der Vorgesetzten bedarf, sondern dass es die Nachfrage der Adressaten der Dienstleistung – z. B. von Patient*innen, Kund*innen oder anderen Abteilungen – ist, die die Beschäftigten zu langem oder intensivem Arbeiten bringen. Dass die Beschäftigten diesen Einflussfaktor am häufigsten benennen zeigt, dass sie sich in hohem Maße mit ihrer Arbeit identifizieren und in eigener Verantwortung auf die jeweils bestehende Nachfrage nach der Dienstleistung reagieren.

Eine Differenzierung zwischen den Beschäftigtengruppen zeigt interessante Unterschiede:

- Von außen kommende Einflüsse werden überdurchschnittlich häufig von Pflegekräften (92 Prozent), von Beschäftigten im Bereich der sozialen Arbeit (91 Prozent) und im Bereich der medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten (90 Prozent) genannt, aber auch – wenngleich etwas seltener – von Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit (82 Prozent) und in Sparkassen (82 Prozent).

Abbildung 12: Einflussfaktoren, die das Ausmaß und Tempo der Arbeit bestimmen



Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

- Der Einfluss eigener Ziele wird überdurchschnittlich häufig von Wissenschaftler*innen (77 Prozent), Musikschullehrkräften (65 Prozent), Kita-Beschäftigten (56 Prozent), Beschäftigten im Bereich sozialer Arbeit (53 Prozent) und von IT-Beschäftigten (50 Prozent) berichtet.

Die unterschiedliche Logik in den Bestimmungsgründen ist offensichtlich. Während man eigene Ziele tendenziell selbst setzt und gegebenenfalls aus eigener Kraft anpassen kann, wenn die Belastung zu hoch wird, geht dies bei der notwendigen Reaktion auf äußere Einflüsse kaum.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (57 Prozent) berichtete darüber hinaus, dass ihre Arbeit es erfordere, dass sie sich auch über die normale Arbeitszeit hinaus mit den Themen ihrer Arbeit beschäftigten. Überdurchschnittlich häufig gaben dies Musikschullehrkräfte an, die zu 96 Prozent berichteten, dies treffe eher bzw. voll und ganz zu, aber auch Beschäftigte in der Kita (79 Prozent) und in der Wissenschaft (78 Prozent).

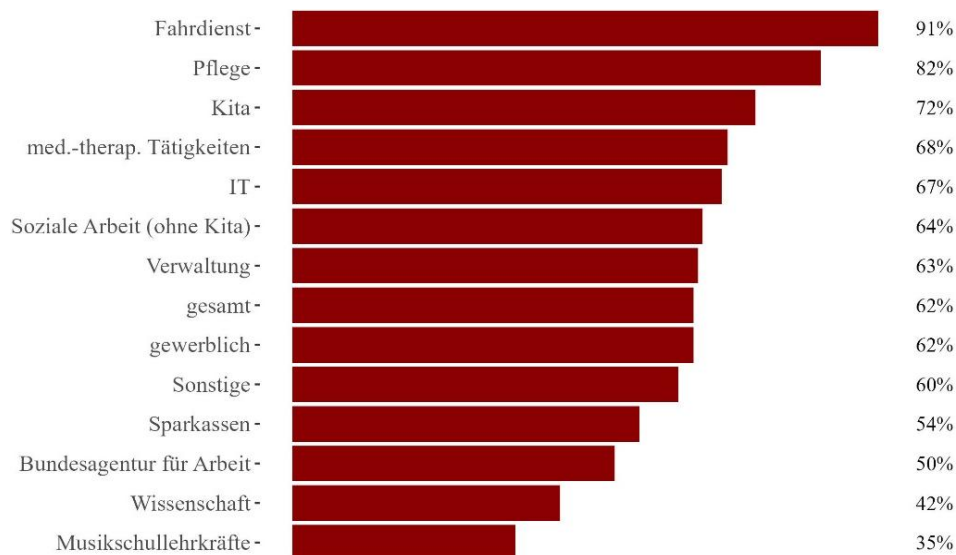
5.2 Angespannte Personalsituation

Die Erhebung umfasste eine Reihe von Fragen zur Entwicklung der Personalsituation im Betrieb bzw. in der Dienststelle. Knapp 40 Prozent der Befragten gaben an, dass die Beschäftigtenzahl in ihrem Betrieb in den letzten zwölf Monaten abgenommen hat.

Der mit Abstand häufigste Grund für die Abnahme der Beschäftigtenzahl war die Schwierigkeit, freie Stellen zu besetzen. 76 Prozent der Befragten aus Betrieben bzw. Dienststellen mit abnehmender Beschäftigtenzahl gaben dies als Grund an.

Dieser Grund wurde besonders häufig von Beschäftigten in Kitas (85 Prozent), in der sozialen Arbeit (85 Prozent), im IT-Bereich (84 Prozent) und in der Pflege (82 Prozent) benannt. Der niedrigste Wert wurde hier von den Wissenschaftler*innen angegeben, allerdings lag die Quote auch dort mit 54 Prozent bei mehr als der Hälfte. Dies zeigt: Der Personal- bzw. Fachkräftemangel betrifft im öffentlichen Dienst nahezu alle Bereiche, wenn auch unterschiedlich stark.

Abbildung 13: Arbeitsbereiche, in denen Stellen unbesetzt sind (nach Beschäftigtengruppen)



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

In Abbildung 13 sind die Anteile der positiven Antworten auf die Frage „Sind in deinem unmittelbaren Arbeitsbereich zurzeit Stellen unbesetzt?“ abgebildet. Die Anteile derjenigen, die diese Frage bejahen, ist am höchsten bei den Beschäftigten im Fahrdienst (91 Prozent) und in der Pflege (82 Prozent) und am niedrigsten bei den Musikschullehrkräften (35 Prozent) und in der Wissenschaft (42 Prozent). Im Durchschnitt des öffentlichen Dienstes gaben 63 Prozent der Befragten an, dass es in ihrem Arbeitsbereich unbesetzte Stellen gibt.

Das Ausmaß der unbesetzten Stellen differiert ebenfalls stark zwischen den Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 11). Während im Fahrdienst 23 Prozent und in der Pflege 18 Prozent der Beschäftigten angeben, dass „ein großer Teil“ der Stellen nicht besetzt ist – und zusätzlich 64 bzw. 63 Prozent, dass zumindest „mehrere“ Stellen unbesetzt sind – berichtet dies in der Wissenschaft und unter den Musikschullehrkräften nur je 1 Prozent. In letzteren Bereichen gab die Mehrheit der Befragten an, dass nur „einzelne“ Stellen unbesetzt seien. Unter den IT-Beschäftigten dominiert mit 63 Prozent die Antwort, dass im eigenen Arbeitsbereich „mehrere Stellen“ unbesetzt sind.

Tabelle 11: Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	N	Anteil mit unbesetzten Stellen	davon mit einzelnen unbesetzten Stellen	davon mit mehreren unbesetzten Stellen	davon mit einem großen Teil unbesetzter Stellen
Fahrdienst	2.636	91 %	14 %	64 %	23 %
Pflege	17.409	82 %	19 %	63 %	18 %
Wissenschaft	4.277	42 %	55 %	44 %	1 %
IT	1.742	67 %	29 %	63 %	8 %
Musikschullehrkräfte	236	35 %	77 %	22 %	1 %
gesamt	245.439	62 %	36 %	57 %	7 %

Anmerkungen: N – gültige Antworten; die Summe der ausgewiesenen Prozentwerte in den drei rechten Spalten kann wegen Rundungsfehler von 100 abweichen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

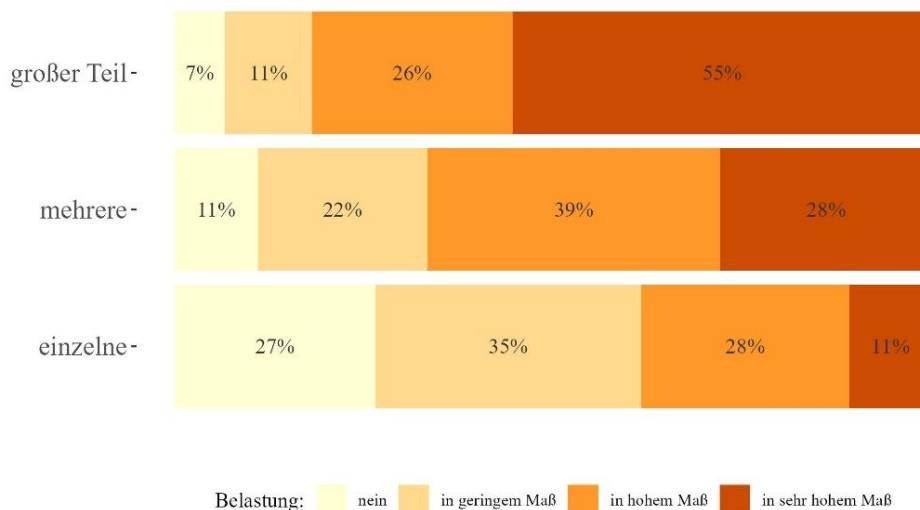
5.3 Höhere Belastungen aufgrund des Personalmangels

Die in Kapitel 5.2 beschriebene angespannte Personalsituation in vielen Bereichen führt zu höheren Anforderungen an das Personal. Im Rahmen der Erhebung wurden diejenigen, in deren Arbeitsbereich nicht besetzte Stellen existieren, danach gefragt, in welchem Ausmaß sie dies persönlich als Belastung empfinden.

Die in Abbildung 14 dargestellten Ergebnisse zeigen eine deutliche Korrelation zwischen dem Umfang unbesetzter Stellen und den Belastungen: Je mehr Stellen unbesetzt sind, umso stärker wird dies als belastend empfunden.

Abbildung 14: Belastung durch unbesetzte Stellen (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich)

offene Stellen
im Arbeitsbereich:



Anmerkung: Basis = Beschäftigte mit unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Der Grund dafür liegt darin, dass in vielen Bereichen die Arbeit nicht aufgeschoben werden kann. Sind Stellen nicht besetzt, muss die Arbeit häufig von den dort tätigen Beschäftigten mit erledigt werden.

In Tabelle 12 sind die Antworten der Beschäftigten auf die Frage beschrieben, welche Folgen die unbesetzten Stellen in ihrem Arbeitsbereich haben. Die Frage lautete: „*Welche Folgen haben die unbesetzten Stellen in deinem Arbeitsbereich?*“. Neben „Leiharbeit“ und „Fällt kaum auf“ waren folgende Antwortoptionen vorgegeben:

- „Die Arbeit wird entweder gar nicht oder erst sehr viel später bzw. mit Qualitätseinbußen erledigt.“
- „Die Arbeit wird von mir bzw. von anderen Kolleg*innen miterledigt, was mit höheren Belastungen verbunden ist.“

Tabelle 12: Folgen unbesetzter Stellen (nach Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	N	Gar nicht, später, mit Qualitäts- einbußen	Mehrbelas- tung für die Beschäf- tigten	Leiharbeit	Fällt kaum auf
Kita	8.727	46 %	94 %	7 %	1 %
Pflege	14.314	53 %	90 %	38 %	1 %
Verwaltung	26.461	55 %	83 %	3 %	4 %
gewerblich	12.985	55 %	78 %	9 %	5 %
Wissenschaft	1.784	53 %	76 %	3 %	9 %
IT	1.165	63 %	79 %	23 %	5 %
Fahrdienst	2.406	40 %	80 %	7 %	4 %
Sparkassen	4.706	45 %	90 %	2 %	3 %
medizinisch- therapeutische Tätigkeiten	2.495	44 %	88 %	15 %	3 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	4.442	50 %	87 %	10 %	4 %
Musikschul- lehrkräfte	82	43 %	41 %	7 %	26 %
Bundesagentur für Arbeit	6.957	49 %	88 %	0 %	4 %
gesamt	153.397	51 %	84 %	9 %	4 %

Anmerkungen: N – Beschäftigte mit unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich (= Basis)

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Am häufigsten wurde mit 84 Prozent geantwortet, dass dies mit Mehrbelastungen der vorhandenen Beschäftigten einhergeht, was vor allem häufig in Kitas (94 Prozent), in der Pflege (90 Prozent) und bei Sparkassen (90 Prozent) angegeben wurde.

Mehr als die Hälfte der Befragten (51 Prozent) gab an, dass die Arbeit entweder gar nicht oder erst sehr viel später bzw. mit Qualitätseinbußen erledigt wird. Der Personal- und Fachkräftemangel führt somit im öffentlichen Dienst in vielen Fällen zu einer schlechteren Dienstleistungsqualität.

Demgegenüber spielt die Nutzung von Leiharbeit eine nachrangige Rolle, wird aber in bestimmten Bereichen – insbesondere in der Pflege (38 Prozent) und in der IT (23 Prozent) – in relevantem Umfang zur Kompensation des fehlenden Arbeitsvolumens genutzt.

5.4 Personalmangel erschwert Freizeitausgleich

Die vertraglichen Arbeitszeiten geben in der Regel an, welche Arbeitszeitdauer im Durchschnitt pro Woche geleistet werden soll, während die faktischen Arbeitszeiten pro Woche deutlich variieren können. Flexible Arbeitszeitsysteme sehen vor, dass Abweichungen von den vertraglichen Arbeitszeiten innerhalb bestimmter Fristen kompensiert werden. So sollten Überstunden durch einen späteren Freizeitausgleich ausgeglichen werden.

Die Befragungsergebnisse zeigen jedoch, dass der Freizeitausgleich in vielen Fällen nicht oder nur sehr schlecht funktioniert. Im öffentlichen Dienst insgesamt geben 47 Prozent der Befragten an, dass der Freizeitausgleich entweder gar nicht oder nur in geringem Maße gelingt – stark überdurchschnittlich wird dies im Fahrdienst (81 Prozent), durch Musikschullehrkräfte (79 Prozent) und Pflegekräfte (68 Prozent) angegeben (vgl. Tabelle 13).

Die Frage lautete: *„In welchem Maße gelingt es dir, bei einem Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeiten dies später durch Freizeit auszugleichen?“* und konnte mithilfe einer Viererskala beantwortet werden („gar nicht“, „in geringem Maße“, „in hohem Maße“, „in sehr hohem Maße“). Wenn „gar nicht“ oder „in geringem Maße“ angegeben wurde, lautete die Anschlussfrage: *„Wie stark belastet dich das?“*, die wiederum mit einer Viererskala beantwortet werden konnte („stark“, „eher stark“, „eher wenig“, „überhaupt nicht“).

Aber auch in allen anderen Beschäftigtengruppen zeigen sich deutliche Schwierigkeiten, den eigentlich vorgesehenen Freizeitausgleich im Fall geleisteter Mehrarbeit zu realisieren. In diesen Fällen werden Überstunden teilweise finanziell entgolten.

*Tabelle 13: Nicht gelingender Freizeitausgleich und damit verbundene Belastung
(nach Beschäftigtengruppen)*

Beschäftigtengruppe	Gültige Antworten	Freizeitausgleich gelingt nicht / in geringem Maße	Starke oder eher starke Belastung
Kita	12.096	60 %	80 %
Pflege	17.402	68 %	86 %
Verwaltung	41.839	45 %	71 %
gewerblich	20.754	39 %	65 %
Wissenschaft	4.274	49 %	71 %
IT	1.742	36 %	67 %
Fahrdienst	2.632	81 %	82 %
Sparkassen	8.707	45 %	69 %
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	3.675	50 %	78 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	6.954	48 %	79 %
Musikschullehrkräfte	234	79 %	75 %
Bundesagentur für Arbeit	13.853	43 %	74 %
gesamt	245.266	47 %	74 %

Anmerkungen:

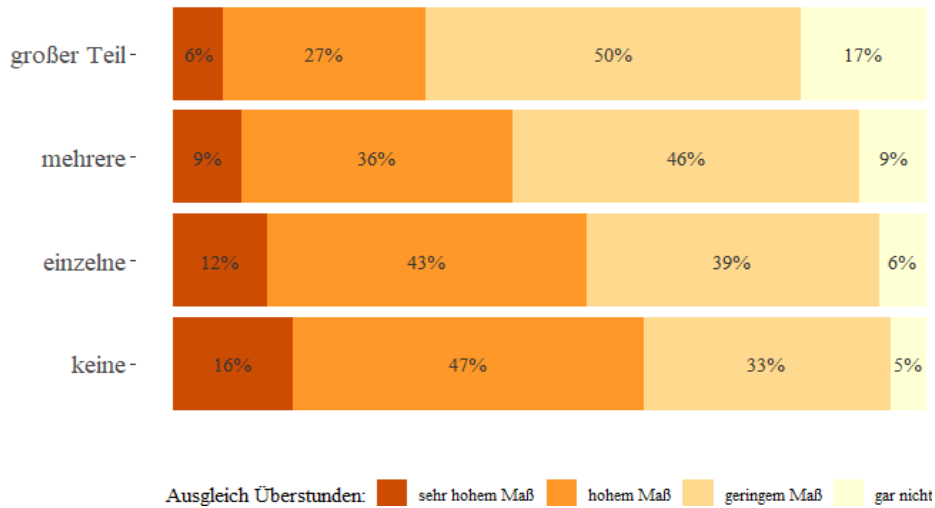
- *Freizeitausgleich gelingt nicht / in geringem Maße: entsprechende Antworten auf einer Viererskala („gar nicht“, „in geringem Maße“, „in hohem Maße“, „in sehr hohem Maße“); Basis = gültige Antworten*
- *Starke oder eher starke Belastung: entsprechende Antworten auf einer Viererskala („stark“, „eher stark“, „eher wenig“, „überhaupt nicht“); Basis = Beschäftigte, denen der Freizeitausgleich nicht oder nur in geringem Maße gelingt*

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Ein nicht oder nur in geringem Ausmaß funktionierender Arbeitszeitausgleich verlängert nicht nur die Arbeitszeit über das vertraglich vereinbarte Maß hinaus, sondern ist zudem für den größten Teil der Betroffenen mit hohen körperlichen und psychischen Beanspruchungen verbunden. So gaben fast drei Viertel (74 Prozent) der Betroffenen an, dass sie sich dadurch stark oder eher stark belastet fühlen. Am höchsten ist dieser Anteil unter den Pflegekräften (86 Prozent) und im Fahrdienst (82 Prozent). Aber auch in allen anderen Tätigkeitsgruppen geben dies mehr als zwei Drittel der Betroffenen an.

Abbildung 15: Gelingen des Freizeitausgleichs (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich)

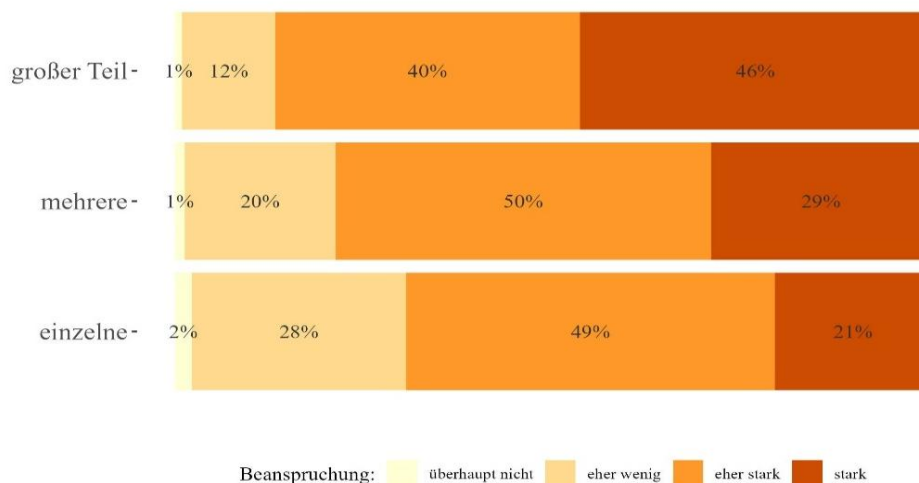
offene Stellen:



Anmerkung: Basis = Beschäftigte mit unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich
 Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Abbildung 16: Belastung durch nicht gelingenden Freizeitausgleich (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich)

offene Stellen im Arbeitsbereich:



Anmerkung: Basis = Beschäftigte mit unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich
 Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Dabei zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Ausmaß unbesetzter Stellen im Arbeitsbereich und dem (Nicht-)Gelingen des Freizeitausgleichs. Wie in Abbildung 15 dargestellt, gelingt der Freizeitausgleich umso seltener, je mehr Stellen im eigenen Arbeitsbereich unbesetzt sind. Auch die damit verbundenen Beanspruchungen sind höher, wenn ein größerer Teil der Stellen im Arbeitsbereich unbesetzt ist (vgl. Abbildung 16).

5.5 Belastungen durch Verzicht auf Pausen

Um das Arbeitspensum zu schaffen, verzichten Beschäftigte mitunter auf die ihnen zustehenden und teilweise gesetzlich vorgeschriebenen Pausen. Immerhin 43 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst geben an, dass dies sehr häufig oder oft vorkommt (vgl. Tabelle 14).

Tabelle 14: Verzicht auf Pausen und damit verbundene Belastung (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	Sehr häufiger oder häufiger Verzicht auf Pausen	Starke oder eher starke Belastung
Kita	41 %	87 %
Pflege	67 %	92 %
Fahrdienst	38 %	95 %
Sparkassen	35 %	75 %
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	39 %	84 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	59 %	75 %
Musikschullehrkräfte	57 %	82 %
gesamt	42 %	80 %

Anmerkungen:

- *Sehr häufiger oder häufiger Verzicht auf Pausen: entsprechende Antworten auf einer Viererskala („sehr häufig“, „oft“, „selten“, „nie“); Basis = gültige Antworten*
- *Starke oder eher starke Belastung: entsprechende Antworten auf einer Viererskala („stark“, „eher stark“, „eher wenig“, „überhaupt nicht“); Basis = Beschäftigte, die zumindest selten auf Pausen verzichten*

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

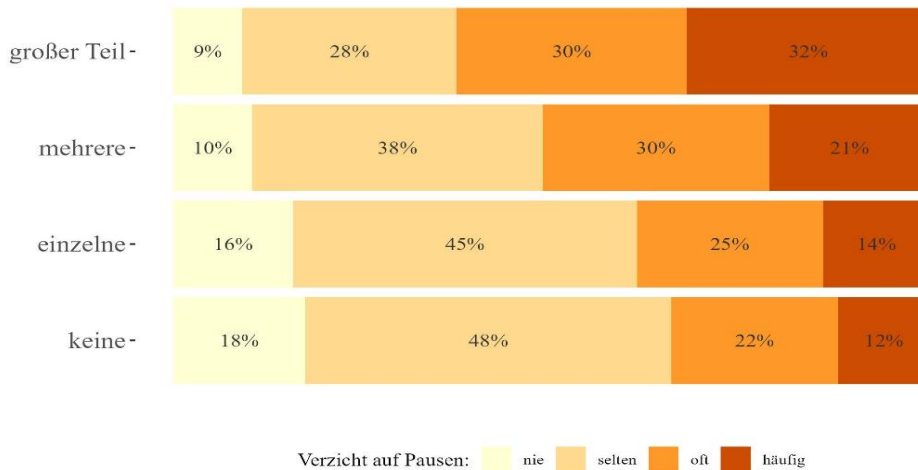
Für vier Fünftel der Betroffenen ist dies mit starken oder eher starken Beanspruchungen verbunden. Überdurchschnittlich hohe Beanspruchungen durch Verzicht auf Pausen wurden im Fahrdienst (95 Prozent) und in der Pflege (93 Prozent) berichtet.

Die Frage lautete: „Wie häufig kommt es vor, dass du auf Pausen verzichtest, um das Arbeitspensum zu schaffen?“ und konnte mit einer Viererskala beantwortet werden („sehr häufig“, „oft“, „selten“, „nie“). Wenn mindestens „selten“ angegeben wurde, lautete die Anschlussfrage: „Wie stark belastet dich das?“, die wiederum mit einer Viererskala beantwortet werden konnte („stark“, „eher stark“, „eher wenig“, „überhaupt nicht“).

Dabei gibt es eine Korrelation zwischen der Häufigkeit des Verzichts auf Pausen und dem Umfang unbesetzter Stellen im Arbeitsbereich (vgl. Abbildung 17). Je mehr Stellen im Arbeitsbereich offen sind, desto häufiger wird auf Pausen verzichtet. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Beschäftigten in vielen Fällen die Arbeit erledigen müssen, die aufgrund fehlenden Personals sonst nicht geleistet würde (vgl. Kapitel 5.3) und diese Mehrarbeit nur durch Ausdehnung der Arbeitszeit realisierbar erscheint.

Abbildung 17: Verzicht auf Pausen (nach Ausmaß der unbesetzten Stellen im Arbeitsbereich)

offene Stellen im Arbeitsbereich:



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

5.6 Besondere Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen

Spezifische arbeitszeitbezogene Belastungen und Beanspruchungen ergeben sich auch im Kontext von unterschiedlichen Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15: Beanspruchung durch besondere Arbeitszeitformen bzw. -lagen und damit verbundene Belastung

Arbeitszeitform bzw. -lage	Anteil insgesamt	Anteil „sehr häufig“ oder „oft“	Starke oder eher starke Belastung
Schichtarbeit	15 %	—	72 %
Abendarbeit	60 %	22 %	40 %
Nachtarbeit	25 %	9 %	55 %
Wochenend-/Feiertagsarbeit	43 %	17 %	49 %
erwartete Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit	49 %	17 %	43 %
Bereitschaftsdienst	18 %	7 %	45 %
Rufbereitschaft	17 %	7 %	46 %
geteilte Dienste	13 %	3 %	47 %
Holen aus dem Frei	32 %	8 %	52 %

Anmerkungen:

- *Anteil insgesamt:* Anteil der Beschäftigten, die zumindest selten in der entsprechenden Arbeitsform arbeiten; Basis = gültige Antworten
- *Anteil „sehr häufig“ oder „oft“:* entsprechende Antworten auf einer Viererskala („sehr häufig“, „oft“, „selten“, „nie“); Basis = gültige Antworten
- *Starke oder eher starke Belastung:* entsprechende Antworten auf einer Viererskala („stark“, „eher stark“, „eher wenig“, „überhaupt nicht“); Basis = Beschäftigte, die sehr häufig oder oft in der entsprechenden Arbeitsform arbeiten

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Zu den Arbeitszeitformen und -lagen im Einzelnen:

- Im *Schichtdienst* arbeiteten insgesamt 15 Prozent der Befragten. Schichtarbeit ist die Arbeitszeitform mit den höchsten Beanspruchungen. 72 Prozent der in Schichtarbeit Tätigen gab an, dass dies für sie mit starken oder eher starken Beanspruchungen verbunden ist. Diese Arbeitszeitform ist besonders häufig im Fahrdienst, wo dies auf 92 Prozent der Beschäftigten zutrifft, und in der Pflege (83 Prozent). Demgegenüber wird Schichtarbeit in der Wissenschaft, im IT-Bereich, bei Sparkassen, in der Bundesagentur für Arbeit und bei Musikschullehrkräften gar nicht oder extrem selten praktiziert.
- *Arbeit am Abend* – zwischen 18 und 21 Uhr – wird von 60 Prozent der Beschäftigten mindestens selten und von 22 Prozent sehr häufig oder oft praktiziert. Insbesondere im Fahrdienst (92 Prozent) und in der Pflege (91 Prozent), aber auch bei den Musikschullehrkräften (98 Prozent) und in der Wissenschaft (86 Prozent) ist Abendarbeit stark verbreitet. Für 40 Prozent der Beschäftigten ist Abendarbeit mit (eher) starken Beanspruchungen verbunden, was sie unter den besonderen Arbeitszeitlagen als die am wenigsten beanspruchende Form ausweist.
- *Nachtarbeit* – Arbeit in der Zeit zwischen 21 und 6 Uhr – wird von mehr als einem Viertel der Befragten angegeben. Ein knappes Zehntel arbeitet sehr häufig oder oft in der Nacht. Nachtarbeit ist vor allem in der Pflege (79 Prozent) und im Fahrdienst (81 Prozent) sehr stark verbreitet. Für mehr als die Hälfte der Betroffenen (55 Prozent) ist Nachtarbeit mit (eher) starken Beanspruchungen verbunden.
- *Arbeit an Wochenenden bzw. Feiertagen* wird von 43 Prozent angegeben, wobei 17 Prozent berichten, sehr häufig oder oft an Wochenenden oder Feiertagen zu arbeiten. Für etwas weniger als die Hälfte (49 Prozent) ist dies mit starken oder eher starken Beanspruchungen verbunden. Überdurchschnitt häufig ist Wochenend- und Feiertagsarbeit im Fahrdienst (94 Prozent), in der Pflege (92 Prozent) und unter Musikschullehrkräften (93 Prozent).
- Fast die Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent) gab an, dass von ihnen erwartet wird, dass sie auch *außerhalb der normalen Arbeitszeit für die Arbeit erreichbar* sind, z. B. per E-Mail oder per Telefon. Für 17 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist dies sogar sehr häufig oder oft der Fall. Besonders häufig wurden solche Erwartungen von Musikschullehrkräften (95 Prozent), Pflegekräften (81 Prozent) und im Fahrdienst (78 Prozent) berichtet.
- Nicht unüblich ist es dabei, dass Beschäftigte in ihrer Freizeit kontaktiert werden, um sie zur Arbeit zu rufen bzw. zu bitten, für kurzfristig ausgefallene Kolleg*innen einzuspringen. Dieses „*Holen aus dem Frei*“

wird von 32 Prozent der Beschäftigten mindestens selten erlebt, von 8 Prozent allerdings auch sehr häufig oder oft. Die ungeplante Arbeitsaufnahme aus der Freizeit heraus, ist für die Mehrheit der Betroffenen (52 Prozent) mit (eher) starken Beanspruchungen verbunden. Besonders häufig kommt das Holen aus dem Frei in der Pflege (89 Prozent) und im Fahrdienst (86 Prozent) vor.

- Etwas weniger verbreitet sind *Bereitschaftsdienste* (18 Prozent) und *Rufbereitschaften* (17 Prozent). Auch wenn diese Arbeitszeitformen von weniger Personen praktiziert werden: Sofern dies der Fall ist, gehen damit häufig (eher) starke Beanspruchungen einher (45 bis 46 Prozent). Überdurchschnittlich häufig sind diese Arbeitszeitformen unter gewerblich Beschäftigten (36 bzw. 40 Prozent), im Fahrdienst (46 bzw. 19 Prozent), bei IT-Beschäftigten (28 bzw. 34 Prozent), im medizinisch-therapeutischen Bereich (30 bzw. 24 Prozent) und in der Pflege (28 bzw. 25 Prozent).
- Die am wenigsten verbreitete besondere Arbeitsform ist die der *geteilten Dienste*. Dies gaben insgesamt 13 Prozent der Befragten an, wobei nur 3 Prozent berichteten, dies sei sehr häufig oder oft der Fall. Sofern diese Arbeitszeitform praktiziert wird, ist sie häufig mit (eher) starken Beanspruchungen verbunden (47 Prozent). Besonders häufig sind geteilte Dienste im Fahrdienst (69 Prozent) und bei Musikschullehrkräften (60 Prozent).

Wie die Daten deutlich zeigen, sind bei der Beurteilung von Arbeitszeitbedingungen keineswegs nur die Arbeitszeitdauern relevant. Lage und Verteilung der Arbeitszeiten sowie besondere Arbeitszeitformen werden in den Tätigkeitsbereichen des öffentlichen Dienstes in unterschiedlichem Ausmaß praktiziert und tragen in erheblichem Maße zu besonderen Belastungen und Beanspruchungen bei.

Nicht zuletzt aus Arbeitsschutzgründen müssen diese Charakteristika mit berücksichtigt werden, wenn Diskussionen über Anreize für längere Arbeitszeiten oder eine (noch) stärkere Flexibilisierung von Arbeitszeiten geführt werden.

6. Auswirkungen auf die Gesundheit

In Kapitel 5.5 ist bereits dargestellt worden, dass Beschäftigte unter dem erlebten Zeitdruck nicht selten auf für den Arbeitsschutz wichtige Pausen verzichten, was mit Risiken für deren Gesundheit einhergehen kann.

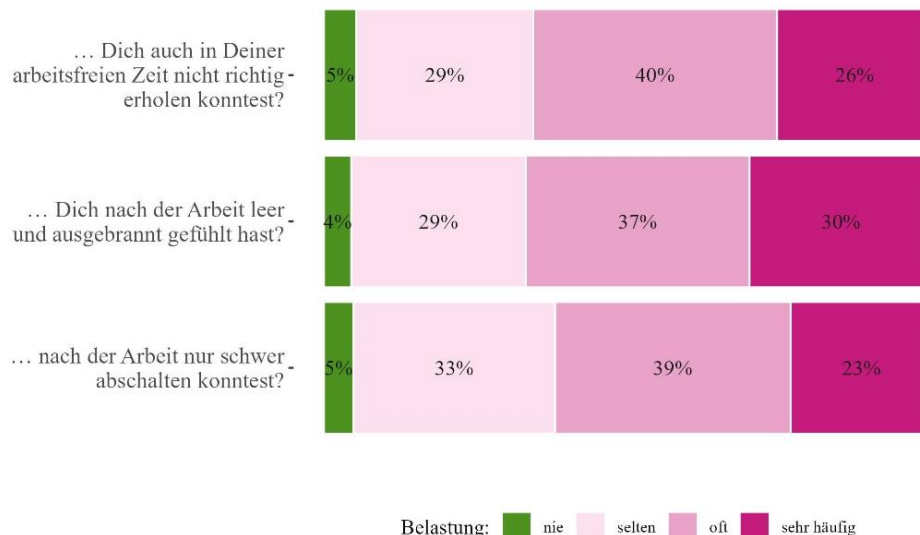
Um zu ermitteln, ob die Beschäftigten im Kontext ihrer Arbeits(zeit)bedingungen bereits Anzeichen zeigen, dass gesundheitlichen Problem entstehen, wurden in der Erhebung folgende Fragen gestellt: „Wie häufig ist es in den letzten sechs Monaten vorgekommen, dass du ...“

- „... dich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt hast?“
- „... dich auch in deiner arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen konntest?“
- „... nach der Arbeit nur schwer abschalten konntest?“

Die Antworten auf diese Fragen zeigen, dass ein relevanter Teil der Beschäftigten bereits deutliche Anzeichen wahrnimmt, die für eine gesundheitliche Gefährdung sprechen (vgl. Abbildung 18).

Abbildung 18: Gesundheitlich relevante Auswirkungen der Arbeitsbelastung

Wie häufig ist es in den letzten sechs Monaten vorgekommen, dass Du ...



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

In Bezug auf alle drei Fragen antwortete nur ein sehr kleiner Teil der Beschäftigten (4 bzw. 5 Prozent), dass sie die genannten (tendenziell negativen) Wirkungen in den letzten sechs Monaten nie erlebt hatten (vgl. Abbildung 18). Jeweils zwei Drittel hingegen gaben an, dies sei oft oder sogar sehr häufig der Fall gewesen. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass die Regeneration der Arbeitskraft in der überwiegenden Mehrheit der Fälle nicht vollständig gegeben ist, was unter Arbeitsschutzgesichtspunkten sehr kritisch zu beurteilen ist.

Wie aus Tabelle 16 ersichtlich, ist ein deutlicher Zusammenhang zwischen beanspruchenden Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen einerseits und den berichteten negativen psychischen Wirkungen andererseits zu vermuten. Bei ausnahmslos allen genannten besonderen Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen treten die kritischen Symptome deutlich häufiger auf als bei den Beschäftigten, die diese Formen nicht praktizieren.

Gleiches trifft auf das Vorhandensein unbesetzter Stellen im Arbeitsbereich zu: Gibt es keine unbesetzten Stellen, werden die kritischen gesundheitlich relevanten Wirkungen seltener berichtet.

Differenziert man danach, in welchem Maße die Beschäftigten ihre Arbeit selbst einteilen und planen können, wird ersichtlich, dass die negativen Wirkungen unter sonst gleichen Bedingungen seltener berichtet werden, wenn die Beschäftigten über Einfluss auf ihre Arbeitsplanung verfügen. Dies kann folglich als wichtige Ressource für die Reduzierung von Belastungen und Beanspruchungen angesehen werden.

Mögliche kritische Wirkungen der Arbeitsbedingungen wurden in der Erhebung auch durch die folgende Frage erhoben: *„Bitte denke einmal an deine aktuelle Arbeit und deinen Gesundheitszustand: Meinst du, dass du unter den derzeitigen Anforderungen deine jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ohne Einschränkungen ausüben kannst?“*

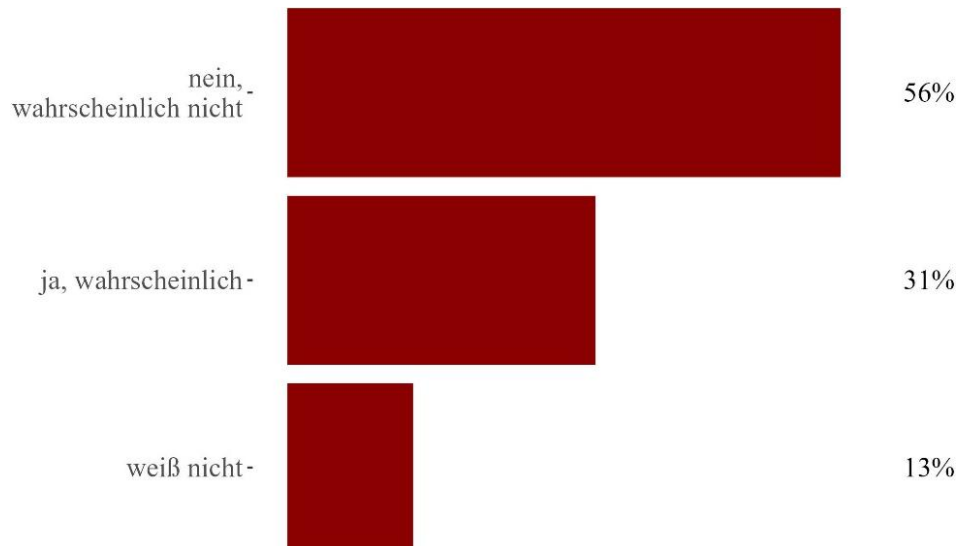
Insgesamt antwortete mehr als die Hälfte der Befragten (56 Prozent), dies sei wahrscheinlich nicht der Fall. Nur 31 Prozent gaben hier eine positive Antwort und gingen davon aus, dass sie ihre jetzige Tätigkeit wahrscheinlich einschränkungsfrei bis zum Rentenalter ausüben können (vgl. Abbildung 19). Der Rest kann es aktuell (noch) nicht abschätzen („weiß nicht“). Kritische Antworten gaben dabei auch junge Beschäftigte: 59 Prozent derjenigen im Alter von 18 bis 34 Jahren äußerten sich skeptisch und gaben an, unter den derzeitigen Anforderungen die aktuelle Tätigkeit wahrscheinlich nicht schädigungsfrei bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können.

Tabelle 16: Häufigkeit gesundheitlich relevanter Wirkungen der Belastungen (nach Arbeitszeitform bzw. -lage, unbesetzten Stellen und Einfluss auf die Arbeit)

	Nach der Arbeit leer und ausgebrannt	In der arbeits- freien Zeit nicht richtig erholt	Kann nach der Arbeit nur schwer abschalten
Arbeitszeitform bzw. -lage			
kein Schichtdienst	65 %	63 %	61 %
Schichtdienst	78 %	78 %	71 %
keine Abendarbeit	64 %	63 %	59 %
Abendarbeit	77 %	77 %	73 %
keine Nachtarbeit	66 %	64 %	61 %
Nachtarbeit	80 %	80 %	73 %
keine Wochenendarbeit	65 %	63 %	60 %
Wochenendarbeit	78 %	79 %	73 %
Erreichbarkeit nicht erwartet	64 %	62 %	58 %
Erreichbarkeit erwartet	84 %	84 %	83 %
kein Holen aus dem Frei	65 %	64 %	60 %
Holen aus dem Frei	88 %	88 %	85 %
keine Bereitschaftsdienste	66 %	65 %	61 %
Bereitschaftsdienste	76 %	75 %	72 %
keine Rufbereitschaft	66 %	65 %	62 %
Rufbereitschaft	73 %	72 %	70 %
kein geteilter Dienst	66 %	65 %	61 %
geteilter Dienst	85 %	85 %	83 %
Unbesetzte Stellen			
keine offenen Stellen	61 %	60 %	56 %
offenen Stellen	76 %	74 %	71 %
Einfluss auf die Arbeitsplanung			
geringer/kein Einfluss	78 %	76 %	72 %
Einfluss auf Arbeitsplanung	60 %	59 %	56 %

*Anmerkung: Die Angaben der Befragten beziehen sich auf die letzten sechs Monate.
Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)*

Abbildung 19: Einschätzung der Fähigkeit, die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ohne Einschränkungen auszuüben



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

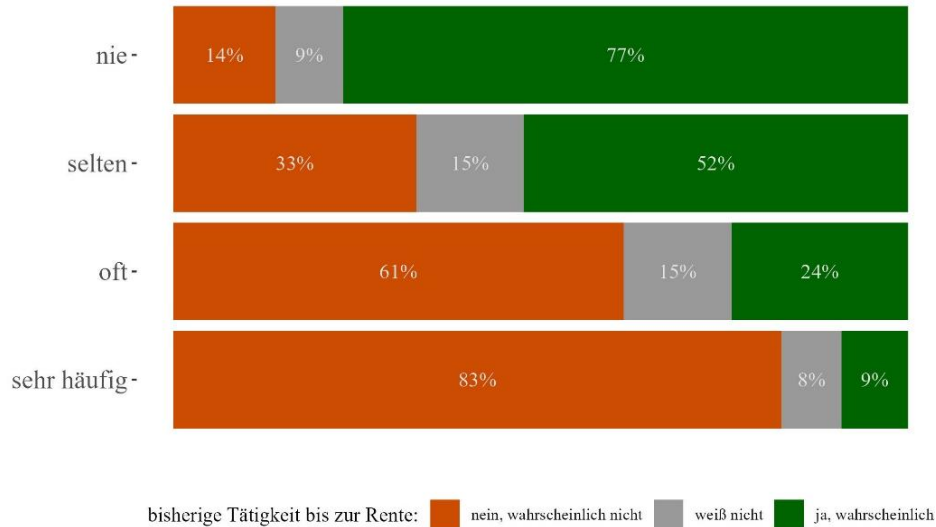
Eine Differenzierung nach Tätigkeitsbereichen legt einen engen Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Belastungen nahe. So gaben z. B. bei den Rettungsdiensten, wo 12-Stunden-Schichten und teilweise sogar 24-Stunden-Schichten verbreitet sind, 86 Prozent an, diese Tätigkeit wahrscheinlich nicht bis zum Rentenalter ausüben zu können. Im Bereich Gesundheit und Pflege waren es 74 Prozent, in der Kinder- und Jugendhilfe 80 Prozent und in Sozialeinrichtungen 75 Prozent.

Dass die Erholungsfähigkeit in der arbeitsfreien Zeit mit den Einschätzungen zur Frage, das Rentenalter ohne gesundheitliche Einschränkungen erreichen zu können, korreliert, ist aus Abbildung 20 ersichtlich: Je häufiger die Beschäftigten sich in ihrer Freizeit nicht richtig erholen können, desto wahrscheinlicher ist es, dass sie ihrer Einschätzung nach ihre bisherige Tätigkeit nicht ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben können.

Dies bedeutet umgekehrt: Die Sicherung der vollständigen Reproduktion der Arbeitskraft – z. B. durch ausreichende Erholung in der arbeitsfreien Zeit – ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ohne Tätigkeitswechsel oder Arbeitszeitreduzierungen gesund bis zum Renteneintritt arbeiten können.

Abbildung 20: Einschätzung zur Frage „Gesund bis zur Rente“ (nach gelingender Erholung in der arbeitsfreien Zeit)

Häufigkeit „nicht richtig erholen“:



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Dies wurde in den qualitativen Interviews in vieler Hinsicht beschrieben. Hier ein Beispiel:

„Es gibt eine sehr hohe Fluktuation, weil das Tempo nicht zu schaffen ist. Wir haben einige Langzeitkranke, eine Kollegin ist ganz raus aufgrund psychischer Erkrankung, alle anderen haben gerade noch den Absprung geschafft. Mein Kollege, der damals auch mein Praxisanleiter war, der hat bei uns im Krankenhaus angefangen und gesagt: ‚Wenn ich das hier vier Jahre psychisch schaffe, dann bleibe ich vier Jahre und dann bin ich weg, weil ab fünf Jahren werden hier alle verrückt.‘ Und ich habe ihn nicht verstanden. Und ich bin jetzt drei Jahre hier und ich verstehe, was er meint. Das Tempo ist nicht zu halten.“ (Beschäftigte im Krankenhaus, Sozialdienst)

7. Arbeitszeitzufriedenheit

7.1. Zufriedenheit mit den Arbeitszeitbedingungen

Um eine Gesamteinschätzung zu den Arbeitszeitbedingungen zu erhalten, wurde im Rahmen der Erhebung auch eine Frage nach der Zufriedenheit mit den Arbeitszeitbedingungen gestellt:

Die Frage lautete: *„Wenn du deine Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Arbeitszeit beurteilst, welche der folgenden Aussagen trifft am ehesten zu?“* Folgende Antwortmöglichkeiten wurden angeboten:

- „Ich bin im Großen und Ganzen damit zufrieden.“
- „Ich komme damit zurecht, würde aber gern ein paar Dinge verändern.“
- „Ich wünsche mir dazu dringend eine Veränderung/Verbesserung.“
- „Ich bin aufgrund meiner derzeitigen Arbeitszeitsituation auf der Suche nach einem anderen Job.“
- „Ich bin zwar mit meiner derzeitigen Arbeitszeitsituation unzufrieden, sehe aber keine Möglichkeit, dies zu ändern.“
- „Man muss froh sein, überhaupt einen Job zu haben.“

Sofern die Befragten angaben, im Großen und Ganzen mit den Arbeitszeitbedingungen zufrieden zu sein (Antwort 1), wurden sie bei den Analysen als „stabil zufrieden“ deklariert. Sofern sie angaben, zwar zurechtzukommen, aber gern ein paar Dinge verändern würden (Antwort 2), wurden sie als „konstruktiv zufrieden“ kategorisiert. Die weiteren Antwortmöglichkeiten wurden als „kritisch unzufrieden“, „unzufrieden mit Wechselwunsch“, „unzufrieden, resigniert“ und „resigniert“ deklariert.

Aus Tabelle 17 ist ersichtlich, dass insgesamt zwei Drittel der Befragten mit ihren Arbeitszeitbedingungen eher zufrieden sind (stabil oder konstruktiv zufrieden), die Mehrzahl wünscht sich aber Verbesserungen gegenüber dem Status quo. Ein Drittel hingegen ist damit unzufrieden: 19 Prozent wünschen sich dringend Verbesserungen, weitere 4 Prozent sind wegen der schlechten Arbeitszeitsituation bereits auf der Suche nach einer anderen Arbeitsstelle. 10 Prozent sind unzufrieden und gleichzeitig resigniert, d. h. sie sehen für sich keine Möglichkeit, die Situation zu verändern.

Tabelle 17: Zufriedenheit mit der Arbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)

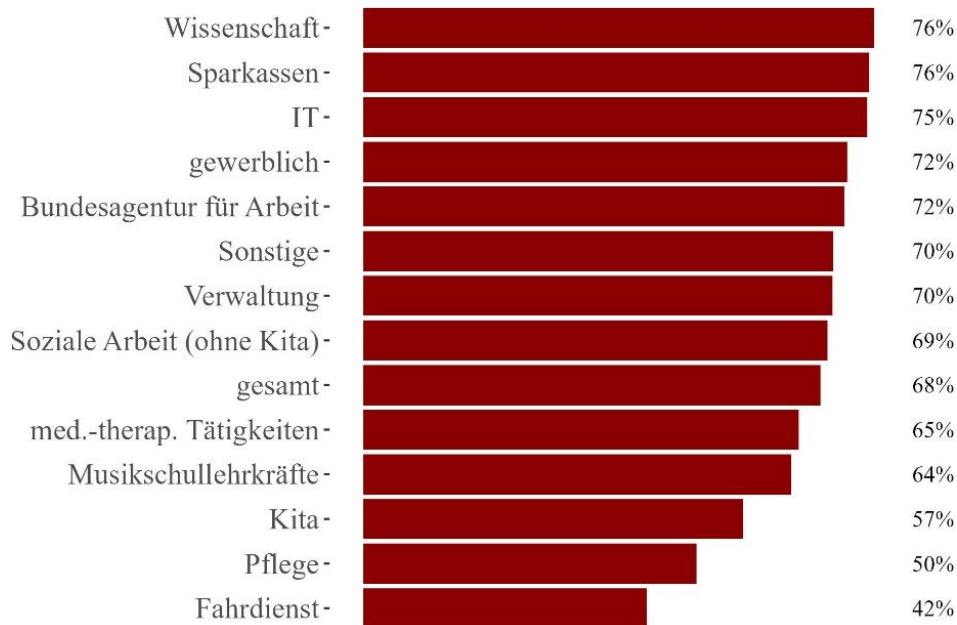
Beschäftigtengruppe	Stabil zufrieden	Konstruktiv zufrieden	Kritisch unzufrieden	Unzufrieden mit Wechselwunsch	Unzufrieden, resigniert	Resigniert
Kita	13 %	43 %	25 %	5 %	12 %	1 %
Pflege	9 %	40 %	31 %	6 %	13 %	1 %
Verwaltung	22 %	48 %	17 %	4 %	8 %	1 %
gewerblich	25 %	47 %	16 %	3 %	7 %	1 %
Wissenschaft	28 %	48 %	12 %	5 %	7 %	1 %
IT	26 %	50 %	15 %	3 %	6 %	1 %
Fahrdienst	7 %	35 %	38 %	6 %	12 %	2 %
Sparkassen	25 %	51 %	13 %	3 %	8 %	0 %
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	18 %	47 %	18 %	5 %	11 %	1 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	21 %	49 %	18 %	6 %	7 %	0 %
Musikschul-lehrkräfte	24 %	40 %	17 %	3 %	14 %	3 %
Bundesagentur für Arbeit	23 %	49 %	15 %	3 %	9 %	1 %
gesamt	20 %	47 %	19 %	4 %	9 %	1 %

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigtengruppen zeigt deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 17 und Abbildung 21):

- Überdurchschnittlich zufrieden antworteten Beschäftigte aus der Wissenschaft (76 Prozent stabil oder konstruktiv zufrieden), Mitarbeiter*innen der Sparkassen (76 Prozent), IT-Beschäftigte (75 Prozent), gewerblich Beschäftigte (72 Prozent) sowie Mitarbeiter*innen bei der Bundesagentur für Arbeit (72 Prozent) und in der Verwaltung (70 Prozent).
- Stärkere Unzufriedenheit äußerten insbesondere Beschäftigte im Fahrdienst (nur 42 Prozent stabil oder konstruktiv zufrieden), in der Pflege (50 Prozent) und in Kitas (57 Prozent).

Abbildung 21: Mit der Arbeitszeit stabil und konstruktiv Zufriedene (nach Beschäftigtengruppen)



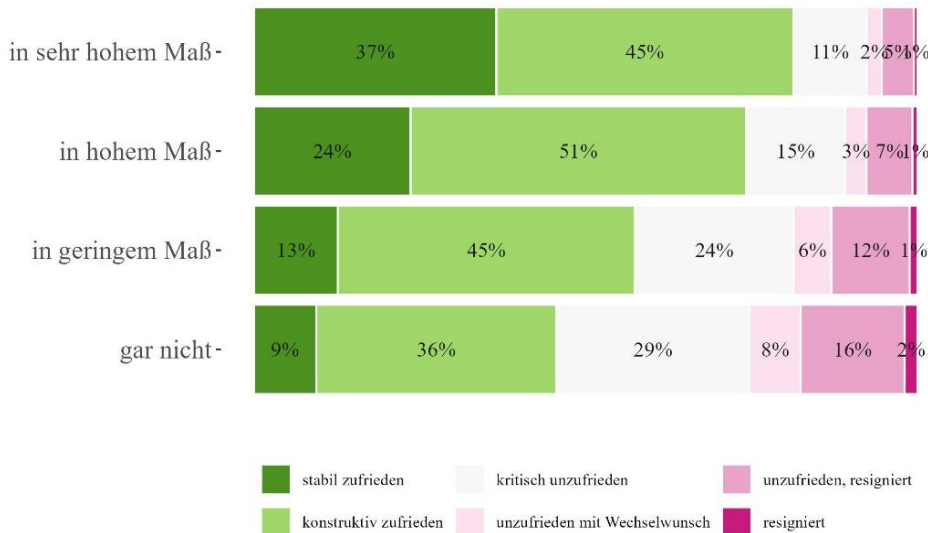
Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Diese Ergebnisse korrespondieren mit den in Kapitel 5 analysierten differenzierten Belastungssituationen dieser Beschäftigtengruppen.

Ein enger Zusammenhang zeigt sich dabei zwischen dem Einfluss auf die Einteilung und Planung der Arbeit und dem Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitszeitbedingungen (vgl. Abbildung 22). Je größer der Handlungsspielraum der Beschäftigten, desto häufiger äußern sie sich zufrieden im Hinblick auf ihre Arbeitszeitbedingungen. Dieser Zusammenhang zeigt sich nicht nur im Durchschnitt des öffentlichen Dienstes, sondern ebenso jeweils für jede der zwölf hier analysierten Beschäftigtengruppen (vgl. Tabelle 24 im Anhang).

Abbildung 22: Einfluss auf Einteilung und Planung der Arbeit und Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

Einfluss auf Arbeit:



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Der Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitzufriedenheit und der Dauer der Arbeitszeiten stellt sich wie folgt dar (vgl. Tabelle 18):

- Beschäftigte, die mit ihren Arbeitszeitbedingungen stabil oder konstruktiv zufrieden sind, haben kürzere vertragliche und tatsächliche Arbeitszeiten als Beschäftigte, die tendenziell mit ihren Arbeitszeiten unzufrieden sind. Die einzige Ausnahme bilden Beschäftigte in der Wissenschaft im Hinblick auf die vertraglichen Arbeitszeiten, was mit dem in Kapitel 3.5.3 berichteten höheren Anteil unfreiwilliger Teilzeit in dieser Beschäftigtengruppe korrespondiert.
- Beschäftigte, die mit ihren Arbeitszeitbedingungen stabil oder konstruktiv zufrieden sind, geben längere gewünschte und längere optimale Arbeitszeiten an als die Unzufriedenen. Hier bildet nur die Gruppe der Musikschullehrkräfte eine Ausnahme, was ebenfalls auf den in dieser Gruppe überdurchschnittlich hohen Anteil unfreiwilliger Teilzeit zu erklären sein dürfte.

Tabelle 18: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit (nach Arbeitszeitzufriedenheit und Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	Vertragliche WAZ		Tatsächliche WAZ		Gewünschte WAZ		Optimale WAZ	
	unzu- frieden	zufrie- den	unzu- frieden	zufrie- den	unzu- frieden	zufrie- den	unzu- frieden	zufrie- den
Kita	35,1 h	34,1 h	38,0 h	36,4 h	29,6 h	30,0 h	27,0 h	27,3 h
Pflege	34,2 h	33,6 h	38,8 h	36,9 h	29,5 h	29,9 h	26,6 h	27,0 h
Verwaltung	37,2 h	36,6 h	40,9 h	39,2 h	32,1 h	32,5 h	29,1 h	29,4 h
gewerblich	38,3 h	38,0 h	41,5 h	40,3 h	33,2 h	34,1 h	30,1 h	30,8 h
Wissenschaft	34,2 h	35,3 h	41,7 h	38,9 h	31,5 h	32,6 h	28,5 h	29,2 h
IT	38,7 h	38,1 h	42,5 h	40,6 h	32,6 h	33,8 h	29,1 h	30,1 h
Fahrdienst	38,2 h	38,2 h	42,9 h	41,4 h	33,9 h	34,8 h	30,4 h	31,5 h
Sparkassen	35,9 h	35,3 h	39,5 h	37,8 h	31,6 h	31,9 h	28,2 h	28,4 h
medizinisch- therapeutische Tätigkeiten	34,9 h	33,6 h	39,1 h	36,0 h	30,0 h	30,0 h	27,0 h	27,1 h
soziale Arbeit (ohne Kita)	34,5 h	33,8 h	38,7 h	36,5 h	29,7 h	29,9 h	26,7 h	27,0 h
Musikschul- lehrkräfte	26,6 h	24,3 h	33,5 h	28,8 h	25,6 h	24,8 h	23,2 h	21,8 h
Bundesagentur für Arbeit	36,9 h	36,0 h	40,3 h	38,5 h	31,4 h	31,6 h	28,2 h	28,4 h
gesamt	36,2 h	35,9 h	40,0 h	38,5 h	31,2 h	32,0 h	28,2 h	28,9 h

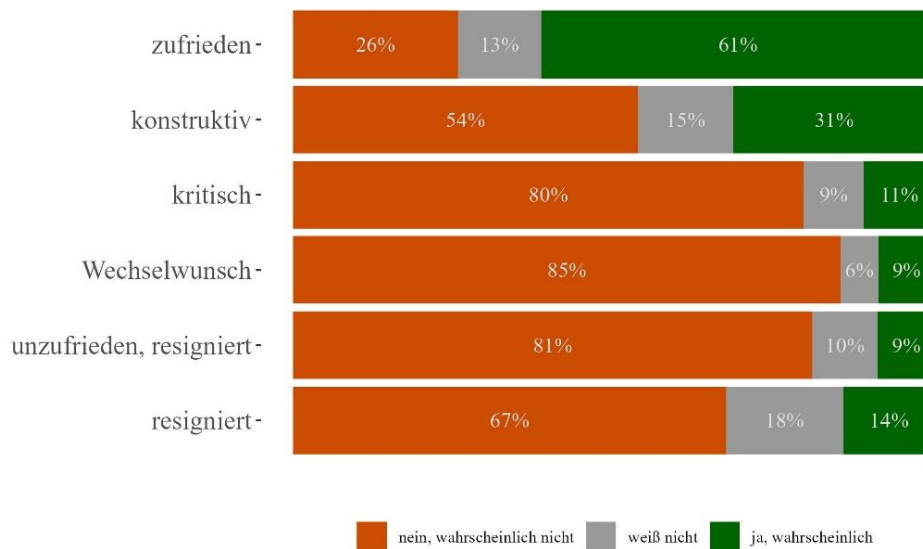
Anmerkungen: WAZ – Wochenarbeitszeit; optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen; unzufrieden = kritisch Unzufriedene, Unzufriedene mit Wechselwunsch, Unzufrieden-Resignierte und Resignierte; zufrieden = stabil und konstruktiv Zufriedene

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Diese Befragungsergebnisse zeigen: Je geringer die Belastungen, je interessanter die Arbeit und je größer der eigene Einfluss auf die Arbeitsplanung, desto wahrscheinlicher ist es, dass Beschäftigte diese Bedingungen als zufriedenstellend erleben und tendenziell längere Arbeitszeiten anstreben bzw. eine geringere Verkürzung ihrer aktuellen Arbeitszeiten wünschen.

Auch im Hinblick auf die Fortsetzung der aktuellen Tätigkeit bis zur Rente zeigt sich die Relevanz der Arbeitszeitbedingungen für eine nachhaltige Arbeitskraftnutzung (vgl. Abbildung 23). Beschäftigte mit stabiler Arbeitszeitzufriedenheit sehen es stark überdurchschnittlich häufig als wahrscheinlich an, in ihrer aktuellen Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente tätig sein zu können.

Abbildung 23: Einschätzung zur Frage „Gesund bis zur Rente“ (nach Zufriedenheit mit der Arbeitszeit)



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Aus den qualitativen Interviews wissen wir, dass diejenigen, die die Belastungen durch die Arbeitszeiten und die Arbeitszeitorganisation als (zu) hoch bewerten, häufig über einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand und/oder über die Nutzung von (Alters-)Teilzeit im Alter nachdenken:

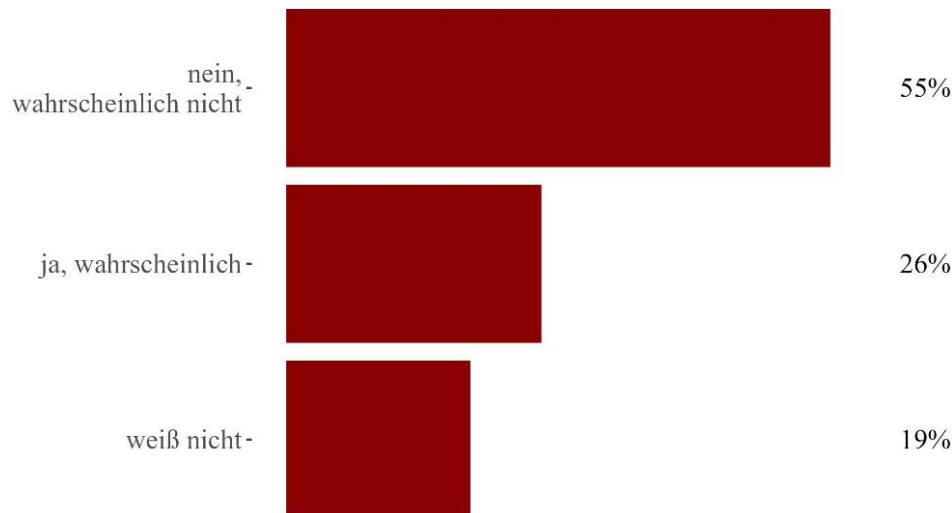
„Wenn ich jetzt im Gruppendienst bin, mit körperlicher Anstrengung, psychischer Belastung, Wochenende, Schichtbetrieb, ist es ein Ding der Unmöglichkeit, bis 67 zu arbeiten. Die Kollegen gehen mit Abschlagen früher in Rente, weil sie es nicht mehr schaffen, oder sie reduzieren die Nachtbereitschaften. Viele suchen sich auch geregeltere Arbeitszeiten, das heißt, sie wechseln den Job.“ (Soziale Arbeit, Wohnheim)

„Ich werde wahrscheinlich irgendwann mit den Stunden runtergehen und dann eher noch etwas anderes nebenbei machen, weil die Arbeit selber mache ich schon gerne, aber keinesfalls würde ich das 39 Stunden machen wollen.“ (Soziale Arbeit, Allgemeiner Sozialdienst)

7.2 Arbeitgeberwechsel und Weiterempfehlung des Arbeitgebers

Ein Teil der Befragten plant bereits aufgrund der Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitbedingungen, den Job zu wechseln (vgl. Tabelle 17 in Kapitel 7.1). Unabhängig davon wurde die Frage nach einem möglichen Arbeitgeberwechsel allen Beschäftigten gestellt. Mehr als die Hälfte (55 Prozent) würden wahrscheinlich keinen Arbeitgeberwechsel vornehmen, wenn sich ihnen die Möglichkeit dazu bieten würde (vgl. Abbildung 24). Mehr als ein Viertel (26 Prozent) hingegen würde diese Chance wahrscheinlich nutzen.

Abbildung 24: „Wenn du die Möglichkeiten hättest, würdest du dann den Arbeitgeber wechseln?“



Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Eine Differenzierung nach Beschäftigtengruppen zeigt deutliche Unterschiede. Dass ein Arbeitgeberwechsel im Fall einer sich bietenden Möglichkeit dazu eher wahrscheinlich ist, gaben überdurchschnittlich häufig Beschäftigte im Fahrdienst, in der Pflege, in der Wissenschaft und in medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten an, während dies gewerblich Beschäftigte, IT-Beschäftigte sowie Mitarbeiter*innen bei Sparkassen und bei der Bundesagentur für Arbeit überdurchschnittlich häufig für eher unwahrscheinlich hielten (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19: Arbeitgeberwechsel, wenn die Möglichkeit bestünde (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

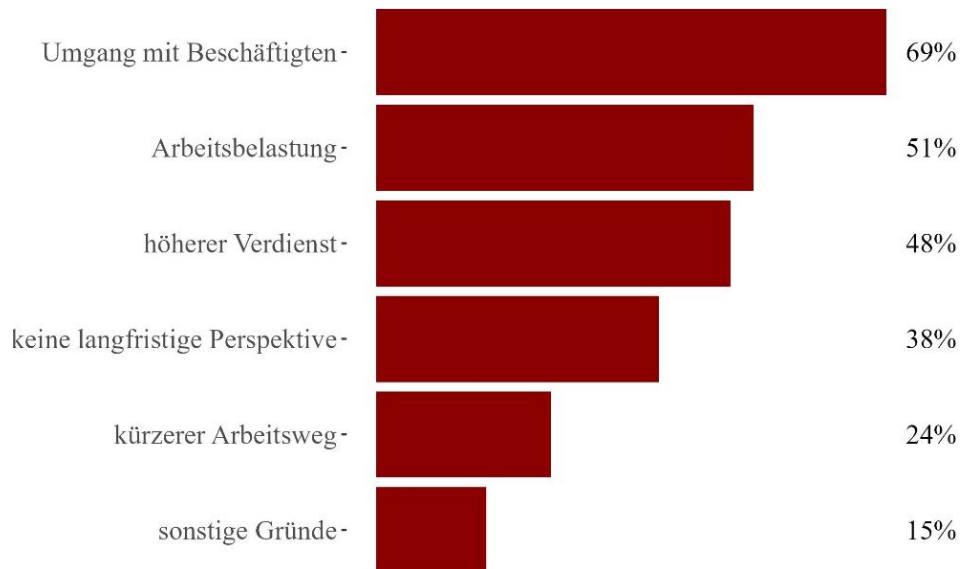
Beschäftigtengruppe	Ja, wahrscheinlich	Weiß nicht	Nein, wahrscheinlich nicht
Pflege	31 %	22 %	47 %
gewerblich	24 %	17 %	59 %
Wissenschaft	30 %	21 %	49 %
IT	22 %	20 %	58 %
Fahrdienst	32 %	18 %	49 %
Sparkassen	25 %	17 %	58 %
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	29 %	20 %	51 %
Bundesagentur für Arbeit	21 %	16 %	64 %
gesamt	26 %	19 %	55 %

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Sofern ein Arbeitgeberwechsel für wahrscheinlich gehalten wurde, wurde nachgefragt, welche Gründe dafür vorliegen, dass die Beschäftigten sich im Fall der Möglichkeit für einen Arbeitgeberwechsel entscheiden würden. Mehrfachantworten waren möglich; die Antwortoptionen lauteten:

- „Ich habe hier keine langfristige berufliche Perspektive.“
- „Mich stört, wie man hier mit uns Beschäftigten umgeht.“
- „Ich kann die hier übliche Arbeitsbelastung nicht auf Dauer aushalten.“
- „Ich möchte mehr Geld verdienen.“
- „Ich wünsche mir einen kürzeren Arbeitsweg.“
- „Sonstige Gründe“

Am häufigsten wurde als Grund angeführt, dass die Beschäftigten unzufrieden damit sind, wie mit ihnen umgegangen wird (69 Prozent). An zweiter Stelle wurden die hohen Arbeitsbelastungen genannt, die man nicht auf Dauer aushalten könne (51 Prozent), an dritter Stelle folgt mit 48 Prozent der Wunsch, mehr Geld zu verdienen (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Gründe für einen möglichen Arbeitgeberwechsel

Anmerkungen: Basis = Beschäftigte mit wahrscheinlichem Arbeitgeberwechsel, sofern sich die Möglichkeit dazu ergibt; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Eine differenzierte Betrachtung zeigt, dass die Gründe für unterschiedliche Beschäftigtengruppe stark differieren (vgl. Tabelle 20):

- Wissenschaftler*innen und Musikschullehrkräfte gaben überdurchschnittlich häufig an, dass sie bei ihrem Arbeitgeber keine langfristige berufliche Perspektive haben und daher einen Arbeitgeberwechsel für wahrscheinlich halten.
- Im Fahrdienst und in der Pflege sowie in medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten wurde überdurchschnittlich häufig der (schlechte) Umgang mit den Beschäftigten als Grund für einen möglichen Arbeitgeberwechsel angeführt.
- Die übliche Arbeitsbelastung, die man nicht auf Dauer aushalten könne, wurde sehr häufig in der Pflege, von Kita-Beschäftigten, im Fahrdienst sowie in medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten und in der sozialen Arbeit als Grund für einen wahrscheinlichen Arbeitgeberwechsel angegeben.
- Der Wunsch nach einem höheren Verdienst wurde insbesondere von den IT-Beschäftigten benannt, aber auch von gewerblich Beschäftigten und im Fahrdienst.

Tabelle 20: Gründe für einen möglichen Arbeitgeberwechsel (nach ausgewählten Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	Keine langfris- tige Per- spektive	Umgang mit Be- schäftig- ten	Arbeits- belastung	Höherer Verdienst	Kürzerer Arbeits- weg	Sonstige Gründe
Kita	27 %	68 %	73 %	39 %	18 %	11 %
Pflege	26 %	76 %	74 %	46 %	16 %	11 %
Wissenschaft	72 %	56 %	37 %	48 %	25 %	18 %
IT	44 %	60 %	40 %	58 %	27 %	18 %
Fahrdienst	31 %	78 %	72 %	54 %	16 %	14 %
medizinisch- therapeutische Tätigkeiten	35 %	75 %	62 %	41 %	22 %	14 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	37 %	64 %	60 %	43 %	22 %	15 %
Musikschul- lehrkräfte	47 %	73 %	40 %	42 %	42 %	24 %
gesamt	38 %	69 %	51 %	48 %	24 %	15 %

Anmerkungen: Basis = Beschäftigte mit wahrscheinlichem Arbeitgeberwechsel, sofern sich die Möglichkeit dazu ergibt; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Auch wenn die Begründungen für einen möglichen Arbeitgeberwechsel unterschiedlich sind, zeigen die Ergebnisse deutlich, dass ein respektvoller Umgang mit den Beschäftigten und die Vermeidung von Überlastungen Schlüsselfaktoren für eine gute Personalbindung sind.

Dass auch die Arbeitszeitbedingungen ein wichtiger Einflussfaktor für die Fachkräftegewinnung und Fachkräftesicherung im Betrieb sind, zeigen die Antworten auf die Frage „Würdest du Bekannten eine Tätigkeit in deinem Betrieb bzw. deiner Dienststelle empfehlen?“. Die Befragten sollten auf einer Skala von 0 („sehr unwahrscheinlich / sicher nicht“) bis 10 („sehr wahrscheinlich / sicher“) angeben, wie wahrscheinlich es ist, dass sie ihre Dienststelle bzw. ihren Betrieb weiterempfehlen würden.

In Abbildung 26 ist der durchschnittliche Grad der Weiterempfehlung differenziert nach den Antworten auf die Frage nach der Zufriedenheit mit den Arbeitszeitbedingungen dargestellt. Der Zusammenhang ist eindeu-

tig: Eine bessere Arbeitszeitzufriedenheit geht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, dass Beschäftigte Bekannten ihren Arbeitgeber empfehlen und damit die Rekrutierung von meist dringend benötigtem Personal unterstützen und fördern.

Abbildung 26: Weiterempfehlung des Arbeitgebers (nach Zufriedenheit mit der Arbeitszeit)



Anmerkung: Werte auf einer Skala von 0 (Weiterempfehlung sehr unwahrscheinlich) bis 10 (Weiterempfehlung sehr wahrscheinlich)

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

8. Wünsche an die tarifliche Arbeitsgestaltung

Die Beschäftigten wurden auch zu ihren Wünschen in Bezug auf konkrete Veränderungsbedarfe und an gewerkschaftliches Handeln zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen befragt. Angeboten wurde eine Liste mit 35 unterschiedlichen Items, die sich wie folgt untergliedern lassen:

- Forderungen nach *höheren Entgelten*, inklusive höheren Zuschlägen für besondere Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen
- Forderungen nach *kürzeren Arbeitszeiten*
- Forderungen nach *Entlastung* bzw. Begrenzung belastender Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen
- Forderungen nach mehr *Flexibilität* und attraktiveren Arbeitsbedingungen

Die Beschäftigten konnten die Wichtigkeit der jeweiligen Forderungen mit einer Antwort auf einer Viererskala von 1 („sehr wichtig“) bis 4 („gar nicht wichtig“) bewerten.

Die Antworten in Bezug auf die Wünsche an ver.di differieren dabei stark nach den Beschäftigtengruppen und spiegeln jeweils deren besondere Arbeits(zeit)bedingungen wider. Wünsche, die bei einigen Beschäftigtengruppen unter den 35 Items auf den ersten zehn Plätzen liegen, finden sich bei anderen eher am Ende der Liste. Dies belegt, dass es trotz übergreifender Trends bei der arbeitnehmerorientierten Arbeitsgestaltung darauf ankommt, auch die spezifischen Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten zu berücksichtigen, die sich tätigkeits- und organisationsbezogen teilweise deutlich voneinander unterscheiden.

8.1 Entgeltbezogene Wünsche

Unter den entgeltbezogenen Wünschen haben Forderungen nach (höheren) Zuschlägen für besondere Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen (Schichtarbeit, Bereitschaftsdienste, Rufbereitschaft u.Ä.) die höchsten Zustimmungswerte erhalten. Als besonders wichtig wurden diese Wünsche von Beschäftigten in der Pflege und im Fahrdienst bewertet, d. h. in Bereichen mit einer hohen Häufigkeit dieser besonders belastenden Arbeitszeitformen.

Von allen Gruppen der Befragten ist die Garantie, dass jede gearbeitete Arbeitsstunde auch bezahlt wird, als (sehr) wichtig eingestuft worden. Dies betraf z. B. die Bezahlung der Stunden zwischen den Arbeitsphasen

bei geteilten Diensten oder die vollständige Bezahlung der Reisezeiten bei Dienstreisen und die (bessere) Bezahlung der passiven Zeiten bei der Rufbereitschaft.

Dies sind Zeiten, über die die Beschäftigten nicht in vollem Maße verfügen können, selbst wenn sie nicht unmittelbar für den Arbeitgeber tätig sind. Diese organisatorisch erforderlichen Zeiten bzw. die eingeschränkte Nutzbarkeit dieser Zeiten für die Beschäftigten geht letztlich auf dienstliche Erfordernisse zurück und sollte daher eine finanzielle Anerkennung erhalten.

8.2 Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten

Unter den arbeitszeitbezogenen Wünschen stand der Wunsch nach (weiteren) tariflichen Verkürzungen der Arbeitszeit an erster Stelle. Es folgen die Wünsche nach einer Viertagewoche sowie nach längeren Urlaubszeiten. Diese drei Forderungen wurden vor allem von den Beschäftigten aus Kita, Pflege und Fahrdienst als sehr wichtig eingestuft. Hohe Zustimmungswerte erreichte auch die Forderung, Bereitschaftszeiten mit üblicherweise hohem Arbeitsaufwand als normale Arbeitszeit zu bewerten.

8.3 Wünsche nach Begrenzung von belastenden Arbeitszeitformen

Unter den Wünschen nach Entlastung haben die Forderungen nach einer Begrenzung des „Holens aus dem Frei“ und die Durchsetzung des Rechts auf Unerreichbarkeit in der arbeitsfreien Zeit (inklusive des Verbots der Kontaktaufnahme per E-Mail oder Telefon) die höchsten Zustimmungswerte erhalten.

Demgegenüber wurden Wünsche nach Reduzierung von besonderen Arbeitszeitformen (Bereitschaft, Rufbereitschaft) und Arbeit zu ungünstigen Arbeitszeitlagen (Abend, Nacht, Feiertage) eher seltener als wichtig angesehen. Eine Ausnahme bildet die Reduzierung von geteilten Diensten, die vor allem im Fahrdienst als (sehr) wichtig bewertet wurde.

In den qualitativen Interviews wurde deutlich, dass die Beschäftigten das Erfordernis der besonderen Arbeitszeitformen und Arbeitszeitlagen sehen und stützen und daher nicht ihre Abschaffung oder Reduzierung, sondern vielmehr die Aufwertung dieser Arbeitszeitformen durch bessere finanzielle Anerkennung (vgl. Kapitel 8.1) wünschen.

8.4 Wünsche nach mehr Flexibilität

Unter den Wünschen nach mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung stehen Regelungen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand (z. B. in Form der Altersteilzeit) an erster Stelle. Besonders wichtig ist dies für Beschäftigte in der Pflege, in Kitas, im Fahrdienst und in medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten.

An zweiter Stelle steht die Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld bei tariflichen Lohnerhöhungen, die ebenfalls in den vier genannten Beschäftigtengruppen in besonderem Maße hervorgehoben wurden.

Ebenfalls weit vorn steht die Forderung, Positionen, die schwer zu besetzen sind, durch bessere tarifliche Einstufung bzw. durch Gewährung von Entgeltzuschlägen attraktiver zu machen, welche von den gleichen vier Beschäftigtengruppen für überdurchschnittlich wichtig gehalten wurden.

Diese Priorisierung zeigt deutlich, dass für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Allgemeinen und für die vier genannten Beschäftigtengruppen im Besonderen die Entlastung von arbeitszeitbezogenen Anforderungen in Bezug auf Dauer und Intensität von zentraler Bedeutung ist.

Die Möglichkeit der Reduzierung der individuellen Arbeitszeit (Altersteilzeit) bzw. die Möglichkeit, sich individuell für Arbeitszeitreduzierung anstelle von Lohnerhöhung entscheiden zu können, verbindet das strategische Ziel der Arbeitszeitverkürzung mit individuellen Mitsprachemöglichkeiten und Entscheidungsrechten. Die damit verbundene Flexibilität könnte dazu beitragen, heterogene Arbeitszeitwünsche – und unter Umständen auch unterschiedliche betriebliche Erfordernisse – stärker zu berücksichtigen. Wahlmöglichkeiten haben für viele Beschäftigte eine hohe Attraktivität, sofern sie tatsächlich ohne äußeren Druck zustande kommen.

9. Zusammenfassung und Fazit

Die hier für den öffentlichen Dienst analysierten Arbeitszeitdaten bestätigen in der Tendenz bereits bekannte Erkenntnisse über Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten (vgl. u. a. Sopp/Wagner 2017, Institut DGB-Index Gute Arbeit 2025, Kümmerling 2025).

Die ver.di-Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst ermöglicht durch das umfangreiche Frageprogramm bei hoher Fallzahl eine komplexe und differenzierte Analyse, die über bereits veröffentlichte Arbeitszeitdaten hinaus geht. Die feingliedrige Erfassung von Merkmalen der Branche, der Tätigkeit, der Qualifikation u. Ä. lässt es zu, die Arbeitsbedingungen auch für kleineren Beschäftigtengruppen, wie z. B. Musikschullehrkräfte, umfassend zu analysieren und dabei sowohl übergreifende Charakteristika als auch relevante Unterschiede herauszuarbeiten.

Erhoben wurden sowohl die tatsächlichen Arbeitszeiten, ihre Begründungszusammenhänge und Bewertung aus subjektiver Sicht der Beschäftigten als auch deren Arbeitszeitwünsche im Allgemeinen und die Wünsche an die Tarifverhandlungen der Gewerkschaft ver.di im Besonderen.

Die Ergebnisse zeigen sowohl branchen- und tätigkeitsübergreifende Trends in Bezug auf die Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche als auch Besonderheiten bei bestimmten Beschäftigtengruppen.

Was die Dauer der Arbeitszeiten betrifft, so sind die tatsächlichen Arbeitszeiten länger als die vertraglich vereinbarten, was überwiegend – aber nicht ausschließlich – durch betriebliche Gründe verursacht ist. Die Wunscharbeitszeiten sind hingegen deutlich kürzer und zum überwiegenden Teil durch das Interesse an mehr Zeitwohlstand begründet, d. h. die Beschäftigten wünschen sich mehr Zeit für sich und ihre Familie.

Wenn betriebliche Bedingungen oder Zwänge längere Arbeitszeiten erfordern, ist dies häufig mit entsprechend hohen Belastungen und Beanspruchungen und Wünschen nach (entlastenden) kürzeren Arbeitszeiten verbunden. Sofern sich längere Arbeitszeiten hingegen aufgrund dessen ergeben, dass die Beschäftigten Spaß an der Arbeit haben, geben sie häufig Wunscharbeitszeiten an, die vergleichsweise länger sind. Die Ergebnisse legen nahe, dass Personen mit starker Karriereorientierung häufiger davon ausgehen, dass längere Arbeitszeiten karriereförderlich sind.

Durch die tariflichen Regelungen im öffentlichen Dienst ist eine Art Arbeitszeitstandard definiert, der für die Vollzeitbeschäftigten normprägend ist – allerdings nur auf der Ebene der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Der Alltag der Beschäftigten wird durch die tatsächlichen Arbeitszeiten geprägt, die eine breite Streuung aufweisen. Nur elf Prozent der Be-

schäftigten haben eine Arbeitszeit, die in etwa dem durchschnittlichen Vollzeitstandard entspricht.

Die Arbeitszeitrealität ist geprägt durch einen hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Eine Arbeitszeit unterhalb des Vollzeitstandards wird aus ganz unterschiedlichen Gründen gewählt. Immer noch ist Fürsorgeverantwortung ein häufiger Grund für Teilzeitarbeit und immer noch zeigen sich dabei deutliche geschlechtsbezogene Unterschiede. Aber darüber hinaus gibt es weitere Gründe, die beide Geschlechter betreffen.

So ist Teilzeit für einen relevanten Teil der Beschäftigten ein Weg, sich vor (zu) hohen Belastungen zu schützen. Knapp 40 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sagen, ein Job in Vollzeit wäre für sie zu belastend. Hinzu kommt, dass in einigen Tätigkeitsbereichen gar keine Vollzeitstellen angeboten werden, d. h. Beschäftigte haben hier gar keine Wahlmöglichkeit zugunsten längerer Arbeitszeiten.

Ob und in welchem Ausmaß sich Teilzeitbeschäftigte durch steuerliche Begünstigungen zur Ausweitung der Arbeitszeit entscheiden würden, kann aufgrund der erhobenen Daten nicht ermittelt werden. Allerdings kann ein größerer Teil der erhobenen Gründe für Teilzeitarbeit durch Arbeitgeberprämien nicht eliminiert werden, weshalb Skepsis an den im Koalitionsvertrag fixierten Ideen berechtigt erscheint (vgl. dazu auch Stegmaier et al. 2025). Nur 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gaben an, lieber mehr Stunden oder in Vollzeit arbeiten zu wollen.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind bei allen Beschäftigtengruppen länger als die vertraglich vereinbarten. Die Prägekraft der tariflichen Vollzeithnorm ist begrenzt, sie wird durch verschiedene im betrieblichen Alltag wirkende Faktoren stark beeinflusst und teilweise beeinträchtigt, sodass die Heterogenität bei den tatsächlichen Arbeitszeiten höher ist als bei den vertraglichen. Dieser betriebliche Einfluss ist relativ unabhängig von den tariflichen oder einzelvertraglichen Regelungen.

Der tarifliche Vollzeitstandard hat eine wichtige regulierende Funktion als Orientierung für eine angestrebte bzw. konsensfähige Normalität. In der Praxis allerdings wirkt die vertragliche Arbeitszeit eher als Untergrenze, die definiert, wie viele Wochenstunden von den Beschäftigten mindestens zu leisten sind. Die vertraglichen Arbeitszeiten werden nur selten unterschritten.

Die in vielen Bereichen stark verbreitete Überstunden- und Mehrarbeit ergibt sich überwiegend aus betrieblichen Erfordernissen, während individuelle Gründe zwar ebenfalls wirksam, gleichwohl in Umfang und Reichweite weniger bedeutsam sind.

Längere tatsächliche Arbeitszeiten sind meist dadurch verursacht, dass externen Anforderungen zeitnah oder sogar zeitgenau entsprochen werden muss, d. h. die Arbeit nicht verschoben werden kann bzw. eine

Verschiebung mit unerwünschten Konsequenzen verbunden wäre. Dieser Effekt wird in vielen Fällen dadurch hervorgerufen und/oder verstärkt, dass offene Stellen existieren, d. h. eigentlich benötigtes Personal fehlt und dies durch das vorhandene Personal kompensiert werden muss.

Dies ist sehr häufig in den Bereichen Kita, Pflege, Fahrdienst, soziale Arbeit und in medizinisch-therapeutischen Tätigkeiten der Fall. Hinzu kommt, dass diese Beschäftigte zudem in belastenden Arbeitszeitformen und zu ungünstigen Arbeitszeitlagen arbeiten müssen. Ein größerer Teil dieser Beschäftigten arbeitet in (Wechsel-)Schicht und leistet Nacht- und Feiertagsarbeit.

In anderen Tätigkeiten – z. B. Wissenschaft und Verwaltung – sind es andere Faktoren, die zu längeren Arbeitszeiten und hohen Belastungen führen. Trotz unterschiedlicher Logiken der Arbeitsorganisation sind die Wirkungen ähnlich: Während bei nicht aufschiebbaren Arbeiten im Schichtbetrieb die Vertretung von Kolleg*innen erforderlich ist und dies zu Stress durch das Holen aus dem Frei führt, belastet in anderen Tätigkeiten gerade das Fehlen der Vertretung im Fall von Krankheit oder Urlaub, sodass die Arbeit liegenbleibt, sich auftürmt und nach Genesung bzw. nach der Rückkehr aus dem Urlaub zu einer hohen Arbeitsintensivierung führt.

Beide Typen von Problemlagen zeigen: Der Personal- und Fachkräftemangel ist allgegenwärtig und eine zentrale Ursache für hohe Beanspruchungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit – wie die Befragung zeigt – erheblichen Risiken für die Gesunderhaltung der Arbeitskräfte. Gerade weil die Beschäftigten sich mit ihrer Arbeit identifizieren und eigene professionelle Qualitätsansprüche an ihre Arbeit haben, engagieren sie sich mitunter über ein für sie gesundes Maß hinaus, z. B. durch den Verzicht auf Pausen.

Kritische Arbeitsbedingungen und lange Arbeitszeiten führen dabei zur (weiteren) Verschärfung des Personalmangels – sowohl durch hohe Krankheitsquoten und Ausfallzeiten als auch durch Verringerung des Arbeitsangebots. Für einen Teil der Betroffenen droht Erwerbsunfähigkeit bzw. ein notwendig vorfristiger Übergang in den Ruhestand.

Fachkräfte entscheiden sich unter diesen Bedingungen – sofern möglich – für eine Beschäftigung in Teilzeit oder sie planen den Ausstieg aus dem Erwerbsleben zum frühestmöglichen Zeitpunkt, d. h. noch vor Erreichen der Regelaltersgrenze. Offene Stellen können teilweise deshalb nicht oder nicht zeitnah besetzt werden, weil die Arbeits(zeit)bedingungen unattraktiv sind.

Das alleinige Setzen auf die Ausdehnung von Arbeitszeiten – wie derzeit in der politischen Debatte von diversen Akteuren angesichts des demografischen Wandels immer wieder als notwendig bzw. wünschenswert

vorgegeben – wird der Problemlage nicht gerecht und könnte eher sogar zu einer weiteren Verschärfung beitragen.

Die Befragungsergebnisse zu möglichen Arbeitgeberwechseln, einem vorzeitigen Übergang in den Ruhestand und zur Weiterempfehlung des Arbeitgebers zeigen: Will man die Arbeitsvolumina erhöhen, muss man Belastungen reduzieren und die Arbeitsbedingungen verbessern.

Schlüsselfaktoren dabei wären nicht nur eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, sondern darüber hinaus auch eine veränderte Arbeitsorganisation mit Einfluss der Beschäftigten auf die Planung und Durchführung ihrer Arbeit, ein respektvoller Umgang mit den Beschäftigten und eine entsprechende finanzielle und moralische Anerkennung der geleisteten Arbeit – insbesondere dann, wenn nur durch das besondere bzw. über das normale Maß hinausgehende Engagement der Beschäftigten das Fehlen von Personal kompensiert werden kann.

Arbeitszeitverkürzung ist für die Beschäftigten einerseits hoch attraktiv, um Zeitwohlstand zu gewinnen, andererseits aufgrund der Belastungen auch dringend erforderlich zum Schutz der Arbeitskraft und der Gesundheit. Auch wenn die Arbeitszeitwünsche relativ heterogen sind, weisen sie in Richtung von Arbeitszeiten im Bereich kurzer Vollzeit bzw. langer Teilzeit. Da trotz dieses allgemeinen Trends zu kürzeren Wunscharbeitszeiten die Arbeitszeitwünsche in Bezug auf Dauer, Lage und Verteilung nicht homogen sind, können flexible Systeme des Arbeitseinsatzes zu einem Ausgleich individueller Zeitinteressen im Rahmen einer funktionalen betrieblichen Arbeitsorganisation führen.

Ein Dilemma besteht darin, dass Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung kurzfristig zu einer weiteren Verschärfung des Personalproblems beitragen können. Insofern sind sie als alleinige Maßnahmen zur Lösung der bestehenden Probleme nicht ausreichend oder sogar gar nicht umsetzbar bzw. kontraproduktiv. Sollen bestehende Probleme gelöst und ihre weitere Verschärfung vermieden werden, bedarf es einer mittel- und langfristigen Strategie, in der die Verbesserung der Arbeits(zeit)bedingungen ein zentrales, aber keineswegs das einzige Thema ist.

Weitere Themen einer solchen Strategie müssten die Entgelte inklusive der Zuschläge für besondere Leistungen oder Belastungen, die Arbeitsorganisation, die Qualifizierung und Kompetenzerweiterung, die Prävention und nicht zuletzt die Etablierung einer partizipativen Betriebskultur sein. Dies sind Faktoren, die das Belastungsempfinden der Beschäftigten wesentlich beeinflussen.

Damit sich kürzere Arbeitszeiten ohne zusätzliche Belastungen und Qualitätseinschränkungen realisieren lassen, werden zwingend Effektivitäts- und Effizienzgewinne benötigt. Diese müssen sowohl konzeptionell erarbeitet und begründet als auch auf Rechtssicherheit geprüft und durch

Investitionen untersetzt werden, bevor sie umfassend genutzt und nachhaltig implementiert werden können.

Diese Lösungswege zu entwickeln ist keineswegs trivial und kann nur durch eine gründliche Diskussion mit allen Beteiligten erfolgreich organisiert werden. In einem ersten Schritt sollten unnötige Erschwernisse und ungenutzte Ressourcen in den Fokus genommen werden, bevor es um die Entwicklung langfristiger zukunftsfähiger Gestaltungskonzepte geht.

Die wichtigste Ressource sind die Beschäftigten selbst, deren professionelle Identität und deren Engagement. Der sorgsame Umgang mit dieser Ressource ist der Schlüssel für die Sicherung hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen. Zum Schutz dieser Ressource gehört es auch, die Beschäftigten über gesundheitliche Wirkungen von arbeitszeitbezogenen Belastungen aufzuklären und sie für die eigenverantwortliche Prävention zu sensibilisieren. Prävention und betriebliches Gesundheitsmanagement sind wichtige Tätigkeitsfelder, die in vielen Bereichen leider immer noch sehr formal gehandhabt und zu wenig in den Kontext der Arbeitsgestaltung gestellt werden.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Internetadressen wurden zuletzt am 3.7.2026 abgerufen.

- Backhaus, Nils / Nold, Johanna / Entgelmeier, Ines / Brenscheidt, Frank / Tisch, Anita (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
<https://doi.org/10.21934/baua:fokus20230807>
- CDU/CSU/SPD (2025): Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 21. Legislaturperiode. Berlin.
www.koalitionsvertrag2025.de
- DGB-Bundesvorstand (2025): Koalitionsvertrag 2025–2028 zwischen der CDU/CSU und SPD: Bewertung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Berlin.
www.dgb.de/fileadmin/download_center/Broschüren_und_Flyer/DGB_Broschuere_Koalitionsverhandlungen-2025.pdf
- Höpfner, Clemens (2024): Die 4-Tage-Woche – Ein Zukunftsmodell für die Arbeitswelt? Eine Einschätzung aus arbeitsrechtlicher Perspektive. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 73 (2), S. 125–135.
<https://doi.org/10.1515/zfwp-2024-2009>
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.) (2025): Wöchentliche Arbeitszeiten. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 5/2025. Berlin.
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++177acb18-72cb-11f0-8995-af12191e5b5d>
- Kümmerling, Angelika (2025): Individuell weniger, aber in der Summe mehr: Die Entwicklung der Erwerbsarbeitszeiten in Deutschland. IAQ-Report 10/2025. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ).
<https://doi.org/10.17185/dupublico/84484>
- Mayer-Ahuja, Nicole / Flassbeck, Heiner / Miller, Xenia (2025): Ist Deutschland bereit für die Vier-Tage-Woche? Arbeitszeitverkürzung steht kaum noch zur Debatte. Die Arbeitssoziologin Nicole Mayer-Ahuja und der Makroökonom Heiner Flassbeck diskutieren die Vier-Tage-Woche. In: Surplus. Das Wirtschaftsmagazin 2025 (4), S. 16–18.
www.surplusmagazin.de/vier-tage-woche-lohn-arbeit-flassbeck-mayer-ahuja/

- Sopp, Peter / Wagner, Alexandra (2017): Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. SOEPpapers 909/2017. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW).
www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.559807.de/diw_sp0909.pdf
- Statistisches Bundesamt (2026): Beschäftigte des öffentlichen Dienstes nach Geschlecht und der Art des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, Stichtag 30. Juni. Wiesbaden.
www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Tabellen/beschaeftigte-geschlecht.html
- Stegmaier, Jens / Weik, Jonas Aljoscha / Fitzenberger, Bernd / Weber, Enzo (2025): Mehr Anreize, mehr Flexibilität, mehr Arbeit? Wie Beschäftigte auf die Pläne der neuen Bundesregierung reagieren würden. In: IAB-Forum, 17.6.2025.
<https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20250617.01>
- Sutterer-Kipping, Amélie / Brandt, Laurens (2025): Wöchentliche Höchstarbeitszeit: Gefahr für Vereinbarkeit und Gesundheit. HBS Kommentar 5. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009136
- Tooze, Adam (2025): Keynes' Vision der Fünfzehn-Stunden-Woche. In: Surplus. Das Wirtschaftsmagazin 2025 (4), S. 4–7.
www.surplusmagazin.de/keynes-zeit-arbeit-politik-tooze/
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2024): Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst.
www.verdi.de/arbeitszeitbefragung-im-oeffentlichen-dienst

Anhang

Tabelle 21: Vertragliche, tatsächliche, gewünschte und optimale Wochenarbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)

Beschäftigtengruppe	N	Vertragliche WAZ		Tatsächliche WAZ		Gewünschte WAZ		Optimale WAZ	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Kita	12.107	34,5 h	5,90 h	37,1 h	6,40 h	29,8 h	5,77 h	27,2 h	6,13 h
Pflege	17.409	33,9 h	6,70 h	37,8 h	7,90 h	29,7 h	6,40 h	26,8 h	7,11 h
Verwaltung	41.870	36,8 h	5,31 h	39,7 h	6,07 h	32,4 h	5,45 h	29,3 h	6,24 h
gewerblich	20.777	38,1 h	3,77 h	40,6 h	4,85 h	33,8 h	4,69 h	30,6 h	6,35 h
Wissenschaft	4.277	35,1 h	6,98 h	39,6 h	7,94 h	32,3 h	6,08 h	29,0 h	6,57 h
IT	1.742	38,2 h	3,36 h	41,1 h	4,43 h	33,5 h	4,55 h	29,9 h	6,15 h
Fahrdienst	2.636	38,2 h	2,99 h	42,3 h	4,72 h	34,3 h	4,81 h	30,9 h	7,41 h
Sparkassen	8.707	35,5 h	6,22 h	38,3 h	6,86 h	31,9 h	6,09 h	28,3 h	6,75 h
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	3.679	34,0 h	6,69 h	37,1 h	7,95 h	30,0 h	6,26 h	27,1 h	6,58 h
soziale Arbeit (ohne Kita)	6.956	34,0 h	6,55 h	37,2 h	7,29 h	29,8 h	5,90 h	26,9 h	6,23 h
Musikschullehrkräfte	236	25,1 h	8,78 h	30,5 h	9,90 h	25,1 h	7,45 h	22,3 h	7,13 h
Bundesagentur für Arbeit	13.857	36,2 h	5,48 h	39,0 h	6,05 h	31,6 h	5,55 h	28,3 h	6,19 h
Sonstige	111.186	36,6 h	5,84 h	39,5 h	6,75 h	32,3 h	5,78 h	29,1 h	6,57 h
gesamt	245.439	36,3 h	5,81 h	39,3 h	6,64 h	32,0 h	5,79 h	28,8 h	6,58 h

Anmerkungen: N – gültige Antworten; WAZ – Wochenarbeitszeit, M – Mittelwert, SD – Standardabweichung; optimale Wochenarbeitszeit = wenn nicht auf Arbeitsentgelt bzw. Einkommen angewiesen

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Tabelle 22: Gründe für den Wunsch nach einer kürzeren tatsächlichen Arbeitszeit (nach Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	N	Mehr Zeit für die Familie	Mehr Freizeit	Gesund- heitliche Probleme	Arbeits- belastung verringern	Unbezahlte Mehrarbeit reduzieren	Sonstige Gründe
Kita	9.261	59 %	59 %	33 %	78 %	18 %	6 %
Pflege	12.759	59 %	66 %	36 %	76 %	22 %	5 %
Verwaltung	33.497	64 %	71 %	28 %	56 %	14 %	7 %
gewerblich	17.144	66 %	70 %	26 %	51 %	10 %	7 %
Wissenschaft	2.843	59 %	78 %	19 %	57 %	31 %	9 %
IT	1.483	65 %	79 %	26 %	56 %	14 %	8 %
Fahrdienst	2.344	66 %	64 %	33 %	74 %	16 %	5 %
Sparkassen	6.358	63 %	75 %	27 %	60 %	17 %	5 %
medizinisch- therapeutische Tätigkeiten	2.648	54 %	64 %	33 %	68 %	18 %	7 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	5.000	58 %	74 %	25 %	70 %	18 %	8 %
Musikschul- lehrkräfte	113	38 %	43 %	19 %	69 %	50 %	14 %
Bundesagen- tur für Arbeit	11.218	64 %	73 %	31 %	60 %	17 %	6 %
Sonstige	87.389	62 %	72 %	29 %	56 %	15 %	8 %
gesamt	192.057	62 %	71 %	29 %	59 %	15 %	7 %

Anmerkungen: N – Beschäftigte, die sich eine kürzere als ihre tatsächliche Arbeitszeit wünschen (Basis); Mehrfachantworten möglich
 Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Tabelle 23: Gründe für Teilzeitbeschäftigung (nach Beschäftigtengruppen)

Beschäftigten- gruppe	Mehr Zeit für die Familie	Mehr Freizeit	Gesund- heitliche Probleme	Vollzeit zu belastend	Nur Teilzeit- stellen	Andere Verpflich- tungen	Langer Arbeitsweg	Sonstige Gründe
Kita	56 %	38 %	26 %	51 %	8 %	42 %	4 %	10 %
Pflege	49 %	47 %	32 %	61 %	2 %	38 %	4 %	12 %
Verwaltung	46 %	37 %	23 %	34 %	7 %	51 %	9 %	11 %
gewerblich	42 %	37 %	24 %	31 %	12 %	44 %	9 %	14 %
Wissenschaft	29 %	33 %	11 %	25 %	49 %	29 %	8 %	16 %
IT	48 %	49 %	30 %	40 %	1 %	44 %	82 %	14 %
Fahrdienst	48 %	51 %	35 %	64 %	1 %	28 %	2 %	15 %
Sparkassen	49 %	39 %	23 %	34 %	4 %	51 %	6 %	12 %
medizinisch- therapeutische Tätigkeiten	42 %	41 %	25 %	46 %	7 %	39 %	9 %	15 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	42 %	50 %	18 %	47 %	18 %	35 %	6 %	17 %
Musik- schullehrkräfte	24 %	24 %	14 %	38 %	42 %	23 %	8 %	28 %
Bundesagentur für Arbeit	45 %	35 %	26 %	33 %	2 %	62 %	10 %	8 %
gesamt	47 %	40 %	25 %	43 %	9 %	45 %	7 %	12 %

Anmerkungen: Basis = Teilzeitbeschäftigte; Mehrfachantworten möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

Tabelle 24: Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und Einfluss auf die Arbeitsbedingungen (nach Beschäftigtengruppen)

Zufriedenheit mit der Arbeitszeit	unzufrieden				zufrieden			
Einfluss auf die Arbeitsbedingungen	sehr hoch	hoch	gering	gar nicht	sehr hoch	hoch	gering	gar nicht
Kita	4 %	21 %	44 %	31 %	7 %	29 %	42 %	22 %
Pflege	3 %	17 %	53 %	26 %	8 %	28 %	47 %	17 %
Verwaltung	15 %	43 %	32 %	10 %	25 %	51 %	20 %	4 %
gewerblich	15 %	37 %	32 %	16 %	24 %	47 %	22 %	7 %
Wissenschaft	43 %	45 %	11 %	1 %	54 %	42 %	4 %	0 %
IT	22 %	52 %	24 %	2 %	33 %	56 %	10 %	1 %
Fahrdienst	1 %	5 %	30 %	64 %	1 %	11 %	31 %	56 %
Sparkassen	8 %	37 %	44 %	11 %	19 %	50 %	27 %	4 %
medizinisch-therapeutische Tätigkeiten	5 %	21 %	46 %	28 %	12 %	35 %	38 %	15 %
soziale Arbeit (ohne Kita)	14 %	40 %	37 %	9 %	26 %	47 %	23 %	4 %
Musikschullehrkräfte	9 %	44 %	42 %	5 %	17 %	48 %	33 %	2 %
Bundesagentur für Arbeit	11 %	44 %	39 %	7 %	22 %	53 %	22 %	3 %
Sonstige	13 %	39 %	33 %	15 %	25 %	49 %	20 %	5 %
gesamt	11 %	35 %	37 %	17 %	23 %	47 %	23 %	7 %

Anmerkungen: unzufrieden = kritisch Unzufriedene, Unzufriedene mit Wechselwunsch, Unzufrieden-Resignierte und Resignierte;
 zufrieden = stabil und konstruktiv Zufriedene

Quelle: Arbeitszeitbefragung im öffentlichen Dienst, eigene Auswertung und Darstellung (vgl. ver.di 2024)

