

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/1775**

Datum: 07.07.2023

Stellungnahme der AOW Fachgruppe

Erstellt von: Dr. Anne Caspar, Universität Mannheim, Dr. Hanna Lisa Handke, Freie Universität Berlin, Jun.-Prof. Marcel Kern, Ruhr Universität Bochum, Prof. Sandra Ohly, Universität Kassel, Prof. Doris Fay, Universität Potsdam und Prof. Cornelia Niessen, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (korrespondierende Autorin)

Die Fraktion der FDP (Drucksache 20/707) beantragt mit Zustimmung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, die werktägliche Arbeitszeit auf bis zu 13 Stunden in § 7 ArbZG zu verlängern, wenn eine anschließende Mindestruhezeit von 11 Stunden und eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden sichergestellt wird. Die Fraktionen von CDU und Bündnis 90/Die Grünen (Drucksache 20/749) beantragen u.a., dass eine Voraussetzung für jede weitere Flexibilisierung die hinreichende Berücksichtigung grundlegender Aspekte des Arbeitsschutzes sowie vorhandener arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ist.

Eine Expert:innengruppe der DGP's Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie nimmt zu dem Antrag der FDP auf der Grundlage von wissenschaftlichen Untersuchungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, Erholung und Arbeitsgestaltung wie folgt Stellung.

Insgesamt gibt es bisher wenig belastbare Studien zu flexiblen Arbeitszeitmodellen, die auch (über-)lange Arbeitstage erfordern. Eine Zusammenfassung (Metaanalyse) verschiedener Studien zu flexiblen Arbeitszeiten, die Arbeitsbeginn und -ende, komprimierte Arbeitswochen, reduzierte Arbeitszeiten und die Möglichkeit, flexibel freie Tage zu nehmen, umfassen, zeigt einen kleinen

positiven Zusammengang mit Gesundheit (Shifrin & Michel, 2021), Arbeitgeberattraktivität, der Bindung an die Organisation sowie reduzierte Kündigungsabsichten (Onken-Menke et al., 2018). Wenige Studien weisen darauf hin, dass Beschäftigte zufriedener sind, wenn ihre Arbeitszeit in der Woche komprimiert wird (Stichwort 4 Tage Woche, Bolino et al., 2021). Die genannten tendenziell positiven Effekte fußen auf Flexibilisierungsansätzen, in denen die Entscheidung darüber, wann und wieviel gearbeitet wurde, in der Hand der Beschäftigten lag. In wie weit sich diese Effekte einstellen, wenn die Beschäftigten keine Kontrolle über konkreten Arbeitszeiten und -tage haben, ist fraglich und aus psychologischer Sicht unwahrscheinlich. Damit muss eine zukünftige Regelung die Flexibilität eindeutig in die Hände der Beschäftigten geben.

Eine lange tägliche Arbeitszeit kann sich negativ auf die Arbeitsleistung an diesem Tag auswirken. Zur Ausübung von Arbeitstätigkeiten müssen Mitarbeiter*innen Energie aufwenden (Meijman & Mulder, 1998), z.B. wenn komplexe Aufgaben konzentriert erledigt werden müssen. Dies hat negative Beanspruchungsreaktionen zur Folge: Empirisch ist zu beobachten, dass die Müdigkeit von Mitarbeiter*innen über den Arbeitstag hinweg zunimmt (Hülshager, 2016) und diese sich zunehmend weniger wach fühlen (Arnold & Sonntag, 2023). Die abnehmende Energie kann sich wiederum in beeinträchtigter Arbeitsleistung niederschlagen (Vahle-Hinz et al., 2021; s. auch Cette et al., 2011). Auch wenn Mitarbeiter*innen durch kompensatorische Anstrengungssteigerung Müdigkeit und nachlassende Konzentration teilweise ausgleichen können, ist bekannt, dass die Aufrechterhaltung der Leistung als zunehmend aversiv erlebt wird und mit weiteren negativen Beanspruchungsfolgen einhergeht (Hockey, 1997).

Umgekehrt wissen wir aus Tagebuchstudien, dass Menschen an Tagen, an denen sie gut erholt sind (d. h. ausreichend Zeit zur Regeneration beanspruchter Systeme am „Feierabend“ zuvor hatten), eine bessere Arbeitsleistung zeigen als an Tagen, an denen sie weniger gut erholt sind (Binnewies et al., 2009). Dies zeigt sich auch in Bezug auf die Leistung von Führungskräften ihren Mitarbeiter*innen gegenüber (Kim et al., 2023; Lanaj et al., 2023). Eine (über-)lange tägliche Arbeitszeit kann sich demzufolge auch negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von Mitarbeitenden auswirken, wenn keine ausreichende Erholung gewährleistet ist (Sonntag, 2018): Müdigkeit und Erschöpfung am Ende des Arbeitstages führen dazu, dass Mitarbeitende weniger Erholungsaktivitäten z. B. in Form von körperlicher Aktivität oder Hobbies nachgehen und erschwert die gedankliche Distanzierung und das Loslösen von der Arbeit (Sonntag et al., 2022 überblicksweise), obwohl diese nach hoher Beanspruchung wichtig wären (→ Erholungsparadoxon).

Das unzureichende gedankliche Abschalten am Abend kann wiederum die nächtliche Schlafqualität und das psychische Wohlbefinden am nächsten Morgen beeinträchtigen (Clinton et al., 2017). Damit kommt der Erholung in der arbeitsfreien Zeit eine zentrale Rolle für die langfristige Aufrechterhaltung des Wohlbefindens und der Gesundheit zu (Steed et al., 2021). Für eine komprimierte Arbeitswoche mit teilweise (über-)langen Arbeitstagen bedeuten diese Befunde, dass an den freien Tagen ausreichend Erholung stattfinden muss und an den Tagen mit vielen Arbeitsstunden genügend Pausen eingelegt werden sollten (Tucker, 2003). Pausen während des Arbeitstages können kurzfristige Ermüdungsreaktionen reduzieren und zu mehr Vitalität beitragen (Zacher et al., 2014). Dabei sollten Pausen nicht zu spät, sondern auch bereits in den früheren Phasen des Arbeitstages genommen werden, um Erholung zu ermöglichen (Hunter & Wu, 2016). Es könnte auch die Versuchung bestehen, die Pausen ausfallen zu lassen, um die Brutto-Dauer des Arbeitstags zu verkürzen oder die Arbeit schneller zu erledigen (Phan & Beck, 2023). So führt das subjektive Bedürfnis an Erholung scheinbar *nicht* dazu, dass Beschäftigte eine Pause einlegen (Bosch & Sonnentag, 2018).

Eine weitere „Nebenwirkung“ (über-)langer Arbeitstage ist, dass tägliche Anforderungen im Privatleben schwieriger zu bewältigen sind. Diverse Studien zeigen, dass komprimierte Arbeitswochen negative Effekte auf Haus- und Care-Arbeit haben, welche üblicherweise regelmäßig und täglich ausgeübt werden müssen. Diese Effekte sowie das damit einhergehende Stresserleben scheinen von Frauen noch stärker berichtet zu werden (für eine Übersicht, s. Tucker & Folkhard, 2012).

Insgesamt gibt es also Hinweise darauf, dass Beschäftigte die flexible Einteilung von Arbeitszeiten eher positiv wahrnehmen, gleichzeitig allerdings Leistung, Wohlbefinden und Gesundheit bei (über-)langen Arbeitstagen abnehmen können. Daher ist es zentral, dass bestimmte Randbedingungen beachtet werden, wenn die Tagesarbeitszeit ausgeweitet wird. Erstens sollte ausreichend Erholung an den arbeitsfreien Tagen stattfinden und darauf geachtet werden, dass diese nicht mit anderen Arbeiten (Stichwort Nebenbeschäftigung) gefüllt werden. Zweitens sollte darauf geachtet werden, dass Pausen besonders bei langen Arbeitstagen eingehalten werden, auch wenn sich dadurch die Zeit am Arbeitsort verlängert. Drittens erscheint es sinnvoll, Beschäftigte über die neuen Anforderungen, die durch die langen Arbeitstage entstehen, aufzuklären, wie beispielsweise über die Notwendigkeit von Erholung, Pausen und Umorganisation von privaten Pflichten.

Nach derzeitigem wissenschaftlichem Kenntnisstand erscheint uns eine Flexibilisierung der wöchentlichen Arbeitszeit unter Beachtung der gebotenen Ruhe- und Erholungszeiten sowohl während als auch nach der Arbeit grundsätzlich denkbar, da diese mit den Bedürfnissen einiger Beschäftigten in Deutschland korrespondiert. Gleichzeitig deuten wissenschaftliche Erkenntnisse darauf hin, dass überlange Arbeitszeiten mit Folgeeffekten verknüpft sein können, die wir noch nicht abschließend bewerten können. Letztendlich muss vor einer geplanten Ausweitung der Arbeitszeit geprüft werden, *ob der Arbeitsplatz und die Tätigkeit dafür geeignet* sind. Der Arbeitsplatz muss insofern geeignet sein, als dass sich nach einem 13h-Tag *zuzüglich* der gesetzlich vorgeschriebenen Pause *und* der Mindestruhezeit von 11h automatisch eine Verschiebung der nächsten Arbeitsschicht ergibt. Unerlässlich ist die Prüfung der Tätigkeit: Ziel einer solchen Prüfung ist zu gewährleisten, dass insbesondere bei hoher körperlicher und kognitiver Belastung auch bei längerem Arbeiten ein gefahren- und fehlerfreies Arbeiten möglich ist.

Referenzen

- Arnold, M., & Sonnentag, S. (2023). Time matters: The role of recovery for daily mood trajectories at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
<https://doi.org/10.1111/joop.12445>
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2009). Daily performance at work: Feeling recovered in the morning as a predictor of day-level job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 67–93. <https://doi.org/10.1002/job.541>
- Bolino, M. C., Kelemen, T. K., & Matthews, S. H. (2021). Working 9-to-5? A review of research on nonstandard work schedules. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 188-211. <https://doi.org/10.1002/job.2440>
- Bosch, C., & Sonnentag, S. (2018). Should I take a break? A daily reconstruction study on predicting micro-breaks at work. *International Journal of Stress Management*.
<https://doi.org/10.1037/str0000117>
- Cette, G., Chang, S., & Konte, M. (2011). The decreasing returns on working time: an empirical analysis on panel country data. *Applied Economics Letters*, 18(17), 1677-1682. <https://doi.org/10.1080/13504851.2011.558473>
- Clinton, M. E., Conway, N., & Sturges, J. (2017). “It’s tough hanging-up a call”: The relationships between calling and work hours, psychological detachment, sleep quality, and morning vigor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 28–39. <https://doi.org/10.1037/ocp0000025>
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1), 73–93. [https://doi.org/10.1016/S0301-0511\(96\)05223-4](https://doi.org/10.1016/S0301-0511(96)05223-4)
- Hülshager, U. R. (2016). From dawn till dusk: Shedding light on the recovery process by investigating daily change patterns in fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 101(6), 905–914. <https://doi.org/10.1037/apl0000104>

- Kim, S., Cho, S., & Chung, W. (2023). Benefits of leaders' pleasurable recovery activities on follower performance via emotional contagion. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/APL0001076>
- Lanaj, K., Gabriel, A. S., & Jennings, R. E. (2023). The importance of leader recovery for leader identity and behavior. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001092>
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry, & C. J. de (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology, Vol. 2: Work psychology (2nd ed.)* (pp. 5–33). Psychology Press/Erlbaum (UK) Taylor & Francis.
- Onken-Menke, G., Nüesch, S., & Kröll, C. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research, 11*, 239–277. <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6>
- Shifrin, N. V., & Michel, J. S. (2022). Flexible work arrangements and employee health: A meta-analytic review. *Work & Stress, 36*(1), 60–85.
DOI: 10.1080/02678373.2021.1936287
- Phan, V., & Beck, J. W. (2023). Why do people (not) take breaks? An investigation of individuals' reasons for taking and for not taking breaks at work. *Journal of Business and Psychology, 38*(2), 259–282. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09866-4>
- Sonnetag, S., Cheng, B. H., & Parker, S. L. (2022). Recovery from work: Advancing the field toward the future. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 9*, 33–60. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091355>
- Sonnetag, S. (2018). The recovery paradox: Portraying the complex interplay between job stressors, lack of recovery, and poor well-being. *Research in Organizational Behavior, 38*, 169–185. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2018.11.002>
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2021). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management, 47*(4), 867–897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>
- Tucker, P. (2003). The impact of rest breaks upon accident risk, fatigue and performance: a review. *Work & Stress, 17*(2), 123–137. <https://doi.org/10.1080/0267837031000155949>
- Tucker P., Folkard S. (2012). *Working time, health and safety: A research synthesis paper*. Geneva, Switzerland: International Labour Office.
https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm
- Vahle-Hinz, T., de Bloom, J., Syrek, C., & Kühnel, J. (2021). Putting the episodic process model to the test: Explaining intraindividual fluctuations in job performance across the working day. *Journal of Business and Psychology, 36*(1), 71–84. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09672-5>
- Zacher, H., Brailsford, H. A., & Parker, S. L. (2014). Micro-breaks matter: A diary study on the effects of energy management strategies on occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 287–297. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.005>

Mit freundlichen Grüßen

E. Nimm