



Machen kürzere Arbeitszeiten glücklich?

Ein Interview mit Lina Späthe; 14.02.2023

Lina Späthe hat bei uns vom 01.11.2022 bis zum 14.02.2023 ein Pflichtpraktikum im Rahmen ihres Psychologiestudiums (Bachelor of Science) absolviert. Neben den Einblicken in unsere Beratungstätigkeit und der Mitarbeit in verschiedenen Projekten hat sie eine auch für uns interessante Fragestellung bearbeitet: Gibt es einen Zusammenhang zwischen der vertraglichen Arbeitszeitdauer und dem selbst empfundenen Glück bzw. der Lebenszufriedenheit? Hierzu hat sie sich in der wissenschaftlichen Literatur umgesehen.



Jan: Lina, du hast dich im Rahmen deines Praktikums mit der Frage beschäftigt, ob es zwischen der Länge der vertraglichen Arbeitszeit und der Lebenszufriedenheit einen Zusammenhang gibt. Gibt es den?

Lina: Aus der Anzahl der Studien und der Validität der dafür verwendeten Daten lässt sich eine Tendenz feststellen. Ich fand durchaus Studien, die einen positiven Zusammenhang zwischen längerer vertraglicher Arbeitszeit und höherer Lebenszufriedenheit ermittelt haben. Allerdings berichteten viermal so viele Studien über eine negative Korrelation zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der Lebenszufriedenheit bzw. der mentalen Gesundheit. Somit kann man sagen, dass die Tendenz der empirischen Evidenzen dafür spricht, dass eine geringere vertragliche Arbeitszeit eine höhere Lebenszufriedenheit begünstigt.

Jan: Du sprichst von einer „Tendenz“, weil es mehr Studien gibt, die ergeben haben, dass kürzere vertragliche Arbeitszeiten zufriedener machen als längere Arbeitszeiten. Wie hoch ist denn deren Anteil im Vergleich zu Studien, bei denen sich keine klaren Zusammenhänge in die eine oder andere Richtung gezeigt haben?

Lina: Es gibt mehr Studien, die keinen klaren oder statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der vertraglichen Arbeitszeit und der



Lebenszufriedenheit aufzeigen konnten, als es Studien gibt, die für eine positive Korrelation sprechen. Allerdings überwiegt die Anzahl der gefundenen Studien, in denen sich ein negativer Zusammenhang der beiden Variablen zeigte.

Betrachtet man hingegen die Anzahl der in diesen Studien jeweils Befragten, so kommen die Studien, die für keine bestimmte Richtung eines Zusammenhangs sprechen, auf den höchsten Anteil an Befragungsteilnehmern. Es folgen die Studien, die besagen, dass eine kürzere vertragliche Arbeitszeit glücklicher mache. Das Schlusslicht bilden auch hier die Studien, die die dafür sprechen, dass eine längere Arbeitszeit glücklicher mache.



Jan: Ließe sich denn auf Basis dieser Studienergebnisse sagen, bei welchen Menschen oder bei welchen Konstellationen kürzere Arbeitszeitdauern eher glücklich machen – und bei welchen eher nicht?

Lina: Vollständig gesicherte Aussagen können dazu auf Basis der vorliegenden Studien nicht getroffen werden. Ein interessantes Ergebnis in einer Studie¹ war, dass Frauen, deren Männer eine niedrigere vertragliche Arbeitszeit haben, eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit aufweisen – und dass sich umgekehrt die Lebenszufriedenheit von Männern erhöht, wenn ihre Partnerinnen eine längere vertragliche Arbeitszeit haben.

Jan: Frauen haben offenbar ihre Männer gerne länger bei sich, während deren Männer die Freizeit lieber ohne ihre Frauen genießen?

Lina: Voreilige Schlüsse wie diese sollten besonders in der Wissenschaft vermieden werden. Aus empirischen Fakten – bzw. in diesem Fall aus gefundenen Korrelationen – eine feste Ursache-Wirkung-Beziehung ziehen zu wollen, führt zu falschen und vorschnellen Urteilen. Allerdings wäre das sicherlich

¹ Shao, Q. (2022). Exploring the promoting effect of working time reduction on life satisfaction using Germany as a case study. Humanities and Social Sciences Communications, 9(1), 1-8.



eine mögliche Interpretation, die man in einer Diskussion zu diesem Thema in Betracht ziehen könnte.

Wenn wir bereits spekulieren wollen, könnte man auch vermuten, dass sich aus diesen Daten vielleicht der Wunsch nach einer Umkehrung der gesellschaftlich geprägten Geschlechterrollen herauslesen lässt. Das Spektrum zur Interpretation ist hier sehr breit und durchaus ein interessanter Teil dieser Forschungsthematik, von dem ich mir wünsche, dass er in Zukunft noch eine größere Beachtung erhält. Die Frage nach dem Warum ist immer die Interessanteste.

Jan: Kann man sagen, dass es Menschen gibt, die lieber länger als kürzer arbeiten sollten, damit sie zufriedener sind?

Lina: Ich würde das Wort „sollten“ ungern verwenden. Um Empfehlungen auszusprechen, ist der Zusammenhang zu wenig erforscht. Außerdem sollte man mit einer Generalisierung bei sozialwissenschaftlichen Forschungsergebnissen immer vorsichtig sein.

Hierzu nur mal ein Beispiel: Eine Studie² nutzte niederländische Panel-Daten³ aus 18 jährlichen Befragungswellen und fand heraus, dass eine längere vertragliche Arbeitszeit einen signifikant positiven Effekt auf das empfundene Glück von Männern hatte, jedoch keinerlei signifikante Effekte auf das von Frauen. Jedoch fand eine andere Studie derselben Autoren⁴, die auf beinahe dieselben Daten zurückgriff, sechs Jahre später, dass die Lebenszufriedenheit von Männern sinkt, je länger andere Männer in ihrem Umfeld arbeiten, sich jedoch ihre eigene Arbeitszeit erhöht, je höher die der Männer in ihrem Umfeld ist. Daraus ließe sich „kurzschließen“, dass Männer mit Altersgenossen, die eine hohe vertragliche Arbeitszeit haben, ebenfalls länger arbeiten und dabei aufgrund der Arbeitszeit ihres Umfeldes unglücklicher werden, was in einem starken Kontrast zu der ersten Studie steht.

² Collewet, M., & de Koning, J. (2011). Working time and happiness in Dutch panel data. In EALE Conference.

³ regelmäßige Befragung niederländischer Haushalte zu ihrer Lebenssituation

⁴ Collewet, M., de Grip, A., & de Koning, J. (2017). Conspicuous work: Peer working time, labour supply, and happiness. *Journal of behavioral and experimental economics*, 68, 79-90.



Eine andere Studie⁵ aus dem Jahr 2011 wiederum schlussfolgert aus ihren Ergebnissen, dass US-Amerikaner glücklicher sind, wenn sie mehr arbeiten, während Europäer glücklicher sind, wenn sie weniger arbeiten.

Es lässt sich also festhalten, dass die Daten insgesamt noch sehr undurchsichtig und nicht eindeutig interpretierbar sind.

Jan: Wie würdest du die Qualität der Studien beurteilen? Es handelt sich ja, wenn ich dich richtig verstanden habe, ausschließlich um Befragungen.

Lina: Das ist richtig. Im Großteil der Studien wurden großflächige und bereichsübergreifende Umfragen durchgeführt, aus denen dann die Daten extrahiert wurden, die für die jeweilige Studie von Belang waren. Ein Beispiel hierfür sind die niederländischen Panel-Daten, die ich bereits genannt habe. Hier werden regelmäßig niederländische Haushalte über viele verschiedene Aspekte ihres Lebens befragt. Die Arbeitszeit oder die aktuelle empfundene mentale Gesundheit oder Lebenszufriedenheit ist davon neben Finanzfragen und Ähnlichem nur ein kleiner Teil. Entsprechend groß ist damit das Risiko, bei „Schrotschuss-Suchen“ nach signifikanten Ergebnissen Zufallsbefunde zu produzieren.

Jan: Gibt es eine oder auch mehrere Studien, die du hinsichtlich ihrer Qualität für besonders gut hältst? Und wenn ja, warum?

Lina: Ich denke, mein Favorit ist eine Studie⁶ aus dem Jahr 2018 aus England. Es wurde darin untersucht, welche minimale vertragliche Arbeitszeit gegenüber der Arbeitslosigkeit eine Verbesserung in der mentalen Gesundheit und der Lebenszufriedenheit aufzeigt – und bei welcher vertraglichen Arbeitszeit diese Faktoren optimiert sind. Diese Studie konnte zeigen, dass es Unterschiede diesbezüglich zwischen Frauen und Männern gibt und dass keines der Extrema (übermäßig viel arbeiten einerseits oder gar nicht arbeiten andererseits) wirklich gut für die Lebenszufriedenheit und die mentale Gesundheit sind. Wie lang die optimale Arbeitszeitdauer ist, konnte allerdings nicht abschließend festgestellt werden.

Besonders gut gefällt mir an dieser Studie, dass die externen Variablen, die neben der vertraglichen Arbeitszeit einen erheblichen Einfluss auf die

⁵ Okulicz-Kozaryn, A. Europeans Work to Live and Americans Live to Work (Who is Happy to Work More: Americans or Europeans?). *J Happiness Stud* 12, 225–243 (2011).
<https://doi.org/10.1007/s10902-010-9188-8>

⁶ Kamerāde D, Wang S, Burchell B, Balderson SU, Coutts A. A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? *Soc Sci Med*. 2019 Nov;241:112353. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.06.006. Epub 2019 Jun 18. PMID: 31227212.



untersuchten Variablen Lebenszufriedenheit und mentale Gesundheit haben können (wie beispielsweise das Alter, Vorhandensein und Anzahl von Kindern, Krankheiten oder das Haushaltseinkommen, um nur einige zu nennen) kontrolliert wurden. Darüber hinaus war die Zahl der Befragten im Vergleich zu allen anderen Studien mit 19.555 Personen überdurchschnittlich hoch. Außerdem ist mir positiv aufgefallen, dass der Fragestellung sehr neutral gegenübergetreten wurde, sodass man für jedes mögliche Ergebnis offen war.

In anderen vergleichbaren Studien war meist bereits früh herauszulesen, dass ein bestimmtes Ergebnis präferiert werden würde oder dass bei der Auswertung die Ergebnisse viel stärker beleuchtet wurden, die zu der vorherigen Erwartungshaltung passten.

Jan: Kannst du das an konkreten Beispielen aufzeigen?

Lina: Nehmen wir beispielsweise eine Studie⁷, die einen negativ signifikanten Zusammenhang von vertraglicher Arbeitszeit und Lebenszufriedenheit fand. Deren Autoren gehen besonders in der Zusammenfassung und auch in der Einleitung mit vielen Belegen aus vorherigen Studien auf einen negativen Zusammenhang ein, erwähnen einen möglichen positiven Zusammenhang mit sehr viel weniger Belegen jedoch nur am Rande.

In einer anderen Studie⁸ wurde von „most favorable effects“ gesprochen, was meist ein unterschwelliger Hinweis auf p-hacking, also der wilden Suche nach statistisch signifikanten Ergebnissen, ist. Ich möchte allerdings betonen, dass keine dieser Studien grundsätzlich methodisch schlecht ist und für eine umfassendere Bewertung selbstverständlich sehr viel mehr Faktoren beachtet werden müssten.

Jan: Könntest du den Forscherinnen und Forschern einen Tipp geben, wie sie künftig besser an diese Fragestellung herangehen sollten?

Lina: Für zukünftige Untersuchungen hätte ich einige Wünsche. Vor allem sollte man sich stärker mit der Fragestellung befassen, ob es eine „optimale“ vertragliche Arbeitszeit gibt, bei der die Lebenszufriedenheit und mentale

⁷ Shao, Q. Does less working time improve life satisfaction? Evidence from European Social Survey. *Health Econ Rev* 12, 50 (2022). <https://doi.org/10.1186/s13561-022-00396-6>

⁸ Costa G, Sartori S, Akerstedt T. Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiol Int*. 2006;23(6):1125-37. doi: 10.1080/07420520601087491. PMID: 17190700.



Gesundheit am höchsten sind. So wurde in einigen Studien⁹¹⁰ ein umgekehrt parabelförmiger Zusammenhang gefunden, der zeigt, dass die Lebenszufriedenheit bis zu einem bestimmten Niveau positiv mit der vertraglichen Arbeitszeit korreliert und sich dieser Zusammenhang ab einem bestimmten Arbeitszeitvolumen umkehrt. Wie die bereits erwähnten anderen Studien aufzeigten, wäre es sinnvoll, hier geschlechts- und eventuell sogar kulturspezifische Untersuchungen anzustellen.

Auf jeden Fall lässt sich festhalten, dass es auf diesem Gebiet noch einen hohen Bedarf an weiterer Forschung und an spezifischeren Fragestellungen gibt. Der heutige Stand zeigt meiner Meinung nach erst einen Beginn, Licht in diese komplexe Thematik zu bringen.

Jan: Was würdest du jemandem, der mit seiner Arbeit unzufrieden ist, konkret raten? Sollte er als erstes über eine Verkürzung – oder vielleicht ja auch eine Verlängerung – seiner Arbeitszeit nachdenken?

Lina: Wer mit seiner Arbeit unzufrieden ist, sollte sich zuerst mit dem Grund dafür auseinandersetzen und nicht blind versuchen, die Umstände zu optimieren. Bei der vertraglichen Arbeitszeit handelt es sich um einen Faktor, der Einfluss auf die Lebenszufriedenheit und die Zufriedenheit mit dem Beruf haben kann. Allerdings hängt diese von sehr viel mehr Faktoren ab – wie beispielsweise dem Arbeitsumfeld, der Tätigkeit an sich, den Kolleginnen und Kollegen, den finanziellen Gegebenheiten, um nur ein paar von vielen, oft eng verbundenen Einflussfaktoren zu nennen. Sollte man dabei feststellen, dass die Unzufriedenheit tatsächlich an die vertragliche Arbeitszeit gekoppelt ist, gilt es herauszufinden, welchen Hintergrund dies hat (beispielsweise zu wenig Zeit für die Familie oder auch das Gefühl, auf Arbeit zu wenig zu schaffen) und die Arbeitszeit daran gebunden zu variieren.

Jan: Was sollte jemand tun, der merkt, dass er nach einer Änderung seiner vertraglichen Arbeitszeitdauer nicht zufriedener geworden ist?

Lina: Auch hier würde ich an die individuelle Lösung appellieren. Eine mit Studien belegte Tendenz ist niemals eine Garantie, dass auch bei einem selbst das selbe Ergebnis aus einer Veränderung resultiert. Es gibt nämlich, wie schon kurz skizziert, durchaus auch mehrere Studien, die keine bzw. gegenläufige

⁹ Rätzel, S. (2009). Revisiting the neoclassical theory of labour supply: Disutility of labour, working hours, and happiness. Working Paper Series

¹⁰ Kamerāde D, Wang S, Burchell B, Balderson SU, Coutts A. A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? Soc Sci Med. 2019 Nov;241:112353. doi: 10.1016/j.socscimed.2019.06.006. Epub 2019 Jun 18. PMID: 31227212.



oder uneindeutige Effekte zu dem Zusammenhang von vertraglicher Arbeitszeit und Lebenszufriedenheit aufzeigen. Folglich ist es in jedem Fall sinnvoll, zu analysieren, aus welchem Grund man ggf. unzufrieden ist oder das Bedürfnis verspürt, seine Lebenszufriedenheit steigern zu wollen. An diesen Punkten sollte man dann ansetzen, um spürbare Verbesserungen zu erzielen.

Jan: Vielen Dank für deine Zeit und die aufschlussreichen Erkenntnisse.