



BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017

baua: Bericht

Forschung
Projekt F 2398

N. Backhaus
A. Tisch
A. M. Wöhrmann

BAuA-Arbeitszeitbefragung:
Vergleich 2015–2017

1. Auflage 2018
Dortmund/Berlin/Dresden

Diese Veröffentlichung beruht auf den Ergebnissen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 und 2017. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autor(inn)en.

Bitte zitieren als: BAuA (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Autor(inn)en: Dr. Nils Backhaus
Dr. Anita Tisch
Dr. Anne Marit Wöhrmann
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: matlen/photocase

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin: Nöldnerstr. 40–42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden: Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Die Inhalte der Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

ISBN 978-3-88261-247-9 (Print)

doi:10.21934/baua:bericht20180718 (online)

www.baua.de/dok/8752798



Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	5
Abstract	6
1 Einleitung	7
1.1 Trends und Entwicklungen von Arbeitszeiten	8
1.2 Treiber der Entwicklung von Arbeitszeiten	10
2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht	13
2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung	13
2.2 Stichproben und Beschreibung der zwei Befragungswellen	16
2.3 Auswertungsstrategie	20
3 Ergebnisse	23
3.1 Länge der Arbeitszeit	23
3.1.1 Vereinbarte Arbeitszeit	23
3.1.2 Tatsächliche Arbeitszeit	27
3.1.3 Exkurs: Beschäftigte ohne vereinbarte Arbeitszeit	32
3.1.4 Überstunden	32
3.1.5 Exkurs: Minusstunden	37
3.1.6 Fazit zur Länge der Arbeitszeit	37
3.2 Lage der Arbeitszeit	38
3.2.1 Wochenendarbeit	38
3.2.2 Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr	41
3.2.3 Fazit zur Lage der Arbeitszeit	44
3.3 Flexibilität der Arbeitszeit	45
3.3.1 Flexibilitätsmöglichkeiten	45
3.3.2 Flexibilitätsanforderungen	49
3.3.3 Fazit zur Flexibilität der Arbeitszeit	56
4 Zusammenfassung und Ausblick	57
4.1.1 Ergebnisse im Überblick	57
4.1.2 Fazit zu den Ergebnissen	58
4.1.3 Ausblick	60
5 Literaturverzeichnis	63
Abbildungsverzeichnis	71
Tabellenverzeichnis	72
Anhang A: Repräsentativität der Daten	73
Anhang B: Tabellen	76

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017

Kurzreferat

In den letzten Jahren haben Digitalisierung, Globalisierung und die Pluralisierung individueller und kultureller Werte einen Wandel in der Arbeitswelt angestoßen, der auch die Arbeitszeit bzw. deren Regulation und Gestaltung herausfordert. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), eine Ressortforschungseinrichtung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), hat daher das Projekt Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland initiiert. Im Jahr 2016 erschien der umfangreiche Arbeitszeitreport, der einen Überblick über die Verbreitung und Verteilung verschiedener Arbeitszeitformen in Deutschland gibt (BAuA, 2016). Die Datenbasis bildet eine repräsentative Befragung von ca. 20 000 Erwerbstätigen in Deutschland, die mindestens 10 Stunden pro Woche in ihrer Haupterwerbstätigkeit tätig waren. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist als wiederholte Befragung (Panelstudie) angelegt. Im Jahr 2017 wurden daher erneut knapp 10 000 Beschäftigte befragt, darunter ca. 6 500 Teilnehmer der ersten Welle und mehr als 3 000 neue Befragte. Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der aktuellen Befragung zusammen und geht dabei auch auf Veränderungen gegenüber 2015 ein.

Der Fokus des Berichts liegt auf den Arbeitszeitlängen und -lagen sowie Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen. Bei der Arbeitszeitlänge werden die vertraglich vereinbarte und die tatsächliche Arbeitszeit betrachtet. Zudem werden die Überstunden und in einem Exkurs auch die Minusstunden aufgeschlüsselt. Im Rahmen der Lage von Arbeitszeit werden Wochenendarbeit und Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr untersucht, hierzu zählen sowohl versetzte Arbeitszeiten als auch Schichtarbeit mit und ohne Nachtanteile bzw. Dauernachtarbeit. Hinsichtlich der Arbeitszeitflexibilisierung werden Flexibilitätsmöglichkeiten der Beschäftigten (z. B. Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsbeginn und -ende) den Flexibilitätsanforderungen (z. B. ständige Erreichbarkeit) gegenübergestellt. Die Verbreitung der verschiedenen Aspekte der Arbeitszeit wird für unterschiedliche Beschäftigtengruppen vergleichend dargestellt. Dabei werden in erster Linie soziodemografische Merkmale (z. B. Geschlecht), die Wirtschaftsbereiche und Berufe, Betriebsgrößen und der Vergleich zwischen Führungskräften und Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion berücksichtigt.

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Arbeitszeitlängen und -lagen seit 2015 kaum verändert haben. Auch die Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen sind überwiegend stabil geblieben. Allerdings deuten sich Veränderungen zwischen unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten an, die es zukünftig näher zu beobachten gilt.

Schlagwörter:

Arbeitszeit, Länge der Arbeitszeit, Lage der Arbeitszeit, Flexibilität

BAuA Working Time Survey: Comparison 2015–2017

Abstract

Digitization, globalization, and the pluralization of individual and cultural values have triggered a change of the world of work, which also challenges the regulation of working hours and the arrangement of working time schedules. Hence, the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), a research institution of the Federal Ministry of Labor and Social Affairs (BMAS), has initiated the project “Working Time Reporting for Germany”. In 2016, the first Working Time Report was published providing an overview of the distribution of working time in Germany (BAuA, 2016). The report is based on a representative survey with a sample of about 20 000 employees in Germany who worked at least 10 hours per week in their main job. The BAuA working time survey is designed as a panel study. In 2017, almost 10 000 people were surveyed, including around 6 500 participants of the first wave and more than 3 000 new respondents (“refreshers”). This report presents findings of the current survey and emphasizes changes and developments since 2015.

In parallel to the BAuA Working Time Report 2016, it focuses on the duration and location of working times as well as flexible working time arrangements. Working time duration considers the contractually agreed and actual working time. In addition, overtime and negative working hours are reported. Location of working times includes weekend work and working hours outside 7 am and 7 pm, i.e. shifted working hours as well as shift work with and without night work (respectively permanent night work). With regard to flexible working time arrangements, opportunities (e.g. employees’ opportunity to determine beginning and end of work) are opposed to flexibility requirements (e.g. permanent availability). The dissemination of these different aspects of working time is compared for different groups of employees. Socio-demographic characteristics (e.g. gender), economic sectors and professions, the size of the company, and the comparison between managers and employees without executive functions are considered.

Overall, it can be seen that working time durations, location, and flexibility are comparably stable since 2015. However, the analysis also hints at some specific groups of employees, who are affected by slight changes.

Key words:

Working time, flexible working time arrangements, working time duration, working time location

1 Einleitung

Im Jahr 2018 feiert der Achtstundentag sein 100-jähriges Bestehen¹, dennoch ist die Debatte um Arbeitszeit aktueller denn je. Große wirtschaftliche bzw. gesellschaftliche Veränderungen, sogenannte „Megatrends“, fordern klassische Gestaltungsmuster der Arbeitszeit, wie den Achtstundentag oder die Fünftagewoche, heraus (vgl. Beermann et al., 2017). Eine globalisierte Wirtschaft führt dazu, dass Unternehmen und Kunden weltweit Services und Produkte „24/7“² anbieten bzw. nachfragen. An vielen Stellen wird daher auch ein Arbeiten „rund um die Uhr“ gefordert, um diesen Ansprüchen gerecht zu werden. Der Datenaustausch wird dabei durch neue digitale Geschäftsmodelle bzw. Kommunikationswege immer schneller und einfacher, räumliche und zeitliche Grenzen werden zusehends aufgelöst. Die Digitalisierung trägt aber auch zu einer zunehmenden Tertiarisierung der Arbeitswelt („Everything as a Service“) und einer Zunahme von Wissensarbeit bei. In der verbleibenden Produktionsarbeit gewinnt die Vernetzung und Automatisierung von Maschinen an Bedeutung und führt zu einer Verschmelzung physischer und digitaler Arbeitsumgebungen in cyberphysischen Systemen (Industrie 4.0).

Auf der anderen Seite wird häufig auch über einen Wertewandel der Gesellschaft diskutiert. Zwar haben sichere Arbeitsplätze und leistungsgerechte Entlohnung nach wie vor einen hohen Stellenwert bei den Beschäftigten, zusehends wächst aber auch die Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Mitbestimmung, Einfluss, Selbstverwirklichung und Verantwortung bei der Arbeit (Jürgens, Hoffmann & Schildmann, 2017; Mikfeld, 2017; Nübling et al., 2015). Insbesondere die Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit privaten Belangen, wie der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen, ist ein wichtiges Thema im gesellschaftlichen und politischen Diskurs geworden (Allmendinger & Haarbrücker, 2017).

Die genannten Veränderungen wirken sich darauf aus, wie wir jetzt und vor allem zukünftig arbeiten werden. Der Gestaltung von Arbeitszeit kommt dabei eine herausragende Bedeutung zu. Wie lange und zu welcher Zeit gearbeitet wird, spiegelt immer auch die gesellschaftlichen Werte im Hinblick auf Arbeit wider (Wagner, 1992). Als Kerndimension der Erwerbsarbeit und wichtiges Arbeitsschutzthema ist in den letzten Jahren eine fortwährende Debatte entstanden, wie die Arbeitszeitgestaltung auf die Veränderungen von Wirtschaft und Gesellschaft reagieren soll (Schröder, 2017). Der Flexibilisierung von Arbeitszeit kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Dies kann zum einen mit individuellen veränderten Erwartungen und Bedürfnissen der Beschäftigten begründet werden, andererseits mit erhöhten betrieblichen Anforderungen an eine flexible Arbeitszeitgestaltung (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017; Beermann et al., 2017; Piele & Piele, 2018).

¹ vgl. BAuA-Faktenblatt (Brauner & Wöhrmann, 2018), online verfügbar unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/100-Jahre-Achtstundentag.html>

² Die aus dem anglo-amerikanischen stammende Abkürzung 24/7 steht für eine Verfügbarkeit von Dienstleistungen von „24 Stunden an 7 Tagen pro Woche“, d.h. effektiv rund um die Uhr.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Arbeitszeit als wichtigen Arbeitsschutzaspekt zu beobachten und hat hierzu das Projekt „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ initiiert. Um ein Abbild der Arbeitszeiten und ihrer Gestaltung geben zu können, wurde bereits 2015 die erste Welle der Arbeitszeitbefragung erhoben. Hierzu wurden mehr als 20 000 Erwerbstätige aus Deutschland telefonisch interviewt (BAuA, 2016). Insbesondere im Hinblick auf die bereits beschriebenen Einflüsse und der sich daraus ergebenden dynamischen Veränderungen der Lebens- und Arbeitswelt ist eine langfristige Beobachtung der Arbeitszeit in Deutschland unerlässlich. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2017 eine erneute Befragung durchgeführt.

Der vorliegende Bericht liefert nicht nur eine Aktualisierung der Datenlage für die zweite Erhebungswelle, sondern nimmt auch einen Vergleich zum ersten Erhebungszeitpunkt vor. Um die Veränderungen sinnvoll einbetten zu können, werden zunächst Trends und Treiber der Entwicklung von Arbeitszeiten skizziert. Diese ermöglichen eine inhaltliche Einordnung der Ergebnisse des Berichts und die Anknüpfung der Daten an bisherige Befunde.

1.1 Trends und Entwicklungen von Arbeitszeiten

Seit der Industrialisierung steht die konkrete Gestaltung von Arbeitszeit immer wieder im Fokus öffentlicher Debatten und wandelt sich im Spiegel gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Veränderungen (Altreiter, Astleithner & Flecker, 2016; Beermann et al., 2017). Prominente Beispiele sind die Aushandlung des Achtstundentages, Arbeitszeitverlängerungen in Kriegs- und Arbeitszeitverkürzungen in Krisenzeiten sowie die Einführung der 40-Stunden-Woche (Brauner & Wöhrmann, 2018; Schneider, 1984). Im Durchschnitt haben die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten in Westdeutschland von der Nachkriegszeit bis zur Wiedervereinigung deutlich abgenommen und liegen seit der Jahrtausendwende bei etwa 34 Stunden pro Woche (Analysen auf Basis von Daten des sozioökonomischen Panels, vgl. Sopp & Wagner, 2017, S. 40; Analysen des Mikrozensus bzw. der Arbeitskräfteerhebung, Statistisches Bundesamt, 2017, S. 22). Ein Grund hierfür ist die Zunahme der Erwerbstätigkeit bei Frauen, die häufiger als Männer in Teilzeit tätig sind (Wanger, 2015). Für einzelne Beschäftigtengruppen lassen sich seit der Jahrtausendwende vermehrt aber auch wieder Arbeitszeitverlängerungen feststellen (Bispinck, 2014). Außerdem hat die Vielfalt der Arbeitszeiten in den letzten Jahren stark zugenommen, was ebenfalls auf ein zunehmend diverses Arbeitskräfteangebot und den Anstieg von Teilzeitarbeit sowie die dort vereinbarten kurzen Arbeitszeiten zurückzuführen ist (Sopp & Wagner, 2016, 2017).

Die Realität der tatsächlichen Arbeitszeit weicht häufig von den vereinbarten Arbeitszeiten ab. Die Abnahme beim vertraglich vereinbarten Rahmen der Arbeitszeit schlägt sich auch in den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der Beschäftigten nieder. Im europäischen Vergleich arbeiten Beschäftigte in Deutschland durchschnittlich mit am kürzesten (Eurofound, 2017). Dies ist in erster Linie auf das in Deutschland weit verbreitete modernisierte männliche Ernährermodell zurückzuführen, in welchem Männer durch Vollzeiterwerbstätigkeit die Versorgung der Familien sicherstellen, während Frauen die Rolle der in Teilzeit Zuverdienenden einnehmen (Oschmiansky, Kühl &

Obermeier, 2014). Dementsprechend hoch ist die Quote der Teilzeitbeschäftigten, die je nach Definition von Teilzeitarbeit derzeit bei bis zu 28 % liegt (vgl. z. B. Mikrozensus, eigene Berechnungen). Durch die Zunahme der Teilzeitarbeit in den vergangenen Jahrzehnten kann im Durchschnitt eine Tendenz zu verkürzten Wochenarbeitszeiten beobachtet werden. Bei alleiniger Betrachtung der Vollzeitbeschäftigten sind die tatsächlichen Arbeitszeitlängen in den vergangenen Jahrzehnten allerdings weitgehend stabil geblieben (Statistisches Bundesamt, 2017).

Die durchschnittliche Zahl der Überstunden hat seit den 1990er Jahren in der Tendenz abgenommen. Allerdings hat sich der Anteil bezahlter Überstunden zu Gunsten von unbezahlten Überstunden reduziert (Absenger et al., 2014), zudem ist der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden leisten, gestiegen (Zapf, 2016). Parallel zu den tariflichen und vereinbarten Arbeitszeiten deutet sich eine zunehmende Vielfalt von Arbeitszeiten an (Altreiter et al., 2016; Hacket, 2012; Sopp & Wagner, 2017). Normgeprägte Arbeitszeiten, wie z. B. die 40-Stunden-Woche, sind zwar nach wie vor dominierend, werden aber immer seltener vereinbart bzw. tatsächlich so geleistet (Absenger et al., 2014; Jürgens et al., 2017). Lange bzw. überlange Arbeitszeiten (10 Stunden pro Tag und mehr) werden sehr selten vereinbart, kommen in der Realität aber häufig vor (Sopp & Wagner, 2017). Durch die Zunahme an Teilzeitarbeit und das relativ hohe Niveau überlanger Arbeitszeiten wird zudem eine zunehmende Polarisierung der Arbeitszeitlänge postuliert (Absenger et al., 2014; Hacket, 2012). In kürzeren Arbeitszeiten und dem Anstieg geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere für Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau, wird darüber hinaus häufig eine zunehmende „Prekarisierung“ von Arbeit gesehen (Hacket, 2012; Jürgens et al., 2017).

In Bezug auf untypische Arbeitszeitlagen, d. h. Wochenendarbeit, Abend- und Nachtarbeit sowie Schichtarbeit, zeigen sich im Vergleich zum Jahr 1991 deutliche Zunahmen (vgl. Analyse von Absenger et al., 2014, S. 11). War das Arbeiten zu „unüblichen Arbeitszeiten“ zunächst auf einige wenige Berufsgruppen beschränkt, insbesondere medizinisches Personal bzw. Arbeiter der Industrie; sind zusehends auch Beschäftigte anderer Sektoren, insbesondere der Dienstleistung, betroffen (Kümmerling, 2007). Seit Beginn der 1990er Jahre hat sich der Anteil der Beschäftigten, die am Wochenende arbeiten, zunächst kontinuierlich erhöht, seit 2007/2008 hingegen ist dieser Trend tendenziell wieder etwas rückläufig (Brenke, 2016). Allerdings zeigt sich der rückläufige Trend nur für Beschäftigte, die gelegentlich am Wochenende arbeiten. Der Anteil Beschäftigter, die ständig am Wochenende arbeiten, ist vergleichsweise konstant. Zudem zeigt sich auch eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit, die seit einigen Jahrzehnten an Bedeutung gewinnt und sich in den meisten Tarifverhandlungen wiederfindet (Bispinck, 2014). Diese gestattete es zunächst den Betrieben, durch variablen Personaleinsatz zeitnah auf schwankende Marktanforderungen zu reagieren (Altreiter et al., 2016; Hacket, 2012; Hübler, 2018). Indizien für mehr Flexibilität aus Sicht der Betriebe sind die Zunahme von Arbeitszeitkonten sowie der Anstieg von Beschäftigung in flexibler Teilzeit bzw. geringfügiger Beschäftigung (Analysen auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels, vgl. Hübler, 2018) und die Verbreitung von Arbeit auf Abruf (Absenger et al., 2014). Allerdings kann aus der Datenlage nicht darauf geschlossen werden, ob die gestiegenen Flexibilisierungspotentiale nicht ebenso auf veränderte Wünsche von Beschäftigten zurückzuführen sind.

Zusammenfassend haben sich die Arbeitszeiten in den letzten Jahrzehnten stark ausdifferenziert. Nach einer Ausbreitung der Teilzeitarbeit durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen ist eine Stabilisierung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zu beobachten. Dies gilt für die tarifliche bzw. vereinbarte Wochenarbeitszeit, aber auch für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit. Beide Arbeitszeitformen veränderten sich parallel, wobei die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit konstant über der vereinbarten Arbeitszeit liegt, was auf Überstunden und Mehrarbeit hinweist. Die Zahl der Überstunden und Mehrarbeit ist dabei in den letzten 20 Jahren jedoch eher gesunken, der Anteil unbezahlter Überstunden und auch die Personengruppe, die Überstunden macht, hat hingegen zugenommen (Sopp & Wagner, 2017). Entgegen der Stabilisierung ist allerdings auch eine Abkehr von der Normalarbeitszeit zu beobachten – es kommt zunehmend zu einer höheren Varianz der Arbeitszeit, die in einer Zunahme an Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung begründet liegt. Einzelne Analysen konstatieren neben der Entstandardisierung auch eine Polarisierung von Arbeitszeiten. Zudem spielen flexible Arbeitszeitformen eine zunehmend wichtige Rolle.

1.2 Treiber der Entwicklung von Arbeitszeiten

Die Ausgestaltung und Realisierung von Arbeitszeiten wird hauptsächlich von drei Ebenen bestimmt: der Regulierung, der Nachfrageseite (Arbeitgeber und Betriebe) und der Arbeitsangebotsseite (Beschäftigte). Auf der regulierenden Ebene bedingen gesetzliche Rahmenbedingungen, tarifliche (branchenweite) sowie betriebliche Vereinbarungen die vertragliche Arbeitszeit. Gesetzliche Regelungen setzen allgemeingültige Mindeststandards (z. B. EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG³, Arbeitszeitgesetz⁴), Branchentarifverträge und Betriebsvereinbarung konkretisieren das nationale Recht und regeln Ausnahme- und Sonderregelungen für Wirtschaftszweige und einzelne Betriebe. Gerade in letzter Zeit wird eine Veränderung auf regulatorischer Ebene angestrebt – von Arbeitgeberseite wird mehr Flexibilität durch die Lockerung des Arbeitszeitgesetzes gefordert, wie z. B. eine Reduzierung der Ruhezeit, auf gewerkschaftlicher Ebene wird umgekehrt mehr Zeitsouveränität und eine Verkürzung der Arbeitszeit gewünscht, z. B. in den Tarifverhandlungen der IG Metall im Jahr 2017 bzw. 2018 (Hübler, 2018; IG Metall, 2017).

³ Gesetzestext ist online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (Letzter Zugriff: 25.06.2018)

⁴ Gesetzestext ist online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/arbzgf/> (Letzter Zugriff: 25.06.2018)

Bei den Beschäftigten deutet sich ein gesellschaftlich-kultureller Wandel an, der mit veränderten Bedürfnissen an das Verhältnis von Arbeits- und Lebenszeit einhergeht. Zunehmend verändert sich das Rollenverständnis in Paarbeziehungen und Familien, d.h. Frauen nehmen immer gleichberechtigter am Erwerbsleben teil (Lott & Chung, 2016). Auch wenn tradierte Rollenmodelle noch in der Mehrzahl sind, so kommt es doch zu einer gestiegenen Vielfalt an Lebensentwürfen (BMAS, 2017). Auch die Werte und Ansprüche in Bezug auf Arbeit verändern sich. Weiterhin spielt für junge Generationen Sicherheit und gute Bezahlung im Job eine wichtige Rolle, aber auch hier nehmen individuelle und pluralisierte Bedürfnisse zu (BMAS, 2016). Viele Beschäftigte wünschen sich, Beruf und Privatleben besser miteinander vereinbaren zu können, um z. B. mehr Zeit für die gemeinsame Zeit mit der Familie oder Freizeitaktivitäten zu haben. Im privaten Umfeld wird mehr Zeit und Flexibilität benötigt, um sich um Kinder oder ältere bzw. pflegebedürftige Angehörige zu kümmern (Allmendinger & Haarbrücker, 2017). Forderungen nach einer vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht und arbeitnehmerfreundlichen, flexiblen Arbeitszeiten nehmen dadurch zu. Dieser Wandel spiegelt sich auch in geänderten Arbeitszeitwünschen wider (Sopp & Wagner, 2017).

Auf betrieblicher Ebene kommt es durch den gestiegenen Wettbewerbsdruck zu einem flexibleren, bedarfsorientierteren Einsatz von Arbeitskräften (Schmidt, Hasenau & Lehmann, 2013). Eine entsprechend flexible Arbeitszeitgestaltung soll Unternehmen Potentiale zur Produktivitätssteigerung und Kostensenkung ermöglichen, indem ein „Leerlauf“ von Arbeitskraft vermieden wird. Auf konjunkturelle Schwankungen wird u. a. mit flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitbeschäftigung und Arbeit auf Abruf reagiert. Flexibilitätsmaßnahmen, wie beispielsweise Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit, haben dabei in der vergangenen Wirtschaftskrise 2008/2009 auch dazu beigetragen, massenhafte Entlassungen in Deutschland zu vermeiden (Herzog-Stein & Seifert, 2010). Darüber hinaus sehen sich viele Betriebe, insbesondere im Dienstleistungsbereich, dazu gezwungen, ihre Produkte und Services rund um die Uhr bzw. an sieben Tagen der Woche anzubieten. Die Ausbreitung der Dienstleistungsarbeit (Tertiärisierung) führt dabei zu einer Zunahme untypischer Beschäftigungsmuster, wie Nacht- und Schichtarbeit aber auch Arbeit am Wochenende, z. B. demografisch bedingt in pflegerischen Berufen, aber auch in der Gastronomie sowie im Verkehrswesen (Absenger et al., 2014).

Die Digitalisierung kann dabei als „Katalysator“ der bereits beschriebenen Veränderungen gesehen werden. Durch die zunehmende Vernetzung von Arbeitsbereichen kann ein orts- und zeitflexiblerer Arbeitseinsatz in vielen Branchen ermöglicht werden (Adolph, Rothe & Windel, 2016; Beermann et al., 2017). Zukünftig wird die Frage entscheidend sein, ob automatisierte und intelligente Technologien Arbeitskräfte ersetzen werden (Dengler & Matthes, 2018). In diesem Zusammenhang wird auch die Möglichkeit einer Reduzierung von Arbeitszeit diskutiert. Argumente gegen eine Verkürzung lassen sich aus dem in einigen Branchen und Regionen erheblich spürbaren Fachkräftemangel ableiten. Auch die Erhöhung des gesetzlichen Renteneinstiegsalters könnte zu einer Ausweitung der Arbeitszeiten führen, zumindest im Hinblick auf die Lebensarbeitszeiten.

Die hier abgezeichneten Treiber und Trends sind Ausgangsbasis für die Analyse der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Der vorliegende Bericht fasst zum einen aktuelle Daten zu Arbeitszeit in Deutschland zusammen, zum anderen können erste Hin-

weise auf Veränderungen im Vergleich zur ersten BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 identifiziert werden. Methodische Aspekte des Reports werden im folgenden zweiten Kapitel besprochen, bevor im dritten Kapitel die Ergebnisse der deskriptiven Analysen vorgestellt werden. Zunächst wird näher auf die Verbreitung und Verteilung bestimmter Arbeitsmerkmale eingegangen. Zentral sind hierbei die Länge (Kapitel 3.1) und die Lage der Arbeitszeit (Kapitel 3.2). Die genannten Einflüsse fordern zusehends eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte und Möglichkeiten der Beschäftigten, Arbeitszeit selbst flexibel zu gestalten, werden in Abschnitt 3.3 (Flexibilität der Arbeitszeit) betrachtet. Die Befunde werden abschließend zusammengefasst und im Rahmen der aktuellen Debatte um Arbeitszeit und Flexibilisierung diskutiert (Kapitel 4).

2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht

2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Die Auswertung basiert auf den ersten zwei Befragungswellen aus den Jahren 2015 (erste Welle) bzw. 2017 (zweite Welle). Die Befragungen wurden im Zeitraum von Mai bis Oktober 2015 (erste Welle) bzw. Mai bis September 2017 (zweite Welle) durchgeführt. In Welle 1 nahmen mehr als 20 000 Erwerbstätige aus Deutschland an der Umfrage teil, in Welle 2 wurden knapp 10 000 Beschäftigte befragt. Beide Befragungen wurden in Form von computergestützten telefonischen Interviews (Computer Assisted Telephone Interview, CATI) durchgeführt. Mit der Durchführung dieser Interviews wurde das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas)⁵ beauftragt.

Die Befragung ist als Panelstudie angelegt (s. a. Box 1 auf S. 18). Das heißt, es gibt Befragte, die zu beiden Zeitpunkten interviewt wurden (ca. 6 500) und für die sowohl für 2015 als auch für 2017 ein Interview vorliegt. Diese Befragten heißen „Panelfälle“, da sie an der wiederholten Befragung teilgenommen haben. Da zu erwarten war, dass die Bereitschaft zur wiederholten Teilnahme an der Befragung eher gering ausfällt, wurde die Stichprobe für die Befragung in 2017 aufgestockt. Befragte, die erst 2017 hinzugekommen sind, werden „Auffrischer“ genannt. Der Bericht basiert zum einen auf Befragten, die nur 2017 an der Befragung teilgenommen haben, zum anderen auf Panelfällen, die an beiden Befragungen teilgenommen haben. Dies lässt sowohl einen ersten Vergleich von Veränderungen innerhalb von Personen (z. B. eine Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit) als auch einen Vergleich zwischen den Beschäftigungsgruppen der beiden Zeitpunkte (z. B. Anteil Teilzeitbeschäftigter in 2015 vs. 2017) zu.

Die Erstbefragung aller Befragten (gesamte erste Welle und Auffrischer der zweiten Welle) basiert auf Zufallsstichproben. Hierzu wurden zufällig generierte Festnetz- und Mobilfunknummern genutzt. Alle Personen ab 15 Jahren, die zum Befragungszeitpunkt einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgingen, stellten die Grundgesamtheit beider Befragungen dar. Personen mit einer Unterbrechung von maximal drei Monaten (z. B. durch Krankheit, Elternzeit) zum Befragungszeitpunkt wurden ebenfalls eingeschlossen. Deutsche Sprachkenntnisse waren erforderlich, da die Interviews ausschließlich auf Deutsch durchgeführt wurden. Erwerbstätigkeiten im Rahmen schulischer Ausbildung, eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres bzw. ehrenamtliche Tätigkeiten wurden ausgeschlossen. Unter den Panelfällen gibt es eine Gruppe von Personen, die zum zweiten Befragungszeitpunkt aus verschiedenen Gründen nicht erwerbstätig im Sinne der hier verwendeten Definition waren (z. B. Eintritt in den Ruhestand oder Erwerbslosigkeit). Mit diesen Personen wurde eine stark gekürzte Befragung durchgeführt. Die Daten dieses Kurzinterviews werden im vorliegenden Bericht nicht berücksichtigt.

⁵ <https://www.infas.de/>

Die Befragung gliedert sich in mehrere, in sich abgeschlossene Themenblöcke. Das Frageprogramm der zweiten Welle entspricht dabei weitestgehend dem der ersten Welle. Zunächst wurden Fragen zur Haupterwerbstätigkeit, zur beruflichen Stellung und zum Wirtschaftsbereich gestellt. Im größten Frageblock geht es um die Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit der Beschäftigten. Außerdem sind demografische Angaben und Fragen zu verschiedenen Arbeitsbedingungen, zur Schnittstelle zwischen Privatleben und Beruf sowie zur Gesundheit und Zufriedenheit enthalten. Für etwaige weitere (Neben-)Erwerbstätigkeiten gab es ebenfalls einen Frageblock. Ein Überblick über die Vorgehensweise der Befragung, die Methodik und den Fragebenaufbau findet sich in Abbildung 2.1.

Um systematischen Verzerrungen hinsichtlich der Repräsentativität der Befragung entgegenzuwirken, wurden die Daten anhand des Mikrozensus gewichtet. Weitere Informationen zur Gewichtung und zur Repräsentativität der Befragungswellen befinden sich in Anhang A. Nähere Informationen zu den Befragungswellen können dem jeweiligen Methodenbericht entnommen werden, der auch den Fragebogen der entsprechenden Welle enthält (Häring et al., 2016; Häring et al., 2018).

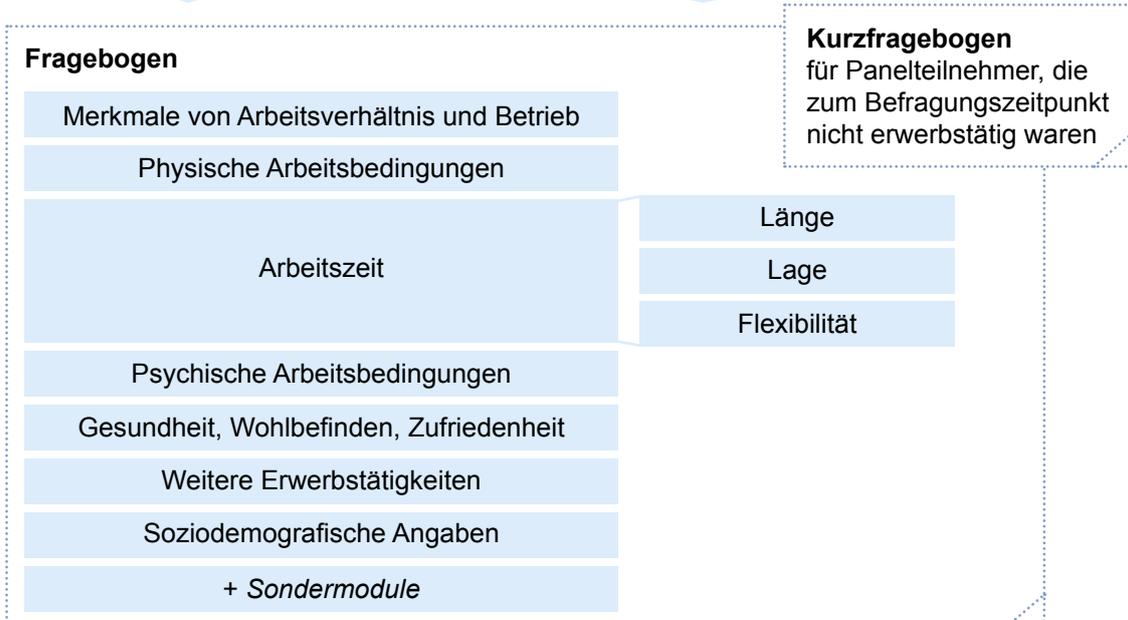
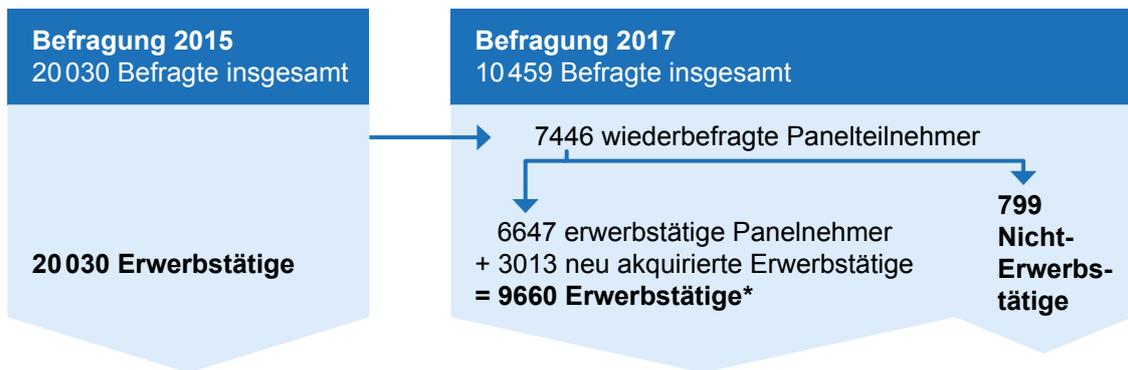


Zufallsauswahl über zufällig generierte Rufnummern

Dual-Frame-Stichprobe:



Computerstützte Telefoninterviews (CATI)



* darunter auch 108 Erwerbstätige, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von weniger als 10 Stunden pro Woche nachgingen und daher nicht der Grundgesamtheit entsprachen

Abb. 2.1 Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung

2.2 Stichproben und Beschreibung der zwei Befragungswellen

Insgesamt haben in der ersten Welle 20 030 und in der zweiten Welle 9 552 Erwerbstätige teilgenommen, die zum Zeitpunkt der Befragung einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgingen und mindestens 15 Jahre alt waren. 6 539 Fälle (68% der zweiten Welle 2017) waren Panelfälle und haben somit an beiden Befragungszeitpunkten teilgenommen. 3 013 Befragte (32% der zweiten Welle) stellen Auffrischer dar.

Im Folgenden wird die Stichprobe zur Auswertung auf abhängig Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren reduziert. Selbständig Beschäftigte werden aus der Analyse ausgeschlossen⁶, ebenso abhängig Beschäftigte, die älter als 65 Jahre sind. Hierdurch reduzieren sich die Stichprobengrößen für das Jahr 2015 auf insgesamt 18 119 abhängig Beschäftigte (91% aller Befragten der ersten Welle) und für das Jahr 2017 auf insgesamt 8 767 Befragte (92% aller Befragten der zweiten Welle).

Die Populationsbeschreibung (vgl. Tab. 2.1) stellt die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich soziodemografischer Aspekte sowie nach Voll- und Teilzeit getrennt dar. Hier zeigt sich, dass die Zusammensetzung der Befragten in beiden Wellen nahezu identisch ist.

Tab. 2.1 Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte im Vergleich 2015 und 2017

Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte im Vergleich (2015/2017)					
	gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit ²	Vollzeit ³
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ²	23/23 ¹	7/6	42/41	100/100	–
Vollzeit ³	77/78	93/94	58/59	–	100/100
Geschlecht					
Männer	53/53	100/100	–	15/15	65/65
Frauen	47/47	–	100/100	85/85	35/35
Alter in Jahren					
15–29	16/17	16/16	17/17	15/16	17/17
30–44	35/34	36/35	34/33	35/32	35/34
45–54	30/30	30/29	30/30	31/30	30/30
55–65	19/20	19/20	19/20	19/22	19/20

Fortsetzung Seite 17

⁶ Auswertungen und detaillierte Darstellungen zu (Solo-)Selbständigen finden sich im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016, Kapitel 6).

Bildung⁴						
niedrig		5/4	4/4	5/4	7/8	4/3
mittel		59/58	58/58	60/58	63/60	57/57
hoch		37/38	38/39	35/37	30/32	39/40
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst		29/27	21/20	37/35	34/32	27/26
Industrie		23/24	33/33	12/13	8/8	28/28
Handwerk		12/11	16/16	6/5	7/6	13/12
Dienstleistungen		30/30	24/24	37/37	42/42	26/27
anderer Bereich		7/8	5/6	8/10	8/12	6/7
Betriebsgröße						
bis 49 Mitarbeiter		40/38	34/34	46/42	57/53	35/33
50 bis 249 Mitarbeiter		27/25	27/25	26/25	23/23	28/25
ab 250 Mitarbeiter		34/37	39/41	28/33	20/23	38/41
Fallzahl	2015	18 119	9 625	8 494	4 301	13 774
	2017	8 767	4 683	4 084	2 025	6 712

alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

¹ Die Werte für 2015 und 2017 sind zur besseren Vergleichbarkeit nebeneinander dargestellt und durch einen Schrägstrich getrennt.

² tatsächliche Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden

³ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

⁴ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Neben der Darstellung der Verteilung und Verbreitung verschiedener Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in Deutschland ist die Untersuchung der Auswirkung von Merkmalen der Arbeitszeit auf die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten ein Hauptziel der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Da der Fokus dieses Berichts auf dem Vergleich von verschiedenen Aspekten der Arbeitszeit in 2015 und 2017 liegt, wird die Rolle der Arbeitszeit für die Gesundheit nicht näher beleuchtet.⁷

⁷ Hierzu sei auf den BAuA-Arbeitszeitreport 2016 verwiesen (BAuA, 2016).

Box 1 Längsschnittstudie, Panel-Design und systematische Fehlerquellen

Untersuchung im Längsschnitt (Panel-Design)

Die Arbeitszeitbefragung der BAuA ist als Panelstudie angelegt, d. h. die Befragten werden im Abstand von zwei Jahren wiederholt um ein Interview gebeten. Hierdurch können intraindividuelle Veränderungen, d. h. Veränderungen einzelner Personen über die Zeit und deren Auswirkungen auf bestimmte Einflussgrößen, untersucht werden. Die wiederholte Befragung einer Stichprobe führt aber auch zu systematischen Verzerrungen, da nie ganz auszuschließen ist, dass Personen sich systematisch, d. h. aufgrund bestimmter Merkmale oder Einstellungen für oder gegen eine wiederholte Teilnahme, entscheiden. Gerade im Hinblick auf Fragen zur Erwerbstätigkeit sollen daher der Healthy-Worker-Effekt, Panelabnutzung und Panelkonditionierung sowie der Umgang mit diesen potenziellen Verzerrungen kurz umrissen werden.

Healthy-Worker-Effekt und Panelabnutzung (Panel Attrition)

Der Healthy-Worker-Effekt beschreibt, dass Erwerbstätige durchschnittlich gesünder sind als der Durchschnitt der allgemeinen Bevölkerung (z. B. Li & Sung, 1999; Monson, 1986). Zum einen ermöglicht ein entsprechender Gesundheitszustand überhaupt erst die Ausübung einer Berufstätigkeit, zum anderen kann die Ausübung dieser Tätigkeit auch zu einem besseren, physischen und psychologischen Zustand beitragen. Außerdem können bessere Arbeitsbedingungen, z. B. eine subjektiv als passend erlebte Arbeitszeitgestaltung, diesen besseren Zustand bedingen. Erwerbsarbeit kann zudem eine sozioökonomisch vorteilhafte Lebenssituation ermöglichen und damit eine bessere finanzielle Situation, einen höheren Status und positive Anerkennung zur Folge haben, was sich wiederum positiv auf die Gesundheit auswirkt.

Dieser Effekt potenziert sich auch über die Wiederholung der Befragung (Healthy-Worker-Survivor-Effekt, z. B. Fox & Collier, 1976; Shah, 2009). So ist davon auszugehen, dass Personen, die bereits beim ersten Befragungszeitpunkt 2015 gesünder und zufriedener waren und subjektiv passende Arbeitsbedingungen vorfanden, eine größere Wahrscheinlichkeit hatten, auch beim Befragungszeitraum 2017 noch erwerbsfähig und erwerbstätig zu sein. Personen hingegen, deren Gesundheitszustand im Jahr 2015 bereits eher schlecht war und die unter eher unpassenden Arbeitsbedingungen litten, könnten ihre Arbeit aus diesem Grund aufgegeben haben. Vielleicht standen erkrankte Befragte auch nicht für eine Befragung zur Verfügung. Zudem spielt die Verrentung älterer Erwerbstätiger eine Rolle. Personen, die seit der ersten Befragung 2015 in den Ruhestand gegangen sind, konnten in der weiteren Analyse in 2017 nicht berücksichtigt werden. Diese Personen weisen aber auch allgemein einen schlechteren Gesundheitszustand auf als jüngere Menschen. Der Ausschluss führt im Umkehrschluss dazu, dass sich der Gesundheitszustand und die Arbeitsbedingungen über alle Befragten vordergründig verbessert haben. Derartige systematische Selektionseffekte, die auf dem systematischen Ausfall von Befragten bei wiederholter Erhebung beruhen, werden auch Panel Attrition genannt (Lutig, 2014).

Um derartige Auswirkungen auszuschließen, wurden Personen, die zum zweiten Zeitpunkt nicht mehr Teil der Grundgesamtheit waren, weil sie aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Verrentung, Arbeitslosigkeit, etc.)⁸, mit einer Kurzversion des Fragebogens befragt. In diesem Kurzfragebogen wurden Fragen zu Gründen für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit und zur Gesundheit gestellt. Ein systematischer Ausfall von Befragten kann somit durch die parallele Analyse der ausgeschiedenen Befragten mit diesem Kurzfragebogen kontrolliert und ggf. korrigiert werden.

⁸ Das Kurzinterview wurde mit Personen durchgeführt, die 2015, aber nicht 2017 erwerbstätig waren oder sich zu diesem Zeitpunkt in einer betrieblichen Berufsausbildung, in einer Lehre, in einer schulischen Berufsausbildung, in einer Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes, in einem Praktikum, in Wehr- oder Zivildienst, in einem freiwilligen oder ökologischen Jahr sowie in ehrenamtlichen Tätigkeiten befanden (vgl. Fragebogen der zweiten Welle im Methodenbericht, Häring et al., 2018)

Des Weiteren wurden Berechnungen durchgeführt, die das Ausmaß von Paneleffekten bemessen sollten. Hierzu wurde untersucht⁹, ob bestimmte Gruppen von Befragten eine höhere wiederholte Teilnahmebereitschaft an der zweiten Welle hatten. Die Analysen zeigen für einzelne Variablen Paneleffekte¹⁰. Der Einfluss dieser Effekte ist jedoch sehr gering (vgl. Ergebnisse der Ausfallmodellierung im Methodenbericht der zweiten Welle, Häring et al., 2018, Kapitel 7.1) und wird, wo relevant, im vorliegenden Bericht bei der Darstellung der Ergebnisse und deren Interpretation berücksichtigt. Durch die Gewichtung der Fälle anhand der Daten des Mikrozensus (s. Anhang 2) wird die Auswirkung systematischer Ausfälle weiter reduziert.

Konditionierungseffekte (Panel Conditioning)

Eine andere Möglichkeit der Verzerrung stellt die Beeinflussung der Befragten durch die Befragung selbst dar (Panel Conditioning, Panel Effect, z. B. Andreß, Golsch & Schmidt, 2013; Sikkel & Hoogendoorn, 2012). Das Interview erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit den Inhalten der Befragung, wie z. B. mit der eigenen Arbeitssituation und Gesundheit. Das könnte wiederum zu einer Veränderung der Einstellung zu den Inhalten geführt haben, die unter Umständen mit einer (beobachtbaren) Verhaltensänderung einhergeht. Es ist z. B. möglich, dass Befragte ihre Arbeitsbedingungen (z. B. die Ausgestaltung ihrer Arbeitszeit) nach den Interviews aktiv veränderten. Bei der zweiten Befragung würde sich ein solcher Effekt dann als systematische Verzerrung niederschlagen. Im konkreten Beispiel würden sich dann andere Arbeitszeitmuster zeigen, die allerdings durch die Befragung künstlich erzeugt wurden. Ähnliche Verzerrungseffekte für Panelstudien zeigten sich bereits in anderen Befragungen zur Erwerbstätigkeit (z. B. Halpern-Manners & Warren, 2012).

Zur Kontrolle der Konditionierungseffekte wurde eine Vergleichsrechnung zwischen Panelteilnehmern und Auffrischern durchgeführt, d. h. es wurden die Personen, die zum Zeitpunkt der zweiten Welle wiederholt teilgenommen haben, mit Personen verglichen, die zum ersten Mal in der zweiten Welle teilnahmen. Es zeigte sich, dass für einzelne Variablen Unterschiede zwischen Panel- und Auffrischerstichprobe für 2017 vorliegen. So ist die Auffrischerstichprobe im Schnitt 2,6 Jahre jünger als die Panelstichprobe. Dies ist nicht verwunderlich, da die Panelstichprobe zum zweiten Mal nach zwei Jahren befragt wurde. Weitere Unterschiede zwischen Panel- und Auffrischerstichprobe¹¹ werden bei der Interpretation der Daten berücksichtigt. Zudem wird die Verzerrung durch die Gewichtung der Daten in Bezug auf soziodemografische Merkmale reduziert.

⁹ Zur Kontrolle des Paneleffekts wurde eine logistische Regression (Goodman & Blum, 1996) berechnet. Dazu wurde geschaut, ob bestimmte Fragebogenvariablen aus der ersten Welle (z. B. Gesundheitsvariablen, soziodemografische Merkmale) die tatsächliche Teilnahme (teilgenommen/nicht teilgenommen) in der zweiten Welle vorhersagen können.

¹⁰ Die Teilnahmewahrscheinlichkeit war für Männer etwas höher als für Frauen, für Beschäftigte mit mittlerem und hohem Bildungsniveau höher als für Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau, für deutsche Staatsangehörige höher als für ausländische Staatsangehörige, für Personen mit längerer Betriebszugehörigkeit höher als für Personen mit niedriger Betriebszugehörigkeit, für Personen in Schichtarbeit höher als für Personen mit Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr, für seltener im Privatleben für berufliche Belange kontaktierte Personen geringer als häufig im Privatleben für berufliche Belange kontaktierte Personen. Außerdem zeigt sich, dass Personen mit einem guten Gesundheitszustand eine höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit für die zweite Welle hatten, vgl. hierzu auch den Methodenbericht zur Arbeitszeitbefragung 2017 (Häring et al., 2018).

¹¹ Es zeigen sich Unterschiede zwischen Auffrischer und Panelbefragten bei den Minusstunden (Panelfälle weisen weniger Minusstunden auf) und beim Gesundheitszustand (Panelfälle haben einen besseren Gesundheitszustand).

2.3 Auswertungsstrategie

Der Bericht verfolgt primär zwei Ziele. Zum einen soll er aktuelle Zahlen zur Verbreitung der Arbeitszeiten in Deutschland liefern und der Öffentlichkeit zugänglich machen. Zudem soll ein Abgleich mit zentralen Ergebnissen der ersten Befragungswelle erfolgen (s. Arbeitszeitreport 2016, BAuA, 2016). Um diese Ziele erfüllen zu können, wurden die beiden Datensätze zunächst zusammengespielt. Die Auswertung der beiden Datensätze erfolgt jeweils querschnittlich, d. h. es werden die für 2015 berechneten Ergebnisse mit den Ergebnissen aus 2017 abgeglichen. Um einen Vergleich zu erleichtern, orientiert sich die Auswertungsstrategie größtenteils an der Vorgehensweise des Arbeitszeitreports 2016 (BAuA, 2016). Der Vergleich der Ergebnisse wird in Abbildungen und Tabellen durch eine gemeinsame Darstellung der Daten für 2015 und 2017 ermöglicht. Im Text wird vornehmlich auf die Daten der zweiten Welle eingegangen. Werden Werte auch aus 2015 berichtet, so wird explizit darauf hingewiesen. Bei Unterschieden zwischen den beiden Wellen wird darüber hinaus ein längsschnittlicher Vergleich vorgenommen, d. h. es erfolgt einer Sonderauswertung der Befragten, die an beiden Wellen teilgenommen haben (Panelfälle).

Zunächst wird die Verbreitung verschiedener Arbeitszeitformen hinsichtlich der Länge und Lage der Arbeitszeit betrachtet (Kapitel 3.1 und 3.2). Des Weiteren werden spezifische Aspekte der Flexibilität von Arbeitszeit berücksichtigt (Kapitel 3.3). Die genannten Themenfelder werden nach soziodemografischen Merkmalen differenziert. Neben klassischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter und Bildung werden auch berufsbezogene Merkmale wie Wirtschaftsbereiche und Betriebsgröße berücksichtigt. Die Kategorien bzw. deren Ausprägungen können in Tabelle 2.2 nachvollzogen werden. Einen wesentlichen Aspekt zur Differenzierung stellt auch die Unterscheidung zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigung dar. Hierzu wurde eine tatsächliche Wochenstundenzahl von 10 bis 34 Stunden als Teilzeit und eine tatsächliche Wochenstundenzahl ab 35 Stunden als Vollzeit definiert. Personen mit einer Wochenarbeitszeit von unter 10 Stunden gehörten nicht zur Grundgesamtheit der Befragung (s. Kapitel 2.2).

Tab. 2.2 Erfassung und Kategorisierung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen

Merkmale	Kategorien	Anmerkungen zu Erfassung und Variablenbildung
Geschlecht	Männer; Frauen	
Alter in Jahren	15–29; 30–44; 45–54; 55–65	
Bildung	niedrig; mittel; hoch	Das Bildungsniveau wurde nach der International Standard Classification of Education (ISCED) gebildet. Die drei Ausprägungen niedriger, mittlerer und hoher Bildungsstand ergeben sich aus der Kombination von allgemeinem Schulabschluss und beruflichem Bildungsabschluss. Ein niedriges Bildungsniveau haben Personen, wenn ausschließlich ein Haupt-/Realschulabschluss, Abschluss an einer Polytechnischen Oberschule oder kein beruflicher Abschluss bzw. Bildungsabschluss vorliegt. Dabei ist ein mittlerer Bildungsstand durch einen berufsqualifizierenden Abschluss und/oder Abitur bzw. Fachhochschulreife und ein hoher Bildungsstand durch einen akademischen oder einen Meister-/Techniker- oder Fachschulabschluss gekennzeichnet.
Wirtschaftsbereiche	Öffentlicher Dienst; Industrie; Handwerk; Dienstleistungen; anderer Bereich ¹	Die Zuordnung erfolgte nach Selbstangabe der Befragten.
Betriebsgröße	bis 49 Mitarbeiter; 50 bis 249 Mitarbeiter; ab 250 Mitarbeiter	Die Klassifizierungen entsprechen der häufig genutzten Definition kleiner, mittlerer und großer Unternehmen.
Berufe	z. B. Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe, Gartenbau-berufe und Floristik, Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung, ... (insgesamt 37 Berufshauptgruppen)	Die Befragten konnten offen auf die Frage nach ihrer beruflichen Tätigkeit antworten. Die offenen Antworten wurden im Anschluss anhand eines Klassifikationschemas gruppiert. Im Bericht werden die Berufshauptgruppen (2-Steller) der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) genutzt (Bundesagentur für Arbeit, 2015)

¹ Diese Gruppe umfasst Beschäftigte, die sich den vorgenannten Kategorien öffentlicher Dienst, Industrie, Handwerk und Dienstleistungen nicht zuordnen konnten bzw. wollten (8 % der abhängig Beschäftigten in 2017). In dieser Kategorie sind vor allem folgende Zweige enthalten (Nennung aller Wirtschaftszweige mit Anteil $\geq 5\%$ in beiden Wellen): Gesundheit und Sozialwesen (25 %), Erbringung freiberuflicher wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen (8 %), Erbringung sonstiger Dienstleistungen (8 %), Erziehung und Unterricht (8 %), verarbeitendes Gewerbe (7 %), Verkehr und Lagerei (7 %), Kommunikation und Information (6 %) sowie Gastgewerbe (6 %).

Einige Fragen wurden nicht von allen Befragten beantwortet, z. B. weil die Frage nicht auf ihre Situation zutraf oder weil sie die Frage nicht beantworten wollten oder konnten. Daher basieren die Auswertungen nicht immer auf der Gesamtfallzahl, wie sie in Kapitel 2.2 angegeben ist. Die exakten Fallzahlen (abgekürzt durch „n“) sind bei den jeweiligen Darstellungen und Tabellen angegeben. Falls nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich dabei immer um gewichtete Fallzahlen. Eine Besonderheit stellen besonders kleine Fallzahlen unter 50 Personen dar. Da bei derartig kleinen Fallzahlen eine statistisch sichere Aussage häufig nicht möglich ist, werden die Ergebnisse im Bericht nicht dargestellt. Dies wird in Tabellen und Abbildungen durch ein Sternchen (*) an der entsprechenden Stelle gekennzeichnet. Kleine Fallzahlen finden sich im vorliegenden Report hauptsächlich bei Detailauswertungen von kleinen Untergruppen. Da die Gesamtstichprobe in der zweiten Welle 2017 kleiner ist als in der ersten Welle 2015, treten kleine Fallzahlen für die Daten der zweiten Welle häufiger auf.

Die Ergebnisse werden größtenteils in deskriptiven Prozentwerten (%) berichtet. Die Prozentwerte geben an, wie groß der Anteil einer bestimmten Gruppe der Befragten ist, die eine bestimmte Antwortkategorie in der Befragung gewählt hat. Prozentwerte werden ohne Nachkommastellen dargestellt, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten. Dadurch kann es zu Rundungsfehlern kommen, d. h. Prozentwerte addieren sich nicht immer exakt zu 100 %. Prozentwerte zwischen 0 % und 0,5 % werden immer auf 0 % abgerundet.

Bei den Zeitmaßen (tatsächliche und vereinbarte Arbeitszeit bzw. Überstunden in Zeitstunden) ist nicht nur von Interesse, wie lange im Schnitt gearbeitet wird (Mittelwert), sondern auch, wie die Verteilung dieser Maße aussieht. Im Bericht wird dabei die Homogenität bzw. Heterogenität¹² der Zeitmaße ausgewiesen. Bei einer sehr breiten Verteilung der Werte der Befragten (breite Streuung), d. h. sehr unterschiedlichen Arbeitszeit- bzw. Überstundenlängen, liegt eine heterogene Verteilung vor. Liegen die Zeitmaße jedoch nah beieinander (geringe Streuung), so liegt eine eher homogene Verteilung vor.

Unterschiede zwischen bestimmten Untergruppen oder zwischen den beiden Befragungswellen 2015 und 2017 werden nur dann berichtet, wenn die Unterschiede statistisch signifikant¹³ und inhaltlich bedeutsam sind. Auf die Angabe inferenzstatistischer Kennwerte (Prüfgrößen und Signifikanz bzw. Effektstärken) wird im Bericht jedoch verzichtet. Am Ende eines jeden Abschnittes werden die zentralen Ergebnisse jeweils zusammengefasst und, wo sinnvoll, multivariat überprüft.¹⁴ Die multivariate Vorgehensweise ermöglicht dabei eine gleichzeitige Berücksichtigung möglicher Einflussfaktoren in einer Analyse.

¹² Um die Homogenität bzw. Heterogenität der Daten bemessen zu können, wurde der Variationskoeffizient berechnet. Der Variationskoeffizient errechnet sich aus der mittleren Streuung (Standardabweichung) dividiert durch den Mittelwert. Aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit wird der Wert des Variationskoeffizienten nur inhaltlich beschrieben und nicht zahlenmäßig ausgewiesen.

¹³ Als univariate Analyseverfahren wurden varianzanalytische Verfahren (z. B. T-Tests, Varianzanalysen) für Mittelwertunterschiede bzw. Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstests für Häufigkeitsverteilungen genutzt.

¹⁴ Als multivariate Analyseverfahren wurden Regressionsverfahren (lineare Regression bzw. logistische Regression) genutzt.

3 Ergebnisse

3.1 Länge der Arbeitszeit

Eine Reihe internationaler Studien weist darauf hin, dass lange und überlange Arbeitszeiten sowie häufige Überstunden ein Risiko für die Gesundheit und die Sicherheit bei der Arbeit darstellen (Folkard & Lombardi, 2006; Kivimäki et al., 2015; Virtanen et al., 2018). Deshalb ist es aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive zentral, die Entwicklung der Länge der Arbeitszeiten zu beobachten, um frühzeitig auf Risiken hinweisen zu können. Zur näheren Betrachtung der Länge der Arbeitszeiten kann eine Reihe von Indikatoren herangezogen werden. Da die tägliche Arbeitszeit oftmals starken Schwankungen unterliegt, wurde in der BAuA-Arbeitszeitbefragung, wie in vielen anderen großen bevölkerungsbasierten Studien, nach der Wochenarbeitszeit gefragt. Für die Auswertungen werden die durchschnittlichen Längen der Wochenarbeitszeiten berichtet (Mittelwerte) und zusätzlich nach Teilzeit und Vollzeit gruppiert (vgl. Tab. 3.1). Dabei wird zwischen der vertraglich vereinbarten (s. Kapitel 3.1.1) und der tatsächlich gearbeiteten (Kapitel 3.1.2) Stundenzahl unterschieden. Aus der Differenz zwischen beiden kann die durchschnittliche Anzahl an Überstunden bzw. Minusstunden (Kapitel 3.1.4) abgeleitet werden.

Tab. 3.1 Definition von Arbeitszeitlängen im Report

Länge der Wochenarbeitszeit	Definition
10–34 h	Teilzeit
10–19 h	kurze Teilzeit
20–34 h	lange Teilzeit
ab 35 h	Vollzeit
35–39 h	moderate Vollzeit
40–47 h	lange Vollzeit
48–59 h	überlange Vollzeit unter 60 Std
ab 60 h	überlange Vollzeit ab 60 Std
nicht vereinbart	keine vereinbarte Wochenarbeitszeit

3.1.1 Vereinbarte Arbeitszeit

Vereinbarte Arbeitszeiten werden primär durch die regulatorischen Rahmenbedingungen beeinflusst. Diese spiegeln sich in gesetzlichen Vorgaben (EU-Arbeitszeitrichtlinie, Arbeitszeitgesetz) sowie tariflichen und branchenweiten bzw. betrieblichen Vereinbarungen wider. Bei den individuell vereinbarten Arbeitszeiten muss zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten unterschieden werden. Die in Teilzeit beschäftigten Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung berichteten 2017 von einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von durchschnittlich 22,9 Stunden, die Vollzeitbeschäftigten

von 38,6 Stunden im Mittel. Dabei ist bei Teilzeitbeschäftigten die Heterogenität der vereinbarten Arbeitszeiträngen größer als bei Vollzeitbeschäftigten, d. h. hier liegen die einzelnen vereinbarten Arbeitszeiten sehr nah am Mittelwert aller Vollzeitbeschäftigten (vgl. Abb. 3.1). Bei Teilzeitbeschäftigten hingegen sind die vereinbarten Arbeitszeiten deutlich heterogener, d. h. die einzelnen vereinbarten Arbeitszeiten weichen stärker vom Mittelwert ab als bei Vollzeitbeschäftigten.

Hier sind sowohl kurze (knapp mehr als 10 Stunden) als auch längere Arbeitszeiten (knapp unter 35 Stunden) vereinbart. Gegenüber 2015 lassen sich keine nennenswerten Unterschiede feststellen. Lediglich eine geschlechtsspezifische Betrachtung deutet darauf hin, dass Frauen 2017 etwas häufiger moderate Vollzeit (35–39 Stunden) und Männer etwas häufiger lange Vollzeit (40–47 Stunden) vereinbart haben (vgl. Abb. 3.2).

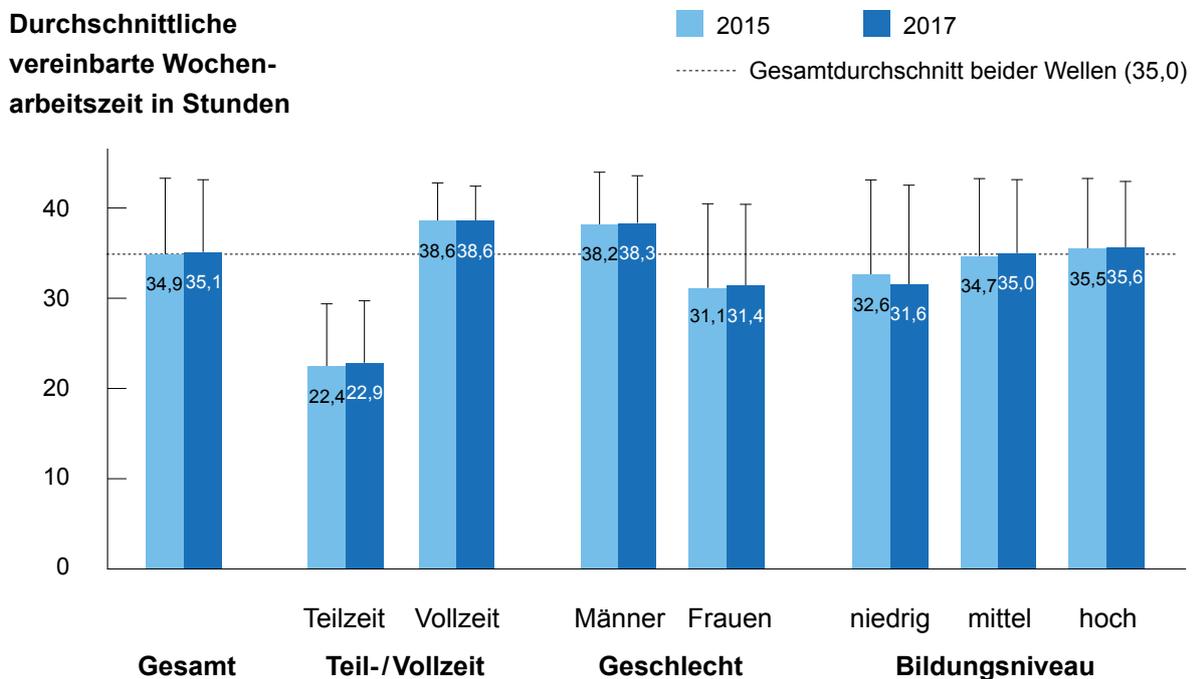


Abb. 3.1 Durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeiten nach Teilzeit, Vollzeit, Geschlecht und Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 18 075) und 2017 (n = 8 655), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung

Wie auch in anderen großen Befragungen zeigt sich, dass Frauen deutlich heterogenere vereinbarte Arbeitszeiten aufweisen als Männer (Sopp & Wagner, 2017). Während 88 % der Männer Arbeitsverträge mit zwischen 35 und 47 Stunden haben, sind die vereinbarten Stundenzahlen bei den Frauen gleichmäßiger auf unterschiedliche Arbeitszeitmodelle verteilt. Zwischen verschiedenen Altersgruppen zeigen sich keine deutlichen Unterschiede bei den mittleren Arbeitszeiten. Bei jungen Beschäftigten (15–29 Jahre) ist aber die Heterogenität vereinbarter Arbeitszeiten etwas größer als bei älteren Beschäftigten (30 Jahre und älter). Das bedeutet, dass bei den jungen Beschäftigten sowohl sehr kurze als auch sehr lange vereinbarte Arbeitszeiten vorzufinden sind.

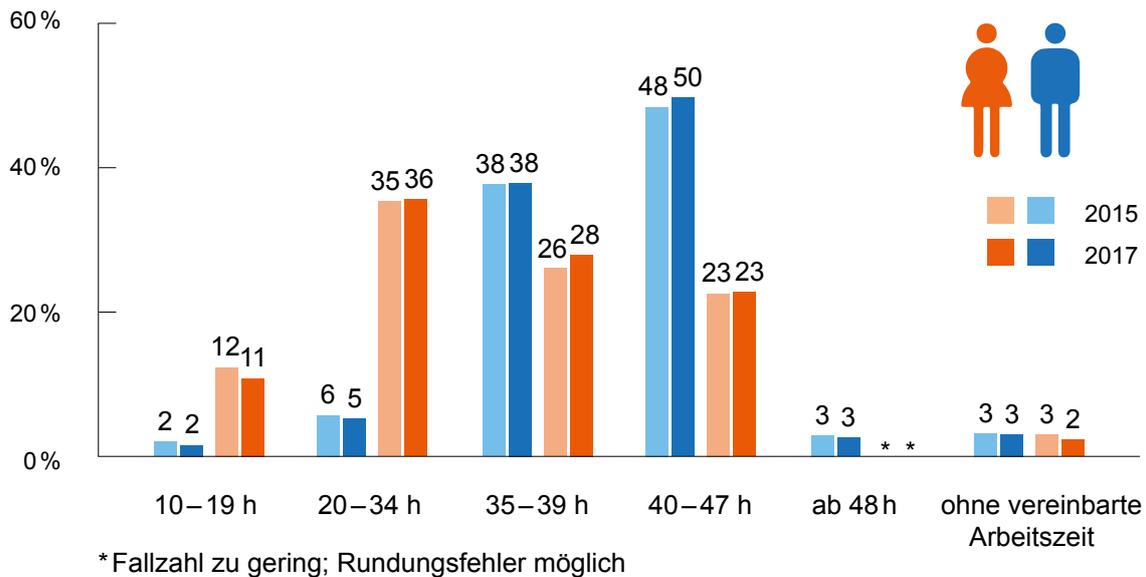


Abb. 3.2 Vereinbarte Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725)

Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten nach wie vor häufiger in Teilzeit (vgl. Abb. 3.3 und Tabelle 1 im Anhang) und haben anteilmäßig auch häufiger keine feste Arbeitszeit vertraglich vereinbart. Zudem zeigt sich bei ihnen eine größere Heterogenität der vereinbarten Arbeitszeiten, was verdeutlicht, dass Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau öfter sowohl sehr kurze als auch sehr lange vereinbarte Arbeitszeiten aufweisen. Die Heterogenität der vereinbarten Arbeitszeitlängen hat sich im Vergleich zu 2015 leicht erhöht.

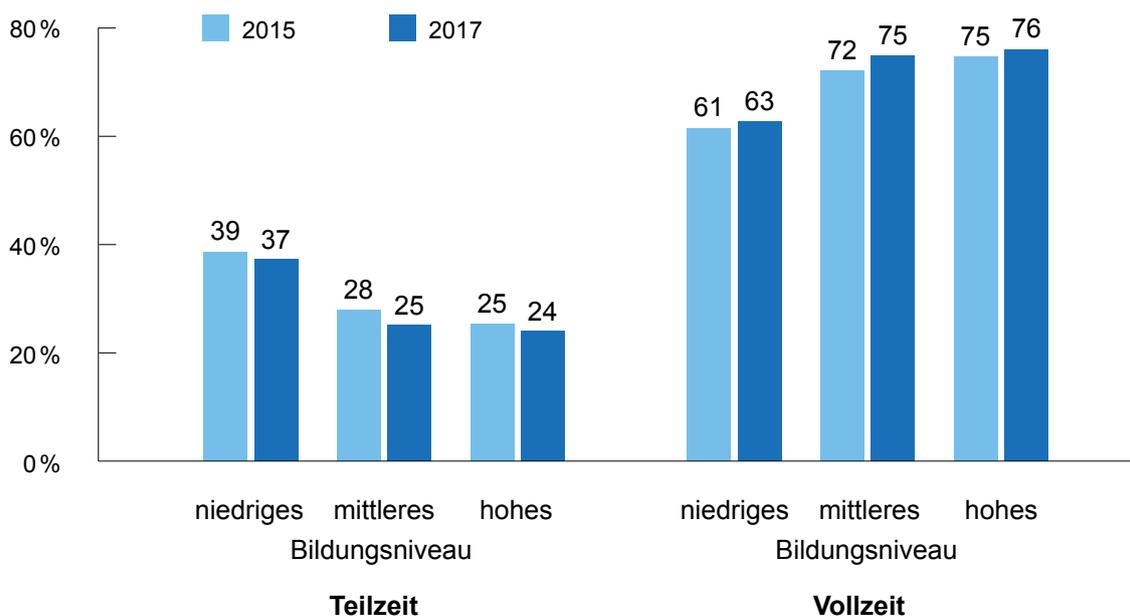


Abb. 3.3 Vereinbarte Arbeitszeiten (Teil-/Vollzeit) von abhängig Beschäftigten nach Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 17 332) und 2017 (n = 8 662)

Zwischen 2015 und 2017 sind keine flächendeckenden Tarifabschlüsse mit grundlegenden Änderungen der Arbeitszeit bekannt (Bispinck, 2016, 2017; Schulten, 2018). Dementsprechend zeigen sich auch bei einer Betrachtung der Wirtschaftsbereiche im selben Zeitraum keine Veränderungen in Bezug auf die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (vgl. Tab. 3.2). Dienstleistung und öffentlicher Dienst haben im Schnitt in beiden Jahren kürzere vereinbarte Arbeitszeiten, was auf die hohen Teilzeitquoten in beiden Bereichen zurückzuführen ist. In Industrie und Handwerk sind die vereinbarten Arbeitszeiten im Durchschnitt deutlich länger. In der Industrie ist außerdem ein leichter Anstieg der vereinbarten Wochenarbeitszeit Teilzeitbeschäftigter festzustellen, der mit einem Anstieg der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit von Frauen einhergeht.

Die Berufsgruppen mit den längsten vereinbarten Arbeitszeiten sind Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten¹⁵ (40,0 Stunden), Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe¹⁶ (40,1 Stunden) bzw. Hoch- und Tiefbauberufe (40,3 Stunden). Die kürzesten vereinbarten Wochenarbeitszeiten finden sich bei den Reinigungs- (29,6 Stunden) und Verkaufsberufen (28,6 Stunden). Berufe im Erziehungswesen weisen ebenfalls mit jeweils knapp über 30 Stunden kurze vereinbarte Arbeitszeiten auf. Diese verhältnismäßig kurzen vereinbarten Arbeitszeiten lassen sich nicht zuletzt durch hohe Teilzeitquoten und den großen Anteil weiblicher Beschäftigter in diesen Berufsgruppen erklären.

Tab. 3.2 Vereinbarte Arbeitszeitlänge nach Teil-/Vollzeit und Geschlecht in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 und 2017

Wirtschaftsbereich	Anteile nach Teil-/Vollzeit (%)		Anteile nach Geschlecht (%)	
	Teilzeit	Vollzeit	Männer	Frauen
	2015/2017	2015/2017	2015/2017	2015/2017
Öffentlicher Dienst	28/27	72/73	39/40	61/60
Industrie	9/8	91/92	76/75	24/25
Handwerk	14/14	86/86	76/77	24/23
Dienstleistung	33/31	67/69	42/43	58/57
Anderer Bereich	29/33	71/67	43/40	57/60

Wirtschaftsbereich	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit (h)				
	Gesamt	nach Teil-/Vollzeit		nach Geschlecht	
	2015/2017	Teilzeit	Vollzeit	Männer	Frauen
		2015/2017	2015/2017	2015/2017	2015/2017
Öffentlicher Dienst	33,8/34,1	22,7/23,2	38,0/38,0	37,8/37,7	31,2/31,7
Industrie	37,1/37,3	24,4/26,0	38,2/38,2	38,1/38,1	33,9/34,9
Handwerk	37,1/37,4	22,2/22,8	39,5/39,7	39,1/39,3	30,6/30,9
Dienstleistung	33,4/33,6	21,5/21,5	39,1/39,0	38,0/38,3	30,1/30,0
Anderer Bereich	34,4/33,8	23,1/23,5	38,9/38,6	38,1/36,7	31,6/31,8

¹⁵ Diese Berufsgruppe besteht größtenteils aus Berufskraftfahrern und Berufskraftfahrerinnen im LKW- bzw. Güterverkehr (53 %). Bei dieser Berufsgruppe muss berücksichtigt werden, dass Sonderregelungen im Arbeitszeitgesetz formuliert sind (§ 21a ArbZG).

¹⁶ Die größte Berufsgruppe sind Berufe im Objekt-, Werte- und Personenschutz (28 %).

Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion haben im Schnitt längere Arbeitszeiten vereinbart (37,0 Stunden) als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (34,2 Stunden). Das ist zu großen Teilen auch auf die geringe Teilzeitquote bei Beschäftigten mit Führungsverantwortung zurückzuführen (Gärtner, Garten & Huesmann, 2016). Die mittlere Stundenzahl steigt, wie sich bereits 2015 schon zeigte, mit der Anzahl der Beschäftigten, für die Befragte mit Vorgesetztenfunktion verantwortlich sind.

Vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten: Fazit und Veränderungen

Die vertraglich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeiten haben sich in den vergangenen zwei Jahren kaum verändert. Allerdings wäre eine deutlich sichtbare Veränderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten insgesamt oder auch auf Ebene der Wirtschaftsbereiche, auch nur durch großflächige Veränderungen der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeitregulierung zu erwarten. Jedoch hat sich weder die Arbeitszeitgesetzgebung verändert, noch sind größere Änderungen in den Tarifverträgen erkennbar.¹⁷ Erwähnenswert jedoch erscheint, dass junge Beschäftigte bzw. Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsniveau sehr heterogene vertragliche Arbeitszeiten aufweisen und die Diversität der Arbeitszeiten seit 2015 leicht zugenommen hat.

3.1.2 Tatsächliche Arbeitszeit

Wie bereits im BAuA-Arbeitszeitreport 2016 dargestellt, weichen die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten häufig von den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ab. Dabei sind in erster Linie Abweichungen nach oben, also Überstunden und Mehrarbeit, zu beobachten (vgl. auch Absenger et al., 2014). Die durchschnittliche Länge der tatsächlichen Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter hat sich im Vergleich der Jahre 2015 (43,5 Stunden) und 2017 (43,4 Stunden) nicht verändert (vgl. Abb. 3.4). Auch bei den Teilzeitbeschäftigten ist nur eine geringfügige durchschnittliche Zunahme der tatsächlichen Wochenarbeitszeit (von 23,1 auf 23,9 Stunden pro Woche) festzustellen. Dies verdeutlicht den Trend stabiler Arbeitszeiten, wie sie auch in anderen Quellen berichtet werden (Absenger et al., 2014; Hackett, 2012; Sopp & Wagner, 2017). Die gleichbleibenden tatsächlichen Wochenarbeitszeiten spiegeln sich auch im Verhältnis der Teil- und Vollzeitbeschäftigten (vgl. Abb. 3.4) wieder.

¹⁷ Zur Beurteilung tarifvertraglicher Änderungen wurden die tarifpolitischen Jahresberichte des Tarifarchivs der Hans-Böckler-Stiftung für 2015 bis 2017 ausgewertet. Die tarifpolitischen Jahresberichte beschreiben tarifliche Veränderungen in ganz Deutschland für alle Gewerkschaften und Branchen, die sowohl Lohn- und Gehaltsentwicklungen als auch Arbeitszeitentwicklungen enthalten. Für den Zeitraum der Befragung betrifft dies die Jahresberichte von 2015 (Bispinck, 2016), 2016 (Bispinck, 2017) und 2017 (Schulten, 2018).

Eine nähere Betrachtung der Panelfälle hingegen deutet an, dass in den vergangenen zwei Jahren individuell eher eine Verlängerung der Arbeitszeiten zu beobachten ist. Etwa 22% der 2015 in Teilzeit beschäftigten Männer und Frauen arbeiten 2017 auf Vollzeitniveau (35 Stunden oder länger). Nur etwa 6% haben von Vollzeit in Teilzeit gewechselt. Die beobachtbare Stabilität des Anteils der Teilzeitbeschäftigten könnte folglich in Teilen auf Arbeitsmarktneuzugänge zurückzuführen sein, also darauf, dass vormals arbeitslose Personen sowie Männer und Frauen der stillen Reserve¹⁸ nun einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Wie auch bei den vereinbarten Arbeitszeiten ist bei den tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen sichtbar: Während die überwiegende Mehrheit der Männer mehr als 40 Stunden arbeitet, geht ein Großteil der Frauen einer Erwerbstätigkeit mit geringerem Stundenumfang nach. Allerdings zeigt sich seit 2015 eine leichte Abnahme des Anteils von Frauen in Teilzeit (vgl. Abb. 3.5). Darüber hinaus wird auch bei den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden eine größere Heterogenität der tatsächlichen Arbeitszeiten bei weiblichen Beschäftigten sichtbar (vgl. Abb. 3.4). Ebenfalls eine große Heterogenität der tatsächlichen Arbeitszeiten ist bei jungen Beschäftigten (15–29 Jahre) zu verzeichnen. Etwa jede bzw. jeder zehnte Beschäftigte geht weniger als 20 Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nach.

Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden

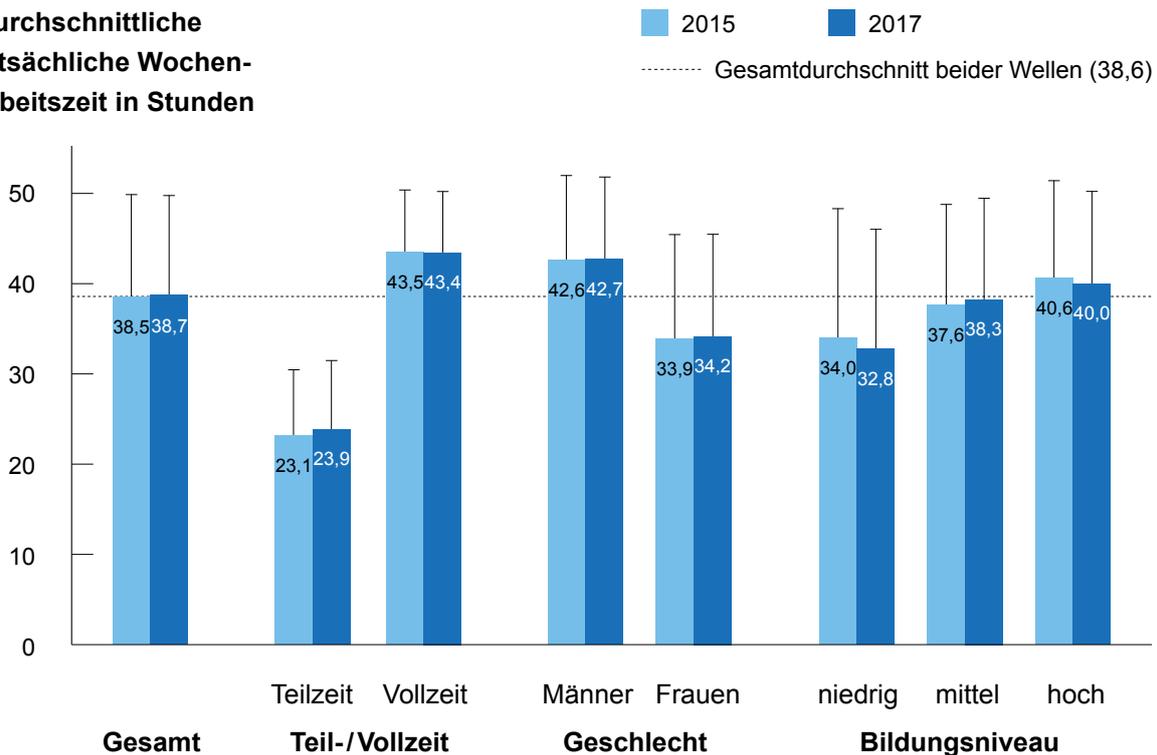


Abb. 3.4 Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeiten nach Teil-/Vollzeit, Geschlecht und Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 18 119) und 2017 (n = 8 767), die Fehlerbalken repräsentieren die einfache Standardabweichung

¹⁸ Zur sogenannten „stillen Reserve“ zählen Personen im erwerbsfähigen Alter, die weder einer Erwerbstätigkeit nachgehen, noch arbeitslos gemeldet sind.

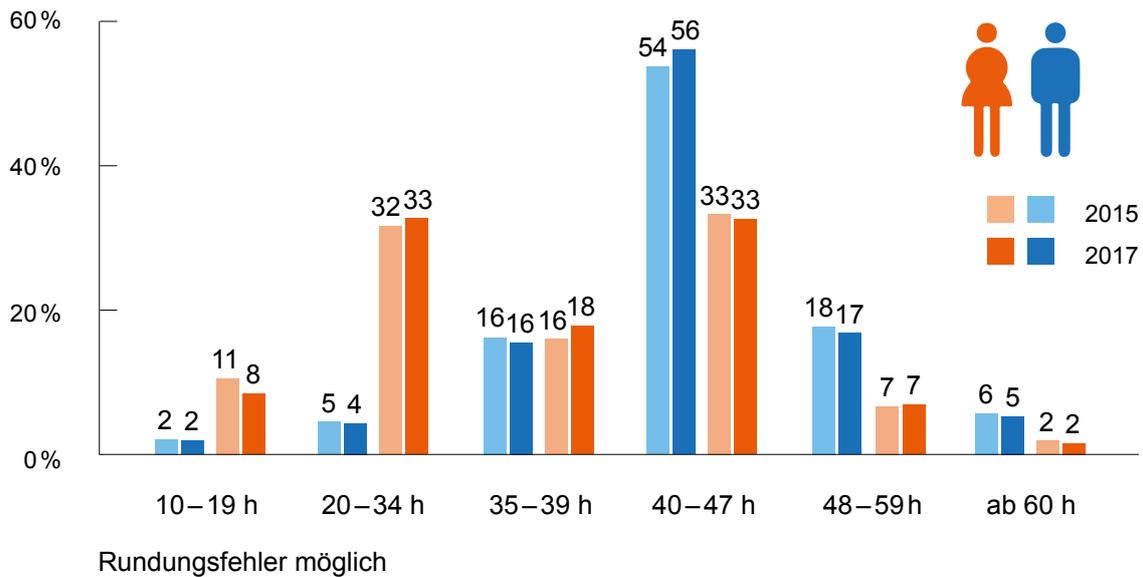


Abb. 3.5 Tatsächliche Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725)

Nochmals deutlicher als bei den vereinbarten Arbeitszeiten zeigt sich, dass Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau häufiger in Teilzeit arbeiten als Beschäftigte mit mittlerem oder hohem Bildungsniveau (vgl. Abb. 3.6). Dabei ist der Teilzeitanteil bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau seit 2015 gestiegen (von 36 % auf 45 %). Eine nähere Betrachtung weist darauf hin, dass dies u. a. auf eine Ausweitung der Beschäftigung zurückgeführt werden kann.

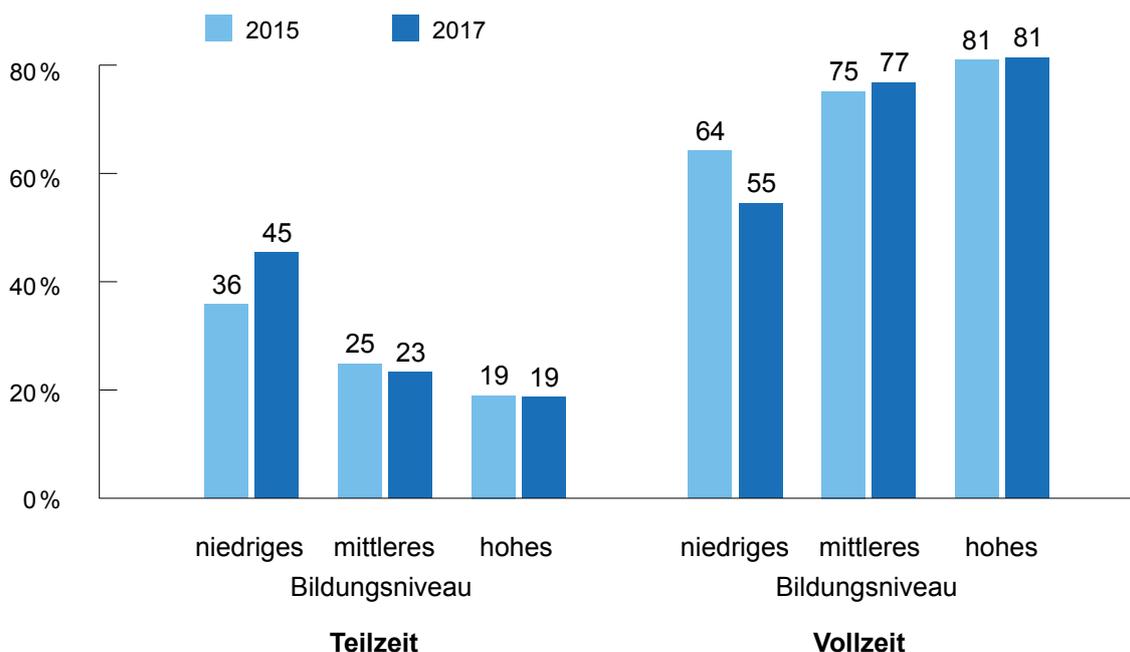


Abb. 3.6 Tatsächliche Arbeitszeiten (Teil-/Vollzeit) von abhängig Beschäftigten nach Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 17 897) und 2017 (n = 8 684)

Bezüglich der Wirtschaftsbereiche zeigen sich 2017 wie auch 2015 die höchsten Werte für die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten in Industrie und Handwerk (vgl. Tab. 3.3). Die kürzesten Wochenarbeitszeiten finden sich nach wie vor im Bereich der Dienstleistungen. Hier ist auch mit einem Drittel der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in beiden Wellen sehr hoch, was zudem mit einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten einhergeht. Im Vergleich zu 2015 hat die durchschnittliche Wochenstundenzahl in der Industrie zwar insgesamt minimal abgenommen, bei den Teilzeitbeschäftigten lag jedoch eine signifikante Zunahme der tatsächlichen Arbeitszeiten vor. Im Handwerk hingegen gab es insgesamt einen Anstieg der mittleren tatsächlichen Arbeitszeiten, die sich auch in Anstiegen der Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten sowie bei Frauen zeigt. Zu vermuten ist, dass der Anstieg der Arbeitszeiten im Handwerk auf die gute konjunkturelle Lage der vergangenen Jahre (Dürig, 2017) ebenso zurückzuführen ist wie auf einen sich in vielen Regionen abzeichnenden Fachkräftemangel (Bundesagentur für Arbeit, 2018; Haverkamp & Gelzer, 2016; Thomä, 2014).

Beim Blick auf einzelne Berufe haben – ähnlich wie bei den vereinbarten Arbeitszeiten – Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten die längsten mittleren Arbeitsstunden (48,1 Stunden), gefolgt von Schutz, Sicherheits- bzw. Überwachungsberufen (46,5 Stunden). Die geringsten tatsächlichen Arbeitszeitlängen finden sich bei Reinigungs- und Verkaufsberufen sowie in der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenbranche. Bei letztgenannten Berufen hat die durchschnittliche Arbeitszeit von 2015 auf 2017 leicht abgenommen (von 34,0 auf 32,6 Stunden), während sie bei den Verkaufsberufen relativ stabil geblieben ist. In Reinigungsberufen sowie in Berufen des Erziehungswesens ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen.

Tab. 3.3 Arbeitszeitlänge und Geschlechterverhältnisse in Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 und 2017, nur Befragte mit vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit

Wirtschaftsbereich	Anteile nach Teil-/Vollzeit (%)		Anteile nach Geschlecht (%)	
	Teilzeit	Vollzeit	Männer	Frauen
	2015/2017	2015/2017	2015/2017	2015/2017
Öffentlicher Dienst	28/27	72/73	39/40	61/60
Industrie	8/9	92/91	77/75	23/25
Handwerk	15/13	85/87	76/78	24/22
Dienstleistung	33/31	67/69	43/43	57/57
Anderer Bereich	29/33	71/67	44/42	56/58

Wirtschaftsbereich	Durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit (h)				
	Gesamt	nach Teil-/Vollzeit		nach Geschlecht	
	2015/2017	Teilzeit	Vollzeit	Männer	Frauen
		2015/2017	2015/2017	2015/2017	2015/2017
Öffentlicher Dienst	37,5/37,8	23,6/24,6	43,1/43,0	41,9/41,9	34,6/35,1
Industrie	41,3/40,8	24,8/26,0	42,9/42,6	42,6/42,3	37,1/36,4
Handwerk	40,3/41,1	22,8/25,3	43,5/43,5	42,8/43,0	32,7/34,1
Dienstleistung	37,0/37,3	22,4/22,7	44,4/44,1	43,0/43,4	32,6/32,7
Anderer Bereich	38,3/37,7	23,8/23,3	44,2/45,1	43,5/43,4	34,3/33,5

Stärker noch als die vereinbarten Arbeitszeiten unterscheiden sich die tatsächlichen Arbeitszeiten von Beschäftigten mit versus ohne Vorgesetztenfunktion. Ohne Vorgesetztenfunktion arbeiten die Beschäftigten durchschnittlich kürzer (37,7 Stunden) als mit Vorgesetztenfunktion (42,0 Stunden). Für die tatsächliche Länge der Arbeitszeit scheint zudem die Anzahl an Mitarbeitenden eine Rolle zu spielen: Je mehr Beschäftigte den befragten Vorgesetzten unterstehen, desto länger sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in beiden Wellen. Dementsprechend steigt die mittlere Stundenzahl mit zunehmender Führungsverantwortung an. Bei einer Verantwortung für bis zu 5 Beschäftigte ist die Zahl deutlich geringer (40,7 Stunden) als bei 6 bis 10 Beschäftigten (43,3 Stunden), 11 bis 20 Beschäftigten (44,0 Stunden) und bei 21 und mehr Beschäftigten (44,6 Stunden). Vergleichbar hohe Arbeitszeiten zeigen auch Analysen anderer Daten, die sich speziell auf Arbeitsbedingungen von Führungskräften beziehen. Holst, Busch-Heizmann und Wieber (2015) zeigen beispielsweise, dass Personen mit Führungsverantwortung sich besonders stark für ihre Organisation engagieren und daher eher dazu bereit sind, längere Arbeitszeiten und Überstunden zu leisten.

Tatsächliche Arbeitszeiten: Fazit und Veränderungen

Im Vergleich der Befragungswellen 2015 und 2017 zeigen sich nur geringfügige Unterschiede hinsichtlich der tatsächlichen Arbeitszeit abhängig Beschäftigter. Die Ergebnisse decken sich weitgehend mit den Befunden anderer Erhebungen und Analysen der letzten Jahre, die allesamt auf weitgehend stabile Arbeitszeiten hinweisen (Absenger et al., 2014; Sopp & Wagner, 2017). Frauen arbeiten dabei durchschnittlich kürzer als Männer und weisen in beiden Befragungswellen auch deutlich diversere Arbeitszeiten auf. Weiterführende Analysen deuten jedoch eine Zunahme der tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen im Vergleich zu Männern an.

Ebenso ist eine deutliche Diversität der Arbeitszeiten junger Beschäftigter sowie bei Personen mit niedrigem Bildungsniveau festzustellen, die gegenüber 2015 jeweils nochmals zugenommen hat. Dahinter verbirgt sich auch eine Abnahme des Anteils von Beschäftigten in Vollzeit und eine Zunahme des Anteils von Teilzeitbeschäftigten, insbesondere bei Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau, die 2017 häufiger in Teilzeit beschäftigt sind als noch 2015.

Weiterführende Analysen deuten jedoch daraufhin, dass die Unterschiede in den Veränderungen der individuellen Arbeitszeiten zwischen 2015 und 2017 für Geringqualifizierte nicht signifikant unterschiedlich zu den anderen Bildungsgruppen sind. Unter Umständen könnte dies darauf hinweisen, dass es eine mögliche Ausweitung der Beschäftigung auf vormals nicht erwerbstätige Personen gab. Insgesamt bestätigen die weiterführenden Analysen zu den Veränderungen der durchschnittlichen Arbeitszeiten, dass diese zwischen 2015 und 2017 weitgehend stabil geblieben sind.

3.1.3 Exkurs: Beschäftigte ohne vereinbarte Arbeitszeit

Eine besondere Gruppe stellen Beschäftigte ohne vereinbarte Arbeitszeit dar (etwa 3 % der abhängig Beschäftigten, siehe Kapitel 3.1.1). Im Durchschnitt weisen Beschäftigte ohne vereinbarte Arbeitszeiten tatsächlich 41,5 Wochenstunden auf. Dabei hat die durchschnittliche Wochenarbeitszeit gegenüber 2015 (39,2 Stunden) zugenommen. Gleichzeitig verteilen sich die Arbeitszeiten auf sehr lange und sehr kurze Arbeitszeiträume. Dies kann zum Teil durch Arbeit auf Abruf begründet sein (Kapitel 3.3.2). Bei Arbeit auf Abruf wird die Arbeitszeit nach dem Bedarf des Arbeitgebers flexibel festgelegt. Bei starker Auftragslage kommt es dann entsprechend zu langen Arbeitszeiten, bei einer Flaute zu sehr kurzen Arbeitszeiten, was zu einer Polarisierung führen kann (Bosch, 2000). Zum anderen sind auch häufig leitende Angestellte von einer Arbeitszeitregelung ausgenommen (§18, Abs. 1 ArbZG). Die Anteile an Männern und Frauen ohne vertragliche Arbeitszeit sind etwa gleich hoch, wohingegen der Anteil an Personen mit niedrigem Bildungsniveau größer ist.

Junge Beschäftigte (15–29 Jahre) haben ebenfalls häufiger keine vereinbarten Arbeitszeiten als Beschäftigte höherer Altersgruppen (ab 30 Jahre). Am häufigsten sind Beschäftigte im Dienstleistungsbereich betroffen. In kleinen Unternehmen kommen nicht vereinbarte Arbeitszeiten tendenziell häufiger vor als in mittleren und großen Unternehmen. In der Befragung zahlenmäßig stark vertretene Berufsgruppen, in denen häufiger ohne vereinbarte Arbeitszeit gearbeitet wird, sind Beschäftigte in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen, Verkaufsberufe sowie Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten.

3.1.4 Überstunden

Die beiden vorangegangenen Kapitel verdeutlichen bereits die Diskrepanz von tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit. Ist diese Diskrepanz positiv, so handelt es sich um Überstunden¹⁹ bzw. Plusstunden oder Mehrarbeit. Ist die Diskrepanz hingegen negativ, kann von Minusstunden ausgegangen werden (s. Exkurs in Kapitel 3.1.5). Beim Vergleich der beiden Erhebungswellen 2015 und 2017 zeigt sich eine hohe Stabilität der durchschnittlichen Überstunden. Im Mittel machen abhängig Beschäftigte unverändert ca. 3,9 Überstunden pro Woche (vgl. Abb. 3.7). Das tatsächliche Ausmaß der Überstunden unterscheidet sich aber sehr stark zwischen den Beschäftigten, d. h. es gibt einige Befragte, die sehr viele Überstunden leisten und andere, die durchschnittlich sogar weniger arbeiten als vertraglich vereinbart. Dies erklärt auch die große Streuung bei den Überstunden (vgl. Abb. 3.7).

¹⁹ Überstunden berechnen sich über die reine Differenz aus tatsächlicher Wochenarbeitszeit und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob die Überstunden monetär vergütet werden oder transitorisch sind, d. h. durch Freizeitausgleich abgegolten werden bzw. ob sie verfallen. Im Folgenden wird für daher der Begriff „Überstunden“ für jede Form der Differenz verwendet. Falls es sich um eine negative Differenz (Minusstunden) handelt, wird dies explizit im Text erwähnt.

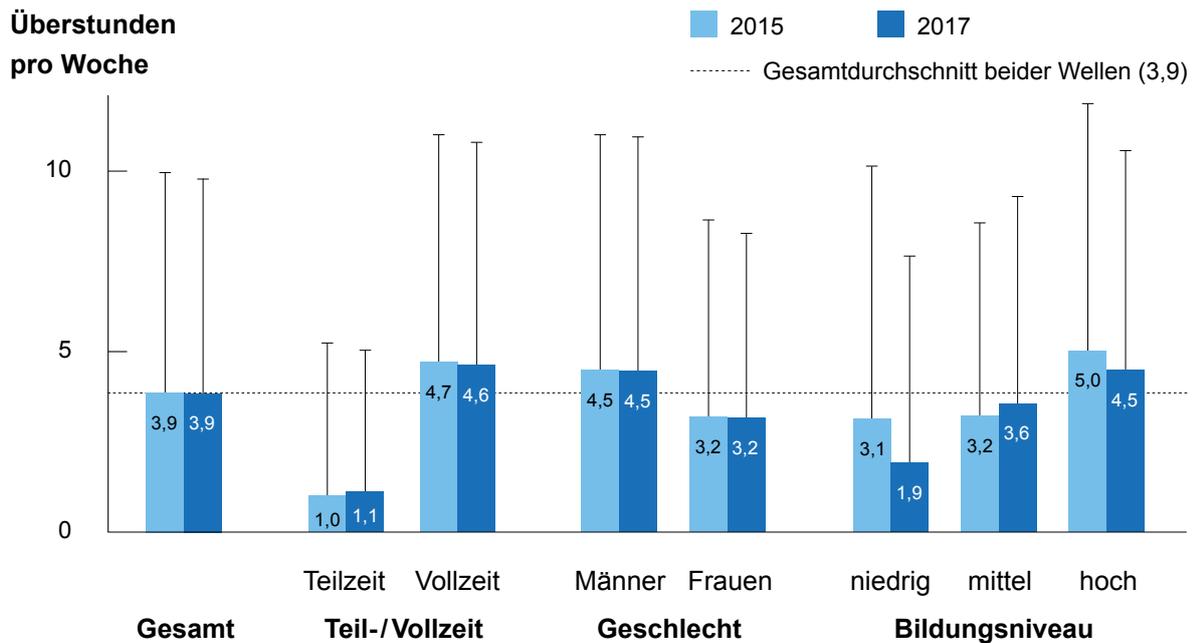


Abb. 3.7 Durchschnittliche Überstunden nach Teilzeit, Vollzeit, Geschlecht und Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 18 119) und 2017 (n = 8 767), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung

Dabei leisten Männer mit durchschnittlich 4,5 Stunden pro Woche mehr Überstunden als Frauen (3,2 Überstunden, vgl. Abb. 3.8) und auch unter Vollzeitbeschäftigten sind Überstunden weiter verbreitet als unter Teilzeitbeschäftigten. Beim Vergleich der Altersgruppen zeigt sich, dass jüngere Beschäftigte (15–44 Jahre) tendenziell mehr Überstunden aufweisen (4,2 Überstunden) als ältere Beschäftigte (45 Jahre und älter: 3,5 Überstunden). Ebenso steigt die Wahrscheinlichkeit Überstunden zu leisten mit dem Bildungsniveau.

Für die folgende Darstellung werden vier Gruppen unterschieden: mehr als die Hälfte (52 %) leisten keine oder nur bis zu zwei Überstunden pro Woche. Weitere 24 % machen 2 bis 5 Überstunden in der Woche, 15 % zwischen 5 und 10 Überstunden und 8 % mehr als 10 Überstunden pro Woche. Bei dieser Unterscheidung wird ebenfalls deutlich, dass Männer mehr Überstunden machen als Frauen, dies gilt insbesondere für die Gruppen von mehr als 5 bis 10 Stunden bzw. 10 Stunden und mehr (vgl. Abb. 3.8).

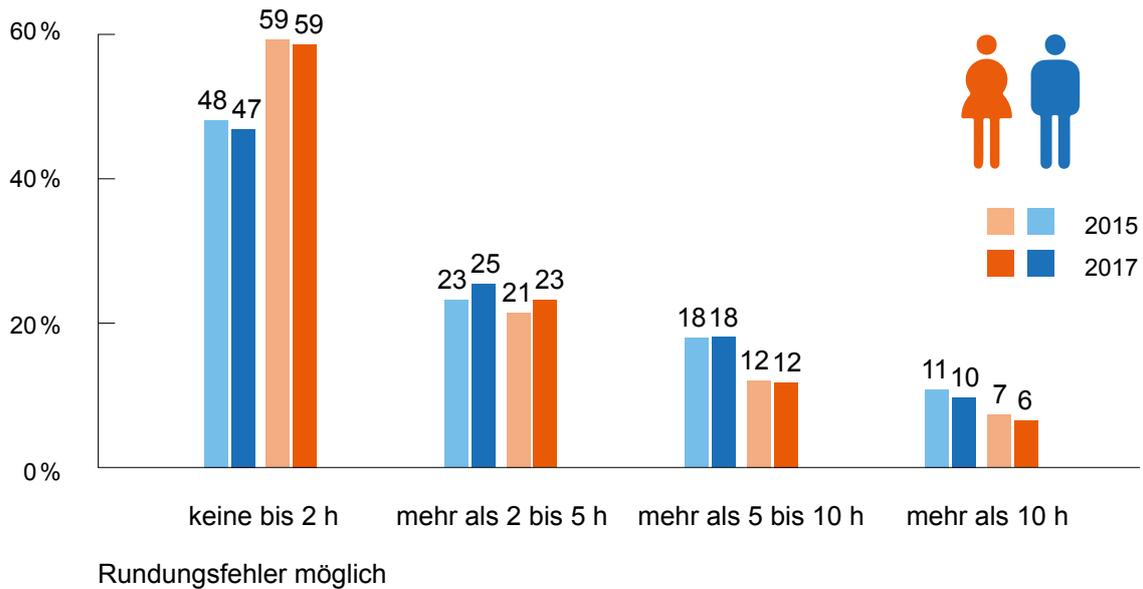
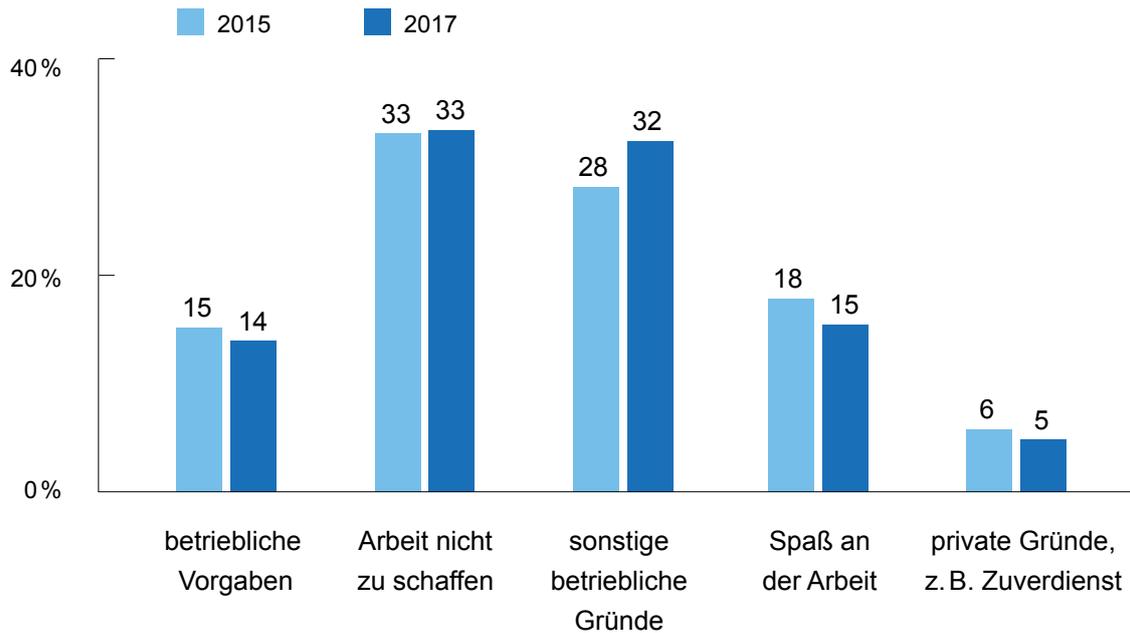


Abb. 3.8 Überstunden für Männer und Frauen im Vergleich 2015 (n = 17 360) und 2017 (n = 8 483)

Die meisten Überstunden werden in der Industrie, und hier in erster Linie von Vollzeitbeschäftigten, gemacht (im Durchschnitt 4,0 Überstunden). Im Dienstleistungsbereich ist die durchschnittliche Überstundenzahl insgesamt nicht besonders auffällig im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen. Betrachtet man aber nur Vollzeitbeschäftigte, so fällt auf, dass diese deutlich mehr Überstunden vorweisen als Vollzeitbeschäftigte anderer Wirtschaftsbereiche. Durchschnittlich hohe Zahlen an regelmäßigen Überstunden weisen außerdem Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten (7,2 Überstunden), Beschäftigte in Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen (6,0 Überstunden) auf, wie auch Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (durchschnittlich 4,9 Überstunden). Die durchschnittliche Zahl an Überstunden nimmt darüber hinaus mit der Anzahl der Mitarbeitenden zu, für die Vorgesetzte verantwortlich sind.

In beiden Erhebungswellen wurden die Beschäftigten nach dem Hauptgrund²⁰ für Überstunden gefragt. Für beide Erhebungszeitpunkte ist der Anteil betrieblicher Gründe für Überstunden deutlich größer (insgesamt 80%) als jener hinsichtlich privater Gründe für Überstunden bzw. Spaß an der Arbeit (insgesamt 20%). Insgesamt hat der Anteil insbesondere bei sonstigen betrieblichen Gründen für Überstunden zugenommen (vgl. Abb. 3.9).

²⁰ Die Befragten konnten einen Hauptgrund aus den folgenden Antwortmöglichkeiten wählen: Betriebliche Vorgaben (z. B. angeordnete Überstunden), die Arbeit ist in der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit nicht zu schaffen, sonstige betriebliche Gründe, Spaß an der Arbeit und private Gründe (z. B. Zuverdienst).



Rundungsfehler möglich

Abb. 3.9 Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche im Vergleich 2015 (n = 7 145) und 2017 (n = 4 759)

Vergleicht man die Hauptgründe nach Teil- und Vollzeitbeschäftigung bzw. Männern und Frauen, so zeigt sich ein differenzierteres Bild (vgl. Abb. 3.10). Die Ausweitung der betrieblichen Gründe für Überstunden betrifft alle Gruppen gleichermaßen. Ein zunehmend größerer Anteil der Teilzeitbeschäftigten bzw. Frauen nennen sonstige betriebliche Gründe als Hauptgrund für Überstunden. In allen Subgruppen werden 2017 Überstunden seltener aus Spaß an der Arbeit verrichtet als 2015.

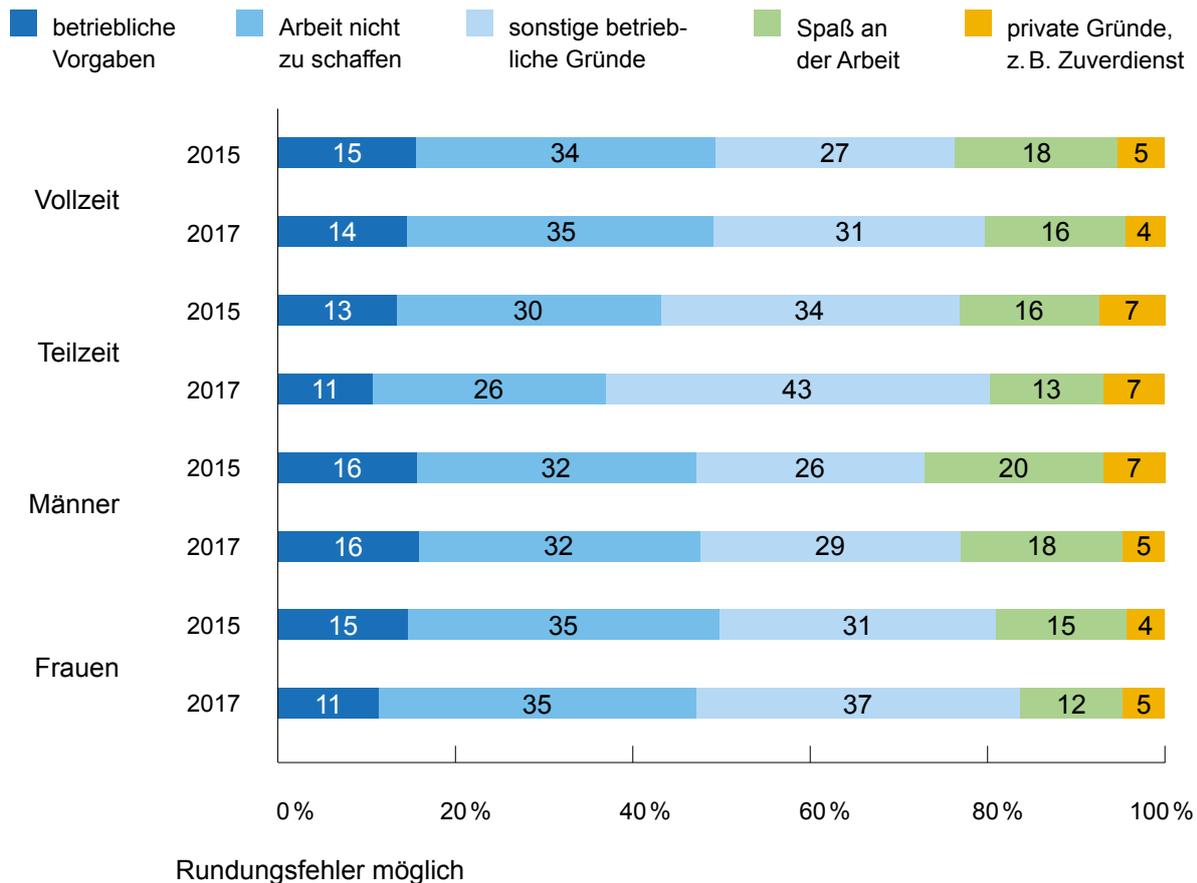


Abb. 3.10 Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte bzw. Geschlechter im Vergleich 2015 (n = 7 145) und 2017 (n = 4 759)

Überstunden: Fazit und Veränderungen

Die durchschnittliche Anzahl der Überstunden hat sich zwischen 2015 und 2017 nicht verändert. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten macht keine bzw. maximal zwei Überstunden in der Woche. Männer leisten dabei weiterhin mehr Überstunden als Frauen, unabhängig davon, ob sie eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung vereinbart haben. Ebenso weisen jüngere Beschäftigte mehr Überstunden auf als ältere Beschäftigte und die durchschnittliche Zahl der Überstunden steigt mit dem Bildungsniveau. Die meisten Überstunden werden in der Industrie und von Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten gemacht. Wenige Überstunden finden sich bei Reinigungspersonal und erzieherischen Berufen. Schließlich machen Vorgesetzte insgesamt mehr Überstunden als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion. Dabei macht ein großer Anteil der Beschäftigten vermehrt aus betrieblichen Gründen Überstunden. Hervorzuheben ist außerdem die Zunahme der Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten in einigen Berufsgruppen, wie etwa den Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen.

3.1.5 Exkurs: Minusstunden

In allen Wirtschaftsbereichen machen Beschäftigte durchschnittlich mehr Überstunden als Minusstunden. Der geringe Anteil an Personen mit regelmäßigen Minusstunden (2 %) hat sich in 2017 gegenüber 2015 (6 %) nochmals reduziert. Unter den Personen, die Minusstunden leisten, hat sich die absolute Anzahl an Minusstunden jedoch mehr als verdoppelt (von 2,8 auf 6,0 Minusstunden). Das bedeutet, dass weniger Beschäftigte mehr Minusstunden machen. Dabei ist auffällig, dass die Minusstundenanzahl in der Auffrischerstichprobe deutlich höher ist als in der Panelstichprobe (Konditionierungseffekt, vgl. Box 1 und Fußnote 11 auf Seite 19). Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind gering, ältere Beschäftigte machen tendenziell häufiger Minusstunden als jüngere Beschäftigte. Bei allen Altersgruppen hat sich der Anteil Beschäftigter mit Minusstunden im Vergleich von 2017 zu 2015 jedoch reduziert. Mit steigendem Bildungsniveau sinkt der Anteil Beschäftigter mit Minusstunden. Bezüglich der Wirtschaftsbereiche lassen sich keine Besonderheiten entdecken.

3.1.6 Fazit zur Länge der Arbeitszeit

Sowohl die vertraglich vereinbarten als auch die tatsächlichen Arbeitszeiten sind in den vergangenen zwei Jahren nahezu stabil geblieben. Eine nähere Betrachtung deutet auf eine zunehmende Ausdifferenzierung der Arbeitszeitlängen hin. So fallen sehr heterogene Arbeitszeiten insbesondere bei jungen Beschäftigten und Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau auf – oftmals sind diese Arbeitszeitlängen polarisierend, d. h. es verfügen überproportional viele Beschäftigte über sehr lange oder sehr kurze Arbeitszeitlängen. In beiden Gruppen sind auch häufiger keine konkreten Arbeitszeiten vereinbart.

Berufsgruppen, die sich durch besonders lange Arbeitszeiten auszeichnen, sind Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten sowie Sicherheits-, Schutz- und Überwachungsberufe. Die sehr langen, teils tarifvertraglich verankerten Arbeitszeiten in diesen Berufsgruppen – teilweise von 60 Stunden pro Woche und mehr (tatsächliche Arbeitszeit) – können als besorgniserregend eingestuft werden. Bei langen und überlangen Arbeitszeiten nimmt nicht nur die körperliche und kognitive Leistung sowie Aufmerksamkeit stark ab, es besteht auch ein erhöhtes Risiko für Fehler und Unfälle (Beermann et al., 2017). Das ist insbesondere für die genannten Tätigkeiten im Straßenverkehr oder bei der Überwachung besonders kritisch zu bewerten (Stutts et al., 2003). Gesundheitliche Beeinträchtigungen im Hinblick auf Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Beschwerden und eine Gefährdung der psychischen Gesundheit sind ebenfalls zu erwarten (vgl. Arbeitszeitreport 2016, BAuA, 2016). Die Ergebnisse weisen folglich auf besondere Belastungen von einigen Beschäftigtengruppen hin.

Besonders risikobehaftet sind lange Arbeitszeiten, wenn sie mit weiteren arbeitszeitlichen Belastungen, wie z. B. Schicht-, Nacht- oder Wochenendarbeit, kumulieren (Fischer et al., 2017). Diese Aspekte sind Beispiele für eine besondere Lage der Arbeitszeit, die im folgenden Abschnitt näher beleuchtet wird.

3.2 Lage der Arbeitszeit

Für die Arbeitszeit spielt nicht nur die absolute Länge der Arbeitszeit eine Rolle, sondern auch die Lage im Tages- und Wochenverlauf. Als „Normalarbeitszeit“ wird häufig eine Arbeitszeit bezeichnet, die tagsüber an Werktagen, also Montag bis Freitag oder auch Samstag, ausgeführt wird (nach Amlinger-Chatterjee, 2016). Globalisierung und Digitalisierung, aber auch der demographische Wandel sowie veränderte Erwartungen unserer modernen Dienstleistungsgesellschaft, haben in den letzten Jahrzehnten zu einer Erosion der Normalarbeitszeit beigetragen.

3.2.1 Wochenendarbeit

In den vergangenen beiden Jahrzehnten hat die Wochenendarbeit deutlich an Bedeutung gewonnen und eine zunehmende Zahl von Männern und Frauen gehen regelmäßig am Samstag und/oder am Sonntag einer Erwerbsarbeit nach (Brenke, 2016). Die BAuA-Arbeitszeitbefragung differenziert zwischen Personen, die regelmäßig samstags arbeiten, und Personen, die regelmäßig auch sonntags arbeiten. Zwar ist gesetzlich nur der Sonntag als Ruhetag festgeschrieben, dennoch ist für die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland durch die Einführung der 5-Tage-Woche auch der Samstag ein regelmäßig freier Tag. Im Hinblick auf Wochenendarbeit werden Personen betrachtet, die regelmäßig (d. h. mindestens einmal pro Monat) am Wochenende tätig sind. 57 % der Beschäftigten arbeiten nie am Wochenende. 19 % der Beschäftigten arbeiten am Wochenende nur samstags und knapp jede bzw. jeder Vierte geht auch am Sonntag einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. Abb. 3.11).

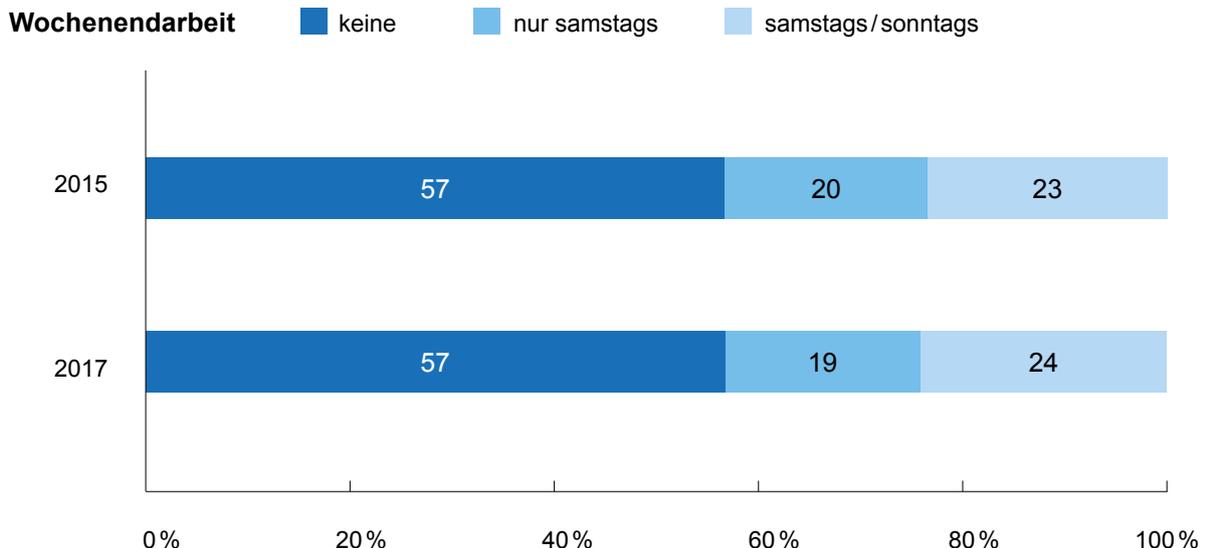


Abb. 3.11 Wochenendarbeit von abhängig Beschäftigten im Vergleich 2015 (n = 16 745) und 2017 (n = 8 220).

Dabei ist der Anteil am Wochenende arbeitender Männer höher (46 %) als der Anteil von Frauen (40 %), was vor allem auf erhöhte Anteile in der Samstagsarbeit zurückzuführen ist. Für den Anteil von Beschäftigten, die auch sonntags arbeiten, lassen sich keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen erkennen (Männer: 24 %; Frauen: 25 %). Beim Vergleich unterschiedlicher Altersgruppen zeigt sich, dass im Schnitt jeder zweite junge Beschäftigte (15–29 Jahre) regelmäßig am Wochenende arbeitet. Mit zunehmendem Alter reduziert sich der Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit (vgl. Tab. 7 im Anhang). In der Gruppe der jungen Erwerbstätigen kann darüber hinaus eine Abnahme der Wochenendarbeit nur am Samstag (2015: 25 %; 2017: 19 %), bei gleichzeitiger Zunahme der Wochenendarbeit auch am Sonntag (2015: 27 %; 2017: 31 %), beobachtet werden. Bei allen anderen Altersgruppen sind die Anteile der beiden Formen von Wochenendarbeit relativ konstant geblieben (vgl. Tab. 7 im Anhang). Je höher das Bildungsniveau der Beschäftigten, desto seltener wird am Wochenende gearbeitet.

Bei den Wirtschaftsbereichen ist der Anteil von Wochenendarbeit nahezu unverändert. Am häufigsten tritt Wochenendarbeit im Dienstleistungsbereich auf, hier arbeitet fast die Hälfte der Beschäftigten am Wochenende (vgl. Tab 3.4). Am seltensten wird in der Industrie bzw. im öffentlichen Dienst am Wochenende gearbeitet. Die leichte Abnahme an Personen mit Wochenendarbeit im öffentlichen Dienst ist statistisch signifikant. Insgesamt hat sich der Anteil der Wochenendarbeit von ausschließlicher Arbeit am Samstag dahin verschoben, dass nun häufiger auch sonntags gearbeitet wird. Der leichte Anstieg des Anteils der Beschäftigten mit Sonntagsarbeit lässt sich bei näherer Betrachtung der Panelfälle jedoch nicht auf eine deutliche individuelle Ausweitung der Samstagsarbeit auf den Sonntag zurückführen.

Tab. 3.4 Wochenendarbeit in Prozent nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 und 2017

Wirtschaftsbereich	Wochenendarbeit		
	keine 2015/2017	nur samstags 2015/2017	auch sonntags 2015/2017
Öffentlicher Dienst	58/60	9/10	32/31
Industrie	62/61	20/20	18/19
Handwerk	57/58	31/29	12/13
Dienstleistung	53/53	28/25	19/22
Anderer Bereich	54/53	13/13	33/34

In den Verkaufsberufen sind 90 % der Beschäftigten auch am Wochenende tätig. Dabei ist der Anteil an Beschäftigten mit Wochenendarbeit seit 2015 (84 %) nochmals angestiegen. Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe (z. B. Altenpflege) erleben ebenfalls einen bemerkenswerten Zuwachs (2015: 75 %; 2017: 83 %). In diesem Bereich ist der Anteil auch sonntags Beschäftigter deutlich höher und hat sich von 60 % auf 72 % nochmals erhöht. Die Zahlen weisen indirekt auf eine Verschiebung der Wochenendarbeit von nur samstags auf samstags und sonntags hin. Bei den Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen ist der Gesamtanteil am

Wochenende tätiger Beschäftigter hingegen relativ konstant geblieben (79 %), jedoch hat sich auch hier der Anteil von Befragten, die auch sonntags arbeiten, von 70 % auf 73 % leicht erhöht.²¹ Bei den Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen zeigt der Trend ebenfalls eine Zunahme von Wochenendarbeit von 73 % auf 79 %, wobei die Steigerung sich hauptsächlich auf Samstagsarbeit bezieht und die Sonntagsarbeit konstant geblieben ist. Selten betroffen sind Beschäftigte in Finanzdienstleistungen bzw. im Rechnungswesen. Hier war der Anteil von am Wochenende tätigen Personen sogar eher rückläufig (2015: 14 %; 2017: 11 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Berufen in Recht und Verwaltung, hier arbeiteten 2015 noch 21 % am Wochenende, 2017 waren es nur 11 %.

Wochenendarbeit: Fazit und Veränderungen

Im Vergleich zu 2015 war Wochenendarbeit im Jahr 2017 in der Gesamtstichprobe ähnlich weit verbreitet. Etwa weniger als die Hälfte der Beschäftigten (43 %) arbeitet mindestens einmal im Monat am Wochenende. Entgegen den Veränderungen der letzten Jahre, in denen eine Zunahme beobachtet werden konnte (vgl. Brenke, 2016), ist der Anteil Beschäftigter mit regelmäßiger Wochenendarbeit konstant geblieben. Eine Ausnahme stellen junge Beschäftigte dar, bei denen von 2015 zu 2017 eine leichte Zunahme an Wochenendarbeit zu verbuchen ist. Generell bestätigt sich, dass in beiden Wellen Männer häufiger als Frauen sowie Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsniveau häufiger als mit mittlerem oder hohem Bildungsniveau am Wochenende arbeiten. Im Dienstleistungsbereich ist im Vergleich von 2015 zu 2017 ein leichter Anstieg von Sonntagsarbeit zu beobachten. Der Anstieg ist sowohl auf Wechsel von ausschließlich Samstagsarbeit auf Samstags- und Sonntagsarbeit, als auch auf neu befragte Personen zurückzuführen und spiegelt das gesellschaftliche Bedürfnis nach einer Dienstleistungsverfügbarkeit an sieben Tagen pro Woche wieder (Perlow & Porter, 2009). Insbesondere Beschäftigte, die in Verkaufsberufen und (nicht-) medizinischen Pflegeberufen arbeiten, sind von Wochenendarbeit betroffen. Dies gilt auch für Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe (Gerstenberg & Wöhrmann, 2018; Schlote-Sautter & Möltner, 2011). Beschäftigte der Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe müssen ebenfalls häufig am Wochenende arbeiten und das insbesondere samstags. Gerade die freie Zeit am Wochenende und an Feiertagen ist sozial wertvoll und kann für Freizeitgestaltung, Freunde und Familie genutzt werden. Fehlt diese Zeit, so kann sich das negativ auf die Gesundheit auswirken, z. B. in Form von erhöhtem Stresserleben, das langfristig zu Überlastung und Burnout führen kann (Amlinger-Chatterjee, 2016).

²¹ vgl. hierzu Sonderauswertung zu Beschäftigten des Gastgewerbes (Gerstenberg & Wöhrmann, 2018)

3.2.2 Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr

Die Lage der Arbeitszeit bezieht sich nicht nur auf ihre Verteilung über die Woche, sondern auch über den Tag. Als normale Tagarbeitszeit wird im Folgenden eine Tätigkeit zwischen 7 und 19 Uhr definiert (vgl. Amlinger-Chatterjee, 2016). Abweichungen hiervon sind zum einen versetzte Arbeitszeiten, d. h. Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr ohne Nacht- bzw. Wechselschichten (z. B. bei Bäckerinnen und Bäckern, die einen sehr frühen Arbeitsbeginn haben). Zum anderen gelten Schichtarbeitende als Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeitlagen. Hierbei wird zwischen Personen mit (Wechselschicht mit Nachtanteilen, Dauernachtschicht) und ohne Nachtarbeit (Früh- und Spätschichten) unterschieden.

Nach wie vor arbeitet knapp ein Fünftel der Befragten zu atypischen Zeiten. Der Anteil von Personen, die typischerweise außerhalb der normalen Tagarbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten, ist im Vergleich zu 2015 relativ stabil bzw. leicht zunehmend. Auch die Anteile von Beschäftigten, die in versetzten Arbeitszeiten, Wechselschicht bzw. Wechselschicht mit Nachtarbeit oder Dauernachtschicht arbeiten, haben sich kaum verändert (vgl. Abb. 3.12 und Tab. 5 im Anhang). Diese leichten Veränderungen könnten zum Teil auch durch einen Paneleffekt bedingt sein (vgl. Box 1 auf S. 18); denn die Teilnahmewahrscheinlichkeit an der zweiten Welle war etwas höher für diejenigen Befragten, die zum Zeitpunkt der Erhebung in 2015 normalerweise (auch) außerhalb von 7 und 19 Uhr arbeiteten.

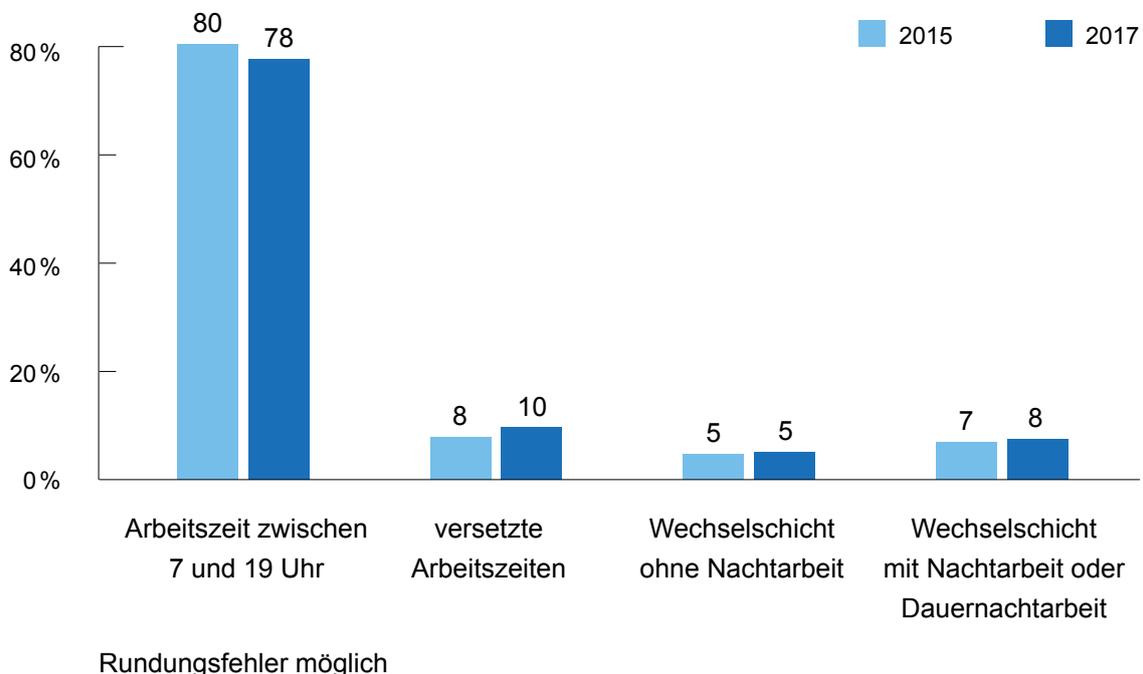


Abb. 3.12 Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten im Vergleich 2015 (n = 17 934) und 2017 (n = 8 687)

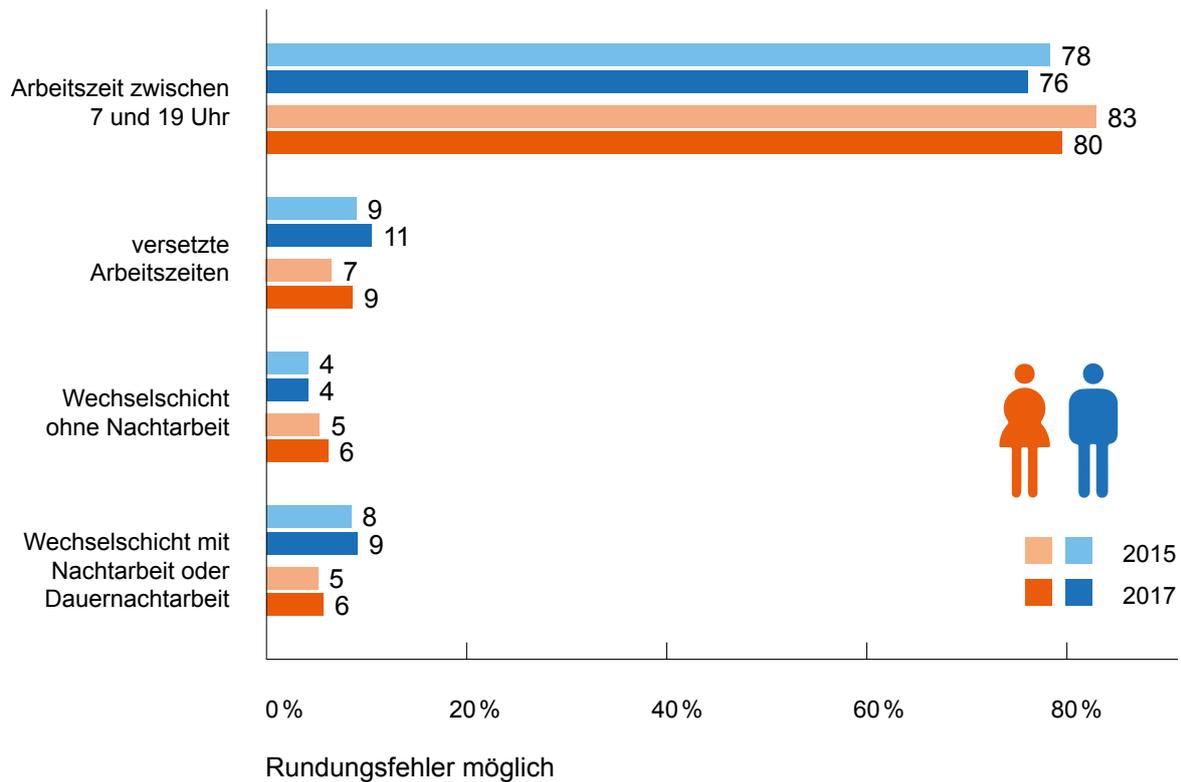


Abb. 3.13 Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 934) und 2017 (n = 8 687)

Frauen arbeiten nach wie vor seltener als Männer außerhalb von 7 bis 19 Uhr (vgl. Abb. 3.13). Insbesondere unter jungen Beschäftigten (15–29 Jahre) hat der Anteil Beschäftigter mit atypischen Arbeitszeiten in den vergangenen beiden Jahren zugenommen. Während 2015 etwa jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte zwischen 15–29 Jahren zu atypischen Zeiten tätig war, ist der Anteil 2017 auf 29 % gestiegen. Im Alter von 30 bis 44 Jahren ist der Anteil hingegen konstant geblieben (19 %), bei den höheren Altersgruppen hat er ebenfalls etwas zugenommen (45 bis 54 Jahre: 2015: 20 %; 2017: 22 %; 55 bis 65 Jahre: 2015: 19 %; 2017: 23 %). Bereits 2015 lag der Anteil der zu atypischen Zeiten arbeitenden Beschäftigten mit mittlerem und niedrigem Bildungsniveau deutlich über dem Anteil Höherqualifizierter. Dieser Anteil hat in den vergangenen beiden Jahren weiter zugenommen (hoch: 2015: 11 %; 2017: 12 %, mittel: 2015: 24 %; 2017: 27 %, niedrig: 2015: 38 %; 2017: 47 %). Eine Zunahme atypischer Arbeitszeitlagen ist darüber hinaus überwiegend bei Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion zu verzeichnen (2015: 20 %; 2017: 24 % mit Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr).

Die größten Anteile von Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr haben Beschäftigte der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe, Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten sowie Beschäftigte der Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe. In Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen ist außerdem eine besonders große Zunahme von Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr von 39% auf 58% zu beobachten. Über die Hälfte der Beschäftigten dieser Berufsgruppen arbeitet 2017 somit in versetzten Arbeitszeiten bzw. Wechselschicht mit und ohne Nachtanteile.²² Auch Fahrerinnen und Fahrer von Fahrzeug- und Transportgeräten scheinen zunehmend außerhalb von 7 und 19 Uhr zu arbeiten (2015: 43%; 2017: 55%). Dabei ist der Anstieg insbesondere auf eine Zunahme versetzter Arbeitszeiten zurückzuführen. In Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen ist ebenfalls eine große Zunahme von Arbeitszeitlagen außerhalb von 7 und 19 Uhr von 39% auf 50% zu erkennen. Hierbei ist der Zuwachs auf Beschäftigte mit Wechselschicht mit Nacht- oder Dauernachtarbeit zurückzuführen. Eine Vielzahl von Berufsgruppen weist dagegen sehr geringe Anteile (< 10%) an Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr auf. Hierzu zählen Finanzdienstleister, Rechnungswesen und Steuerberatung, Berufe der Unternehmensführung und -organisation sowie Beschäftigte in Recht und Verwaltung.

Tab. 3.5 Lage der Arbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 (n = 17 005) und 2017 (n = 8 429)

Wirtschaftsbereich	Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr			
	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr 2015/2017	Versetzte Arbeitszeiten 2015/2017	Wechselschicht ohne Nachtarbeit 2015/2017	Wechselschicht mit Nacht- oder Dauernachtarbeit 2015/2017
Öffentlicher Dienst	83/81	6/8	3/4	8/7
Industrie	74/72	7/7	6/7	13/14
Handwerk	86/84	8/10	*/*	*/*
Dienstleistung	81/77	9/12	6/6	4/4
Anderer Bereich	81/79	9/10	*/*	*/*

²² Die Fallzahlen sind für eine genaue Aufschlüsselung der Anteile von versetzten Arbeitszeiten, Wechselschicht mit und ohne Nachtarbeit zu gering (n ≤ 50).

Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr: Fazit und Veränderungen

Insgesamt hat sich zwischen 2015 und 2017 der Anteil an Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten (außerhalb von 7 und 19 Uhr) kaum verändert. Weiterführende Analysen zeigen, dass ein Teil der wiederholt befragten Beschäftigten zunehmend von atypischen Arbeitszeiten berichtet. Dabei ist die Wahrscheinlichkeit, zu atypischen Zeiten zu arbeiten, bei Vollzeitbeschäftigten eher gestiegen als bei Teilzeitbeschäftigten. Eine höhere Zunahme atypischer Arbeitszeiten haben außerdem Beschäftigte mit mittlerem und niedrigerem Bildungsniveau sowie Beschäftigte in Produktionsberufen (Metallerzeugung und -bearbeitung, Lebensmittelherstellung und -verarbeitung), in Logistik und Transportberufen, in Schutzberufen und Überwachungstätigkeiten, in Reinigungsberufen sowie in einigen Dienstleistungsberufen (Verkauf, Tourismus, Hotel- und Gaststättengewerbe, Pflege-, Hauswirtschafts- und Erziehungsberufe).

Der Bereich mit der stärksten Zunahme von Arbeit zu atypischen Zeiten ist der Dienstleistungsbereich. In den anderen Wirtschaftsbereichen sind die Anstiege eher moderat. Beschäftigte, die sich in einer Position mit Vorgesetztenfunktion befinden, arbeiten deutlich seltener außerhalb der normalen Tagarbeitszeit als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung.

Die Abweichung von Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr, z. B. bei Schichtarbeit, kann eine besondere Belastung für Beschäftigte darstellen. Viele Studien zeigen, dass Schichtarbeit sich negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken kann (Costa, 2016). Nachtarbeit kann die Schlafqualität verschlechtern und langfristig die Entstehung von Depressionen oder Burnout begünstigen (Angerer et al., 2017). In den Berufen, die das Führen von Fahrzeug- und Transportgeräten beinhalten, sind Nachtschichten besonders problematisch, denn Berufskraftfahrer und -fahrerinnen unterschätzen dabei häufig ihre Müdigkeit und sind daher anfälliger für Fehler und Unfälle (Anund et al., 2018). Bei medizinischen Berufen, aber auch Sicherheits-, Schutz- und Überwachungsberufen können Fehler aufgrund von Müdigkeit und Erschöpfung ebenfalls schwerwiegende Folgen haben. Deshalb ist insbesondere bei atypischen Arbeitszeitlagen eine auf arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen basierte Arbeitsgestaltung wichtig.

3.2.3 Fazit zur Lage der Arbeitszeit

Im Durchschnitt zeigt sich zwischen 2015 und 2017 keine große Veränderung in den Arbeitszeitlagen. Für beide Aspekte der Lage der Arbeitszeit, Wochenendarbeit und versetzte Arbeitszeiten bzw. Schichtarbeit hat sich kein deutlicher Trend der Zu- bzw. Abnahme gezeigt. Bei differenzierter Betrachtung einzelner Wirtschaftsbereiche bzw. Berufe zeigen sich jedoch Hinweise auf mögliche kleinere Trends. Wie auch bereits im Kapitel 3.1 zur Länge der Arbeitszeit beschrieben, sind Dienstleistungsberufe stärker von atypischen Arbeitszeitlagen betroffen. Außerdem können die drei Berufsgruppen Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten, Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe sowie Beschäftigte der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenbranche als mögliche Risikogruppen identifiziert werden.

3.3 Flexibilität der Arbeitszeit

Neben Lage und Dauer von Arbeitszeiten haben Arbeitstempo und Flexibilität von Arbeitszeit einen entscheidenden Einfluss auf die wahrgenommene Belastung und Beanspruchung von Beschäftigten (Rothe, Beermann & Wöhrmann, 2017). Unter dem Begriff „Arbeitszeitflexibilisierung“ wird eine Vielzahl von Formen von Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit zusammengefasst, die sich in einer großen Vielfalt an Arbeitszeitmodellen widerspiegelt (Golden, 2012).

Dabei kann zwischen Flexibilitätsanforderungen und Flexibilitätsmöglichkeiten unterschieden werden. Letztere werden in Kapitel 3.3.1 aufgegriffen. Sie können als Resource gelten und gehen mit einer besseren Vereinbarkeit von beruflichen mit privaten Belangen und weniger gesundheitlichen Beschwerden einher (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017; BAuA, 2016). Flexibilitätsanforderungen hingegen beschreiben die (häufig kurzfristige) Änderung von Arbeitszeiten aufgrund von betrieblichen bzw. wirtschaftlichen Interessen (siehe Kapitel 3.3.2). Der BAuA-Arbeitszeitreport 2016 zeigt, dass diese mit einer schlechteren Vereinbarkeit sowie mit einer Vielzahl gesundheitlicher Beschwerden einhergehen.

3.3.1 Flexibilitätsmöglichkeiten

In den Befragungswellen wurden verschiedene Aspekte der Einflussmöglichkeit auf die Arbeitszeit erhoben. Der zeitliche Handlungsspielraum umfasst den Einfluss auf den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende, die Pausengestaltung, die Möglichkeit sich ein paar Stunden sowie ein paar Tage (Urlaub) frei zu nehmen. Die Skala zu den Einflussmöglichkeiten lässt eine Beantwortung von 1 (sehr wenig Einfluss) bis 5 (sehr hoher Einfluss) zu. In den folgenden Abschnitten werden die Personen mit viel Einfluss auf die Arbeitszeit betrachtet, also diejenigen, die auf der Skala eine 4 oder 5 angegeben haben.

Der Vergleich der einzelnen Aspekte der Handlungsspielräume (vgl. Abb. 3.14) verdeutlicht, dass der Anteil der Beschäftigten mit viel Einfluss auf die Arbeitszeit seit 2015 stabil geblieben ist. Ein Zuwachs von 4 Prozentpunkten ist bei der Pausengestaltung zu verzeichnen, der aber unter Umständen auch auf einen Paneleffekt zurückzuführen ist (vgl. Box 1 auf S. 18). Nach wie vor verfügt mehr als die Hälfte der Befragten über die Möglichkeit, sich Pausen einzuteilen und ein paar Tage frei bzw. Urlaub zu nehmen (vgl. Tabelle 6a und 6b im Anhang).

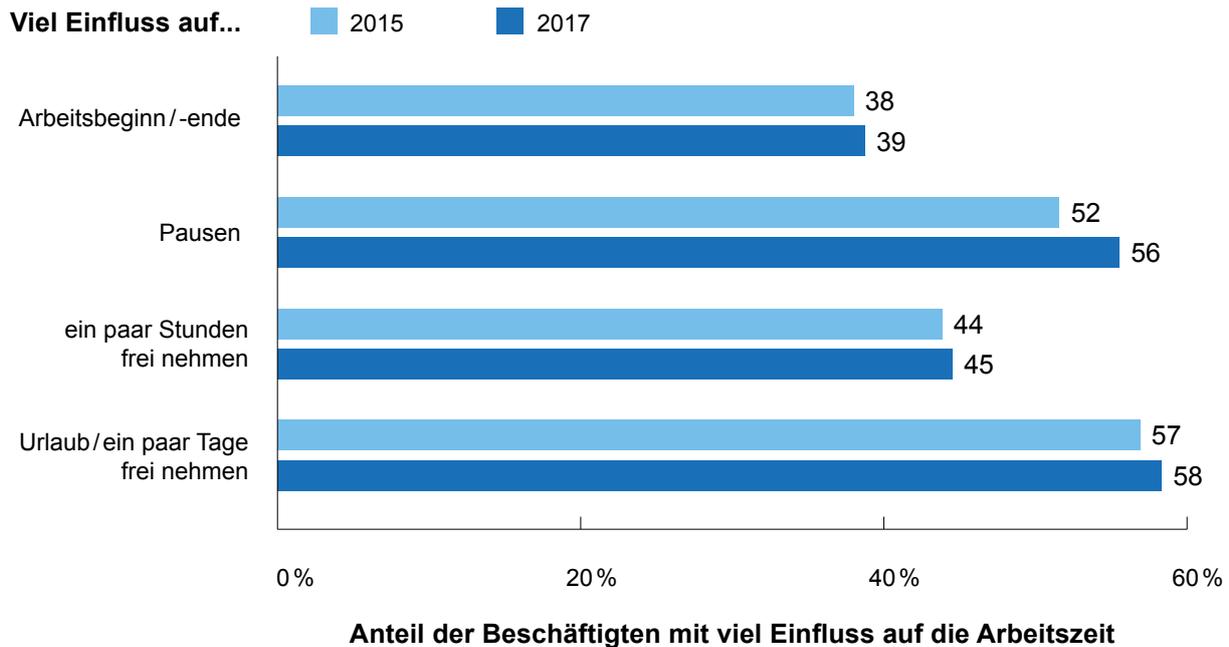


Abb. 3.14 Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit im Vergleich 2015 ($17\,976 \leq n \leq 18\,055$) und 2017 ($8\,738 \leq n \leq 8\,746$)

Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung sind häufig betrieblich bzw. branchenweit geregelt. Daher ist eine Betrachtung der Handlungsspielräume nach Wirtschaftsbereichen sinnvoll (vgl. Tab. 3.6). Im Vergleich sind die größten Spielräume in der Industrie zu beobachten, Beschäftigte weisen hier die größten Einflussmöglichkeiten bei Arbeitsbeginn und -ende, bei ein paar Stunden sowie Urlaub bzw. ein paar Tage frei nehmen auf. Bei den Pausen hingegen liegt der Dienstleistungsbereich vorn. Der öffentliche Dienst liegt zumeist dazwischen. Auffallend ist die große Differenz beim Handwerk bezogen auf die Möglichkeit, Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende zu nehmen. Hier ist der Anteil von Beschäftigten mit Einfluss vergleichsweise gering (21 %) im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen ($\geq 37\%$ in beiden Wellen). Beschäftigte im Handwerk haben in beiden Wellen seltener Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende, der Anteil ist im Jahr 2017 noch einmal gesunken. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass die Arbeitszeit der Beschäftigten in handwerklichen Betrieben durch die Auftragslage bestimmt wird. Die gute Konjunktur sorgte in den vergangenen Jahren insgesamt für eine Zunahme der Aufträge im Handwerk bei nahezu gleichbleibender Beschäftigtenzahl (Dürig, 2017). Dieses Muster könnte sich hier in einer Einschränkung der Flexibilität der Beschäftigten niederschlagen. Die Einflussmöglichkeiten auf Ebene der Wirtschaftsbereiche haben sich insgesamt im Vergleich von 2015 zu 2017 kaum verändert. Ähnlich wie im Gesamtvergleich sind die größten Zuwächse beim Einfluss auf Pausen zu verzeichnen. Im öffentlichen Dienst wird zudem eine geringe Zunahme in Bezug auf Urlaub bzw. die Möglichkeit, ein paar Tage frei zu nehmen, ersichtlich.

Tab. 3.6 Zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten nach Wirtschaftsbereichen (abhängig Beschäftigte) im Vergleich 2015 ($17\,053 \leq n \leq 17\,120$) und 2017 ($8\,480 \leq n \leq 8\,490$)

Wirtschaftsbereich	Arbeitsbeginn/-ende 2015/2017	Einfluss auf		
		Pausen 2015/2017	ein paar Stunden frei nehmen 2015/2017	Urlaub/ ein paar Tage frei nehmen 2015/2017
Öffentlicher Dienst	38/41	49/53	44/43	52/56
Industrie	45/44	50/54	51/49	62/63
Handwerk	25/21	49/52	38/40	53/51
Dienstleistung	39/39	58/60	43/45	60/61
Anderer Bereich	37/39	51/54	42/43	54/55

Bei den einzelnen Berufen fallen große Unterschiede in Bezug auf die Handlungsspielräume auf. Besonders viel Freiheit in der Arbeitszeitgestaltung haben Beschäftigte in der Informatik bzw. im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. Sie können zu großen Teilen Arbeitsbeginn und -ende frei wählen (beide Wellen 75 %), haben eine freie Pausengestaltung (2015: 84 %; 2017: 80 %), können relativ gut ein paar Stunden frei nehmen (2015: 72 %; 2017: 66 %) bzw. Urlaub und ein paar Tage frei nehmen (2015: 73 %; 2017: 75 %). In allen Fragen zum zeitlichen Handlungsspielraum zeigen die Beschäftigten dabei die größten Flexibilitätsmöglichkeiten. Geringe Handlungsspielräume in Bezug auf Arbeitsbeginn und -ende haben erwartungsgemäß Beschäftigte in Bereichen, wo die Arbeitszeiten durch äußere Einflüsse (z. B. Öffnungszeiten) relativ starr vorgegeben sind. Dies trifft auf Verkaufsberufe zu, in denen die Wahlmöglichkeit von Arbeitsbeginn und -ende für knapp jeden Fünften besteht (2015: 22 %; 2017: 18 %). Ähnlich sieht es in medizinischen Gesundheitsberufen aus (2015: 20 %; 2017: 18 %). In der Metallbranche beschäftigte Personen haben geringe, aber tendenziell zunehmende Einflussmöglichkeiten auf Arbeitspausen, die jedoch leicht zugenommen haben (2015: 28 %; 2017: 36 %). Ähnlich sieht es bei den medizinischen Gesundheitsberufen aus. Hier besteht für rund ein Drittel der Beschäftigten die Einflussmöglichkeit auf Pausen (2015: 33 %; 2017: 30 %). Medizinische Gesundheitsberufe bilden auch das Schlusslicht bei der Möglichkeit, ein paar Stunden frei zu nehmen (2015: 25 %; 2017: 22 %). Erwartungsgemäß haben Lehrende und ausbildende Berufe geringe Einflussmöglichkeiten auf Urlaub bzw. ein paar Tage frei zu nehmen (2015: 21 %; 2017: 23 %).

Im Ausmaß der Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten spiegelt sich auch die Größe des Betriebs wider, in dem die Beschäftigten tätig sind. Nach wie vor haben 2017 Beschäftigte in kleinen Betrieben seltener Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit als in größeren Betrieben (vgl. Tab 6a und 6b im Anhang). Durch die geringere Personalausstattung kleiner Unternehmen haben diese mehr Schwierigkeiten, spontane und vorübergehende Schwankungen auszugleichen, als mittlere und große Unternehmen. Für Vertretungen steht bei letzteren grundsätzlich mehr Personal zur Verfügung als in kleinen Unternehmen, die häufig nicht über eine geeignete Aufgaben- und Organisationsstruktur zur Kompensation von vorübergehenden Personalengpässen verfügen (Kraetsch & Trinczek, 1996).

In Bezug auf das Bildungsniveau der Beschäftigten zeigt sich, dass es nach wie vor ein Gefälle der zeitlichen Handlungsspielräume von hoher zu niedriger Bildung gibt (vgl. Tab. 6a und 6b im Anhang). Bei Beschäftigten mit hoher Bildung ist der Einfluss auf alle Aspekte des arbeitszeitlichen Handlungsspielraums merklich größer, als bei Beschäftigten mittlerer und niedriger Bildungsniveaus. Allerdings ist die Arbeitszeitautonomie der Beschäftigten mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau deutlicher gestiegen als für diejenigen mit hohem Bildungsniveau. So hat unter den Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau der Anteil derjenigen deutlicher zugenommen, die Einfluss bei der Pausengestaltung (2015: 41 %; 2017: 45 %) und beim Urlaub bzw. ein paar Tage frei nehmen (2015: 50 %; 2017: 55 %) haben, als bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau (Pausen: 2015: 60 %; 2017: 62 %; Urlaub bzw. ein paar Tage frei nehmen: 2015: 59 %; 2017: 61 %). Beim Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und ein paar Stunden frei nehmen wird ebenfalls bei Beschäftigten mit niedrigerem Bildungsniveau die deutlichere Zunahme beobachtet, Beschäftigte mit höheren Bildungsniveaus zeigen auf diesen Skalen keine statistisch signifikanten Veränderungen.

In den verschiedenen Altersgruppen zeigen sich keine Unterschiede in den zeitlichen Handlungsspielräumen (vgl. Tab. 6a und 6b im Anhang) und auch keine Veränderungen von 2015 zu 2017. Lediglich für junge Beschäftigte (15–24 Jahre) deutet sich ein relativ großer Anstieg an bei Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (2015: 29 %; 2017: 37 %), Pausen (2015: 46 %; 2017: 56 %) und ein paar Stunden frei nehmen (2015: 38 %; 2017: 43 %). Aufgrund der kleinen Stichprobengrößen sollten diese Befunde vorsichtig interpretiert werden. Es erscheint aber durchaus möglich, dass sich hier ein Trend abzeichnet. Ein Bedürfnis bei jungen Beschäftigten nach mehr Flexibilität und mehr Einfluss auf die Arbeitszeit zur verbesserten Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben wird in den vergangenen Jahren immer wieder öffentlichkeitswirksam diskutiert (vgl. DGB-Index für junge Beschäftigte, 2016). Diese Entwicklung sollte weiter verfolgt werden und muss durch weitere Datenquellen abgesichert werden.

Der Geschlechtervergleich zeigt, dass Männer weiterhin im Schnitt etwas häufiger Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben als Frauen (vgl. Tab. 6a und 6b im Anhang). Dies deckt sich mit Befunden aus der geschlechterbezogenen Arbeitszeitforschung (Lott, 2017). Auch bei Differenzierung nach Teil- und Vollzeitbeschäftigten zeigt sich dieser Effekt. In Bezug auf Arbeitszeitbeginn und -ende wird diese Lücke für Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu 2015 (Männer: 40 %; Frauen: 35 %) in der zweiten Welle nahezu geschlossen (Männer 2017: 37 %; Frauen 2017: 38 %). Für Vollzeitbeschäftigte ist die Situation unverändert (Männer: 40 %; Frauen: 35 %). Die Zunahme des Einflusses auf die Pausen unterscheidet sich nicht zwischen Männern und Frauen bzw. Vollzeit und Teilzeit: Bei Männern in Teilzeit steigt der Einfluss auf Pausen nicht an (2015: 53; 2017: 54 %), in Vollzeit jedoch schon (2015: 54 %; 2017: 59 %). Bei Frauen nimmt der Einfluss auf Pausen in Teilzeit leicht zu (2015: 47 %; 2017: 50 %), ebenso in Vollzeit (2015: 50 %; 2017: 54 %). Bei der Flexibilität, ein paar Stunden frei zu nehmen, zeigte sich im Jahr 2015 die größte Kluft zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen. Beide Gruppen nähern sich an. Während Männer etwas weniger Einfluss darauf haben, ein paar Stunden frei zu nehmen (2015: 47 %; 2017: 46 %), hat ein größerer Teil der weiblichen Beschäftigten Einfluss (2015: 39 %; 2017: 42 %). Die Möglichkeit, ein paar Tage frei zu nehmen, ist in allen Gruppen angestiegen. Bei Männern und teilzeitbeschäftigten Frauen liegt sie aber tendenziell höher als bei vollzeitbeschäftigten Frauen.

Flexibilitätsmöglichkeiten: Fazit und Veränderungen

Zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten, also Handlungsspielräume in Bezug auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit, stellen eine wichtige Ressource für viele Beschäftigte dar. Es zeigt sich, dass die Beschäftigten in 2017 gegenüber 2015 tendenziell etwas mehr Einfluss auf verschiedene Aspekte ihrer Arbeitszeitgestaltung haben, wie z. B. dem Einfluss auf die Anfangs- und Endzeiten der Arbeit. Ob dies einen allgemeinen Trend darstellt, bleibt jedoch noch abzuwarten.

Männer und junge Beschäftigte haben insgesamt häufiger Flexibilitätsmöglichkeiten. Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau haben geringere Möglichkeiten der zeitlichen Flexibilität. In Bezug auf die verschiedenen Wirtschaftsbereiche zeigt sich, dass Beschäftigte des Handwerks nach wie vor deutlich seltener über Einflussmöglichkeiten auf Arbeitsbeginn und -ende verfügen. Auch Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben haben nach wie vor eine geringere Flexibilität als Beschäftigte großer Betriebe. Besonders große zeitliche Handlungsspielräume haben Beschäftigte in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnik. Beschäftigte in Verkaufs- und Handelsberufen sowie in medizinischen Gesundheitsberufen haben seltener Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende. Letztere zeigen auch die geringsten Flexibilitätsmöglichkeiten in Bezug darauf, ein paar Stunden frei zu nehmen. Am seltensten haben Beschäftigte der Metallbranche einen Einfluss auf den Zeitpunkt der Pausen, allerdings hat der Anteil Beschäftigter mit Einflussmöglichkeit sich von 2015 zu 2017 leicht erhöht. Beschäftigte in lehrenden und auszubildenden Berufen, die stark an Schulferien gebunden sind, zeigen erwartungsgemäß die geringsten Einflussmöglichkeiten darauf, ein paar Tage frei bzw. Urlaub zu nehmen.

3.3.2 Flexibilitätsanforderungen

Den zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten sollen nun die Anforderungen in Bezug auf Zeitflexibilität gegenübergestellt werden. Betriebe stellen oftmals Anforderungen an die flexible Verfügbarkeit von Beschäftigten, beispielsweise um den Personalbedarf an die schwankende Kundennachfrage von Dienstleistungen oder Produkten anzupassen. Dadurch können zum Beispiel Flexibilitätsanforderungen durch eine häufige Änderung der Arbeitszeiten entstehen. Diese Aspekte beeinträchtigen die Vorhersagbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeit und oftmals auch die Entlohnung. Insbesondere wenn diese fremdbestimmte Flexibilität den Ansprüchen und Bedürfnissen der Beschäftigten widerspricht, sind eher negative Auswirkungen zu erwarten. So zeigte der Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016), dass Beschäftigte, die regelmäßig von wechselnden Arbeitszeiten bzw. ständiger Erreichbarkeit betroffen waren, häufiger über gesundheitliche Beschwerden berichteten und seltener damit zufrieden waren, wie ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpassen.

Bei einer allgemeinen Betrachtung fällt auf, dass im Jahr 2017 Befragte ähnlich häufig den Flexibilitätsanforderungen ausgesetzt waren wie zwei Jahre zuvor (vgl. Abb. 3.15). Bei der erwarteten Erreichbarkeit zeigte sich eine Zunahme von 2%. Dieser leichte Anstieg deckt sich mit den Erwartungen aus der Literatur, die von einer zunehmenden ständigen Erreichbarkeit als Ausdruck der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit ausgeht (Pfeiffer, 2012). Der Anteil der Befragten, die häufig auch tatsächlich kontaktiert werden, blieb dabei aber gleich. Nach der globalen Betrachtung der Flexibilitätsanforderungen werden in den folgenden Abschnitten jeweils einzelne Formen herausgegriffen, um ein feingliederiges Bild zu ermöglichen.

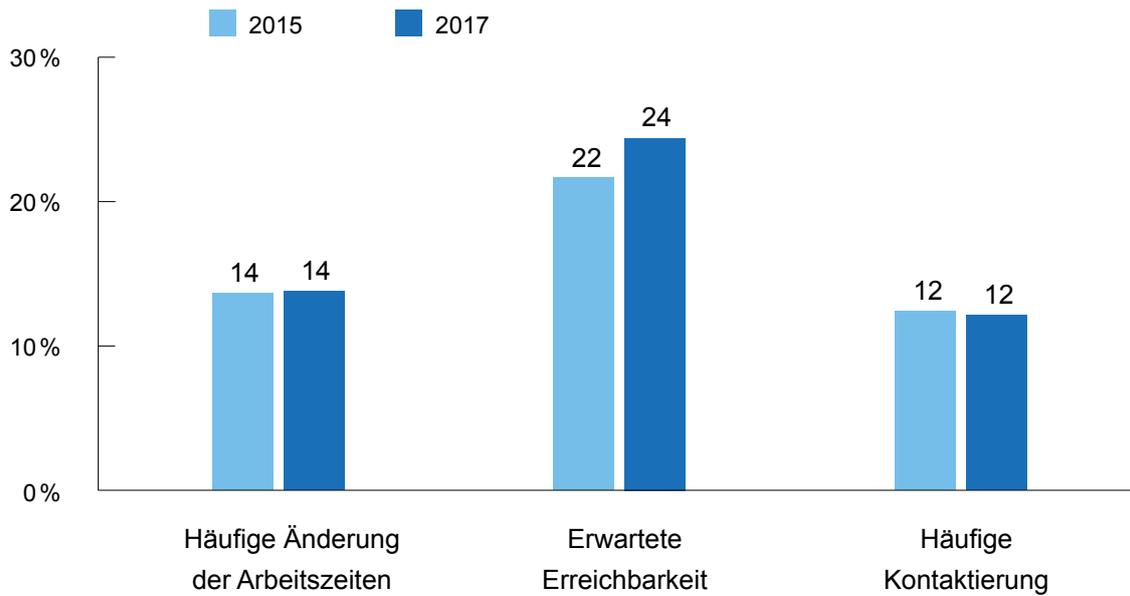


Abb. 3.15 Verbreitung von Flexibilitätsanforderungen im Vergleich 2015 (18 059 ≤ n ≤ 18 093) und 2017 (8 754 ≤ n ≤ 8 760)

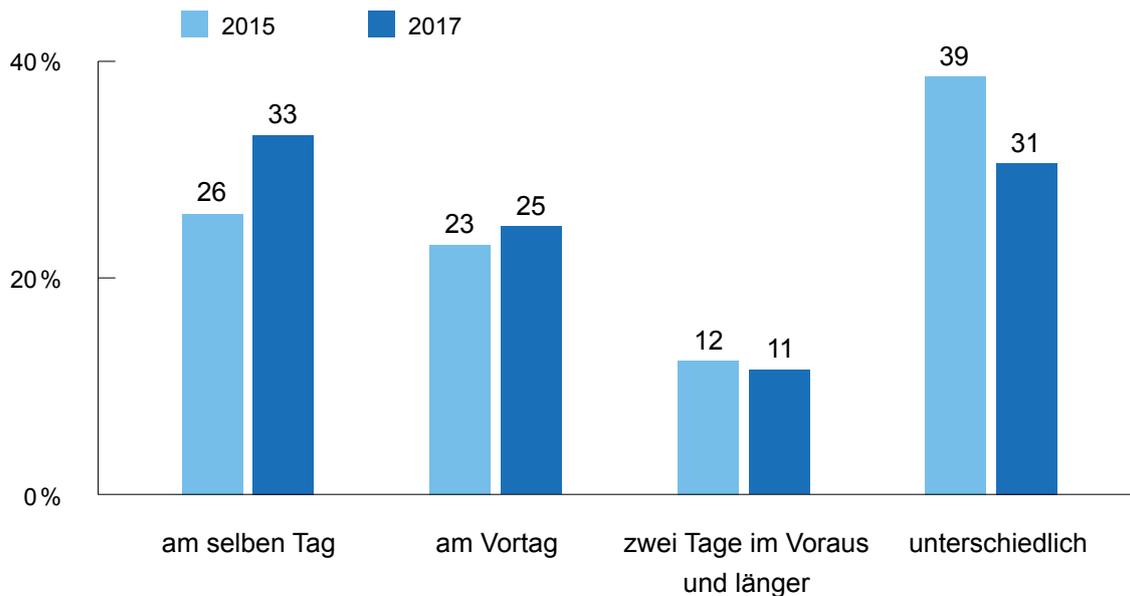
Tab. 3.7 Flexibilitätsanforderungen nach Wirtschaftsbereichen (abhängig Beschäftigte) im Vergleich 2015 und 2017

Wirtschaftsbereich	Flexibilitätsanforderungen		
	Häufige Änderung der Arbeitszeiten 2015/2017	Erwartete Erreichbarkeit 2015/2017	Häufige tatsächliche Kontaktierung 2015/2017
Öffentlicher Dienst	15/15	23/26	14/12
Industrie	11/9	17/19	8/10
Handwerk	12/14	22/24	14/10
Dienstleistung	14/15	23/24	12/13
Anderer Bereich	16/17	24/34	13/17

Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit

Auftragsschwankungen und Kundenwünsche, aber auch krankheitsbedingte Ausfälle von Beschäftigten führen dazu, dass sich die Arbeitszeit von Beschäftigten aus betrieblichen Gründen kurzfristig ändern kann. In beiden Wellen sind 14 % der Beschäftigten häufig von Arbeitszeitänderungen aufgrund betrieblicher Erfordernisse betroffen. Eingangs wurde bereits beschrieben, dass sich der Anteil von Befragten mit häufiger Änderung der Arbeitszeiten kaum verändert hat. Allerdings zeigt sich, dass die Kurzfristigkeit, mit der die Befragten bei den Änderungen konfrontiert werden, zugenommen hat. Jeder Dritte (33 %) mit häufigen Änderungen der Arbeitszeiten erfährt erst am selben Tag von der Änderung, 2015 traf dies bereits auf rund 26 % der Beschäftigten zu (vgl. Abb. 3.16). Rund jede bzw. jeder Vierte erfährt am Vortag von den Änderungen und ca. 10 % zwei Tage oder mehr im Voraus. Der Anteil Beschäftigter mit unterschiedlichen Ankündigungszeiträumen hat sich dagegen reduziert (2015: 39 %; 2017: 31 %). Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit häufig wechselnden Arbeitszeiten am selben Tag bzw. am Vortag über ihre Arbeitszeiten informiert wird. Dieser Befund sollte allerdings vorsichtig interpretiert werden, da er zum Teil auch auf einen Paneleffekt zurückzuführen ist (vgl. Box 1 auf S. 18). Demzufolge hatten Panelbefragte bei der zweiten Welle eine größere Teilnahmewahrscheinlichkeit, die in der ersten Befragungswelle angaben, kürzere Ankündigungszeiträume zu haben.

Häufige Änderungen der Arbeitszeit betreffen unverändert Männer und Frauen gleichermaßen (beide Wellen jeweils 13–14 %, vgl. Tab. 7a im Anhang). In Teilzeit Beschäftigte sind tendenziell weniger von häufig wechselnden Arbeitszeiten betroffen (beide Wellen 11 %) als Vollzeitbeschäftigte (2015: 14 %; 2017: 15 %), auch hier blieben die Zahlen verhältnismäßig stabil. Bei den Altersgruppen zeigen sich ebenfalls keine Unterschiede (vgl. Tab. 7a im Anhang). Bei mittlerem und hohem Bildungsniveau sind die Zahlen von 2015 relativ stabil geblieben (vgl. Tab. 7a).



Ankündigungszeitraum für Änderung der Arbeitszeiten

Abb. 3.16 Ankündigungszeiten für Änderungen der Arbeitszeiten für abhängig Beschäftigte mit sich häufig ändernden Arbeitszeiten im Vergleich von 2015 (n = 2 436) und 2017 (n = 1 197)

Bei der wirtschaftsbereichsspezifischen Betrachtung (vgl. Tab. 3.7) von häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten zeigt sich, dass hiervon nach wie vor Beschäftigte im öffentlichen Dienst mit am stärksten betroffen sind (gleichbleibend bei 15 %) gefolgt von den Dienstleistungen (2015: 14 %; 2017: 15 %) und dem Handwerk (2015: 12 %; 2017: 14 %). Lediglich in der Industrie ist tendenziell eine Abnahme von 11 % auf 9 % zu verzeichnen. Häufige Änderungen der Arbeitszeiten treten in den nichtmedizinischen (2015: 31 %; 2017: 34 %) und medizinischen Gesundheitsberufen (2015: 23 %; 2017: 25 %) zunehmend öfter auf, auch im Vergleich zu anderen Berufsgruppen. Zusätzlich sind Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe auffällig (gleichbleibend bei 26 %) sowie Fahrerinnen und Fahrer von Fahrzeug- und Transportgeräten (Zunahme von 18 % auf 22 %). Berufsgruppen mit vergleichsweise geringen Anteilen ($\leq 10\%$) an häufigen Arbeitszeitänderungen sind z. B. Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung, Beschäftigte in Recht und Verwaltung, Berufe im Rahmen von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie Beschäftigte im Bereich der Unternehmensführung und -organisation.

Ständige Erreichbarkeit

Digitalisierte und vernetzte Informations- und Kommunikationstechnologien verändern nicht nur die Arbeits- und Lebenswelten, sondern ermöglichen auch eine ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten für Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder Kundinnen und Kunden im Privatleben außerhalb der Arbeitszeit. Ständige Erreichbarkeit ist dabei ein oft verwendeter, aber unscharfer Begriff, der häufig unterschiedlich abgegrenzt und operationalisiert wird (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016). Für diesen Bericht wird ständige Erreichbarkeit daher als erweiterte Erreichbarkeit für berufliche Belange außerhalb der regulären Arbeitszeit definiert. In der Arbeitszeitbefragung wurde

dieser Aspekt in zwei Fragen umgesetzt. Zum einen wurden die Beschäftigten gefragt, ob in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für dienstliche Zwecke erreichbar sind²³ (erwarte Erreichbarkeit). Zudem wurde gefragt, wie oft es vorkommt, dass die Befragten tatsächlich im Privatleben von Kolleginnen und Kollegen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden kontaktiert werden²⁴ (tatsächliche Kontaktierung).

Im Jahr 2015 gaben insgesamt 22 % der Befragten an, dass von ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, auch im Privatleben für berufliche Belange erreichbar zu sein. Dieser Anteil hat sich 2017 insgesamt leicht erhöht auf 24 %. Der Anteil tatsächlich kontaktierter Beschäftigter blieb jedoch konstant (12 %). Von Teilzeitbeschäftigten wird eine Erreichbarkeit tendenziell seltener erwartet (2015: 20 %; 2017: 22 %) als von Vollzeitbeschäftigten (2015: 22 %; 2017: 25 %). Beide Gruppen werden ähnlich häufig kontaktiert (Teilzeit: beide Wellen 11 %; Vollzeit: 2015: 13 %; 2017: 12 %). Zwischen Frauen und Männern besteht nur ein geringfügiger Unterschied, der Anstieg vollzieht sich auch bei beiden Gruppen gleichermaßen. Bei Frauen stieg der Anteil von 21 % auf 24 %, bei Männern von 22 % auf 25 % an. Frauen werden gleichbleibend zu 13 % häufig kontaktiert, Männer zu 11 % (2015) bzw. 12 % (2017). In allen Altersgruppen ist ein kleiner Anstieg der erwarteten Erreichbarkeit zu beobachten (vgl. Tab. 7b im Anhang). Auffällig ist, dass junge Befragte (15–29 Jahre) 2015 häufiger erreichbar waren (23 %) als Ältere (21–22 %) und einen relativ kleinen Anstieg auf 24 % vorweisen. In der mittleren Altersgruppe von 30 bis 44 Jahren ist ein relativ großer Anstieg von 22 % auf 26 % zu erkennen. Bei der tatsächlichen Kontaktierung zeigt sich ein Gefälle für das Alter, jüngere Beschäftigte werden tendenziell häufiger kontaktiert als ältere Beschäftigte, mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil häufig kontaktierter Beschäftigter eher ab. Dies liegt vermutlich zum Teil in der leicht geringeren Verbreitung bzw. Verwendungshäufigkeit moderner Informations- und Kommunikationstechnologien bei älteren Beschäftigten (Olson et al., 2011). Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsniveau waren bereits 2015 häufiger von Erreichbarkeit betroffen als Personen mit mittlerem bzw. hohem Bildungsniveau. Zudem ist der Anstieg der Erreichbarkeit bei Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau größer (von 26 % auf 33 %) als bei Personen mit mittlerem (von 20 % auf 23 %) oder hohem Bildungsniveau (von 24 % auf 26 %). Die tatsächliche Kontaktierung hingegen ist bei allen Bildungsniveaus in etwa gleich hoch (vgl. Tab. 7b im Anhang). Von Beschäftigten in kleinen Unternehmen (bis 49 Mitarbeiter) wird häufiger Erreichbarkeit erwartet (29 %) als in mittleren Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter: 24 %) und großen Unternehmen (250 Mitarbeiter und mehr: 21 %). Der Anstieg in den kleinen Unternehmen ist auch deutlich größer als in den anderen beiden Gruppen. Dies deckt sich mit der Annahme, dass insbesondere in kleinen Betrieben aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl ständige Erreichbarkeit ein Instrument zur flexiblen Personalplanung darstellt (Icks, Bijedić & Große, 2018).

²³ Antwortoptionen: 1 trifft überhaupt nicht zu, 2 trifft nicht zu, 3 teils teils, 4 trifft zu, 5 trifft voll und ganz zu. Antwortoption 4 und 5 werden als Zustimmungskategorie für die folgenden Analysen zusammengefasst.

²⁴ Antwortoptionen: 1 häufig, 2 manchmal, 3 selten, 4 nie. „Häufig“ wird im Folgenden als Zustimmungskategorie aufgefasst, „manchmal, selten und nie“ werden für die weitere Auswertung zusammengefasst.

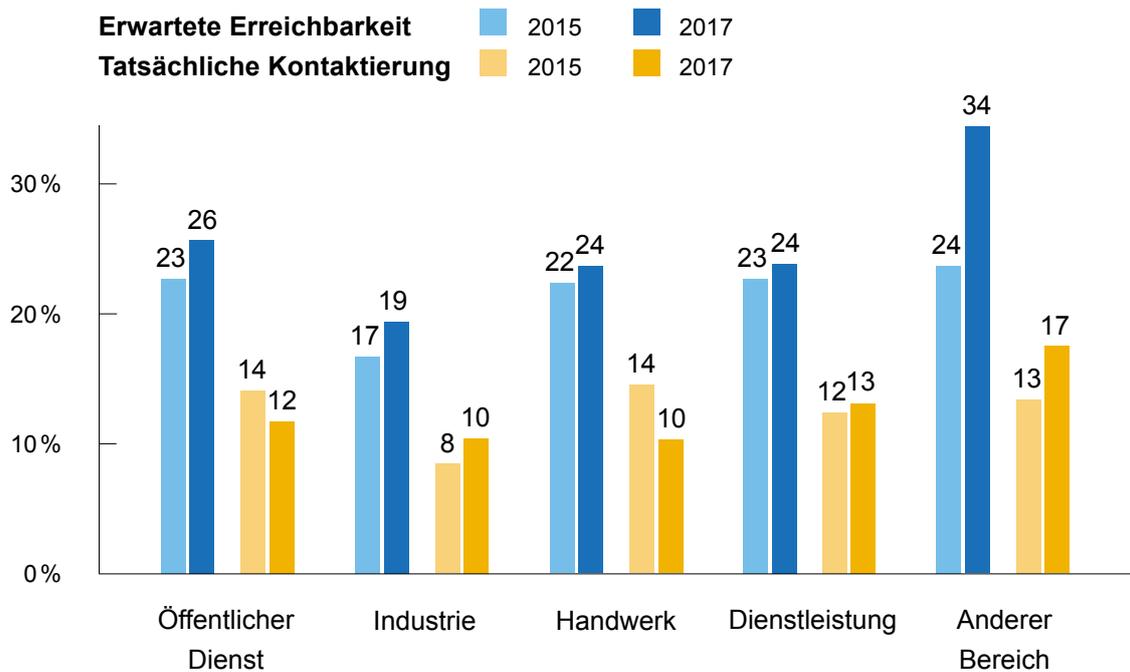


Abb. 3.17 Ständige Erreichbarkeit nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 ($17\,727 \leq n \leq 17\,746$) und 2017 ($8\,664 \leq n \leq 8\,665$)

Ständige Erreichbarkeit wird in den meisten Wirtschaftsbereichen gleichbleibend häufig erwartet (vgl. Abb. 3.17), in der Industrie etwas seltener und in den „anderen Bereichen“ etwas häufiger. Bei Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen zeigen sich hauptsächlich kleine Zuwächse von 1 % bis 3 %. Lediglich in der Kategorie „anderer Bereich“ zeigt sich ein deutlicher Zuwachs von 10 %. Die tatsächliche Kontaktierung hat im öffentlichen Dienst bzw. Handwerk tendenziell eher nachgelassen, in der Industrie und anderen Bereichen hingegen steigt sie eher an, in der Dienstleistung ist das Ausmaß relativ unverändert.

Besonders hoch ist die erwartete Erreichbarkeit in den Berufsgruppen bei Lehrenden und auszubildende Berufen (39 %), Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen (39 %), nichtmedizinische Gesundheitsberufen (35 %) sowie Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten (35 %). Bis auf die nichtmedizinischen Gesundheitsberufe schlagen sich hier deutliche Steigerungsraten nieder. Alle Gruppen zeigen auch vergleichsweise hohe Werte bei tatsächlicher Kontaktierung. Bei Berufen in Recht und Verwaltung hingegen ist erwartete Erreichbarkeit am wenigsten verbreitet (11 %). Auch bei Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung ist der Anteil eher gering (13 %). Beide Berufsgruppen werden auch deutlich am seltensten kontaktiert.

Bei der Betrachtung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Länge der Arbeitszeit und der erwarteten Erreichbarkeit bzw. tatsächlichen Kontaktierung (vgl. Abb. 3.18). Bei zunehmender Arbeitszeit, genauer gesagt ab sehr langer Vollzeit von 48 Stunden, nimmt der Anteil Beschäftigter zu, von dem eine erweiterte Erreichbarkeit erwartet wird. Bei diesen Gruppen zeigt sich auch die größte Zunahme, bei Beschäftigten mit 48–59 Stunden tatsächlicher

Wochenarbeitszeit stieg der Anteil häufig erwarteter Erreichbarkeit von 33% auf 39% an, in der Gruppe Beschäftigter mit 60 und mehr Arbeitsstunden pro Woche war der Anstieg von 45% auf 57% noch deutlicher. Erweiterte Erreichbarkeit geht demzufolge mit sehr langen Arbeitszeiten einher. Dies könnte z.B. daran liegen, dass erwartete Erreichbarkeit und Kontaktierung mit Mehrarbeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit in Erscheinung treten, die von den Befragten auch als (tatsächliche) Arbeitszeit berichtet wird. Hierdurch kommt es aber zusätzlich zur Unterbrechung der Ruhezeit. Die Ruhezeit ist die Zeit zwischen zwei aufeinanderfolgenden Arbeitseinsätzen, die zur Erholung der Beschäftigten von der Arbeit dient. Nach § 5 des Arbeitszeitgesetzes ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden erforderlich. Eine Unterbrechung der Ruhezeit durch die Kontaktierung oder einen etwaigen Arbeitseinsatz erschwert dabei das Abschalten und die Erholung von der Arbeit (Dettmers, 2017). Ständige Erreichbarkeit geht dabei mit einem schlechteren Gesundheitszustand, mehr gesundheitlichen Beschwerden sowie einer schlechteren Bewertung der eigenen Work-Life-Balance einher (BAuA, 2016).

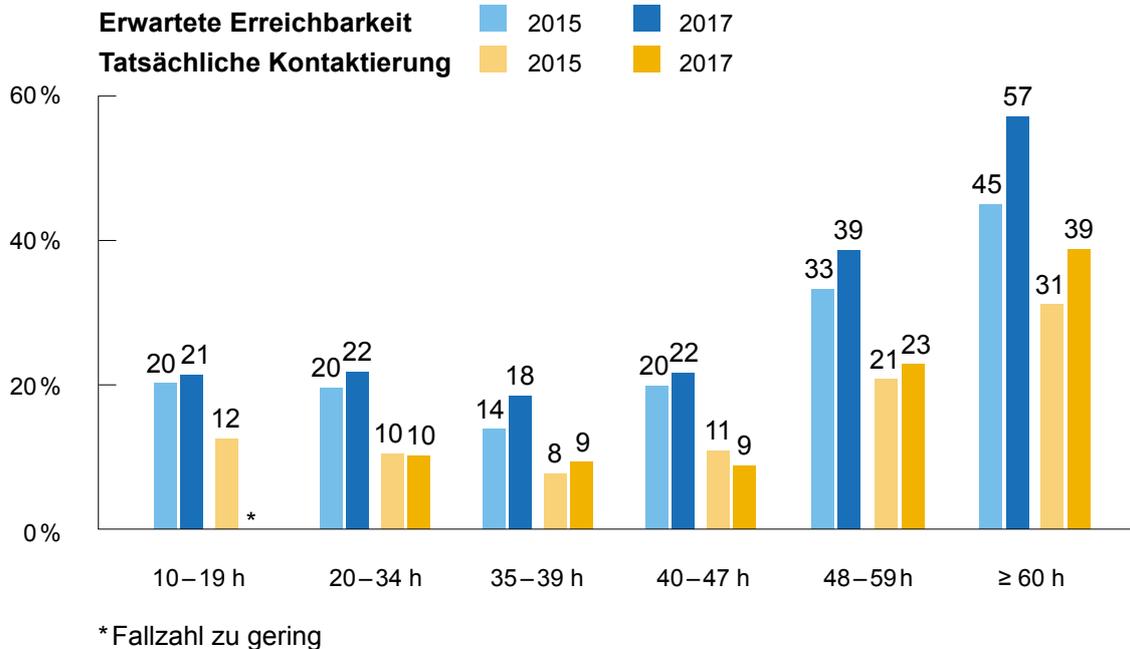


Abb. 3.18 Ständige Erreichbarkeit von abhängig Beschäftigten nach Länge der Arbeitszeit im Vergleich 2015 ($17\,897 \leq n \leq 17\,918$) und 2017 ($n = 8\,648$)

Flexibilitätsanforderungen: Fazit und Veränderungen

Zeitliche Flexibilitätsanforderungen sind zwischen 2015 und 2017 insgesamt relativ stabil geblieben. Allerdings ist eine leichte Zunahme der ständigen Erreichbarkeit zu erkennen. Weiterführende Analysen zeigen, dass diese in erster Linie auf eine Ausweitung bei Personen mit niedrigerem Bildungsniveau zurückzuführen ist, die 2017 auch häufiger von tatsächlicher Kontaktierung berichten. Der Anteil Beschäftigter mit häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten hingegen ist gleichgeblieben. Allerdings deutet sich eine Verkürzung der Ankündigungszeiträume an. Von häufigen Änderungen der Arbeitszeit sind die verschiedenen Beschäftigtengruppen (z. B. Männer und Frauen, Voll- und Teilzeitbeschäftigte) relativ gleichermaßen betroffen. In den einzelnen Wirtschaftsbereichen gibt es keine auffälligen Veränderungen. Nach wie vor sind Beschäftigte in der Industrie am wenigsten betroffen. Berufe mit besonders häufigen Änderungen der Arbeitszeit sind vor allem nicht-medizinische und medizinische Gesundheitsberufe. Außerdem erfahren Beschäftigte in Sicherheits-, Schutz- und Überwachungsberufen sowie Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten häufige Arbeitszeitänderungen.

3.3.3 Fazit zur Flexibilität der Arbeitszeit

Insgesamt sind sowohl Möglichkeiten als auch Anforderungen im Hinblick auf Flexibilität relativ gleich geblieben. Insbesondere beim Einfluss auf Pausenzeiten treten Zuwächse der Flexibilitätsmöglichkeiten auf und deuten auf größere Handlungsspielräume hin. Im Großen und Ganzen sind diese Spielräume jedoch stark abhängig von den beruflichen Tätigkeiten der Beschäftigten und unterscheiden sich in ihrer Häufigkeit deutlich. Bei den Flexibilitätsanforderungen ist keine deutliche Veränderung beim häufigen Wechsel der Arbeitszeiten ersichtlich. Häufige Wechsel der Arbeitszeiten sind nach wie vor für einige Beschäftigte von Bedeutung. Ständige Erreichbarkeit hat insgesamt leicht zugenommen. Von den Flexibilitätsanforderungen sind vor allem medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe betroffen.

4 Zusammenfassung und Ausblick

Für den vorliegenden Bericht werden die Daten der Arbeitszeitbefragung 2015 und 2017 ausgewertet. Berücksichtigt werden knapp 19000 abhängig Beschäftigte der ersten Befragungswelle in 2015 und ca. 9000 abhängig Beschäftigte der zweiten Befragungswelle in 2017. Hierbei werden sowohl die aktuellen Arbeitszeidlängen (vereinbarte, tatsächliche Arbeitszeiten und Überstunden), (atypische) Arbeitszeitlagen (Wochenend-, Schicht- bzw. Nachtarbeit) sowie Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen der Beschäftigten dargelegt. Die Arbeitszeitmerkmale werden für verschiedene soziodemografische Gruppen vergleichend dargestellt (nach Geschlecht und Bildungsniveau). Darüber hinaus werden berufsbezogene Spezifika berücksichtigt, wie z.B. die Vorgesetztenfunktion, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung, die Berufsgruppe oder die Betriebsgröße. Auch wirtschaftsstrukturelle Größen, wie die Wirtschaftsbereiche, werden getrennt ausgewiesen.

4.1.1 Ergebnisse im Überblick

Tatsächliche und vereinbarte Arbeitszeiten bzw. Überstunden

Vereinbarte wie tatsächliche Arbeitszeiten und auch die durchschnittliche Zahl der Überstunden sind zwischen 2015 und 2017 stabil geblieben und auch die bekannten Strukturen finden sich wieder: Frauen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt und haben dadurch durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten als Männer. Außerdem liegen die tatsächlichen Arbeitszeiten für einen großen Teil der Befragten über den vereinbarten Arbeitszeiten und knapp die Hälfte aller Beschäftigten leistet Überstunden. Besonders häufig werden Überstunden von jungen Beschäftigten (unter 30 Jahren) und beispielsweise von Führerinnen und Führern von Verkehrs- und Transportgeräten geleistet. Lange Arbeitszeiten findet man vor allem in der Industrie und im Handwerk, d.h. in Berufen, in denen klassischerweise mehr Männer bzw. mehr Vollzeitbeschäftigte vertreten sind.

Lage der Arbeitszeit

Auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeiten sind zwischen 2015 und 2017 keine großen Veränderungen erkennbar. Beschäftigte im Dienstleistungsbereich, insbesondere im Tourismus-, Hotel- und Gaststättenbereich, haben am häufigsten Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr. Aber auch Führerinnen und Führer von Transport- und Verkehrsgeräten bzw. Beschäftigte in Sicherheits-, Schutz und Überwachungsberufen weisen hohe Anteile von versetzten Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit auf. Wochenendarbeit ist am weitesten im Dienstleistungsbereich verbreitet. Hier zeigt sich außerdem ein leichter Anstieg der Sonntagsarbeit. Gerade die freie Zeit am Wochenende und insbesondere an den Sonntagen gilt jedoch als sozial wertvolle Zeit. Fehlt diese Zeit für Familie, Freunde und soziale Aktivitäten, so kann sich das negativ auf die Gesundheit auswirken (Amlinger-Chatterjee, 2016).

Flexibilität der Arbeitszeit

Die größten Freiräume haben Beschäftigte im Schnitt bei der Pausengestaltung und der Möglichkeit, ein paar Tage frei bzw. Urlaub zu nehmen. Etwas weniger Beschäf-

tigte haben außerdem die Möglichkeit, flexibel ein paar Stunden frei zu nehmen. Noch weniger Einfluss haben einige Beschäftigte auf Arbeitsbeginn und -ende. Tendenziell ist der Anteil der Befragten, die über die genannten Handlungsspielräume verfügen, 2017 etwas größer als 2015. Ob sich dieser Trend weiter fortsetzt, bleibt abzuwarten. Während Flexibilitätsanforderungen mit einer Mehrzahl von gesundheitlichen Beschwerden und einer schlechteren Work-Life-Balance einhergehen, stehen Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsgestaltung in einem positiven Zusammenhang mit Gesundheit und Zufriedenheit (vgl. BAuA, 2016). Bezüglich unterschiedlicher Anforderungen an die Flexibilität von Beschäftigten zeigen sich zunächst keine großen Veränderungen zwischen 2015 und 2017. Allerdings scheint sich der Ankündigungszeitraum für Beschäftigte mit häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit verkürzt zu haben, was insbesondere die wiederholt befragten Betroffenen berichten (Panelfälle). Entgegen dem Gesamttrend haben Beschäftigte in einigen Berufen auch leichte Zunahmen an Flexibilitätsanforderungen zu verbuchen. Hohe und zum Teil leicht zunehmende Anteile von häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten sind in den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen, in Sicherheits-, Schutz- und Überwachungsberufen sowie bei Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten zu finden.

Ständige Erreichbarkeit wird in letzter Zeit öffentlichkeitswirksam diskutiert. Im Vergleich zur ersten Welle hat das Ausmaß ständiger Erreichbarkeit tatsächlich leicht zugenommen, zumindest was die Erreichbarkeitserwartungen an die Beschäftigten anbetrifft. Knapp jeder vierte Beschäftigte gibt an, dass eine Erreichbarkeit für berufliche Belange im Privatleben von ihm erwartet wird. Die tatsächliche Kontaktierung ist dagegen geringer und gleichbleibend bei 12 %. Auffällig ist die Kombination von erwarteter Erreichbarkeit mit sehr langen Arbeitszeiten. Hier kommt es zu einem signifikanten Anstieg der Anteile Beschäftigter, von denen Erreichbarkeit erwartet wird. Zugenommen hat auch die Erreichbarkeit von Personen mit niedrigem Bildungsniveau.

4.1.2 Fazit zu den Ergebnissen

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zusammen und stellt Veränderungen gegenüber 2015 dar. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass arbeitszeitliche Merkmale in Deutschland in den vergangenen zwei Jahren weitgehend gleich geblieben sind. Aufgrund der stabilen Lage des deutschen Arbeitsmarktes ist dies auch nicht überraschend. Größere Veränderungen wären nur durch wirtschaftliche Veränderungen oder regulatorische Anpassung zu erwarten. Tarifliche und arbeitszeitrechtliche Vorgaben basieren in Deutschland auf gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und wurden daher in jüngster Vergangenheit nicht verändert. Bei einer branchen- bzw. berufsbezogenen Betrachtung lassen sich jedoch vereinzelt Veränderungen in Bezug auf die Arbeitszeit erkennen. Dies kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass manche Berufe keiner tarifvertraglichen Bindung unterliegen und Veränderungen, auch arbeitszeitlicher Art, schneller möglich sind. Außerdem ermöglicht das Arbeitszeitgesetz in bestimmten Berufen Abweichungen von den Höchstarbeitszeiten, wie beispielsweise bei Beschäftigten im Straßenverkehr (§ 21a Abs. 4 ArbZG), die im Mittel auch höhere Arbeitszeiten aufweisen als der Durchschnitt. Zum anderen unterscheidet sich die tarifvertraglich bzw. betrieblich vereinbarte Arbeitszeit häufig auch von den Arbeitszeitrealitäten der Beschäftigten.

Viele Beschäftigte arbeiten mehr als vereinbart, zum einen aufgrund persönlicher Anreize (wie etwa der Zuverdienst bei Bezahlung von Überstunden), zum anderen aber auch, weil sie das Gefühl haben, dass die Arbeit im vorgesehenen Zeitraum nicht zu schaffen ist.

Neben der durchschnittlichen Arbeitszeittlänge wird im vorliegenden Bericht auch die Heterogenität der Arbeitszeittlängen näher betrachtet. Eine große Heterogenität der Arbeitszeittlängen spricht dafür, dass es in einzelnen Gruppen eine große Vielfalt an Arbeitszeiten gibt. Insbesondere beim Vergleich zwischen Männern und Frauen zeigen sich dabei Unterschiede, die eine ungleichmäßige Verteilung von Voll- und Teilzeit andeuten. Frauen übernehmen häufiger die Hauptrolle bei der Erziehung der Kinder oder Pflege von Angehörigen und arbeiten daher auch öfter in Teilzeit, um die Anforderungen der Familienarbeit mit dem Berufsleben verbinden zu können (Sopp & Wagner, 2017). Heterogenitätsunterschiede werden aber auch bei unterschiedlichen Bildungsniveaus deutlich, so zeichnet sich eine große Vielfalt der Arbeitszeittlängen bei Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau ab, die im Vergleich zu 2015 auch noch gewachsen ist. Dies deutet auf eine gewisse Polarisierung der Arbeitszeiten hin, ist aber auch darauf zurückzuführen, dass aufgrund der vergleichsweise guten Lage des deutschen Arbeitsmarktes vormals erwerbslose Personen nun möglicherweise zumindest mit einem kleineren Stundenumfang erwerbstätig sind.

Arbeitszeitlagen und versetzte Arbeitszeiten wie Schicht- und Nachtarbeit sind ebenfalls relativ konstant geblieben. Aber auch hier zeigen sich bei näherer Betrachtung Unterschiede in einzelnen Wirtschaftsbereichen bzw. Berufen. In Verkaufsberufen, im Pflegebereich, bei Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsdiensten und in der Tourismus-, Hotel- und Gaststättenbranche arbeiten durchschnittlich mehr Beschäftigte am Wochenende als noch zwei Jahre zuvor. In vielen dieser Berufe haben Beschäftigte zusätzlich häufiger versetzte Arbeitszeiten. Im Pflegebereich ist eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung unerlässlich. Aber auch bei Verkaufs- und Tourismusberufen, in Gaststätten und Hotels wird ein Service rund um die Uhr bzw. an sieben Tagen der Woche von Kunden erwartet und führt dazu, dass Wochenend- und Nachtarbeit weiter zunehmen.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes und der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit ist es erfreulich, dass die Flexibilitätsmöglichkeiten der Beschäftigten in den vergangenen zwei Jahren leicht zugenommen haben. Individuelle Flexibilitätsmöglichkeiten können als Ressourcen Beschäftigte dabei unterstützen, die Arbeitsbelastungen abzufedern bzw. Beanspruchungsfolgen zu reduzieren (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017). Wenig Einflussmöglichkeiten und gleichzeitig vergleichsweise hohe Anforderungen an die Flexibilität werden beispielsweise an Pflegekräfte gestellt. Kritisch zu sehen ist darüber hinaus die leichte Zunahme der ständigen Erreichbarkeit, insbesondere bei Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau und bei Beschäftigten mit sehr langen Arbeitszeiten.

Detailauswertungen bezogen auf einzelne Wirtschaftsbereiche und Berufe zeigen, dass bestimmte Berufsgruppen mehreren Anforderungen im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung unterliegen. Diese Kumulation („Anhäufung“) negativer Einflussfaktoren ist kritisch zu beurteilen, da gerade das Zusammenwirken mehrerer nachträglicher Einflüsse auch mit gesundheitlichen Beschwerden, schlechter Beurteilung der Work-Life-Balance aber auch mit einer geringeren Arbeitszufriedenheit und -motivation einhergeht. Zukünftig näher betrachtet und beobachtet werden sollten folglich junge

Beschäftigte, Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau, Beschäftigte in der Dienstleistung, im Pflegebereich, in Sicherheits-, Schutz- und Überwachungsberufen sowie Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten. Positive Bedingungen, insbesondere im Hinblick auf Flexibilitätsmöglichkeiten, bieten sich hingegen Beschäftigten im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien bzw. Informatik. Die berufliche Ausdifferenzierung und zukünftige Veränderungen der Wirtschaftsbereiche und Berufe, z. B. durch die demografische Entwicklung, Digitalisierung, aber auch die Veränderung von individuellen Wertevorstellungen, macht es erforderlich, diese Berufe weiterhin im Blick zu haben und deren Arbeitszeitgestaltung kritisch zu begleiten.

Insbesondere drei Berufsgruppen sind hervorzuheben: Nicht medizinische und medizinische Gesundheitsberufe, Führerinnen und Führer von Transport- und Fahrzeuggeräten aber auch Beschäftigte der Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe. Die hohe Arbeitszeitlast bei nicht-medizinischen und medizinischen Gesundheitsberufen spiegelt die öffentlich breit diskutierte Knappheit an Fachkräften in der Pflege wider (Bundesagentur für Arbeit, 2018; Schreck, 2017). Eine Kompensation der Personalengpässe erfolgt hier durch Überstunden und Mehrarbeit (Zimber, 2015). Insbesondere im Hinblick auf den demografischen Wandel steht die Pflegebranche vor großen Herausforderungen. Mehr Fachkräfte werden benötigt – dabei mindern die allgemeinen Arbeitsbedingungen, darunter auch die Ausgestaltung der Arbeitszeiten, die Attraktivität des Berufs, was den Fachkräftemangel wiederum verschärft. Sicherheits- und Überwachungstätigkeiten sind insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung und Automatisierung näher zu betrachten. Noch ist unklar, ob sie langfristig an Bedeutung gewinnen oder verlieren. Hoch belastet sind Beschäftigte hier neben langen Arbeitszeiten durch einseitige physische Belastungen und erhöhte Monotonie. Fahrzeugführerinnen und Führer in der Transportbranche (z. B. Paketlieferdienste) sind ebenfalls eine Gruppe, die von Überstunden und langen Arbeitszeiten betroffen ist. Durch die Zunahme des (Online-)Paket- und Versandhandels und die Zunahme des weltweiten Warenverkehrs hat sich die Auslastung dieser Beschäftigten stark vergrößert (Brunner et al., 2016). Da die Gruppe im Straßenverkehr mobil beschäftigt ist, können Fehler besonders weitreichende und teilweise tödliche Auswirkungen haben. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zeigen, dass das Unfallrisiko nach der achten Arbeitsstunde erst moderat und dann exponentiell ansteigt. Auch die Wachheit sinkt mit der Anzahl an Arbeitsstunden (Macdonald & Bendak, 2000; Tucker, Barton & Folkard, 1996), insbesondere bei hohen Arbeitsbelastungen und -intensitäten (Åkerstedt et al., 2004).

4.1.3 Ausblick

Dieser Beitrag setzt die Berichterstattung zur Arbeitszeit in Deutschland fort. Er legt eine Aktualisierung der Ergebnisse des Arbeitszeitreports 2016 (BAuA, 2016) im Hinblick auf Arbeitszeitlängen, Arbeitszeitlagen und zeitliche Flexibilitätsaspekte dar. Insgesamt verdeutlicht der Bericht, dass eine Vielzahl der erhobenen Arbeitszeitdimensionen sich in 2017 gegenüber 2015 nicht verändert hat. Dies spricht auch für die Repräsentativität und Robustheit der Befragung und zeigt, dass der Fragebogen und das Vorgehen bei der Erhebung zuverlässige und valide Daten zur Arbeitszeit in Deutschland liefern können. Die Ergebnisse des Berichts legen außerdem dar, welche Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sich seit der ersten Welle verändert haben bzw.

gleichgeblieben sind. Dabei ist die Veröffentlichung der Ergebnisse der beiden Querschnitte im Vergleich nur der erste Schritt. Beide Wellen liefern als einzelne Datensätze, aber auch im Längsschnitt weitere Potentiale für die Analyse von Arbeitszeiten, insbesondere im Hinblick auf Auswirkungen auf gesundheitliche Beschwerden und Aspekte von Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance. Zukünftige Auswertungen werden sich daher einzelnen Themenschwerpunkten der Befragungswellen widmen, z. B. Erholung außerhalb der Arbeitszeit (Ruhezeit). In der Einleitung wurde bereits die Pluralisierung der Wertvorstellungen von Arbeit, Freizeit und Erholung adressiert, die sich auch in den Arbeitszeitwünschen manifestiert. Auch die Auswirkung der Erfüllung bzw. Nicht-Erfüllung dieser Arbeitszeitwünsche ist ein wichtiger Beitrag zur aktuellen Debatte von Arbeitszeiten (Otterbach, Wooden & Fok, 2016; Wooden, Warren & Drago, 2009). In der zweiten Welle wurde neben der zeitlichen auch die Ortsflexibilität abgefragt, die nun detaillierter ausgewertet werden kann.

Weiterhin wurde deutlich, dass die in der öffentlichen politischen und gesellschaftlichen Debatte vielfach besprochene Flexibilität noch deutlich weiter differenziert werden muss (Hübler, 2018). Zum einen besteht ein großer Unterschied zwischen Möglichkeiten und Anforderungen der Flexibilität (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017). Zum anderen zeigen sich in den Ergebnissen auch innerhalb der beiden Flexibilitätsdimensionen große Unterschiede darin, in welchen konkreten Gestaltungselementen sich diese Flexibilität zeigt, z. B. in Freiheit bei Pausengestaltung oder häufig wechselnden Arbeitszeiten. Insbesondere die Kombination beider Seiten der Flexibilität gilt es zukünftig näher zu betrachten: Inwieweit überwiegen Flexibilitätsanforderungen die individuellen Bedürfnisse? Bereits in dieser Untersuchung zeigt sich, dass bestimmte Berufs- und Beschäftigtengruppen ein hohes Ausmaß an Arbeitszeitanforderungen und gleichzeitig deutlich geringere zeitliche Handlungsspielräume haben als andere Beschäftigte. Berücksichtigt man die negativen Auswirkungen von Flexibilitätsanforderungen der Betriebe und die positiven Auswirkungen der Zeitsouveränität durch Flexibilitätsmöglichkeiten, dann fällt diese Bilanz besonders schlecht aus, wenn Anforderungen hoch und Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung eher gering sind. Zukünftige Untersuchungen sollten daher auch berücksichtigen, inwieweit beanspruchende Arbeitszeitmuster und Ressourcen wie Flexibilitätsmöglichkeiten zusammenwirken. So können beispielsweise durch zeitliche Handlungsspielräume und Flexibilitätsoptionen für Beschäftigte eine höhere Zeitautonomie, Planbarkeit und Vorhersagbarkeit von Arbeitszeiten entstehen, die negative Auswirkungen von Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit abfedern (Rothe et al., 2017). Das würde dann bedeuten, dass bestimmte positive Aspekte andere negative Aspekte kompensieren können. Auf der anderen Seite ist auch denkbar, dass das Zusammenwirken verschiedener negativer Einflussgrößen zu einer Anhäufung (Kumulation) der Stressoren wirkt, die besonders nachteilig ist. Die Ergebnisse dieses Berichts zeigen eine solche Anhäufung bei bestimmten Beschäftigtengruppen (z. B. mit niedrigem Bildungsniveau) und Berufen (z. B. Pflegeberufe).

Eine bedeutende Ressource in diesem Zusammenhang stellt das Von-der-Arbeit-Ab-schalten (Detachment) dar. Diese Einflussgröße kann ebenfalls die negativen Auswirkungen belastender Arbeitszeitbedingungen reduzieren (vgl. Sonntag & Fritz, 2015). Wer in seiner Ruhezeit besser abschalten kann, wird sich in dieser Zeit auch besser von den Beanspruchungen des Arbeitsalltags erholen. Problematisch ist hier wiederum die ständige Erreichbarkeit. Auch kurze Unterbrechungen der Ruhezeit können

die Erholung zwischen zwei Arbeitstagen empfindlich beeinträchtigen. Daher ist es für zukünftige Untersuchungen auch wichtig zu analysieren, wie sich die Ruhezeit der Beschäftigten gestaltet. Besonders wichtig ist hier auch die Berücksichtigung der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sowie Hausarbeit (Piele & Piele, 2018). Des Weiteren sind individuelle Unterschiede im Bedürfnis der Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben sowie die Arbeitsmotivation und das Engagement wichtige Einflussgrößen, die es in diesem Zusammenhang zu untersuchen gilt. Beispielsweise zeigen besonders hoch motivierte Beschäftigte mit einer starken Identifikation mit dem Beruf häufig selbstschädigendes Verhalten. Hinzukommt, dass sich individuelle Wertvorstellungen und Lebensentwürfe zusehends pluralisieren. Auch diese Entwicklung sollte berücksichtigt werden, damit Ergebnisse und Befunde nicht durch oberflächliche Untersuchungen verschwimmen.

Im vorliegenden Report liegt der Fokus primär auf abhängig Beschäftigten. Zukünftige Analysen sollten aber auch andere Beschäftigungsformen weiter im Blick haben. Im Arbeitszeitreport 2016 finden sich bereits Auswertungen zu Selbständigen bzw. Solo-Selbständigen und Mehrfachbeschäftigten (s. Kapitel 6.1 und 6.2 aus BAuA, 2016). Diese Gruppen sind von besonderem Interesse, da hier langfristig auch eine Zunahme erwartet wird. Außerdem erscheint es sinnvoll, prototypische Gruppen zu betrachten, bei denen sich bereits jetzt Veränderungen aufgrund der eingangs skizzierten Megatrends zeigen. Eine dieser Gruppen stellen Wissensarbeiterinnen und -arbeiter dar (Arlinghaus, 2017). Da hier Übertragungseffekte auf andere Bereiche, insbesondere in der Dienstleistung, zu erwarten sind, können zukünftige Entwicklungen aus einer Betrachtung dieses Tätigkeitsfelds abgeleitet werden. Eine andere Gruppe stellt spezifische Organisationsformen selbständiger Arbeit da, wie z. B. Gig-, Click- oder Cloudworking (Eichhorst et al., 2017; Greef & Schroeder, 2017). Diese Organisationsformen von Arbeit basieren häufig auf der plattformbasierten Vermittlung selbständiger Arbeit im Internet. Derartige Organisationsformen gehen mit außergewöhnlichen Arbeitszeitbedingungen einher, wie z. B. extreme Schwankungen der Auftragslage, Akkordlöhne, Vereinzelung der Arbeitskräfte und Auflösung von betrieblichen und organisationalen Arbeits(zeit)strukturen. Diese Beschäftigungsformen beschreiben somit eine möglicherweise stark gefährdete Gruppe an Arbeitskräften, die auch aus Sicht des Arbeitsschutzes zukünftig stärker in den Fokus rücken wird.

Experten aus Forschung und Praxis sind sich darüber einig, dass die eingangs beschriebenen Treiber und Trends, wie globaler Wettbewerbsdruck, Digitalisierung und die Pluralisierung gesellschaftlich-kultureller Werte, die Arbeitswelt weiter verändern werden. Die Flexibilisierung von Arbeit äußert sich in einigen Bereichen bzw. Berufen bereits jetzt durch vielfältigere und sich schnell verändernde Arbeitsbedingungen. Offen bleibt dabei, wie sich diese Veränderungen auf Beschäftigte auswirken, d. h. welche Chancen und Risiken sie für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit umfassen. Dabei ist die mittel- und langfristige Perspektive besonders wichtig. Wir können bereits jetzt die ersten Anzeichen dieses Wandels in den Arbeitszeitbedingungen einzelner Wirtschaftsbereiche beobachten und die Auswirkungen beschreiben. Um auch zukünftig Veränderungen frühzeitig entdecken zu können, ist eine weitere, intensive Begleitung durch die Arbeitszeitberichterstattung unerlässlich. Die Befragung soll daher kontinuierlich fortgeführt werden. Das Projekt Arbeitszeitberichterstattung der BAuA ermöglicht dadurch nicht nur die wissenschaftliche Veröffentlichung der Ergebnisse der Befragungen, sondern auch die Ableitung von Handlungsempfehlungen für die betriebliche und politische Praxis.

5 Literaturverzeichnis

Absenger, N., Ahlers, E., Bispinck, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y., . . . Seifert, H. (2014). Arbeitszeiten in Deutschland: Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik (WSI-Report Nr. 19). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 20.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf

Adolph, L., Rothe, I. & Windel, A. (2016). Arbeit in der digitalen Welt – Mensch im Mittelpunkt. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 70, 77–81.

Åkerstedt, T., Knutsson, A., Westerholm, P., Theorell, T., Alfredsson, L. & Kecklund, G. (2004). Mental fatigue, work and sleep. Journal of Psychosomatic Research, 57, 427–433.

Allmendinger, J. & Haarbrücker, J. (2017). Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 (Discussion Paper Nr. P 2017–002). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Altreiter, C., Astleithner, F. & Flecker, J. (2016). Arbeitszeit(en) im Wandel. In J. Fritz & N. Tomaschek (Hrsg.), Gesellschaft im Wandel: Gesellschaftliche, wirtschaftliche und ökologische Perspektiven (S. 15–28). Münster, New York: Waxmann Verlag.

Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 05.09.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a.html>

Amlinger-Chatterjee, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). Flexible Arbeitszeiten. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71, 39–51.

Andreß, H.-J., Golsch, K. & Schmidt, A. W. (2013). Applied panel data analysis for economic and social surveys. Heidelberg: Springer Science & Business Media.

Angerer, P., Schmook, R., Elfantel, I. & Li, J. (2017). Night work and the risk of depression: A systematic review. Deutsches Ärzteblatt International, 114, 404–411.

Anund, A., Ahlström, C., Fors, C. & Åkerstedt, T. (2018). Are professional drivers less sleepy than non-professional drivers? Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 88–95.

Arlinghaus, A. (2017). Wissensarbeit: Aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (MBF-Report Nr. 35). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 18.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_35.pdf

BAuA. (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 05.09.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.html>

Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 05.09.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd92.html>

Bispinck, R. (2014). Tarifliche Arbeitszeitregelungen zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen (Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 79). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Zugriff am 14.05.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_79_2014.pdf

Bispinck, R. (2016). Tarifpolitischer Jahresbericht 2015: Harte Arbeitskämpfe und kräftige Reallohnsteigerungen (Informationen zur Tarifpolitik). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 24.05.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2015.pdf

Bispinck, R. (2017). Tarifpolitischer Jahresbericht 2016: Deutliche Reallohnsteigerung und Anhebung der Mindestlöhne (Informationen zur Tarifpolitik). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 24.05.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2016.pdf

BMAS. (2016). Wertewelten Arbeiten 4.0 (Forschungsbericht). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 16.05.2018 unter https://www.arbeitenviernull.de/fileadmin/Downloads/Wertestudie_Arbeiten_4.0.pdf

BMAS. (2017). Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin: BMAS.

Bosch, G. (2000). Arbeitszeit und Arbeitsorganisation. Arbeit, 9, 175–190.

Brauner, C. & Wöhrmann, A. (2018). 100 Jahre Achtstundentag in Deutschland: Historische Meilensteine und aktuelle Zahlen (baua: Fakten). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 14.05.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fakten/100-Jahre-Achtstundentag.html>

Brenke, K. (2016). Arbeit am Wochenende greift nicht mehr weiter um sich (DIW-Wochenbericht Nr. 48). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 25.05.2018 unter <http://hdl.handle.net/10419/148626>

Brunner, M., Schönharting, V., Wolter, S. & Schönharting, J. (2016). Bündelung von Lieferdiensten. In H. Proff & T. M. Fojcik (Hrsg.), Nationale und internationale Trends in der Mobilität: Technische und betriebswirtschaftliche Aspekte (S. 347–359). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bundesagentur für Arbeit. (2015, 04.09.2015). Klassifikation der Berufe 2010 [Webseite]. Zugriff am 14.05.2018 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/KIdB2010-Nav.html>

Bundesagentur für Arbeit. (2018). Fachkräfteengpassanalyse (Blickpunkt Arbeitsmarkt). Zugriff am 20.06.2018 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2018-06.pdf>

Costa, G. (2016). Introduction to problems of shift work. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell & P. Bohle (Hrsg.), Social and family issues in shift work and non-standard working hours (S. 19–35). Cham: Springer International Publishing.

Dengler, K. & Matthes, B. (2018). Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt (IAB-Kurzbericht Nr. 4/2018). Nürnberg. Zugriff am 17.05.2018 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>

Dettmers, J. (2017). Ständige Erreichbarkeit und erweiterte Verfügbarkeit – Wirkungen und Möglichkeiten einer gesundheitsförderlichen Gestaltung. In F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.), Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. BKK Gesundheitsreport 2017 (S. 167–174). Berlin: Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.

DGB-Index für junge Beschäftigte. (2016). Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten: 6. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit. Berlin: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik. Zugriff am 23.08.2018 unter <https://bit.ly/2wLYGxt>

Dürig, W. (2017). Die konjunkturelle Entwicklung im Handwerk 2016 (RWI Konjunkturberichte Nr. 68). Essen: Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/162775/1/892636610.pdf>

Eichhorst, W., Hinte, H., Rinne, U. & Tobsch, V. (2017). How big is the gig? Assessing the preliminary evidence on the effects of digitalization on the labor market. Management Revue, 28, 298–318.

Eurofound. (2017). Developments in working time 2015-2016. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Fischer, D., Lombardi, D. A., Folkard, S., Willetts, J. & Christiani, D. C. (2017). Updating the “Risk Index”: A systematic review and meta-analysis of occupational injuries and work schedule characteristics. Chronobiology International, 34, 1423–1438.

Folkard, S. & Lombardi, D. A. (2006). Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and “accidents”. American Journal of Industrial Medicine, 49, 953–963.

Fox, A. J. & Collier, P. F. (1976). Low mortality rates in industrial cohort studies due to selection for work and survival in the industry. *British Journal of Preventive and Social Medicine*, 30, 225–230.

Gärtner, M., Garten, T. & Huesmann, M. (2016). Flexible Arbeitsmodelle für Führungskräfte. Zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 70, 220–230.

Gerstenberg, S. & Wöhrmann, A. M. (2018). Arbeitszeiten im Gastgewerbe – Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 25.05.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Gastgewerbe.html>

Golden, L. (2012). The effects of working time on productivity and firm performance: a research synthesis paper. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.

Goodman, J. S. & Blum, T. C. (1996). Assessing the non-random sampling effects of subject attrition in longitudinal research. *Journal of Management*, 22, 627–652.

Greef, S. & Schroeder, W. (2017). Plattformökonomie und Crowdfunding: Eine Analyse der Strategien und Positionen zentraler Akteure (Forschungsbericht Nr. 500). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 07.06.2018 unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/fb500-plattformoekonomie-und-crowdfunding.html>

Hacket, A. (2012). Arbeitszeit und Lebenszeit: Die Zeitverwendung abhängig Beschäftigter im Kontext von Erwerbsarbeit. In Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.), Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland (S. 659–691). Wiesbaden: VS Verlag.

Halpern-Manners, A. & Warren, J. R. (2012). Panel conditioning in longitudinal studies: Evidence from labor force items in the current population survey. *Demography*, 49, 1499–1519.

Häring, A., Schütz, H., Gilberg, R., Kleudgen, M., Wöhrmann, A. M. & Brenscheidt, F. (2016). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 24.05.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2360-2.html>

Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L., Hausen, J., Brauner, C. & Wöhrmann, A. M. (2018). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 22.08.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-3.html>

Haverkamp, K. & Gelzer, A. (2016). Verbleib und Abwanderung aus dem Handwerk: Die Arbeitsmarktmobilität von handwerklichen Nachwuchskräften (Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung Nr. 10). Göttingen: Volkswirtschaftliches Institut

für Mittelstand und Handwerk. Zugriff am 22.06.2018 unter <http://www.ifh.wiwi.uni-goettingen.de/sites/default/files/ifh%20gbh-10%202016.pdf>

Herzog-Stein, A. & Seifert, H. (2010). Deutsches „Beschäftigungswunder“ und flexible Arbeitszeiten (WSI-Diskussionspapier Nr. 169). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Zugriff am 15.05.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_169.pdf

Holst, E., Busch-Heizmann, A. & Wieber, A. (2015). Führungskräfte-Monitor 2015: Update 2001–2013 (DIW Berlin: Politikberatung kompakt Nr. 100). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 24.05.2018 unter <http://hdl.handle.net/10419/118331>

Hübler, O. (2018). Flexible Arbeitszeit – Forderungen, Fakten, Einschätzungen und Alternativen. Wirtschaftsdienst, 98, 115–121.

Icks, A., Bijedić, T. & Große, J. (2018). Mittelstand und Prävention 4.0. In O. Cernavin, W. Schröter & S. Stowasser (Hrsg.), Prävention 4.0: Analysen und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0 (S. 335–354). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

IG Metall. (2017). Arbeitszeit – sicher gerecht und selbstbestimmt. Befragung 2017: Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit. Berlin: IG Metall.

Jürgens, K., Hoffmann, R. & Schildmann, C. (2017). Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Bielefeld: transcript Verlag.

Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T., Singh-Manoux, A., Fransson, E. I., Alfredsson, L., ... Virtanen, M. (2015). Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: a systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603 838 individuals. *The Lancet*, 386, 1739–1746.

Kleinert, C., Ruland, M. & Trahms, A. (2013). Bias in einem komplexen Survey-design: Ausfallprozesse und Selektivität in der IAB-Befragung ALWA (FDZ-Methodenreport Nr. 2/2013). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 23.05.2018 unter http://doku.iab.de/fdz/berichte/2013/MR_02-13.pdf

Kraetsch, C. & Trinczek, R. (1996). Arbeitszeitflexibilisierung in Klein- und Mittelbetrieben des Produzierenden Gewerbes: Stand, Entwicklung und Probleme. *Arbeit*, 4, 338–361.

Kümmerling, A. (2007). Arbeiten, wenn andere frei haben: Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich (IAQ-Report Nr. 2007-02). Duisburg: Institut für Arbeit und Qualifikation. Zugriff am 25.05.2018 unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-422571>

Li, C. Y. & Sung, F. C. (1999). A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine*, 49, 225–229.

- Lott, Y. (2017).** Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? (Forschungsförderung Report Nr. 1). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 20.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_001_2017.pdf
- Lott, Y. & Chung, H. (2016).** Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32, 752–765.
- Lugtig, P. (2014).** Panel attrition: Separating stayers, fast attriters, gradual attriters, and lurkers. *Sociological Methods & Research*, 43, 699–723.
- Macdonald, W. & Bendak, S. (2000).** Effects of workload level and 8- versus 12-h workday duration on test battery performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 26, 399–416.
- Mikfeld, B. (2017).** Digitale Transformation und die Arbeitswelt der Zukunft. Diskurse über den Wandel von Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit im digitalen Zeitalter (Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“). Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung. Zugriff am 25.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/arbeit_zukunft_diskussionspapier_mikfeld.pdf
- Monson, R. R. (1986).** Observations on the healthy worker effect. *Journal of Occupational Medicine*, 28, 425–433.
- Nübling, M., Lincke, H.-J., Schröder, H., Knerr, P., Gerlach, I. & Laß, I. (2015).** Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität: Abschlussbericht (Forschungsbericht Nr. 456). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 25.04.2018 unter <http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/Forschungsberichte/Forschungsberichte-Arbeitsmarkt/forschungsbericht-fb-456.html>
- Olson, K. E., O'Brien, M. A., Rogers, W. A. & Charness, N. (2011).** Diffusion of technology: Frequency of use for younger and older adults. *Ageing International*, 36, 123–145.
- Oschmiansky, F., Kühl, J. & Obermeier, T. (2014, 11.8.2014).** Das Ende des Ernährermodells. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung [Webseite]. Zugriff am 22.06.2018 unter <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55097/ernaehrermodell>
- Otterbach, S., Wooden, M. & Fok, Y. K. (2016).** Working-time mismatch and mental health (IZA Discussion Papers Nr. 9818). Bonn: Forschungsinstitut Zukunft der Arbeit (IZA). Zugriff am 20.07.2018 unter <http://hdl.handle.net/10419/141577>
- Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016).** Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 24.08.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Gd76.html>

- Perlow, L. A. & Porter, J. L. (2009).** Making time off predictable – and required. *Harvard Business Review*, 87, 102–109.
- Pfeiffer, S. (2012).** Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 15–21). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Piele, C. & Piele, A. (2018).** Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen. Stuttgart: Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO).
- Rothe, I., Beermann, B. & Wöhrmann, A. M. (2017).** Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Gesundheit. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit* (S. 123–135). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Schlote-Sautter, B. & Möltner, A. (2011).** Arbeitszeit in der Gastronomie: Ergebnisse telefonischer Tagebücher. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 65, 147–160.
- Schmidt, D., Hasenau, K. & Lehmann, C. (2013).** Betriebliche Strategien der Flexibilisierung: Die Rolle der Arbeitszeit. In M. Bornewasser & G. Zülch (Hrsg.), *Arbeitszeit – Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung* (S. 99–114). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Schneider, M. (1984).** Der Kampf um die Arbeitszeitverkürzung von der Industrialisierung bis zur Gegenwart. *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 2, 77–89.
- Schreck, C. (2017).** Rekrutierung von internationalen Pflegefachkräften: Chancen und Herausforderungen für den Fachkräftemangel in Deutschland. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Schröder, L. (2017).** Ringen um humane Arbeitszeiten – Erfahrungen und Perspektiven. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit* (S. 23–34). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Schulten, T. (2018).** Tarifpolitischer Jahresbericht 2017: Gedämpfte Reallohnzuwächse (Informationen zur Tarifpolitik). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 24.05.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2017.pdf
- Shah, D. (2009).** Healthy worker effect phenomenon. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13, 77–79.
- Sikkel, D. & Hoogendoorn, A. (2012).** Panel surveys. In E. D. De Leeuw, J. Hox & D. Dillman (Hrsg.), *International handbook of survey methodology* (S. 479–499). New York, NY: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015).** Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S.72–103.

Sopp, P. & Wagner, A. (2016). Arbeitszeitformen – Vollzeit, Teilzeit, Minijob – 2001 bis 2015 (WSI Genderdatenportal Nr. AZ-01a). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Zugriff am 14.05.2018 unter <https://www.boeckler.de/51990.htm>

Sopp, P. & Wagner, A. (2017). Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten (SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 909). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 19.04.2018 unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/162584>

Statistisches Bundesamt. (2017). Qualität der Arbeit: Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Destatis).

Stutts, J. C., Wilkins, J. W., Osberg, J. S. & Vaughn, B. V. (2003). Driver risk factors for sleep-related crashes. *Accident Analysis & Prevention*, 35, 321–331.

Thomä, J. (2014). Fachkräftemangel im Handwerk? – Eine Spurensuche. *WSI Mitteilungen*, 67, 590–598.

Tucker, P., Barton, J. & Folkard, S. (1996). Comparison of eight and 12 hour shifts: Impacts on health, wellbeing, and alertness during the shift. *Occupational and Environmental Medicine*, 53, 767–772.

Virtanen, M., Jokela, M., Madsen, I. E., Magnusson Hanson, L. L., Lallukka, T., Nyberg, S. T., ... Kivimäki, M. (2018). Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44, 239–250.

Wagner, D. (1992). Arbeitszeit und Wertewandel. In R. Marr (Hrsg.), *Arbeitszeitmanagement: Grundlagen und Perspektiven der Gestaltung flexibler Arbeitssysteme* (Bd. 2, S. 299–321). München: Beck.

Wanger, S. (2015). Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet (IAB-Kurzbericht Nr. 4/2015). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 20.04.2018 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>

Wooden, M., Warren, D. & Drago, R. (2009). Working time mismatch and subjective well-being. *British Journal of Industrial Relations*, 47, 147–179.

Zapf, I. (2016). Verbreitung und Umfang von Überstunden bei Frauen und Männern: Die Uhren gehen noch immer etwas anders. *IAB-Forum*, 1/2016, 108–113.

Zimber, A. (2015). Psychische Belastungen in der Pflege. *ASU – Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 50, 706–707.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 2.1	Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung	15
Abb. 3.1	Mittlere vereinbarte Arbeitszeiten nach Teilzeit, Vollzeit, Geschlecht und Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 18 075) und 2017 (n = 8 655), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung	24
Abb. 3.2	Vereinbarte Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725)	25
Abb. 3.3	Vereinbarte Arbeitszeiten (Teil-/Vollzeit) von abhängig Beschäftigten nach Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 17 332) und 2017 (n = 8 662)	25
Abb. 3.4	Mittlere tatsächliche Arbeitszeiten nach Teil-/Vollzeit, Geschlecht und Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 18 119) und 2017 (n = 8 767), die Fehlerbalken repräsentieren die einfache Standardabweichung	28
Abb. 3.5	Tatsächliche Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725)	29
Abb. 3.6	Tatsächliche Arbeitszeiten (Teil-/Vollzeit) von abhängig Beschäftigten nach Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 17 897) und 2017 (n = 8 684)	29
Abb. 3.7	Mittlere Überstunden nach Teilzeit, Vollzeit, Geschlecht und Bildungsniveau im Vergleich 2015 (n = 18 119) und 2017 (n = 8 767), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung	33
Abb. 3.8	Überstunden für Männer und Frauen im Vergleich 2015 (n = 17 360) und 2017 (n = 8 483)	34
Abb. 3.9	Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche im Vergleich 2015 (n = 7 145) und 2017 (n = 4 759)	35
Abb. 3.10	Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte bzw. Geschlechter im Vergleich 2015 (n = 7 145) und 2017 (n = 4 759)	36
Abb. 3.11	Wochenendarbeit von abhängig Beschäftigten im Vergleich 2015 (n = 16 745) und 2017 (n = 8 220)	38
Abb. 3.12	Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten im Vergleich 2015 (n = 17 934) und 2017 (n = 8 687)	41
Abb. 3.13	Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 934) und 2017 (n = 8 687)	42

Abb. 3.14	Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit im Vergleich 2015 ($17\,976 \leq n \leq 18\,055$) und 2017 ($8\,738 \leq n \leq 8\,746$)	46
Abb. 3.15	Verbreitung von Flexibilitätsanforderungen im Vergleich 2015 ($18\,059 \leq n \leq 18\,093$) und 2017 ($8\,754 \leq n \leq 8\,760$)	50
Abb. 3.16	Ankündigungszeiten für Änderungen der Arbeitszeiten für abhängig Beschäftigte mit sich häufig ändernden Arbeitszeiten im Vergleich 2015 ($n = 2\,436$) und 2017 ($n = 1\,197$)	52
Abb. 3.17	Ständige Erreichbarkeit nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 ($17\,727 \leq n \leq 17\,746$) und 2017 ($8\,664 \leq n \leq 8\,665$)	54
Abb. 3.18	Ständige Erreichbarkeit von abhängig Beschäftigten nach Länge der Arbeitszeit im Vergleich 2015 ($17\,897 \leq n \leq 17\,918$) und 2017 ($n = 8\,648$)	55

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte im Vergleich 2015 und 2017	16
Tab. 2.2	Erfassung und Kategorisierung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen	21
Tab. 3.1	Definition von Arbeitszeitlängen im Report	23
Tab. 3.2	Vereinbarte Arbeitszeitlänge nach Teil-/Vollzeit und Geschlecht in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 und 2017	26
Tab. 3.3	Arbeitszeitlänge und Geschlechterverhältnisse in Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 und 2017, nur Befragte mit vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit	30
Tab. 3.4	Wochenendarbeit in Prozent nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 und 2017	39
Tab. 3.5	Lage der Arbeitszeit nach Wirtschaftsbereichen im Vergleich 2015 ($n = 17\,005$) und 2017 ($n = 8\,429$)	43
Tab. 3.6	Zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten nach Wirtschaftsbereichen (abhängig Beschäftigte) im Vergleich 2015 ($17\,053 \leq n \leq 17\,120$) und 2017 ($8\,480 \leq n \leq 8\,490$)	47
Tab. 3.7	Flexibilitätsanforderungen nach Wirtschaftsbereichen (abhängig Beschäftigte) im Vergleich 2015 und 2017	50

Anhang A: Repräsentativität der Daten

Ein Ziel der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 ist die Fortführung der Beschreibung der Arbeitswelt insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle der Erwerbstätigen in Deutschland. Grundlegend dafür ist die Repräsentativität der erhobenen Daten für die betrachtete Grundgesamtheit (vgl. Kap. 2.2). Im Folgenden soll anhand einiger wesentlicher soziodemografischer Merkmale aufgezeigt werden, dass die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung ein repräsentatives Bild der Realität zeichnen. Dazu werden die gewichteten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 und 2017 mit denen des Mikrozensus 2014 bzw. 2016 verglichen, diese Datenbestände wurden auch jeweils zur Gewichtung herangezogen. Zudem erfolgt für ausgewählte Merkmale eine Gegenüberstellung mit einer etablierten Erwerbstätigenbefragung ähnlichen Umfangs aus dem Jahr 2012 (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012). Es ist zu beachten, dass einige der betrachteten Merkmale (z. B. Alter und Geschlecht) in das Gewichtungsmmodell der beiden Erwerbstätigenbefragungen eingeflossen und so auf die Eckwerte des Mikrozensus angepasst worden sind.

Gewichtung der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 und 2017

Nach Abschluss der jeweiligen Erhebung wurden die Daten in einem mehrstufigen Prozess gewichtet. Dabei wurden zum einen die Auswahlwahrscheinlichkeiten der befragten Personen berücksichtigt und zum anderen erfolgte eine Anpassung an die Eckwerte der amtlichen Statistik (Mikrozensus 2014 bzw. 2016). Hierzu wurde eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts herangezogen, die auf die im Rahmen der Befragung vorgenommene Selektion angepasst wurde (z. B. mindestens 10 Stunden Wochenarbeitszeit). Bei der Gewichtung wurden folgende Merkmale berücksichtigt: Geschlecht, Altersgruppen, deutsche oder andere Staatsangehörigkeit, höchster allgemeinbildender Schulabschluss, Bundesland, politische Gemeindegrößenklasse und Haushaltsgröße. Weitere Informationen sind in den Methodenberichten zur BAuA-Arbeitszeitbefragung zu finden. Alle Auswertungen im vorliegenden Bericht beruhen auf den gewichteten Daten.

In der Arbeitszeitbefragung sind 91 % (2015) bzw. 92 % (2017) abhängig Beschäftigte, das heißt Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte und Beamtinnen und Beamte (vgl. Tab. A1), im Mikrozensus 88 % (2015) bzw. 89 % (2017). In der Arbeitszeitbefragung sind dabei etwas mehr Angestellte (2015: 67 %; 2017: 62 %) und etwas weniger Arbeiterinnen und Arbeiter vertreten (2015: 18 %; 2017: 21 %). Auch die Gruppe der Selbstständigen, freiberuflich tätigen Personen und freien Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit 8 % gegenüber dem Mikrozensus leicht unterrepräsentiert.

Tab. A1 Stellung im Beruf bei allen Erwerbstätigen

Stellung im Beruf	BAuA- Arbeitszeit- befragung 2015	Mikrozensus 2014	BAuA- Arbeitszeit- befragung 2017	Mikrozensus 2016
Arbeiter und Arbeiterinnen	18	21	17	19
Angestellte	67	62	69	65
Beamte und Beamtinnen	6	5	6	5
Abhängig Beschäftigte insgesamt	91	88	92	89
Selbständige, freiberuflich tätige Personen, freie Mit- arbeiter und Mitarbeiterinnen	8	11	7	11
Mithelfende Familien- angehörige	0	0	0	0

alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 20 030) und 2017 (n = 9 660), Mikrozensus 2014 und 2016

Für die im Fokus des Berichts stehenden abhängig Beschäftigten zeigt Tabelle A2 in Bezug auf die Alters- und Geschlechterverteilung nahezu keine Abweichungen vom Mikrozensus 2014 bzw. 2016 und nur geringe Abweichungen zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2012 bzw. 2018.

Dem etwas geringeren Arbeiterinnen- bzw. Arbeiteranteil entsprechend zeigt sich auch beim höchsten Bildungsabschluss eine leichte Unterrepräsentanz gegenüber dem Mikrozensus bei Personen, die maximal einen Volks- oder Hauptschulabschluss vorzuweisen haben. Die Personen ohne Schulabschluss beziehungsweise mit sonstigen (z. B. ausländischen) Schulabschlüssen sind in der Arbeitszeitbefragung unterrepräsentiert. Der Vergleich zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zeigt dieselbe Tendenz, die aber in der empirischen Sozialforschung bekannt ist: Personen mit niedrigem Bildungsniveau sind in telefonischen Befragungen häufig unterrepräsentiert (z. B. Kleinert, Ruland & Trahms, 2013).

Auch bezüglich der Verteilung der Wirtschaftszweighauptgruppen zeigen sich nur geringe Unterschiede zum Mikrozensus. Lediglich der Bereich „Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information“ ist gegenüber dem Mikrozensus schwächer vertreten. Auch hier bietet sich in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 ein ähnliches Bild.

Tab. A2 Vergleich verschiedener Merkmale bei abhängig Beschäftigten

Merkmale	BAuA- Arbeits- zeitbe- fragung 2015	Mikro- zensus 2014	BIBB/ BAuA- ETB 2012	BAuA- Arbeits- zeitbe- fragung 2017	Mikro- zensus 2016
Geschlecht					
Männer	53	53	54	54	54
Frauen	47	47	46	46	46
Alter					
15–29 Jahre	16	15	17	17	17
30–44 Jahre	35	35	36	33	33
45–54 Jahre	30	30	31	29	29
55–65 Jahre	19	19	16	20	19
66 Jahre und älter	1	1	1	1	1
Bildungsabschluss					
max. Volks-/Hauptschule	22	26	26	16	23
mittlere Reife/POS ¹	41	38	41	39	36
Fachhochschulreife, Abitur	36	34	32	44	37
sonstige/ohne Abschluss	1	3	1	1	3
Wirtschaftszweig					
Land, Forstwirtschaft, Fischerei	1	1	1	1	1
produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	26	24	33	28	23
Baugewerbe	5	6	6	6	6
Handel, Verkehr, Gast- gewerbe und Information	21	25	20	22	26
Finanzierung, Vermie- tung, Unternehmens- dienstleister	13	13	10	12	13
Öffentliche und private Dienstleistungen	33	31	30	31	31

alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 18 224) und 2017 (n = 9 545)

Mikrozensus 2014/2016, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (n = 17 562)

¹ Polytechnische Oberschule

Anhang B: Tabellen

Tab. 1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit	77
Tab. 2	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit	78
Tab. 3	Überstunden	79
Tab. 4	Wochenendarbeit	80
Tab. 5	Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten	81
Tab. 6a	Flexibilitätsmöglichkeiten I (Anfangs- und Endzeiten, Stunden frei)	82
Tab. 6b	Flexibilitätsmöglichkeiten II (Pausen, Urlaub)	83
Tab. 7a	Flexibilitätsanforderungen I (Änderung der Arbeitszeiten, Ankündigungszeiträume)	84
Tab. 7b	Flexibilitätsanforderungen II (Ständige Erreichbarkeit)	85

Hinweise zu den Tabellen

Im Folgenden sind Tabellen zu zentralen Variablen zur Arbeitszeit, die im vorliegenden Report untersucht werden, abgebildet. In der Tabelle wird die Verteilung der Variablen in Prozent dargestellt. Neben der Gesamtverteilung in der gewichteten Stichprobe werden Verteilungen innerhalb verschiedener Gruppen dargestellt, nämlich nach Teilzeit und Vollzeit, Geschlecht, Alter, Bildung, Wirtschaftsbereichen und Betriebsgröße. In der Tabelle sind Zeilenprozentage dargestellt. Es ist also beispielsweise abzulesen, wie viel Prozent der Frauen von häufigen Änderungen der Arbeitszeiten betroffen sind, oder auch, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem bestimmten Wirtschaftsbereich ist, die selbst über ihre Pausenzeiten entscheiden können. Zum besseren Vergleich sind die Zahlen der beiden Wellen 2015 und 2017 durch einen Schrägstrich getrennt dargestellt.

Weitere Informationen zur Erfassung und Bildung der Merkmalsvariablen (z. B. Bildungsniveau) finden sich in Kapitel 2.3.

Tab. 1 Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (2015/2017)					
	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	ab 48 h
gesamt	7/6	20/20	33/34	37/38	2/2
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ¹	30/27	67/70	2/*	*/*	*/*
Vollzeit ²	*/*	6/6	43/44	48/48	2/2
Geschlecht					
Männer	2/2	6/5	39/39	50/51	3/3
Frauen	13/11	36/36	27/29	23/23	1/*
Alter in Jahren					
15–29	8/10	14/14	31/33	45/41	3/*
30–44	7/5	20/21	31/30	40/43	2/2
45–54	7/5	22/21	36/37	33/35	2/*
55–65	7/7	22/21	35/38	34/32	2/*
Bildung³					
niedrig	14/18	24/23	27/29	31/29	*/*
mittel	7/6	20/19	36/36	34/36	2/2
hoch	6/4	20/20	30/32	43/42	1/*
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	9/7	26/26	37/38	26/27	2/*
Industrie	2/*	8/7	46/47	43/44	*/*
Handwerk	3/*	12/10	28/26	55/60	*/*
Dienstleistungen	10/9	25/25	25/25	37/38	2/2
anderer Bereich	8/9	26/28	27/29	35/32	*/*
Betriebsgröße					
bis 49 Beschäftigte	10/9	27/27	23/23	38/40	2/2
50 bis 249 Beschäftigte	6/6	19/20	30/30	43/43	2/2
ab 250 Beschäftigte	4/4	13/13	48/49	33/33	2/1
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck	5/4	19/18	34/35	41/41	2/2
Überforderung durch Arbeitsmenge	5/5	20/20	34/32	39/42	3/1

2015: n = 17 393; 2017: n = 8 488

alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 2 Tatsächliche Wochenarbeitszeit

Tatsächliche Wochenarbeitszeit (2015/2017)						
	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	48–50 h	ab 60 h
gesamt	6/5	17/18	16/17	44/45	13/12	4/4
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	26/22	74/78	–	–	–	–
Vollzeit ²	–	–	21/21	58/58	16/16	5/5
Geschlecht						
Männer	2/2	5/4	16/16	54/56	18/17	6/5
Frauen	11/8	32/33	16/18	33/33	7/7	2/2
Alter in Jahren						
15–29	10/11	11/11	14/15	47/48	14/11	4/4
30–44	5/3	18/18	15/14	44/47	14/13	4/4
45–54	6/3	19/19	17/18	43/44	12/13	4/3
55–65	5/5	19/19	18/21	44/42	11/11	3/3
Bildung³						
niedrig	16/18	20/28	19/16	30/22	12/15	*/*
mittel	7/5	18/18	18/18	43/45	10/11	3/4
hoch	4/3	15/15	13/15	47/48	16/14	5/4
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	6/5	22/22	17/20	42/41	10/9	3/4
Industrie	1/1	7/7	22/22	52/55	15/13	3/2
Handwerk	4/2	10/11	13/10	55/61	15/15	3/2
Dienstleistungen	10/8	23/22	12/14	39/38	12/14	5/4
anderer Bereich	7/8	22/24	16/10	36/38	15/15	5/5
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	9/8	24/23	13/14	40/39	11/12	4/4
50 bis 249 Beschäftigte	5/4	15/17	14/14	47/49	15/13	4/4
ab 250 Beschäftigte	3/3	11/11	21/22	48/50	13/12	4/3
Arbeitsintensität						
häufiger Termin- und Leistungsdruck	3/3	15/14	14/15	46/48	16/16	6/5
Überforderung durch Arbeitsmenge	3/3	16/15	14/13	44/47	16/16	7/6

2015: n = 17 393; 2017: n = 8 655

alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 3 Überstunden

Überstunden (2015/2017)				
	bis 2 h	über 2 bis 5 h	über 5 bis 10 h	über 10 h
gesamt	53/52	22/24	15/15	9/8
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	76/74	17/20	6/6	1/*
Vollzeit ²	47/46	24/26	18/18	11/10
Geschlecht				
Männer	48/47	23/25	18/18	11/10
Frauen	59/59	21/23	12/12	7/6
Alter in Jahren				
15–29	53/53	21/26	16/13	10/8
30–44	51/48	23/26	16/16	10/10
45–54	54/52	23/24	15/16	8/8
55–65	57/59	21/21	14/14	8/6
Bildung³				
niedrig	67/69	12/*	13/*	8/*
mittel	58/55	22/24	13/14	7/7
hoch	44/47	24/25	19/17	13/10
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	56/56	20/21	13/12	11/10
Industrie	47/43	27/31	18/20	8/6
Handwerk	55/53	23/26	14/17	7/*
Dienstleistungen	54/55	22/21	15/14	9/9
anderer Bereich	55/52	19/24	17/14	9/10
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	59/54	20/23	13/15	8/8
50 bis 249 Beschäftigte	50/53	24/23	15/16	11/8
ab 250 Beschäftigte	49/50	24/27	17/16	9/8
Arbeitsintensität				
häufiger Termin- und Leistungsdruck	44/44	24/26	20/19	13/11
Überforderung durch Arbeitsmenge	42/37	25/31	19/19	14/13

2015: n = 17 268; 2017: n = 8 405

alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 4 Wochenendarbeit

Wochenendarbeit¹ (2015/2017)			
	keine Wochenendarbeit	Wochenendarbeit nur samstags	Wochenendarbeit auch sonntags
gesamt	57/57	20/19	23/24
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ²	59/59	20/20	21/21
Vollzeit ³	56/56	20/19	24/25
Geschlecht			
Männer	54/54	22/22	24/24
Frauen	60/60	17/16	23/25
Alter in Jahren			
15–29	48/50	25/19	27/31
30–44	56/57	20/19	24/23
45–54	59/58	19/19	22/22
55–65	61/60	17/18	22/23
Bildung⁴			
niedrig	43/44	29/28	27/28
mittel	54/54	23/22	23/24
hoch	62/63	15/13	24/24
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	58/60	9/10	32/31
Industrie	62/61	20/20	18/19
Handwerk	57/58	31/29	12/13
Dienstleistungen	53/53	28/25	19/22
anderer Bereich	54/53	13/13	33/34
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	56/55	24/23	20/22
50 bis 249 Beschäftigte	55/54	20/20	25/26
ab 250 Beschäftigte	60/60	15/14	25/25
Arbeitsintensität			
häufiger Termin- und Leistungsdruck	52/51	21/21	27/28
Überforderung durch Arbeitsmenge	49/46	21/22	30/31

2015: n = 16745; 2017: n = 8220

alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ Wochenendarbeit mindestens einmal im Monat

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

³ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

⁴ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 5 Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten

Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten (2015/2017)				
	Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr	Versetzte Arbeitszeiten	Wechselschicht ohne Nachtanteile	Wechselschicht mit Nacharbeit und Dauernacht
gesamt	80/78	8/10	5/5	7/8
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	83/83	8/8	5/5	4/4
Vollzeit ²	80/77	8/10	5/5	8/8
Geschlecht				
Männer	78/76	9/11	4/4	8/9
Frauen	83/80	7/9	5/6	5/6
Alter in Jahren				
15–29	79/71	8/12	5/7	8/10
30–44	81/81	7/8	5/4	7/6
45–54	80/78	8/9	5/5	8/8
55–65	81/77	9/11	5/6	5/6
Bildung³				
niedrig	62/53	19/20	11/19	8/*
mittel	76/73	9/11	6/6	9/10
hoch	89/88	5/7	2/2	4/4
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	83/81	6/8	3/4	8/7
Industrie	74/72	7/7	6/7	13/14
Handwerk	86/84	8/10	4/*	*/*
Dienstleistungen	81/77	9/12	6/6	4/4
anderer Bereich	81/79	9/10	*/*	6/8
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	85/83	8/10	4/5	3/3
50 bis 249 Beschäftigte	80/76	8/11	5/6	7/7
ab 250 Beschäftigte	77/74	6/9	5/5	12/12
Arbeitsintensität				
häufiger Termin- und Leistungsdruck	79/77	8/9	5/6	8/8
Überforderung durch Arbeitsmenge	76/71	8/12	6/8	10/9

2015: n = 17 934; 2017: n = 8 687

alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich, * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 6a Flexibilitätsmöglichkeiten I (Anfangs- und Endzeiten, Stunden frei)

Zeitlicher Handlungsspielraum I (2015/2017)						
	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn/-ende			Einfluss auf Zeitpunkt: ein paar Stunden frei		
	wenig	mittel	viel	wenig	mittel	viel
gesamt	45/46	17/15	38/39	32/31	25/24	44/45
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	46/48	18/14	36/38	34/31	22/23	43/46
Vollzeit ²	45/45	17/16	39/39	31/31	25/24	44/44
Geschlecht						
Männer	44/45	16/15	40/40	29/29	24/25	47/46
Frauen	46/47	18/16	36/37	35/34	25/23	40/43
Alter in Jahren						
15–29	47/49	21/14	32/37	36/38	25/19	39/43
30–44	42/44	17/16	41/40	31/30	24/27	44/44
45–54	46/46	16/16	38/38	30/30	25/25	46/46
55–65	47/48	15/15	37/38	31/32	24/22	44/46
Bildung³						
niedrig	59/61	18/*	23/27	47/48	26/18	27/33
mittel	52/54	17/15	31/31	34/34	26/26	40/40
hoch	32/32	17/16	51/51	25/26	22/22	53/52
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	45/44	17/15	38/41	33/35	23/22	44/43
Industrie	40/43	15/13	45/44	22/26	26/25	51/49
Handwerk	57/61	19/17	25/21	34/33	29/26	38/40
Dienstleistungen	43/44	17/17	39/39	33/31	24/23	43/45
anderer Bereich	45/49	18/12	37/39	35/33	23/24	42/43
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	51/52	18/16	31/32	35/33	25/26	40/41
50 bis 249 Beschäftigte	46/46	18/17	36/37	35/35	23/22	42/43
ab 250 Beschäftigte	37/38	14/13	49/48	24/27	25/24	51/50
Arbeitsintensität						
häufiger Termin- und Leistungsdruck	47/47	16/16	37/37	36/36	25/26	40/39
Überforderung durch Arbeitsmenge	52/53	17/18	31/30	43/46	25/24	32/30

Einfluss Arbeitsbeginn/-ende, 2015: n = 18055, 2017: n = 8738; Einfluss, ein paar Stunden frei nehmen, 2015: n = 17976; 2017 n = 8743; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 6b Flexibilitätsmöglichkeiten II (Pausen, Urlaub)

Zeitlicher Handlungsspielraum II (2015/2017)						
	Einfluss auf Zeitpunkt: Pausen			Einfluss auf Zeitpunkt: Urlaub oder ein paar Tage frei		
	wenig	mittel	viel	wenig	mittel	viel
gesamt	30/29	18/15	52/56	17/16	26/26	57/58
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	35/35	17/14	48/51	17/17	24/22	59/61
Vollzeit ²	29/28	19/15	53/57	16/16	27/27	56/57
Geschlecht						
Männer	28/26	18/15	54/59	15/14	27/26	58/60
Frauen	33/33	19/15	48/52	19/18	26/25	55/57
Alter in Jahren						
15–29	29/32	21/13	49/55	14/18	27/24	59/58
30–44	28/27	18/16	54/57	16/15	26/27	58/58
45–54	31/28	17/17	52/55	17/15	27/26	56/59
55–65	34/32	18/15	48/54	20/17	25/25	55/58
Bildung³						
niedrig	41/45	18/*	41/45	22/22	28/23	50/55
mittel	34/33	19/15	47/52	15/14	28/29	56/57
hoch	23/23	17/15	60/62	18/17	23/22	59/61
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	32/30	19/16	49/53	23/22	25/23	52/56
Industrie	33/33	17/13	50/54	11/11	27/27	62/63
Handwerk	30/33	21/16	49/52	18/20	28/28	53/51
Dienstleistungen	25/24	17/16	58/60	14/13	26/26	60/61
anderer Bereich	29/31	20/15	51/54	18/17	28/28	54/55
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	31/30	20/17	49/53	19/19	26/26	55/56
50 bis 249 Beschäftigte	32/32	18/16	49/52	20/20	26/26	54/54
ab 250 Beschäftigte	27/26	17/13	57/60	11/10	27/26	62/63
Arbeitsintensität						
häufiger Termin- und Leistungsdruck	33/32	19/16	49/52	19/18	29/30	52/52
Überforderung durch Arbeitsmenge	39/36	19/17	42/47	26/23	31/34	43/44

Einfluss Pausen, 2015: n = 18 029, 2017: n = 8 746; Einfluss Urlaub, 2015: n = 18 004, 2017: n = 8 739; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 7a Flexibilitätsanforderungen I
(Änderung der Arbeitszeiten, Ankündigungszeiträume)

Änderung der Arbeitszeiten, Ankündigungszeiträume (2015/2017)						
	Änderung der Arbeitszeiten		Ankündigungszeiträume für Änderungen			
	häufig	manchmal/ selten/nie	am selben Tag	am Vortag	2 Tage und mehr	unter- schied- lich
gesamt	14/14	86/86	26/33	23/25	12/11	39/31
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	11/11	89/89	19/27	25/25	16/*	40/34
Vollzeit ²	14/15	86/85	27/35	23/25	12/11	38/30
Geschlecht						
Männer	14/14	86/86	28/37	22/22	13/14	37/27
Frauen	13/14	87/86	24/29	24/28	12/*	40/34
Alter in Jahren						
15–29	15/16	85/84	25/44	27/24	13/*	34/24
30–44	14/14	86/86	27/32	21/25	12/*	40/33
45–54	14/13	86/87	28/31	23/21	12/18	37/29
55–65	12/12	88/88	21/26	24/30	*/*	43/34
Bildung³						
niedrig	14/*	86/88	*/*	*/*	*/*	49/*
mittel	13/14	87/86	25/33	25/27	13/10	37/31
hoch	15/14	85/86	29/31	20/21	10/16	40/33
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	15/15	85/85	20/25	25/29	13/*	42/37
Industrie	11/9	89/91	29/*	24/*	12/*	35/31
Handwerk	12/14	88/86	35/61	*/*	*/*	31/*
Dienstleistungen	14/15	86/85	29/30	24/27	11/*	37/29
anderer Bereich	16/17	84/83	*/*	*/*	*/*	43/*
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	14/16	86/84	25/38	25/25	12/10	39/26
50 bis 249 Beschäftigte	14/13	86/87	27/24	24/29	13/*	36/35
ab 250 Beschäftigte	13/12	87/88	27/34	20/19	14/*	39/34
Arbeitsintensität						
häufiger Termin- und Leistungsdruck	20/20	80/80	27/31	24/25	10/10	38/35
Überforderung durch Arbeitsmenge	26/26	74/74	26/37	27/26	10/*	38/32

Änderung der Arbeitszeiten, 2015: n = 18 059, 2017: n = 8 754; Ankündigungszeiträume für Änderungen, 2015: n = 2 436, 2017: n = 1 197; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 7b Flexibilitätsanforderungen II (Ständige Erreichbarkeit)

Ständige Erreichbarkeit (2015/2017)					
	Erwartung Erreichbarkeit¹			Häufige Kontaktierung im Privatleben²	
	trifft nicht zu	teils / teils	trifft zu	häufig	manchmal / selten / nie
gesamt	61/60	17/16	22/24	12/12	88/88
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ³	64/62	16/16	20/22	11/11	89/89
Vollzeit ⁴	60/59	18/16	22/25	13/12	87/88
Geschlecht					
Männer	59/59	19/16	22/25	12/11	88/89
Frauen	63/61	16/15	21/24	13/13	87/87
Alter in Jahren					
15–29	59/57	18/18	23/24	16/15	84/85
30–44	61/58	17/15	22/26	14/14	86/86
45–54	62/63	17/15	21/22	10/11	90/89
55–65	62/61	18/15	21/24	11/8	89/92
Bildung⁵					
niedrig	54/46	20/21	26/33	15/*	85/91
mittel	63/62	17/15	20/23	13/12	87/88
hoch	59/59	18/15	24/26	12/12	88/88
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	60/59	18/16	23/26	14/12	86/88
Industrie	67/66	16/14	17/19	8/10	92/90
Handwerk	59/61	19/16	22/24	14/10	86/90
Dienstleistungen	61/59	17/17	23/24	12/13	88/87
anderer Bereich	59/51	18/14	24/34	13/17	87/83
Betriebsgröße					
bis 49 Beschäftigte	58/55	18/17	24/28	14/14	86/86
50 bis 249 Beschäftigte	59/61	18/15	23/24	13/13	87/87
ab 250 Beschäftigte	67/64	16/14	18/21	11/10	89/90
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck	55/54	19/17	26/30	16/17	84/83
Überforderung durch Arbeitsmenge	52/48	18/17	30/35	19/19	81/81

Erwartung Erreichbarkeit, 2015: n = 18 069, 2017: n = 8 756; Häufigkeit Kontaktierung im Privatleben, 2015: n = 18 093, 2017: n = 8 760; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein
² Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen

³ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden
⁵ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)