



BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017–2019

baua: Bericht

Forschung
Projekt F 2452

N. Backhaus
A. M. Wöhrmann
A. Tisch

BAuA-Arbeitszeitbefragung:
Vergleich 2015 – 2017 – 2019

1. Auflage 2020
Dortmund/Berlin/Dresden

Diese Veröffentlichung beruht auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017 und 2019. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Autorinnen/Autoren: Dr. Nils Backhaus
Dr. Anne Marit Wöhrmann
Dr. Anita Tisch
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: matlen/photocase

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Herstellung: Bonifatius GmbH, Paderborn

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

In diesem Bericht wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

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 978-3-88261-734-4 (Print)

doi:10.21934/baua:bericht20201217 (online)

www.baua.de/dok/8851216



Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	5
Abstract	6
1 Einleitung	7
2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht	10
2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung	10
2.2 Auswertungsstrategie	14
3 Länge der Arbeitszeit	17
3.1 Vereinbarte Arbeitszeit	18
3.2 Tatsächliche Arbeitszeiten	21
3.3 Überstunden	23
3.4 Arbeitszeitwünsche	24
3.5 Verkürzte Ruhezeiten	26
4 Lage der Arbeitszeit	28
4.1 Wochenendarbeit	28
4.2 Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr	29
5 Flexibilität der Arbeitszeit	31
5.1 Flexibilitätsmöglichkeiten	31
5.2 Flexibilitätsanforderungen	33
5.3 Exkurs: Arbeitszeitkonten und Arbeitszeiterfassung	36
6 Telearbeit	38
7 Exkurs: „Versorgungsrelevante“ Berufe	42
7.1 Verbreitung von Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019	44
7.2 Arbeitszeitbedingungen in versorgungsrelevanten Berufen	45
8 Zusammenfassung und Ausblick	48
8.1 Fazit zu den Ergebnissen	48
8.2 Ausblick	49
8.3 Flexibilität der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung	50
8.4 Telearbeit	50
8.5 Exkurs: „Versorgungsrelevante“ Berufe	51
8.6 Weiterführung der Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland	52
9 Literaturverzeichnis	54
Abbildungsverzeichnis	66
Tabellenverzeichnis	67
Anhang A: Repräsentativität der Daten	68
Anhang B: Tabellen	71

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017–2019

Kurzreferat

Mit der SARS-CoV-2-Epidemie haben sich die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter massiv verändert. Auch bei der Arbeitszeitgestaltung bzw. bei der Arbeit von zuhause werden bereits erste Verschiebungen berichtet. Der vorliegende Bericht fokussiert den Status Quo vor der Pandemie und gibt einen Überblick über die Gestaltung von Arbeitszeiten im Hinblick auf die Länge, Lage und Flexibilität von Arbeitszeiten im Jahr 2019. Zusätzlich wird der Aspekt der Telearbeit bzw. Homeoffice im Bericht berücksichtigt. Dabei werden die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2015, 2017 und 2019 zusammengetragen, um Trends und Veränderungen zu beschreiben. In einem Exkurs steht zudem das Arbeitszeitmuster von Beschäftigten in sogenannten „versorgungsrelevanten Berufen“ im Mittelpunkt.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Länge der Arbeitszeit insgesamt kaum verändert hat, wobei Teilzeitbeschäftigte über die Zeit geringfügig länger, Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich etwas kürzer arbeiten. Besonders auffällig ist ein zunehmender Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten. Die Lage der Arbeitszeit, d. h. atypische Arbeitszeiten wie Schicht- und Nachtarbeit und Arbeit am Wochenende, haben sich nicht verändert. Bei der Flexibilität hingegen ist 2019 eine Zunahme der Flexibilitätsmöglichkeiten bzw. zeitlichen Handlungsspielräume der Beschäftigten zu beobachten. Im Vergleich zu 2015 hat auch die Verbreitung von Arbeitszeitkonten zugenommen. Bereits vor der SARS-CoV-2-Epidemie konnte auch ein kontinuierlicher Anstieg von Telearbeit bzw. Homeoffice über die drei Befragungszeitpunkte beobachtet werden. Die Arbeitszeitmuster der Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen zeichnen sich vor allem durch ungünstige bzw. atypische Arbeitszeitlagen, hohe Anforderungen an die Flexibilität, verkürzte Ruhezeiten und wenig zeitliche Handlungsspielräume aus. Dies wird vor dem Hintergrund belastender Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Epidemie noch einmal ausführlich diskutiert.

Insgesamt zeigt sich, dass sich viele Arbeitszeitbedingungen nicht verändert haben. Eine zunehmende Zahl der Vollzeitbeschäftigten wünscht sich jedoch kürzere Arbeitszeiten. Da davon auszugehen ist, dass die SARS-CoV-2-Epidemie nachhaltige Auswirkungen auf das Arbeitszeitgeschehen in Deutschland nehmen kann, wird die BAuA-Arbeitszeitberichterstattung die Arbeitszeitgestaltung während und nach der SARS-CoV-2-Epidemie vertiefend untersuchen. Hierzu werden im vorliegenden Bericht erste Befunde und Hypothesen zu langfristigen Auswirkungen der Corona-Krise diskutiert.

Schlagwörter: Arbeitszeit, Länge der Arbeitszeit, Lage der Arbeitszeit, Flexibilität, Telearbeit/Homeoffice

BAuA Working Time Survey: Comparison 2015 – 2017 – 2019

Abstract

During the SARS-CoV-2 pandemic, the working conditions of many employees have changed dramatically. First changes in working hours or working from home have already been reported. The present report focuses on the status quo before the pandemic and gives an overview of the organization of working times with regard to the duration, location and flexibility of working times in 2019. In addition, the report takes into account the aspect of telework and home office. The results of the BAuA Working Time Surveys 2015, 2017 and 2019 are combined to describe trends and changes. An excursus also focuses on the working time pattern of employees in so-called „system-relevant occupations“.

The results show that the overall duration of working time has hardly changed, with parttime employees working slightly longer and full-time employees on average working slightly shorter hours. Particularly noticeable is an increasing demand for shorter working hours. The working time location, i. e. atypical working hours such as shift or night work and work at weekends, has not changed. On the other hand, an increase in the working time control of employees can be observed in 2019. Compared to 2015, the spread of working time accounts has also increased. Already before the SARS-CoV-2 pandemic a continuous increase of teleworking or home office could be observed over the three survey periods. The working time patterns of the employees in system-relevant occupations are characterized by atypical working time locations, high demands on flexibility and on-call work, shortened rest periods and a low level of working time control. This will be discussed in detail against the background of stressful working conditions during the SARS-CoV-2 pandemic.

All in all, it can be seen that a large number of working conditions are stable. However, an increasing number of full-time employees would like to have shorter working hours. Since it can be assumed that the SARS-CoV-2 pandemic will have a lasting effect on working hours in Germany, the BAuA-Time Survey will monitor working hours during and after SARS-CoV-2 in more detail. To this end, this report will discuss initial findings and hypotheses on the long-term effects of the pandemic.

Key words: Working time, flexible working time arrangements, working time duration, working time location, telework / home office,

1 Einleitung

Die dritte Erhebungswelle der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde abgeschlossen, kurz bevor die SARS-CoV-2-Epidemie¹ Deutschland erreichte. Das Thema Arbeitszeit war in Deutschland aber auch schon damals stark im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Insbesondere in den tarifpolitischen Auseinandersetzungen wurde über die Länge und Flexibilität von Arbeitszeiten öffentlichkeitswirksam debattiert (vgl. Hans-Böckler-Stiftung, 2019; Hofmann, Schaumburg&Smolenski, 2019). In einigen Tarifverträgen hat sich eine Verkürzungsoption, als Alternative zur Erhöhung des Lohns, durchgesetzt (Schulten&WSI-Tarifarchiv, 2019, 2020; Seifert, 2019a). Die anfänglichen Bestrebungen einzelner Gewerkschaften haben sich mittlerweile zu einer nahezu flächendeckenden arbeitszeitpolitischen Diskussion entwickelt. Für immer mehr Beschäftigte stellen sich die Fragen: Wie viel möchte ich arbeiten und wie soll meine Arbeitszeit gestaltet sein, dass sie zu meinem Privatleben passt? Individuelle Wünsche und Bedürfnisse spielen dabei eine zusehends wichtige Rolle (Brauner, Wöhrmann&Michel, 2018). Aber auch Betriebe wollen durch weitreichende Flexibilitätsmöglichkeiten ihre Arbeitgeberattraktivität und zugleich die Produktivität und Motivation ihrer Beschäftigten erhöhen (Hammermann&Stettes, 2017).

Neben der Arbeitszeit prägte auch der flexible Arbeitsort die politischen und öffentlichen Diskussionen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Debatte um Telearbeit, Homeoffice bzw. Mobilem Arbeiten wurden Vor- und Nachteile der „Arbeit von zuhause“ oder der „Arbeit von unterwegs“ hervorgehoben (Backhaus, Wöhrmann&Tisch, 2019c; Lott, 2020b). Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht können ortsflexible Arbeitsformen die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben unterstützen, gleichzeitig bergen sie aber auch das Risiko einer zunehmenden Entgrenzung. Bislang kam der Arbeit von zuhause in Deutschland im europäischen Vergleich noch sehr wenig Bedeutung zu (Eurofound, 2020b). Einen ungeahnten Schub erhielt sie jedoch durch die SARS-CoV-2-Epidemie (z. B. Garnadt, Schnitzer&Viète, 2020).

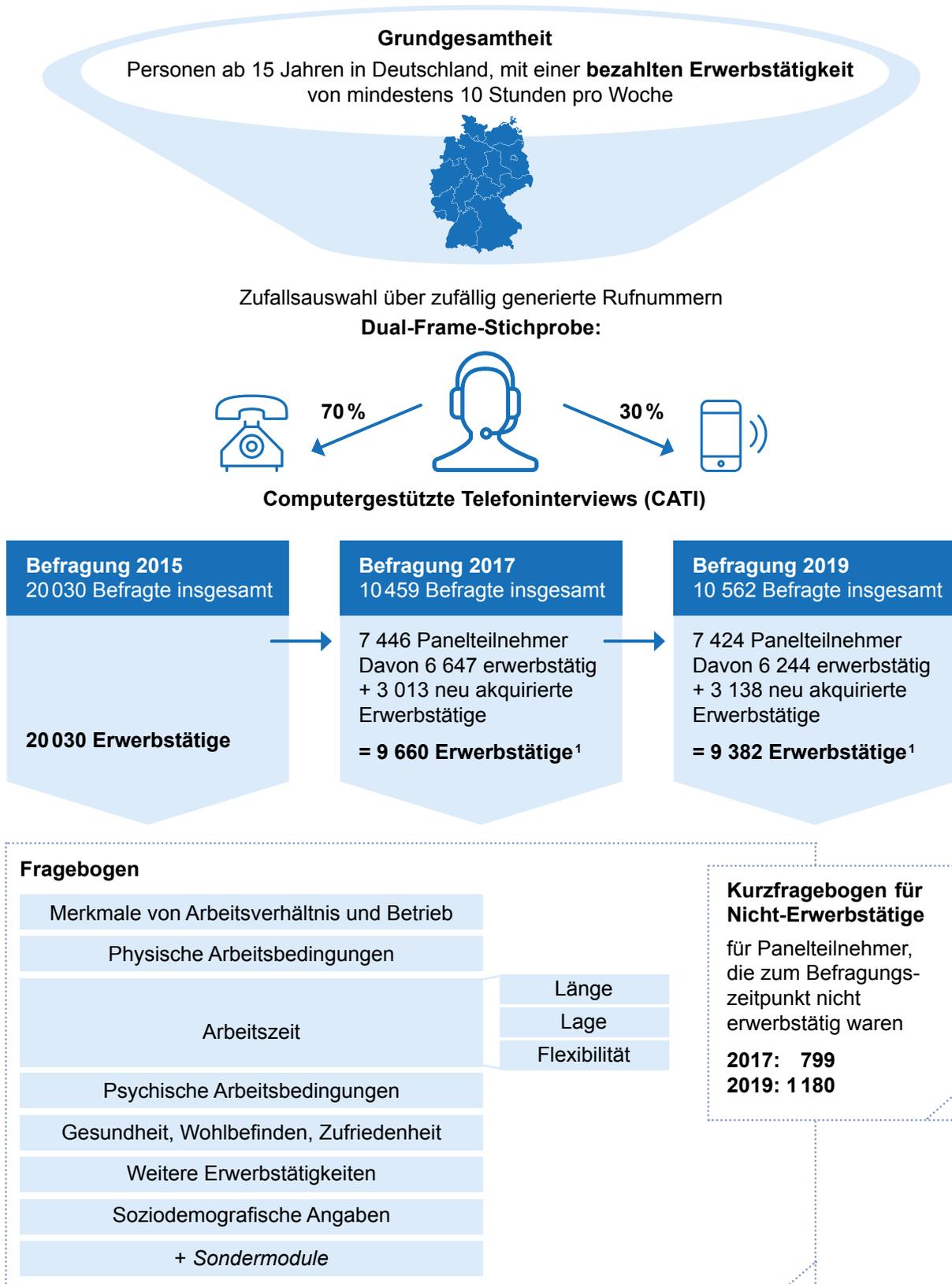
Die SARS-CoV-2-Epidemie geht für viele Erwerbstätige in Deutschland mit massiven Auswirkung auf die private und berufliche Situation einher. Die politischen Maßnahmen zur Eindämmung der SARS-CoV-2-Epidemie, wie die Schließungen von Schulen und Betreuungseinrichtungen sowie Kontaktverbote führten dazu, dass sich die Erwerbstätigkeit vieler Beschäftigter tiefgreifend verändert hat. Auch die Aspekte der Arbeitszeitgestaltung sind von diesen Veränderungen betroffen. Dabei könnte das Bild nicht unterschiedlicher sein. Zum einen arbeiteten (insbesondere während der strikten Kontaktbeschränkungen) viele Beschäftigte vollständig von zuhause, um Kontakte am Arbeitsplatz oder auf dem Arbeitsweg zu vermeiden. Andere waren oder sind von Kurzarbeit betroffen bzw. haben ihren Arbeitsplatz verloren. Viele sehen sich in ihrer Existenz bedroht und haben weiterhin Angst um ihren Arbeitsplatz. Auf der anderen Seite war

¹ Hiermit ist die Verbreitung des neuartigen Coronavirus (SARS-CoV-2, Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2) gemeint. Eine Infektion kann zur Atemwegserkrankung COVID-19 (Coronavirus Disease 19) führen. Aktuelle Informationen hierzu sind auf der Webseite des Robert-Koch-Instituts zu finden, https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html (letzter Abruf: 18.12.2020)

eine Reihe von Beschäftigten von starken Belastungen betroffen. In den so genannten „versorgungsrelevanten Berufen“ sind Beschäftigte, z. B. in der Lebensmittelversorgung oder im Pflege- bzw. Gesundheitsbereich mit großen Herausforderungen konfrontiert.

Um die Versorgung unter den gegebenen Umständen sicherzustellen mussten viele Beschäftigte intensiver und länger arbeiten als zuvor.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Gestaltung der 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, wurden bereits 2015 und 2017 die ersten zwei Wellen der Arbeitszeitbefragung erhoben. Hierzu wurden mehr als 20 000 bzw. 10 000 Erwerbstätige aus Deutschland telefonisch interviewt (Backhaus, Tisch & Wöhrmann, 2018). Im Jahr 2019 wurden erneut etwa 10 000 Erwerbstätige befragt. Der vorliegende Bericht liefert nicht nur eine Aktualisierung der Datenlage für die dritte Erhebungswelle, sondern nimmt auch einen Vergleich zu den ersten zwei Erhebungszeitpunkten vor. Der vorliegende Bericht fasst folglich die Entwicklung des Arbeitszeitgeschehens zwischen 2015 und 2019 zusammen und erfasst somit die Arbeitszeitrealität vor Beginn der SARS-CoV-2-Epidemie. Die nächste Befragungswelle ist für 2021 geplant. Zukünftig können so auch Fragestellungen zu Veränderungen während der Krise beantwortet werden und langfristige Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit sowie Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit beobachtet werden.



¹ darunter auch vereinzelt Erwerbstätige, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von weniger als 10 Stunden pro Woche nachgingen und daher nicht der Grundgesamtheit entsprachen

Abb. 1.1 Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung

2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht

2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Insgesamt haben in der 1. Welle 20030, in der 2. Welle 9552 und in der 3. Welle 9382 Erwerbstätige teilgenommen, die zum Zeitpunkt der Befragung einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgingen und mindestens 15 Jahre alt waren (vgl. Abb. 1.1). 6539 Fälle (68%) der 2. Welle 2017 waren Panelfälle und haben somit an einem der ersten beiden Befragungszeitpunkten teilgenommen. 3013 Befragte (32%) der 2. Welle haben erstmalig an der Befragung teilgenommen (im folgenden „Auffrischer“ genannt). In der 3. Welle sind 3138 Auffrischer (33% der 3. Welle) befragt worden. 5280 Befragte (56%) der 3. Welle waren Panelfälle aus 2017, 964 Befragte (10%) der 3. Welle waren Panelfälle aus 2015, die 2017 nicht an der Hauptbefragung teilgenommen haben. Für 3869 Personen liegt somit ein Interview zu allen drei Zeitpunkten vor, für 5045 Befragte zumindest für zwei Zeitpunkte der Befragung.

Der vorliegende Bericht basiert auf den Angaben aller abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren. Selbständig Beschäftigte werden aus der Analyse ausgeschlossen, ebenso abhängig Beschäftigte, die älter als 65 Jahre sind. Hierdurch reduzieren sich die Stichprobengrößen für das Jahr 2015 auf insgesamt 18119 Befragte (91% aller Befragten der 1. Welle), für das Jahr 2017 auf insgesamt 8767 Befragte (92% aller Befragten der 2. Welle), für das Jahr 2019 auf insgesamt 8622 Befragte (92% aller Befragten der 3. Welle). Die Populationsbeschreibung (vgl. Tab. 2.1) stellt die Zusammensetzung der Stichproben hinsichtlich soziodemografischer Aspekte, sowie nach Voll- und Teilzeit getrennt dar. Hier zeigt sich, dass die Zusammensetzung der Befragten in den drei Wellen nahezu identisch ist. Lediglich das steigende Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung sowie eine leichte, allgemeine Höherqualifizierung ist erkennbar. Dies liegt mitunter an dem Paneldesign der Befragung. Systematische Fehler bei Panelstudien werden in Infobox 1 beschrieben.

Tab 2.1 Populationsbeschreibung für die drei Befragungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung im Vergleich

Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte im Vergleich (2015/2017/2019)						
	gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit ¹	Vollzeit ²	
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	23/22/22	7/6/6	42/41/41	100/100/100	–	
Vollzeit ²	77/78/78	93/94/94	58/59/59	–	100/100/100	
Geschlecht						
Männer	53/53/53	100/100/100	–	15/15/14	65/65/65	
Frauen	47/47/47	–	100/100/100	85/85/86	35/35/35	
Alter in Jahren						
15–29	16/17/16	16/16/16	17/17/17	15/16/10	17/16/17	
30–44	35/34/34	36/35/35	34/33/33	35/32/34	35/34/34	
45–54	30/30/28	30/29/27	30/30/28	31/29/32	30/30/27	
55–65	19/20/22	19/20/22	19/20/22	19/22/24	19/20/21	
Bildung³						
niedrig	5/4/3	4/4/2	5/4/3	7/8/3	4/3/3	
mittel	59/58/56	58/57/57	60/58/56	63/60/59	57/57/55	
hoch	37/38/41	38/39/41	35/37/41	30/32/38	39/40/42	
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	28/27/28	21/20/22	37/35/36	34/32/33	27/25/27	
Industrie	23/24/25	33/33/36	12/13/11	8/8/7	28/28/30	
Handwerk	12/11/11	16/16/15	6/5/6	7/6/5	13/12/13	
Dienstleistungen	30/30/31	24/24/24	37/37/39	42/42/47	26/27/26	
anderer Bereich	7/8/6	5/6/4	8/10/8	8/12/8	6/7/5	
Betriebsgröße in Anzahl Beschäftigte						
bis 49	40/38/35	34/34/31	46/42/38	57/53/48	35/33/31	
50 bis 249	27/25/27	27/25/27	26/25/27	23/23/26	28/25/27	
ab 250	34/37/39	39/41/42	28/33/35	20/23/26	38/41/42	
Fallzahlen	2015	18 119	9 625	8 494	4 170	13 774
	2017	8 767	4 683	4 084	1 944	6 712
	2019	8 622	4 585	4 037	1 858	6 584

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2)

Infobox 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 nicht systematisch, d. h. aufgrund bestimmter Merkmale oder Einstellungen, für oder gegen eine wiederholte Teilnahme entscheiden. Gerade im Hinblick auf Fragen zu 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, so z. B. auch 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 Befragungszeitpunkt 2015 oder 2017 gesünder und zufriedener waren und subjektiv passende Arbeitsbedingungen vorfanden, eine größere Wahrscheinlichkeit hatten, auch beim Befragungszeitraum 2017 bzw. 2019 noch erwerbsfähig und erwerbstätig zu sein. Personen hingegen, deren Gesundheitszustand im Jahr 2015 oder 2017 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 bzw. 2017 in den Ruhestand gegangen sind, konnten in der weiteren Analyse in 2017 und 2019 nicht berücksichtigt werden. Diese Personen weisen üblicherweise 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 (Lugtig, 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.)², mit einer Kurzversion des Fragebogens befragt. In diesem Kurzfragebogen wurden Fragen zu Gründen für die Aufgabe der Erwerbstätigkeit und zur Gesundheit gestellt.

² Das Kurzinterview wurde mit Personen durchgeführt, die zwar 2015 bzw. 2017, aber nicht 2019 erwerbstätig waren (mindestens 10 Stunden pro Woche) 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.

Des Weiteren wurden Berechnungen durchgeführt, die das Ausmaß von Paneleffekten bemessen sollten. Hierzu wurde untersucht³, ob bestimmte Gruppen von Befragten eine höhere wiederholte Teilnahmebereitschaft an der zweiten Welle hatten. Die Analysen zeigen für einzelne Variablen Paneleffekte⁴. Durch die Gewichtung der Ergebnisse 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 bzw. dritten 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 wurde. 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 bzw. dritten 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 und 2019 vorliegen. So ist die Auffrischerstichprobe im Schnitt etwas jünger als die Panelstichprobe. Dies ist nicht verwunderlich, da die Panelstichprobe zum zweiten Mal nach zwei Jahren befragt wurde. Weitere Unterschiede zwischen Panel- und Auffrischerstichprobe⁵ werden bei der Interpretation der Daten berücksichtigt. Zudem wird die Verzerrung durch die Gewichtung der Daten in Bezug auf soziodemografische Merkmale reduziert.

³ Zur Kontrolle des Paneleffekts wurde eine logistische Regression (Goodman & Blum, 1996) berechnet. Dazu wurde geschaut, ob bestimmte Fragebogenvariablen aus der zweiten Welle (z. B. Gesundheitsvariablen, soziodemografische Merkmale) die tatsächliche Teilnahme (teilgenommen/nicht teilgenommen) in der zweiten Welle vorhersagen können.

⁴ Die Teilnahmewahrscheinlichkeit war 2019 für Beschäftigte mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau geringer als mit hohem Bildungsniveau, für junge Beschäftigte (15–29 Jahre) etwas geringer als für ältere Beschäftigte (45–65 Jahre), für Beschäftigte im Handwerk etwas geringer als für andere Wirtschaftsbereiche, bei einer Telearbeitsvereinbarung geringfügig höher als ohne Telearbeitsvereinbarung, für Führungskräfte etwas geringer als für Beschäftigte ohne Führungsfunktion, vgl. hierzu auch den Methodenbericht zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (Häring et al., 2020). Zusätzlich war die Teilnahmewahrscheinlichkeit geringer für Beschäftigte mit Rückenschmerzen bzw. ohne Schlafstörungen. Analysen zur Teilnahmewahrscheinlichkeit in der Arbeitszeitbefragung 2017 finden sich im Vergleichsbericht 2015–2017 (Backhaus et al., 2018, S. 19) und im Methodenbericht der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (Häring et al., 2018)

⁵ Es zeigen sich folgende Unterschiede zwischen Auffrischer und Panelbefragten: Panelbefragte sind im Schnitt etwas älter, haben ein höheres Bildungsniveau, leben häufiger mit Partner oder Partnerin zusammen, arbeiten länger beim bisherigen Arbeitgeber, sind häufiger unbefristet beschäftigt, haben ältere Kinder, verfügen über eine längere Erfahrung mit Schichtarbeit und haben im Schnitt etwas häufiger Bereitschaftsdienst.

2.2 Auswertungsstrategie

Der Bericht verfolgt primär zwei Ziele. Zum einen soll er aktuelle und repräsentative Zahlen der dritten Welle zur Verbreitung der Arbeitszeiten in Deutschland darstellen. Zudem sollen Veränderungen zu den Vorjahren sichtbar gemacht werden, um Hinweise auf mögliche Trends der Arbeitszeitgestaltung in Deutschland geben zu können (s. Berichte der ersten beiden Erhebungswellen: Backhaus et al., 2018; BAuA, 2016). Hierfür wurden die Informationen der drei Erhebungszeitpunkte miteinander verknüpft. Die Auswertung der drei Datensätze erfolgt jeweils querschnittlich, d. h. es werden die für 2019 berechneten Ergebnisse mit den Ergebnissen aus 2015 bzw. 2017 abgeglichen. Um einen Vergleich zu erleichtern, orientiert sich die Auswertungsstrategie größtenteils an der Vorgehensweise des Berichts zum Vergleich der ersten zwei Erhebungswellen (Backhaus et al., 2018). Der Vergleich der Ergebnisse wird in Abbildungen und Tabellen durch eine gemeinsame Darstellung der Daten für die drei Wellen ermöglicht. Im Text wird vornehmlich auf die Daten der dritten Welle eingegangen. Werden Werte aus 2015 bzw. 2017 berichtet, so wird explizit darauf hingewiesen.

Im Gegensatz zum Bericht der Wellen 2015 und 2017 (Backhaus et al., 2018) werden Ergebnisse nur dargestellt, wenn ein beobachteter Trend sich fortsetzt (2015, 2017 und 2019) bzw. wenn sich ein neuer Trend andeutet. Die Zahlen im Ergebnisteil (Kapitel 3 bis 7) werden nicht mehr im Einzelnen dargestellt. Für eine umfassende Darstellung wurde ein Tabellenanhang erstellt, der alle Kennzahlen deskriptiv für die drei Wellen im Vergleich beinhaltet (vgl. Anhang B).

Zunächst wird die Verbreitung verschiedener Arbeitszeitformen hinsichtlich von Länge und Lage der Arbeitszeit betrachtet (Kapitel 3 und 4). Des Weiteren werden spezifische Aspekte der Flexibilität von Arbeitszeit berücksichtigt (Kapitel 5). Dabei wird zusätzlich das Thema Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten thematisiert (Kapitel 5.3). Als Ergänzung zum letzten Bericht (Backhaus et al., 2018) wird in Kapitel 6 das Thema Telearbeit bzw. Homeoffice betrachtet. Alle genannten Themenfelder werden nach sozio-demografischen 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, eine tatsächliche Wochenstundenzahl ab 35 Stunden als Vollzeit definiert. Personen mit einer Wochenarbeitszeit von unter 10 Stunden gehörten nicht zur Grundgesamtheit der Befragung (vgl. Kapitel 2.1).

Tab. 2.2 Erfassung und Kategorisierung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen

Merkmale	Kategorien und Erfassung
Soziodemografie	
Geschlecht	Männer; Frauen
Alter in Jahren	15–29; 30–44; 45–54; 55–65 Jahre
Bildung	<p>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.</p> <p>Kategorisierung: niedrig; mittel; hoch (bzw. bei zu kleinen Fallzahlen niedrig/mittel; hoch)</p>
Kind im Haushalt	<p>Die Befragten gaben an, ob Kinder unter 18 Jahren in ihrem Haushalt leben.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Partner/Partnerin im Haushalt	<p>Die Befragten gaben an, ob sie mit ihrem/einem Partner bzw. ihrer/einer Partnerin zusammenleben.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Berufe und Tätigkeiten	
Teilzeit-/ Vollzeitbeschäftigung	<p>Die Befragten gaben an, wie viele Stunden sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in ihrer Haupttätigkeit arbeiteten – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.</p> <p>Kategorisierung: Teilzeit: 10–34 Stunden; Vollzeit: ab 35 Stunden</p>
Berufssegmente	<p>Die Befragten konnten offen auf die Frage nach ihrer beruflichen Tätigkeit antworten. Die offenen Antworten wurden im Anschluss anhand eines Klassifikationsschemas gruppiert. Im Bericht werden die 14 Berufssegmente der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) genutzt (Bundesagentur für Arbeit, 2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Land-, Forst- und Gartenbauberufe – Fertigungsberufe – fertigungstechnische Berufe – Bau- und Ausbauberufe – Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe – medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe – soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe – Handelsberufe – Berufe in Unternehmensführung und -organisation – unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe – IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe – Sicherheitsberufe – Verkehrs- und Logistikberufe – Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion	<p>Die Beschäftigten gaben an, ob sie eine Vorgesetztenfunktion ausüben.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Wirtschaftsstruktur	
Wirtschaftsbereiche	<p>Die Zuordnung erfolgte nach Selbstangabe der Befragten im Rahmen von fünf Antwortmöglichkeiten:</p> <p>Kategorisierung: Öffentlicher Dienst; Industrie; Handwerk; Dienstleistungen; anderer Bereich ¹</p>

Betriebsgröße	Die Kategorisierung entspricht der häufig genutzten Definition kleiner, mittlerer und großer Unternehmen. Kategorisierung: bis 49; 50 bis 249; ab 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
---------------	--

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

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 2.1 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 einen Punkt (.) an der entsprechenden Stelle gekennzeichnet. Kleine Fallzahlen finden sich im vorliegenden Report hauptsächlich bei Detailauswertungen von kleinen Untergruppen. Da die Gesamtstichprobe in der zweiten und dritten Welle 2017 bzw. 2019 kleiner ist als in der ersten Welle 2015 treten kleine Fallzahlen für die Daten der vergangenen beiden Wellen 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 Prozent. Prozentwerte zwischen 0 und 0,5 Prozent werden immer auf 0 Prozent abgerundet. Bezieht sich ein Wert auf eine bestimmte Welle (z. B. 2017), dann wird dies spezifisch benannt, z. B. Anteil kurzer Teilzeit (10–19 Stunden pro Woche) in der ersten Welle (2015: 30%). Wenn die Werte aus allen Befragungswellen berichtet werden, so wird auf eine Bezeichnung der Jahre verzichtet, die einzelnen Werte werden chronologisch gereiht (2015/2017/2019) und durch Schrägstriche getrennt, z. B. bei kurzer Teilzeit (10–19 Stunden: 30%/27%/20%).

Unterschiede zwischen bestimmten Untergruppen oder zwischen den Befragungswellen werden nur dann berichtet, wenn die Unterschiede statistisch signifikant⁶ 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.

⁶ Als uni- bzw. bivariate Analyseverfahren wurden varianzanalytische Verfahren (z. B. T-Tests, Varianzanalysen) für Mittelwertunterschiede bzw. Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstests und Z-Tests für Anteilswerte und Häufigkeitsverteilungen genutzt.

3 Länge der Arbeitszeit

Eine Reihe internationaler Längsschnittstudien und Übersichtsarbeiten weist darauf hin, dass lange und überlange Arbeitszeiten sowie häufige Überstunden ein Risiko für die Gesundheit und die Sicherheit bei der Arbeit darstellen (Arlinghaus et al., 2019; Bannai & Tamakoshi, 2014; Bernstrøm & Houkes, 2018; Kivimäki & Kawachi, 2015; Tsuno et al., 2019; Virtanen et al., 2018; Virtanen & Kivimäki, 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 sowohl die durchschnittlichen Längen der Wochenarbeitszeiten berichtet (Mittelwerte), als auch nach Teil- und Vollzeit gruppiert (vgl. Tab. 3.1). Dabei wird zwischen der vertraglich vereinbarten (Kapitel 3.1) und der tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeit (Kapitel 3.2) unterschieden. Aus der Differenz aus beiden kann außerdem die durchschnittliche Anzahl an Überstunden (Kapitel 3.3) abgeleitet werden. Zusätzlich wird die gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten dargestellt (Kapitel 3.4). Eine weitere wichtige Dimension im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung ist die Ruhezeit zwischen zwei Arbeitszeiteinsätzen, die als Exkurs in Kapitel 3.5 adressiert wird.

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 Vereinbarte Arbeitszeit

Die vereinbarte Arbeitszeit wird weitgehend durch regulatorische Rahmenbedingungen bestimmt. Hier sind mehrere Ebenen zu unterscheiden: Auf höchster Ebene stehen die gesetzlichen Vorgaben, wie die EU-Arbeitszeitrichtlinie⁷ oder das Arbeitszeitgesetz⁸.

Das Arbeitszeitgesetz dient primär dem Arbeitsschutz und beinhaltet daher arbeitszeitliche Mindeststandards, die eine sichere und gesundheitsförderliche Arbeit gewährleisten sollen. Gleichzeitig soll das Gesetz einen Spielraum für flexible Arbeitszeitgestaltung eröffnen. Daher beinhaltet es explizit eine Reihe von Ausnahmetatbeständen für bestimmte Gruppen sowie Öffnungsklauseln für Tarifverträge („Abweichende Regelungen“, vgl. Infobox 2). Auch in Dienst- und Betriebsvereinbarungen halten die Sozialpartner Arbeitszeiten fest, die dem Gesetz bzw. den verbindlichen Tarifverträgen allerdings nicht widersprechen dürfen. Auf der individuellen Ebene steht der Arbeitsvertrag, der den Arbeitnehmer zur Ableistung einer konkreten Arbeitszeit verpflichtet und dem Arbeitgeber die Zahlung eines Arbeitslohns vorschreibt. Die Arbeitszeiten in individuellen Arbeitsverträgen dürfen den höheren Ebenen, d. h. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, Tarifverträgen und den Arbeitszeitgesetzen nicht widersprechen.

Infobox 2: Arbeitszeiten in Tarifverträgen und tarifliche Wahlmodelle

Tarifverträge bestimmen zu einem großen Teil die Arbeitszeiten von Beschäftigten und haben daher einen großen Einfluss auf deren Arbeitszeitrealität (Bispinck, 2016). Zusätzlich besteht in vielen Manteltarifverträgen die Möglichkeit, Regelungen auf betrieblicher Ebene auszuhandeln. Nach den intensiven Debatten um eine Arbeitszeitverkürzung in den 1980er und 1990er Jahren (35-Stunden-Woche), fand das Thema lange Zeit wenig Beachtung in der Tarifpolitik; auch die tarifliche Wochenarbeitszeit hat sich seitdem kaum verändert (Absenger et al., 2014; Bispinck & Schulten, 2017). In den letzten Jahren wurde das Thema Arbeitszeit jedoch wieder stärker diskutiert. Zunächst spielten Arbeitszeitverkürzungen und Wahlmodelle nur vereinzelt eine Rolle, so 2016 im Tarifabschluss der Deutschen Bahn AG mit der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), oder der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), die 2017 für die ostdeutsche chemische Industrie eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit um 90 Minuten forderte (Schulten & WSI-Tarifarchiv, 2018). In anderen, darauf aufbauenden Tarifverhandlungen stand die höhere Mitbestimmung der Beschäftigten im Vordergrund. In diesem Zusammenhang wurde von der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) 2018 eine Verkürzungsoption sowie ein Wahlmodell für Schichtarbeitende und Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eingeführt, bei dem zwischen einem Zusatzentgelt oder freien Tagen gewählt werden kann (Schulten & WSI-Tarifarchiv, 2019). Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat zudem für die Deutschen Post AG und den Nahverkehr Bayern ähnliche Wahlmodelle vereinbart (einen Überblick bieten Schulten & WSI-Tarifarchiv, 2019). Weitere Beispiele aus den Tarifrunden 2019 sind die Eisen- und Stahlindustrie, sowie Verhandlungen von ver.di zu Firmentarifverträgen einzelner Kreditinstitute (Schulten & WSI-Tarifarchiv, 2020). Nach Angaben des tarifpolitischen Jahresberichts 2018 wird die Möglichkeit, freie Tage zu wählen, sehr gut nachgefragt (Schulten & WSI-Tarifarchiv, 2019).

⁷ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN> (letzter Abruf am 23.09.2020)

⁸ Arbeitszeitgesetz (ArbZG), <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/index.html> (letzter Abruf am 23.09.2020)

Insgesamt hat sich die vereinbarte Arbeitszeit kaum verändert. Nennenswert ist jedoch eine leichte Zunahme der durchschnittlichen, vereinbarten Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten (durchschnittlich 22,4/22,9/23,8 Stunden pro Woche). Immer mehr Teilzeitbeschäftigte arbeiteten im Bereich der langen Teilzeit (20–34 Stunden: 67%/70%/78%), seltener wurde im Bereich von kurzer Teilzeit gearbeitet (10–19 Stunden: 30%/27%/20%).

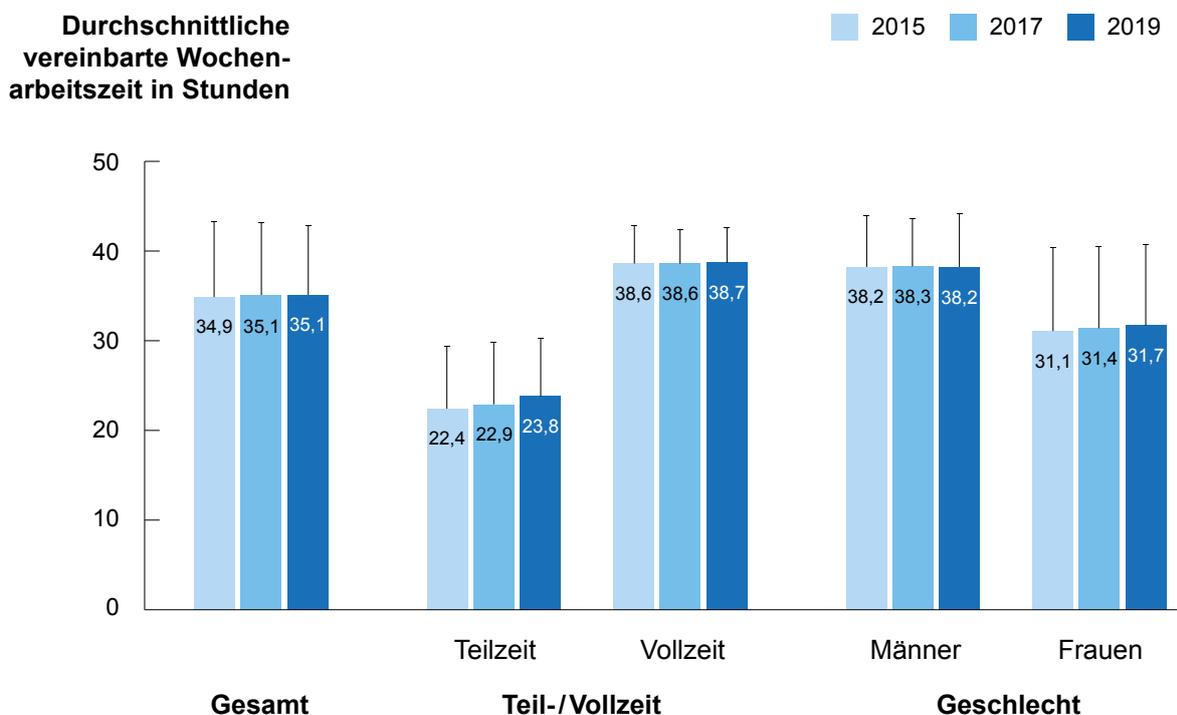


Abb. 3.1 Durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeiten nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 415), 2017 (n = 8 494) und 2019 (n = 8 384), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung

Bei Fertigungsberufen (durchschnittlich 37,8/38,2/37,4 Stunden pro Woche) und fertigungstechnischen Berufen (durchschnittlich 37,6/37,7/37,2 Stunden pro Woche) zeigen sich leichte Abnahmen der mittleren vereinbarten Arbeitszeit von 2017 auf 2019. Hierbei ist eine Abnahme sehr langer Arbeitszeiten zu beobachten, etwas häufiger kam bei beiden Berufsgruppen moderate Vollzeit vor. Diese Abnahme könnte zum einen auf die oben beschriebenen tarifvertraglichen Veränderungen in der Metall- und Elektroindustrie hindeuten, die den Beschäftigten eine großflächige Möglichkeit zur Verkürzung der Arbeitszeit bietet (vgl. Infobox 2). Eine weitere Erklärungsmöglichkeit liefert die nachlassende konjunkturelle Entwicklung, die sich bereits in der ersten Jahreshälfte 2019 abzeichnete und sich auch in anderen volkswirtschaftlichen Zahlen der Arbeitszeitrechnung niederschlägt⁹.

⁹ vgl. Zahlen des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vom 03.09.2019, <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az1902.aspx> (letzter Abruf: 23.09.2020).

Bei Handelsberufen ist 2019 eine leichte Zunahme (durchschnittlich 31,7/31,3/32,4 Stunden pro Woche) der vereinbarten Arbeitszeiten zu beobachten, die sich auch in einer Tendenz zur Reduktion kurzer Teilzeit bzw. leichten Zunahme bei moderater Vollzeit (35–39 Stunden pro Woche: 22%/21%/30%) äußert. Handelsberufe hatten einen großen Anteil an Teilzeitbeschäftigten – die allgemeine Zunahme der vereinbarten Arbeitszeitlängen in Teilzeit (s. o.) äußert sich dadurch an dieser Stelle deutlicher als in anderen Berufsgruppen.

Die Sicherheitsberufe verbuchen hingegen eine leichte Abnahme der vereinbarten Arbeitszeiten (durchschnittlich 40,4/40,3/39,0 Stunden pro Woche). Dieses Berufssegment hatte allerdings bereits 2015 und 2017 recht hohe Anteile an Beschäftigten mit sehr langen vereinbarten Arbeitszeiten.

Verkehrs- und Logistikberufe, die bereits 2017 schon durch ungünstige Arbeitszeitbedingungen aufgefallen sind (Backhaus et al., 2018), zeigen 2019 eine durchschnittliche Zunahme der vereinbarten Arbeitszeiten (37,8/38,0/38,9 Stunden pro Woche). Hier ist zudem durch die Coronakrise und den Fachkräftemangel vorerst keine Entspannung der Situation zu erwarten (Bundesagentur für Arbeit, 2018; Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2020).

Vereinbarte Arbeitszeiten: Fazit und Veränderungen

Die vereinbarten Arbeitszeiten haben sich über die Befragungszeitpunkte insgesamt kaum verändert. Auffällig ist die kontinuierliche Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten. Hier nahm der Anteil Beschäftigter in langer Teilzeit (20–34 Stunden pro Woche) leicht zu und der Anteil kurzer Teilzeit (10–19 Stunden pro Woche) leicht ab. Abnahmen konnten darüber hinaus unter Beschäftigten in Fertigungsberufen, fertigungstechnischen Berufen sowie Sicherheitsberufen beobachtet werden – bei Handelsberufen bzw. Verkehrs- und Logistikberufen hingegen kam es zu einer leichten Zunahme der durchschnittlichen vereinbarten Arbeitszeiten.

3.2 Tatsächliche Arbeitszeiten

Wie bereits im BAuA-Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 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 (Backhaus et al., 2018).

Insgesamt sind die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten weitgehend konstant (vgl. Abb. 3.2) Die minimale Verlängerung der vereinbarten Arbeitszeiten in Teilzeit schlägt sich auch in den tatsächlichen Arbeitszeiten nieder. Auch hier berichteten Teilzeitbeschäftigte zunehmend häufiger, in langer Teilzeit zu arbeiten (20–34 Stunden pro Woche: 74%/78%/84%). Bei Vollzeitbeschäftigten war 2019 hingegen eine leichte Tendenz der Verkürzung zu beobachten.

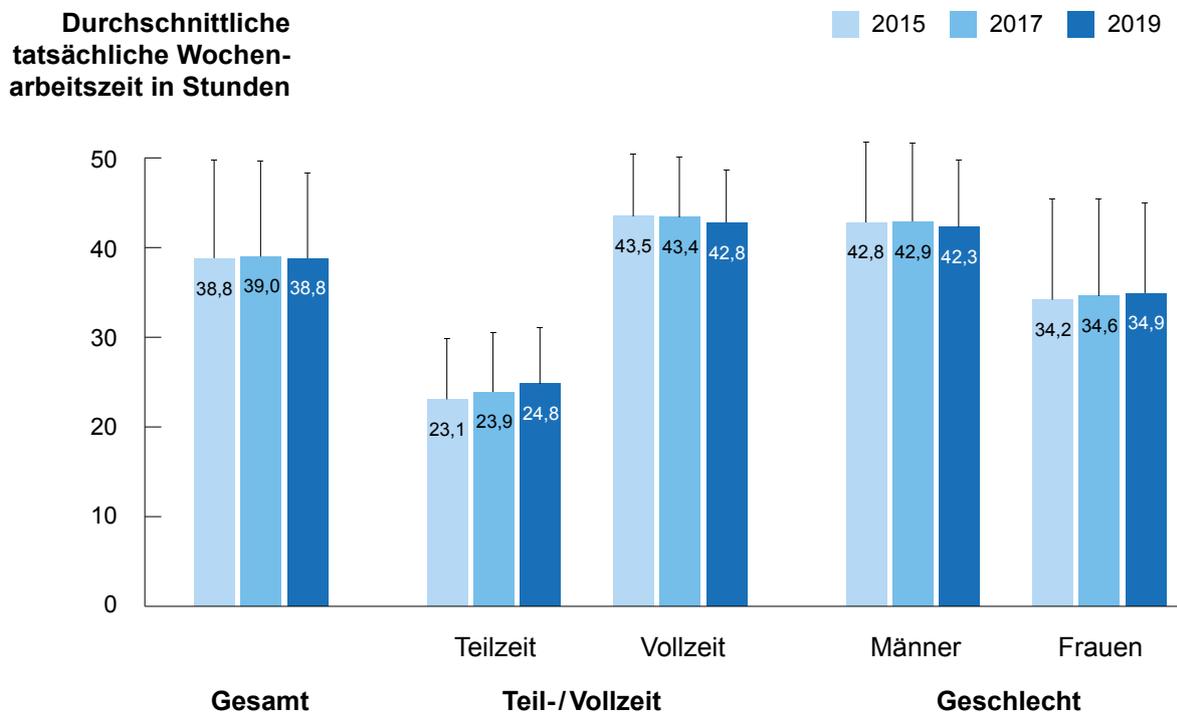


Abb. 3.2 Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeiten nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 944), 2017 (n = 8 655) und 2019 (n = 8 622), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung

Männer, die deutlich häufiger unter Vollzeitbeschäftigten anzutreffen sind als Frauen, arbeiteten 2019 durchschnittlich etwa eine halbe Stunde pro Woche kürzer als noch 2017 und 2015 (vgl. Abb. 3.2). Dabei reduzierten sich die Anteile der Männer in überlanger Vollzeit (ab 48 Stunden pro Woche) zu Gunsten der Anteile in langer Vollzeit (40–47 Stunden pro Woche). Bei Frauen, die deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten, ist keine nennenswerte Gesamtveränderung zu beobachten.

Bei jungen Beschäftigten (15–29 Jahre) deutet sich in 2019 eine Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten an (durchschnittlich 38,7/38,1/39,9 Stunden pro Woche). Dies äußert sich auch in einer deutlichen Abnahme an Teilzeitbeschäftigten in dieser Altersgruppe in 2019 (10 bis 34 Stunden: 21%/22%/14%). Diese Veränderung ist auch durch einen Kohorteneffekt erklärbar. Durch eine Verkürzung der Schulausbildung in den letzten Jahren und beruflichen Bildung sind junge Erwachsene früher in Vollzeit erwerbstätig, dadurch ist auch die Abnahme des Teilzeitanteils zu erklären (Brzinsky-Fay, Ebner & Seibert, 2016).

Ähnlich wie bei den vereinbarten Arbeitszeiten (vgl. 3.1) waren auch die tatsächlichen Arbeitszeiten bei Beschäftigten in Fertigungsberufen und fertigungstechnischen Berufen 2019 leicht kürzer als noch zuvor (vgl. Tab. 3 und 4 im Anhang). Bei Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen bzw. Handelsberufen wird ein leichter Zuwachs in der Befragungswelle 2019 deutlich. Bei Sicherheitsberufen bzw. Verkehrs- und Logistikberufen war die tatsächliche Arbeitszeit bereits 2017 auf einem hohen Niveau, hier kam es zu einem leichten Rückgang, die tatsächlichen Arbeitszeiten lagen aber immer noch deutlich über 40 Stunden pro Wochen (vgl. Tab. 3 im Anhang).

Tatsächliche Arbeitszeiten: Fazit und Veränderungen

Die tatsächlichen Arbeitszeiten blieben auch 2019 relativ konstant. Ähnlich wie bei den vereinbarten Arbeitszeiten zeigen sich minimale Anstiege. Männer arbeiteten im Vergleich zu 2015 und 2017 etwa eine halbe Stunde weniger, insbesondere aufgrund einer Reduktion überlanger Vollzeit (ab 48 Stunden pro Woche). Bei jungen Beschäftigten hingegen hat die tatsächlich geleistete Arbeitszeit durchschnittlich zugenommen. Ein Anstieg ist außerdem bei Beschäftigten im Lebensmittel- und Gastgewerbe sowie in Handelsberufen zu beobachten. Zur Abnahme der tatsächlichen Arbeitszeit kam es bei Beschäftigten in Fertigungsberufen, fertigungstechnischen Berufen, Sicherheitsberufen und Verkehrs- bzw. Logistikberufen, die aber zum Teil 2017 überdurchschnittlich hohe Arbeitszeiten vorzuweisen hatten.

3.3 Überstunden

Die beiden vorangegangenen Kapitel verdeutlichen bereits die Diskrepanz von tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit. Ist diese Diskrepanz positiv, so handelt es sich im Sinne des Berichts um Überstunden. Beim Vergleich der beiden Erhebungswellen 2015 und 2017 zeigte sich eine hohe Stabilität der durchschnittlichen Überstunden (Backhaus et al., 2018). In der Befragungswelle 2019 ist ein leichter Rückgang der Anzahl der Überstunden pro Woche zu beobachten (durchschnittlich 3,9 / 3,9/3,4 Überstunden pro Woche; vgl. Abb. 3.3). Etwas stärker ist dieser Rückgang bei Beschäftigten in Vollzeit (durchschnittlich 4,7/4,6/4,0 Überstunden pro Woche), insbesondere der Anteil Beschäftigter mit sehr vielen Überstunden hat sich reduziert (mehr als 10 Überstunden pro Woche: 11%/10%/7%). Bei der starken Überschneidung von Vollzeitbeschäftigten und Männern ist es nicht verwunderlich, dass der allgemeine Trend sich besonders bei männlichen Beschäftigten zeigt (durchschnittlich 4,5/4,5/3,8 Überstunden pro Woche), auch bei Ihnen sank der Anteil mit sehr vielen Überstunden (mehr als 10 Überstunden pro Woche: 11%/10%/7%).

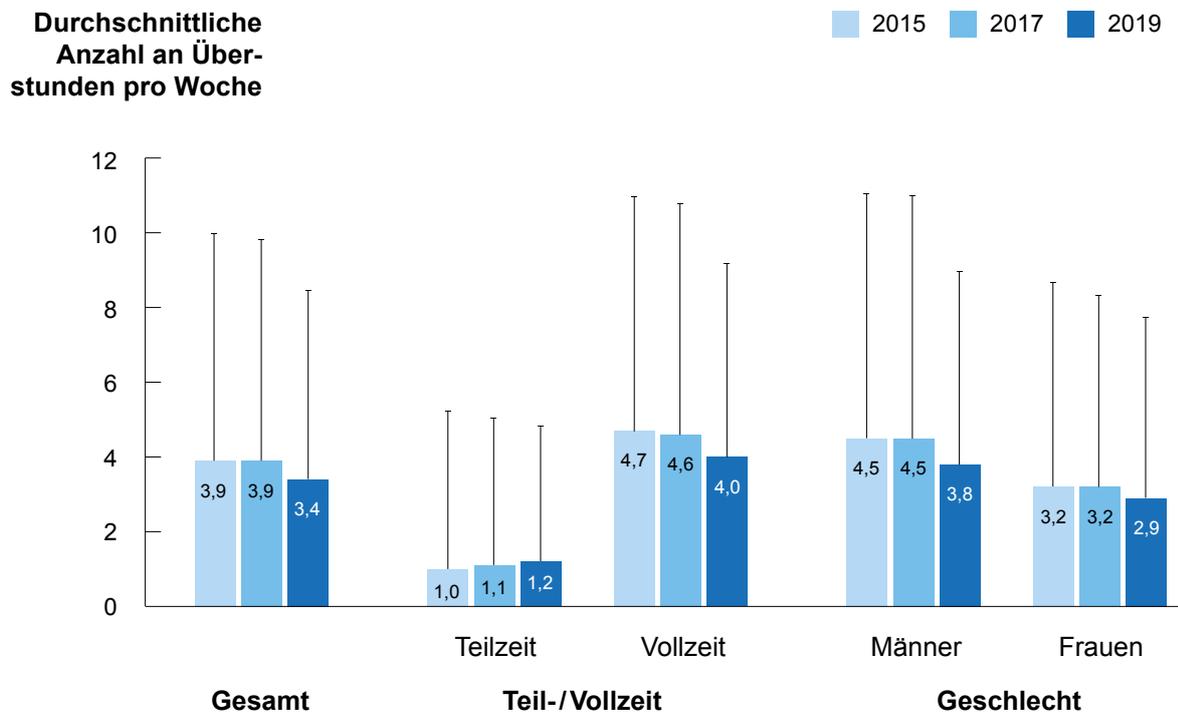


Abb. 3.3 Durchschnittliche Anzahl an Überstunden pro Woche nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 268), 2017 (n = 8 405) und 2019 (n = 8 215), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung

In allen Wirtschaftsbereichen zeigt sich eine geringfügige Abnahme der Überstunden, besonders auffällig sind Industrie und Handwerk sowie kleinere Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitenden (vgl. Tab. 5 im Anhang). Auch hier ist vor allem der Anteil Beschäftigter mit sehr langen Überstunden (mehr als 10 Stunden pro Woche) zurückgegangen. Auf Seiten der Berufe sind Fertigungsberufe, fertigungstechnische Berufe sowie Bau- und Ausbauberufe, Gesundheitsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, und Reinigungsberufe zu nennen (vgl. Tab 5 und 6 im Anhang).

Überstunden: Fazit und Veränderungen

Im Durchschnitt leisteten Beschäftigte 2019 rund eine halbe Überstunde weniger als zuvor (2015 und 2017). Dies ist hauptsächlich auf Vollzeitbeschäftigte bzw. Männern zurückzuführen. Der Anteil Beschäftigter mit sehr vielen Überstunden (mehr als 10 Stunden pro Woche) nahm dabei merklich ab. Diese Veränderung zeigt sich wirtschaftsbereichs- und berufsübergreifend. Lediglich in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen kam es zu einer überdurchschnittlichen Zunahme der Überstunden.

3.4 Arbeitszeitwünsche

In vielen Fällen weichen die tatsächliche und die gewünschte Arbeitszeit voneinander ab. Einige Beschäftigte arbeiten kürzer, als sie es wünschen, d. h. es liegt eine Unterbeschäftigung vor. Die Gründe für individuelle Arbeitszeitlängen sind vielschichtig (Campbell & van Wanrooy, 2013). Einerseits können private Gründe zu einer Unterbeschäftigung führen, andererseits ermöglichen auch einige Arbeitgeber nicht die gewünschte Stundenzahl (Schmidt et al., 2020). Umgekehrt kommt es zu einer Überbeschäftigung, wenn die Beschäftigten länger arbeiten, als sie es sich wünschen. Arbeitszeitdiskrepanzen haben zudem Einfluss auf Arbeitszufriedenheit und Gesundheit (BAuA, 2016; Bell & Blanchflower, 2019; Brauner et al., 2018; Lepinteur, 2019; Otterbach, Wooden & Fok, 2016). Eine besondere Rolle spielt dabei die Frage, ob die Länge der Arbeitszeit zu den Anforderungen des Privatlebens passt oder diesen entgegensteht (Allmendinger & Haarbrücker, 2017; Anxo, Franz & Kümmeling, 2013; Brauner et al., 2018; De Spiegeleare & Piasna, 2017).

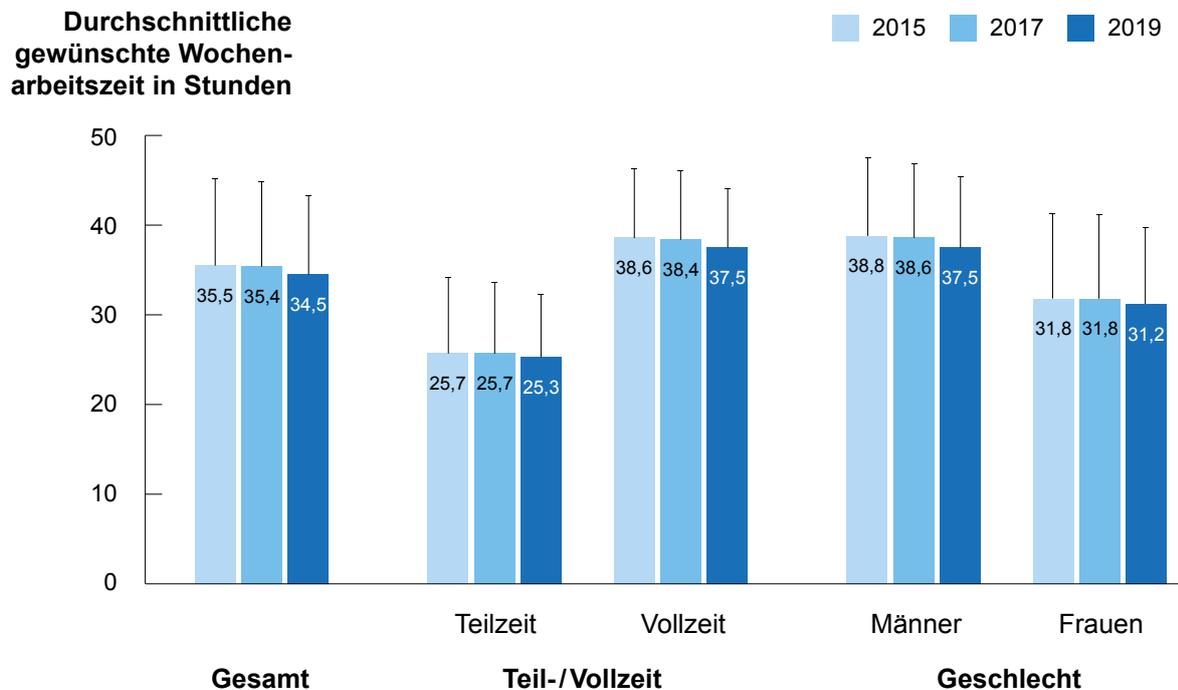


Abb. 3.4 Durchschnittliche gewünschte Arbeitszeit pro Woche nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 874), 2017 (n = 8 666) und 2019 (n = 8 516), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung

Die gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden pro Woche wurde auch in der BAuA-Arbeitszeitbefragung, abgefragt ¹⁰ (vgl. Tab. 7 im Anhang). Über die Jahre hat die gewünschte mittlere Wochenarbeitszeit etwas abgenommen (durchschnittlich 35,5/35,4/34,5 Stunden pro Woche gewünscht; vgl. Abb. 3.4). Dies ist verstärkt unter Vollzeitbeschäftigten der Fall (durchschnittlich 38,6/38,4/37,5 Stunden pro Woche gewünscht). In Teilzeit war die Abnahme etwas weniger deutlich (durchschnittlich 25,7/25,7/25,3 Stunden pro Woche gewünscht). Durch die geringe Teilzeitquote war bei Männern, die deutlich seltener in Vollzeit beschäftigt sind, die Reduktion der gewünschten Arbeitszeitlänge etwas größer als bei Frauen. Bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau wurden 2019 im Schnitt deutlich kürzere Arbeitszeiten gewünscht als noch 2015 und 2017. Diese Gruppe hat aber im Schnitt ein höheres Einkommen und ist daher weniger stark von möglichen Einkommenseinbußen, die mit der Verkürzung einhergehen, betroffen. Wie der Tabelle 7 im Anhang entnommen werden kann, deutet sich insbesondere bei Beschäftigten im Handwerk oder im Dienstleistungsbereich eine Abnahme der gewünschten Arbeitszeit an. Auch in fertigungstechnischen Berufen, Gesundheitsberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie Sicherheitsberufen wurden in 2019 kürzere Arbeitszeiten gewünscht als noch 2015 und 2017.

Für die Analyse von Arbeitszeitwünschen wurde zudem die gewünschte Arbeitszeit mit der tatsächlichen Wochenarbeitszeit in Stunden verglichen. Verkürzungswünsche liegen vor, wenn die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit kürzer als die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit ist. Umgekehrt liegen Verlängerungswünsche vor, wenn die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit länger als die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit ist. Entspricht die gewünschte der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, wird von einem Beibehaltungswunsch gesprochen.

Insgesamt berichteten über die Jahre hinweg deutlich mehr Beschäftigte von Verkürzungswünschen (vgl. Abb. 3.5 und Tabelle 8 im Anhang). Insbesondere von 2017 auf 2019 war ein Anstieg von 49 auf 56 Prozent zu beobachten. Diese Zunahme an Verkürzungswünschen ging mit einer deutlichen Abnahme von sowohl Beibehaltungswünschen als auch Verlängerungswünschen einher. Dieses Muster zeigt sich über eine Vielzahl von Beschäftigtengruppen und Berufe (vgl. Tabelle 8 im Anhang). Hervorzuheben sind hier jedoch insbesondere junge Beschäftigte (15–29 Jahre: 46%/46%/63%) und ältere Beschäftigte (55–65: 45%/45%/56%).

Gewünschte Arbeitszeit: Fazit und Veränderungen

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigt, dass 2019 kürzere Arbeitszeiten gewünscht wurden als noch 2015 bzw. 2017. Die Abnahme zeigt sich besonders deutlich bei den Vollzeitbeschäftigten bzw. bei Männern sowie Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau. In einer Vielzahl von Berufen konnte ebenfalls ein deutlicher Rückgang der gewünschten Arbeitszeiten beobachtet werden.

¹⁰ Wortlaut der Frage im Fragebogen: „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten?“, offene Antwortmöglichkeit.

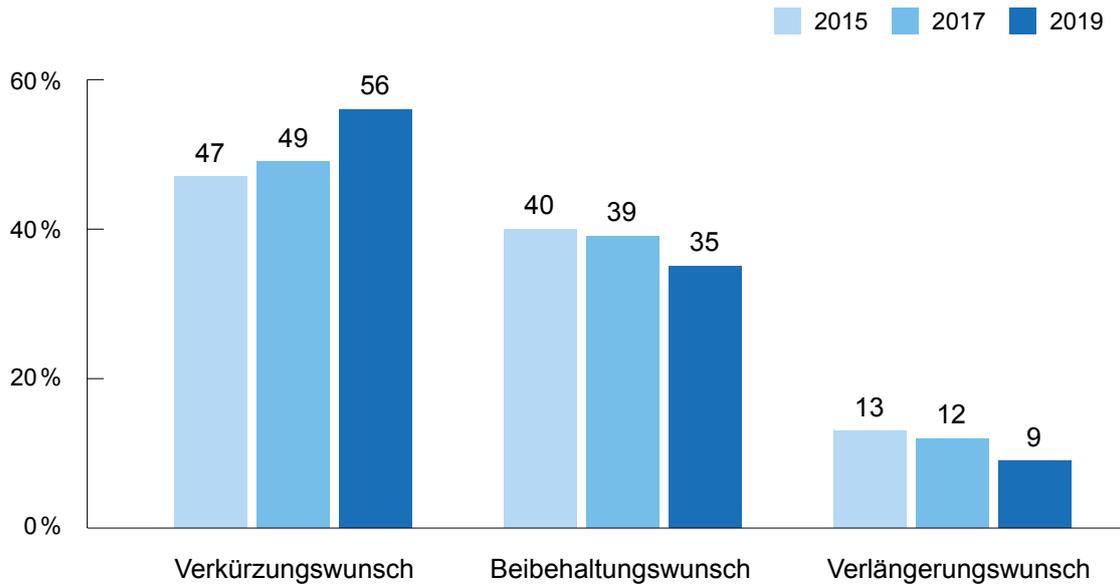


Abb. 3.5 Arbeitszeitwünsche im Vergleich 2015 (n = 17 718), 2017 (n = 8 567) und 2019 (n = 8 343)

3.5 Verkürzte Ruhezeiten

Neben der Länge der tatsächlichen Arbeitszeit ist es für das Wohlbefinden der Beschäftigten entscheidend, wie viel Zeit zur Erholung zur Verfügung steht. Neben der Erholung während der Arbeit in Form von (Kurz-)Pausen (z. B. Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016) ist eine ausreichende Ruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen ein wesentlicher Aspekt der gesundheitsförderlichen Arbeitszeitgestaltung. Das Arbeitszeitgesetz setzt Mindestruhezeiten von elf zusammenhängenden Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen als Mindeststandard fest, enthält aber auch einige Ausnahmen. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass eine Abweichung von dieser Mindestruhezeit negativ mit der Gesundheit und der Work-Life-Balance von Beschäftigten zusammenhängt und sich negativ auf den Schlaf, krankheitsbedingte Fehlzeiten und das Unfallrisiko auswirkt (Backhaus, Brenscheidt & Tisch, 2019b; Cho et al., 2020; Nielsen et al., 2019b; Sato, Kuroda & Owan, 2020; Vedaa et al., 2016; Vedaa et al., 2020; Vedaa et al., 2017).

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurden verkürzte Ruhezeiten erstmals in der Befragungswelle 2017 erhoben. Es zeigt sich, dass der Anteil der Befragten, die mindestens einmal pro Monat von verkürzten Ruhezeiten betroffen sind, konstant geblieben ist. 2017 und 2019 betrug der Teil der Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten (mindestens einmal pro Monat) jeweils 18 Prozent – unter den Vollzeitbeschäftigten sind es in beiden Jahren 20 Prozent. Der Anteil Beschäftigter mit verkürzten Ruhezeiten bleibt auch für eine Vielzahl von soziodemografischen Merkmalen, Wirtschaftsbereichen und Berufen konstant (vgl. Tabelle 9 im Anhang). Lediglich bei Forst- und Gartenbauberufen bzw. Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen ist ein leichter Rückgang zu

beobachten, wohingegen Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen 2019 etwas häufiger von verkürzten Ruhezeiten betroffen sind als 2017.

Durch die Arbeitszeitflexibilisierung im digitalen Wandel stehen die gesetzlichen Mindestruhezeiten immer wieder in der Diskussion, insbesondere von Arbeitgeberseite wird die Regelung häufig als zu „starr“ bezeichnet (Hammermann & Stettes, 2017). Eine Verkürzung oder Aufteilung der Mindestruhezeiten wird daher vermehrt gefordert. Im Rahmen der SARS-CoV-2-Epidemie war eine Verkürzung der Mindestruhezeiten kurzzeitig für versorgungsrelevante Tätigkeiten erlaubt, um den Anforderungen der Krise gerecht werden zu können¹¹. Aus Arbeitsschutzperspektive ist die Verkürzung und Unterbrechung der Ruhezeiten jedoch zurückzuweisen, da hierbei das Abschalten-Können von der Arbeit sowie Erholungsmöglichkeiten stark beschnitten werden (Arbeitszeitgesellschaft, 2020; Beermann et al., 2019).

Verkürzte Ruhezeiten: Fazit und Veränderungen

Nach einer Verkürzung von Ruhezeiten, also einer Unterbrechung der Arbeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen von weniger als 11 Stunden, wurde erstmals 2017 gefragt. Wie schon 2017 berichten auch 2019 etwa 18 Prozent aller Beschäftigten bzw. 20 Prozent der Vollzeitbeschäftigten mindestens einmal monatlich von verkürzten Ruhezeiten betroffen zu sein. Auch in den Wirtschaftsbereichen bzw. Berufen zeigt sich kaum eine Veränderung.

¹¹ COVID-19-Arbeitszeitverordnung,
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (letzter Abruf am 23.09.2020)

4 Lage der Arbeitszeit

Für die Arbeitszeitgestaltung 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 von Montag bis Freitag oder auch Samstag, ausgeführt wird (vgl. 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 dieser Normalarbeitszeit beigetragen (Anttila & Oinas, 2018; Arlinghaus & Nachreiner, 2016). Im Folgenden soll auf Entwicklungen der Arbeit am Wochenende (4.1) sowie auf atypische Arbeitszeitlagen (4.2) näher eingegangen werden.

4.1 Wochenendarbeit

Ein großer Teil der abhängig Beschäftigten arbeitet regelmäßig am Wochenende. Während der Samstag einen regulären Werk- und damit Arbeitstag darstellt, ist Sonntagsarbeit in Deutschland nur begründet erlaubt (vgl. §10 Arbeitszeitgesetz), begrenzt und muss ausgeglichen werden (vgl. §11 Arbeitszeitgesetz). Während die Wochenendarbeit v. a. seit den 1990er Jahren kontinuierlich zugenommen hat, stagniert der Anteil seit Mitte der 2010er Jahre bei etwa 40 Prozent (BAuA, 2016; Brenke, 2016). Durchschnittlich betrachtet sind Personen, die am Wochenende arbeiten, unzufriedener mit ihrem Familien- sowie Arbeitsleben und weisen eine schlechtere Gesundheit auf. Inwiefern dies jedoch auf die Wochenendarbeit an sich oder (auch) auf andere Arbeitsbedingungsfaktoren zurückzuführen ist, ist bislang noch unzureichend erforscht (Metzing & Richter, 2015). Dabei scheint es auch eine Rolle zu spielen, ob am Samstag oder am Sonntag gearbeitet wird (Bittman, 2005; Wirtz, Nachreiner & Rolfes, 2011).

Die Arbeitszeitbefragung 2019 zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten die am Wochenende arbeiten seit 2015 insgesamt leicht abgenommen hat. Zurückzuführen ist dies in erster Linie auf einen Rückgang der Beschäftigten mit Samstagsarbeit (vgl. Abb. 4.1).

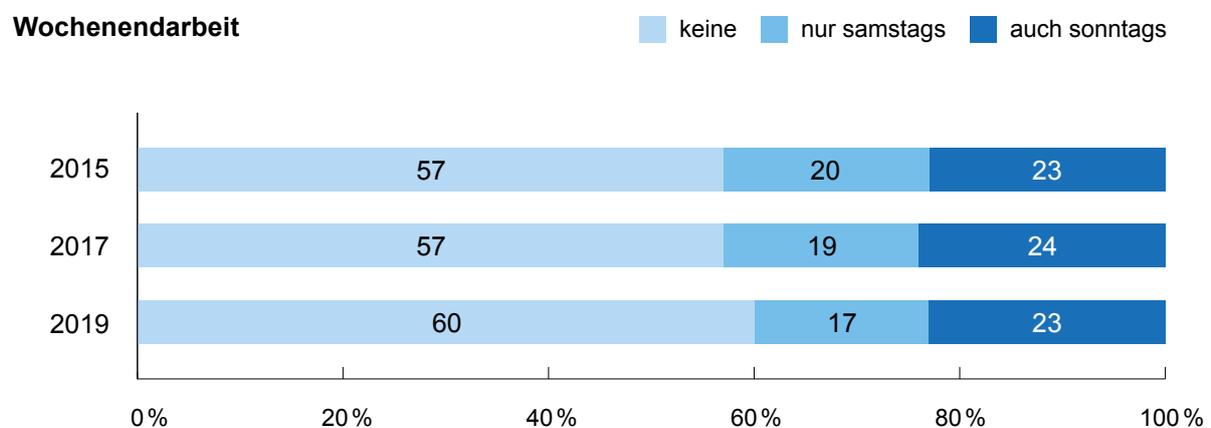


Abb. 4.1 Wochenendarbeit im Vergleich 2015 (n = 16 745), 2017 (n = 8 220) und 2019 (n = 8 151)

Grundsätzlich ist der Rückgang sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten zu beobachten, fällt jedoch bei Teilzeitbeschäftigten etwas größer aus (Vollzeit: 20 %/19 %/17 %; Teilzeit 20 %/20 %/15 %; vgl. Tabelle 10 im Anhang). Auch über die Berufe hinweg hat die Wochenendarbeit und dabei insbesondere die Samstagsarbeit, abgenommen. Eine Ausnahme stellen IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe dar. In Fertigungsberufen geht die Abnahme von ausschließlicher Samstagsarbeit mit einer Zunahme der Sonntagsarbeit im Jahr 2019 einher (19 %/15 %/23 %; vgl. Tabelle 10 im Anhang).

Wochenendarbeit: Fazit und Veränderungen

Etwa 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig am Wochenende. Der Anteil ist in 2019 leicht zurückgegangen. Dieser Rückgang ist vor allem auf Beschäftigte zurückzuführen, die samstags (ohne Sonntagsarbeit) arbeiten. Ein knappes Viertel der Beschäftigten arbeitet nach wie vor (auch) sonntags.

4.2 Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr

Ebenso wie die Arbeit am Wochenende, findet Schichtarbeit sowie Arbeit mit versetztem Beginn und Ende häufig zu sozial wertvollen Zeiten statt und hat damit Auswirkungen auf Erholung und Privatleben (Arlinghaus & Lott, 2018). Tatsächlich gehen atypische Arbeitszeiten häufig auch mit einer schlechteren Work-Life-Balance und gesundheitlichen Beschwerden einher (vgl. BAuA, 2016). Insbesondere Schichtarbeit mit Nacharbeit erhöht das Risiko von Unfällen und negativen gesundheitlichen Folgen (Fischer et al., 2017; Torquati et al., 2019).

Die Arbeitszeitbefragung 2019 zeigt, dass konstant etwa ein Fünftel aller Beschäftigten zu atypischen Zeiten arbeitet. Etwa jede bzw. jeder zehnte berichtet von versetzten Arbeitszeiten, also von Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr. Fünf Prozent der Beschäftigten arbeiten nach wie vor in Wechselschicht ohne Nachtanteile und sechs Prozent arbeiten in Wechselschicht mit regelmäßiger Nacharbeit oder Dauernachtarbeit (vgl. Abb. 4.2). Auch innerhalb unterschiedlicher Beschäftigtengruppen lassen sich keine nennenswerten Veränderungen feststellen (vgl. Tabelle 11 im Anhang).

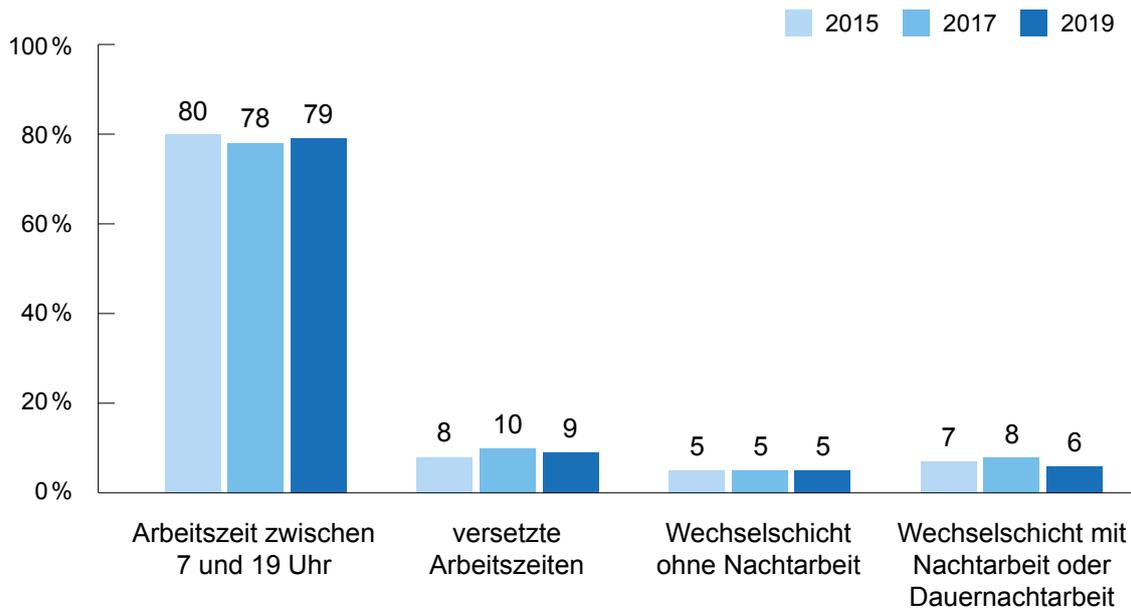


Abb. 4.2 Lage der Arbeitszeit im Vergleich 2015 (n = 17 934), 2017 (n = 8 687) und 2019 (n = 8 562)

Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr: Fazit und Veränderungen

Etwa ein Fünftel aller Beschäftigten arbeitet zu atypischen Arbeitszeiten, also zu versetzten Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr oder in Schichtarbeit. Dieser Anteil ist seit 2015 in etwa gleichgeblieben. Auch innerhalb der verschiedenen Beschäftigtengruppen zeigen sich keine nennenswerten Veränderungen.

5 Flexibilität der Arbeitszeit

Um betrieblichen und individuellen Bedürfnissen besser gerecht zu werden, sind die Arbeitszeiten vieler Beschäftigter nicht starr, sondern können mehr oder weniger flexibel gestaltet werden. Haben Beschäftigte selber Einfluss auf ihre Arbeitszeit, bietet dies unter anderem die Möglichkeit, die Arbeitszeit an private oder auch berufliche Anforderungen selbstbestimmt anzupassen. Die Arbeitszeitflexibilität kann hingegen zur Anforderung werden, wenn sich aus betrieblichen Gründen kurzfristig Länge und Lage der Arbeitszeit ändern oder Ruhezeiten unterbrochen werden. In diesem Kapitel wird daher die Entwicklung von arbeitszeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen genauer betrachtet.

5.1 Flexibilitätsmöglichkeiten

Zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten stellen Ressourcen für Beschäftigte dar, zum Beispiel um Arbeit und Privatleben besser zu vereinbaren, aber auch um die eigene Arbeit zu organisieren (Ala-Mursula et al., 2006; Ellguth, Gerner & Zapf, 2018; Nijp et al., 2012; Wagner, 2017). Diese zeitlichen Handlungsspielräume wurden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung darüber erfasst, ob die Beschäftigten hohen Einfluss darauf haben, wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden, ein paar Stunden freinehmen, Pause machen sowie Urlaub bzw. ein paar Tage freinehmen.

Backhaus et al. (2018) weisen auf zunehmende Flexibilitätsmöglichkeiten hin. Die Betrachtung der Entwicklung über drei Erhebungswellen hinweg verdeutlicht diesen Trend für nahezu alle Aspekte des zeitlichen Handlungsspielraums (vgl. Abb. 5.1). Nach wie vor sind jedoch große Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen beobachtbar: Männer, Vollzeitbeschäftigte und jüngere Beschäftigte, sowie Beschäftigte mit hoher Bildung sowie Beschäftigte mit Kind und mit Partner bzw. Partnerin berichten häufiger von Flexibilitätsmöglichkeiten (vgl. Tab. 14 im Anhang).

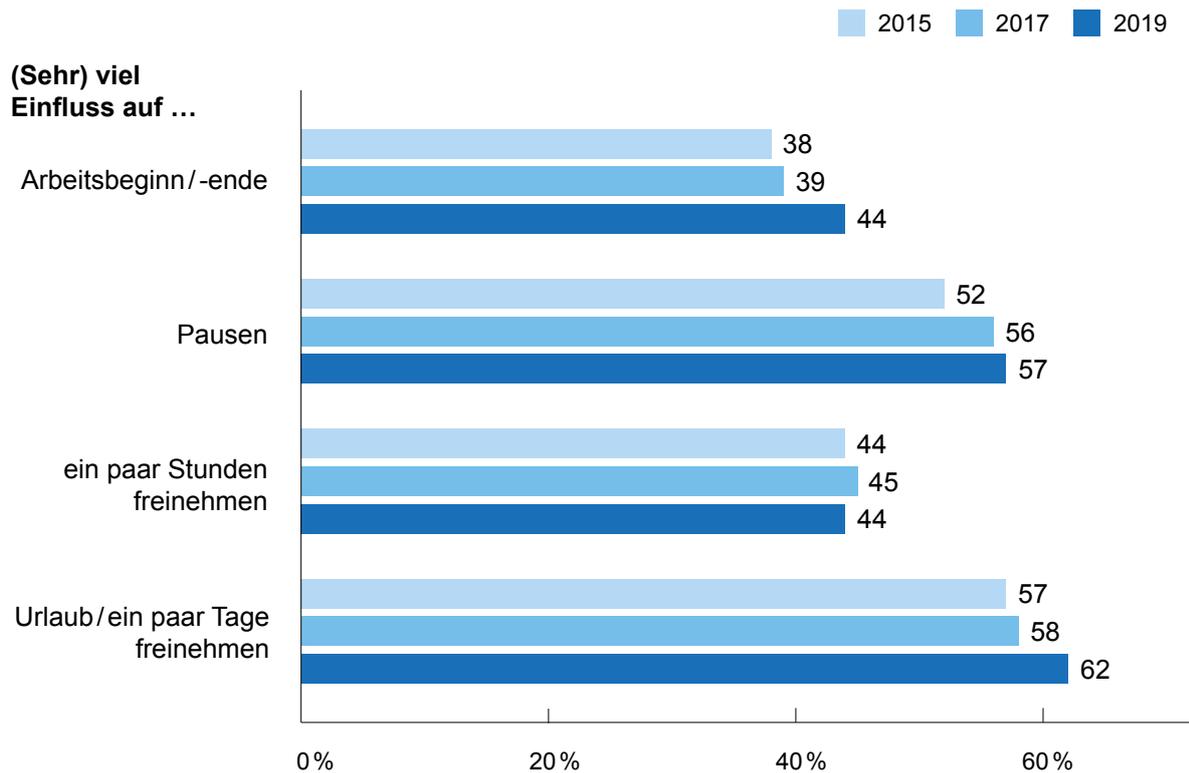


Abb. 5.1 Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit im Vergleich 2015 (17 053 ≤ n ≤ 18 055), 2017 (8 480 ≤ n ≤ 8 746) und 2019 (8 166 ≤ n ≤ 8 613)

Während sich der Anteil der Beschäftigten mit hohem Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende 2017 (39%) gegenüber 2015 (38%) kaum verändert hat, ist 2019 eine deutliche Zunahme zu beobachten (44%) – und zwar über alle Beschäftigtengruppen hinweg (vgl. Tab. 14 im Anhang). In der Betrachtung der Wirtschaftsbereiche zeigt sich, dass der Anteil der Beschäftigten mit hohem Einfluss auf ihre Anfangs- und Endzeiten am stärksten im Handwerk und in der Industrie. In der Industrie ist ein hoher Einfluss auch am weitesten verbreitet (2019: 53%), zugenommen hat. Auch über fast alle Berufe hinweg können immer mehr Beschäftigte über ihre Anfangs- und Endzeiten bestimmen. Ausnahmen sind das Lebensmittel und Gastgewerbe, wo es keine Veränderung seit 2015 gibt (24%) oder auch die Sicherheitsberufe, wo der Anteil um 4 Prozentpunkte auf 23 Prozent gesunken ist (vgl. Tab. 14 im Anhang).

Bezüglich des Einflusses der Beschäftigten darauf, sich ein paar Stunden frei zunehmen, ist insgesamt keine Veränderung über die letzten Jahre zu beobachten (44%/45%/44%). Beschäftigte im Bereich der Dienstleistungen und in Betrieben mittlerer Größe haben 2019 sogar weniger Einfluss darauf, ein paar Stunden frei zu nehmen, als in 2015. Bei der Betrachtung der Berufe zeigen sich sehr unterschiedliche unsystematische Entwicklungen über die Zeit (vgl. Tab. 14 im Anhang).

Ein weiterer Aspekt des zeitlichen Handlungsspielraums ist der Einfluss darauf, wann man Pause macht. Hier zeigte sich eine Zunahme des Anteils der Beschäftigten zwischen 2015 (52%) und 2017 (56%) über fast alle Beschäftigtengruppen hinweg und auch 2019 berichten 57 Prozent der Beschäftigten von selbstbestimmten Pausenzeiten.

So ist über die verschiedenen Beschäftigtengruppen zwischen 2017 und 2019 hinweg jeweils keine oder eine meist leichte Zunahme zu verzeichnen. Eine deutliche Zunahme gab es jedoch z. B. bei Beschäftigten in Betrieben mittlerer Größe und in Verkehrs- und Logistikberufen (vgl. Tab. 14 im Anhang).

Schließlich hat auch der Einfluss darauf, wann Urlaub bzw. ein paar Tage freigenommen werden können, über die Jahre zugenommen (hoher Einfluss 57 %/58 %/62 %). Die Zunahme ist dabei deutlicher bei Vollzeitbeschäftigten und Männern. Auch in der Industrie und in mittleren und großen Betrieben ist eine signifikante Zunahme zu verzeichnen. Ebenso gab es bei einigen Berufen eine deutliche Zunahme des Anteils der Beschäftigten, die einen hohen Einfluss darauf haben, wann sie Urlaub nehmen (z. B. Fertigungsberufe, medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe, vgl. Tab. 14 im Anhang).

Flexibilitätsmöglichkeiten: Fazit und Veränderungen

Verschiedene Aspekte des zeitlichen Handlungsspielraums haben über die Jahre zugenommen. So haben immer mehr Beschäftigte Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende, auf ihre Pausenzeiten und darauf sich ein paar Tage frei oder Urlaub zu nehmen. Der Anteil an Beschäftigten, die sich flexibel ein paar Stunden freinehmen können, liegt hingegen konstant bei etwa 44 Prozent. Zusammenfassend deuten die Ergebnisse auf zunehmende Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten – auch über fast alle Beschäftigtengruppen hinweg – hin.

5.2 Flexibilitätsanforderungen

Während Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten in Bezug auf die Work-Life Balance und auch die Gesundheit in den meisten Fällen eher günstig zu bewerten sind, bergen hohe zeitliche Flexibilitätsanforderungen, die an die Beschäftigten gestellt werden, eher Risiken für die Gesundheit und das Wohlbefinden (z. B. BAuA, 2016). Wie sich diese fremdbestimmte Flexibilität aus Sicht der Beschäftigten zwischen 2015 und 2019 entwickelt hat, wird im Folgenden dargestellt (vgl. auch Tab. 15 und 16 im Anhang).

Bei einer allgemeinen Betrachtung von zeitlichen Flexibilitätsanforderungen fällt auf, dass diese – mit Ausnahme der Erwartung von arbeitsbezogener Erreichbarkeit im Privatleben – im Zeitraum von 2015 bis 2019 jeweils eher zurückgegangen sind (vgl. Abb. 5.2 und Tab. 15 und 16 im Anhang). Dieser leichte Rückgang war zum Teil im Jahr 2017 zu beobachten.

Änderungen in der Auftragslage oder die Krankheit einer Kollegin oder eines Kollegen – es gibt viele Gründe, warum sich die eigene Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse kurzfristig ändern kann. Vergleichsweise häufig kommt dies in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, in Sicherheitsberufen und in Verkehrs- und Logistikberufen vor. Insgesamt waren 2015 und 2017 jeweils 14 Prozent der Beschäftigten häufig von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen. Der Anteil Beschäftigter mit diesen Anforderungen nahm in einigen Berufen zu (z. B. Verkehrs- und

Logistikberufe) und in einigen ab (z. B. Berufe in Unternehmensführung und -organisation). Insgesamt ist zwischen 2017 und 2019 der Anteil der Beschäftigten mit häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit auf 12 Prozent gesunken. Diese leichte Abnahme zeigt sich über fast alle Beschäftigtengruppen hinweg (vgl. Tab. 15 Anhang). Im Dienstleistungsbereich und in einigen Dienstleistungsberufen zeigt sich 2019 keine Veränderung gegenüber 2017.

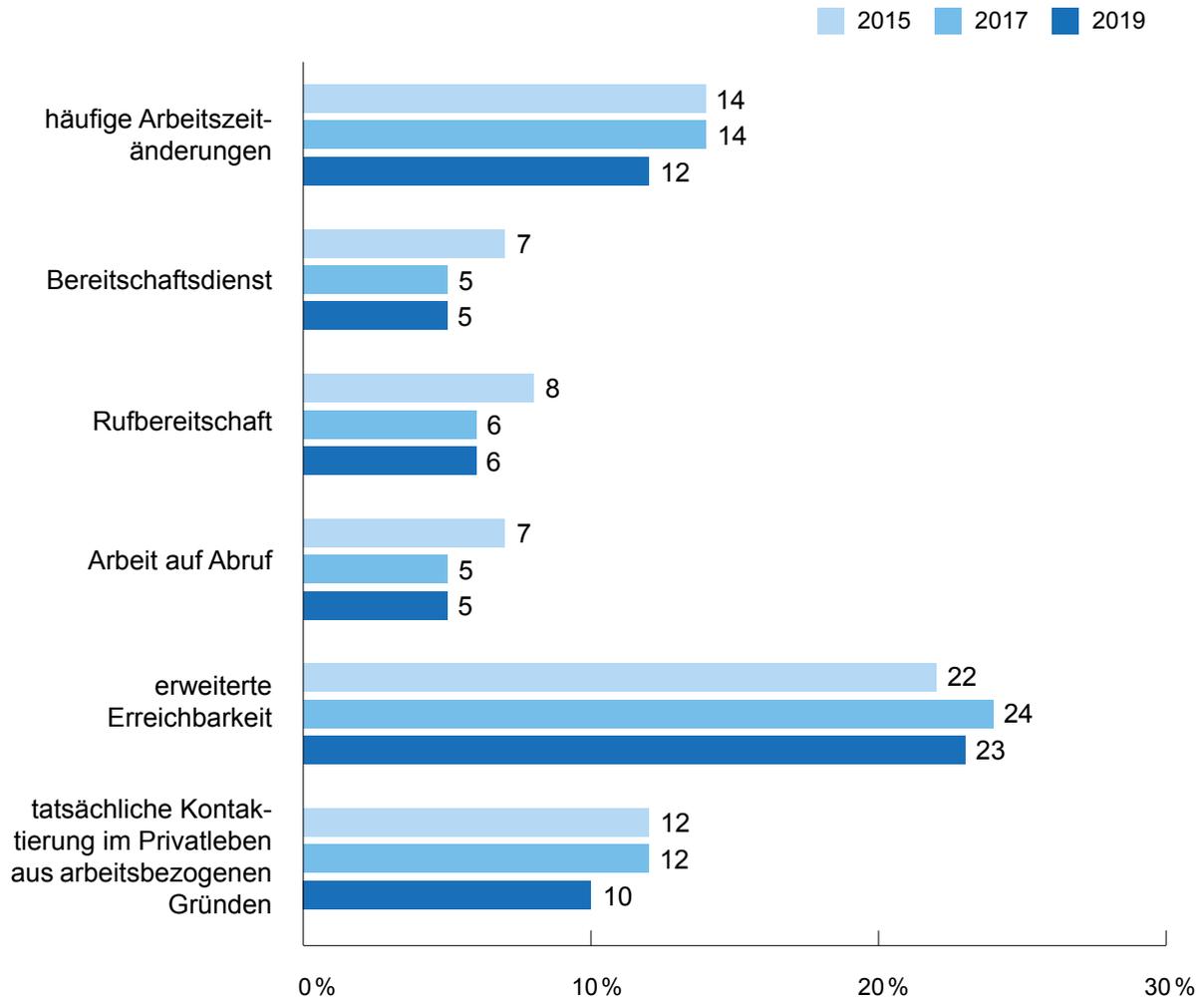


Abb. 5.2 Flexibilitätsanforderungen im Vergleich 2015 ($18003 \leq n \leq 18093$), 2017 ($8754 \leq n \leq 8767$) und 2019 ($8593 \leq n \leq 8620$)

Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Arbeit auf Abruf stellen verschiedene, gesetzlich regulierte Formen der Arbeitszeitflexibilität dar. Sie sind ähnlich weit verbreitet und haben sich in ihrer Prävalenz in den letzten Jahren ähnlich entwickelt. In 2019 leisteten 5 Prozent Bereitschaftsdienst, 6 Prozent der Beschäftigten hatten Rufbereitschaft und 5 Prozent arbeiteten auf Abruf. Unter Männern, Vollzeitbeschäftigten und Beschäftigten in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen kommen diese Formen der Arbeitsorganisation vergleichsweise häufig vor (vgl. Tab. 15 im Anhang). Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind außerdem bei Beschäftigten im öffentlichen

Dienst relativ weit verbreitet. Der Anteil Beschäftigter ist in Bezug auf alle drei betrachteten Formen der Arbeitszeitflexibilität zwischen 2015 und 2017 gesunken und in 2019 auf diesem niedrigen Niveau geblieben. Dieses Muster zeigt sich mit Ausnahme einzelner Berufsgruppen (wie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe) über alle Beschäftigtengruppen hinweg.

Ständige oder arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit wird durch digitalisierte und vernetzte Informations- und Kommunikationstechnologien immer einfacher möglich (Carstensen, 2015; Pfeiffer, 2012; Rau & Hoppe, 2020). Im vorliegenden Bericht wird zwischen der wahrgenommenen Erwartung, auch im Privatleben für arbeitsbezogene Belange erreichbar sein zu müssen, und der tatsächlichen arbeitsbezogenen Kontaktierung in der Freizeit unterschieden.

In Bezug auf die wahrgenommene Erwartung für die Arbeit auch in der Freizeit erreichbar zu sein, wurde zwischen 2015 und 2017 ein Anstieg von 22 Prozent auf 24 Prozent der Beschäftigten verzeichnet. Im Jahr 2019 berichten 23 Prozent der Beschäftigten, dass von ihnen erwartet wird, auch in der Freizeit für die Arbeit erreichbar zu sein. In einigen Berufsgruppen ist diese Erwartung an die Erreichbarkeit nach einem deutlichen Anstieg in 2017 auf ein niedrigeres Niveau als 2015 gesunken (z. B. in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und in Sicherheitsberufen, vgl. Tab. 16 im Anhang). In einigen Berufen wird 2019 jedoch deutlich häufiger erwartet, dass Beschäftigte auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sind (z. B. in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, in Handelsberufen und in Berufen in der Unternehmensführung und -organisation).

Darüber hinaus ist auch der Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich häufig aus arbeitsbezogenen Gründen in ihrer Freizeit kontaktiert werden, etwas zurückgegangen. Während der Anteil in 2015 und 2017 konstant bei 12 Prozent lag, sind es im Jahr 2019 noch 10 Prozent. Ein leichter Rückgang ist über die verschiedenen Beschäftigtengruppen hinweg zu verzeichnen (vgl. Tab. 16 im Anhang). Eine Zunahme zeigt sich jedoch für Beschäftigte in Handelsberufen von 13 Prozent in 2015 auf 18 Prozent in 2019 und unter anderem bei Beschäftigten in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen bleibt der Anteil auf einem hohen Niveau von 18 Prozent.

Flexibilitätsanforderungen: Fazit und Veränderungen

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen, dass die zeitlichen Flexibilitätsanforderungen über die letzten Jahre insgesamt tendenziell eher zurückgegangen sind. Diese Entwicklung zeigte sich für Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und Arbeit auf Abruf schon 2017 – seitdem gab es keine weitere Veränderung. Für häufige Arbeitszeitänderungen und arbeitsbezogene Kontaktierung in der Freizeit zeigte sich dieser leichte Rückgang erst zwischen 2017 und 2019. Andere Entwicklungen sind lediglich in einzelnen Berufsgruppen – zum Beispiel in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen – zu beobachten.

5.3 Exkurs: Arbeitszeitkonten und Arbeitszeiterfassung

Um die Einhaltung von Arbeitszeiten kontrollieren zu können und Überstunden auszugleichen, ist eine Erfassung der Arbeitszeit notwendig (Abraham, 2020; Aich, 2017; Fechner, 2020; Lott, 2020a). Es zeigt sich auch, dass eine Nicht-Erfassung der Arbeitszeiten mit einer Selbstgefährdung von Beschäftigten durch sehr lange Arbeitszeiten einhergeht (Astleithner & Stadler, 2019). Bisher galt, dass die werktägliche Arbeitszeit, die über 8 Stunden hinausgeht, sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen dokumentiert werden muss. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat nun klargestellt, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System zur Messung der täglich geleisteten Arbeitszeit einzurichten (Fechner, 2020; Schumann & Wagner, 2019; Ulber, 2020). Dies soll der Einhaltung der Ruhezeiten sowie der Höchstarbeitszeiten dienen.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 und 2019 wurde gefragt, ob die eigene Arbeitszeit betrieblich erfasst, selbst dokumentiert oder nicht erfasst wird. Insgesamt zeigt sich, dass die Arbeitszeit von fast der Hälfte der Beschäftigten betrieblich erfasst wird (2019: 48%), von einem knappen Drittel der Beschäftigten selbst dokumentiert (2019: 32%) und von etwa einem Fünftel der Beschäftigten nicht erfasst wird (2019: 21%). In der Gesamtbetrachtung sind im Jahr 2019 keine Veränderungen gegenüber 2015 zu beobachten (vgl. Tab. 12 im Anhang).

Am häufigsten wird die Arbeitszeit in der Industrie (2019: 69%) und im öffentlichen Dienst (2019: 51%) betrieblich erfasst, wo auch ein Anstieg gegenüber 2015 verzeichnet werden kann. Im öffentlichen Dienst wird die Arbeitszeit nun etwas seltener von den Beschäftigten selbst dokumentiert. Während der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, in der Industrie tendenziell abnimmt, steigt der Anteil dieser Beschäftigten im Handwerk von 18 Prozent auf 23 Prozent. In der Betrachtung der Berufe zeigt sich, dass auch die Arbeitszeit von Beschäftigten in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen in 2019 seltener dokumentiert wurde als es noch 2015 der Fall war.

Hier sank der Anteil der Beschäftigten mit betrieblich erfasster Arbeitszeit von 55 Prozent auf 51 Prozent. Am weitesten verbreitet ist die betriebliche Arbeitszeiterfassung mit 77 Prozent in den Fertigungsberufen, in denen auch gegenüber 2015 ein Anstieg um fünf Prozentpunkte zu beobachten war. Der höchste Anstieg in der betrieblichen Arbeitszeiterfassung zeigte sich in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (2015: 45%, 2019: 53%).

Wird die Arbeitszeit dokumentiert, wird sie zunehmend auf einem Arbeitszeitkonto verbucht. Auf Arbeitszeitkonten werden Zeitguthaben oder auch -schulden aufgebaut, die zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Während im Jahr 2015 61 Prozent der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto hatten, waren es vier Jahre später 66 Prozent (vgl. Tab. 13 im Anhang). Am weitesten verbreitet sind Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in der Industrie (2019: 78%) und in großen Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten (2019: 75%) sowie in Fertigungs- und fertigungstechnischen Berufen (2019: 85% bzw. 82%). Die insgesamt zu beobachtende Zunahme an Arbeitszeitkonten ist über fast alle Beschäftigtengruppen hinweg zu verzeichnen.

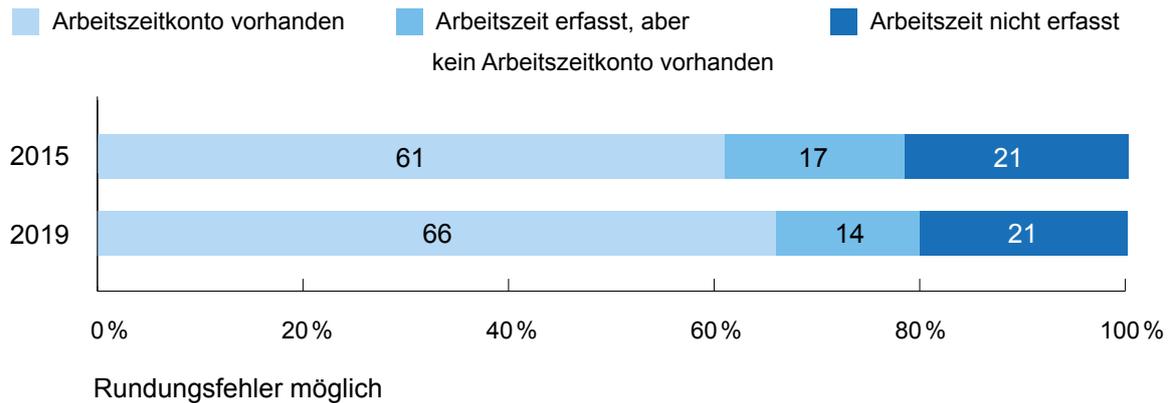


Abb. 5.3 Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten im Vergleich 2015 (n = 17 691) und 2019 (n = 8 430)

Es gibt jedoch ein paar Ausnahmen. So gab es keine Zunahme an der Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten im Handwerk (2019: 60 %), in mittelgroßen Betrieben (2019: 67 %) sowie in einigen Berufen, wie z. B. in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (2019: 53 %), in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (2019: 68 %) und in Sicherheitsberufen (2019: 72 %). Mit neun Prozentpunkten ist der höchste Anstieg in den Fertigungsberufen zu beobachten (2019: 85 %). Am seltensten sind Arbeitszeitkonten bei Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (2019: 44 %), wobei auch hier die Verbreitung gegenüber 2015 deutlich zugenommen hat (2015: 37 %).

In Bezug auf soziodemographische Merkmale zeigt sich, dass Männer und Frauen etwa gleich häufig ein Arbeitszeitkonto haben (2019: 66 % und 65 %). Dabei war bei den Frauen in den letzten Jahren eine deutlichere Zunahme zu verzeichnen. Beschäftigte mit mittlerer Bildung können ihre Arbeitszeit am häufigsten auf ein Arbeitszeitkonto verbuchen (2019: 71 %). Unter Beschäftigten mit hoher und mit geringer Bildung sind Arbeitszeitkonten etwa gleich verbreitet (2019: 59 % bzw. 61 %), wobei nur bei ersteren eine Zunahme in den letzten Jahren zu verzeichnen war.

Arbeitszeitkonten und Arbeitszeiterfassung: Fazit und Veränderungen

Auch 2019 wird die Arbeitszeit von etwa einem Fünftel der Beschäftigten nicht erfasst. Die Arbeitszeit von etwa der Hälfte der Beschäftigten wird betrieblich erfasst, die übrigen Beschäftigten erfassen ihre Arbeitszeiten selbst. Während das Erfassungsgeschehen insgesamt konstant ist, hat die Verbreitung von Arbeitszeitkonten eher zugenommen. Dies gilt jedoch nicht für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen. So sind Arbeitszeitkonten in größeren Unternehmen und in der Industrie weiterverbreitet als in anderen Branchen.

6 Telearbeit

Eine zunehmende Vernetzung sowie die Verbreitung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglicht es vielen Beschäftigten, immer mehr Tätigkeiten auch von zuhause zu verrichten. Etwa ein Sechstel der Beschäftigten verfügt über eine Vereinbarung zur regelmäßigen Arbeit von zuhause (Abb. 6.1), im Folgenden Telearbeit genannt. Ob es sich bei den Selbstauskünften der Beschäftigten jedoch tatsächlich um Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung (§ 2 Abs. 7) handelt (vgl. Infobox 3), kann nicht abschließend sichergestellt werden. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung ist davon auszugehen, dass etwa ein weiteres Drittel aller Beschäftigten auch ohne formelle Vereinbarung mindestens gelegentlich von zuhause aus arbeitet (vgl. Backhaus et al., 2019c).

Inwiefern Telearbeit oder das Arbeiten von zuhause die Gesundheit von Beschäftigten beeinflusst, ist bislang nicht abschließend erforscht. Einige Studien weisen auf negative Zusammenhänge, v. a. bedingt durch zunehmende Entgrenzung hin (vgl. z. B. Eurofound & ILO, 2017). Andere stellen entlastenden Faktoren durch die Arbeit von zuhause heraus, wie erhöhte Autonomie und Handlungsspielräume oder eine bessere Work-Life-Balance von Beschäftigten (Gajendran & Harrison, 2007). Erste Analysen mit den BAuA-Arbeitszeitdaten zeigen jedoch, dass unregelmäßige Arbeit von zuhause häufig mit zeitlicher Entgrenzung und einer schlechteren Work-Life-Balance einhergeht. Beschäftigte mit vertraglich geregelter Telearbeit verfügen hingegen im Durchschnitt über eine ebenso hohe Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wie Beschäftigte, die nie von zuhause arbeiten (Backhaus et al., 2019c)

Infobox 3 Definitionen und Abgrenzungen „Telearbeit“, „mobile Arbeit“, „Homeoffice“, „Heimarbeit“

Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat (vgl. § 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung). Die Bedingungen der Telearbeit werden arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen und ggf. Mobiliar vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

Andere flexible Arbeitsformen, häufig auch **mobile Arbeit** genannt umfassen z. B. eine sporadische Arbeit mit mobilen Informations- und Kommunikationsmitteln (z. B. Laptop, Tablet) im Wohnbereich der Beschäftigten oder das Arbeiten mit Laptop von unterwegs (z. B. im Zug) oder von einem beliebigen anderen Ort aus. Zwar fällt mobiles Arbeiten nicht in den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung, Arbeitsschutzgesetz (inkl. Verpflichtung auf Gefährdungsbeurteilung) und Arbeitszeitgesetz gelten jedoch uneingeschränkt.

Das **Homeoffice** ist eine spezielle Form des mobilen Arbeitens, die es Beschäftigten ermöglicht, zeitweilig im Privatbereich tätig zu sein (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel¹²).

Als **Heimarbeiter** ist definiert im Sinne des Heimarbeitsgesetzes¹³ (HAG), „wer in selbstgewählter Arbeitsstätte (eigener Wohnung oder selbstgewählter Betriebsstätte) allein oder mit seinen Familienangehörigen im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbsmäßig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse dem unmittelbar oder mittelbar Auftrag gebenden Gewerbetreibenden überlässt. Beschafft der Heimarbeiter die Roh- und Hilfsstoffe selbst, so wird hierdurch seine Eigenschaft als Heimarbeiter nicht beeinträchtigt.“

Im Zuge der SARS-CoV-2-Epidemie hat der Anteil von Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten, deutlich zugenommen. Ebenso zugenommen hat das Ausmaß in welchem Beschäftigte von zuhause aus arbeiten (Frodermann et al., 2020). Eine zunehmende Verbreitung von Telearbeit lässt sich aber auch schon vor der Epidemie beobachten. Insgesamt hat sich der Anteil an Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung von 2015 bis 2019 nahezu verdoppelt (vgl. Abb. 6.1). Während bei Männern ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten ist, hat der Anteil bei den Frauen 2019 nochmals deutlich zugenommen. 2019 waren die Anteile an Männern und Frauen mit Telearbeitsvereinbarung erstmalig nahezu gleich groß (Männer: 17 %; Frauen: 16 %, vgl. Abb. 6.1).

Die Zunahme an Beschäftigten mit Telearbeit ist sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten zu beobachten (Vollzeit: 10 %/13 %/17 %; Teilzeit: 6 %/8 %/14 %: vgl. Tabelle 17 im Anhang). Gleichzeitig haben immer mehr Beschäftigte mit einem höheren Bildungsniveau Zugang zu Telearbeit, sowie Beschäftigte in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (13 %/15 %/25 %), in der Unternehmensführung und organisation (17 %/18 %/29 %), in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (14 %/21 %/30 %) sowie in IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufen (33 %/42 %/50 %). Während 2015 und 2017 noch ein größerer Anteil der Führungskräfte Telearbeit vereinbart hatte, sind 2019 die Anteile an Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung nahezu gleich hoch (Führungskräfte: 16 %, Beschäftigte ohne Führungsverantwortung: 17 %; vgl. Tabelle 17 im Anhang).

¹² SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/AR-CoV-2.html> (letzter Abruf am 23.09.2020)

¹³ Heimarbeitsgesetz (HAG), <https://www.gesetze-im-internet.de/hag/> (letzter Abruf am 23.09.2020)

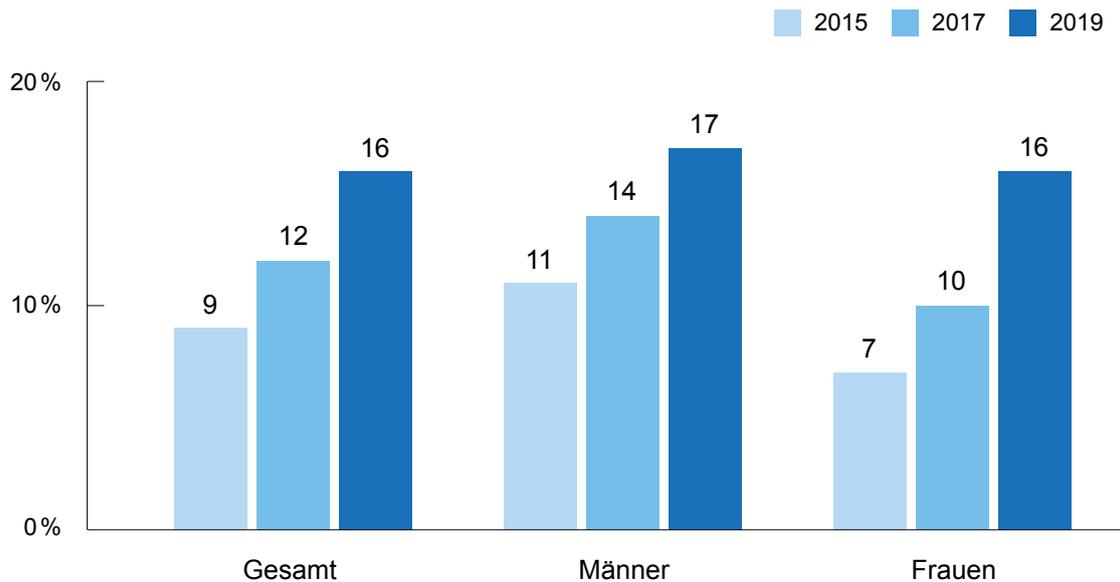


Abb. 6.1 Vereinbarte Telearbeit nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 18001), 2017 (n = 8754) und 2019 (n = 8588)

Das Ausmaß, mit welchem Beschäftigte in Telearbeit arbeiten, hat vor der SARS-CoV-2-Epidemie jedoch nicht zugenommen. Im Gegenteil: zugenommen hat insbesondere der Anteil an Beschäftigten, die weniger als einen Tag in der Woche in Telearbeit arbeiten, also grundsätzlich über die Möglichkeit verfügen, diese aber nur selten wahrnehmen (vgl. Abb. 6.2). Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten mit Telearbeit hat 2019 bis zu einen Tag in der Woche von zuhause gearbeitet (Männer: 71%; Frauen: 74%). Der Anteil an Beschäftigten mit Telearbeit, die fünf oder mehr Tage pro Woche von zuhause aus arbeiten ist hingegen gesunken (13%/16%/9%).

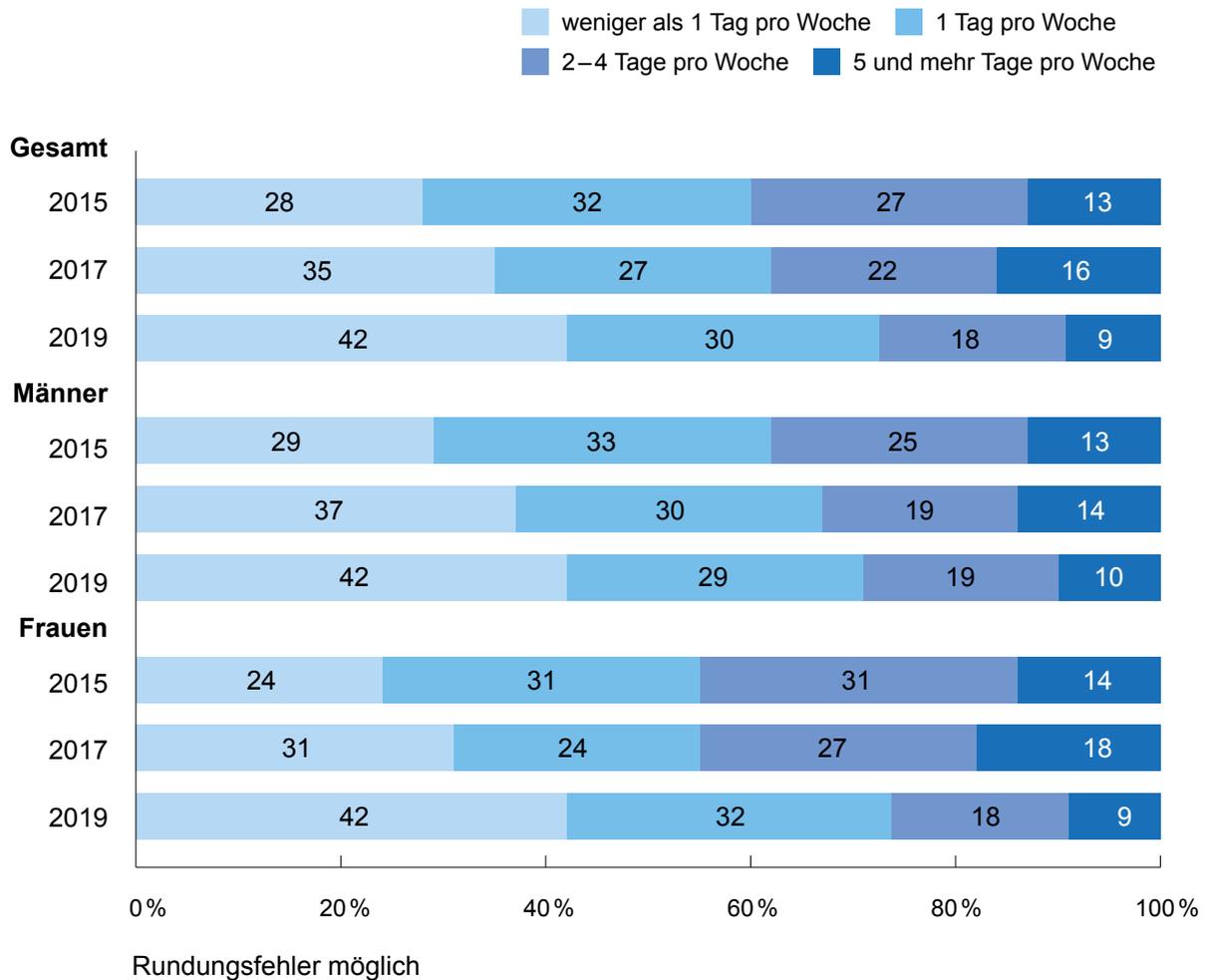


Abb. 6.2 Ausmaß von Telearbeit nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 1 438), 2017 (n = 1 033) und 2019 (n = 1 394), nur Beschäftigte mit vereinbarter Telearbeit

Telearbeit: Fazit und Veränderungen

Die Verbreitung von Telearbeit hat bereits vor der SARS-CoV-2-Epidemie kontinuierlich zugenommen. 2019 verfügten etwa 16 Prozent der Beschäftigten über eine Vereinbarung für das Arbeiten von zuhause. Dabei haben sich 2019 die Anteile an Männern und Frauen in Telearbeit angeglichen. Die Mehrheit der Beschäftigten mit Telearbeit hat einen oder weniger als einen Tag von zuhause aus gearbeitet (72 %).

7 Exkurs: Versorgungsrelevante Berufe

In Krisenzeiten sind bestimmte Tätigkeiten und Berufe von besonderer Wichtigkeit, damit die Versorgung der Bevölkerung in der Krisensituation gewährleistet bzw. die öffentliche Sicherheit aufrechterhalten werden kann. Aufgrund der großen Bedeutung dieser Berufe und Tätigkeiten standen diese kritischen Infrastrukturen auch im Rahmen der Coronakrise bzw. SARS-CoV-2-Epidemie stark in der öffentlichen Debatte. Die Bedeutung wird auch durch die Benennung als „versorgungsrelevante“ oder „systemrelevante“ Berufe und Tätigkeiten deutlich. Dabei ist es wichtig zu betonen, dass sich aus der Klassifikation der Berufe in versorgungsrelevante Berufe und Tätigkeiten keinerlei Bewertung der allgemeinen Wichtigkeit der Berufe ableitet. Die Definition, die im Bericht zur Einordnung der Versorgungsrelevanz von Berufsgruppen vorgenommen wird orientiert sich an den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die versorgungsrelevanten Berufe sind in einer gemeinsamen Verordnung mehrerer Bundesministerien festgelegt¹⁴ (vgl. auch Infobox 4).

Infobox 4 Definition und Abgrenzung „versorgungsrelevanter“ Berufe

In der **Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen** (BSI-KritisV, s. Fußnote 14) sind kritische Infrastrukturen beschrieben als „Dienstleistung[en] zur Versorgung der Allgemeinheit [...], deren Ausfall oder Beeinträchtigung zu erheblichen Versorgungsengpässen oder zu Gefährdungen der öffentlichen Sicherheit führen würde.“ (§ 1 Abs. 3 BSI-KritisV).

Das Gesetz differenziert in den Paragraphen §§ 2 bis 8 zwischen den folgenden wirtschaftlichen Sektoren (in der Reihenfolge der Nennung in der BSI-KritisV):

- **Energieversorgung** (Elektrizität, Gas, Kraftstoffe, Heizöl, Fernwärme) und **Wasser-versorgung** (Trinkwasser, Abwasser)
- **Ernährung** (Lebensmittelproduktion und -verarbeitung, Lebensmittelhandel)
- **Informationstechnik und Telekommunikation** (Sprach- und Datenübertragung, Speicherung und Verarbeitung von Daten)
- **Gesundheit** (stationäre medizinische Versorgung, Versorgung mit unmittelbar lebenserhaltenden Medizinprodukten bzw. verschreibungspflichtigen Arzneimitteln und Blut- und Plasmakonzentraten, Labordiagnostik)
- **Finanz- und Versicherungswesen** (Bargeldversorgung, Zahlungsverkehr, Wertpapier- und Derivatgeschäfte, Versicherungsdienstleistungen)
- **Transport und Verkehr** (Personen- und Güterverkehr, darunter Straße, Schiene, Wasser und Luftverkehr, verkehrsmittelübergreifend öffentlicher Personennahverkehr sowie Logistik)

¹⁴ Verordnung zur Bestimmung Kritischer Infrastrukturen nach dem BSI-Gesetz (BSI-KritisV), <https://www.gesetze-im-internet.de/bsi-kritisv/index.html> (letzter Abruf am 23.09.2020)

Viele Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen haben, insbesondere zu Beginn der SARS-CoV-2-Epidemie, eine erhöhte Belastung in ihrer Arbeit erlebt. So sind Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen nur durch höhere Arbeitsintensität und längere Arbeitszeiten stärker herausgefordert, sondern auch durch ein höheres Ausmaß an Kontakten mit potentiell infizierten bzw. mit tatsächlich infizierten Menschen (wie z. B. Beschäftigte in Gesundheitsberufen). Im Gegensatz zu vielen anderen Beschäftigten, die während des Lockdowns Kontakte komplett vermeiden konnten, z. B. durch die Arbeit von zuhause, mussten Beschäftigte in systemrelevanten Berufen häufig weiterhin vor Ort arbeiten und sich während der Arbeit oder auf dem Arbeitsweg erhöhten Infektionsrisiken aussetzen (Hans-Böckler-Stiftung, 2020 a; Kohlrausch, 2019; Schröder et al., 2020). Für Eltern in systemrelevanten Berufen mit betreuungs- bzw. schulpflichtigen Kindern war die Situation besonders schwierig, da sowohl berufliche als auch private Anforderungen gestiegen sind (Bujard et al., 2020).

Zu Beginn der Krise wurden viele versorgungsrelevante Berufe in der Öffentlichkeit zwar sehr wertschätzend wahrgenommen (Sell, 2020), vor der Krise hingegen haben viele häufig nur wenig Anerkennung erfahren (geringes Berufsprestige), was sich auch in einer unterdurchschnittlichen Entlohnung widerspiegelt (Koebe et al., 2020). Auch die Arbeits(zeit)bedingungen in den versorgungsrelevanten Berufen sind an vielen Stellen bereits vor der Krise unterdurchschnittlich gewesen, so z. B. in den Gesundheitsberufen, Logistik- und Verkehrsberufen oder in Sicherheitsberufen (Backhaus et al., 2018). Das hängt u. a. mit einem großen (Fach-)kräftemangel in vielen versorgungsrelevanten Berufen zusammen (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2020). In der COVID-19-Arbeitszeitverordnung (s. Fußnote 12 auf S. 27), wurden für Beschäftigte mit versorgungsrelevanten Tätigkeiten Ausnahmen zur Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit und Sonn- bzw. Feiertagsarbeit definiert (Sagan & Schüller, 2020). Der folgende Exkurs zu den versorgungsrelevanten Berufen gibt einen Überblick über die Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen und stellt deren Arbeitszeitgeschehen dar.

Zur Einordnung der Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung in versorgungsrelevante Berufe wurde auf die Berufsbezeichnung zurückgegriffen (vgl. Kapitel 2.1). In einem Bericht von Koebe et al. (2020) wurde eine Abgrenzung der Berufsgruppen anhand der gesetzlichen Definition zur Versorgungsrelevanz vorgenommen. Hier werden die versorgungsrelevanten Berufe „der ersten Stunde“ gewählt, die unmittelbar zu Beginn des Lockdowns von den Bundesländern als versorgungsrelevante Berufe eingestuft wurden (Koebe et al., 2020). Insgesamt wurden 22 relevante Berufe auf Ebene der Berufsgruppen (KldB-2010-3-Steller) herausgefiltert. Diese Berufsgruppen können auch in der BAuA-Arbeitszeitbefragung identifiziert werden. Die Gruppierung und Verteilung kann der Tabelle 7.1 entnommen werden.

7.1 Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019

Etwa drei von zehn Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 waren in einem versorgungsrelevanten Beruf tätig (vgl. Tab. 7.1). Die größten Beschäftigtengruppen finden sich in den Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungspflegeberufen, den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen, Rettungsdienst- und Geburtshilfeberufen sowie den Verwaltungsberufen. Darüber hinaus ist bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufsgruppen Teilzeit weiterverbreitet (2019: 30 %) als unter den anderen Berufsgruppen (2019: 19 %) und auch die Frauenanteile sind höher (2019: 62 % vs. 41 % in nicht versorgungsrelevanten Berufen). Weiterhin gehen versorgungsrelevante Berufe mit einem höheren Anteil an Beschäftigten mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau einher (2019: 66 %) als in anderen Berufsgruppen (2019: 56 %). Systematische Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße, Lebenssituation oder Führungsverantwortung sind hingegen nicht feststellbar.

Tab. 7.1 Anteil Beschäftigter in versorgungsrelevanten Berufe
in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (n = 8 575)

Versorgungsrelevante Berufe	Anteil in 2019	
	Spalten-% ¹	Spalten-% ²
Anteil Beschäftigter in nicht versorgungsrelevantem Berufsgruppen	69,8	–
Anteil Beschäftigter in versorgungsrelevantem Berufsgruppen darunter:	30,2	(100)
Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungspflegeberufe	4,6	(15,1)
Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, Rettungsdienste und Geburtshilfeberufe	4,3	(14,2)
Verwaltungsberufe	3,7	(12,2)
Lagerwirtschafts-, Post-, Zustellungs- und Güterumschlagsberufe	3,2	(10,5)
Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2,9	(9,8)
Verkaufsberufe Lebensmittel	2,0	(6,7)
Objekt-, Personen-, Brandschutz-, Arbeitssicherheitsberufe	1,5	(4,9)
Altenpflegeberufe	1,4	(4,8)
Arzt- und Praxishilfen	1,2	(4,0)
Reinigungsberufe	1,1	(3,8)
Human- und Zahnmedizinische Berufe	0,8	(2,5)
IT-Netzwerktechnik-, -Koordinations-, -Administrations-, -Organisationsberufe	0,7	(2,4)
Polizeivollzugs-, Kriminaldienst-, Gerichts-, Justizvollzugsberufe	0,7	(2,4)
Sonstige Berufsgruppen (zu kleine Fallzahl n < 50) ³	2,0	(6,7)

Rundungsfehler möglich.

¹ Spaltenprozentage stellen den Anteil an abhängig Beschäftigten insgesamt dar.

² Spaltenprozentage stellen den Anteil an abhängig Beschäftigten nur in versorgungsrelevanten Berufen dar.

³ Ver- und Entsorgungsberufe; Medizinisches Laboranten und Laborantinnen; Berufe in der Überwachung, Wartung und Steuerung des Verkehrsbetriebs; Pharmazeutische Berufe; Berufe im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft-, Schiffsverkehr; Verkaufsberufe von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf; Gewerbe- und Gesundheitsaufsichts-, Desinfektionsberufe; Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr.

7.2 Arbeitszeitgeschehen in versorgungsrelevanten Berufen

Um zu untersuchen, welche Arbeitszeitaspekte mit der Versorgungsrelevanz einhergehen, wurden die im Bericht diskutierten Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit ausgewertet¹⁵ (vgl. Tab. 7.2).

Tab. 7.2 Arbeitszeitbedingungen für Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufe (2019: 8 111 ≤ n ≤ 8 569)

Arbeitszeitbedingungen (Befragungswelle 2019)		Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen	
		Nein	Ja
Länge der Arbeitszeit			
Vereinbarte Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	10–19	4	6
	20–34	19	28
	35–39	34	35
	40 und mehr	43	31
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	10–19	3	5
	20–34	16	25
	35–39	16	17
	40–47	54	39
	48–59	10	10
Überstunden (in Stunden pro Woche)	60 und mehr	2	4
	bis 2 Stunden	52	58
	mehr als 2 bis 5 Stunden	28	21
	mehr als 5 bis 10 Stunden	14	15
Verlängerungs- und Verkürzungswunsch	mehr als 10 Stunden	6	6
	Verkürzungswunsch	57	54
	Beibehaltung	34	37
Kurze Ruhezeiten (mind. einmal im Monat)	Verlängerungswunsch	9	9
		16	23

Fortsetzung auf Seite 46

¹⁵ zur Absicherung der deskriptiven Ergebnisse wurde eine logistische Regression aller Arbeitszeitmerkmale auf versorgungsrelevante Berufe (ja/nein) unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen Geschlecht, Altersgruppen und Bildungsniveau durchgeführt. Im Folgenden werden nur deskriptive Befunde berichtet.

Lage der Arbeitszeit			
	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	84	68
Versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit	Versetzte Arbeitszeiten	8	13
	Wechselschicht ohne Nachtanteile	4	8
	Wechselschicht mit Nachtanteilen und Dauernachtarbeit	4	11
	keine Wochenendarbeit	64	49
Wochenendarbeit (mind. einmal im Monat)	nur samstags	17	16
	auch sonntags	18	35
Flexibilität			
Flexibilitätsmöglichkeiten (Sehr) viel Einfluss auf ...	Arbeitsbeginn und -ende	50	31
	Pausenzeitpunkt	60	51
	Stunden freinehmen	48	34
	Urlaub/Tage frei nehmen	64	57
Flexibilitätsanforderungen (mind. einmal im Monat)	Bereitschaftsdienst	4	8
	Rufbereitschaft	5	9
	Arbeit auf Abruf	4	6
	Häufig kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten	9	19
Arbeitszeitkonten	Arbeitszeitkonto vorhanden	64	70
	Arbeitszeitkonto nicht vorhanden	13	15
	Arbeitszeit nicht erfasst	23	15
Telearbeit			
	Telearbeit vereinbart	21	7

alle Angaben in Spaltenprozent, Rundungsfehler möglich

Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen arbeiten häufiger in Teilzeit und weisen deshalb durchschnittlich niedrigere vertragliche wie tatsächliche Wochenarbeitszeiten auf (vgl. Tab. 7.2). Multivariate Analysen zeigen, dass der höhere Anteil an Teilzeit zum Teil mit dem erhöhten Frauenanteil unter den versorgungsrelevanten Berufen erklärt wird. Bei den Überstunden zeigen sich systematische Unterschiede. Versorgungsrelevante Berufe sind ähnlich oft mit sehr hohen Überstundenzahlen assoziiert (mehr als 5 bis 10, mehr als 10 Stunden pro Woche), deutlich häufiger kommen gleichzeitig keine bis zwei Überstunden pro Woche vor. Das deutet darauf hin, dass die Überstundenzahl in den versorgungsrelevanten Berufen sehr heterogen verteilt ist. Deutlich erhöht ist bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen das Risiko von verkürzten Ruhezeiten.

In der Lage der Arbeitszeit spiegelt sich die Versorgungsrelevanz der Berufe besonders deutlich wieder, da in vielen Bereichen eine Versorgung rund um die Uhr, an sieben Tagen pro Woche gewährleistet werden muss. Deutlich häufiger treten daher atypische Arbeitszeitlagen auf, ebenso wie versetzte Arbeitszeiten sowie Wechselschicht mit und ohne Nachtanteile. Auch wird in versorgungsrelevanten Berufen deutlich häufiger am Wochenende gearbeitet, insbesondere die Arbeit an beiden Tagen des Wochenendes, samstags und sonntags, ist weiterverbreitet.

Darüber hinaus haben Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen insgesamt geringere Flexibilitätsmöglichkeiten, insbesondere im Hinblick auf die Mitbestimmung von Arbeitsbeginn und -ende und die Möglichkeit, kurzfristig ein paar Stunden frei zu nehmen. Auf der anderen Seite bestehen hohe Anforderungen in Form von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Zudem geben Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen öfter an, dass sich ihre Arbeitszeit häufig kurzfristig ändert. Obwohl in versorgungsrelevanten Berufen Arbeitszeiten seltener erfasst werden, verfügen andererseits größere Anteile der Beschäftigten über Arbeitszeitkonten. Telearbeitsvereinbarungen sind hingegen erheblich seltener in versorgungsrelevanten Berufen anzutreffen (vgl. Tab. 7.2).

Versorgungsrelevante Berufe: Fazit

Die Versorgungsrelevanz der Berufe spiegelt sich auch in den Arbeitszeitprofilen der Beschäftigten in diesen Berufen wider. Die Dienstleistungen in bzw. die Betreuung von versorgungskritischen Infrastrukturen muss häufig kontinuierlich gewährleistet sein. Daher ist die Arbeit zu atypischen Zeiten weit verbreitet und unvorhersehbare Ereignisse erhöhen die Flexibilitätserfordernisse an die Beschäftigten. Gleichzeitig bestehen weniger Flexibilitätsoptionen und seltener die Möglichkeit zu Telearbeit. Durch verkürzte Ruhezeiten ist darüber hinaus davon auszugehen, dass Erholung weniger gut möglich ist (Backhaus & Tisch, 2020), sodass die höhere Beanspruchung durch belastende Arbeitszeitbedingungen schlechter kompensiert werden kann. Langfristig sind negative Auswirkungen auf Gesundheit und Work-Life-Balance daher wahrscheinlicher (Backhaus, Brauner & Tisch, 2019a; Beermann et al., 2020).

8 Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Bericht setzt die Berichterstattung zur Arbeitszeit in Deutschland fort. Er legt eine Aktualisierung der Zahlen der Arbeitszeitbefragungen 2015, 2017 und 2019 im Hinblick auf Arbeitszeidlängen, Arbeitszeitlagen und Flexibilitätsaspekte vor und ergänzt diese um die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten, Ruhezeiten, Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten sowie Telearbeit und fokussiert in einem Exkurs die Arbeitszeiten von Beschäftigten in sogenannten versorgungsrelevanten Berufen. Er fasst folglich die Entwicklung der Arbeitszeiten in Deutschland seit 2015 zusammen.

Grundlage sind die ersten drei Wellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung, die 2015, 2017 und 2019 erhoben wurden. Die Daten umfassen Angaben von knapp 19 000 abhängig Beschäftigten der ersten Befragungswelle in 2015 und Angaben von je ca. 9 000 Beschäftigte der zweiten und dritten Befragungswelle in 2017 und 2019.

8.1 Tatsächliche und vereinbarte Arbeitszeiten sowie Überstunden

Insgesamt sind die Arbeitszeiten in Deutschland über die Jahre vergleichsweise stabil, wenngleich sich in der Befragungswelle 2019 Tendenzen einer leichten Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit abzeichnen. Im Speziellen zeigen die Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 leicht abnehmende tatsächliche Wochenarbeitszeiten und auch durchschnittlich weniger Überstunden. Am deutlichsten wird dieser Trend bei den Vollzeitbeschäftigten, die 2019 im Durchschnitt eine halbe Stunde weniger Überstunden leisteten. Inwiefern dies auf individuelle und gesellschaftlich geprägte Präferenzen (De Spiegeleare & Piasna, 2017; Hans-Böckler-Stiftung, 2019; Seifert, 2019a), einen sich abzeichnenden Abschwung der konjunkturellen Lage oder auf tarifvertraglichen Aspekte der Arbeitszeitverkürzung zurückzuführen ist (vgl. Kapitel 3.1), kann auf Basis der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

In diesem Zusammenhang erwähnenswert ist jedoch eine durchschnittliche Abnahme der gewünschten Arbeitszeit bzw. die damit einhergehende Zunahme an Verkürzungswünschen. Insgesamt scheint sich ein stetig wachsender Teil der Beschäftigten eine Verkürzung der Arbeitszeit zu wünschen. Obwohl lange Arbeitszeiten dennoch vielfach Realität sind, stellen sie immer seltener das favorisierte Arbeitszeitmodell dar (Brauner et al., 2018). Der Wunsch nach einer flexiblen Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Lebenslagen spiegelt sich auch in der gewerkschaftlichen Debatte um Arbeitszeitverkürzungsoptionen, wie auch in Gesetzesinitiativen wie etwa dem Rückkehrrecht zur Vollzeitbeschäftigung bei vorübergehender Arbeitszeitverkürzung (Brückenteilzeit), wider. Empirische Studien zeigen, dass eine Arbeitszeitverkürzung (bei gleichbleibendem Lohn) die arbeitsbedingten Belastungen reduzieren kann und damit zu einer besseren psychischen Gesundheit beiträgt (Jansen-Preilowski, Paruzel & Maier, 2020).

Während die Zahlen noch vor der SARS-CoV-2-Epidemie erhoben wurden, haben sich v. a. in den ersten Monaten der Krise die Arbeitszeiten vieler Beschäftigter stark verändert. In einigen Bereichen verlangte die Krise den Beschäftigten eine enorm hohe Arbeitslast ab. In den so genannten „versorgungsrelevanten“ oder „systemrelevanten“ Berufsgruppen (s. auch Kapitel 7), wie z. B. bei Pflege, Notfall- und Rettungsdien-

ten aber auch in der Lebensmittelversorgung wurden Ausnahmeregelungen im Rahmen der COVID-19-Arbeitszeitverordnung eingeräumt (s. Fußnote 12 auf S. 27), die eine Verlängerung der Tages- bzw. Wochenhöchstleistungszeiten für versorgungsrelevante Tätigkeiten ermöglichten. Auf der anderen Seite waren viele Betriebe durch den Lock-down schwer getroffen, wie z. B. die Gastronomie oder Kulturbetriebe, aber auch in der Produktion brachen Lieferketten ein. Um Entlassungen zu vermeiden, wurde vermehrt Kurzarbeit eingesetzt. Dabei zeigte sich, dass insbesondere Personen mit geringerem Einkommen von Kurzarbeit betroffen waren, wohingegen Beschäftigte mit hohem Einkommen aufgrund ihrer Tätigkeit vermehrt von zuhause weiterarbeiten konnten und seltener die Arbeitszeit reduziert haben (Hans-Böckler-Stiftung, 2020a; Kohlrausch & Zucco, 2020; Schröder et al., 2020). Frauen haben häufiger ihre Arbeitszeit reduziert als Männer, um Engpässe bei der Kinderbetreuung aufgrund von geschlossenen Betreuungs- und Bildungseinrichtungen auszugleichen (Jessen, Waights & Spieß, 2020; Müller et al., 2020; Arntz, Ben Yahmed & Berlingieri, 2020; Bünning, Hipp & Munnes, 2020; Eurofound, 2020a; Kunze, Hampel & Zimmermann, 2020)

8.2 Lage der Arbeitszeit

Ebenso wie die Länge der Arbeitszeit, ist auch die Lage der Arbeitszeit in Deutschland im Durchschnitt stabil. Etwa 40 Prozent der Beschäftigten arbeitet regelmäßig am Wochenende – ein Fünftel zu atypischen Zeiten am Tag, also außerhalb von 7 bis 19 Uhr oder in Schichtarbeit. Dabei ist erwähnenswert, dass atypische Arbeitszeiten sowohl in klassischen Arbeitszeitmodellen wie etwa der Schichtarbeit zu finden sind, aber auch in flexiblen Arbeitszeitmodellen z. B. der IT- oder Wissensarbeit. Damit gehen atypische Arbeitszeiten mit einer Vielzahl unterschiedlicher Arbeitsanforderungen einher. Unabhängig von der Tätigkeit belegen atypische Arbeitszeiten meist sozial wertvolle Zeiten (am Abend oder am Wochenende), was Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von Beschäftigten haben kann (Amlinger-Chatterjee, 2016). Außerdem beeinträchtigt das Arbeiten in der Nacht den circadianen Rhythmus von Beschäftigten und erhöht das Risiko für Unfälle und gesundheitliche Beschwerden (Fischer et al., 2017; Giebel, Wirtz & Nachreiner, 2008). Zeitnahe und ausreichende Erholzeiten sowie Pausen tragen dazu bei, die Risiken bei atypischen Arbeitszeiten zu reduzieren (Fischer et al., 2017; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016).

Im Zuge der SARS-CoV-2-Epidemie hat sich die Arbeitszeitlage vieler Beschäftigter zum Teil grundlegend verändert. Viele Beschäftigte mit Kindern haben ihre Arbeitszeit in die Tagesrandstunden verlagert um eine Betreuung sicherstellen zu können (Frodermann et al., 2020). Versetzte Arbeits- und Pausenzeiten reduzieren die Kontakt- und Belegungsdichte von Arbeitsbereichen und tragen so zum Infektionsschutz bei (Arbeitszeitgesellschaft, 2020; BAuA & Arbeitsschutzausschüsse im BMAS, 2020; BMAS, 2020). Außerdem verhindern sie die Überlastung technischer Systeme. Wie lange diese Maßnahmen anhalten und inwiefern sie die Arbeitszeiten von Beschäftigten nachhaltig verlängern, bleibt abzuwarten.

8.3 Flexibilität der Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung

Aus Sicht des Arbeitsschutzes und im Hinblick auf eine menschengerechte Gestaltung von Arbeitszeit ist es erfreulich, dass die Flexibilitätsmöglichkeiten vieler Beschäftigten in den vergangenen zwei Jahren zugenommen haben. Individuelle Flexibilitätsmöglichkeiten können als Ressourcen Beschäftigte dabei unterstützen, die Arbeitsbelastungen abzufedern bzw. Beanspruchungsfolgen zu reduzieren (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017). Gleichzeitig sind auch die zeitlichen Flexibilitätsanforderungen über die letzten Jahre insgesamt tendenziell eher zurückgegangen. In manchen Berufsgruppen treffen jedoch nach wie vor geringe Einflussmöglichkeiten auf vergleichsweise hohe Anforderungen an die Flexibilität – wie beispielsweise bei Pflegekräften.

Um auch flexible Arbeitszeiten adäquat nachhalten zu können ist eine flächendeckende Arbeitszeiterfassung erforderlich (Seifert, 2019b). Durch das EuGH-Urteil (vgl. Kap. 5.3) ist davon auszugehen, dass das Ausmaß der erfassten Arbeitszeiten langfristig zunimmt. Zu große arbeitszeitliche Handlungsspielräume wie z. B. bei der Vertrauensarbeitszeit, können überfordern und dazu beitragen, dass Arbeit und Privatleben nicht mehr trennbar sind (Schieman & Glavin, 2017; Väänänen, Toivanen & Lallukka, 2020). Die Erfassung der Arbeitszeit zeigt hier die Grenzen gesunder Arbeitszeitgestaltung auf und schützt Beschäftigte auch vor sich selbst, z. B. wenn diese sich durch übermäßige Motivation und lange Arbeitszeiten selbst gefährden (Astleithner & Stadler, 2019).

An viele Beschäftigte, insbesondere in sogenannten versorgungsrelevanten Berufen, wurden in der SARS-CoV-2-Epidemie, erweiterte Flexibilitätsanforderungen gestellt. Überlange Arbeitszeiten, auch zu atypischen Zeiten, wie auch verkürzte Ruhezeiten wurden kurzfristig gesetzlich zugelassen (s. Fußnote 12 auf S. 27). Gleichzeitig haben andere Beschäftigte von erweiterten Flexibilitätsmöglichkeiten profitiert, die es ermöglichten berufliche mit gestiegenen privaten Anforderungen zu vereinen. Die Ausweitung der Arbeit von Zuhause hat darüber hinaus einen Beitrag zum Infektionsschutz in Deutschland geleistet.

8.4 Telearbeit

Der vorliegende Bericht zeigt, dass die Telearbeit seit 2015 kontinuierlich zugenommen hat. 2019 haben etwa 16 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung zum Homeoffice getroffen. Weitere 29 Prozent haben ohne Vereinbarung mindestens gelegentlich von Zuhause aus gearbeitet (Tisch et al., im Erscheinen). Während 2015 noch mehr Männer über eine Telearbeitsvereinbarung verfügten, hat sich über die Jahre der Anteil an Männern und Frauen in Telearbeit angeglichen. Vor der SARS-CoV-2-Epidemie haben die meisten Beschäftigten nur bis zu einem Tage in der Woche von zuhause gearbeitet.

Alternierende Telearbeit wirkt sich bei guter Gestaltung zumeist positiv auf Beschäftigte aus. So deuten Studien auf einen größeren Umfang der Autonomie und Arbeitszufriedenheit hin (Gajendran & Harrison, 2007). Inwiefern dies auch Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten hat, hängt stark mit der Gestaltung der Telearbeit zusammen (Waltersbacher, Maisuradze & Schröder, 2019). Vor allem unvereinbarte Arbeit von zuhause geht mit langen und ungünstigen Arbeitszeiten und in der Folge

mit Entgrenzung und mangelnder Erholung einher (Backhaus et al., 2019c). Nicht unerheblich scheint dabei auch, in welchem Umfang von zuhause gearbeitet wird.

Im Zuge der Pandemie wurde die Arbeit von zuhause zur Maßnahme des Infektions- und Arbeitsschutzes (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, s. Fußnote 13 auf S. 39). Erste Zahlen einer Sondererhebung des Sozioökonomischen Panels zur SARS-CoV-2-Epidemie (SOEP-CoV-Studie¹⁶) zeigen, dass zu Beginn der Pandemie rund ein Drittel der Erwerbstätigen von zuhause aus gearbeitet hat (Schröder et al., 2020). Insbesondere Frauen, die zuvor ausschließlich im Büro arbeiteten, haben während der SARS-CoV-2-Epidemie mindestens gelegentlich von zuhause gearbeitet (20%; vgl. Frodermann et al., 2020).

Zudem hat das Ausmaß der Arbeit von zuhause zugenommen. Etwa die Hälfte der Beschäftigten mit Homeoffice hat mindestens zeitweise vollständig von zuhause aus gearbeitet (ebd.). Beschäftigte mit höherer Bildung und höherem Einkommen konnten ihre Arbeit zumeist häufiger von zuhause aus erledigen als Beschäftigte mit einem niedrigeren sozioökonomischen Status (Schröder et al., 2020). Die Hans-Böckler-Stiftung schätzt, dass fast die Hälfte der Personen auch nach der Krise genauso häufig im Homeoffice arbeiten möchte wie während der Krise (Hans-Böckler-Stiftung, 2020 b).

8.5 Exkurs: „Versorgungsrelevante“ Berufe

Viele Beschäftigte, z. B. im Gesundheitssystem, Transport und Verkehr oder in der Lebensmittelversorgung, tragen mit ihrer Arbeit zur Aufrechterhaltung der Versorgung und öffentlichen Sicherheit bei. Der vorliegende Bericht zeigt, dass diese Beschäftigten über vergleichsweise ungünstige Arbeitszeitprofile verfügen. So arbeiten sie nicht nur häufiger zu atypischen Lagen, sondern sind auch verstärkt mit Flexibilitätsanforderungen, wie Ruf- bzw. Bereitschaftsdiensten, konfrontiert. Gleichzeitig haben Beschäftigte in diesen sogenannten versorgungsrelevanten Berufen weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeit und können deutlich seltener von zuhause tätig werden.

Die höheren arbeitszeitlichen Belastungsprofile, wie sie in versorgungsrelevanten Berufen häufig zu finden sind, gehen allgemein mit einer schlechteren Gesundheit bzw. Work-Life-Balance einher (Amlinger-Chatterjee, 2016; Arlinghaus et al., 2019; Tucker & Folkard, 2012). Zusätzlich muss mit einer schlechteren Konzentrationsfähigkeit, einer geringeren Leistungsfähigkeit und daran anschließend auch mit einem erhöhten Risiko für Unfälle gerechnet werden (Arlinghaus & Nachreiner, 2012; Dembe, Delbos & Erickson, 2009; Friedman, Almborg & Cohen, 2019; Hänecke et al., 1998; Wagstaff & Lie, 2011; Wong, Chan & Ngan, 2019). Dies gilt nicht nur für die Beschäftigten selbst, sondern auch für Dritte, wie z. B. Patientinnen und Patienten (Estabrooks et al., 2009; Gander et al., 2020; Nielsen et al., 2019a; Weaver et al., 2020).

¹⁶ Nähere Informationen zur Studie und zum Studiendesign sowie aktuelle Auswertungen und Zahlen sind unter <https://www.soep-cov.de> zu finden (letzter Abruf am 23.09.2020).

Erste Befunde aus der Anfangszeit der SARS-CoV-2-Epidemie zeigen, dass viele der genannten Berufe besonders hohen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt waren (Gangopadhyaya & Waxman, 2020; Kniffin et al., 2020; Mo et al., 2020; Ran et al., 2020). Gerade in versorgungsrelevanten Berufen ist die Kontakthäufigkeit mit anderen Menschen, teilweise auch mit Infizierten, besonders hoch und sorgte dafür, dass auch das Infektionsrisiko deutlich erhöht ist (Burdorf, Porru & Rugulies, 2020; WHO, 2020) im Vergleich zu nicht versorgungsrelevanten Berufen, die es den Beschäftigten ermöglichten, deutlich häufiger auch von zuhause zu arbeiten (Askenazy, 2020; Hans-Böckler-Stiftung, 2020 a), was die Verbreitung des Virus nachweislich senkte (Alipour, Fadinger & Schymik, 2020; Mense & Michelsen, 2020).

8.6 Weiterführung der Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland

Der vorliegende Bericht verdeutlicht eine hohe Stabilität des Arbeitszeitgeschehens in Deutschland. Gleichzeitig weist er auf vereinzelte Veränderungen sowie auf sich manifestierende Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen hin. Zukünftige Befragungswellen werden mögliche, sich andeutende Entwicklungen, sowie auch Veränderungen durch die SARS-CoV-2-Epidemie langfristig beobachten können. Bei der Weiterführung der BAuA-Arbeitszeitberichterstattung mit der vierten Befragungswelle in 2021 stehen deshalb die Folgen der SARS-CoV-2-Epidemie auf die Arbeitszeitrealitäten im Fokus. Neben der Beobachtung des Arbeitszeitgeschehens legt die Berichterstattung ein Augenmerk auch die Folgen verschiedener arbeitszeitlicher Faktoren für die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit.

9 Literaturverzeichnis

- Abraham, M. (2020).** Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Organisatorische und arbeitsmarktpolitische Aspekte. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 17–57). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- 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
- Aich, E. (2017).** Arbeitszeitdokumentation. In R. Romahn (Hrsg.), *Arbeitszeit gestalten Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis* (S. 57–60). Weimar: Metropolis Verlag.
- Ala-Mursula, L., Vahtera, J., Kouvonen, A., Väänänen, A., Linna, A., Pentti, J. & Kivimäki, M. (2006).** Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: does control over daily working hours matter? *Occupational and Environmental Medicine*, 63, 608–616.
- Alipour, J.-V., Fadinger, H. & Schymik, J. (2020).** My Home Is my Castle – The Benefits of Working from Home During a Pandemic Crisis: Evidence from Germany (ifo Working Paper Nr. 329). München: ifo Institut. Zugriff am 22.06.2020 unter <https://www.ifo.de/publikationen/2020/working-paper/my-home-my-castle-benefits-working-home-during-pandemic-crisis>
- 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.
- Amlinger-Chatterjee, M. (2016).** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 20.10.2018 unter <http://www.baua.de/dok/7930448>
- 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.
- Anttila, T. & Oinas, T. (2018).** 24/7 Society—The New Timing of Work? In M. Tammelin (Hrsg.), *Family, Work and Well-Being: Emergence of New Issues* (S. 63–76). Cham: Springer International Publishing.

Anxo, D., Franz, C. & Kümmerling, A. (2013). Working time distribution and preferences across the life course: a european perspective. *Economia & Lavoro*, 47, 77–106.

Arbeitszeitgesellschaft. (2020). Stellungnahme der Arbeitszeitgesellschaft zur COVID-19-Arbeitszeitverordnung (COVID-19-ArbZV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und des Bundesministeriums für Gesundheit der Bundesrepublik Deutschland (Presseausendung). Wien: Arbeitszeitgesellschaft. Zugriff am 14.05.2020 unter <http://www.bit.ly/2yVVeZ8>

Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S. & Rotenberg, L. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57, 184–200.

Arlinghaus, A. & Lott, Y. (2018). Schichtarbeit gesund und sozialverträglich gestalten (Forschungsförderung Report Nr. 3). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 08.03.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_003_2018.pdf

Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2012). Arbeit zu unüblichen Zeiten – Arbeit mit unüblichem Risiko. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 66, 291–305.

Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2016). Unusual and Unsocial? Effects of Shift Work and Other Unusual Working Times on Social Participation. In I. Iskra-Golec, J. Barnes-Farrell & P. Bohle (Hrsg.), *Social and Family Issues in Shift Work and Non Standard Working Hours* (S. 39–57). Cham: Springer International Publishing.

Arntz, M., Ben Yahmed, S. & Berlingieri, F. (2020). Working from home and COVID-19: The chances and risks for gender gaps (ZEW expert brief Nr. 20–09). Mannheim: ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung. Zugriff am 15.06.2020 unter http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/ZEWKurzexpertisen/EN/ZEW_Shortreport2009.pdf

Askenazy, P. (2020). The Covid-19 crisis exacerbates workplace injustices. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (Website). Zugriff am 15.05.2020 unter <https://wol.iza.org/opinions/the-covid-19-crisis-exacerbates-workplace-injustices>

Astleithner, F. & Stadler, B. (2019). Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 355–368

Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019 a). Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance und bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 394–417.

Backhaus, N., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2019 b). Verkürzte Ruhezeiten bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. In GfA (Hrsg.), *Frühjahrskongress 2019: Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten*. Dortmund: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft.

Backhaus, N. & Tisch, A. (2020). Verkürzte Ruhezeiten und Erholung bei Vollzeitbeschäftigten. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. (S. 71–80) Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Backhaus, N., Tisch, A. & Wöhrmann, A. M. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 27.09.2018 unter www.baua.de/dok/8752798

Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2019 c). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Telearbeit in Deutschland (baua: Bericht kompakt). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 26.02.2020 unter <http://doi.org/10.21934/baua:berichtkompakt20191216.2>

Bannai, A. & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: A systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40, 5–18.

BAuA. (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 03.03.2017 unter www.baua.de/dok/8137556

BAuA & Arbeitsschutzausschüsse im BMAS. (2020). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 15.09.2020 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/SARS-Cov-2-Arbeitsschutzregel.html>

Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.08.2019 unter <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>

Bell, D. N. F. & Blanchflower, D. G. (2019). The well-being of the overemployed and the underemployed and the rise in depression in the UK. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 180–196.

Bernstrøm, V. H. & Houkes, I. (2018). A systematic literature review of the relationship between work hours and sickness absence. *Work & Stress*, 32, 84–104.

Bispinck, R. (2016). Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? (WSI Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 21.03.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_82_2016.pdf

Bispinck, R. & Schulten, T. (2017). WSI Arbeitszeitkalender 2017 (Elemente qualitativer Tarifpolitik). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Zugriff am 22.08.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_84_2017.pdf

Bittman, M. (2005). Sunday working and family time. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 16, 59–81.

BMAS. (2020). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 13.05.2020 unter https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland (baua: Bericht). Dortmund/ Berlin/ Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 21.09.2018 unter www.baua.de/dok/8755282

Brenke, K. (2016). Arbeit am Wochenende greift nicht mehr weiter um sich. DIW-Wochenbericht, 84, 1147–1154.

Brzinsky-Fay, C., Ebner, C. & Seibert, H. (2016). Veränderte Kontinuität. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 68, 229–258.

Bujard, M., Laß, I., Diabaté, S., Sulak, H. & Schneider, N. F. (2020). Eltern während der Corona-Krise. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Bundesagentur für Arbeit. (2015, 04.09.2015). Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit (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/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2018-06.pdf>

Bünning, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Zugriff am 20.04.2020 unter <https://wzb.eu/system/files/docs/dsi/af/Erwerbsarbeit%20in%20Zeiten%20von%20Corona.pdf>

Burdorf, A., Porru, F. & Rugulies, R. (2020). The COVID-19 (Coronavirus) pandemic: consequences for occupational health. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 46, 229–230.

Campbell, I. & van Wanrooy, B. (2013). Long working hours and working-time preferences: Between desirability and feasibility. Human Relations, 66, 1131–1155.

Carstensen, T. (2015). Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. WSI-Mitteilungen, 68, 187–193.

Cho, Y.-S., Lee, S., Yoon, J.-H., Lee, J., Park, J. B., Lee, K.-J. & Jeong, I. (2020). Short rest between shifts and risk of hypertension in hospital workers. Journal of Hypertension, 38, 211–217

De Spiegeleare, S. & Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. Brüssel: European Trade Union Institute (ETUI).

Dembe, A. E., Delbos, R. & Erickson, J. B. (2009). Estimates of injury risks for health-care personnel working night shifts and long hours. *Quality and Safety in Health Care*, 18, 336–340.

Ellguth, P., Gerner, H.-D. & Zapf, I. (2018). Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger (IAB-Kurzbericht Nr. 15/2018): Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 20.08.2018 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>

Estabrooks, C. A., Cummings, G. G., Olivo, S. A., Squires, J. E., Giblin, C. & Simpson, N. (2009). Effects of shift length on quality of patient care and health provider outcomes: systematic review. *Quality and Safety in Health Care*, 18, 181–188.

Eurofound. (2020a). Living, working and COVID-19: First findings – April 2020. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020b). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg/Geneva: Publications Office of the European Union/International Labour Office.

Fechner, H. (2020). Arbeitszeit(-erfassung) im Kontext des internationalen Arbeitsrechts. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 94–161). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

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.

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.

Friedman, L. S., Almborg, K. S. & Cohen, R. A. (2019). Injuries associated with long working hours among employees in the US mining industry: risk factors and adverse outcomes. *Occupational and Environmental Medicine*, 76, 389–395.

Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (IAB-Kurzbericht Nr. 13/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 26.06.2020 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524–1541.

Gander, P., O’Keeffe, K., Santos-Fernandez, E., Huntington, A., Walker, L. & Willis, J. (2020). Development and evaluation of a matrix for assessing fatigue-related risk, derived from a national survey of nurses’ work patterns. *International Journal of Nursing Studies*, 112, 103573.

Gangopadhyaya, A. & Waxman, E. (2020). Food Service and Preparation Workers and the COVID-19 Pandemic (Brief). Washington, DC: Urban Institute. Zugriff am 20.04.2020 unter https://www.urban.org/sites/default/files/publication/101931/supporting_food_service_workers_during_covid-19_pandemic_0.pdf

Garnadt, N., Schnitzer, M. & Viete, S. (2020). Räumliche Flexibilisierung durch zunehmende Homeoffice-Nutzung. *Wirtschaftsdienst*, 100, 661–666.

Giebel, O., Wirtz, A. & Nachreiner, F. (2008). The interference of flexible working times with the circadian temperature rhythm – a predictor of impairment to health and well-being? *Chronobiology International*, 25, 263–270.

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.

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.

Hammermann, A. & Stettes, O. (2017). Freiräume ausloten für mehr Arbeitszeitflexibilität (IW-Kurzbericht Nr. 79/2017). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Zugriff am 12.02.2018 unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/366088/Kurzbericht_2017_79__Arbeitszeitflexibilitaet.pdf

Hänecke, K., Tiedemann, S., Nachreiner, F. & Grzech-Šukalo, H. (1998). Accident risk as a function of hour at work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24, 43–48.

Hans-Böckler-Stiftung. (2019). Zeit ist das neue Geld (Böckler-Impuls Nr. 02/2019). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 07.02.2019 unter https://www.boeckler.de/118326_118332.htm

Hans-Böckler-Stiftung. (2020 a). Corona-Krise: 14 Prozent in Kurzarbeit – 40 Prozent können finanziell maximal drei Monate durchhalten – Pandemie vergrößert Ungleichheiten (Pressemitteilung). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 04.05.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/pm_hbs_2020_04_21.pdf

Hans-Böckler-Stiftung. (2020 b). Corona-Krise: 26 Prozent der Erwerbstätigen haben bereits Einkommenseinbußen erlitten, soziale Ungleichheit verschärft sich (Pressemitteilung). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 14.07.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2020_07_10.pdf

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Brauner, C., Vieten, L., Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2020). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 31.08.2020 unter www.baua.de/dok/8840832

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 23.09.2018 unter www.baua.de/dok/8753024

Hofmann, J., Schaumburg, S. & Smolenski, T. (Hrsg.). (2019). Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Bielefeld: transcript.

Jansen-Preilowski, V. V., Paruzel, A. & Maier, G. W. (2020). Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO), 51, 331–343.

Jessen, J., Waights, S. & Spieß, C. K. (2020). Geschlossene Kitas: Mütter tragen mit Blick auf Zeiteinteilung vermutlich die Hauptlast (DIW aktuell Nr. 34). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 28.04.2020 unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.761573.de/diw_aktuell_34.pdf

Kivimäki, M. & Kawachi, I. (2015). Work Stress as a Risk Factor for Cardiovascular Disease. Current Cardiology Reports, 17, 74.

Kleinert, C., Ruland, M. & Trahms, A. (2013). Bias in einem komplexen Surveydesign * Ausfallprozesse und Selektivität in der IAB-Befragung ALWA (FDZ-Methodenreport Nr. 02/2013). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 21.07.2018 unter http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_02-13.pdf

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., . . . van Vugt, M. (2020). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. American Psychologist, Online first, DOI: 10.1037/amp0000716.

Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A. & Zucco, A. (2020). Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona (DIW aktuell Nr. 28). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 19.05.2020 unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.792728.de/diw_aktuell_48.pdf

Kohlrausch, B. (2019). Soziale Ungleichheit und Verunsicherung im Zeitalter der Digitalisierung. In B. Kohlrausch, C. Schildmann & D. Voss (Hrsg.), *Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung* (S. 16–34). Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kohlrausch, B. & Zucco, A. (2020). Corona trifft Frauen doppelt – weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit (WSI Policy Brief Nr. 40). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Zugriff am 25.05.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. (2020). „Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise: Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen (KOFA-Studie Nr. 1/2020). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Zugriff am 04.05.2020 unter https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Versorgungsrelevante_Berufe_Corona-Krise_1_2020.pdf

Kunze, F., Hampel, K. & Zimmermann, S. (2020). Homeoffice in der Corona-Krise – eine nachhaltige Transformation der Arbeitswelt? (Policy Paper Nr. 02). Konstanz: Universität Konstanz. Zugriff am 16.07.2020 unter https://www.progressives-zentrum.org/wp-content/uploads/2020/07/Studie_Home-Office-in-der-Corona-Krise.pdf

Lepinteur, A. (2019). Working time mismatches and self-assessed health of married couples: Evidence from Germany. *Social Science & Medicine*, 235, 112410.

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

Lott, Y. (2020 a). Wie Beschäftigte von Arbeitszeiterfassung profitieren – und was dafür zu tun ist. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 11–16). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Lott, Y. (2020 b). Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? (WSI-Report Nr. 54). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 31.01.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf

Lugtig, P. (2014). Panel attrition: Separating stayers, fast attriters, gradual attriters, and lurkers. *Sociological Methods & Research*, 43, 699–723.

Mense, A. & Michelsen, C. (2020). Räumliche Ausbreitung von COVID-19 durch interregionale Verflechtungen. *Wirtschaftsdienst*, 100, 416–421.

Metzing, M. & Richter, D. (2015). Macht Wochenendarbeit unzufrieden? *DIW-Wochenbericht*, 82, 1183–1188.

Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., . . . Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan for fighting against the COVID-19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28, 1002–1009.

Monson, R. R. (1986). Observations on the healthy worker effect. *Journal of occupational medicine*, 28, 425–433.

- Müller, K.-U., Samtleben, C., Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2020).** Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. DIW-Wochenbericht, 87, 845–850.
- Nielsen, H. B., Dyreborg, J., Hansen, Å. M., Hansen, J., Kolstad, H. A., Larsen, A. D., . . . Garde, A. H. (2019 a).** Shift work and risk of occupational, transport and leisure-time injury. A register-based case-crossover study of Danish hospital workers. *Safety Science*, 120, 728–734.
- Nielsen, H. B., Hansen, Å. M., Conway, S. H., Dyreborg, J., Hansen, J., Kolstad, H. A., . . . Garde, A. H. (2019b).** Short time between shifts and risk of injury among Danish hospital workers: a register-based cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 45, 166–173.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., Geurts, S. A. E., Tucker, P. & Kompier, M. A. J. (2012).** Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38, 299–313.
- Otterbach, S., Wooden, M. & Fok, Y. K. (2016).** Working-Time Mismatch and Mental Health. Melbourne Institute Working Paper No. 11/16.
- 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.
- Ran, L., Chen, X., Wang, Y., Wu, W., Zhang, L. & Tan, X. (2020).** Risk factors of healthcare workers with Corona Virus Disease 2019: A retrospective cohort study in a designated hospital of Wuhan in China. *Clinical Infectious Diseases*, 71, 2218–2221.
- Rau, R. & Hoppe, J. (2020).** Neue Technologien und Digitalisierung in der Arbeitswelt (iga.Report Nr. 41). Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit. Zugriff am 21.02.2020 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-41>
- Sagan, A. & Schüller, C. (2020).** Covid-19 and labour law in Germany. *European Labour Law Journal*, 11, 292–297.
- Sato, K., Kuroda, S. & Owan, H. (2020).** Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 246, 112774.
- Schieman, S. & Glavin, P. (2017).** Ironic flexibility: When Normative role blurring undermines the benefits of schedule control. *The Sociological Quarterly*, 58, 51–71.

Schmidt, T., Wenzel, M., Seifert, H., Tobsch, V. & Holst, E. (2020). Verlaufsmuster tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeiten im Lebensverlauf: Persistenzen und Wandel von Arbeitszeitdiskrepanzen (Working Paper Forschungsförderung Nr. 173). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 17.07.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_173_2020.pdf

Schröder, C., Göbel, J., Grabka, M., Graeber, D., Kröger, H., Kroh, M., . . . Zinn, S. (2020). Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich (DIW aktuell Nr. 41). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 14.05.2020 unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf

Schulten, T. & WSI-Tarifarchiv. (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

Schulten, T. & WSI-Tarifarchiv. (2019). Tarifpolitischer Jahresbericht 2018: Kräftige Lohnzuwächse und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit (Informationen zur Tarifpolitik). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 06.02.2019 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2018.pdf

Schulten, T. & WSI-Tarifarchiv. (2020). Tarifpolitischer Jahresbericht 2019: Anhaltende Lohndynamik und neue tarifliche Wahlmodelle (Informationen zur Tarifpolitik). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 19.02.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2019.pdf

Schumann, D. & Wagner, H. (2019). EuGH-Urteil und Vertrauensarbeitszeit. Gute Arbeit, 2019, 12–15.

Seifert, H. (2019a). Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik. WSI-Mitteilungen, 72, 305–308.

Seifert, H. (2019b). Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten? WSI-Mitteilungen, 72, 431–439.

Sell, S. (2020). Vom Klatschen auf offener Bühne zur COVID-19-Arbeitszeitverordnung: Wenn das ordnungsgemäße Funktionieren des Gemeinwesens (angeblich) erheblich gefährdet ist, dann dürfen die Systemrelevanten auch außerhalb des Schutzsystems ran. Remagen: Sell, Stefan (Webseite). Zugriff am 20.04.2020 unter <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2020/04/09/covid-19-arbeitszeitverordnung/>

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.

- Tisch, A., Backhaus, N., Hartwig, M., Meyer, S.-C. & Wischniewski, S. (im Erscheinen).** Digitalisierung und Arbeitsbedingungen. In Statistisches Bundesamt (Destatis) & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Hrsg.), Datenreport 2019 – ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Berlin: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Torquati, L., Mielke, G. I., Brown, W. J., Burton, N. W. & Kolbe-Alexander, T. L. (2019).** Shift work and poor mental health: A meta-analysis of longitudinal studies. *American Journal of Public Health*, 109, e13–e20.
- Tsuno, K., Kawachi, I., Inoue, A., Nakai, S., Tanigaki, T., Nagatomi, H., . . . Group, J. (2019).** Long working hours and depressive symptoms: moderating effects of gender, socioeconomic status, and job resources. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92, 661–672.
- Tucker, P. & Folkard, S. (2012).** Working time, health, and safety: a research synthesis paper. Geneva: International Labour Organization.
- Ulber, D. (2020).** Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Väänänen, A., Toivanen, M. & Lallukka, T. (2020).** Lost in autonomy – temporal structures and their implications for employees’ autonomy and well-being among knowledge workers. *Occupational Health Science*, 4, 83–101.
- Vedaa, Ø., Harris, A., Bjorvatn, B., Waage, S., Sivertsen, B., Tucker, P. & Pallesen, S. (2016).** Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics*, 59, 1–14.
- Vedaa, Ø., Harris, A., Waage, S., Bjorvatn, B., Thun, E., Buchvold, H. V., . . . Pallesen, S. (2020).** A longitudinal study on the association between quick returns and occupational accidents. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46, 645–649
- Vedaa, Ø., Pallesen, S., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B., Erevik, E., . . . Harris, A. (2017).** Short rest between shift intervals increases the risk of sick leave: a prospective registry study. *Occupational and Environmental Medicine*, 74, 496–501.
- 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.
- Virtanen, M. & Kivimäki, M. (2018).** Long working hours and risk of cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 20, 123.
- Wagner, H. (2017).** Arbeitszeit – zwischen frem- und selbstbestimmter Flexibilität. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit* (S. 179–193). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Wagstaff, A. S. & Lie, J.-A. S. (2011). Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37, 173–185.

Waltersbacher, A., Maisuradze, M. & Schröder, H. (2019). Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019: Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen* (S. 77–107). Berlin, Heidelberg: Springer.

Weaver, M. D., Landrigan, C. P., Sullivan, J. P., O’Brien, C. S., Qadri, S., Viyaran, N., . . . Barger, L. K. (2020). The association between resident physician work-hour regulations and physician safety and health. *The American Journal of Medicine*, 133, e343–e354.

Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Pausen (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 20.03.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3b.pdf>

WHO. (2020). Coronavirus disease (COVID-19) outbreak: rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health (Interim Guidance Nr. WHO/2019-nCov/HCW_advice/2020.2). Genf: World Health Organization. Zugriff am 20.04.2020 unter [https://www.who.int/publications-detail/coronavirus-disease-\(covid-19\)-outbreak-rights-roles-and-responsibilities-of-health-workers-including-key-considerations-for-occupational-safety-and-health](https://www.who.int/publications-detail/coronavirus-disease-(covid-19)-outbreak-rights-roles-and-responsibilities-of-health-workers-including-key-considerations-for-occupational-safety-and-health)

Wirtz, A., Nachreiner, F. & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays-Effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology International*, 28, 361–370.

Wong, K., Chan, H. A. & Ngan, C. S. (2019). The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16, 2102.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1	Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung	9
Abb. 3.1	Durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeiten nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 415), 2017 (n = 8 494) und 2019 (n = 8 384), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung	19
Abb. 3.2	Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeiten nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 944), 2017 (n = 8 655) und 2019 (n = 8 622), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung	21
Abb. 3.3	Durchschnittliche Anzahl an Überstunden pro Woche nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 268), 2017 (n = 8 405) und 2019 (n = 8 215), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung	23
Abb. 3.4	Durchschnittliche gewünschte Arbeitszeit pro Woche nach Teilzeit, Vollzeit und Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 874), 2017 (n = 8 666) und 2019 (n = 8 516), die Fehlerbalken repräsentieren die Standardabweichung	24
Abb. 3.5	Arbeitszeitwünsche im Vergleich 2015 (n = 17 718), 2017 (n = 8 567) und 2019 (n = 8 343)	25
Abb. 4.1	Wochenendarbeit im Vergleich 2015 (n = 16 745), 2017 (n = 8 220) und 2019 (n = 8 151)	28
Abb. 4.2	Lage der Arbeitszeit im Vergleich 2015 (n = 17 934), 2017 (n = 8 687) und 2019 (n = 8 562)	30
Abb. 5.1	Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit im Vergleich 2015 (17 053 ≤ n ≤ 18 055), 2017 (8 480 ≤ n ≤ 8 746) und 2019 (8 166 ≤ n ≤ 8 613)	32
Abb. 5.2	Flexibilitätsanforderungen im Vergleich 2015 (18 003 ≤ n ≤ 18 093), 2017 (8 754 ≤ n ≤ 8 767) und 2019 (8 593 ≤ n ≤ 8 620)	34
Abb. 5.3	Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten im Vergleich 2015 (n = 17 691) und 2019 (n = 8 430)	36
Abb. 6.1	Vereinbarte Telearbeit nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 18 001), 2017 (n = 8 754) und 2019 (n = 8 588)	40
Abb. 6.2	Ausmaß von Telearbeit nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 1 438), 2017 (n = 1 033) und 2019 (n = 1 394), nur Beschäftigte mit vereinbarter Telearbeit	41

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Populationsbeschreibung für die drei Befragungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung im Vergleich	11
Tab. 2.2	Erfassung und Kategorisierung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen	15
Tab. 3.1	Definition von Arbeitszeidlängen im Report	17
Tab. 7.1	Anteil Beschäftigter in versorgungsrelevanten Berufe in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (n = 8 575)	44
Tab. 7.2	Arbeitszeitbedingungen für Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufe (2019: 8 111 ≤ n ≤ 8 569)	45

Anhang A: Repräsentativität der Daten

Ein Ziel der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 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. 2.1). 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, 2017 und 2019 mit denen des Mikrozensus 2014, 2016 und 2018 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 und 2018 (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und 2018). Es ist zu beachten, dass einige der betrachteten Merkmale (z. B. Alter und Geschlecht) in das Gewichtungsmodell der beiden Erwerbstätigenbefragungen eingeflossen und so auf die Eckwerte des Mikrozensus angepasst worden sind.

Gewichtung der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017 und 2019

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, 2016 bzw. 2018). 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 ist jeweils mehr als jede zehnte Erwerbsperson in einer abhängigen Beschäftigung (91 %/92 %/93 %), das heißt Arbeiterin oder Arbeiter, Angestellte oder Angestellter und Beamtin oder Beamter (vgl. Tab. A1), im Mikrozensus sind dies jeweils 88 Prozent (2014), 89 Prozent (2017) bzw. 90 Prozent (2018). In der Arbeitszeitbefragung sind im Vergleich zum Mikrozensus des Vorjahrs dabei etwas mehr Angestellte (67 % vs. 62/69 % vs. 65%/71 % vs. 68 %) und zumindest 2015 (18 % vs. 21 %) und 2017 (17 % vs. 19 %) weniger Arbeiter und Arbeiterinnen vertreten. Auch die Gruppe der Selbstständigen, freiberuflich tätigen Personen und freien Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist gegenüber dem Mikrozensus des Vorjahres leicht unterrepräsentiert (8 % vs. 11 %/7 % vs. 11 %/7 % vs. 10 %).

Tab. A1 Stellung im Beruf bei allen Erwerbstätigen

Stellung im Beruf	BAuA- Arbeits- zeitbe- fragung 2015	Mikro- zensus 2014	BAuA- Arbeits- zeitbe- fragung 2017	Mikro- zensus 2016	BAuA- Arbeits- zeitbe- fragung 2019	Mikro- zensus 2018
Arbeiter und Arbeiterinnen	18	21	17	19	17	17
Angestellte	67	62	69	65	71	68
Beamte und Beamtinnen	6	5	6	5	5	5
Abhängig Beschäftigte insgesamt	91	88	92	89	93	90
Selbständige, freiberuflich tätige Personen, freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	8	11	7	11	7	10
Mithelfende Familien- angehörige	0	0	0	0	0	0

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 20030), 2017 (n = 9660) und 2019 (n = 9379) Mikrozensus 2014 und 2016

Der Bericht bezieht sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte, sodass auch die folgenden Vergleiche zu anderen Befragungen auf diese Gruppe beschränkt werden. 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 (BB-ETB) 2012 bzw. 2018.

Dem etwas geringeren Arbeiter- bzw. Arbeiterinnen-Anteil 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 BB-ETB 2012 bzw. 2018 zeigt dieselbe Tendenz, die 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 bzw. 2018 ein ähnliches Bild.

Tab. A2 Vergleich verschiedener Merkmale bei abhängig Beschäftigten

Merkmale	BAuA- AZB ¹ 2015	MZ ² 2014	BB- ETB ³ 2012	BAuA- AZB ¹ 2017	MZ ² 2016	BAuA- AZB ¹ 2019	MZ ² 2018	BB- ETB ³ 2018
Geschlecht								
Männer	53	53	54	54	54	53	53	53
Frauen	47	47	46	46	46	47	47	47
Alter								
15–29 Jahre	16	15	17	17	17	16	17	16
30–44 Jahre	35	35	36	33	33	34	34	33
45–54 Jahre	30	30	31	29	29	28	27	29
55–65 Jahre	19	19	16	20	19	22	21	21
66 Jahre und älter	1	1	1	1	1	1	1	1
Bildungsabschluss								
max. Volks-/ Hauptschule	22	26	26	16	23	23	22	24
mittlere Reife/POS4	41	38	41	39	36	35	36	37
Fachhochschulreife, Abitur	36	34	32	44	37	39	39	38
sonstige/ohne Abschluss	1	3	1	1	3	2	3	1
Wirtschaftszweig								
Land, Forstwirtschaft, Fischerei	1	1	1	1	1	1	1	1
produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	26	24	33	28	23	27	23	28
Baugewerbe	5	6	6	6	6	6	6	6
Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	21	25	20	22	26	21	26	21
Finanzierung, Vermie- tung, Unternehmens- dienstleister	13	13	10	12	13	14	13	11
Öffentliche und private Dienstleistungen	33	31	30	31	31	31	31	33

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 18224), 2017 (n = 8839) und 2019 (8710); Mikrozensus 2014/2016/2018; BIBB / BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (n = 17562) und 2018 (n = 17852)

¹ BAuA-Arbeitszeitbefragung

² Mikrozensus

³ BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung

⁴ Polytechnische Oberschule

Anhang B: Tabellen

Tab. 1	Mittlere vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden	72 – 73
Tab. 2	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden in 5 Kategorien	74 – 75
Tab. 3	Mittlere tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden	76 – 77
Tab. 4	Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden in 6 Kategorien	78 – 79
Tab. 5	Mittlere Anzahl an Überstunden pro Woche	80 – 81
Tab. 6	Anzahl an Überstunden pro Woche in 4 Kategorien	82 – 83
Tab. 7	Mittlere gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden	84 – 85
Tab. 8	Arbeitszeitwünsche: Verkürzungswunsch, Beibehaltungswunsch, Verlängerungswunsch	86 – 87
Tab. 9	Verkürzte Ruhezeiten	88 – 89
Tab. 10	Wochenendarbeit	90 – 91
Tab. 11	Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten	92 – 93
Tab. 12	Arbeitszeiterfassung	94 – 95
Tab. 13	Arbeitszeitkonten	96 – 97
Tab. 14	Flexibilitätsmöglichkeiten	98 – 99
Tab. 15	Flexibilitätsanforderungen	100 – 101
Tab. 16	Ständige Erreichbarkeit	102 – 103
Tab. 17	Telearbeit	104 – 105

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 selber über ihr Pausenzeiten entscheiden kann. Zum besseren Vergleich sind die Anteilswerte der drei Wellen 2015, 2017 und 2019 jeweils durch einen Schrägstrich getrennt dargestellt. Bei den Mittelwerten (z. B. mittlere vereinbarte Wochenarbeitszeit, Tab. 1) befinden sich die Werte jeweils in einer Spalte. Zusätzlich ist die Standardabweichung in Klammern dargestellt. Weitere Informationen zur Erfassung und Bildung der Merkmalsvariablen (z. B. Bildungsniveau) finden sich in Kapitel 2.2.

Tab. 1 Mittlere vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden

Mittlere vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden (2015/2017/2019)			
	2015	2017	2019
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
gesamt	34,9 (8,47)	35,1 (6,90)	35,1 (8,20)
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	22,4 (6,99)	22,9 (6,90)	23,8 (6,45)
Vollzeit ²	38,6 (4,22)	38,6 (3,86)	38,7 (4,02)
Geschlecht			
Männer	38,2 (5,81)	38,3 (5,28)	38,2 (5,98)
Frauen	31,1 (9,38)	31,4 (9,05)	31,7 (8,99)
Alter in Jahren			
15–29	35,3 (9,07)	34,5 (9,39)	35,4 (9,75)
30–44	34,9 (8,41)	35,5 (7,68)	35,4 (7,60)
45–54	34,7 (8,29)	35,1 (7,57)	34,9 (8,09)
55–65	34,8 (8,30)	34,9 (8,20)	34,8 (7,95)
Bildung³			
niedrig	32,6 (10,50)	31,6 (11,03)	34,9 (8,57)
mittel	34,7 (8,63)	35,0 (8,18)	35,0 (8,21)
hoch	35,5 (7,82)	35,6 (7,37)	35,5 (8,03)
Partner/Partnerin im Haushalt			
ja	34,6 (8,61)	34,9 (7,98)	34,9 (8,17)
nein	35,5 (8,13)	35,6 (8,21)	35,6 (8,26)
Kind im Haushalt			
ja	33,2 (9,21)	33,8 (8,39)	33,5 (8,78)
nein	35,8 (7,91)	35,8 (7,81)	35,9 (7,79)
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	33,8 (8,80)	34,2 (8,29)	34,5 (8,73)
Industrie	37,1 (5,21)	37,3 (4,54)	37,3 (4,53)
Handwerk	37,2 (6,92)	37,8 (6,36)	37,6 (5,97)
Dienstleistungen	33,5 (9,75)	33,7 (9,50)	33,5 (9,24)
anderer Bereich	34,5 (9,04)	33,7 (9,05)	34,5 (10,06)
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	33,3 (9,59)	33,7 (9,29)	34,0 (8,90)
50 bis 249 Beschäftigte	35,5 (7,98)	35,4 (8,00)	35,0 (8,66)
ab 250 Beschäftigte	36,4 (6,71)	36,4 (6,34)	36,4 (6,76)
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	36,3 (7,58)	37,4 (5,55)	36,5 (7,95)
Fertigungsberufe	37,8 (4,51)	38,2 (3,48)	37,4 (4,65)
Fertigungstechnische Berufe	37,6 (4,51)	37,7 (3,82)	37,2 (5,04)
Bau- und Ausbauberufe	38,5 (5,33)	38,5 (5,41)	38,5 (4,29)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	32,7 (10,41)	33,0 (10,67)	32,9 (11,19)
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	32,6 (9,00)	32,2 (8,84)	31,9 (9,64)
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	30,5 (9,18)	31,4 (8,66)	32,0 (9,20)
Handelsberufe	31,7 (10,05)	31,3 (9,78)	32,4 (9,17)
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	33,9 (8,57)	33,5 (8,88)	33,6 (8,63)
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	34,7 (7,79)	34,8 (7,45)	35,0 (7,16)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	37,7 (5,33)	37,8 (4,59)	37,6 (4,95)
Sicherheitsberufe	40,4 (7,63)	40,3 (7,24)	39,0 (8,63)
Verkehrs- und Logistikberufe	37,8 (8,55)	38,0 (7,79)	38,9 (8,14)
Reinigungsberufe	26,6 (11,80)	29,6 (10,72)	29,8 (9,30)
Vorgesetztenfunktion			
ja	37,0 (6,60)	37,1 (6,56)	37,5 (6,55)
nein	33,9 (9,03)	34,3 (8,49)	34,0 (8,66)

2015: 17 163 ≤ n ≤ 17 921; 2017: 8 509 ≤ n ≤ 8 767; 2019: 8 196 ≤ n ≤ 8 622

alle Angaben als Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

² Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 2 Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit in Stunden, kategorisiert in 5 Gruppen

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (2015/2017/2019)					
	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	ab 48 h
gesamt	7/6/5	20/20/21	33/34/34	37/38/38	2/2/1
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ¹	30/27/20	67/70/78	2/ . / .	. / . / .	. / . / .
Vollzeit ²	0/ . / .	6/6/5	43/44/44	48/48/49	2/2/2
Geschlecht					
Männer	2/2/1	6/5/6	39/39/39	50/51/51	3/3/2
Frauen	13/11/9	36/36/38	27/29/29	23/23/24	. / . / .
Alter in Jahren					
15–29	8/ . / .	14/14/ .	31/33/36	45/41/48	. / . / .
30–44	7/5/4	20/21/22	31/30/32	40/43/41	2/ . / .
45–54	7/5/5	22/21/25	36/37/35	33/35/33	2/ . / .
55–65	7/7/6	22/21/24	35/38/36	34/32/33	2/ . / .
Bildung³					
niedrig	14/ . / .	24/ . / .	27/ . / .	31/ . / .	. / . / .
mittel	7/6/5	20/19/20	36/36/38	34/36/35	2/2/ .
hoch	6/4/3	20/20/23	30/32/30	43/42/43	1/ . / .
Partner/Partnerin im Haushalt					
ja	8/6/5	21/22/23	32/34/34	37/37/36	2/1/2
nein	6/6/4	18/17/17	35/34/35	39/41/43	2/ . / .
Kind im Haushalt					
ja	10/7/8	26/28/30	28/29/28	34/35/33	2/ . / .
nein	6/6/3	17/16/17	36/37/37	39/40/41	2/2/2
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	9/7/7	26/26/25	37/38/39	26/27/27	2/ . / .
Industrie	2/ . / .	8/7/7	46/47/47	43/44/44	. / . / .
Handwerk	3/ . / .	12/10/9	28/26/29	55/60/60	. / . / .
Dienstleistungen	10/9/6	25/25/31	25/25/24	37/38/37	2/ . / .
anderer Bereich	8/ . / .	26/28/33	27/29/27	35/32/31	. / . / .
Betriebsgröße					
bis 49 Beschäftigte	10/9/7	27/27/27	23/23/25	38/40/40	2/ . / .
50 bis 249 Beschäftigte	6/6/3	19/20/23	30/30/30	43/43/43	2/ . / .
ab 250 Beschäftigte	4/4/4	13/13/15	48/49/45	33/33/34	2/ . / .
Berufe⁴					
Land-, Forst- und Gartenbau-berufe	. / . / .	. / . / .	33/ . / .	48/56/64	. / . / .
Fertigungsberufe	. / . / .	6/ . / .	46/49/41	45/46/50	. / . / .
Fertigungstechnische Berufe	. / . / .	6/ . / 5	48/49/53	44/44/41	. / . / .
Bau- und Ausbauberufe	. / . / .	6/ . / .	34/27/34	57/67/60	. / . / .

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	12/ . / .	30/23/ .	18/27/ .	36/30/40	. / . / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	9/11/10	34/33/37	29/30/26	26/25/26	. / . / .
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	13/8/7	42/44/44	25/28/21	18/18/26	. / . / .
Handelsberufe	13/ . / .	30/34/32	22/21/30	34/32/30	. / . / .
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	8/9/ .	25/23/26	31/32/35	36/35/33	. / . / .
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	7/5/5	22/24/25	37/39/38	34/32/32	. / . / .
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	. / . / .	9/9/12	34/35/31	55/54/55	. / . / .
Sicherheitsberufe	. / . / .	. / . / .	16/ . / .	59/68/66	. / . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	5/ . / .	8/9/ .	38/36/41	42/44/40	6/ . / .
Reinigungsberufe	31/ . / .	27/ . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion					
ja	3/2/2	14/14/14	36/35/35	45/47/47	2/ . /3
nein	9/8/6	23/23/25	32/34/34	34/35/34	2/2/ .

2015: $16535 \leq n \leq 17393$; 2017: $8509 \leq n \leq 8767$; 2019: $7931 \leq n \leq 8297$
 alle Angaben als Zeilenprozente; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 3 Mittlere tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden

Mittlere tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden (2015/2017/2019)			
	2015	2017	2019
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
gesamt	38,8 (11,02)	39,0 (6,69)	38,8 (9,55)
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	23,1 (6,75)	23,9 (6,69)	24,8 (6,31)
Vollzeit ²	43,5 (6,90)	43,4 (6,82)	42,8 (5,87)
Geschlecht			
Männer	42,8 (9,01)	42,9 (8,71)	42,3 (7,55)
Frauen	34,2 (11,29)	34,6 (10,88)	34,9 (10,06)
Alter in Jahren			
15–29	38,7 (11,80)	38,1 (12,35)	39,9 (9,37)
30–44	39,2 (11,15)	40,0 (10,48)	39,0 (9,35)
45–54	38,6 (10,82)	39,1 (9,98)	38,4 (9,82)
55–65	38,4 (10,34)	38,1 (10,11)	38,3 (9,57)
Bildung³			
niedrig	34,9 (13,58)	33,1 (13,05)	38,0 (9,93)
mittel	37,9 (10,82)	38,6 (10,68)	38,3 (9,56)
hoch	40,8 (10,63)	40,2 (9,91)	39,8 (9,42)
Partner/Partnerin im Haushalt		38,8 (11,01)	39,0 (10,60)
ja	38,7 (11,17)	38,9 (10,45)	38,6 (9,76)
nein	39,0 (10,71)	39,2 (10,98)	39,4 (9,11)
Kind im Haushalt			
ja	37,1 (11,79)	37,9 (10,73)	37,2 (10,54)
nein	39,6 (10,50)	39,6 (10,53)	39,6 (8,93)
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	37,7 (10,80)	38,1 (10,45)	38,4 (9,73)
Industrie	41,5 (7,96)	41,3 (7,10)	40,9 (6,37)
Handwerk	40,6 (9,47)	41,3 (8,17)	40,5 (7,55)
Dienstleistungen	37,3 (12,75)	37,5 (12,17)	37,3 (10,99)
anderer Bereich	38,4 (11,71)	38,2 (13,75)	37,4 (11,16)
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	36,8 (12,13)	37,6 (12,21)	37,2 (10,51)
50 bis 249 Beschäftigte	39,8 (10,41)	39,6 (10,31)	39,3 (9,33)
ab 250 Beschäftigte	40,8 (9,27)	40,2 (8,71)	40,0 (8,50)
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbau-berufe	39,9 (10,74)	41,6 (9,98)	41,0 (11,26)
Fertigungsberufe	41,6 (7,55)	41,4 (6,29)	40,1 (5,80)
Fertigungstechnische Berufe	41,4 (7,01)	41,6 (6,02)	40,7 (6,04)
Bau- und Ausbauberufe	42,0 (7,35)	42,2 (7,41)	41,4 (6,21)

Lebensmittel- und Gast- gewerbeberufe	36,0 (14,78)	35,7 (12,82)	37,5 (12,86)
Medizinische und nicht-medizini- sche Gesundheitsberufe	36,8 (11,96)	36,7 (11,94)	35,9 (11,38)
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	35,8 (11,39)	36,8 (11,23)	36,3 (10,49)
Handelsberufe	34,8 (12,61)	34,9 (11,82)	36,1 (10,86)
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	38,2 (11,79)	36,8 (11,53)	38,1 (10,33)
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	37,8 (9,59)	37,7 (8,90)	38,0 (8,16)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	42,0 (8,40)	41,0 (7,78)	41,0 (6,97)
Sicherheitsberufe	44,9 (10,22)	47,1 (12,04)	45,1 (7,19)
Verkehrs- und Logistikberufe	42,3 (11,88)	43,4 (12,61)	42,6 (10,61)
Reinigungsberufe	29,5 (14,44)	31,9 (11,91)	31,8 (9,86)
Vorgesetztenfunktion			
ja	42,2 (10,12)	42,1 (9,61)	41,9 (8,39)
nein	37,2 (11,08)	37,7 (10,78)	37,4 (9,72)

2015: 17 163 ≤ n ≤ 17 921); 2017: 8 509 ≤ n ≤ 8 767); 2019: 8 196 ≤ n ≤ 8 622)

alle Angaben als Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 4 Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Stunden, kategorisiert in 6 Gruppen

Tatsächliche Wochenarbeitszeit (2015/2017/2019)						
	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	48–50 h	ab 60 h
gesamt	6/5/4	17/18/18	16/17/16	44/45/49	13/12/10	4/4/2
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	26/22/16	74/78/84	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Vollzeit ²	. / . / .	. / . / .	21/21/21	58/58/63	16/16/13	5/5/3
Geschlecht						
Männer	2/2/1	5/4/4	16/16/17	54/56/60	18/17/14	6/5/4
Frauen	11/8/6	32/33/35	16/18/16	33/33/37	7/7/5	2/2/1
Alter in Jahren						
15–29	10/ . / .	11/ . / .	14/15/17	47/48/57	14/ . / .	4/ . / .
30–44	5/3/3	18/18/19	15/14/14	44/47/53	14/13/9	4/4/2
45–54	6/3/3	19/19/22	17/18/18	43/44/44	12/13/10	4/3/3
55–65	5/5/4	19/19/20	18/21/19	44/42/44	11/11/11	3/3/2
Bildung³						
niedrig	16/ . / .	20/ . / .	19/ . / .	30/ . / .	. / . / .	. / . / .
mittel	7/5/4	18/18/19	18/18/18	43/45/48	10/11/9	3/4/2
hoch	4/3/3	15/15/17	13/15/14	47/48/52	16/14/12	5/4/3
Partner/Partnerin im Haushalt						
ja	6/4/4	19/19/21	15/16/16	43/45/47	13/12/10	4/3/2
nein	6/6/3	14/14/13	18/17/18	46/46/54	11/12/9	4/4/2
Kind im Haushalt						
ja	8/5/5	24/25/28	14/15/13	39/39/43	12/12/9	4/3/2
nein	5/5/3	14/13/14	17/17/18	47/48/52	13/12/10	4/4/3
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	6/5/4	22/22/22	17/20/17	42/41/45	10/9/10	3/4/3
Industrie	1/ . / .	7/7/5	22/22/24	52/55/60	15/13/8	3/2/ .
Handwerk	4/ . / .	10/11/8	13/10/16	55/61/61	15/15/12	3/ . / .
Dienstleistungen	10/8/6	23/22/28	12/14/10	39/38/42	12/14/11	5/4/3
anderer Bereich	7/ . / .	22/24/26	16/10/18	36/38/40	15/15/ .	5/ . / .
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	9/8/6	24/23/24	13/14/13	40/39/45	11/12/9	4/4/2
50 bis 249 Beschäftigte	5/4/2	15/17/19	14/14/16	47/49/50	15/13/10	4/4/2
ab 250 Beschäftigte	3/3/2	11/11/13	21/22/19	48/50/53	13/12/10	4/3/3
Berufe⁴						
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	. / . / .	. / . / .	. / . / .	39/47/45	. / . / .	. / . / .
Fertigungsberufe	. / . / .	6/ . / .	24/22/22	50/55/63	16/ . / .	. / . / .
Fertigungstechnische Berufe	. / . / .	5/ . / .	22/22/26	58/59/59	12/13/9	2/ . / .

Bau- und Ausbauberufe	. / . / .	. / . / .	14/11/19	63/67/65	15/14/ .	. / . / .
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	14/ . / .	24/ . / .	11/ . / .	34/36/41	10/ . / .	. / . / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	8/7/ .	27/30/34	17/17/13	32/29/35	10/12/9	5/ . / .
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	8/4/5	30/32/33	15/19/16	34/30/35	10/12/9	3/ . / .
Handelsberufe	13/ . / .	28/29/31	12/15/15	32/32/37	12/12/10	2/ . / .
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6/ . / .	22/22/23	13/12/13	41/44/49	12/10/8	5/ . / .
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	5/ . / 3	22/21/22	14/18/15	49/50/54	9/6/5	2/ . / .
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	. / . / .	8/9/9	13/18/13	58/55/64	16/14/12	. / . / .
Sicherheitsberufe	. / . / .	. / . / .	. / . / .	48/49/56	26/ . / .	. / . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	5/ . / .	8/ . / 8	18/15/17	42/44/47	20/19/15	8/10/ .
Reinigungsberufe	31/ . / .	24/ . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion						
ja	3/2/ .	11/11/11	14/14/14	47/49/54	19/18/16	6/5/4
nein	8/6/5	20/20/22	17/18/18	43/43/47	10/10/7	3/3/2

2015: $16535 \leq n \leq 17393$; 2017: $8509 \leq n \leq 8767$; 2019: $7931 \leq n \leq 8297$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 5 Mittlere Anzahl an Überstunden

Mittlere Anzahl an Überstunden (2015/2017/2019)			
	2015	2017	2019
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
gesamt	3,9 (6,10)	3,9 (3,93)	3,4 (5,04)
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	1,0 (4,23)	1,1 (3,93)	1,2 (3,63)
Vollzeit ²	4,7 (6,30)	4,6 (6,18)	4,0 (5,20)
Geschlecht			
Männer	4,5 (6,54)	4,5 (6,51)	3,8 (5,17)
Frauen	3,2 (5,47)	3,2 (5,12)	2,9 (4,83)
Alter in Jahren			
15–29	4,0 (6,49)	3,9 (6,24)	3,3 (4,57)
30–44	4,2 (6,26)	4,4 (6,49)	3,6 (5,35)
45–54	3,7 (5,93)	3,8 (5,34)	3,3 (4,81)
55–65	3,5 (5,67)	3,1 (5,44)	3,2 (5,12)
Bildung³			
niedrig	3,1 (7,01)	1,9 (5,76)	2,9 (5,89)
mittel	3,2 (5,36)	3,5 (5,76)	2,9 (4,70)
hoch	5,0 (6,86)	4,5 (6,11)	4,0 (5,34)
Partner/Partnerin im Haushalt		3,9 (6,10)	3,8 (5,93)
ja	4,0 (6,09)	4,0 (5,91)	3,4 (5,07)
nein	3,7 (6,11)	3,6 (5,99)	3,3 (4,95)
Kind im Haushalt			
ja	3,9 (5,94)	4,0 (5,44)	3,4 (5,23)
nein	3,9 (6,18)	3,8 (6,18)	3,4 (4,94)
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	3,8 (6,54)	3,8 (6,16)	3,5 (5,33)
Industrie	4,2 (5,36)	4,0 (4,86)	3,5 (4,31)
Handwerk	3,5 (5,37)	3,4 (4,56)	2,9 (4,47)
Dienstleistungen	3,8 (6,20)	3,8 (5,78)	3,5 (5,00)
anderer Bereich	3,9 (6,47)	4,2 (9,34)	3,0 (5,19)
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	3,4 (5,89)	3,9 (6,57)	3,1 (4,82)
50 bis 249 Beschäftigte	4,3 (6,45)	4,0 (5,99)	3,6 (5,27)
ab 250 Beschäftigte	4,1 (5,94)	3,8 (5,11)	3,5 (5,02)
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	3,4 (5,90)	4,2 (6,89)	4,2 (5,06)
Fertigungsberufe	3,8 (5,71)	3,2 (4,91)	2,7 (3,27)
Fertigungstechnische Berufe	3,8 (5,02)	3,8 (4,55)	3,2 (4,15)
Bau- und Ausbauberufe	3,4 (5,20)	3,6 (4,89)	2,9 (4,65)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	3,9 (7,68)	3,1 (5,97)	3,6 (5,89)
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	4,1 (6,62)	4,3 (6,67)	3,7 (6,19)
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	5,0 (7,85)	4,9 (7,48)	4,0 (6,40)
Handelsberufe	3,7 (5,55)	3,4 (4,69)	3,3 (4,70)
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	4,0 (5,91)	3,7 (4,97)	3,6 (5,46)
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	3,0 (4,18)	2,8 (3,67)	2,8 (3,19)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	4,2 (5,99)	3,2 (5,78)	3,3 (4,66)
Sicherheitsberufe	4,4 (6,68)	6,5 (8,54)	4,7 (4,99)
Verkehrs- und Logistikberufe	4,3 (6,98)	5,0 (8,87)	3,5 (6,00)
Reinigungsberufe	2,6 (7,56)	2,6 (4,75)	1,6 (4,01)
Vorgesetztenfunktion			
ja	5,1 (6,78)	4,9 (6,35)	4,3 (5,15)
nein	3,3 (5,68)	3,4 (5,70)	2,9 (4,92)

2015: 17 163 ≤ n ≤ 17 921; 2017: 8 509 ≤ n ≤ 8 767; 2019: 8 196 ≤ n ≤ 8 622)

alle Angaben als Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 6 Überstunden pro Woche, kategorisiert in 4 Gruppen

Überstunden pro Woche (2015/2017/2019)				
	bis 2 h	über 2–5 h	über 5–10 h	über 10 h
gesamt	53/52/54	22/24/26	15/15/15	9/8/6
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	76/74/74	17/20/20	6/6/5	1/ . / .
Vollzeit ²	47/46/48	24/26/28	18/18/17	11/10/7
Geschlecht				
Männer	48/47/49	23/25/28	18/18/16	11/10/7
Frauen	59/59/60	21/23/23	12/12/13	7/6/4
Alter in Jahren				
15–29	53/53/54	21/26/27	16/13/ .	10/ . / .
30–44	51/48/51	23/26/28	16/16/16	10/10/6
45–54	54/52/55	23/24/26	15/16/15	8/8/5
55–65	57/59/58	21/21/22	14/14/13	8/6/7
Bildung³				
niedrig	67/69/64	. / . / .	. / . / .	. / . / .
mittel	58/55/58	22/24/25	13/14/14	7/7/4
hoch	44/47/49	24/25/28	19/17/15	13/10/8
Partner/Partnerin im Haushalt				
ja	53/51/53	23/25/27	15/16/14	9/8/6
nein	55/55/55	22/23/24	14/14/15	9/8/5
Kind im Haushalt				
ja	53/50/53	23/26/27	15/16/14	9/8/6
nein	53/54/54	22/24/25	15/15/15	9/8/6
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	56/56/57	20/21/21	13/12/14	11/10/8
Industrie	47/43/47	27/31/34	18/20/14	8/6/5
Handwerk	55/53/57	23/26/26	14/17/15	7/ . / .
Dienstleistungen	54/55/53	22/21/25	15/14/16	9/9/6
anderer Bereich	55/52/60	19/24/23	17/14/13	9/10/ .
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	59/54/57	20/23/24	13/15/14	8/8/5
50 bis 249 Beschäftigte	50/53/53	24/23/27	15/16/14	11/8/7
ab 250 Beschäftigte	49/50/52	24/27/27	17/16/15	9/8/6
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbau-berufe	60/50/47	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Fertigungsberufe	53/52/55	23/24/31	16/19/ .	8/ . / .
Fertigungstechnische Berufe	49/46/53	28/30/29	16/19/13	7/5/4
Bau- und Ausbauberufe	56/52/59	21/27/25	16/17/12	7/ . / .

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	56/63/56	20/ . / .	14/ . / .	10/ . / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	52/51/55	20/20/22	17/17/16	12/12/7
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	53/53/56	17/18/22	13/14/11	17/15/12
Handelsberufe	53/53/53	21/26/25	18/15/16	8/ . / 6
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	53/52/53	24/29/26	15/14/16	8/5/5
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	58/59/55	26/25/29	12/13/15	5/3/ .
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	48/58/51	27/22/28	16/13/15	9/ . / .
Sicherheitsberufe	44/43/35	24/25/33	23/ . / .	. / . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	51/44/54	20/25/22	17/18/18	11/13/ .
Reinigungsberufe	71/75/ .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion				
ja	42/43/43	24/25/29	20/22/20	13/11/8
nein	58/56/59	22/24/24	13/12/12	7/7/5

2015: $16423 \leq n \leq 17268$; 2017: $8162 \leq n \leq 8405$; 2019: $7854 \leq n \leq 8215$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 7 Mittlere gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden

Mittlere gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden			
	2015	2017	2019
	M (SD)	M (SD)	M (SD)
gesamt	35,5 (9,74)	35,4 (7,99)	34,5 (8,81)
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	25,7 (8,57)	25,7 (7,99)	25,3 (7,06)
Vollzeit ²	38,6 (7,74)	38,4 (7,66)	37,5 (6,63)
Geschlecht			
Männer	38,8 (8,74)	38,6 (8,31)	37,5 (7,93)
Frauen	31,8 (9,50)	31,8 (9,42)	31,2 (8,57)
Alter in Jahren			
15–29	36,1 (10,80)	35,1 (10,60)	34,7 (9,98)
30–44	36,0 (9,72)	36,1 (9,12)	35,0 (8,33)
45–54	35,1 (9,06)	35,4 (9,20)	34,5 (8,50)
55–65	34,6 (9,74)	34,7 (9,39)	33,7 (8,93)
Bildung³			
niedrig	32,8 (11,77)	33,5 (11,55)	33,9 (9,91)
mittel	35,1 (9,70)	35,2 (9,53)	34,4 (8,86)
hoch	36,6 (9,38)	35,9 (8,92)	34,7 (8,67)
Partner/Partnerin im Haushalt		35,5 (9,73)	35,4 (9,40)
ja	35,2 (9,72)	35,2 (9,35)	34,3 (8,75)
nein	36,2 (9,76)	35,9 (9,70)	35,0 (8,93)
Kind im Haushalt			
ja	34,3 (10,00)	34,4 (9,47)	33,5 (9,00)
nein	36,2 (9,54)	35,9 (9,43)	35,0 (8,67)
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	34,5 (9,49)	34,7 (9,64)	34,1 (8,95)
Industrie	37,4 (8,05)	36,6 (7,49)	36,3 (6,59)
Handwerk	37,3 (9,20)	37,7 (7,25)	36,6 (7,41)
Dienstleistungen	34,8 (10,60)	34,5 (10,42)	33,2 (9,50)
anderer Bereich	34,9 (10,54)	34,7 (10,91)	32,8 (10,48)
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	34,3 (10,60)	34,5 (10,16)	33,6 (9,14)
50 bis 249 Beschäftigte	36,3 (9,12)	35,8 (9,61)	34,8 (9,31)
ab 250 Beschäftigte	36,5 (8,79)	36,2 (8,46)	35,3 (7,95)
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	38,5 (8,45)	36,9 (7,58)	36,1 (9,23)
Fertigungsberufe	37,7 (7,72)	37,3 (7,50)	37,5 (6,81)
Fertigungstechnische Berufe	37,5 (6,90)	37,1 (7,01)	35,9 (6,87)
Bau- und Ausbauberufe	38,3 (8,82)	38,5 (7,36)	38,0 (5,98)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	34,8 (11,89)	33,8 (9,78)	32,9 (10,86)
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	32,9 (9,73)	32,1 (10,02)	30,8 (8,90)
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	32,6 (10,11)	33,6 (10,21)	32,2 (9,42)
Handelsberufe	33,1 (10,87)	32,9 (10,19)	32,7 (9,10)
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	34,6 (10,32)	33,7 (9,74)	33,0 (9,67)
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	34,7 (8,69)	34,2 (8,16)	34,1 (7,37)
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	38,3 (8,91)	37,5 (8,95)	36,0 (6,87)
Sicherheitsberufe	40,7 (10,34)	41,0 (11,83)	38,0 (9,46)
Verkehrs- und Logistikberufe	38,2 (9,87)	39,0 (10,44)	38,1 (9,91)
Reinigungsberufe	31,3 (12,24)	33,1 (10,14)	31,2 (11,31)
Vorgesetztenfunktion			
ja	37,8 (9,36)	37,4 (9,00)	36,7 (8,04)
nein	34,5 (9,73)	34,6 (9,55)	33,5 (8,97)

2015: $17\,177 \leq n \leq 18\,119$; 2017: $8\,509 \leq n \leq 8\,767$; 2019: $8\,196 \leq n \leq 8\,622$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 8 Arbeitszeitwünsche: Verkürzungswunsch, Beibehaltungswunsch, Verlängerungswunsch

Arbeitszeitwünsche (2015/2017/2019)			
	Verkürzungs- wunsch	Beibehaltungs- wunsch	Verlängerungs- wunsch
gesamt	47/49/56	40/39/35	13/12/9
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	18/21/27	47/49/50	35/31/23
Vollzeit ²	55/58/65	38/36/31	7/6/5
Geschlecht			
Männer	50/54/61	40/38/32	9/9/7
Frauen	43/45/51	40/41/38	18/15/11
Alter in Jahren			
15–29	46/46/63	37/36/26	16/18/ .
30–44	48/52/56	38/37/36	14/11/8
45–54	47/51/53	40/38/37	13/10/10
55–65	45/45/56	45/46/37	10/9/7
Bildung³			
niedrig	34/ . / .	40/43/ .	25/ . / .
mittel	45/48/53	41/40/37	15/12/10
hoch	51/54/62	39/37/31	10/9/7
Partner/Partnerin im Haushalt			
ja	47/50/56	41/40/36	12/10/8
nein	46/48/57	38/37/33	16/15/10
Kind im Haushalt			
ja	45/49/54	40/40/36	15/11/10
nein	48/50/57	40/39/34	12/12/8
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	46/46/52	41/42/40	13/12/8
Industrie	51/57/63	40/34/29	9/9/8
Handwerk	49/53/57	38/39/34	12/ . / .
Dienstleistungen	43/47/54	40/40/35	17/14/11
anderer Bereich	45/47/55	40/38/35	15/15/ .
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	42/47/53	40/38/37	17/15/11
50 bis 249 Beschäftigte	48/49/58	41/41/32	11/10/10
ab 250 Beschäftigte	52/53/59	39/38/35	9/9/6
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbau- berufe	34/51/57	45/ . / .	. / . / .
Fertigungsberufe	49/55/50	42/35/33	9/ . / .
Fertigungstechnische Berufe	53/57/66	37/37/27	10/ . / 7

Bau- und Ausbauberufe	49/55/51	41/36/41	10/ . / .
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	36/40/62	41/42/31	23/ . / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	47/52/56	39/36/34	14/12/10
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	43/41/52	43/46/39	14/13/9
Handelsberufe	40/40/48	38/38/38	22/23/14
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	47/48/56	40/39/35	13/13/9
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	49/51/58	39/41/35	11/8/7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	54/53/64	37/37/33	9/ . / .
Sicherheitsberufe	51/53/65	42/33/29	. / . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	46/51/55	43/41/36	11/ . / 8
Reinigungsberufe	30/ . / .	27/ . / .	43/ . / .
Vorgesetztenfunktion			
ja	52/53/60	39/38/34	10/8/6
nein	44/48/54	41/39/35	15/13/10

2015: 16815 ≤ n ≤ 17718; 2017: 8331 ≤ n ≤ 8567; 2019: 7966 ≤ n ≤ 8343
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 9 Verkürzte Ruhezeiten

Verkürzte Ruhezeiten (2017/2019)		
	Keine verkürzten Ruhezeiten bzw. seltener als 1 x/Monat	Verkürzte Ruhezeiten min. 1 x/Monat
gesamt	82/82	18/18
Länge der Arbeitszeit		
Teilzeit ¹	88/89	12/11
Vollzeit ²	80/80	20/20
Geschlecht		
Männer	80/80	20/20
Frauen	84/84	16/16
Alter in Jahren		
15–29	77/77	23/23
30–44	81/81	19/19
45–54	83/85	17/15
55–65	84/83	16/17
Bildung³		
niedrig	72/72	. / .
mittel	85/84	15/16
hoch	79/80	21/20
Partner/Partnerin im Haushalt		
ja	83/82	17/18
nein	79/82	21/18
Kind im Haushalt		
ja	83/82	17/18
nein	81/82	19/18
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	79/80	21/20
Industrie	87/86	13/14
Handwerk	84/86	16/14
Dienstleistungen	82/81	18/19
anderer Bereich	78/74	22/26
Betriebsgröße		
bis 49 Beschäftigte	81/82	19/18
50 bis 249 Beschäftigte	79/81	21/19
ab 250 Beschäftigte	84/83	16/17
Berufe⁴		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	79/85	. / .
Fertigungsberufe	83/87	17/ .
Fertigungstechnische Berufe	89/91	11/9
Bau- und Ausbauberufe	84/82	16/18

Lebensmittel- und Gastgewerbe-berufe	69/81	. / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	69/67	31/33
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	75/78	25/22
Handelsberufe	81/79	19/21
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	89/85	11/15
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	89/87	11/13
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	85/84	15/16
Sicherheitsberufe	71/68	29/32
Verkehrs- und Logistikberufe	80/81	20/19
Reinigungsberufe	86/81	. / .
Vorgesetztenfunktion		
ja	76/77	24/23
nein	84/84	16/16

2017: $8267 \leq n \leq 8511$; 2019: $8023 \leq n \leq 8423$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 10 Wochenendarbeit

Wochenendarbeit (2015/2017/2019)			
	Keine Wochenend- arbeit	Wochenend- arbeit nur samstags	Wochenend- arbeit auch sonntags
gesamt	57/57/60	20/19/17	24/24/23
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	59/59/65	20/20/15	21/21/20
Vollzeit ²	56/56/59	20/19/17	24/25/24
Geschlecht			
Männer	54/54/58	22/22/19	24/24/23
Frauen	60/60/62	17/16/15	23/25/24
Alter in Jahren			
15–29	48/50/57	25/19/14	27/31/29
30–44	56/57/58	20/19/17	24/23/24
45–54	59/58/60	19/19/19	22/22/21
55–65	61/60/64	17/18/16	22/23/21
Bildung³			
niedrig	43/44/ .	29/ . / .	27/ . / .
mittel	54/54/55	23/22/20	23/24/25
hoch	62/63/66	15/13/13	24/24/21
Partner/Partnerin im Haushalt			
ja	58/59/61	20/18/16	22/23/22
nein	54/52/56	20/20/18	26/27/25
Kind im Haushalt			
ja	57/60/61	20/18/16	23/23/23
nein	57/55/59	20/20/17	24/25/24
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	58/60/59	9/10/9	32/31/33
Industrie	62/61/67	20/20/18	18/19/16
Handwerk	57/58/61	31/29/27	12/13/ .
Dienstleistungen	53/53/56	28/25/22	19/22/22
anderer Bereich	54/53/65	13/13/ .	33/34/25
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	56/55/59	24/23/21	20/22/20
50 bis 249 Beschäftigte	55/54/56	20/20/19	25/26/25
ab 250 Beschäftigte	60/60/63	15/14/12	25/25/25
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbau- berufe	46/55/ .	. / . / .	37/ . / .
Fertigungsberufe	50/48/49	31/37/28	19/15/23
Fertigungstechnische Berufe	61/61/70	22/20/19	16/19/11

Bau- und Ausbauberufe	63/70/73	24/17/16	12/ . / .
Lebensmittel- und Gastgewerbe-berufe	25/28/21	15/ . / .	60/60/64
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	37/35/36	10/10/7	53/55/57
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	53/56/61	11/9/9	36/35/30
Handelsberufe	35/32/37	52/51/48	13/17/15
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	79/78/85	12/12/8	9/10/7
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	85/85/84	9/7/7	6/8/9
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	72/73/75	12/11/14	16/16/11
Sicherheitsberufe	27/27/32	. / . / .	67/62/61
Verkehrs- und Logistikberufe	46/42/47	30/30/27	24/28/26
Reinigungsberufe	49/ . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion			
ja	50/53/53	22/21/19	28/26/28
nein	60/58/63	19/18/16	22/23/21

2015: $15906 \leq n \leq 16745$; 2017: $7982 \leq n \leq 8220$; 2019: $7781 \leq n \leq 8151$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 11 Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten

Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten (2015/2017/2019)				
	Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr	Versetzte Arbeitszeiten	Wechsel- schicht ohne Nachtanteile	Wechselschicht mit Nacharbeit und Dauernacht
gesamt	80/78/79	8/10/9	5/5/5	7/8/6
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	83/83/83	8/8/6	5/5/6	4/4/4
Vollzeit ²	80/77/78	8/10/10	5/5/5	8/8/6
Geschlecht				
Männer	78/76/79	9/11/10	4/4/5	8/9/6
Frauen	83/80/80	7/9/9	5/6/6	5/6/6
Alter in Jahren				
15–29	79/71/78	8/12/ .	5/ . / .	8/ . / .
30–44	81/81/82	7/8/7	5/4/ .	7/6/6
45–54	80/78/78	8/9/12	5/5/5	8/8/6
55–65	81/77/78	9/11/10	5/6/6	5/6/6
Bildung³				
niedrig	62/53/51	19/ . / .	. / . / .	. / . / .
mittel	76/73/74	9/11/11	6/6/7	9/10/7
hoch	89/88/88	5/7/6	2/2/2	4/4/3
Partner/Partnerin im Haushalt				
ja	82/81/81	7/9/9	4/4/5	7/6/5
nein	78/71/75	9/12/11	5/7/6	8/10/8
Kind im Haushalt				
ja	82/81/84	7/8/6	4/4/5	6/7/5
nein	79/76/77	8/10/11	5/6/5	7/8/7
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	83/81/82	6/8/8	3/4/4	8/7/6
Industrie	74/72/74	7/7/9	6/7/7	13/14/9
Handwerk	86/84/87	8/10/ .	. / . / .	. / . / .
Dienstleistungen	81/77/79	9/12/11	6/6/6	4/4/5
anderer Bereich	81/79/86	9/ . / .	. / . / .	. / . / .
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	85/83/84	8/10/9	4/5/5	3/3/ .
50 bis 249 Beschäftigte	80/76/79	8/11/11	5/6/4	7/7/6
ab 250 Beschäftigte	77/74/76	6/9/8	5/5/6	12/12/9
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Garten- bauberufe	95/90/90	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Fertigungsberufe	59/63/63	11/ . / .	10/ . / .	19/20/ .

Fertigungstechnische Berufe	78/78/80	7/8/10	5/ . / .	10/10/7
Bau- und Ausbauberufe	92/91/92	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	57/50/55	25/ . / .	. / . / .	. / . / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	69/67/68	5/ . / 4	8/10/9	18/18/20
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	90/89/87	6/8/10	. / . / .	. / . / .
Handelsberufe	82/76/75	7/ . / .	10/13/ .	. / . / .
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	95/94/95	4/ . / .	. / . / .	. / . / .
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	95/92/96	3/7/3	. / . / .	. / . / .
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	89/87/87	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Sicherheitsberufe	61/56/61	. / . / .	. / . / .	27/ . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	65/55/62	17/25/23	8/ . / .	10/11/ .
Reinigungsberufe	64/ . / .	29/ . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion				
ja	82/82/81	7/8/8	4/5/6	7/5/5
nein	80/76/78	8/10/10	5/5/5	7/8/7

2015: 17005 ≤ n ≤ 17934; 2017: 8429 ≤ n ≤ 8687; 2019: 8136 ≤ n ≤ 8562
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 12 Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeiterfassung (2015/2019)			
	Arbeitszeit wird...		
	betrieblich erfasst	selbst dokumentiert	nicht erfasst
gesamt	47/48	32/32	21/20
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	40/40	37/40	23/21
Vollzeit ²	50/51	30/29	20/20
Geschlecht			
Männer	50/50	31/29	20/21
Frauen	45/46	33/34	22/19
Alter in Jahren			
15–29	44/43	36/35	20/23
30–44	47/48	32/33	21/19
45–54	48/53	32/29	20/19
55–65	48/47	29/32	23/22
Bildung³			
niedrig	53/52	29/ .	18/ .
mittel	52/54	31/29	17/16
hoch	39/40	33/34	28/26
Partner/Partnerin im Haushalt			
ja	47/48	32/32	22/21
nein	48/49	33/31	19/19
Kind im Haushalt			
ja	46/47	33/33	21/20
nein	48/49	31/31	21/20
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	48/51	29/26	22/23
Industrie	68/69	18/19	15/12
Handwerk	35/33	47/44	18/23
Dienstleistungen	41/40	36/38	23/23
anderer Bereich	31/33	42/43	27/24
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	31/29	44/45	26/27
50 bis 249 Beschäftigte	54/52	26/29	20/19
ab 250 Beschäftigte	62/63	22/22	16/15
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbau-berufe	24/ .	55/ .	. / .
Fertigungsberufe	72/77	16/14	12/ .
Fertigungstechnische Berufe	64/65	24/25	12/9

Bau- und Ausbauberufe	26/28	57/54	17/18
Lebensmittel- und Gastgewerbe-berufe	45/53	39/31	15/ .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	39/41	37/35	25/24
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	21/19	39/42	39/39
Handelsberufe	48/50	25/26	27/24
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	38/39	34/33	28/28
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	55/51	26/27	18/22
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	46/47	34/35	20/19
Sicherheitsberufe	64/63	29/24	. / .
Verkehrs- und Logistikberufe	61/63	27/27	12/10
Reinigungsberufe	32/ .	44/ .	. / .
Vorgesetztenfunktion			
ja	44/45	32/32	24/23
nein	49/50	32/32	19/19

2015: $17005 \leq n \leq 17934$; 2017: $8429 \leq n \leq 8687$; 2019: $8136 \leq n \leq 8562$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 13 Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten (2015/2019)			
	Arbeitszeitkonto vorhanden	Arbeitszeit wird erfasst, aber kein Arbeitszeitkonto vorhanden	Arbeitszeit wird nicht erfasst
gesamt	61/66	17/14	21/21
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	54/65	22/14	24/21
Vollzeit ²	64/66	16/13	21/21
Geschlecht			
Männer	64/66	16/13	20/21
Frauen	58/65	19/15	22/20
Alter in Jahren			
15–29	59/62	21/15	20/24
30–44	62/68	17/13	21/19
45–54	64/67	16/14	20/19
55–65	60/64	17/14	23/22
Bildung³			
niedrig	60/61	21/ .	19/ .
mittel	66/71	17/13	17/17
hoch	55/59	17/14	28/26
Partner/Partnerin im Haushalt			
ja	61/65	17/14	22/21
nein	62/67	18/13	20/20
Kind im Haushalt			
ja	61/67	18/13	21/20
nein	62/65	17/14	21/21
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	62/66	15/11	23/23
Industrie	74/78	12/10	15/12
Handwerk	61/60	21/16	18/24
Dienstleistungen	55/61	21/16	23/23
anderer Bereich	51/60	22/15	27/25
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	50/54	24/18	26/28
50 bis 249 Beschäftigte	66/67	15/14	20/19
ab 250 Beschäftigte	72/75	11/9	17/15
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbau- berufe	57/66	21/ .	. / .
Fertigungsberufe	76/85	11/ .	12/ .

Fertigungstechnische Berufe	78/82	10/9	12/9
Bau- und Ausbauberufe	60/63	23/18	17/18
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	61/69	23/ .	16/ .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	57/61	18/15	25/24
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	37/44	22/17	40/39
Handelsberufe	54/60	18/16	28/24
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	53/53	19/19	28/28
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	68/68	13/10	18/22
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	64/67	15/14	21/19
Sicherheitsberufe	73/72	20/ .	. / .
Verkehrs- und Logistikberufe	67/72	20/17	12/11
Reinigungsberufe	44/ .	30/ .	. / .
Vorgesetztenfunktion			
ja	60/63	16/13	24/23
nein	62/67	18/14	20/19

2015: $16812 \leq n \leq 17691$; 2019: $8047 \leq n \leq 8430$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 14 Flexibilitätsmöglichkeiten

Zeitlicher Handlungsspielraum (2015/2017/2019)				
	(Sehr) viel Einfluss auf...			
	Arbeits- beginn und -ende	ein paar Stunden frei nehmen	Zeitpunkt der Pausen	Urlaub oder ein paar Tage frei
gesamt	38/39/44	44/45/44	52/56/57	57/58/62
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	36/38/41	43/46/42	48/51/52	59/61/60
Vollzeit ²	39/39/45	44/44/44	53/57/59	56/57/62
Geschlecht				
Männer	40/40/45	47/46/46	54/59/60	58/60/65
Frauen	36/37/42	40/43/40	48/52/55	55/57/58
Alter in Jahren				
15–29	32/37/45	39/43/43	49/55/62	59/58/66
30–44	41/40/47	44/44/44	54/57/58	58/58/61
45–54	38/38/41	46/46/45	52/55/56	56/59/61
55–65	37/38/42	44/46/43	48/54/54	55/58/60
Bildung³				
niedrig	23/ . / .	27/ . / .	41/45/45	50/55/54
mittel	31/31/36	40/40/38	47/52/54	56/57/60
hoch	51/51/56	53/52/54	60/62/63	59/61/64
Partner/Partnerin im Haushalt				
ja	40/42/46	46/48/46	54/58/58	58/61/62
nein	33/33/39	40/38/39	48/50/56	55/54/61
Kind im Haushalt				
ja	42/41/48	47/46/48	53/58/59	59/59/63
nein	36/37/42	42/44/41	51/54/57	56/58/61
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	38/41/43	44/43/44	49/53/53	52/56/58
Industrie	45/44/53	51/49/52	50/54/60	62/63/70
Handwerk	25/21/32	38/40/37	49/52/56	53/51/54
Dienstleistungen	39/39/45	43/45/41	58/60/62	60/61/61
anderer Bereich	37/39/43	42/43/42	51/54/58	54/55/55
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	31/32/35	40/41/39	49/53/53	55/56/56
50 bis 249 Beschäftigte	36/37/43	42/43/39	49/52/59	54/54/61
ab 250 Beschäftigte	49/48/53	51/50/50	57/60/60	62/63/68
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbau- berufe	32/ . /49	50/43/49	50/64/57	58/64/34
Fertigungsberufe	21/20/28	37/27/33	34/40/42	50/55/64

Fertigungstechnische Berufe	42/43/53	52/53/53	49/57/58	63/64/68
Bau- und Ausbauberufe	30/31/38	42/45/39	57/61/63	56/56/61
Lebensmittel- und Gast- gewerbeberufe	24/24/24	26/33/28	39/45/46	57/53/60
Medizinische und nicht-medi- zinische Gesundheitsberufe	21/17/19	25/22/24	35/32/38	52/51/61
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	29/29/35	37/37/39	38/39/44	37/41/44
Handelsberufe	35/35/41	41/45/43	54/59/57	63/65/61
Berufe in Unternehmens- führung und -organisation	60/65/66	63/63/59	71/73/74	67/70/72
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	64/64/68	61/66/59	71/79/78	66/68/70
IT- und naturwissenschaft- liche Dienstleistungsberufe	66/68/77	67/66/64	78/77/82	70/71/71
Sicherheitsberufe	27/27/23	29/35/36	44/49/45	54/63/63
Verkehrs- und Logistikberufe	23/25/32	28/27/35	44/48/55	49/48/54
Reinigungsberufe	31/ . / .	30/ . / .	48/ . / .	43/ . / .
Vorgesetztenfunktion				
ja	43/43/47	50/50/47	59/61/63	60/60/62
nein	36/37/43	41/42/42	48/53/55	55/57/61

2015: $17053 \leq n \leq 18055$; 2017: $8480 \leq n \leq 8746$; 2019: $8166 \leq n \leq 8613$
alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

Tab. 15 Flexibilitätsanforderungen

Flexibilitätsanforderungen (2015/2017/2019)				
	Häufige Änderung der Arbeits- zeiten	Arbeit auf Abruf ⁵	Bereit- schafts- dienst ⁵	Rufbereit- schaft ⁵
gesamt	14/14/12	7/5/5	7/5/5	8/6/6
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	11/11/9	8/6/4	4/3/ .	5/3/3
Vollzeit ²	14/15/13	6/5/5	7/5/6	10/7/7
Geschlecht				
Männer	14/14/12	7/5/6	8/6/7	11/8/8
Frauen	13/14/12	6/4/4	5/4/3	6/4/4
Alter in Jahren				
15–29	15/16/ .	10/ . / .	8/ . / .	10/ . / .
30–44	14/14/12	7/5/5	7/4/6	9/5/7
45–54	14/13/14	6/4/4	5/4/6	8/6/6
55–65	12/12/11	5/4/4	7/5/4	7/7/6
Bildung³				
niedrig	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
mittel	13/14/12	7/6/5	6/4/5	8/6/5
hoch	15/14/11	5/4/4	8/5/6	10/7/8
Partner/Partnerin im Haushalt				
ja	13/14/12	7/5/4	7/5/5	9/6/7
nein	14/14/12	7/5/5	7/5/6	8/6/6
Kind im Haushalt				
ja	13/14/11	7/5/5	7/4/5	8/5/6
nein	14/14/12	7/5/4	7/5/5	8/6/7
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	15/15/12	6/5/4	9/8/8	9/7/9
Industrie	11/9/8	4/3/ .	4/3/4	7/4/5
Handwerk	12/14/10	8/ . / .	6/ . / .	7/ . / .
Dienstleistungen	14/15/15	8/5/5	5/4/4	8/6/6
anderer Bereich	16/17/21	8/ . / .	10/ . / .	11/5/ .
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	14/16/13	9/6/6	6/5/4	9/6/7
50 bis 249 Beschäftigte	14/13/11	6/4/5	7/4/6	8/4/6
ab 250 Beschäftigte	13/12/12	5/4/3	7/5/6	9/6/6
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbau- berufe	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Fertigungsberufe	9/ . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .

Fertigungstechnische Berufe	11/9/7	4/ . / .	7/5/7	11/8/8
Bau- und Ausbauberufe	11/ . / .	12/ . / .	11/ . / .	15/ . / .
Lebensmittel- und Gast- gewerbeberufe	14/ . / .	15/ . / .	. / . / .	. / . / .
Medizinische und nicht-medi- zinische Gesundheitsberufe	25/27/24	9/6/10	14/13/12	14/11/12
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	16/13/13	6/5/ .	8/4/5	6/4/6
Handelsberufe	15/17/17	7/ . / .	. / . / .	5/ . / .
Berufe in Unternehmens- führung und -organisation	13/10/8	5/ . / .	3/ . / .	6/ . / .
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	8/7/8	2/ . / .	3/ . / .	2/ . / .
IT- und naturwissenschaft- liche Dienstleistungsberufe	9/11/ .	6/ . / .	7/ . / .	12/8/11
Sicherheitsberufe	26/25/19	. / . / .	15/ . / .	15/ . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	15/19/20	6/ . / .	7/ . / .	8/ . / .
Reinigungsberufe	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion				
ja	18/19/15	9/7/7	9/7/8	13/9/9
nein	12/12/11	6/4/4	6/4/4	6/5/5

2015: $17\,128 \leq n \leq 18\,058$; 2017: $8\,509 \leq n \leq 8\,767$; 2019: $8\,187 \leq n \leq 8\,614$
alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁵ mindestens einmal im Monat

Tab. 16 Ständige Erreichbarkeit

Ständige Erreichbarkeit (2015/2017/2019)		
	Erreichbarkeit wird erwartet⁵	Häufig kontaktiert im Privatleben⁶
gesamt	22/24/23	12/12/10
Länge der Arbeitszeit		
Teilzeit ¹	20/22/21	11/11/8
Vollzeit ²	22/25/24	13/12/11
Geschlecht		
Männer	22/25/23	12/11/10
Frauen	21/24/24	13/13/11
Alter in Jahren		
15–29	23/24/27	16/15/ .
30–44	22/26/23	14/14/12
45–54	21/22/21	10/11/10
55–65	21/24/24	11/8/8
Bildung³		
niedrig	26/ . / .	15/ . / .
mittel	20/23/23	13/12/9
hoch	24/26/23	12/12/10
Partner/Partnerin im Haushalt		
ja	22/24/23	12/12/10
nein	21/25/24	14/13/11
Kind im Haushalt		
ja	22/26/21	13/13/10
nein	22/24/24	12/12/11
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	23/26/22	14/12/11
Industrie	17/19/18	8/10/7
Handwerk	22/24/25	14/10/8
Dienstleistungen	23/24/25	12/13/11
anderer Bereich	24/34/25	13/17/8
Betriebsgröße		
bis 49 Beschäftigte	24/28/28	14/14/12
50 bis 249 Beschäftigte	23/24/24	13/13/13
ab 250 Beschäftigte	18/21/19	11/10/7
Berufe⁴		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	32/ . / .	. / . / .
Fertigungsberufe	18/21/14	10/ . / .
Fertigungstechnische Berufe	18/19/17	10/9/6
Bau- und Ausbauberufe	22/22/24	15/ . / .
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	25/31/21	18/ . / .

Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	27/30/35	19/18/18
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	27/32/27	17/18/14
Handelsberufe	24/24/32	13/14/18
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	21/20/26	11/9/8
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	14/15/15	7/6/6
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	18/22/16	. / . / .
Sicherheitsberufe	32/39/26	. / . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	22/29/22	12/13/ .
Reinigungsberufe	28/ . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion		
ja	28/31/29	17/17/15
nein	19/22/21	10/10/8

2015: $17\,128 \leq n \leq 18\,058$; 2017: $8\,509 \leq n \leq 8\,767$; 2019: $8\,187 \leq n \leq 8\,614$
 alle Angaben in Zeilenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁵ Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein

⁶ Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen

Tab. 17 Telearbeit

Telearbeit (2015/2017/2019)						
	Telearbeit ...		Ausmaß Telearbeit/Woche			
	nicht vereinbart	vereinbart	Weniger als 1 Tag	1 Tag	2–4 Tage	5 und mehr Tage
gesamt	91/88/84	9/12/16	28/35/42	32/27/30	27/22/18	13/16/9
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	94/92/86	6/8/14	21/32/45	27/ /29	44/30/22	/ / /
Vollzeit ²	90/87/83	10/13/17	29/36/41	33/28/31	25/21/17	14/15/11
Geschlecht						
Männer	89/86/83	11/14/17	29/37/42	33/30/29	25/19/19	13/14/10
Frauen	93/90/84	7/10/16	24/31/42	31/24/32	31/27/18	14/18/9
Alter in Jahren						
15–29	92/91/83	8/9/17	36/ / /	/ / /	/ / /	/ / /
30–44	88/83/78	12/17/22	28/37/41	35/28/32	26/20/18	11/16/ /
45–54	91/89/86	9/11/14	25/33/32	28/33/31	30/23/23	17/12/14
55–65	93/93/90	7/7/10	22/29/36	29/29/28	33/26/26	15/16/11
Bildung³						
niedrig	98/93/97	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /
mittel	95/93/92	5/7/8	23/31/43	33/27/25	28/23/23	16/19/ /
hoch	83/79/70	17/21/30	30/37/42	31/29/32	27/22/17	12/13/10
Partner/Partnerin im Haushalt						
ja	90/87/82	10/13/18	25/35/39	32/28/31	29/22/20	14/15/10
nein	92/91/87	8/9/13	33/34/51	33/26/28	23/23/13	11/ / /
Kind im Haushalt						
ja	91/88/84		28/35/42	32/27/30	27/22/18	13/16/9
nein	89/83/79	11/17/21	26/34/32	31/31/34	30/19/21	13/15/12
ja	92/90/86	8/10/14	29/35/49	33/24/27	25/25/16	13/16/7
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	92/90/86	8/10/14	17/24/28	27/27/30	37/31/25	19/18/17
Industrie	88/87/80	12/13/20	38/44/46	30/32/33	22/13/14	10/ / /
Handwerk	97/97/96	3/ / /	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /
Dienstleistungen	88/84/80	12/16/20	27/36/44	35/27/32	25/18/16	13/19/ /
anderer Bereich	89/87/78	11/13/22	/ / /66	/ / /	/ / /	/ / /
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	93/91/90	7/9/10	23/31/34	29/23/33	31/24/18	17/22/15
50 bis 249 Beschäftigte	91/87/83	9/13/17	24/32/43	29/27/24	29/25/20	18/17/13
ab 250 Beschäftigte	88/86/78	12/14/22	33/39/44	36/31/32	24/20/18	7/10/6
Berufe⁴						
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	96/91/95	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /
Fertigungsberufe	97/96/97	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /	/ / /

Fertigungstechnische Berufe	93/92/87	7/8/13	44/57/46	. / . / 37	. / . / .	. / . / .
Bau- und Ausbauberufe	95/97/93	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	97/98/97	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	97/96/95	3/4/5	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	87/85/75	13/15/25	19/ . / 40	22/ . / 18	30/37/21	29/31/21
Handelsberufe	89/86/85	11/14/15	. / . / .	29/ . / .	37/ . / .	. / . / .
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	83/82/71	17/18/29	28/36/44	37/38/29	24/ . / 22	. / . / .
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	86/79/70	14/21/30	32/33/44	34/29/36	29/27/16	. / . / .
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	67/58/50	33/42/50	35/45/44	38/25/33	24/17/16	. / . / .
Sicherheitsberufe	96/94/94	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Verkehrs- und Logistikberufe	97/97/96	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Reinigungsberufe	99 /100/ 96	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .	. / . / .
Vorgesetztenfunktion						
ja	89/86/84	11/14/16	29/38/39	35/30/36	25/21/17	11/ . / 8
nein	92/89/83	8/11/17	27/33/43	30/26/28	29/23/19	14/19/10

2015: $16845 \leq n \leq 17775$; 2017: $8484 \leq n \leq 8743$; 2019: $8143 \leq n \leq 8568$
 alle Angaben in Zeilenprozent; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.2, Tab. 2.2)