



Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

baua: Bericht

**Forschung
Projekt F 2507**

**Arbeitszeitreport Deutschland:
Ergebnisse der
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021**

1. Auflage 2022
Dortmund

Diese Veröffentlichung beruht auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren der Kapitel.

Bitte zitieren als: BAuA (2022). Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Fachliche
Herausgeber: Nils Backhaus, Johanna Nold, Laura Vieten,
Ines Entgelmeier, Anita Tisch
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: matlen/photocase

Umschlaggestaltung: Christiane Zay
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

Herstellung: wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

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

In diesem Bericht wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für alle 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 978-3-88261-751-1 (Print)

10.21934/baua:bericht20221103 (online)

<https://doi.org/10.21934/baua:bericht20221103>

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, mit dem vorliegenden *Arbeitszeitreport Deutschland* die 2015 begonnene Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) fortzuführen. Der *Arbeitszeitreport Deutschland* basiert auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, in der etwa 20 000 Erwerbstätige zu ihren Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen sowie zu Gesundheit und Zufriedenheit bei der Arbeit befragt wurden.



Die Arbeitszeit ist ein zentraler Faktor für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie für die menschengerechte Gestaltung von Arbeit. Im Fokus des *Arbeitszeitreports Deutschland* stehen grundlegende Dimensionen der Arbeitszeit, wie Länge, Lage und Flexibilität (Teil I). Die Kapitel des zweiten Teils des Reports widmen sich spezifischen Fragestellungen: Hier geht es um ausgewählte Arbeitsformen (Arbeit von zuhause) aber auch weitere Erwerbstätige (Selbstständige und Mehrfachbeschäftigte), bestimmte Tätigkeitsgruppen (Basisarbeitende), Altersgruppen (Erwerbstätige im Ruhestandsalter) sowie besondere Berufsgruppen (Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen). Auch die Veränderungen aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie werden in den Kapiteln gezielt adressiert.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist in unserem Projekt „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ langfristig angelegt. Wir wollen darin die Veränderungen aufgrund der Pandemie und weiterer Krisen, Treiber und Trends beobachten, aber auch aktuelle Fragestellungen zeitnah aufgreifen. Unser Ziel ist es, die Entwicklung von Arbeitszeitmerkmalen, Gesundheit und Zufriedenheit im zeitlichen Verlauf abzubilden und dabei sowohl Entwicklungstrends zur Arbeitszeit in der Erwerbsbevölkerung als auch langfristige (gesundheitliche) Wirkungen spezifischer Arbeitszeit- und Arbeitsbedingungskonstellationen zu untersuchen.

Mit der BAuA-Arbeitszeitbefragung liefern wir zudem eine fundierte Datenbasis zur evidenzbasierten Bewertung und Gestaltung menschengerechter und gesundheitsförderlicher Arbeitszeiten. Die erhobenen Daten stellen wir daher über unser Forschungsdatenzentrum ([FDZ-BAuA](#)) als Scientific Use File für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Universitäten und Forschungseinrichtungen zur Verfügung. Die Daten der aktuellen Befragungswelle, der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, erscheinen voraussichtlich Ende 2023 als Scientific Use File.

Wir hoffen, die im *Arbeitszeitreport Deutschland* betrachteten Themen, Daten und Informationen zur Arbeitszeit sind für Sie, liebe Leserinnen und Leser, von Interesse.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. Beermann', with a long horizontal flourish extending to the right.

Dr. Beate Beermann
(Vizepräsidentin der BAuA)

Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	7
Abstract	8
Zentrale Ergebnisse	9
1 Einleitung	13
<i>Anita Tisch und Nils Backhaus</i>	
2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Report	15
<i>Nils Backhaus, Johanna Nold, Laura Vieten und Ines Entgelmeier</i>	
2.1 Vorgehensweise in der Befragung	15
2.2 Stichprobe im Report	16
2.3 Vorgehensweise im Report	19
Teil I: Ergebnisse zu Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit	27
3 Länge der Arbeitszeit	28
<i>Nils Backhaus und Laura Vieten</i>	
3.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit	28
3.2 Überstunden	35
3.3 Gewünschte Wochenarbeitszeit	40
3.4 Verkürzte Ruhezeiten	46
3.5 Exkurs: Länge der Arbeitszeit in der SARS-CoV-2-Pandemie	50
3.6 Zusammenfassung	55
4 Lage der Arbeitszeit	57
<i>Laura Vieten und Frank Brenscheidt</i>	
4.1 Arbeit am Wochenende	57
4.2 Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr	63
4.3 Schichtarbeit	66
4.4 Exkurs: Lage der Arbeitszeit in der SARS-CoV-2-Pandemie	71
4.5 Zusammenfassung	75
5 Flexibilität der Arbeitszeit	77
<i>Johanna Nold und Anne Marit Wöhrmann</i>	
5.1 Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeiten	78
5.2 Exkurs: Flexible Arbeitszeiten in der SARS-CoV-2-Pandemie	84
5.3 Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf	86
5.4 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	90
5.5 Ständige Erreichbarkeit	93
5.6 Arbeitszeiterfassung	97
5.7 Zusammenfassung	102

Teil II:	Ergebnisse zur Arbeitszeit in bestimmten Gruppen und Arbeitsformen	104
6	Arbeit von zuhause <i>Ines Entgelmeier und Anita Tisch</i>	105
6.1	Verbreitung der Arbeit von zuhause	106
6.2	Zusammenfassung	116
7	Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden <i>Johanna Nold und Louisa-Katharina Stein</i>	118
7.1	Länge der Arbeitszeit	120
7.2	Lage der Arbeitszeit	122
7.3	Flexibilität, Ruhezeiten und Pausenausfall	123
7.4	Selbstständigkeit in der SARS-CoV-2-Pandemie	124
7.5	Zusammenfassung	126
8	Mehrfachbeschäftigung <i>Anne Marit Wöhrmann und Ines Entgelmeier</i>	127
8.1	Charakterisierung der Mehrfachbeschäftigten	127
8.2	Arbeitszeit in der Nebentätigkeit	131
8.3	Gesundheit von Mehrfachbeschäftigten	132
8.4	Zusammenfassung	133
9	Basisarbeit <i>Marcel Lück, Arthur Kaboth und Lena Hünefeld</i>	134
9.1	Arbeitszeitformen in Basisarbeit	136
9.2	Arbeitszeit und gesundheitliche Situation in Basisarbeit	141
9.3	Zusammenfassung	144
10	Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestandsalter <i>Julia Fähnrich, Anne Marit Wöhrmann, Götz Richter und Alexandra Michel</i>	145
10.1	Verbreitung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter	145
10.2	Merkmale von Silver Workern	145
10.3	Arbeitszeitbedingungen der Silver Worker	148
10.4	Einfluss der SARS-CoV-2-Pandemie auf die Arbeit von Silver Workern	154
10.5	Zusammenfassung	155
11	Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen <i>Nils Backhaus</i>	157
11.1	Definition und Verbreitung von versorgungsrelevanten Berufen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung	157
11.2	Arbeitszeitbedingungen von Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen	159
11.3	Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen und Erfahrungen in der SARS-CoV-2-Pandemie	161
11.4	Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen und Gesundheit	162
11.5	Zusammenfassung	163

Literaturverzeichnis	164
Abbildungsverzeichnis	174
Tabellenverzeichnis	178
Anhang A: Repräsentativität der Daten	179
Anhang B: Eigene Forschung mit Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung: Informationen zum Datenzugang	182
Anhang C: Tabellen zu Teil I	184

Kurzreferat

Die Arbeitszeit ist nicht nur ein Schlüsselfaktor für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, sondern bestimmt auch zu großen Teilen, wann und wie viel Zeit wir für Erholung, Freizeit und das Privatleben zur Verfügung haben. Aufgrund des Wandels in der Arbeitswelt, nicht zuletzt beschleunigt durch die SARS-CoV-2-Pandemie, steht die Arbeitszeitgestaltung wiederholt im Fokus politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Debatten. Um diese zu versachlichen, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) bereits im Jahr 2015 das Projekt „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ etabliert, in dessen Zentrum die BAuA-Arbeitszeitbefragung steht. Im Jahr 2016 wurde der erste Arbeitszeitreport veröffentlicht. Im vorliegenden *Arbeitszeitreport Deutschland* werfen wir erneut einen umfassenden Blick auf die Arbeitszeitrealität in Deutschland. Das betrachtete Jahr 2021 war geprägt von der SARS-CoV-2-Pandemie, die auch Einfluss auf die Arbeitszeiten vieler Beschäftigter hatte. Datenbasis für diesen Report ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, in der etwa 20 000 Erwerbstätige in Deutschland befragt wurden, die mindestens 10 Stunden pro Woche in ihrer Haupterwerbstätigkeit arbeiten.

Der aktuelle *Arbeitszeitreport Deutschland* liefert einen Überblick über die Verbreitung und Verteilung verschiedener Arbeitszeitdimensionen in Deutschland. Ein Fokus liegt auf der Länge, Lage und Flexibilität von Arbeitszeiten (Teil I). In weiteren Kapiteln (Teil II) werden zudem verschiedene Erwerbsgruppen betrachtet. Dabei stehen Beschäftigte, die von zuhause arbeiten, (Solo-)Selbstständige, Mehrfachbeschäftigte, Beschäftigte in Basisarbeit, Erwerbstätige im Ruhestandsalter (Silver Worker) und Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen im Zentrum. In den Analysen zu den einzelnen Arbeitszeitdimensionen werden verschiedene soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale berücksichtigt. Weiterhin wird auch das gleichzeitige Auftreten arbeitszeitlicher Anforderungen mit weiteren Tätigkeitsmerkmalen untersucht, von denen angenommen wird, dass sie mit der Arbeitszeitgestaltung zusammenhängen. Letztlich werden die gesundheitliche Situation der Beschäftigten sowie ihre Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance in Abhängigkeit von den Dimensionen der Arbeitszeitgestaltung analysiert. In Ergänzung dazu wird die Veränderung der Arbeitszeitmerkmale während der SARS-CoV-2-Pandemie gesondert betrachtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass verschiedene Beschäftigtengruppen unterschiedlich von Arbeitszeitanforderungen betroffen sind. Hohe Arbeitszeitanforderungen gehen dabei häufig mit schlechterer Gesundheit und geringerer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher. Der *Arbeitszeitreport Deutschland* liefert damit Hinweise zur Bedeutung verschiedener Arbeitszeitdimensionen und ihrer Rolle für die gesundheitliche Situation von Beschäftigten. Die Ergebnisse sind Ausgangspunkt für weitere Veröffentlichungen, in denen detaillierte Auswertungen zu einzelnen Arbeitszeitdimensionen sowie bestimmten Beschäftigtengruppen oder Tätigkeitsbereichen dargestellt werden.

Schlagwörter: Arbeitszeit, Flexibilität, Work-Life-Balance, Gesundheit

Abstract

Working time is not only a key factor for safety and health at work, but also largely determines when and how much time we have for recovery, leisure, and private life. Due to changes in the world of work, not least accelerated by the SARS-CoV-2 pandemic, working time arrangements have repeatedly been the focus of political, economic, and social debates. The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA) established the “Working Time Reporting for Germany” project already in 2015, with the BAuA-Working Time Survey as its centre. The first Working Time Report was published in 2016. In the present *Working Time Report Germany*, we again take a comprehensive look at the reality of working time in Germany. The year under review, 2021, was marked by the SARS-CoV-2 pandemic, which also affected the working hours of many employees. The data basis for this report is the BAuA Working Time Survey 2021, which surveyed around 20,000 employed persons in Germany who work at least 10 hours per week in their main occupation.

The *Working Time Report Germany* provides an overview of the prevalence and distribution of various working time dimensions in Germany. One focus is on the duration, location, and flexibility of working hours (part I). Further chapters (part II) examine different employment groups. The focus lies on working from home employees, self-employed persons, employees with multiple employments, employees in basic work, employees of retirement age (silver worker), and essential and frontline workers during the SARS-CoV-2 pandemic. The analyses of the different working time dimensions take various sociodemographic and economic characteristics into account. Furthermore, the simultaneous occurrence of working time demands with other work characteristics, presumably related to working time organization, is also examined. In addition, employee health and satisfaction with their work-life balance are analysed in relation to the dimensions of working time organization. Finally, changes in working time characteristics during the SARS-CoV-2 pandemic are separately investigated.

The results show that different employee groups are affected differently by working time demands. These are often associated with poorer health and lower satisfaction with work-life balance. Thus, the *Working Time Report Germany* provides information regarding the importance of various working time dimensions and their impact on employee health. The results are the starting point for further publications presenting in-depth analyses of specific working time dimensions and employee groups or occupations.

Keywords: Working time, flexibility, work-life balance, health

Zentrale Ergebnisse

Der aktuelle *Arbeitszeitreport Deutschland* liefert einen Überblick über die Arbeitszeitrealität von Erwerbstätigen in Deutschland in Zusammenhang mit Gesundheit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Die Datengrundlage bildet die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, in der etwa 20 000 Erwerbstätige in Deutschland telefonisch befragt wurden. Die Befragung ist Teil des Projekts „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“, dessen Ziel es ist, Arbeitszeiten in Deutschland auf Basis repräsentativer Daten zu beschreiben und die Entwicklung und Veränderung der Arbeitszeiten zu dokumentieren.

Teil I: Ergebnisse zu Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit

Länge der Arbeitszeit (Kap. 3)

- Abhängig Beschäftigte in Deutschland arbeiten durchschnittlich 38,4 Stunden. Vollzeitbeschäftigte haben eine durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von 43,0 Stunden pro Woche und arbeiten damit durchschnittlich 4,3 Stunden mehr als vertraglich vereinbart.
- Weniger als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit (10,0–34,9 Stunden pro Woche) mit durchschnittlich 24,0 Stunden pro Woche.
- Viele Vollzeitbeschäftigte wünschen sich kürzere Arbeitszeiten. Im Durchschnitt wollen Beschäftigte 34,4 Stunden pro Woche arbeiten, etwa die Hälfte wünscht sich weniger als 5 Tage in der Woche zu arbeiten.
- Ruhezeiten von weniger als 11 Stunden treten bei 16 Prozent der abhängig Beschäftigten regelmäßig auf.
- Lange Arbeitszeiten, Überstunden und verkürzte Ruhezeiten gehen häufig mit Termin- oder Leistungsdruck und einer Überforderung durch die Arbeitsmenge einher.
- Lange Arbeitszeiten, Überstunden und verkürzte Ruhezeiten hängen meist mit einem schlechteren Gesundheitszustand und dem häufigeren Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden zusammen.
- Bei Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten, Überstunden und verkürzten Ruhezeiten ist die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance deutlich reduziert.
- Für etwa die Hälfte der Beschäftigten hat sich die Arbeitszeitlänge aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie zumindest vorübergehend verändert (19 % Verkürzung der Arbeitszeit, 26 % Verlängerung der Arbeitszeit, 4 % beides).

Lage der Arbeitszeit (Kap. 4)

- 39 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland arbeiten regelmäßig am Wochenende, und zwar 18 Prozent ausschließlich an Samstagen, ein weiteres Fünftel an Samstagen und Sonntagen und 2 Prozent ausschließlich an Sonntagen.
- 80 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten normalerweise tagsüber zwischen 7 und 19 Uhr, 20 Prozent auch außerhalb dieser Zeiten.

- 82 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten nicht in Schichtarbeit, jeweils 1 Prozent ausschließlich in Früh- oder Spätschicht, weitere 8 Prozent in Wechselschicht ohne Nachtanteile, 7 Prozent in Wechselschicht mit Nachtanteilen und 1 Prozent in Dauernacht.
- Atypische Arbeitszeitlagen, sprich Arbeit am Wochenende, außerhalb von 7 bis 19 Uhr oder in Wechselschicht, gehen häufig mit einer geringeren Gesundheit und vermehrten gesundheitlichen Beschwerden einher.
- Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeitlagen sind seltener mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden.
- Aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie haben 23 Prozent der Beschäftigten in Deutschland häufiger oder erstmalig am Wochenende gearbeitet und 25 Prozent häufiger oder erstmalig außerhalb von 7 bis 19 Uhr.

Flexibilität der Arbeitszeit (Kap. 5)

- Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte haben weiter zugenommen. Fast die Hälfte der abhängig Erwerbstätigen kann Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende nehmen, mehr als die Hälfte kann beeinflussen, wann sie sich Stunden freinimmt, und zwei Drittel haben Einfluss darauf, wann sie sich Urlaub oder Tage freinehmen.
- Flexibilitätsmöglichkeiten gehen mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher.
- Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit sowie Arbeit auf Abruf stellen neben Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und ständiger Erreichbarkeit Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte dar, die in Zusammenhang mit einer schlechteren Gesundheit und einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance stehen.
- Ein Zehntel der Beschäftigten berichtet von häufigen betriebsbedingten Arbeitszeitänderungen, die oftmals sehr kurzfristig (am gleichen Tag oder am Vortag) kommuniziert werden. Auf Abruf arbeiten in Deutschland 4 Prozent der Beschäftigten.
- Es leisten 5 Prozent der Beschäftigten Bereitschaftsdienst und 6 Prozent Rufbereitschaft. Am häufigsten sind dies Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in Sicherheitsberufen.
- Von 22 Prozent der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sind, 13 Prozent der Beschäftigten werden tatsächlich häufig im Privatleben kontaktiert. Die Erwartung der ständigen Erreichbarkeit ist insbesondere bei Führungskräften hoch, sie werden auch häufiger tatsächlich kontaktiert.
- Arbeitszeiterfassung ist insgesamt weit verbreitet. Bei acht von zehn Beschäftigten wird die Arbeitszeit betrieblich (47 %) oder durch die Beschäftigten selbst erfasst (32 %). Wird die Arbeitszeit betrieblich erfasst, geht dies fast immer mit der Verbuchung der Zeit auf einem Arbeitszeitkonto einher.
- Mehr als ein Drittel der Beschäftigten konnte die Arbeitszeiten aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie häufiger als zuvor flexibel gestalten. Weitere 7 Prozent der Beschäftigten gaben an, dass sie erstmalig zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten hatten.

Teil II: Ergebnisse zur Arbeitszeit in bestimmten Gruppen und Arbeitsformen

Arbeit von zuhause (Kap. 6)

- 54 Prozent der Beschäftigten arbeiten (zumindest gelegentlich) von zuhause. Unter Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz sind es 76 Prozent.
- Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz haben fast doppelt so häufig eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice im Vergleich zur Gruppe der abhängig Beschäftigten insgesamt, die zuhause arbeiten (60 % vs. 32 %).
- Der Anteil an Frauen, die (auch) von zuhause arbeiten, ist etwas größer als der der Männer (57 % vs. 51 %). Allerdings verfügen Frauen seltener als Männer über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice.
- Am häufigsten arbeiten Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (63 %), am seltensten Beschäftigte im Handwerk (27 %) von zuhause.
- Beschäftigte, die mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice zuhause arbeiten, bewerten ihre Gesundheit häufiger als (sehr) gut im Vergleich zu Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung oder gar nicht von zuhause arbeiten. Für Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz zeigen sich hier geringere Unterschiede.
- Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice zuhause arbeiten, sind seltener mit ihrer Work-Life-Balance (sehr) zufrieden als Beschäftigte, die mit einer Vereinbarung oder nicht von zuhause arbeiten. Dies gilt auch, wenn man ausschließlich Bürobeschäftigte betrachtet.

Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden (Kap. 7)

- 7 Prozent der Befragten geben an, selbstständig zu sein, darunter sind 3 Prozent Solo-Selbstständige und 4 Prozent Selbstständige mit Mitarbeitenden.
- Selbstständige haben insgesamt häufiger sehr lange Arbeitszeiten über 48 Stunden als abhängig Beschäftigte.
- Wochenendarbeit ist bei Selbstständigen weit verbreitet (72–74 %). Es wird meist an mehreren Samstagen, aber auch Sonntagen im Monat gearbeitet.
- Selbstständige sind im Vergleich zu abhängig Beschäftigten deutlich häufiger Flexibilitätsanforderungen wie Arbeit auf Abruf oder der Erwartung ständiger Erreichbarkeit ausgesetzt.
- Verkürzte Ruhezeiten und Pausenausfälle kommen bei (Solo-)Selbstständigen deutlich häufiger vor als bei abhängig Beschäftigten.
- Während der SARS-CoV-2-Pandemie hatten viele Selbstständige Sorge, ihren Betrieb aufgeben zu müssen.

Mehrfachbeschäftigung (Kap. 8)

- 7 Prozent der in der Haupttätigkeit abhängig Beschäftigten gehen mehr als einer Beschäftigung nach, und der Großteil von ihnen ist auch in der Nebentätigkeit abhängig beschäftigt. Etwa ein Viertel übt in der Nebentätigkeit die gleiche berufliche Tätigkeit aus wie in der Haupttätigkeit.
- Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten beträgt im Durchschnitt 43,5 Stunden und liegt damit etwa 5 Stunden über der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten, die nur einer Tätigkeit nachgehen (38,4 Stunden). Die wöchentliche Arbeitszeit für die Nebentätigkeit

beträgt meist unter 10 Stunden und wird häufig nach der Haupttätigkeit oder am Wochenende ausgeführt.

- Der Hauptgrund für eine Mehrfachbeschäftigung ist bei der Hälfte der Mehrfachbeschäftigten finanzieller Natur. Dabei geht es häufiger um einen Zuverdienst als um die Sicherung des Lebensunterhalts. Letzteres geht mit einem seltener als (sehr) gut eingeschätzten Gesundheitszustand einher.

Basisarbeit (Kap. 9)

- Während viele Beschäftigte in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit häufig in Vollzeit tätig sind, ist unter Basisarbeitenden Teilzeitarbeit deutlich weiter verbreitet.
- Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr und Schichtarbeit sind in Basisarbeit weiter verbreitet als in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit.
- Fast zwei Drittel der Basisarbeitenden arbeiten regelmäßig am Wochenende.
- Basisarbeitende haben geringere Flexibilitätsmöglichkeiten als Facharbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit. Zudem berichten sie von hohen Flexibilitätsanforderungen.

Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestandsalter (Kap. 10)

- Der überwiegende Anteil (64 %) der nach dem regulären Ruhestandseintrittsalter Erwerbstätigen („Silver Worker“) arbeitet aus hauptsächlich persönlichen Gründen. Seltener liegen finanzielle Gründe vor.
- Gesundheit und Zufriedenheit von Silver Workern, die primär aus finanziellen Gründen arbeiten, sind schlechter als von denjenigen, die primär aus persönlichen Gründen arbeiten.
- Silver Worker mit finanziellen Motiven haben häufiger atypische Arbeitszeiten und betriebsbedingte Arbeitszeitänderungen als Silver Worker mit persönlichen Motiven.
- Selbstständige Silver Worker und diejenigen, die aus hauptsächlich persönlichen Gründen arbeiten, haben häufiger große zeitliche Handlungsspielräume im Vergleich zu abhängig beschäftigten Silver Workern und Silver Workern mit primär finanziellen Motiven.

Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen (Kap. 11)

- Etwa 30 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiten in versorgungsrelevanten Berufen.
- Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen zeichnen sich durch ungünstige Arbeitszeitprofile aus: Sie sind nicht nur hoch belastet, zum Beispiel durch Schicht- und Wochenendarbeit oder Rufdienste, sondern verfügen auch über geringere Ressourcen, wie zum Beispiel geringe Flexibilitätsmöglichkeiten und die Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten.
- Während der Pandemie mussten Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen deutlich häufiger am Wochenende arbeiten und ihre Arbeitszeit verlängern im Vergleich zu Beschäftigten in nicht-versorgungsrelevanten Berufen.
- Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen geben insgesamt eine geringere Gesundheit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance an als Beschäftigte anderer Berufe.

1 Einleitung

Anita Tisch und Nils Backhaus

Vor dem Hintergrund weitreichender Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt und der damit einhergehenden Auswirkungen auf die Gestaltung der Arbeitszeit hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Jahr 2016 bereits den ersten *Arbeitszeitreport Deutschland* vorgelegt (vgl. BAuA, 2016). Viele gesellschaftliche Entwicklungen sind weiter vorangeschritten, wie etwa die Tertiärisierung und die Digitalisierung, andere stellen die heutige Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Nicht zuletzt durch die SARS-CoV-2-Pandemie wurden in einigen Bereichen die Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse angepasst, dabei veränderte sich auch die Arbeitszeit vieler Beschäftigter (Backhaus, 2022). Einige waren über längere Zeit hinweg in Kurzarbeit, in vielen versorgungsrelevanten Berufen musste intensiver und länger gearbeitet werden, Betriebe standen vor der Aufgabe, persönliche Kontakte zu reduzieren, um Infektionen zu verhindern, und viele berufstätige Eltern standen vor der großen Herausforderung – auch während geschlossener Schulen und Betreuungseinrichtungen –, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeitmodelle haben dazu beigetragen, die vielfältigen Anforderungen zu bewältigen. Wie weitreichend die Veränderungen in das Arbeitszeitgeschehen in Deutschland eingegriffen haben, zeigt der vorliegende aktuelle *Arbeitszeitreport Deutschland*, der auf Basis aktueller Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 erstellt wurde.

Bereits jetzt kann festgehalten werden, dass die Flexibilitätsmöglichkeiten vieler Beschäftigter in den vergangenen Jahren zugenommen haben (Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2021c). Gleichzeitig wird die anhaltend hohe Arbeitsintensität von vielen Beschäftigten zunehmend als belastend wahrgenommen, und nicht selten gehen diese Belastungen mit der Beeinträchtigung von Erholung einher (BAuA, 2020). Es ist daher erforderlich, auch in der aktuellen Diskussion um eine flexible Arbeitszeitgestaltung, das Wohlbefinden und die Gesundheit der Beschäftigten im Blick zu behalten, um nicht zuletzt auch langfristig die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen zu sichern.

Eine besondere Herausforderung stellt dabei die Flexibilisierung des Arbeitsortes dar. Der sprunghafte Anstieg des Arbeitens von zuhause ist für viele Beschäftigte eine wertvolle Ressource und hilft, den vielfältigen Erfordernissen zu begegnen, die in der modernen Arbeitswelt gestellt werden. Gleichzeitig geht die Arbeit von zuhause mit gestiegenen Anforderungen, beispielsweise an die Selbststeuerung, einher, fördert die Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben und kann auch als belastend empfunden werden. Aber auch viele andere Beschäftigtengruppen stehen vor besonderen arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen. So weist ein überdurchschnittlich hoher Anteil der (Solo-)Selbstständigen sehr lange Arbeitszeiten auf, Beschäftigte in Basisarbeit sehen sich mit überdurchschnittlich hohen Flexibilitätsanforderungen konfrontiert, und viele Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen arbeiten regelmäßig zu atypischen Arbeitszeiten.

Deshalb steht auch eine Vielzahl an Arbeitszeitmodellen unterschiedlichster Beschäftigter im Fokus des diesjährigen *Arbeitszeitreports Deutschland*. Um weiterhin künftige Veränderungen im Arbeitszeitgeschehen und ihre Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Beschäftigten in Deutschland untersuchen zu können, führt die BAuA auch in den kommenden Jahren die BAuA-Arbeitszeitbefragung fort.

Infobox 1.1 Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland, BAuA-Arbeitszeitbefragung, Arbeitszeitreport Deutschland

Projekt „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“

Das BAuA-Projekt „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ ist ein langfristig angelegtes Projekt mit dem Ziel, anhand von für die Erwerbsbevölkerung repräsentativen Daten Arbeitszeitregime in Deutschland zu beschreiben und ihre Entwicklung zu verfolgen sowie die Rolle von Arbeitszeitmerkmalen für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten zu untersuchen. Die Befunde werden der Öffentlichkeit zielgruppenorientiert über Publikationen zugänglich gemacht. Zum Auftakt des Projekts wurde 2015 die erste BAuA-Arbeitszeitbefragung durchgeführt, deren Wiederholung im zweijährlichen Abstand erfolgt ist. Bislang wurden im Jahr 2017, 2019 und aktuell 2021 Befragungen durchgeführt. Dabei wurde ein Teil der Befragten wiederholt befragt (Panelbefragung).

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

An der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 nahmen etwa 20 000 Erwerbstätige teil. Darunter waren etwa 13 500 Erstbefragte, die über zufallsgenerierte Telefonnummern erreicht wurden, um die Repräsentativität der Stichprobe herzustellen. Circa 6 500 Befragte haben bereits in mindestens einer der Vorwellen teilgenommen und wurden wiederholt befragt (Panelfälle). In etwa 40-minütigen Telefoninterviews machten die Beschäftigten Angaben zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitszeit, aber auch zu weiteren Arbeitsbedingungen sowie ihrer Gesundheit und Zufriedenheit. Ein Teil dieser umfangreichen Befragung wurde für den Arbeitszeitreport Deutschland ausgewertet. Weitere BAuA-Publikationen werden folgen. Informationen zur Befragung und zu aktuellen Publikationen finden sich unter www.baua.de/arbeitszeit.

Arbeitszeitreport Deutschland

Der Arbeitszeitreport Deutschland ist das erste umfangreiche Projekt, das auf den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 basiert. Eine Aufgabe des Reports ist es, ähnlich wie beim Arbeitszeitreport 2016, einen Überblick über die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland zu geben. Dazu wird aufgezeigt, welche Arbeitszeitmerkmale wie weit verbreitet sind und welche Erwerbstätigengruppen beziehungsweise Wirtschaftsbereiche davon besonders betroffen sind. Zentrales Anliegen des Reports ist auch, die Rolle der Arbeitszeitgestaltung für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten darzustellen.

Der *Arbeitszeitreport Deutschland* hat das Ziel, einen Überblick über die Verbreitung und Verteilung verschiedener Arbeitszeitmerkmale in Deutschland zu geben. Dazu werden Zusammenhänge zwischen diesen Arbeitszeitmerkmalen, der Arbeitsintensität und der Gesundheit von Beschäftigten sowie ihrer Work-Life-Balance untersucht. Das methodische Vorgehen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 sowie die Datenauswertung und Erstellung des Reports werden im zweiten Kapitel erläutert. Teil I des Reports umfasst Kapitel zur Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit. In Teil II werden bestimmte Erwerbsgruppen (z. B. Basisarbeitende, (Solo-)Selbstständige, Mehrfachbeschäftigte), aber auch Arbeitsformen (Arbeit von zuhause) betrachtet.

Der *Arbeitszeitreport Deutschland* liefert in Form eines breiten Überblicks einen empirischen Beitrag zu aktuellen Debatten um das Thema Arbeitszeit. Dennoch können im Rahmen dieses Reports nicht alle Arbeitszeitmerkmale im Detail oder spezifische Belastungskonstellationen abgebildet werden. Dem vorliegenden Report werden hierzu im Rahmen der Arbeitszeitberichterstattung der BAuA weitere Publikationen folgen.

2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Report

Nils Backhaus, Johanna Nold, Laura Vieten und Ines Entgelmeier

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 stellt die Datengrundlage für den vorliegenden Bericht dar. Dieses Kapitel dient dazu, die Vorgehensweise und Stichprobe der BAuA-Arbeitszeitbefragung vorzustellen und die im *Arbeitszeitreport Deutschland* vorrangig betrachtete Substichprobe sowie die verwendeten Variablen kurz zu beschreiben.

2.1 Vorgehensweise in der Befragung

Die vierte Befragungswelle der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde in dem Zeitraum von Mai bis Dezember 2021 durchgeführt. 20 192 Erwerbstätige aus Deutschland nahmen an der computergestützten Telefonbefragung (CATI = Computer Assisted Telephone Interview) teil, mit deren Umsetzung das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft beauftragt war. Die Interviews dauerten im Durchschnitt etwas über 40 Minuten. Einige Befragte haben bereits in vorherigen Befragungswellen (2015, 2017 bzw. 2019) teilgenommen und wurden daher wiederholt befragt (Panelstichprobe). Ein Großteil der Befragten hat in dieser Welle hingegen erstmalig teilgenommen (Auffrischungstichprobe).

Die Befragung der Auffrischungstichprobe wurde als Zufallsstichprobe durch die Kontaktierung über zufällig generierte Festnetz- und Mobilfunknummern realisiert. Die Grundgesamtheit bilden alle Personen ab 15 Jahren in Deutschland, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Dazu gehören auch Personen in Beschäftigungsverhältnissen, die aus Gründen wie zum Beispiel Mutterschutz für maximal 3 Monate unterbrochen sind. Ausgenommen sind Personen in Erwerbstätigkeiten, die im Rahmen einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung stattfinden, und Personen, die einen Freiwilligendienst leisten. Zusätzlich wurden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 im Unterschied zu den vorherigen Befragungswellen auch Personen befragt, die weniger als 10 Stunden pro Wochen arbeiten, wenn dies durch Kurzarbeit begründet war. Aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie wurde mit einer erhöhten Prävalenz von Kurzarbeit gerechnet. Kriterium zur Auswahl blieb jedoch weiterhin, dass die Befragten normalerweise, sprich außerhalb dieser Kurzarbeitsphase, mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten. Da das Interview ausschließlich auf Deutsch durchgeführt wurde, waren ausreichende Deutschkenntnisse Voraussetzung für die Teilnahme.

Der dem Interview zugrundeliegende Fragebogen deckt ein breites Spektrum von Themen ab. Den Kern der Befragung bildeten Frageblöcke zur Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit in der Haupttätigkeit der Befragten. Als Haupttätigkeit wurde die Erwerbstätigkeit definiert, für die am meisten Zeit aufgewendet wird. In einem Sondermodul wurden auch Veränderungen hinsichtlich der Arbeitszeit im Verlauf der SARS-CoV-2-Pandemie retrospektiv erfragt. Zusätzlich wurden viele weitere mit Arbeitszeit assoziierte und auch darüber hinausgehende Themen zu allgemeinen Arbeitsbedingungen behandelt. Zur Beschreibung der Befragten und ihrer Arbeitssituation wurden zudem soziodemografische Angaben sowie Merkmale des Arbeitsverhältnisses und des Betriebs erfasst. Weiterhin

wurden die Teilnehmenden zu Aspekten der Schnittstelle von Arbeit und Privatleben sowie zu ihrer gesundheitlichen Situation und Zufriedenheit befragt. Schließlich gab es noch einen Frageblock, in dem auf eventuelle weitere Erwerbstätigkeiten eingegangen wurde.

Nach Abschluss der Erhebung wurden die Daten gewichtet. Alle Auswertungen in diesem Report beruhen auf den gewichteten Daten. Sie sind insgesamt hinsichtlich des Mikrozensus 2020 repräsentativ. Weitere Informationen zur Repräsentativität der Daten sowie zur Gewichtung können dem Anhang A sowie dem Methodenbericht der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 entnommen werden (vgl. Häring et al., 2022).

2.2 Stichprobe im Report

An der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 haben insgesamt 20 192 Erwerbstätige teilgenommen. Je nach Fragestellung der einzelnen Kapitel des Reports werden jeweils unterschiedliche Substichproben für die Auswertungen herangezogen. Für alle Substichproben gilt das Kriterium einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche, mit Ausnahme des Exkurses zu Kurzarbeit im Kapitel zur Länge der Arbeitszeit (Kap. 3). Für einen Großteil der Kapitel wird die Stichprobe zudem auf abhängig Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren eingegrenzt. Diese Teilstichprobe wird im Folgenden daher anhand verschiedener Merkmale beschrieben.

Die Stichprobengröße der Gruppe der abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 65 Jahren und mindestens 10 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit liegt bei 17 761 Personen. Einen Überblick zur Beschreibung dieser Zielpopulation nach verschiedenen Merkmalen gibt Tabelle 2.1. Etwa ein Viertel (24 %) hat eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von unter 35 Stunden, was der Teilzeitdefinition im vorliegenden Report entspricht. 76 Prozent arbeiten in Vollzeit, also mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 35 oder mehr Stunden pro Woche. Von den Frauen arbeiten 41 Prozent in Teilzeit, von den Männern sind es nur 9 Prozent. Die Stichprobe setzt sich zu 53 Prozent aus Männern und 47 Prozent aus Frauen zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei etwa 43 Jahren. Die am stärksten besetzte Altersgruppe ist die der 30- bis 44-Jährigen (35 %). Von den abhängig Beschäftigten haben 5 Prozent ein niedriges, 53 Prozent ein mittleres und 42 Prozent ein hohes Bildungsniveau.

Jeweils über ein Viertel der Befragten ist im Öffentlichen Dienst (30 %) oder im Bereich der Dienstleistungen (28 %) tätig, gefolgt von 24 Prozent in der Industrie, 10 Prozent im Handwerk und 8 Prozent in „anderen Bereichen“ (vgl. Tab. 2.1). Der Anteil der im Öffentlichen Dienst und im Dienstleistungsbereich beschäftigten Frauen ist höher als der Anteil der Männer, die in diesen Bereichen arbeiten. Männer arbeiten dagegen häufiger in der Industrie und im Handwerk. In Deutschland machen kleine und mittelgroße Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten über 99 Prozent der Betriebe aus (Statistisches Bundesamt, 2021). 2019 arbeiteten dort 56 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dementsprechend ist auch in der vorliegenden Befragung der größte Teil der abhängig Beschäftigten in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten (36 %) und in mittelgroßen Betrieben mit bis zu 249 Beschäftigten (26 %) tätig. Mehr als ein Drittel der Befragten (38 %) arbeitet in größeren Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten.

Tab 2.1 Populationsbeschreibung für abhängig Beschäftigte

Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte					
	Gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit¹	Vollzeit²
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ¹	24	9	41	100	–
Vollzeit ²	76	91	59	–	100
Geschlecht					
Männer	53	100	–	20	64
Frauen	47	–	100	80	36
Alter in Jahren					
15–29	16	16	15	16	16
30–44	35	36	35	33	36
45–54	26	26	27	27	26
55–65	23	23	23	25	22
Bildung³					
Niedrig	5	5	5	8	4
Mittel	53	52	54	58	51
Hoch	42	43	41	34	45
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	30	23	39	34	29
Industrie	24	33	13	11	28
Handwerk	10	14	6	7	11
Dienstleistungen	28	24	32	37	25
Anderer Bereich	8	6	10	10	7
Betriebsgröße					
Bis 49 Beschäftigte	36	32	41	51	32
50 bis 249 Beschäftigte	26	27	25	24	27
Ab 250 Beschäftigte	38	41	34	26	41

Alle Angaben in Spaltenprozenten; Rundungsfehler möglich

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit unter 35 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach International Standard Classification of Education (ISCED, vgl. Tab. 2.4)

Neben der Beschreibung der Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmerkmale in Deutschland liegt der Fokus des Reports, wie bereits 2016, auf der Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Merkmalen der Arbeitszeitgestaltung und der gesundheitlichen Situation beziehungsweise der Work-Life-Balance von Erwerbstätigen in Deutschland. Einen Überblick über die Gesundheit und die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von abhängig Beschäftigten gibt Tabelle 2.2. Ihren Gesundheitszustand schätzen die Befragten überwiegend als (sehr) gut ein (70 %). Jedoch berichten viele Beschäftigte von bestimmten gesundheitlichen Beschwerden. Vor allem Müdigkeit und Erschöpfung gefolgt von Rücken- und Kreuzschmerzen (vgl. Tab. 2.2) treten häufig auf. Frauen und Teilzeitbeschäftigte berichten etwas seltener einen (sehr) guten Gesundheitszustand als Männer beziehungsweise Vollzeitbeschäftigte. 80 Prozent der abhängig Beschäftigten sind zudem (sehr) zufrieden damit, wie Arbeit und Privatleben zusammenpassen. Männer und Frauen unterscheiden sich kaum hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Teilzeitbeschäftigte hingegen sind deutlich häufiger (sehr) zufrieden als Vollzeitbeschäftigte.

Tab 2.2 Gesundheit und Work-Life-Balance für abhängig Beschäftigte

Abhängige Beschäftigte: Gesundheit und Work-Life-Balance					
	Gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit¹	Vollzeit²
Gesundheitszustand					
(Sehr) guter Gesundheitszustand	70	72	68	67	71
Gesundheitliche Beschwerden					
Rücken- und Kreuzschmerzen	47	43	52	49	47
Schlafstörungen	35	30	41	37	35
Müdigkeit, Erschöpfung	55	50	60	55	55
Niedergeschlagenheit	25	21	29	26	24
Körperliche Erschöpfung	40	36	45	42	40
Work-Life-Balance					
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	80	81	80	87	78

n = 17 761

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Panelstichprobe und systematische Effekte

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist als Panelstudie angelegt, das heißt, die Befragten werden im Abstand von zwei Jahren wiederholt um ein Interview gebeten. Hierdurch können intraindividuelle Veränderungen, also Veränderungen einzelner Personen über die Zeit, und deren Auswirkungen auf bestimmte Einflussgrößen untersucht werden. Im vor-

liegenden Report liegt der Fokus aber nicht auf der Beschreibung von Veränderungen, sondern auf der Aktualisierung der Arbeitszeitberichterstattung von 2016. Daher werden im Report vorrangig Befragungsdaten aus 2021 berücksichtigt, unabhängig davon, ob die befragten Personen bereits an vorherigen Befragungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung teilgenommen haben oder in 2021 erstmals befragt wurden. Bei der wiederholten Befragung können systematische Verzerrungen auftreten, da nicht auszuschließen ist, dass Personen sich systematisch, das heißt aufgrund bestimmter Merkmale oder Einstellungen, für oder gegen eine erneute Teilnahme entscheiden. Zwei häufig auftretende Effekte können dabei unterschieden werden:

- **Systematische Ausfälle** von bestimmten Befragten bei wiederholter Erhebung (Panel Attrition) können zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen.
- **Konditionierungseffekt** (Panel Conditioning) beschreibt die systematische Beeinflussung der Befragten durch die Teilnahme an der Befragung.

Um die Bedeutung dieser beiden Effekte hinsichtlich der in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse einordnen zu können, wurden verschiedene Auswertungen durchgeführt. So wurden für die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 einerseits systematische Ausfälle von 2019 zu 2021 längsschnittlich untersucht.¹ Andererseits wurden Panelteilnehmende und Erstbefragte in 2021 verglichen.² Im Projekt der BAuA-Arbeitszeitberichterstattung werden zudem weitere Maßnahmen ergriffen, um diese Effekte auszugleichen. Dazu zählen unter anderem die Befragung von Nichtteilnehmenden (Non-Response-Befragung) und die Befragung von ehemalig Teilnehmenden, die inzwischen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden oder vorübergehend nicht erwerbstätig sind.

2.3 Vorgehensweise im Report

Die Beschreibung der Arbeitszeitmerkmale folgt in den meisten Kapiteln dieses Reports einer einheitlichen Struktur (vgl. Tab. 2.3). Zunächst wird die Verbreitung der jeweiligen Arbeitszeitform in Zusammenhang mit verschiedenen soziodemografischen Merkmalen, wirtschaftsstrukturellen Merkmalen und Berufen sowie weiteren Tätigkeitsmerkmalen betrachtet (vgl. Tab. 2.4). Anschließend wird dargestellt, wie der jeweils betrachtete Aspekt der Arbeitszeit mit der Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten zusammenhängt (vgl. Tab. 2.5).

¹ Mittels logistischer Regression wurde für Panelteilnehmende die Teilnahmewahrscheinlichkeit in 2021 auf Basis der Befragungsdaten von 2019 geschätzt (vgl. Goodman & Blum, 1996). Die Teilnahmewahrscheinlichkeit ist niedriger für Frauen, Beschäftigte mit mittlerem/niedrigem Bildungsniveau, Beschäftigte, die vorwiegend körperlich oder gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, die im Handwerk arbeiten und die häufig im Privatleben für berufliche Belange erreichbar sind. Eine höhere Teilnahmebereitschaft haben ältere Erwerbstätige und Panelteilnehmende, die bereits 2017 teilgenommen haben, sowie Befragte, die regelmäßig Rufbereitschaft leisten müssen, und Beschäftigte, die insgesamt (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeit sind.

² Es zeigen sich folgende Unterschiede (signifikant verschiedene Anteilswerte mit mindestens 2 Prozentpunkten Unterschied): Panelbefragte sind im Vergleich zu Erstbefragten etwas älter, haben ein höheres Bildungsniveau, sind seltener alleinerziehend, klagen etwas seltener über Rückenschmerzen, berichten etwas seltener, im Privatleben für berufliche Belange häufig kontaktiert zu werden, und verfügen über eine größere Arbeitszeitvariabilität (arbeiten nicht jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen).

Tab. 2.3 Erfassung und Kategorisierung von Arbeitszeitmerkmalen im Report

Merkmale	Erfassung und Kategorisierung
Länge der Arbeitszeit (Kap. 3)	
Tatsächliche Wochenarbeitszeit	<p>Die Befragten gaben an, wie viele Stunden sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in ihrer Haupttätigkeit arbeiten – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.</p> <p>Kategorisierung: 10,0–19,9 (kurze Teilzeit); 20,0–34,9 (lange Teilzeit); 35,0–39,9 (moderate Vollzeit); 40,0–48,0 (lange Vollzeit); 48,1–60,0 (überlange Vollzeit, bis 60 Stunden); ab 60,1 Stunden (überlange Vollzeit, mehr als 60 Stunden)</p>
Überstunden	<p>Überstunden berechnen sich über die Differenz aus den Antworten auf die Frage nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit und der Frage nach der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.¹</p> <p>Kategorisierung: keine bis maximal 2 Überstunden pro Woche; mehr als 2 bis 5 Überstunden pro Woche; mehr als 5 bis 10 Überstunden pro Woche; mehr als 10 Überstunden pro Woche</p> <p>In einem weiteren Schritt werden ausschließlich Beschäftigte mit mindestens 2 Überstunden gefragt, wie viele der berichteten Überstunden durch Freizeit ausgeglichen (transitorische Überstunden) oder ausbezahlt werden beziehungsweise nicht abgegolten werden.</p> <p>Kategorisierung: jeweils keine bis maximal 2 transitorische, ausbezahlte oder nicht abgegoltene Überstunden pro Woche; mehr als 2 transitorische, ausbezahlte oder nicht abgegoltene Überstunden pro Woche</p>
Arbeitszeitwünsche	<p>Arbeitszeitwünsche ergeben sich aus der Differenz der tatsächlichen Arbeitszeit und der gewünschten Arbeitszeit.</p> <p>Bei der gewünschten Arbeitszeit wurden die Beschäftigten gefragt, in welchem Umfang sie arbeiten würden, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst wählen könnten. Dabei sollten sie berücksichtigen, dass sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde.</p> <p>Kategorisierung: Verkürzungswunsch (gewünschte Arbeitszeit ist kürzer als die tatsächliche Arbeitszeit); Beibehaltungswunsch (gewünschte Arbeitszeit ist gleich der tatsächlichen Arbeitszeit); Verlängerungswunsch (gewünschte Arbeitszeit ist länger als die tatsächliche Arbeitszeit)</p>
Verkürzte Ruhezeiten	<p>Verkürzte Ruhezeiten werden als Unterschreitung der Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen (§ 5 Arbeitszeitgesetz) definiert. Die Beschäftigten wurden gefragt, ob und falls ja wie häufig diese Unterschreitung auftritt.²</p> <p>Kategorisierung: verkürzte Ruhezeiten seltener als einmal im Monat; verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat</p>
Lage der Arbeitszeit (Kap. 4)	
Arbeit am Wochenende	<p>Für gewöhnlich arbeiten die meisten Beschäftigten in der 5-Tage-Woche, montags bis freitags, teilweise wird auch samstags gearbeitet. Gesetzlich ist die Sonn- und Feiertagsruhe im Arbeitszeitgesetz verankert (§ 9), aber auch hier existieren Ausnahmen. In der Arbeitszeitbefragung wurde daher nach der Arbeit am Wochenende (samstags sowie sonn- beziehungsweise feiertags) beziehungsweise deren Häufigkeit gefragt.</p> <p>Kategorisierung: Wochenendarbeit samstags und/oder sonntags seltener als einmal im Monat; Wochenendarbeit nur samstags mindestens einmal im Monat; Wochenendarbeit auch sonntags mindestens einmal im Monat</p>

Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr	<p>Typischerweise liegt die „normale“ Arbeitszeit tagsüber zwischen 7 und 19 Uhr. Daher wurde gefragt, ob die Befragten normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr tätig sind.</p> <p>Kategorisierung: Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr; Arbeitszeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr</p>
Schichtarbeit	<p>Bei Schichtarbeit wird die Arbeitsleistung zu wechselnden Tages- oder Nachtzeiten (Wechselschicht) oder konstant zu ungewöhnlichen Arbeitszeiten, das heißt außerhalb der Tagzeit, erbracht (z. B. Dauernachtarbeit). Dabei ist insbesondere die Unterscheidung zwischen Schichtarbeit mit Nachtanteilen und Schichtarbeit ohne Nachtanteile von Bedeutung.</p> <p>Kategorisierung: keine Schichtarbeit (oder nur Früh-/Spätschicht); Wechselschicht ohne Nachtanteile; Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht</p>
Flexibilität der Arbeitszeit (Kap. 5)	
Zeitlicher Handlungsspielraum	<p>Gefragt wurde nach dem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit.³</p> <p>„Wie viel Einfluss haben Sie darauf, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – wann Sie jeden Arbeitstag beginnen oder beenden?“ – wann Sie sich ein paar Stunden freinehmen?“ – wann Sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen?“ <p>Die Antwort erfolgt auf einer Skala von 1 „sehr wenig Einfluss“ bis 5 „sehr hohen Einfluss“</p> <p>Kategorisierung: 1–3: wenig/mittlerer Einfluss; 4–5: viel Einfluss</p>
Änderung der Arbeitszeiten	<p>Gefragt wurde, wie häufig es aufgrund betrieblicher Erfordernisse zu Änderungen der Arbeitszeiten kommt. Beantwortet wurde die Frage auf der Skala häufig, manchmal, selten, nie.</p> <p>Kategorisierung: häufige Änderungen der Arbeitszeit: häufig; gelegentlich/keine Änderungen der Arbeitszeit: manchmal, selten oder nie</p>
Arbeit auf Abruf	<p>Bei Arbeit auf Abruf sind die genaue Dauer und die Lage der Arbeitszeit in der Regel nicht genau festgelegt, der Arbeitgeber kann Beschäftigte entsprechend des Anfalls von Arbeitsaufgaben im Betrieb variabel einsetzen (vgl. Hank & Stegmaier, 2018).</p> <p>Die Befragten wurden gefragt, ob sie Arbeit auf Abruf leisten müssen und falls ja wie häufig pro Monat.</p> <p>Kategorisierung: Arbeit auf Abruf (im Schnitt mindestens einmal im Monat); keine Arbeit auf Abruf (im Schnitt seltener als einmal im Monat)</p>
Bereitschaftsdienst	<p>Beim Bereitschaftsdienst halten sich Beschäftigte für die Aufnahme der Arbeitstätigkeit bereit und müssen in der Lage sein, rasch und unverzüglich die Arbeitstätigkeit aufzunehmen. Dazu halten sie sich zumeist im Betrieb auf. Bereitschaftsdienst wird vorrangig genutzt, wenn erwartet wird, dass Arbeit anfällt, wobei die Zeit ohne Arbeitstätigkeit überwiegt (vgl. Hank & Stegmaier, 2018).</p> <p>Die Befragten wurden gefragt, ob sie Bereitschaftsdienst leisten müssen und falls ja wie häufig pro Monat.</p> <p>Kategorisierung: Bereitschaftsdienst (mindestens einmal im Monat); kein Bereitschaftsdienst (seltener als einmal im Monat)</p>

Rufbereitschaft	<p>Bei Rufbereitschaft sind Beschäftigte verpflichtet, sich für einen festgelegten Zeitraum erreichbar zu halten. Sie sollten in der Lage sein, in einer gewissen Frist die Arbeit aufzunehmen, müssen sich dabei aber nicht zwingend am Arbeitsort aufhalten. Rufbereitschaft wird zumeist genutzt, wenn Arbeit nur in besonderen Ausnahmen zu erwarten ist. Rufbereitschaft ist daher zumeist Teil der Ruhezeit, falls kein Arbeitseinsatz erfolgt (vgl. Hank & Stegmaier, 2018). Die Befragten wurden gefragt, ob sie Rufbereitschaft leisten müssen und falls ja wie häufig pro Monat.</p> <p>Kategorisierung: Rufbereitschaft (mindestens einmal im Monat); keine Rufbereitschaft (seltener als einmal im Monat)</p>
Ständige Erreichbarkeit	<p>Teilweise besteht auch außerhalb der skizzierten Arbeitsformen von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft die (empfundene) Verpflichtung, außerhalb der Arbeit erreichbar sein zu müssen.</p> <p>Erwartete Erreichbarkeit:</p> <p>Die Beschäftigten wurden gefragt, inwieweit das Arbeitsumfeld erwartet, im Privatleben für Berufliches erreichbar sein zu müssen. Antwort auf einer Skala von 1 „trifft gar nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“.</p> <p>Kategorisierung: 1–3: keine erwartete Erreichbarkeit; 4–5: erwartete Erreichbarkeit</p> <p>Tatsächliche Kontaktierung:</p> <p>Es wurde zudem gefragt, wie oft es vorkommt, dass die Befragten im Privatleben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden tatsächlich kontaktiert werden. Beantwortet wurde die Frage auf der Skala häufig, manchmal, selten, nie.</p> <p>Kategorisierung: tatsächliche Kontaktierung: häufig; keine tatsächliche Kontaktierung: manchmal, selten oder nie</p>
Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten	<p>Arbeitszeiterfassung beschreibt die Aufzeichnung der geleisteten Arbeitsstunden von Beschäftigten. In welcher Form Arbeitszeiten erfasst werden, wird in der Praxis vor allem durch Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmungsprozesse definiert (Seifert, 2019a). Die Arbeitszeiterfassung ist häufig an ein Arbeitszeitkonto gekoppelt. Beschäftigte, die länger oder kürzer als tariflich, betrieblich oder individuell vereinbart arbeiten, verbuchen dieses Arbeitszeitguthaben auf ihrem Arbeitszeitkonto.</p> <p>Die Befragten geben an, ob sie ihre Arbeitszeit selbst erfassen, diese betrieblich erfasst wird oder ob diese gar nicht erfasst wird. Wird die Arbeitszeit erfasst, unabhängig davon ob betrieblich oder durch die Beschäftigten selbst, werden die Befragten anschließend nach dem Vorhandensein eines Arbeitszeitkontos gefragt.</p> <p>Kategorisierung: Arbeitszeiten werden erfasst mit Arbeitszeitkonto; Arbeitszeiten werden erfasst ohne Arbeitszeitkonto; Arbeitszeiten werden nicht erfasst</p>

¹ Dabei bleibt unberücksichtigt, ob die Überstunden monetär vergütet werden oder transitorisch sind, das heißt durch Freizeitausgleich abgegolten werden, beziehungsweise ob sie verfallen.

² Die Verkürzung wird auch für Befragte berücksichtigt, denen eine Verkürzung der Ruhezeit gesetzlich erlaubt ist (z. B. Personal im Krankenhaus und in Pflegeeinrichtungen, § 5 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz).

³ In Anlehnung an die Skala zum zeitlichen Handlungsspielraum (control over work time) von Valcour (2007); basierend auf Thomas und Ganster (1995).

Alle im Report betrachteten Arbeitszeitmerkmale werden zunächst in Zusammenhang mit verschiedenen soziodemografischen Merkmalen untersucht, das sind Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung, Geschlecht, Alter, Bildung und Lebenssituation. In Zusammenhang mit

wirtschaftsstrukturellen Merkmalen und Berufen werden Wirtschaftsbereiche, Betriebsgröße sowie Berufssegmente berücksichtigt. Um auch zusätzliche Anforderungen der Tätigkeit abzubilden, von denen angenommen wird, dass sie in Wechselwirkung mit der Arbeitszeit stehen, werden weitere Tätigkeitsmerkmale einbezogen. Neben der Unterscheidung geistiger und körperlicher Tätigkeiten sind dies Vorgesetztenfunktion und Arbeitsintensität. Arbeitsintensität wird im Sinne von quantitativer Überforderung und Termin- oder Leistungsdruck untersucht. Einen Überblick zur Verbreitung der im Report untersuchten Arbeitszeitmerkmale in Zusammenhang mit diesen Merkmalen geben die Tabellen im Anhang C. In den einzelnen Kapiteln wird auf die verschiedenen Aspekte je nach Relevanz im Kontext der entsprechenden Arbeitszeitmerkmale mehr oder weniger ausführlich eingegangen. Die Kategorien der Merkmale sowie Anmerkungen zu ihrer Erfassung können Tabelle 2.4 entnommen werden.

Tab. 2.4 Erfassung und Kategorisierung von Merkmalen im Report

Merkmale	Erfassung und Kategorisierung
Soziodemografische Merkmale	
Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung	Die Befragten gaben an, wie viele Stunden sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in ihrer Haupttätigkeit arbeiten – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw. Kategorisierung: Teilzeit: 10,0–34,9 Stunden; Vollzeit: ab 35,0 Stunden
Geschlecht	Männer; Frauen
Alter in Jahren	15–29; 30–44; 45–54; 55–65 Jahre
Bildung	Das Bildungsniveau wurde nach der International Standard Classification of Education (ISCED) aus der Kombination von allgemeinem Schulabschluss und beruflichem Bildungsabschluss gebildet: – niedriges Bildungsniveau: Haupt- oder Realschulabschluss, Abschluss an einer Polytechnischen Oberschule oder kein beruflicher Abschluss beziehungsweise Bildungsabschluss – mittleres Bildungsniveau: berufsqualifizierender Abschluss und/oder Abitur beziehungsweise Fachhochschulreife – hohes Bildungsniveau: akademischer Abschluss oder Meister-, Techniker-, Fachschulabschluss
Lebenssituation	Die Befragten gaben an, ob Kinder unter 18 Jahren in ihrem Haushalt leben und ob sie mit ihrer/einer Partnerin beziehungsweise ihrem/einem Partner zusammenleben. Kategorisierung: Singles; Alleinerziehende; zusammenlebend mit Partnerin/Partner ohne Kind; zusammenlebend mit Partnerin/Partner mit Kind(ern)
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe	
Wirtschaftsbereiche	Die Zuordnung erfolgte nach Selbstangabe der Befragten im Rahmen von fünf Antwortmöglichkeiten: Kategorisierung: Öffentlicher Dienst; Industrie; Handwerk; Dienstleistungen; „anderer Bereich“ ¹
Betriebsgröße	Die Kategorisierung entspricht der häufig genutzten Definition kleiner, mittelgroßer und großer Unternehmen. Kategorisierung: bis 49 Beschäftigte; 50 bis 249 Beschäftigte; ab 250 Beschäftigte

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, 2021):</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
Weitere Tätigkeitsmerkmale	
Geistige/körperliche Tätigkeiten	<p>Die Beschäftigten gaben an, ob sie körperlich und/oder geistig arbeiten.</p> <p>Kategorisierung: vorwiegend körperlich tätig; vorwiegend geistig tätig; etwa gleichermaßen körperlich und geistig tätig</p>
Vorgesetztenfunktion	<p>Die Beschäftigten gaben an, ob sie eine Vorgesetztenfunktion ausführen.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Arbeitsintensität	<p>Die Arbeitsintensität wird im Report anhand von zwei Merkmalen operationalisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Die Beschäftigten wurden gefragt, wie häufig es bei ihrer Arbeit vorkommt, dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen. Kategorisierung: häufig; manchmal/selten/nie – Die Beschäftigten gaben an, inwieweit sie sich bei ihrer Arbeitstätigkeit der Arbeitsmenge beziehungsweise dem Arbeitspensum gewachsen, überfordert oder unterfordert fühlen. Kategorisierung: überfordert; gewachsen/unterfordert

¹ Die Kategorie „anderer Bereich“ umfasst Beschäftigte, die sich den vorgenannten Kategorien Öffentlicher Dienst, Industrie, Handwerk und Dienstleistungen nicht zuordnen konnten beziehungsweise wollten. In dieser Kategorie sind vor allem folgende Zweige enthalten (Nennung aller Wirtschaftszweige mit Anteil $\geq 5\%$ in der Befragungswelle): Gesundheit und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Information und Kommunikation, Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, Verkehr und Lagerei, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, Gastgewerbe, Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.

Wie oben beschrieben, werden darüber hinaus in den verschiedenen Kapiteln die Zusammenhänge der Arbeitszeitmerkmale mit Aspekten der Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten untersucht. Der subjektiv eingeschätzte allgemeine Gesundheitszustand der Beschäftigten wird zum einen zusammenfassend mit einer Frage abgebildet. Zum anderen werden auch spezifische gesundheitliche Beschwerden untersucht, von denen angenommen werden kann, dass sie mit Arbeitszeitmerkmalen in Zusammenhang

stehen. Weiter wird die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance erfasst, da auch hier Zusammenhänge mit Arbeitszeitmerkmalen anzunehmen sind. Die Aspekte der Gesundheit und Work-Life-Balance werden zudem nach Teilzeit und Vollzeit beziehungsweise nach Geschlecht differenziert. Die Tabellen im Anhang C des Reports bieten einen Überblick über die betrachteten Aspekte von Gesundheit und Zufriedenheit nach den Arbeitszeitmerkmalen. Details zur Erfassung und Kategorisierung können Tabelle 2.5 entnommen werden.

Tab. 2.5 Erfassung und Kategorisierung von Gesundheit und Work-Life-Balance

Merkmale	Erfassung und Kategorisierung
Gesundheitszustand	Die Befragten wurden gebeten, ihren allgemeinen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) zu bewerten. Kategorisierung: (sehr) gut (1–2); mittelmäßig/(sehr) schlecht (3–5)
Gesundheitliche Beschwerden	Die Befragten gaben zu den folgenden fünf gesundheitlichen Beschwerden an, ob diese in den letzten 12 Monaten während der Arbeit beziehungsweise an Arbeitstagen häufig aufgetreten sind: – Rücken-, Kreuzschmerzen – Schlafstörungen – Müdigkeit, Erschöpfung – Niedergeschlagenheit – körperliche Erschöpfung Kategorisierung jeweils: ja; nein
Work-Life-Balance	Die Befragten gaben an, ob sie mit der Passung von Arbeits- und Privatleben sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind. Kategorisierung: (sehr) zufrieden; weniger/nicht zufrieden

Da nicht alle Teilnehmenden auch alle Fragen beantwortet haben (z. B. weil die Frage auf ihre Situation nicht zutraf oder weil sie die Frage nicht beantworten wollten), beruhen die Auswertungen nicht immer exakt auf den gleichen Fallzahlen. Fallzahlen unter 50 Personen werden im Report zur Gewährleistung der statistischen Sicherheit der Aussagen nicht ausgewiesen und sind in Abbildungen und Tabellen mit einem Punkt (.) gekennzeichnet. Lassen sich jedoch einzelne Werte aus der Abbildung oder Tabelle indirekt berechnen, so wird der Wert angegeben, allerdings in eckige Klammern gesetzt.

In den Kapiteln werden primär deskriptive Prozentwerte berichtet, die Auskunft darüber geben, welche Antwortkategorien von unterschiedlichen Personengruppen zu den verschiedenen Fragestellungen in welchem Umfang genannt wurden. Prozentzahlen werden zur besseren Lesbarkeit immer ohne Nachkommastelle berichtet. Das bedeutet zum einen, dass es aufgrund von Rundungsfehlern dazu kommen kann, dass sich Prozentzahlen nicht exakt zu 100 Prozent addieren, und zum anderen, dass Anteilswerte kleiner 0,5 Prozent mit 0 Prozent ausgewiesen werden.

Von Gruppenunterschieden wird im Report nur dann gesprochen, wenn Differenzen zwischen Gruppen sowohl überzufällig, das heißt statistisch signifikant, als auch inhaltlich bedeutsam sind. Auf die Darstellung inferenzstatistischer Kennwerte im Report wird jedoch verzichtet. Bei der deskriptiven Darstellung sollte berücksichtigt werden, dass die berichteten Zusammenhänge nicht kausal interpretierbar sind. Dies liegt vor allem an der querschnittlichen Betrachtung der Daten zu nur einem Erhebungszeitpunkt. Zudem ist nicht auszuschließen, dass beschriebene Zusammenhänge zwischen zwei Variablen auch durch weitere, unberücksichtigte Einflussfaktoren (Drittvariablen) zumindest anteilig erklärt werden können.

Teil I: Ergebnisse zu Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit

Überblick

Länge der Arbeitszeit	28
<i>Nils Backhaus und Laura Vieten</i>	
Lage der Arbeitszeit	57
<i>Laura Vieten und Frank Brenscheidt</i>	
Flexibilität der Arbeitszeit	77
<i>Johanna Nold und Anne Marit Wöhrmann</i>	

3 Länge der Arbeitszeit

Nils Backhaus und Laura Vieten

Die Länge der Arbeitszeit bemisst nicht nur die Dauer der Einwirkung von arbeitsbezogener Belastung auf Beschäftigte, sondern bestimmt auch maßgeblich, wie viel Zeit außerhalb der Arbeit für private Verpflichtungen, Freizeit und Erholung zur Verfügung steht. Die mögliche maximale Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit wird im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) geregelt. Als Richtwert gilt in Deutschland der Achtstundentag, gleichwohl sichert das Gesetz auch eine weitreichende Flexibilität hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit zu. So sind Abweichungen von den Tages- und Wochenhöchst- arbeitszeiten vorübergehend mit Ausgleich, teilweise aber auch dauerhaft möglich.

Die Diskussion um die Länge der Wochenarbeitszeit hat in Deutschland in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Sie äußert sich zum Beispiel in gesellschaftspolitischen Diskursen um eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen, aber auch in tarifpolitischen Verhandlungsrunden und ersten Tarifverträgen, die eine zumeist individuelle Verkürzung von Arbeitszeiten als Alternative zu Lohnerhöhungen vorsehen. Trotz dieser zunehmenden Diskussion hat sich die durchschnittliche Länge der Arbeitszeit in den letzten Jahren – konkret gemäß den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017 und 2019 – nur geringfügig verändert (Backhaus et al., 2021c). Für Vollzeitbeschäftigte und Männer waren beispielsweise kaum Veränderungen feststellbar. Insgesamt konnte jedoch eine leichte Verkürzung der Arbeitszeit beobachtet werden, die vornehmlich durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen in Teilzeit bestimmt war.

Im folgenden Kapitel wird die Länge der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten im Alter zwischen 15 und 65 Jahren mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche untersucht. Dabei wird zunächst die tatsächliche Wochenarbeitszeit in den Blick genommen. Zudem werden Überstunden und gewünschte Arbeitszeiten dargestellt. Anschließend steht die Verkürzung von Ruhezeiten im Blickpunkt, bevor abschließend Veränderungen der Arbeitszeittlänge durch die SARS-CoV-2-Pandemie beschrieben werden.

3.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Beschäftigten in Deutschland beträgt durchschnittlich 38,4 Stunden. Eine Definition unterschiedlicher Teilzeit- und Vollzeitlängen und Zahlen zu ihrer Verbreitung finden sich in der folgenden Tabelle 3.1 sowie in Tabelle 2.3 (Kap. 2.3). Rund ein Viertel der abhängig Beschäftigten arbeitet in Teilzeit mit im Schnitt 24,0 Stunden pro Woche. Etwa drei Viertel der Befragten sind Vollzeitbeschäftigte mit durchschnittlich 43,0 Stunden pro Woche. Überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche berichten insgesamt 12 Prozent der Beschäftigten. Die Anteile an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sind konsistent zu anderen Erwerbstätigenbefragungen und haben sich im Vergleich zu den Vorwellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung kaum verändert (Backhaus et al., 2021c).

Tab. 3.1 Definition und Verbreitung von Teilzeit und Vollzeit
(tatsächliche Wochenarbeitszeit)

Länge der Wochenarbeitszeit	Definition	Verbreitung	
10,0–34,9 Stunden	Teilzeit	24 %	
10,0–19,9 Stunden	Kurze Teilzeit	5 %	
20,0–34,9 Stunden	Lange Teilzeit	19 %	
ab 35,0 Stunden	Vollzeit	76 %	
35,0–39,9 Stunden	Moderate Vollzeit	17 %	
40,0–48,0 Stunden	Lange Vollzeit	47 %	
48,1–60,0 Stunden	Überlange Vollzeit ¹	(bis 60 Stunden)	11 %
mehr als 60,0 Stunden		(mehr als 60 Stunden)	1 %
			} 12 %

n = 17 761; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Aufgrund geringer Fallzahlen wird an vielen Stellen überlange Vollzeit für beide Gruppen (48,1–60,0 und mehr als 60,0 Stunden) gemeinsam dargestellt. Wenn nur von „überlanger Vollzeit“ ohne weitere Konkretisierung der Stundenzahl gesprochen wird, sind also immer beide Gruppen zusammengefasst, sprich alle Beschäftigten mit 48,1 Stunden und mehr tatsächlicher Wochenarbeitszeit.

3.1.1 Soziodemografische Merkmale

Männer (41,6 Stunden) arbeiten im Durchschnitt deutlich länger als Frauen (34,8 Stunden) und auch seltener in Teilzeit (9 % vs. 41 %). Sie arbeiten am häufigsten in langer Vollzeit (58 %) und deutlich häufiger in überlanger Vollzeit als Frauen (16 % vs. 7 %) (vgl. Abb. 3.1). Auch Frauen arbeiten am häufigsten in langer Vollzeit (36 %). Zudem arbeiten sie häufig in langer Teilzeit (33 %).

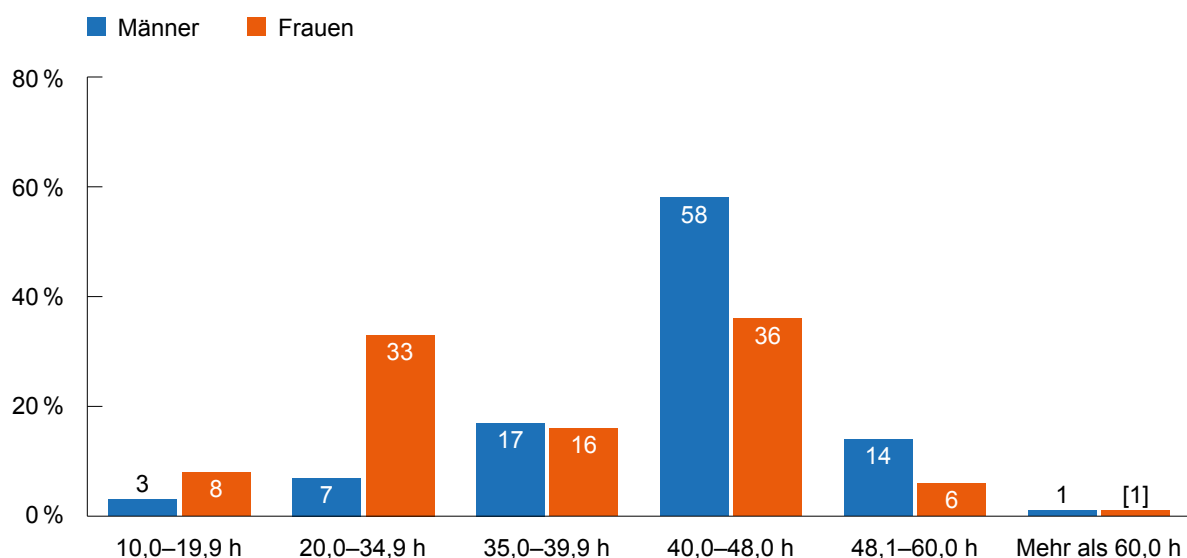


Abb. 3.1 Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit nach Geschlecht (n = 17 761)
[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Abbildung

Hinsichtlich des Alters fällt auf, dass junge Beschäftigte im Alter von 15 bis 29 Jahren (10 %) deutlich häufiger in kurzer Teilzeit arbeiten als Beschäftigte älterer Altersgruppen (jeweils 4–5 %). Die älteren Altersgruppen ab 30 Jahren (jeweils 19–21 %) arbeiten dafür etwas häufiger in langer Teilzeit als junge Beschäftigte (15 %). Für Vollzeitbeschäftigte zeigen sich Altersunterschiede bei moderater, langer und überlanger Vollzeit. Insbesondere in den Altersgruppen von 15 bis 29 Jahren (52 %) beziehungsweise 30 bis 44 Jahren (49 %) ist lange Vollzeit weit verbreitet. In den älteren Altersgruppen kommt sie etwas seltener vor (45–54 Jahre: 45 %, 55–65 Jahre: 44 %, vgl. Tab. 1a in Anhang C). Überlange Arbeitszeiten treten bei jungen Beschäftigten hingegen etwas seltener auf (15–29 Jahre: 8 %) als in älteren Altersgruppen (jeweils 11–13 %).

Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit (39 %) als Beschäftigte mit mittlerem (27 %) oder hohem Bildungsniveau (20 %). Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau leisten hingegen überdurchschnittlich häufig lange (51 %) und überlange Vollzeitarbeit (15 %, vgl. Tab. 1a in Anhang C).

Betrachtet man die Lebenssituation von Beschäftigten, also ob mit Partnerin oder Partner sowie Kind(ern) zusammengelebt wird, fällt insbesondere die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote bei Alleinerziehenden (darunter überwiegend Frauen) ins Auge. So liegt die Teilzeitquote bei Alleinerziehenden bei 39 Prozent, während sie insbesondere bei Singles (19 %) und Beschäftigten mit Partnerin oder Partner ohne Kind (22 %), aber auch bei Beschäftigten mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (30 %) geringer ausfällt. Es ist nicht überraschend, dass in den vier Gruppen deutliche Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Teilzeitarbeit zu Tage treten: Frauen arbeiten in allen vier Gruppen deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Besonders groß sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei Beschäftigten mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (60 % vs. 6 %). Bei Beschäftigten mit Partnerin oder Partner ohne Kind (37 % vs. 7 %) und Singles (28 % vs. 13 %) fallen sie hingegen etwas geringer aus. Bei Alleinerziehenden arbeiten 77 Prozent der Männer und 54 Prozent der Frauen in Vollzeit.

3.1.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Die längsten tatsächlichen Wochenarbeitszeiten finden sich im Schnitt in der Industrie (40,3 Stunden) und im Handwerk (39,8). Im Öffentlichen Dienst (38,0 Stunden), „anderen Bereichen“ (37,7) und den Dienstleistungen (37,3) sind durchschnittlich etwas kürzere tatsächliche Wochenarbeitszeiten vorzufinden. Dies ist vor allem auf Unterschiede im Auftreten von langer Vollzeit zurückzuführen, in welcher über alle Wirtschaftsbereiche hinweg am häufigsten gearbeitet wird (vgl. Tab. 1a in Anhang C). So liegt der Anteil an Beschäftigten in langer Vollzeit in der Industrie bei 56 Prozent und im Handwerk bei 58 Prozent, während im Öffentlichen Dienst (44 %), im Dienstleistungsbereich (43 %) und in „anderen Bereichen“ (41 %) geringere Anteile vorzufinden sind.

Die Teilzeitquote ist bei Beschäftigten in kleinen Betrieben (33 %) deutlich höher als in mittelgroßen (22 %) und großen Betrieben (16 %). Teilzeit ist vor allem bei Beschäftigten in Reinigungsberufen (67 %), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (39 %), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (38 %), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (38 %) und Handelsberufen (35 %) vorzufinden, also in Berufen in denen mehrheitlich Frauen arbeiten (vgl. Hausmann & Kleinert, 2014). Überlange Ar-

beitszeiten von mehr als 48 Stunden treten hingegen am häufigsten in Sicherheitsberufen (25 %) und Verkehrs- und Logistikberufen (16 %) auf.

3.1.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit vorwiegend körperlichen Tätigkeiten arbeiten häufiger in Teilzeit (30 %) als Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich arbeiten (26 %) beziehungsweise vorwiegend geistig arbeiten (22 %). Umgekehrt arbeiten vorwiegend geistig beziehungsweise gleichermaßen geistig und körperlich Tätige häufiger in überlanger Vollzeit mit mehr als 48 Stunden pro Woche (beide jeweils 12 %) als vorwiegend körperlich tätige Beschäftigte (5 %). Beschäftigte mit einer Vorgesetztenfunktion arbeiten deutlich seltener in Teilzeit (15 %) als solche ohne eine Vorgesetztenfunktion (29 %). Gleichzeitig haben sie mehr als doppelt so häufig überlange Wochenarbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche (20 %) als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (8 %).

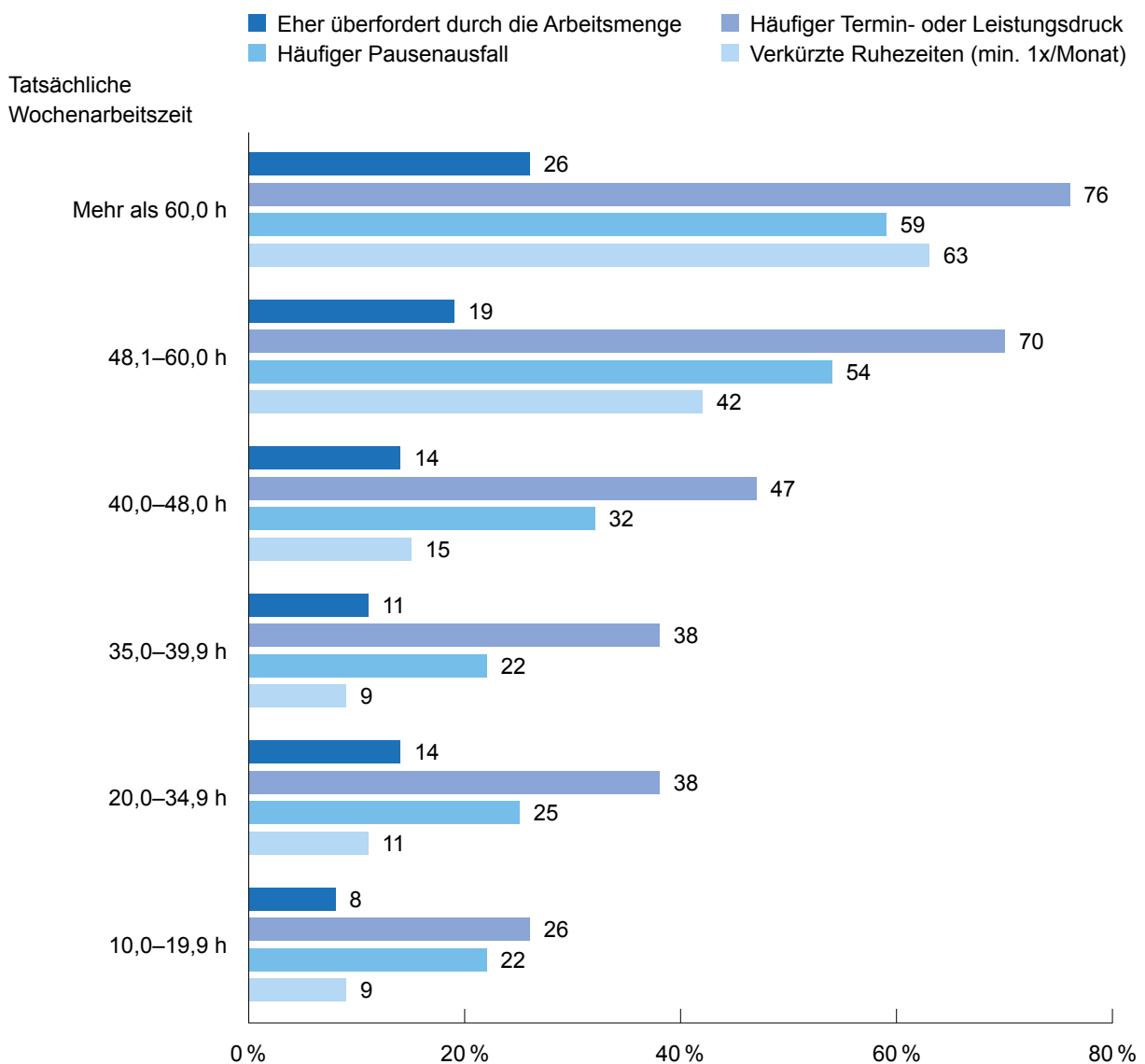


Abb. 3.2 Arbeitsintensität, Pausenausfall und verkürzte Ruhezeiten nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit (17 327 ≤ n ≤ 17 750)

Längere Arbeitszeiten gehen im Durchschnitt mit einer höheren Arbeitsintensität einher. So berichten Beschäftigte in Teilzeit deutlich seltener von häufigem Termin- oder Leistungsdruck (36 %) als Beschäftigte in Vollzeit (49 %). Zudem erleben Teilzeitbeschäftigte (12 %) geringfügig seltener eine Überforderung durch die Arbeitsmenge als Vollzeitbeschäftigte (14 %). Ein besonders hohes Ausmaß von Termin- oder Leistungsdruck wird bei überlangen Arbeitszeiten beobachtet – hier geben sieben von zehn (bei mehr als 48–60 Stunden pro Woche) beziehungsweise etwa drei von vier Beschäftigten (bei mehr als 60 Stunden) einen hohen Termin- oder Leistungsdruck an (vgl. Abb. 3.2). Neben einer erhöhten Arbeitsintensität sind auch reduzierte Erholungsmöglichkeiten während und außerhalb der Arbeit mit langen Wochenarbeitszeiten assoziiert. So werden bei längerer Arbeitszeit häufiger Pausenausfälle und verkürzte Ruhezeiten (weniger als 11 Stunden zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn) berichtet (vgl. Abb. 3.2).

3.1.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Etwa sieben von zehn abhängig Beschäftigten beurteilen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als (sehr) gut, wobei Männer diese Einschätzung etwas häufiger teilen (72 %) als Frauen (68 %). Dabei bestehen Unterschiede in Bezug auf die Länge der tatsächlichen Arbeitszeit (vgl. Tab. 1b in Anhang C). Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten von 40 bis 48 Stunden pro Woche berichten am häufigsten von einem (sehr) guten Gesundheitszustand (73 %). Bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden pro Woche) trifft dies etwas seltener zu (66 %). Aber auch bei kürzeren Arbeitszeiten, das heißt in Teilzeit (10,0–34,9 Stunden pro Woche: 67 %) und in moderater Vollzeit (35,0–39,9 Stunden pro Woche: 68 %), wird etwas seltener ein (sehr) guter Gesundheitszustand angegeben. Der größte Anteil an Beschäftigten mit einem (sehr) schlechten Gesundheitszustand zeigt sich bei überlanger Vollzeit (11 %, übrige Gruppen: 7–9 %).

Auf der einen Seite zeigt sich also, dass Beschäftigte mit sehr langen und überlangen Arbeitszeiten häufiger einen schlechten Gesundheitszustand berichten, wie auch aus zahlreichen Forschungsarbeiten bekannt ist (vgl. Reviews, Meta-Analysen und Multi-Kohorten-Studien: z. B. Amlinger-Chatterjee, 2016; Ervasti et al., 2021; Pega et al., 2021). Gleichzeitig gibt es in dieser Gruppe aber auch einen sehr großen Anteil an Beschäftigten mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand. Letzteres deutet auf Selektionsprozesse hin, wonach überlange Arbeitszeiten häufig von besonders belastbaren und widerstandsfähigen Beschäftigten geleistet werden. Umgekehrt neigen Beschäftigte, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, häufig dazu ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Aus diesem Grund berichten Teilzeitbeschäftigte trotz geringerer zeitlicher Arbeitsbelastung auch möglicherweise keinen besseren allgemeinen Gesundheitszustand als Beschäftigte mit längeren Arbeitszeiten (s. o.). Diese Selektionseffekte werden in der Forschung auch unter dem Begriff „Healthy-Worker-Effekt“ beschrieben (Li & Sung, 1999).

Von den unterschiedlichen gesundheitlichen Beschwerden sind Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als 60 Stunden pro Woche am häufigsten betroffen (vgl. Abb. 3.3). Dies gilt insbesondere für Aspekte der Erschöpfung (körperliche Erschöpfung, Müdigkeit und Erschöpfung) sowie für Rücken- und Kreuzschmerzen. Zwischen den anderen Gruppen der Arbeitszeidlänge sind die Unterschiede in der Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden geringer. Es fällt jedoch auf, dass Beschäftigte in langer Teilzeit einige Beschwerden etwas häufiger berichten als jene in moderater und langer Vollzeit oder in kurzer Teilzeit (Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit und Erschöpfung). Auch hier müssen die beschriebenen Selektionsprozesse berücksichtigt werden, also dass die gesundheitliche Situation dazu führen kann, dass Beschäftigte kürzer arbeiten wollen oder müssen. Eine weitere Erklärung stellt unterschiedliches Antwortverhalten von Männern und Frauen dar (z. B. Sieverding, 1998) kombiniert mit der Tatsache, dass insbesondere Frauen in langer Teilzeit arbeiten.

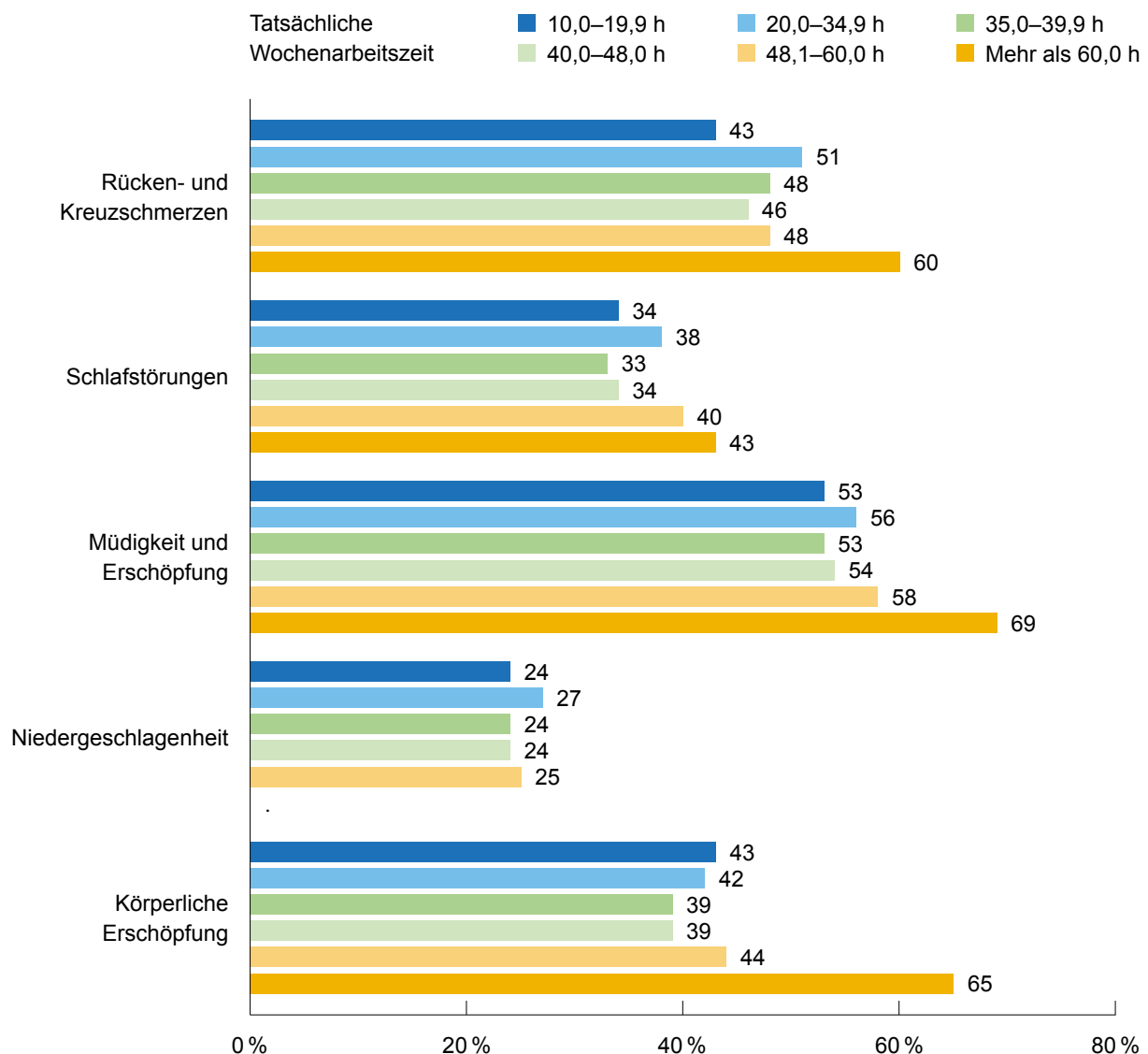


Abb. 3.3 Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit (17 731 ≤ n ≤ 17 741)
 . Fallzahl zu gering

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance hängt mit der Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zusammen. So sind Beschäftigte in Teilzeit zufriedener mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben als Beschäftigte in langer und überlanger Vollzeit (vgl. Tab. 1b in Anhang C). Unterschiede bestehen zudem zwischen Männern und Frauen bei langer und überlanger Vollzeit (vgl. Abb. 3.4). Hier geben Frauen deutlich seltener als Männer an, (sehr) zufrieden damit zu sein, wie Arbeit und Privatleben zusammenpassen. In Teilzeit und moderater Vollzeit hingegen sind Männer und Frauen ähnlich zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.

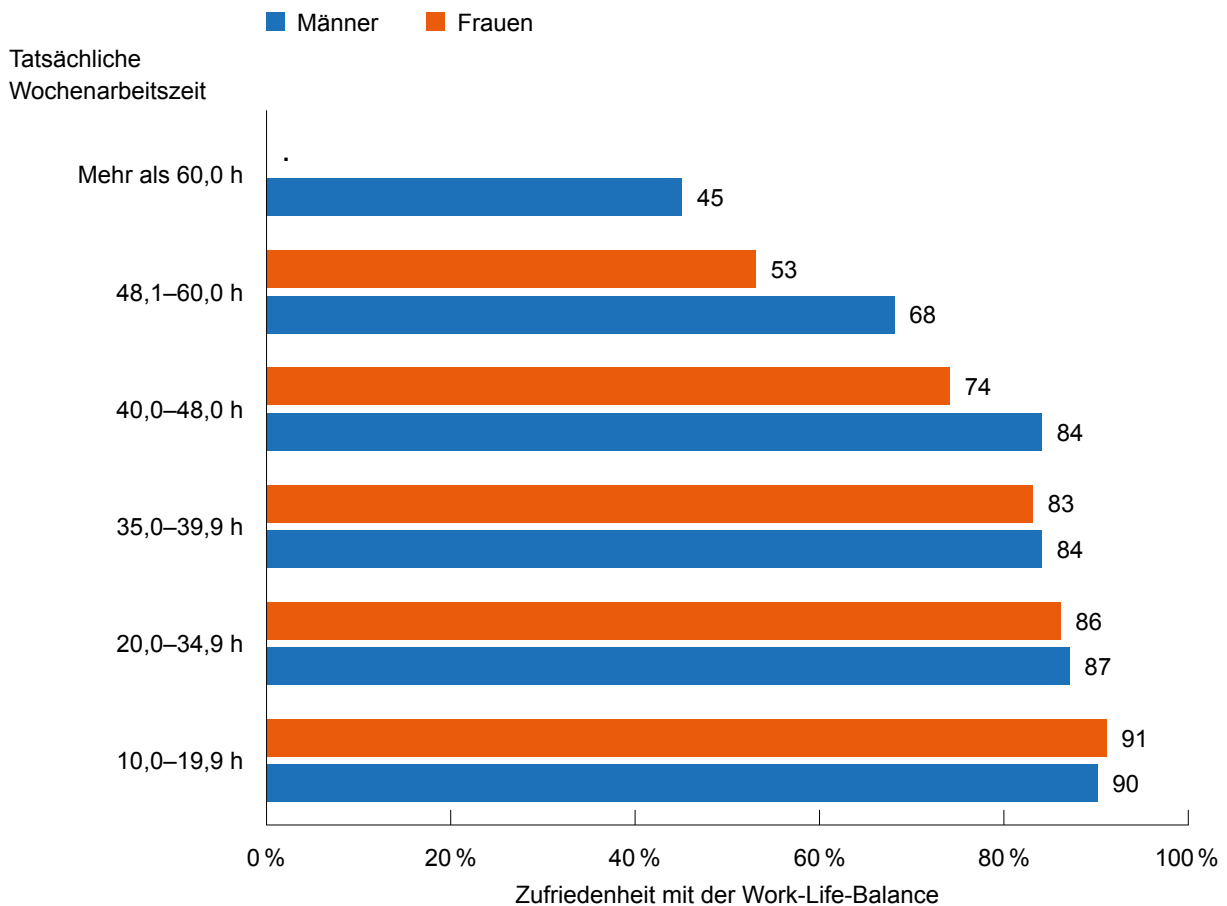


Abb. 3.4 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit und Geschlecht (n = 17 742)
 . Fallzahl zu gering

3.2 Überstunden

Wenn die tatsächliche Wochenarbeitszeit länger ist als vertraglich vereinbart, kann von Überstunden ausgegangen werden. Im Folgenden werden Überstunden daher als die Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Wochenarbeitszeit definiert. Es werden zwei Gruppen von Beschäftigten unterschieden. Zunächst werden Beschäftigte, die keine beziehungsweise bis zu 2 Überstunden pro Woche angeben (darunter auch Minusstunden³), der Gruppe „keine Überstunden“ zugeordnet. Zudem werden Beschäftigte, die mehr als 2 Überstunden pro Woche haben, betrachtet (im Folgenden Beschäftigte mit Überstunden). Diese Gruppe wird an einigen Stellen noch weiter unterschieden in Beschäftigte mit mehr als 2 bis 5 Überstunden, mehr als 5 bis 10 Überstunden und mehr als 10 Überstunden (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

Die Anzahl der durchschnittlich geleisteten Überstunden in Deutschland war in den letzten Jahren relativ konstant, wobei in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 ein leichter Rückgang gegenüber den Vorwellen zu beobachten war (vgl. Backhaus et al., 2021c). Vergleichbar zu 2019 wurden im Jahr 2021 im Schnitt 3,3 Überstunden pro Woche geleistet. Männer (3,5 Überstunden pro Woche) leisten dabei durchschnittlich etwas mehr Überstunden als Frauen (3,1 Überstunden pro Woche). Teilzeitbeschäftigte machen im Mittel deutlich weniger Überstunden (0,3 Überstunden pro Woche) als Vollzeitbeschäftigte (4,3 Überstunden pro Woche).

Mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten (56 %) leistet keine Überstunden, 23 Prozent leisten bis zu 5 Überstunden pro Woche, 14 Prozent mehr als 5 bis 10 Überstunden pro Woche und 7 Prozent mehr als 10 Überstunden pro Woche.

3.2.1 Soziodemografische Merkmale

Unter den Vollzeitbeschäftigten macht knapp ein Viertel (25 %) mehr als 2 bis 5 Überstunden pro Woche und 16 Prozent mehr als 5 bis 10 Stunden pro Woche. In Teilzeit hingegen arbeiten 17 Prozent bis zu 5 Stunden pro Woche und 6 Prozent mehr als 5 bis 10 Stunden pro Woche länger als vereinbart. Männer leisten häufiger Überstunden als Frauen (58 % vs. 54 %). Dies liegt vor allem am hohen Teilzeitanteil von Frauen: In Teilzeit werden deutlich seltener Überstunden geleistet (24 %) als in Vollzeit (51 %). In Vollzeit hingegen machen Frauen etwas häufiger Überstunden als Männer (54 % vs. 49 %). Junge Beschäftigte im Alter von 15 bis 29 Jahren leisten etwas seltener Überstunden (40 %) als Beschäftigte im Alter von 30 bis 44 (45 %) beziehungsweise 45 bis 54 Jahren (47 %). Beschäftigte im Alter von 55 bis 65 Jahren leisten ebenfalls etwas seltener Überstunden (42 %, vgl. Tab. 2a in Anhang C). Beschäftigte mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau machen etwas seltener bis zu 5 Überstunden pro Woche (22 %) als Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau (25 %). Gleiches gilt für mehr als 5 bis 10 Überstunden pro Woche (niedrig bis mittel: 12 %, hoch: 16 %). Mehr als 10 Überstunden pro Woche kommen bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau etwa doppelt so häufig vor (10 %) wie bei Beschäftigten mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau (zusam-

³ Minusstunden oder negative Überstunden treten dann auf, wenn kürzer gearbeitet wird als vertraglich vereinbart. Dies ist jedoch nur in sehr wenigen Ausnahmen der Fall (Backhaus, Tisch & Wöhrmann, 2018).

men 5 %). Beschäftigte mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (47 %) und Beschäftigte mit Partnerin oder Partner ohne Kind (45 %) machen häufiger Überstunden als Singles (40 %) und Alleinerziehende (38 %), wobei Alleinerziehende vor allem seltener mehr als 5 bis 10 Überstunden (10 %) machen als Beschäftigte mit Partnerin oder Partner mit und ohne Kind (jeweils 14 %).

3.2.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

In der Industrie (49 %) werden am häufigsten Überstunden geleistet, gefolgt vom Öffentlichen Dienst und „anderen Bereichen“ (jeweils 44 %), den Dienstleistungen (43 %) und schließlich dem Handwerk (38 %). Dabei sind die Anteile von Beschäftigten mit sehr vielen Überstunden (mehr als 10 Stunden pro Woche) besonders im Öffentlichen Dienst und „anderen Bereichen“ höher (jeweils 10 %). Überstunden treten zudem häufiger in großen Betrieben (48 %) als in kleinen (40 %) und mittelgroßen Betrieben (45 %) auf.

Berufsgruppen, in denen Beschäftigte besonders häufig Überstunden erbringen, sind Land-, Forst- und Gartenbauberufe (56 %), medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (48 %), Berufe in Unternehmensführung und -organisation (47 %) sowie soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (46 %) und einige weitere Berufe (vgl. Tab. 2a in Anhang C). Besonders hohe Anteile vieler Überstunden, das heißt mehr als 10 Stunden pro Woche, werden in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (13 %), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (11 %) sowie Verkehrs- und Logistikberufen (9 %) berichtet. Keine Überstunden pro Woche kommen hingegen am häufigsten in Reinigungsberufen (69 %), Fertigungsberufen (64 %), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (60 %) sowie in Verkehrs- und Logistikberufen (59 %) vor.

3.2.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten haben am häufigsten Überstunden (47 %). Wenn etwa gleichermaßen geistig und körperlich (41 %) oder vorwiegend körperlich (38 %) gearbeitet wird, fällt dieser Anteil etwas geringer aus. Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion haben ebenfalls häufiger Überstunden, wobei diese Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Vorgesetztenfunktion bei bis zu 5 (26 % vs. 22 %), mehr als 5 bis 10 (19 % vs. 11 %) sowie mehr als 10 Überstunden (11 % vs. 6 %) bestehen. Eine hohe Arbeitsintensität geht ebenfalls mit einer größeren Zahl an Überstunden einher. So haben Beschäftigte mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck sowie Beschäftigte, die durch Arbeitsmenge beziehungsweise Arbeitspensum überfordert sind, jeweils deutlich häufiger mehr als 5 bis 10 und mehr als 10 Überstunden im Vergleich zu Beschäftigten ohne diese Tätigkeitsmerkmale (vgl. Abb. 3.5).

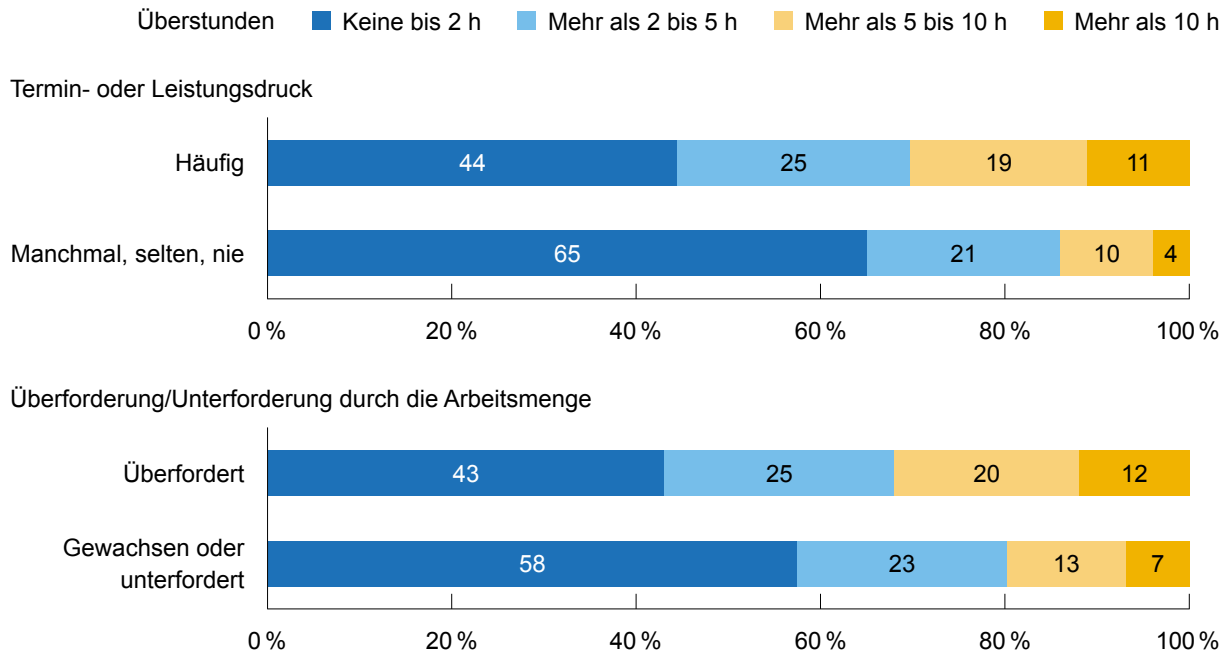


Abb. 3.5 Überstunden nach Arbeitsintensität (17 253 ≤ n ≤ 17 315)
Rundungsfehler möglich

3.2.4 Gründe für Überstunden und ihre Abgeltung

Abbildung 3.6 verdeutlicht, dass fast 4 von 10 Beschäftigten mit Überstunden als Hauptgrund für ihre Überstunden angeben, dass die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre. Als zweithäufigster Grund für Überstunden wird Spaß an der Arbeit genannt (13 %). Alle weiteren betrieblichen oder privaten Gründe stellen nur für einen kleinen Teil der Beschäftigten den Hauptgrund ihrer Überstunden dar (jeweils 10 % und weniger).

Überstunden unterscheiden sich auch darin, ob und wie sie abgegolten werden (Brauner et al., 2020). Im folgenden Abschnitt werden die Anteile von Beschäftigten verglichen, deren Überstunden durch freie Zeit ausgeglichen werden (transitorische Überstunden), deren Überstunden ausbezahlt werden und deren Überstunden gar nicht abgegolten werden, also verfallen. Dabei werden in diesem Teil des Kapitels ausschließlich Beschäftigte berücksichtigt, die mehr als 2 Überstunden in der Woche leisten. Ähnlich wie bei den Überstunden allgemein werden im Folgenden die Anteile von Beschäftigten mit mehr als 2 transitorischen, ausbezahlten beziehungsweise verfallenen Überstunden nach unterschiedlichen Merkmalen verglichen (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 gibt etwa die Hälfte der Beschäftigten mit Überstunden (51 %) an, dass ihre Überstunden ausgeglichen werden (transitorische Überstunden). Deutlich seltener werden Überstunden ausbezahlt (13 %) oder verfallen gänzlich (12 %).

Männer und Frauen sind gleichermaßen von transitorischen Überstunden betroffen (jeweils 51 %). Jüngere Beschäftigte berichten transitorische Überstunden etwas seltener (46 %) als Beschäftigte mittleren Alters (30–54 Jahre: 52 %). Transitorische Überstunden betreffen Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau häufiger (65 %) als Beschäftigte mit mittlerem (51 %) und hohem Bildungsniveau (50 %). Transitorische Überstunden sind zu-

dem in Land-, Forst- und Gartenbauberufen (76 %), Sicherheitsberufen (73 %), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (60 %), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (57 %) sowie fertigungstechnischen Berufen (57 %) besonders verbreitet.

Ausbezahlte Überstunden können bei Männern (16 %) häufiger beobachtet werden als bei Frauen (9 %) sowie bei Beschäftigten mit einem niedrigen und mittleren Bildungsniveau (zusammen 16 %) häufiger als bei Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau (9 %). Ausbezahlt werden Überstunden zudem häufiger bei Beschäftigten, die vorwiegend körperlich tätig sind (22 %) oder etwa gleichermaßen geistig und körperlich arbeiten (19 %), als bei Beschäftigten, die vorwiegend geistige Tätigkeiten verrichten (7 %). Ausbezahlte Überstunden sind weiterhin bei Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen (25 %), Fertigungsberufen (21 %), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (19 %), Handelsberufen (18 %) sowie Bau- und Ausbauberufen (17 %) überdurchschnittlich häufig vertreten.

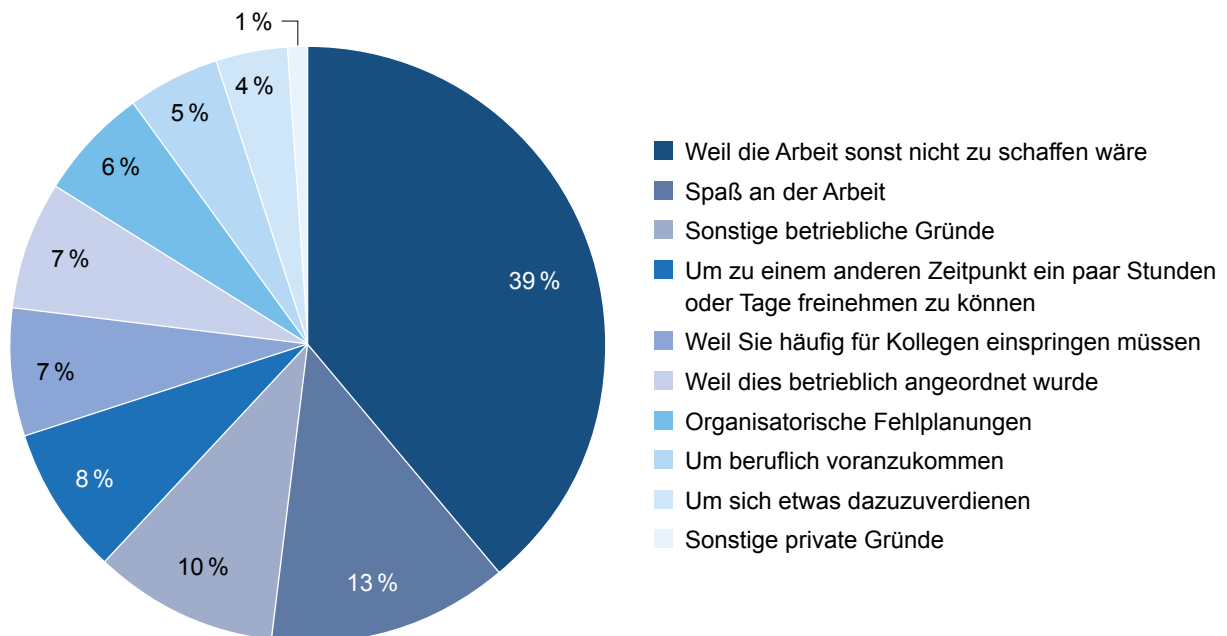


Abb. 3.6 Hauptgrund für Überstunden (geordnet nach Größe im Uhrzeigersinn; nur Beschäftigte mit mehr als 2 Überstunden pro Woche; n = 7 971)
Rundungsfehler möglich

Nicht abgegoltene Überstunden treten etwas häufiger bei Männern (14 %) als bei Frauen (11 %) auf sowie bei Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau (20 %) häufiger als bei solchen mit einem mittleren oder niedrigen Bildungsniveau (6 %). Nicht abgegoltene Überstunden sind außerdem überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten vorzufinden (17 %) beziehungsweise in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (24 %), IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (18 %), Handelsberufen (16 %) sowie Berufen in Unternehmensführung und -organisation (16 %). Beschäftigte mit einem häufigen Termin- oder Leistungsdruck (17 %) sowie einer Überforderung durch die Arbeitsmenge (19 %) berichten ebenfalls häufiger nicht abgegoltene Überstunden als Beschäftigte ohne einen häufigen Termin- oder Leistungsdruck (7 %) oder Beschäftigte ohne eine Überforderung durch die Arbeitsmenge (11 %).

3.2.5 Gesundheit und Work-Life-Balance

Überstunden gehen häufig mit langen Arbeitszeiten einher, die wiederum (wie in Kap. 3.1.2 beschrieben) mit der gesundheitlichen Situation und Work-Life-Balance von Beschäftigten zusammenhängen. Um diesen Zusammenhang zwischen Länge der Arbeitszeit und Überstunden zu berücksichtigen, basieren die im Folgenden beschriebenen Zusammenhänge von Überstunden mit Gesundheit und Work-Life-Balance auf einer Teilstichprobe, die ausschließlich Vollzeitbeschäftigte mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden umfasst.

Es zeigt sich, dass der Anteil an Vollzeitbeschäftigten, die ihren allgemeinen Gesundheitszustand als (sehr) gut einschätzen, bei mehr als 5 Überstunden pro Woche geringer ist (keine Überstunden: 72 %, mehr als 2 bis zu 5 Überstunden pro Woche: 72 %, mehr als 5 bis 10 Überstunden pro Woche: 69 %, mehr als 10 Überstunden pro Woche: 65 %). Hinsichtlich der gesundheitlichen Beschwerden ergibt der Vergleich von Vollzeitbeschäftigten mit unterschiedlich vielen Überstunden pro Woche ein einheitliches Muster über alle gesundheitlichen Beschwerden hinweg. So treten alle untersuchten Beschwerden bei Vollzeitbeschäftigten mit mehr als 10 Überstunden pro Woche am häufigsten auf (vgl. Abb. 3.7).

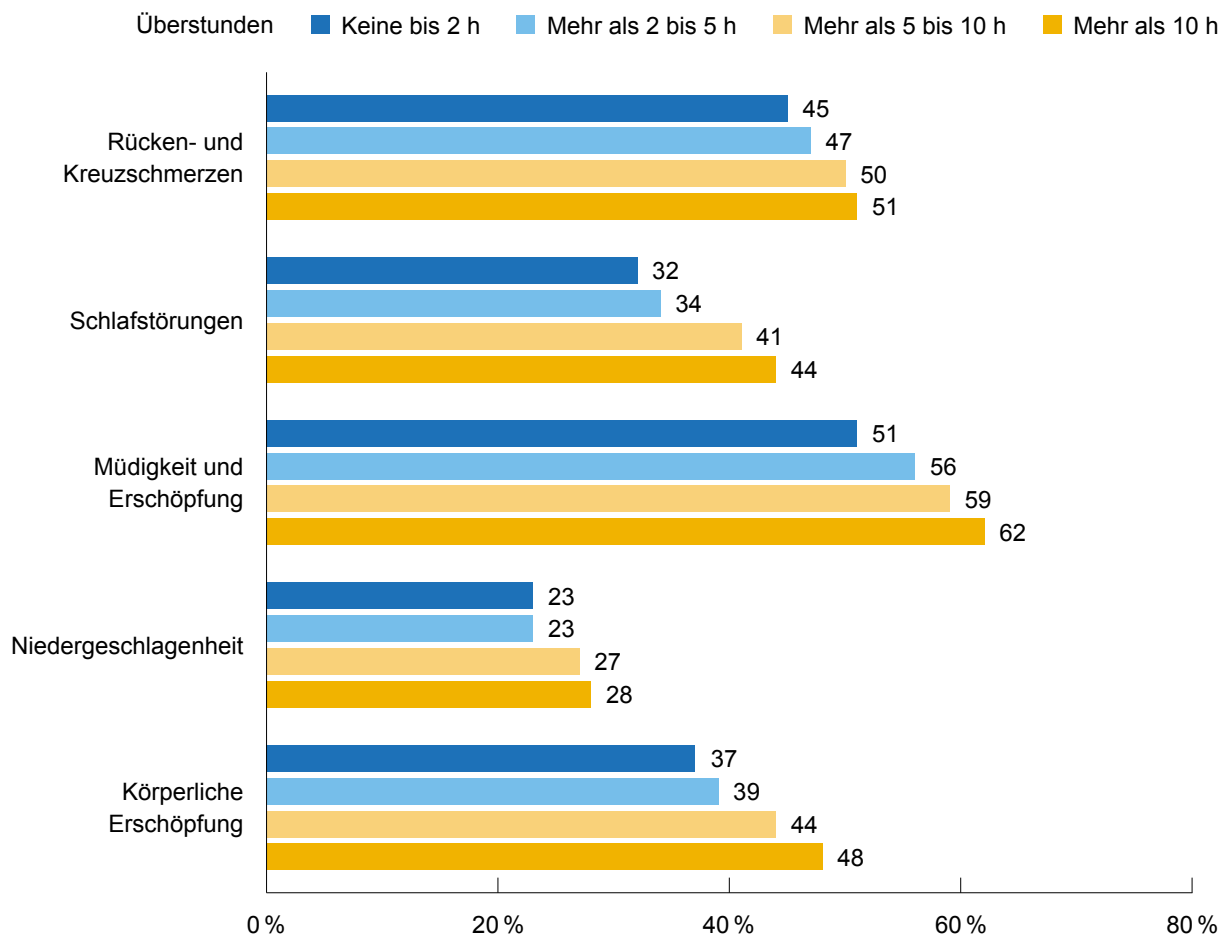


Abb. 3.7 Gesundheitliche Beschwerden nach Überstunden
(nur Vollzeitbeschäftigte; $13\ 321 \leq n \leq 13\ 332$)

Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nimmt mit wachsender Anzahl an Überstunden ab: Ohne Überstunden sind 85 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, bei mehr als 2 bis 5 Stunden pro Woche sind dies 79 Prozent, bei mehr als 5 bis 10 Stunden pro Woche 70 Prozent und bei mehr als 10 Überstunden pro Woche lediglich 58 Prozent. Dieser Trend zeigt sich gleichermaßen für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen (vgl. Abb. 3.8). Gleichzeitig wird deutlich, dass Männer häufiger mit ihrer Vereinbarkeit (sehr) zufrieden sind als Frauen, wobei der Geschlechtsunterschied bei mehr als 5 bis 10 Überstunden pro Woche am deutlichsten ausfällt (16 Prozentpunkte).

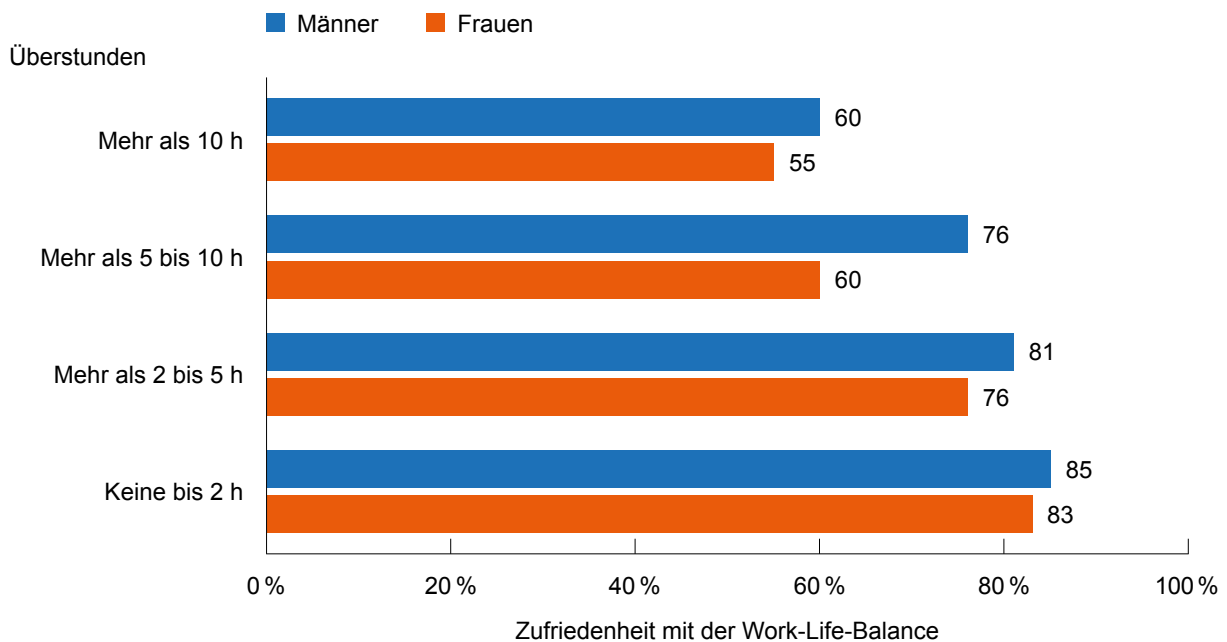


Abb. 3.8 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Überstunden und Geschlecht (nur Vollzeitbeschäftigte; n = 13 334)

3.3 Gewünschte Wochenarbeitszeit

Beschäftigte unterscheiden sich darin, wie viele Stunden sie arbeiten möchten. Verschiedene Untersuchungen und Befragungen zeigen, dass tatsächliche Arbeitszeit (vgl. Kap. 3.1) und gewünschte Arbeitszeit häufig voneinander abweichen (Blömer et al., 2021; Brauner, Wöhrmann & Michel, 2018; Sopp & Wagner, 2017). Wenn Beschäftigte länger arbeiten als gewollt, kann ein Verkürzungswunsch angenommen werden. Ist die tatsächliche Arbeitszeit hingegen kürzer als gewollt, kann von einem Verlängerungswunsch ausgegangen werden. In den letzten Jahren ist die tatsächliche Arbeitszeit relativ konstant geblieben (vgl. Kap. 3.1). Gleichzeitig wünschten sich Beschäftigte im Verlauf der vergangenen Befragungswellen 2015, 2017 und 2019 aber zunehmend kürzere Arbeitszeiten, wobei die Verkürzungswünsche bereits vor der Befragungswelle 2021 zugenommen haben (Backhaus et al., 2021c). Begleitet wird diese Entwicklung von sozialpartnerschaftlich und gesellschaftspolitisch geführten Diskussionen um eine Verkürzung von Arbeitszeiten. Beispiele hierfür sind etwa die internationale Diskussion zur 4-Tage-Woche (z. B. in Island, Belgien oder Großbritannien), aber auch die tarifvertraglichen „Zeit statt Geld“-Regelungen, die eine Möglichkeit zur Arbeitszeitverkürzung als Alternative zu Lohnerhöhungen vorsehen (Seifert, 2019b).

Im folgenden Teilkapitel werden die gewünschten Wochenarbeitszeiten betrachtet. Bei der Befragung wurden die Teilnehmenden darauf hingewiesen, bei der gewünschten Länge der Wochenarbeitszeit eine entsprechende Einkommensänderung zu berücksichtigen (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3). Im Schnitt wünschen sich abhängig Beschäftigte in Deutschland eine Wochenarbeitszeit von 34,3 Stunden. Mehr als die Hälfte der Befragten wünscht die Arbeitszeit zu reduzieren (Verkürzungswunsch: 53 %), mehr als ein Drittel möchte sie beibehalten (Beibehaltungswunsch: 37 %) und ein Zehntel der Beschäftigten wünscht sich eine längere Arbeitszeit pro Woche (Verlängerungswunsch: 10 %).

3.3.1 Soziodemografische Merkmale

In der gewünschten Wochenarbeitszeit unterscheiden sich Männer und Frauen deutlich. Männer wünschen sich im Schnitt deutlich längere Wochenarbeitszeiten (36,9 Stunden pro Woche) als Frauen (31,3 Stunden pro Woche). Beschäftigte in Teilzeit wünschen sich im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 25,4 Stunden, Vollzeitbeschäftigte von 37,2 Stunden.

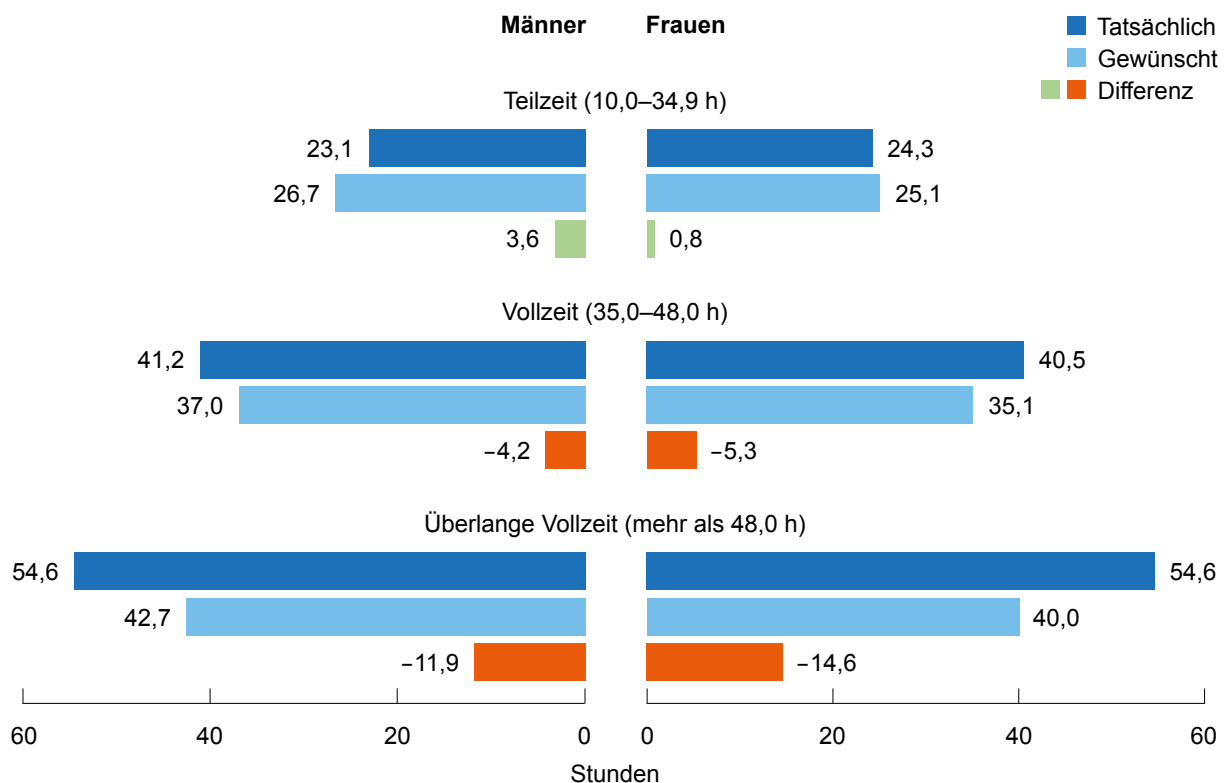


Abb. 3.9 Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht (n = 17 578)

Beim Vergleich der tatsächlichen⁴ und gewünschten Arbeitszeit wird deutlich, dass in Vollzeit eher kürzere Arbeitszeiten gewünscht als tatsächlich gearbeitet werden, in Teilzeit hingegen eher längere Arbeitszeiten als die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten präferiert werden (vgl. Abb. 3.9). Frauen und Männer unterscheiden sich dabei voneinander. So wünschen sich insbesondere Frauen in überlanger Vollzeit eine deutlich stärkere Verkürzung der Wochenarbeitszeit als Männer in überlanger Vollzeit (14,6 vs. 11,9 Stunden kürzer). In Teilzeit wünschen sich Männer zudem eine deutlich höher ausfallende Verlängerung der Arbeitszeit als Frauen (3,6 vs. 0,8 Stunden länger).

Die Differenz zwischen vereinbarter und gewünschter Wochenarbeitszeit⁵ ist deutlich kleiner als zwischen tatsächlicher und gewünschter Wochenarbeitszeit. Insgesamt wünschen sich Frauen bei einer durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit von im Schnitt 31,7 Stunden pro Woche eine Verkürzung um 0,4 Stunden auf durchschnittlich 31,3 Stunden pro Woche. Männer wünschen sich bei einer im Durchschnitt vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38,0 Stunden eine Verkürzung um 1,2 Stunden auf 36,8 Stunden.

Verkürzungswünsche treten im Alter von 30 bis 44 Jahren am häufigsten auf (55 %). In der Altersgruppe von 55 bis 65 Jahren treten dafür Beibehaltungswünsche am häufigsten auf (41 % vs. 35–37 % bei den unter 55-Jährigen). Verkürzungswünsche treten bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau zudem häufiger auf (59 %) als bei Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau (51 %) beziehungsweise niedrigem Bildungsniveau (39 %). Umgekehrt verhält es sich mit den Verlängerungswünschen: Diese sind bei Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau am häufigsten anzutreffen (26 %) und kommen bei mittlerem (11 %) und hohem Bildungsniveau (7 %) deutlich seltener vor. Hierbei spielt sicherlich auch die finanzielle Situation der Befragten eine entscheidende Rolle. Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau haben häufig aufgrund eines geringeren Einkommens keine finanziellen Spielräume für eine Arbeitszeitverkürzung beziehungsweise wünschen sich sogar längere Arbeitszeiten, um ihr Einkommen zu erhöhen (Kim & Golden, 2022). Verlängerungs- und Verkürzungswünsche stehen auch damit in Zusammenhang, wie gut Beschäftigte mit dem Haushaltseinkommen über die Runden kommen (Brauner et al., 2018).

Alleinerziehende äußern seltener Verkürzungswünsche (40 %) als Singles (52 %) und Befragte mit Partnerin oder Partner ohne Kind (56 %) beziehungsweise mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (54 %). Dies liegt vermutlich daran, dass Alleinerziehende oftmals in Teilzeit arbeiten und auch Alleinverdienende sind, sodass ihre Lebenssituation keinen finanziellen Spielraum für eine Arbeitszeitreduktion ermöglicht. Alleinerziehende haben auch deutlich häufiger Verlängerungswünsche (18 %) als die Beschäftigten der anderen drei Gruppen (8–12 %).

⁴ In den Vergleich werden nur Befragte mit gültigen Angaben zur tatsächlichen *und* gewünschten Arbeitszeit einbezogen (n = 17 578). Daher sind geringfügige Abweichungen zwischen den Werten der hier und in Kapitel 3.1 berichteten tatsächlichen Arbeitszeidlängen nicht auszuschließen.

⁵ Hierbei muss berücksichtigt werden, dass nur Beschäftigte mit gültigen Angaben zur vertraglichen *und* gewünschten Arbeitszeit einbezogen werden. Daher kann es im Vergleich zu den Ergebnissen zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit zu geringfügigen Abweichungen der gewünschten Arbeitszeit kommen.

3.3.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Am häufigsten werden Verkürzungswünsche von Beschäftigten in der Industrie (58 %) berichtet. Im Öffentlichen Dienst (54 %), Handwerk (52 %), „anderen Bereichen“ (52 %) und Dienstleistungen (51 %) fällt ihr Anteil etwas geringer aus. In großen Betrieben (58 %) treten Verkürzungswünsche weiterhin deutlich häufiger auf als in mittelgroßen Betrieben (55 %) und kleinen Betrieben (49 %). Jeweils umgekehrt verhält es sich mit den Beibehaltungs- beziehungsweise Verlängerungswünschen. So sind Verlängerungswünsche zum Beispiel bei Beschäftigten im Dienstleistungsbereich (12 %) oder in kleinen Betrieben (13 %) etwas häufiger als im Gesamtdurchschnitt zu beobachten.

Verkürzungswünsche sind vor allem in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (60 %), unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (56 %) und Berufen in Unternehmensführung und -organisation (55 %) vorzufinden. Aber auch in Bau- und Ausbauberufen (58 %), Fertigungsberufen (57 %) und fertigungstechnischen Berufen (56 %) bestehen überdurchschnittlich häufig Verkürzungswünsche. Verlängerungswünsche hingegen werden vor allem in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (21 %) beobachtet. Insgesamt wird dabei deutlich, dass sich Beschäftigte vor allem in Berufen und Wirtschaftsbereichen mit einem hohen Teilzeitanteil (vgl. Kap. 3.1) wünschen, länger zu arbeiten.

3.3.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Verkürzungswünsche treten bei vorwiegend geistig tätigen Beschäftigten am häufigsten (57 %) auf, gefolgt von etwa gleichermaßen geistig und körperlich Tätigen (52 %). Am seltensten sind sie bei vorwiegend körperlich tätigen Beschäftigten (43 %). Umgekehrt verhält es sich mit den Verlängerungswünschen, die bei vorwiegend körperlich tätigen Beschäftigten deutlich häufiger auftreten (18 %) als bei gleichermaßen geistig und körperlich (12 %) und vorwiegend geistig tätigen Beschäftigten (7 %). Beibehaltungswünsche hingegen unterscheiden sich zwischen diesen drei Tätigkeitsgruppen kaum (36–39 %).

Verkürzungswünsche sind bei Beschäftigten mit einer Vorgesetztenfunktion häufiger zu beobachten (59 %) als bei Beschäftigten ohne eine solche Funktion (51 %). Beibehaltungswünsche (34 %) und Verlängerungswünsche (7 %) kommen bei Beschäftigten mit einer Vorgesetztenfunktion hingegen etwas seltener vor als bei denen ohne Vorgesetztenfunktion (Beibehaltung: 38 %, Verlängerung: 11 %).

Eine hohe Arbeitsintensität geht, wie bereits beschrieben, häufig mit langen Arbeitszeiten und Überstunden einher. Es wundert daher auch nicht, dass sich Beschäftigte mit einer hohen Arbeitsintensität überdurchschnittlich oft eine Verkürzung ihrer Wochenarbeitszeiten wünschen. So treten bei häufigem Termin- oder Leistungsdruck deutlich häufiger Verkürzungswünsche auf (61 % vs. 47 %), deutlich seltener Beibehaltungswünsche (30 % vs. 42 %) und geringfügig seltener Verlängerungswünsche (8 % vs. 11 %), als wenn manchmal, selten oder nie Termin- oder Leistungsdruck besteht. Auch bei einer Überforderung durch die Arbeitsmenge sind Verkürzungswünsche deutlich häufiger (71 % vs. 51 %) und gleichzeitig Beibehaltungswünsche (23 % vs. 39 %) sowie Verlängerungswünsche (7 % vs. 11 %) seltener vorzufinden als bei Beschäftigten, die ihrer Arbeitsmenge gewachsen oder durch diese unterfordert sind.

Die Zusammenhänge von Verkürzungs-, Beibehaltung- und Verlängerungswünschen mit der Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten sind in Tabelle 3b im Anhang C zu finden.

3.3.4 Exkurs: Gewünschte Anzahl an Arbeitstagen

Für eine Großzahl der abhängig Beschäftigten in Deutschland ist die 5-Tage-Woche, in vielen Fällen von montags bis freitags, Realität. Einige Beschäftigte arbeiten auch an Wochenenden und Feiertagen (vgl. Kap. 4.1), haben aber dafür in der Regel freie Tage unter der Woche. 75 Prozent der abhängig Beschäftigten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 berichten, an 5 Tagen pro Woche zu arbeiten. Weniger als 5 Tage arbeiten in etwa 15 Prozent der Beschäftigten, mehr als 5 Tage etwa 10 Prozent. Teilzeitbeschäftigte (4,2 Tage pro Woche) und damit auch Frauen (4,8 Tage pro Woche) arbeiten an durchschnittlich weniger Tagen pro Woche als Vollzeitbeschäftigte (5,1 Tage pro Woche) und Männer (5,0 Tage pro Woche).

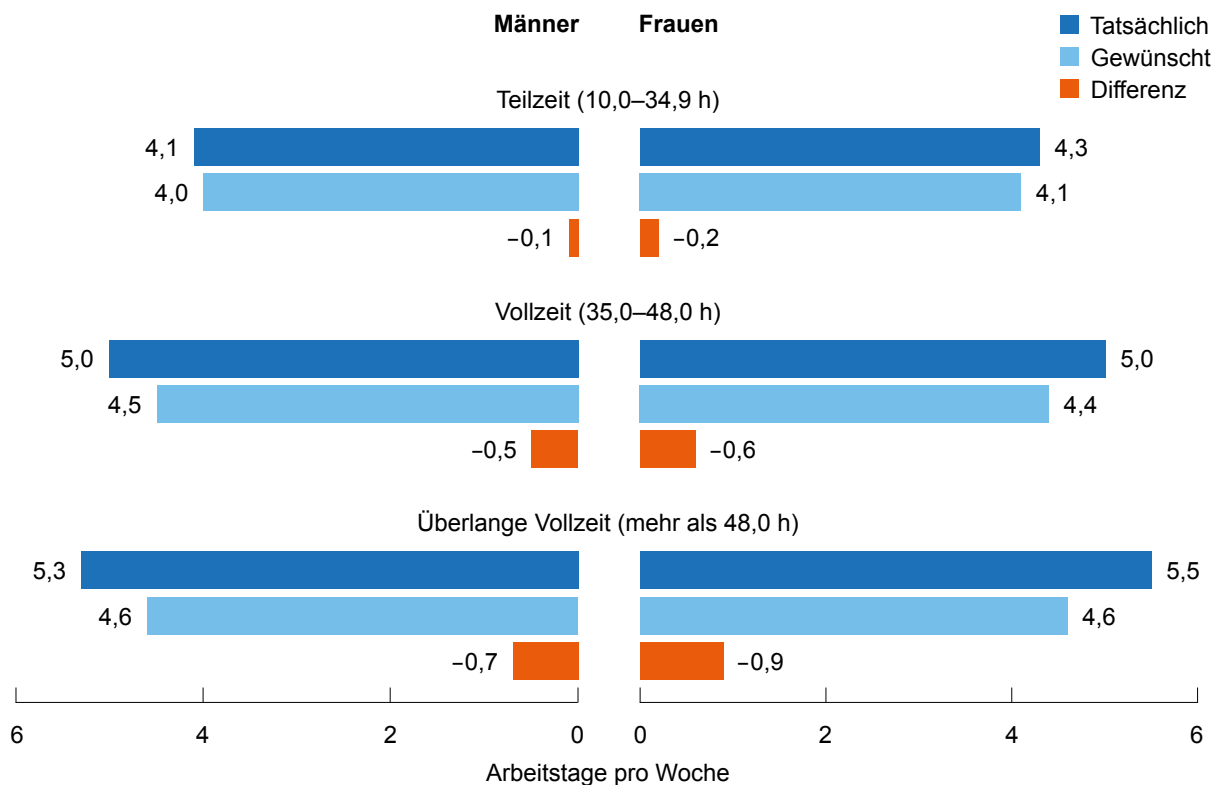


Abb. 3.10 Tatsächliche und gewünschte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche nach Geschlecht (n = 16 973)

Auch durch internationale Pilotprojekte (z. B. in Island) ist die Diskussion um eine Verkürzung der Arbeitswoche, vor allem auf eine 4-Tage-Woche, verstärkt worden. Auch in Deutschland wird das dominierende Modell der 5-Tage-Woche keineswegs von allen Beschäftigten präferiert. Zwar wünschen sich etwa 48 Prozent der Beschäftigten eine Arbeitswoche von mehr als 4 bis maximal 5 Tagen; etwa genauso viele Befragte wünschen sich jedoch eine Arbeitswoche von 4 oder weniger Tagen (49 %). Konkret wünschen sich etwa 2 Prozent bis zu 2 Tage pro Woche, 7 Prozent mehr als 2 bis zu 3 Tage pro Woche und 40 Prozent mehr als 3 bis zu 4 Tage pro Woche zu arbeiten. Lediglich etwa 3 Prozent der Beschäftigten äußern einen Wunsch nach mehr als 5 Arbeitstagen pro Woche.

Betrachtet man die Anzahl der gewünschten Arbeitstage pro Woche im Zusammenhang mit der Anzahl der tatsächlichen Arbeitstage pro Woche, fällt auf, dass der Großteil der Beschäftigten die Anzahl ihrer Arbeitstage kürzen möchte (vgl. Abb. 3.10). Bei Beschäftigten in Teilzeit fallen die Verkürzungswünsche hingegen geringer aus.

In der Praxis kann eine Verkürzung der Wochenarbeitstage unterschiedlich gestaltet werden. Entscheidend ist vor allem die Frage, ob mit weniger Arbeitstagen pro Woche auch weniger Stunden gearbeitet werden oder ob die Anzahl an Wochenstunden unverändert bleibt und lediglich umverteilt wird. Ausgehend von einer 5-Tage-40-Stunden-Woche (5 x 8 Stunden) wäre ein Beispiel für ersteres eine 4-Tage-32-Stunden-Woche (4 x 8 Stunden), Beispiel für letzteres eine 4-Tage-40-Stunden-Woche (4 x 10 Stunden). Mischmodelle oder andere Möglichkeiten der Verkürzung von Arbeitszeit und Arbeitstagen pro Woche sind auch möglich (z. B. 5 x 6 Stunden bei einer 5-Tage-30-Stunden-Woche).

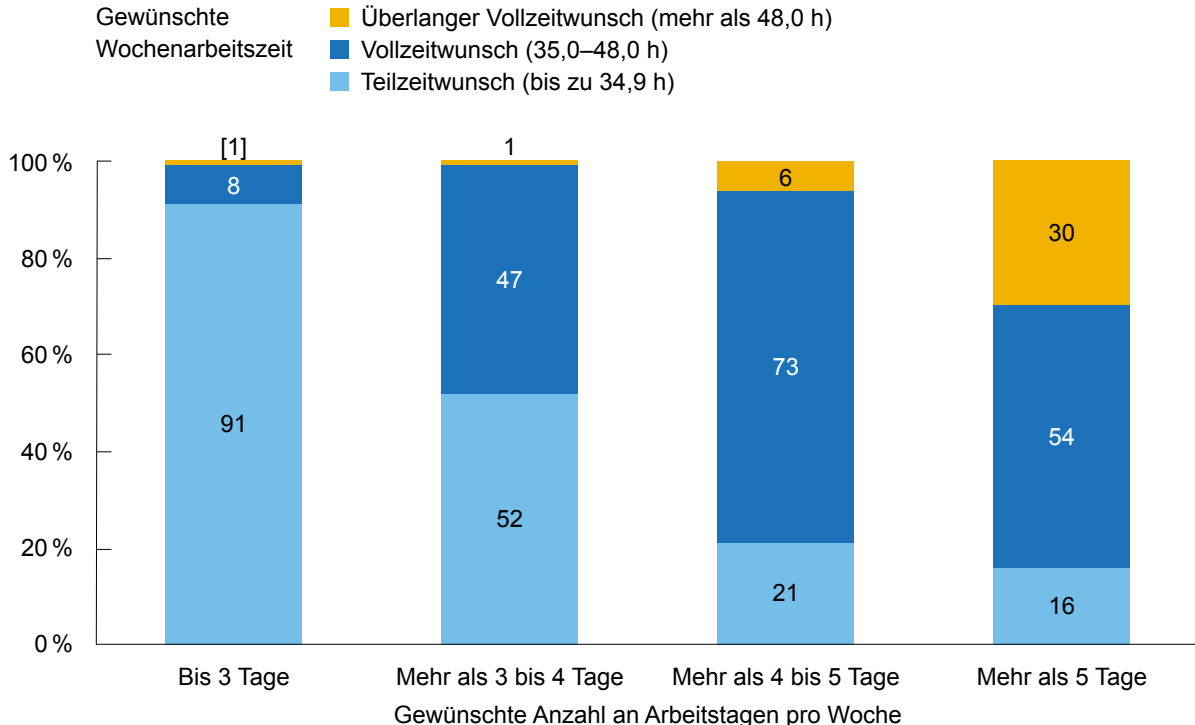


Abb. 3.11 Gewünschte Wochenarbeitszeit nach gewünschter Anzahl an Arbeitstagen pro Woche (n = 17 419)
Rundungsfehler möglich
[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtspalte

Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Modelle werden in Abbildung 3.11 die gewünschte Wochenarbeitszeit und die gewünschte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche gemeinsam dargestellt. Es wird deutlich, dass bei einer gewünschten 5-Tage-Woche Arbeitszeiten von 35 bis 48 Stunden pro Woche am häufigsten gewünscht werden (73 %), das entspräche 7 bis knapp unter 10 Stunden pro Tag. Etwa ein Fünftel (21 %) der Beschäftigten mit Wunsch nach einer 5-Tage-Woche wünscht sich jedoch auch kürzere Arbeitszeiten von unter 35 Stunden. Unter den Beschäftigten, die sich eine 4-Tage-Woche wünschen, wünscht sich etwa die Hälfte (52 %) eine Arbeitszeit von unter 35 Stunden. Die andere Hälfte (47 %) wünscht eine Arbeitswoche von 35 bis 48 Stunden, was einer durchschnittlichen Tagesarbeitszeit von knapp 9 bis 12 Stunden entsprechen würde. Unter den Beschäftigten, die bis zu 3 Tage pro Woche arbeiten wollen, ist eine Arbeitszeit von unter 35 Stunden pro Woche eindeutig am häufigsten gewünscht (91 %).

3.4 Verkürzte Ruhezeiten

Neben den Tages- und Wochenhöchstleistungszeiten ist die Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen eine maßgebliche Regelung des Arbeitszeitgesetzes (§ 5 Arbeitszeitgesetz). In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 wird gefragt, wie häufig verkürzte Ruhezeiten von unter 11 Stunden im Monat auftreten. Dabei bleibt unberücksichtigt, ob für die Befragten eine Ausnahmeregelung (z. B. Beschäftigte im Krankenhaus nach § 5 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz) gilt.

21 Prozent der abhängig Beschäftigten berichten verkürzte Ruhezeiten, 16 Prozent erleben diese regelmäßig, das heißt mindestens einmal im Monat. Im Folgenden wird mindestens eine Verkürzung pro Monat als Grenze für die Darstellung gewählt: Es wird also zwischen Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten (mindestens einmal pro Monat) und solchen ohne verkürzte Ruhezeiten (seltener als einmal pro Monat) unterschieden (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3). Im Durchschnitt berichten abhängig Beschäftigte in Deutschland mit verkürzten Ruhezeiten, dass 4,9-mal pro Monat⁶ verkürzte Ruhezeiten auftreten.

3.4.1 Soziodemografische Merkmale

Männer (17 %) haben etwas häufiger verkürzte Ruhezeiten als Frauen (15 %) und Vollzeitbeschäftigte (18 %) deutlich häufiger als Teilzeitbeschäftigte (11 %). Jüngere Beschäftigte (15–29 Jahre: 18 %, 30–44 Jahre: 17 %) haben zudem etwas häufiger verkürzte Ruhezeiten als ältere Beschäftigte (55–65 Jahre: 14 %). Bei Beschäftigten mit niedrigem und hohem Bildungsniveau treten verkürzte Ruhezeiten ebenfalls häufiger auf als bei Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau (vgl. Tab. 4a in Anhang C). Hinsichtlich der Lebenssituation der Beschäftigten, also ob Kinder im Haushalt sind oder ob sie mit einer Partnerin oder einem Partner zusammenleben, zeigen sich keine bedeutsamen Unterschiede (vgl. Tab. 4a in Anhang C).

⁶ Für Beschäftigte, die angeben, „an jedem Arbeitstag“ verkürzte Ruhezeiten zu haben (n = 99; 5 % der Befragten mit verkürzten Ruhezeiten), wurde die Anzahl verkürzter Ruhezeiten pro Monat anhand der Anzahl der Arbeitstage pro Woche hochgerechnet.

3.4.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Verkürzte Ruhezeiten treten im Öffentlichen Dienst und in „anderen Bereichen“ (jeweils 20 %) deutlich häufiger auf als in der Industrie (12 %), im Handwerk (14 %) oder in den Dienstleistungen (15 %). Für unterschiedliche Betriebsgrößen zeigen sich keine relevanten Unterschiede (vgl. Tab. 4a in Anhang C). Berufe, in denen verkürzte Ruhezeiten besonders verbreitet sind, sind medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (31 %), soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (23 %), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (22 %) und Sicherheitsberufe (21 %).

3.4.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, haben etwas häufiger verkürzte Ruhezeiten (18 %) als Beschäftigte, die vorwiegend geistig (15 %) oder vorwiegend körperlich (14 %) arbeiten. Außerdem berichten Vorgesetzte häufiger verkürzte Ruhezeiten (21 %) als Beschäftigte ohne eine Vorgesetztenfunktion (14 %).

Verkürzte Ruhezeiten treten auch bei hoher Arbeitsintensität etwas häufiger auf. So berichten 23 Prozent der Beschäftigten mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck von verkürzten Ruhezeiten und damit mehr als doppelt so viele wie Beschäftigte, die manchmal, selten oder nie von Termin- oder Leistungsdruck betroffen sind (11 %). Bei einer Überforderung durch die Arbeitsmenge geben 26 Prozent der Beschäftigten das Auftreten verkürzter Ruhezeiten an, ohne Überforderung sind es 15 Prozent.

Tatsächliche Wochenarbeitszeit

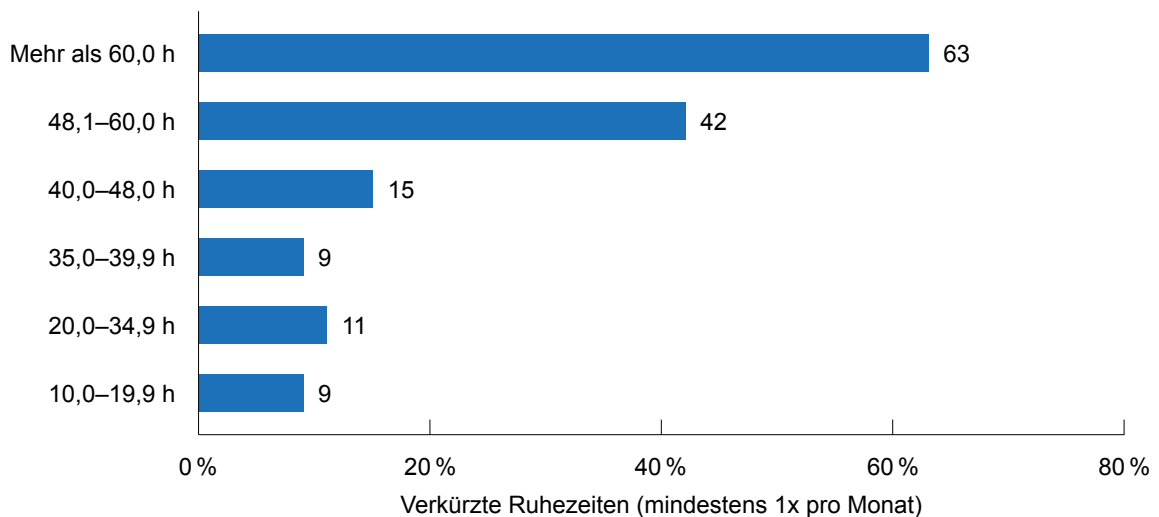


Abb. 3.12 Verkürzte Ruhezeiten nach tatsächlicher Wochenarbeitszeit (n = 17 327)

Verkürzte Ruhezeiten scheinen auch mit langen beziehungsweise überlangen Arbeitszeiten einherzugehen (Backhaus, Brauner & Tisch, 2019). Während sich die Anteile verkürzter Ruhezeiten zwischen Beschäftigten mit kurzer und langer Teilzeit sowie moderater Vollzeit, also unterhalb von 40 Arbeitsstunden pro Woche, kaum unterscheiden, nimmt das Ausmaß verkürzter Ruhezeiten bei Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit ab 40 Stunden pro Woche deutlich zu (vgl. Abb. 3.12).

Bei weiteren Arbeitszeitmerkmalen zeigen sich ebenfalls Unterschiede (zur Definition der Merkmale vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3). Bei Überstunden treten verkürzte Ruhezeiten deutlich häufiger auf (24 %) als ohne Überstunden (10 %). Atypische Arbeitszeitlagen scheinen ebenfalls mit verkürzten Ruhezeiten assoziiert zu sein. Arbeiten Beschäftigte regelmäßig am Wochenende, so haben sie häufiger verkürzte Ruhezeiten (nur samstags: 18 %, auch sonntags: 39 %) als Beschäftigte, die nicht regelmäßig am Wochenende arbeiten (8 %). Arbeiten Beschäftigte außerhalb von 7 bis 19 Uhr, so kommen ebenfalls häufiger verkürzte Ruhezeiten vor (22 %), als wenn Beschäftigte normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten (15 %). Wenn Beschäftigte wenig Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit haben, haben sie geringfügig häufiger verkürzte Ruhezeiten: So berichten 17 Prozent der Beschäftigten mit wenig oder keinem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende von verkürzten Ruhezeiten, bei Beschäftigten mit viel Einfluss sind es 15 Prozent. Flexibilitätsanforderungen scheinen hingegen mit dem regelmäßigen Auftreten verkürzter Ruhezeiten zusammenzuhängen. Beschäftigte, die häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeiten berichten, geben deutlich häufiger verkürzte Ruhezeiten an (39 %) als Beschäftigte, die solche Änderungen manchmal, selten oder nie angeben (14 %). Bei regelmäßigem Bereitschaftsdienst (37 % vs. 15 %), Rufbereitschaft (34 % vs. 15 %), der Erwartung von Erreichbarkeit (29 % vs. 13 %) und der häufigen Kontaktierung im Privatleben für berufliche Belange (33 % vs. 14 %) treten verkürzte Ruhezeiten deutlich häufiger auf, als wenn diese Anforderungen nicht berichtet werden. Wird die Arbeitszeit von Beschäftigten auf einem Arbeitszeitkonto erfasst, so treten verkürzte Ruhezeiten insgesamt deutlich seltener auf (14 %), als wenn Arbeitszeiten ohne Arbeitszeitkonto erfasst werden (20 %) oder gar nicht erfasst werden (23 %).

3.4.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten beurteilen ihren allgemeinen Gesundheitszustand seltener als (sehr) gut (64 %) als Beschäftigte, bei denen verkürzte Ruhezeiten weniger als einmal monatlich oder nie vorkommen (71 %). Zudem berichten Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte ohne Ruhezeitverkürzung (vgl. Abb. 3.13). Besonders große Unterschiede bestehen bei Schlafstörungen (44 % vs. 33 %), Müdigkeit und Erschöpfung (63 % vs. 53 %) sowie körperlicher Erschöpfung (50 % vs. 38 %). Auch die bisherige Forschung zu verkürzten Ruhezeiten deutet darauf hin, dass diese insbesondere Dauer und Qualität von Schlaf mindern (Vedaa et al., 2017).

Die Verkürzung von Ruhezeiten bedeutet häufig, dass Beschäftigte weniger Freizeit haben oder dass ihre Freizeit durch kurzfristige Arbeitseinsätze unterbrochen wird. Dies scheint sich auch in der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance niederschlagen (vgl. Abb. 3.14). So sind Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten deutlich seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (64 %) als Beschäftigte ohne verkürzte Ruhezeiten (84 %).

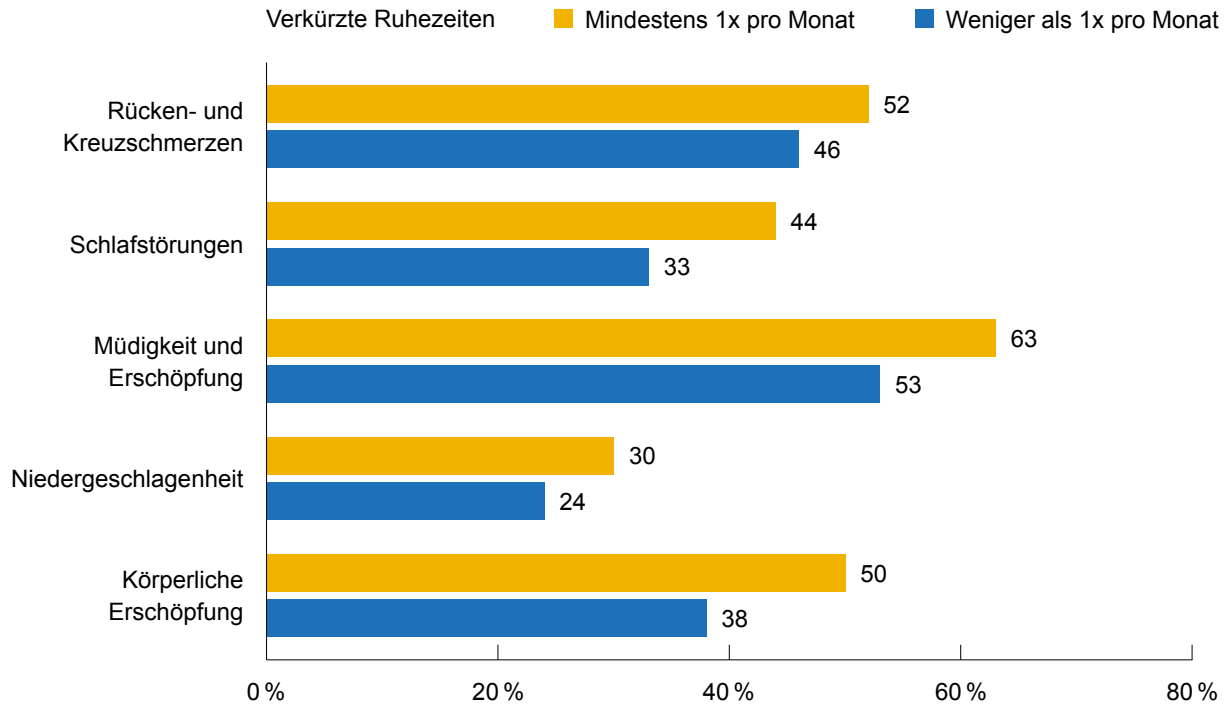


Abb. 3.13 Gesundheitliche Beschwerden nach verkürzten Ruhezeiten
(17 299 ≤ n ≤ 17 307)

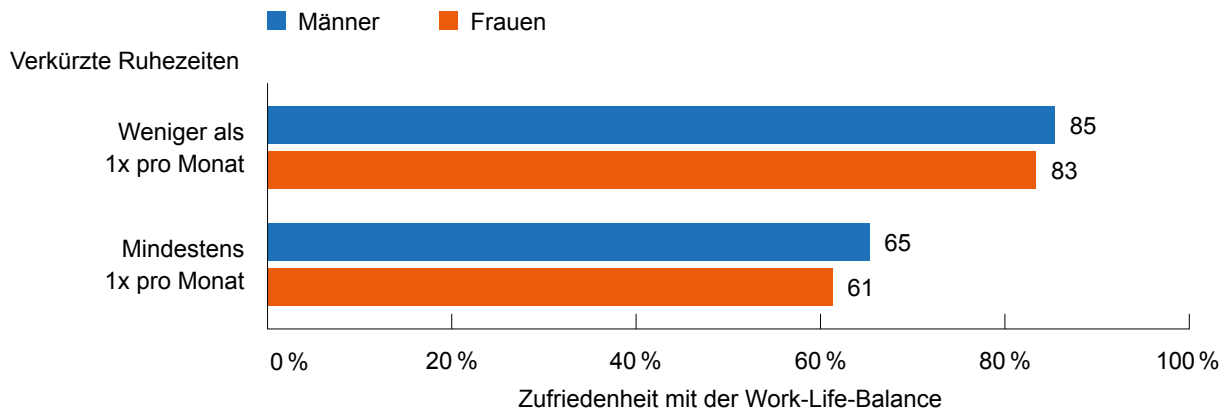


Abb. 3.14 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach verkürzten Ruhezeiten und Geschlecht (n = 17 310)

3.5 Exkurs: Länge der Arbeitszeit in der SARS-CoV-2-Pandemie

Die SARS-CoV-2-Pandemie hat die Länge der Arbeitszeiten vieler Beschäftigter verändert (für einen Überblick s. Backhaus, 2022). Der Zeitraum, den diese Veränderungen andauerten, und ihre Gründe – etwa Maßnahmen des Infektionsschutzes, wirtschaftliche Auswirkungen oder private Erfordernisse während der Schließung von Betreuungseinrichtungen und Schulen – waren dabei sehr vielfältig. Auch die Art der Veränderungen unterschied sich zum Teil deutlich: Zum einen wurden Arbeitszeiten etwa durch Maßnahmen wie Kurzarbeit verkürzt – teilweise bis auf 0 Stunden. Zum anderen waren Beschäftigte von massiven zeitlichen Mehrbelastungen betroffen, insbesondere in den sogenannten versorgungsrelevanten Berufsgruppen, zum Beispiel in der Pflege oder im Einzelhandel (vgl. Kap. 11).

3.5.1 Länger oder kürzer?

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 wurden die Beschäftigten gefragt, ob sich ihre Arbeitszeiten *aufgrund* der SARS-CoV-2-Pandemie, wenn auch nur zeitweise, verändert haben. Dabei wurde sowohl eine Verlängerung als auch eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Pandemie seit März 2020 erhoben.⁷

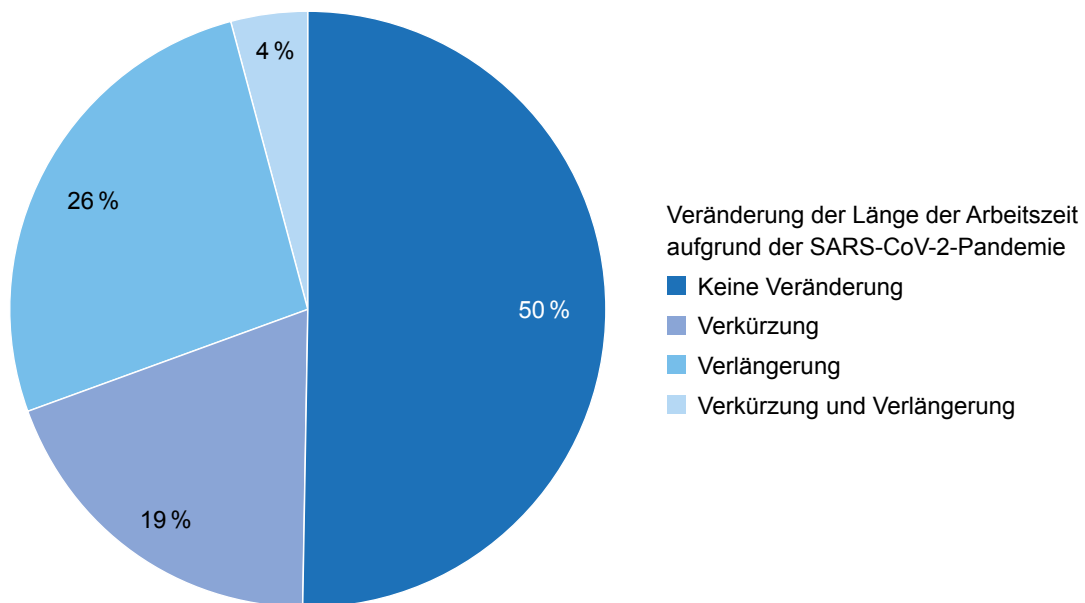


Abb. 3.15 Veränderung der Länge der Arbeitszeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie (n = 16 309)
Rundungsfehler möglich

⁷ Um auszuschließen, dass die arbeitszeitlichen Veränderungen aufgrund eines Arbeitgeber- beziehungsweise Jobwechsels aufgetreten sind, wurden hierzu nur Beschäftigte befragt, die bereits länger als ein Jahr bei ihrem Arbeitgeber arbeiteten. Daher sind die Fallzahlen zu den dargestellten Fragen zur Verlängerung und Verkürzung der Wochenarbeitszeit leicht geringer als die Gesamtstichprobe.

Insgesamt hat sich bei der Hälfte der Befragten während der SARS-CoV-2-Pandemie die Arbeitszeit nicht verändert, das heißt, es wurde aufgrund der Pandemie weder länger noch kürzer gearbeitet (vgl. Abb. 3.15). Etwa ein Fünftel der Beschäftigten berichtet von einer – zumindest vorübergehenden – Verkürzung der Arbeitszeit, mehr als ein Viertel von einer Verlängerung. Für einen sehr kleinen Teil der Beschäftigten (4 %) traf beides zu, sie waren im Verlauf der SARS-CoV-2-Pandemie also sowohl von verkürzten als auch verlängerten Arbeitszeiten betroffen. Da nur ein kleiner Teil der Befragten beides, Verkürzung und Verlängerung, berichtet, werden beide Aspekte im Folgenden getrennt betrachtet. Personen mit Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeit werden dabei in beiden folgenden Unterkapiteln berücksichtigt.

Verlängerung der Arbeitszeit

Von einer zumindest zeitweisen Arbeitszeitverlängerung aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie waren Frauen (35 %) häufiger betroffen als Männer (26 %) und Vollzeitbeschäftigte (31 %) etwas häufiger als Teilzeitbeschäftigte (28 %). Ältere Beschäftigte waren hingegen seltener betroffen (55–65 Jahre: 25 %) als andere Altersgruppen (jeweils 30–33 %). Außerdem berichten Beschäftigte mit einem hohen Bildungsniveau deutlich häufiger eine Verlängerung der Arbeitszeit (36 %) als Beschäftigte mit mittlerem (26 %) oder niedrigem Bildungsniveau (22 %).

Beschäftigte im Öffentlichen Dienst waren am häufigsten von Arbeitszeitverlängerungen betroffen (38 %), gefolgt von denen in „anderen Bereichen“ (34 %) und Dienstleistungen (30 %). In der Industrie (24 %) und im Handwerk (16 %) kam eine Verlängerung der Arbeitszeit hingegen unterdurchschnittlich häufig vor. Außerdem wurden die Arbeitszeiten von Beschäftigten in großen Betrieben (32 %) und mittelgroßen Betrieben (33 %) häufiger verlängert als von Beschäftigten in kleinen Betrieben (26 %). Überdurchschnittlich häufig von einer Arbeitszeitverlängerung betroffen waren zudem medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (48 %), soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (43 %) sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (34 %).

Vorwiegend geistig tätige Beschäftigte (33 %) erfuhren etwas häufiger Arbeitszeitverlängerungen aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie als gleichermaßen geistig und körperlich Tätige (28 %) beziehungsweise vorwiegend körperlich Tätige (19 %). Auch mit einer Vorgesetztenfunktion war eine Verlängerung deutlich häufiger zu beobachten (36 %) als ohne (27 %).

Verkürzung der Arbeitszeit

Von einer zumindest zeitweisen Arbeitszeitverkürzung aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie waren Männer (23 %) geringfügig seltener betroffen als Frauen (25 %). Vollzeitbeschäftigte (22 %) berichten deutlich seltener eine Verkürzung als Teilzeitbeschäftigte (30 %), und ältere Beschäftigte waren seltener betroffen (45–54 Jahre: 22 %, 55–65 Jahre: 19 %) als jüngere Altersgruppen (15–29 Jahre: 29 %, 30–44 Jahre: 26 %). Beschäftigte mit einem hohen Bildungsniveau erlebten zudem geringfügig seltener eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit (22 %) als Beschäftigte mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau (jeweils 24 %). Weiterhin erlebten vor allem Alleinerziehende eine Verkürzung der Ar-

beitszeit (32 %) im Vergleich zu Singles (25 %), Beschäftigten mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (24 %) und mit Partnerin oder Partner ohne Kind (21 %). Vermutlich liegt dies unter anderem an den Betreuungsaufgaben Alleinerziehender – Beschäftigte, die während der SARS-CoV-2-Pandemie für die Kinderbetreuung hauptverantwortlich waren, hatten nämlich deutlich häufiger verkürzte Arbeitszeiten (29 %) als Beschäftigte ohne Kind unter 14 Jahren (23 %).

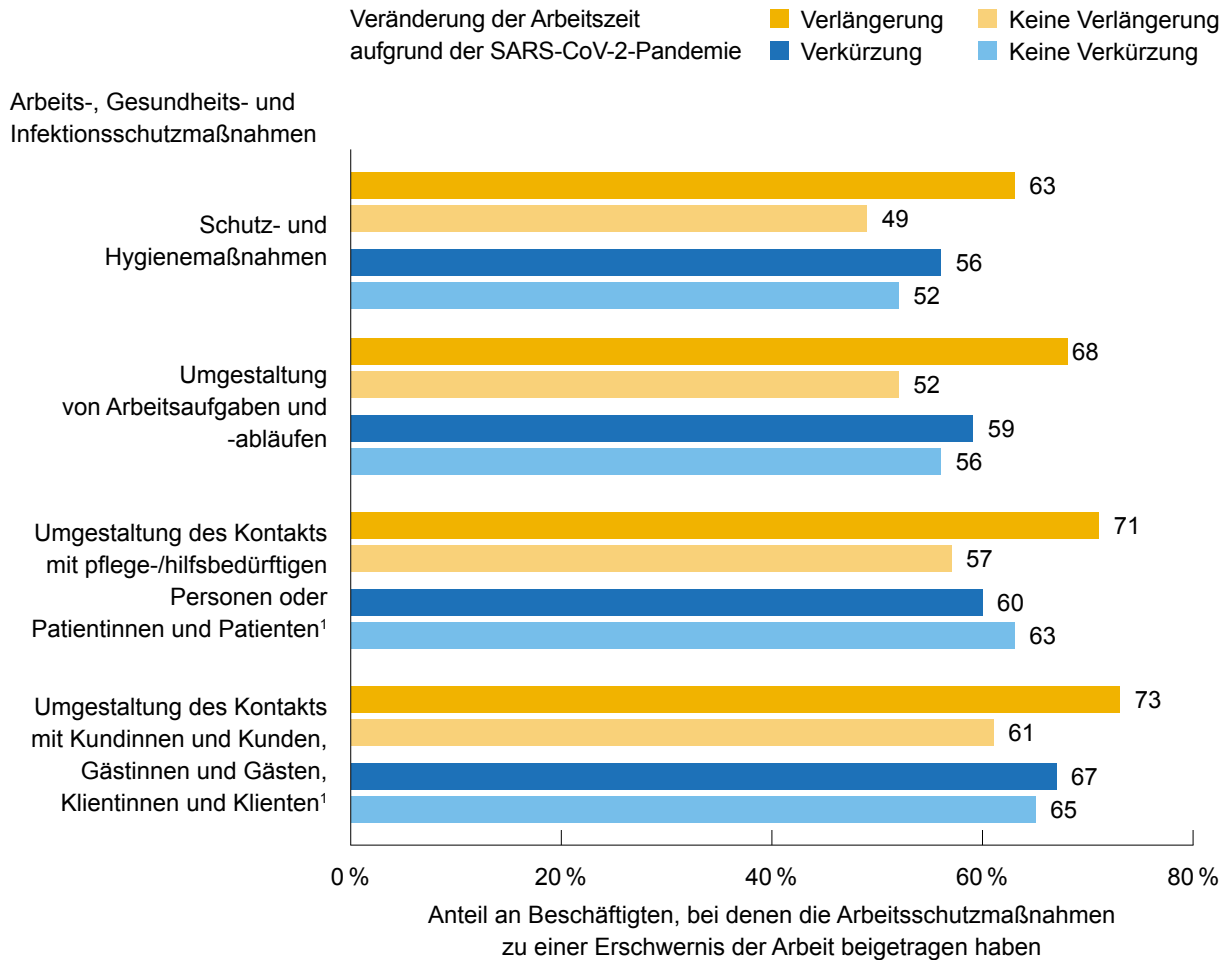
Beschäftigte in der Industrie waren von Arbeitszeitverkürzungen am häufigsten betroffen (29 %), gefolgt von Beschäftigten aus dem Dienstleistungsbereich (25 %). Bei Beschäftigten im Handwerk (23 %), in „anderen Bereichen“ (22 %) und im Öffentlichen Dienst (19 %) kam eine Verkürzung der Arbeitszeit hingegen unterdurchschnittlich häufig vor. Außerdem waren Beschäftigte in kleinen Betrieben häufiger betroffen (28 %) als Beschäftigte in mittelgroßen (23 %) und großen Betrieben (20 %). Überdurchschnittlich häufig wurden zudem die Arbeitszeiten von Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (51 %), Fertigungsberufen (36 %), Handelsberufen (31 %), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (30 %) sowie fertigungstechnischen Berufen (28 %) verkürzt.

Vorwiegend körperlich tätige Beschäftigte (27 %) und gleichermaßen geistig und körperlich Tätige (25 %) waren etwas häufiger von Arbeitszeitverkürzungen aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie betroffen als vorwiegend geistig Tätige (22 %). Mit einer Vorgesetztenfunktion ist eine Verkürzung etwas seltener zu beobachten (21 %) als ohne (25 %).

Weitere Anforderungen aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie

Insbesondere Beschäftigte mit einer zumindest vorübergehenden Verlängerung der Wochenarbeitszeit berichten auch deutlich häufiger, von Arbeiterschwernissen aufgrund einer Reihe von Arbeits-, Gesundheits- beziehungsweise Infektionsschutzmaßnahmen betroffen gewesen zu sein (vgl. Abb. 3.16). Dies deutet darauf hin, dass die Mehrbelastung durch eine Verlängerung der Arbeitszeit in vielen Fällen mit weiteren Arbeiterschwernissen durch Veränderungen des Arbeitsalltags einherging. Auch bei Beschäftigten mit und ohne Verkürzung der Arbeitszeit zeigen sich Unterschiede hinsichtlich der Arbeiterschwernisse durch bestimmte Schutzmaßnahmen. Die Unterschiede zwischen den Gruppen mit und ohne Verkürzung der Arbeitszeit sind allerdings deutlich kleiner als bei Beschäftigten mit und ohne Verlängerung der Arbeitszeit. Beschäftigte mit Verkürzung waren zudem insgesamt deutlich seltener von Arbeiterschwernissen durch Schutzmaßnahmen betroffen als Beschäftigte mit einer Verlängerung der Arbeitszeit.

Die besonderen Anforderungen der SARS-CoV-2-Pandemie, die sich in der Verlängerung der Arbeitszeit widerspiegeln, schlagen sich auch in erlebten Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsintensität nieder. Mit (vs. ohne) Verlängerung der Arbeitszeit berichtet mehr als die Hälfte der Beschäftigten, aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck (53 % vs. 13 %) und an der Grenze der Leistungsfähigkeit (45 % vs. 12 %) gearbeitet zu haben. Bei den Beschäftigten mit einer Verkürzung ist es jeweils umgekehrt. So berichten Beschäftigte mit (vs. ohne) Verkürzung der Arbeitszeit etwas seltener, aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie unter hohem Termin- oder Leistungsdruck (21 % vs. 26 %) beziehungsweise an der Grenze der Leistungsfähigkeit gearbeitet zu haben (17 % vs. 24 %).



¹ Die Frage wurde nur an Befragte gestellt, die bei der Arbeit Kontakt zu genannten Personengruppen haben.

Abb. 3.16 Erschwernis der Arbeit durch Arbeits-, Gesundheits- und Infektionsschutzmaßnahmen nach Veränderung der Länge der Arbeitszeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie (3 412 ≤ n ≤ 16 112)

3.5.2 Kurzarbeit

Kurzarbeit ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, welches genutzt wird, um Personalabbau im Falle eines (vorübergehenden) Arbeitsausfalls zu vermeiden. In der Kurzarbeit wird die zu leistende Arbeitszeit reduziert, teilweise auf bis zu 0 Stunden. Beschäftigte erhalten ein entsprechend verringertes Arbeitsentgelt („Kurzarbeitergeld“), das als Entgeltersatz von der Bundesagentur für Arbeit an die Beschäftigten ausbezahlt und zum Teil auch durch Arbeitgeber aufgestockt wird. Kurzarbeit hat also Gemeinsamkeiten mit einer Verkürzung der tatsächlichen Arbeitszeit (vgl. Kap. 3.6.1). Allerdings geht Kurzarbeit für viele Beschäftigte mit einer hohen Unsicherheit hinsichtlich der wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit und der finanziellen Situation einher (Bellmann et al., 2020).

Obwohl in der BAuA-Arbeitszeitbefragung in der Regel nur Beschäftigte berücksichtigt werden, die mindestens 10 Stunden pro Woche erwerbstätig sind, wurden in der Befragung 2021 explizit auch Beschäftigte in Kurzarbeit mit einer geringeren Arbeitszeit befragt

(vgl. Kap. 2). Im Zeitraum der Befragung war die Lage in Bezug auf Kurzarbeit im Vergleich zu anderen Monaten im Verlaufe der SARS-CoV-2-Pandemie jedoch weitgehend entspannt, sodass nur eine geringe Anzahl an Kurzarbeitenden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 enthalten ist. Die Ergebnisse beziehen sich auch auf Beschäftigte, die zum Befragungszeitpunkt aufgrund von Kurzarbeit weniger als 10 Stunden (tatsächliche Wochenarbeitszeit) gearbeitet haben ($n = 64$). Darunter sind auch Beschäftigte mit 0 Stunden Arbeitszeit pro Woche ($n = 50$).

Insgesamt befanden sich zum Zeitpunkt ihrer Befragung 3 Prozent der abhängig Beschäftigten in Kurzarbeit (im Folgenden oft: zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit). Weitere 10 Prozent befanden sich nicht mehr in Kurzarbeit, waren aber seit Beginn der SARS-CoV-2-Pandemie mindestens einmal von Kurzarbeit betroffen (im Folgenden oft: zuvor in Kurzarbeit). 87 Prozent der Befragten befanden sich zu keinem Zeitpunkt der Pandemie in Kurzarbeit (im Folgenden oft: keine beziehungsweise ohne Kurzarbeit). Im Schnitt hatten Beschäftigte, die sich zum Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit befanden (inklusive Kurzarbeitenden mit 0 Stunden), 16,3 Arbeitsstunden pro Woche in Kurzarbeit vereinbart; ohne Kurzarbeitende mit 0 Stunden sind es 18,2 Stunden pro Woche.

Männer und Frauen waren zum Befragungszeitpunkt (beide 3 %) sowie zuvor (10 % vs. 9 %) ähnlich häufig in Kurzarbeit. Teilzeitbeschäftigte (4 %) unterschieden sich bei der Kurzarbeit zum Befragungszeitpunkt nur unwesentlich von Vollzeitbeschäftigten (3 %), und beide Gruppen haben vergleichbare Anteile an Beschäftigten, die sich zuvor in Kurzarbeit befanden (Teilzeit: 9 %, Vollzeit: 10 %). Hinsichtlich unterschiedlicher Altersgruppen gibt es ebenfalls keine wesentlichen Unterschiede.

Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau waren zum Befragungszeitpunkt sowie zuvor häufiger von Kurzarbeit betroffen (zusammen 20 %) als Beschäftigte mit mittlerem (15 %) oder hohem Bildungsniveau (10 %). Am häufigsten erlebten zudem Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen zum Befragungszeitpunkt (16 %) oder zuvor (17 %) Kurzarbeit. Hohe Anteile an Beschäftigten, die zuvor in Kurzarbeit waren, gab es zudem in Fertigungsberufen (22 %), Handelsberufen (18 %) und fertigungstechnischen Berufen (15 %). In der Industrie waren zuvor (17 %) beziehungsweise zum Befragungszeitpunkt (5 %) ebenfalls viele Beschäftigte pandemiebedingt in Kurzarbeit. Außerdem kam Kurzarbeit häufiger in kleinen Betrieben (5 % zum Befragungszeitpunkt, 11 % zuvor) als in mittelgroßen (2 % zum Befragungszeitpunkt, 10 % zuvor) und großen Betrieben (3 % zum Befragungszeitpunkt, 8 % zuvor) vor. Zudem waren vorwiegend geistig Tätige deutlich seltener von Kurzarbeit betroffen (2 % zum Befragungszeitpunkt, 8 % zuvor) als vorwiegend körperlich tätige Beschäftigte (8 % zum Befragungszeitpunkt, 11 % zuvor) und gleichermaßen geistig und körperlich tätige Beschäftigte (4 % zum Befragungszeitpunkt, 11 % zuvor).

Kurzarbeit geht häufig mit finanziellen Einbußen einher und stellt daher gerade für Beschäftigte in prekären Beschäftigungsverhältnissen im Niedriglohnbereich eine hohe Belastung dar (Boockmann et al., 2021). Beschäftigte, die zum Befragungszeitpunkt (20 %) oder zuvor (17 %) in Kurzarbeit waren, berichten häufiger, dass sie aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie in einer finanziellen Notlage waren oder sind, als Beschäftigte ohne Kurzarbeit (7 %).

3.6 Zusammenfassung

Die Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit ist ein maßgeblicher Indikator für die Belastung von Beschäftigten. Abhängig Beschäftigte in Deutschland mit mindestens 10 Wochenstunden arbeiten durchschnittlich 38,4 Stunden pro Woche. 76 Prozent sind Vollzeitbeschäftigte mit einer durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeit von 43,0 Stunden pro Woche, davon im Schnitt 4,3 Überstunden. Weniger als ein Viertel der Beschäftigten arbeitet mit 10,0 bis 34,9 Stunden pro Woche in Teilzeit. Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 24,0 Stunden pro Woche. Frauen arbeiten im Schnitt kürzer als Männer und leisten auch weniger Überstunden. Junge Beschäftigte (15–29 Jahre) und Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsniveau haben ebenfalls einen hohen Teilzeitanteil. In der Industrie und im Handwerk werden durchschnittlich mehr Stunden pro Woche gearbeitet als im Dienstleistungsbereich, im Öffentlichen Dienst und in „anderen Bereichen“, wobei in Handwerk und Industrie vor allem die Anteile an Beschäftigten in langer Vollzeit höher ausfallen. In kleinen Betrieben, bei vorwiegend körperlicher Tätigkeit und in Reinigungs-, Lebensmittel- und Gastgewerbe-, medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheits- sowie Handelsberufen finden sich ebenfalls überdurchschnittlich hohe Teilzeitquoten und gleichzeitig zum Teil eher wenige Überstunden. Besonders häufig lang gearbeitet (insbesondere mehr als 48 Stunden) wird hingegen in Sicherheitsberufen, in Verkehrs- und Logistikberufen, bei hohem Bildungsniveau und mit Vorgesetztenfunktion. Beschäftigte dieser Gruppen leisten häufig auch mehr Überstunden pro Woche. Längere Arbeitszeiten und Überstunden gehen mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck einher. Zudem hängen lange Arbeitszeiten und Überstunden zum Teil mit einer schlechteren Gesundheit und einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammen.

Beschäftigte in Deutschland unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Arbeitszeitwünsche, wobei sich Vollzeitbeschäftigte am häufigsten kürzere Arbeitszeiten wünschen. Mit einer durchschnittlich gewünschten Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten von 34,3 Stunden pro Woche liegt diese deutlich unter dem Schnitt der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit. Eine Betrachtung der Arbeitstage pro Woche zeigt zudem, dass sich etwa die Hälfte der Befragten eine Arbeitswoche von bis zu 4 Tagen wünscht. Insgesamt zeigt sich, dass sich der Trend von Verkürzungswünschen weiter fortsetzt.

Eine Verkürzung der Ruhezeit reduziert die Zeit für Erholung. Verkürzte Ruhezeiten treten bei 16 Prozent der abhängig Beschäftigten regelmäßig auf, dabei im Schnitt 4,9 Mal im Monat. Männer haben etwas häufiger verkürzte Ruhezeiten als Frauen und jüngere Beschäftigte (15–29 Jahre, 30–44 Jahre) häufiger als ältere Beschäftigte. Auch im Öffentlichen Dienst treten verkürzte Ruhezeiten etwas häufiger auf. Besonders häufig sind zudem Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und Sicherheitsberufen betroffen. Dabei hängen verkürzte Ruhezeiten auch mit weiteren Arbeitszeitanforderungen wie langen Arbeitszeiten, Rufbereitschaft oder Erreichbarkeit zusammen. Das Auftreten verkürzter Ruhezeiten hängt mit einem schlechteren Gesundheitszustand und dem häufigeren Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden zusammen. Zudem ist bei Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance deutlich reduziert.

Aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie hat sich für 50 Prozent der Beschäftigten die Arbeitszeidlänge verändert. Etwa ein Fünftel erlebte im Verlauf der Pandemie eine Verkürzung ihrer Arbeitszeit, etwa ein Viertel eine Verlängerung und 4 Prozent sowohl zeitweise Verlängerungen als auch Verkürzungen. Überdurchschnittlich oft von einer Verlängerung der Arbeitszeit betroffen waren Frauen, Beschäftigte im Öffentlichen Dienst sowie Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen. Auch eine Verkürzung der Arbeitszeit trat bei Frauen geringfügig häufiger auf als bei Männern und zudem bei Teilzeit- häufiger als bei Vollzeitbeschäftigten. In der Industrie und kleinen Betrieben traten Verkürzungen ebenfalls häufiger auf. Beschäftigte mit einer Verlängerung der Wochenarbeitszeit waren deutlich häufiger von einer Erschwernis der Arbeit durch Arbeits-, Gesundheits- beziehungsweise Infektionsschutzmaßnahmen betroffen und haben aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie häufiger eine hohe Arbeitsintensität erlebt.

4 Lage der Arbeitszeit

Laura Vieten und Frank Brenscheidt

Die Lage ist neben der Länge (Kap. 3) die zweite große Dimension zur Beschreibung von Arbeitszeiten. Sie beschreibt zu welchen Zeiten innerhalb eines Tages sowie einer Woche gearbeitet wird. Als *normale* beziehungsweise *typische* Arbeitszeit wird in Deutschland oft die Zeit tagsüber, zum Beispiel zwischen 7 und 19 Uhr, von montags bis freitags bezeichnet (z. B. Amlinger-Chatterjee, 2016; BAuA, 2016). Viele Beschäftigte in Deutschland sind jedoch von *atypischen* Arbeitszeitlagen, sprich von Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- oder Schichtarbeit, betroffen. Erforderlich wird Arbeit zu solchen Zeiten aus unterschiedlichen Gründen, beispielsweise zur Sicherstellung der Versorgung der Bevölkerung (z. B. in Krankenhäusern oder bei der Polizei) oder aus wirtschaftlichen Gründen (z. B. zur Ausnutzung von Produktionsanlagen) (Beermann, 2005).

Atypische Arbeitszeitlagen, insbesondere Nacht- und Schichtarbeit, können sich nachteilig auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken (z. B. Amlinger-Chatterjee, 2016; Harth et al., 2020; Moreno et al., 2019). Dies kann unter anderem damit erklärt werden, dass Abend- und Nachtarbeit den Schlaf-Wach-Rhythmus des Menschen durcheinanderbringen kann (Tucker & Folkard, 2012). Zudem werden durch Abend- oder Wochenendarbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt, also Zeiten, die normalerweise häufig mit familiären, sozialen oder Freizeitaktivitäten verbracht werden.

Im folgenden Kapitel werden die Verbreitung verschiedener Aspekte der Lage der Arbeitszeit und ihre jeweiligen Zusammenhänge mit der Gesundheit sowie der Work-Life-Balance dargestellt. Wenn nicht anders angegeben, beruhen die Auswertungen auf abhängig Beschäftigten in Deutschland im Alter zwischen 15 bis 65 Jahren, die eine tatsächliche Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche haben. Als erster Aspekt der Arbeitszeitlage wird die Arbeit am Wochenende betrachtet. Anschließend werden Arbeitszeiten außerhalb des Zeitraums von 7 bis 19 Uhr in den Blick genommen. Es folgt ein Teilkapitel zu Schichtarbeit. Zum Abschluss des Kapitels werden Veränderungen der Arbeitszeitlage aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie beschrieben.

4.1 Arbeit am Wochenende

Während der Samstag in Deutschland als Werk- und somit Arbeitstag gilt, besteht an Sonn- und Feiertagen laut Arbeitszeitgesetz ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot (§ 9 Arbeitszeitgesetz). Es gibt allerdings berechtigte Gründe, die Sonn- und Feiertagsarbeit zuzulassen (§ 10 Arbeitszeitgesetz). Betroffenen Beschäftigten stehen in diesen Fällen Ersatzruhetage zu (§ 11 Arbeitszeitgesetz).

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017 und 2019 zeigen eine Abnahme des Anteils an Beschäftigten mit Wochenendarbeit, wobei diese Entwicklung vor allem auf einen Rückgang der Beschäftigten mit Samstagsarbeit zurückzuführen war (Backhaus et al., 2021c). Die Zahlen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 sind recht ähnlich zu denen aus 2019, zeigen also keine Fortsetzung des leichten Abnahmetrends. So arbeiten 18 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland regelmäßig, das bedeutet mindestens einmal pro Monat, an Samstagen, nicht aber an Sonn- und Feiertagen (vgl. Abb. 4.1). Ein Fünftel arbeitet regelmäßig an Samstagen und Sonn- und Feiertagen, und

weitere 2 Prozent der Beschäftigten arbeiten regelmäßig sonn- und feiertags, nicht aber samstags. Insgesamt sind also 39 Prozent der abhängig Beschäftigten in Deutschland von regelmäßiger Wochenendarbeit betroffen.

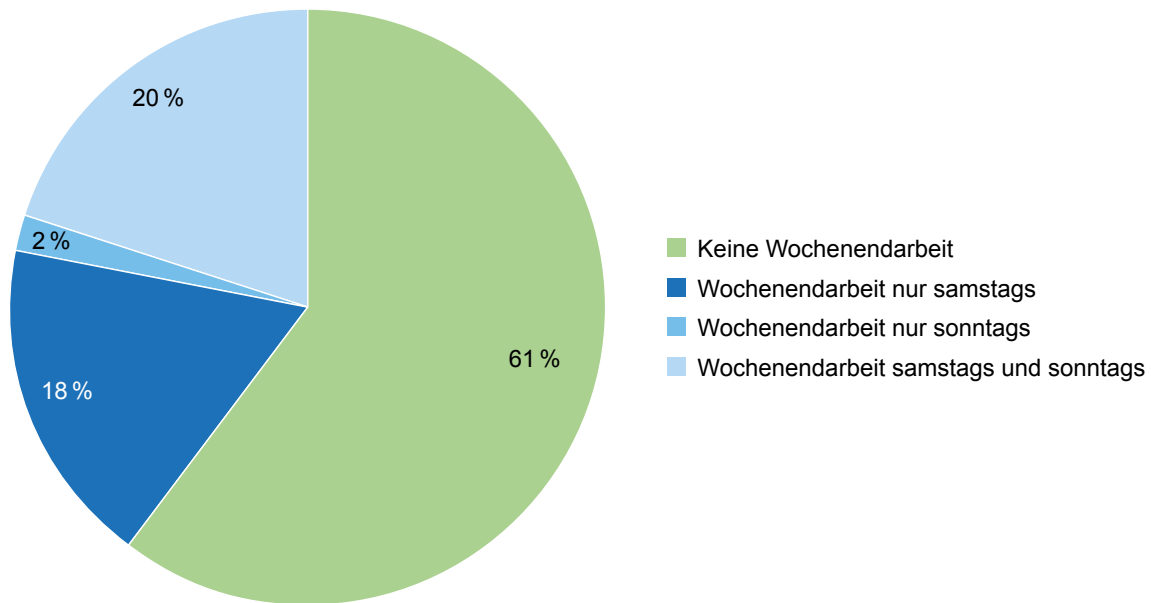
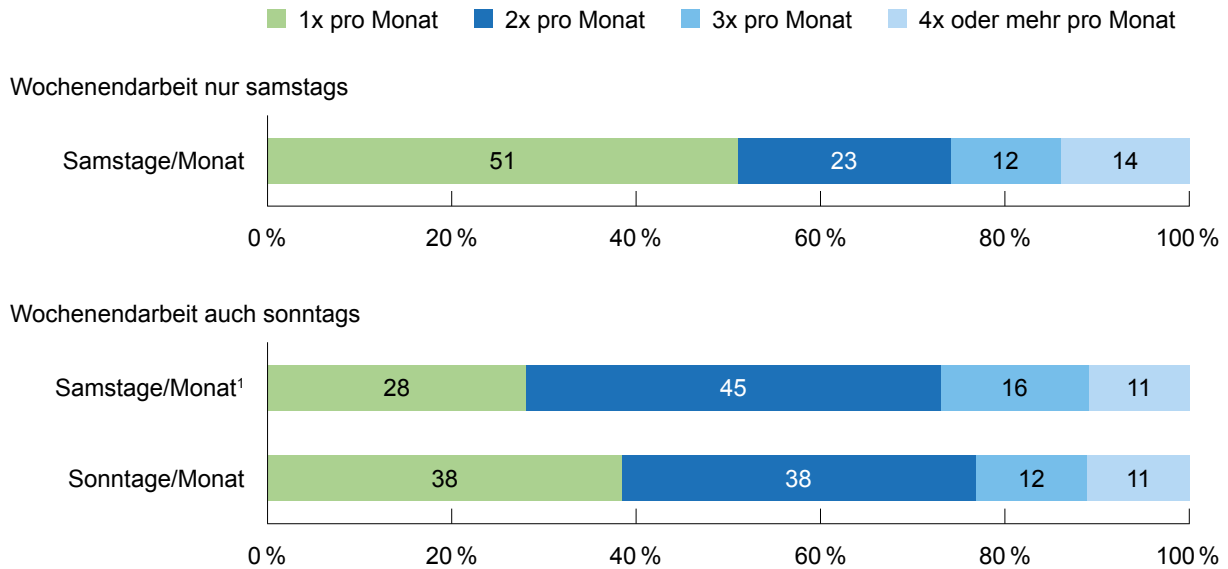


Abb. 4.1 Verbreitung von Arbeit am Wochenende (n = 16 786)
Rundungsfehler möglich

Im weiteren Verlauf dieses Kapitels wird die regelmäßige, also mindestens einmal im Monat vorkommende, Arbeit an Samstagen und Sonn- und Feiertagen als Grenze für die Darstellung gewählt. Da die Gruppe der Beschäftigten, die nur an Sonn- und Feiertagen, nicht aber an Samstagen, arbeitet, sehr klein ist, wird sie zudem mit der Gruppe der Beschäftigten, die samstags und sonntags arbeitet, zusammengefasst. Im Folgenden werden also drei Gruppen unterschieden, nämlich Beschäftigte ohne Wochenendarbeit (seltener als einmal pro Monat), Beschäftigte mit Wochenendarbeit, die nur samstags stattfindet (mindestens einmal pro Monat), und Beschäftigte mit Wochenendarbeit, die (auch) sonn- und feiertags stattfindet (mindestens einmal pro Monat) (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

Abbildung 4.2 zeigt, wie häufig pro Monat die Beschäftigten mit Wochenendarbeit an Samstagen und Sonn- und Feiertagen arbeiten. Beschäftigte mit Wochenendarbeit nur samstags arbeiten am häufigsten an nur einem Samstag pro Monat. Beschäftigte mit Wochenendarbeit auch sonntags arbeiten – sofern sie samstags arbeiten – hingegen am häufigsten an zwei Samstagen pro Monat. Zudem arbeiten die Beschäftigten mit Wochenendarbeit auch sonntags zu gleichen Anteilen an ein oder zwei Sonn- und Feiertagen pro Monat. Im Durchschnitt haben Beschäftigte mit Wochenendarbeit inklusive sonntags also weniger freie Wochenenden im Monat als Beschäftigte mit Wochenendarbeit nur samstags.



¹ In diesen Berechnungen wurden nur Beschäftigte mit Wochenendarbeit auch sonntags berücksichtigt, die auch regelmäßig an Samstagen arbeiten. Beschäftigte, die nur an Sonn- oder Feiertagen, nicht aber an Samstagen arbeiten, wurden hier also nicht berücksichtigt.

Abb. 4.2 Anzahl an Samstagen oder Sonntagen pro Monat, an denen gearbeitet wird, nach Arbeit am Wochenende (nur Beschäftigte mit Samstags- und/oder Sonntagsarbeit; $2\ 382 \leq n \leq 3\ 512$)
Rundungsfehler möglich

4.1.1 Soziodemografische Merkmale

Vollzeitbeschäftigte (40 %) arbeiten häufiger am Wochenende als Teilzeitbeschäftigte (36 %), dies gilt ebenso für Wochenendarbeit, die auch an Sonn- und Feiertagen stattfindet (22 % vs. 19 %). Männer (41 %) sind häufiger von Wochenendarbeit betroffen als Frauen (37 %). Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern ist vor allem auf unterschiedlich hohe Anteile an Wochenendarbeit, die nur samstags geleistet wird, zurückzuführen. So arbeiten 19 Prozent der Männer und 16 Prozent der Frauen am Wochenende nur an Samstagen. Von Wochenendarbeit, die auch an Sonntagen geleistet wird, sind Männer und Frauen hingegen ähnlich oft betroffen (22 % vs. 21 %).

Jüngere Beschäftigte bis zu 44 Jahren arbeiten häufiger am Wochenende (15–29 Jahre: 44 %, 30–44 Jahre: 41 %) als ältere Beschäftigte (45–54 Jahre: 37 %, 55–65 Jahre: 36 %). Dieser Unterschied zeigt sich auch, wenn man allein die Wochenendarbeit, die auch Sonntage umfasst, betrachtet. So arbeiten jeweils 23 Prozent der Beschäftigten der jüngeren Altersgruppen auch sonntags, während dies auf ein Fünftel der älteren Beschäftigten zutrifft. Von Wochenendarbeit ausschließlich an Samstagen sind Beschäftigte zwischen 15 und 29 Jahren am häufigsten betroffen (21 % vs. 16–18 %). Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten deutlich häufiger am Wochenende (54 %) als Beschäftigte mit mittlerem (41 %) und hohem Bildungsniveau (35 %). Dieser Unterschied ist vor allem darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau häufiger Wochenendarbeit nur an Samstagen leisten (35 % vs. 20 % bzw. 13 %). Im Hinblick auf Wochenendarbeit, die auch Sonn- und Feiertage umfasst, unterscheiden sich die

drei Gruppen jedoch nicht nennenswert (20–22 %). Beschäftigte mit Partnerin oder Partner mit und ohne Kind arbeiten zudem seltener am Wochenende (38 % bzw. 37 %) als Singles und Alleinerziehende (42 % bzw. 46 %). Das liegt vor allem daran, dass Singles (20 %) und Alleinerziehende (23 %) häufiger Wochenendarbeit ausschließlich an Samstagen leisten als Beschäftigte mit Partnerin oder Partner ohne Kind (17 %) und mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (16 %).

4.1.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist Wochenendarbeit sehr unterschiedlich verbreitet (vgl. Tab. 5a in Anhang C). Vor allem in der Industrie wird deutlich seltener am Wochenende gearbeitet (31 %) als in den anderen Wirtschaftsbereichen (38–42 %). Beschäftigte aus dem Handwerk (28 %) und Beschäftigte aus dem Dienstleistungsbereich (24 %) leisten am häufigsten Wochenendarbeit nur an Samstagen, Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (31 %) und in „anderen Bereichen“ (30 %) am häufigsten Wochenendarbeit, die auch Sonn- und Feiertage umfasst. Beschäftigte in kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigten sowie mittelgroßen Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten arbeiten außerdem häufiger am Wochenende (jeweils 42 %) als Beschäftigte in großen Betrieben ab 250 Beschäftigten (35 %). Während Wochenendarbeit nur samstags bei Beschäftigten in kleinen Betrieben am häufigsten vorkommt (23 %, mittelgroße Betriebe: 17 %, große Betriebe: 13 %), tritt Wochenendarbeit inklusive Sonntagsarbeit bei mittlerer Betriebsgröße am häufigsten auf (25 %, kleine Betriebe: 18 %, große Betriebe: 22 %). Beim Vergleich verschiedener Berufe weisen die Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (72 %), die medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufe (64 %) sowie die Sicherheitsberufe (63 %) die höchsten Anteile an Wochenendarbeit auf. In diesen drei Berufsgruppen tritt auch die Wochenendarbeit, die Sonn- und Feiertage umfasst, mit Abstand am häufigsten auf (52–56 %). Wochenendarbeit ausschließlich samstags kommt mit Abstand am häufigsten in den Handelsberufen vor (47 %), gefolgt von den Verkehrs- und Logistikberufen (33 %).

4.1.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit vorwiegend geistiger Tätigkeit arbeiten deutlich seltener am Wochenende (26 %) als Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich (53 %) oder vorwiegend körperlich tätig sind (55 %). Während Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit jedoch häufiger ausschließlich an Samstagen arbeiten (32 %, Wochenendarbeit auch sonntags: 23 %), arbeiten Beschäftigte mit etwa gleichermaßen geistiger und körperlicher Tätigkeit häufiger auch sonntags (30 %, Wochenendarbeit nur samstags: 23 %). Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion arbeiten häufiger am Wochenende (46 %) als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (36 %), wobei sie vor allem überdurchschnittlich oft auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten (27 % vs. 19 %).

Beschäftigte mit Wochenendarbeit erleben zudem häufiger eine hohe Arbeitsintensität. So berichten 51 Prozent der Beschäftigten mit Wochenendarbeit von häufigem Termin- oder Leistungsdruck gegenüber 41 Prozent der Beschäftigten ohne Wochenendarbeit. Insbesondere Beschäftigte, die auch sonntags arbeiten, sind von häufigem Termin- oder Leistungsdruck betroffen (54 %, keine Wochenendarbeit: 41 %, Wochenendarbeit nur

samstags: 47 %). Auch von einer Überforderung durch die Arbeitsmenge sind Beschäftigte mit Wochenendarbeit inklusive Sonntagsarbeit am häufigsten betroffen (19 %, Beschäftigte ohne Wochenendarbeit und Beschäftigte mit Wochenendarbeit ausschließlich samstags: jeweils 12 %).

Zudem geht Wochenendarbeit, insbesondere an Sonn- und Feiertagen, im Durchschnitt mit einer längeren tatsächlichen Wochenarbeitszeit einher. So arbeiten Beschäftigte mit Wochenendarbeit inklusive sonntags im Durchschnitt 41,4 Stunden pro Woche, Beschäftigte mit Wochenendarbeit nur samstags 38,9 Stunden pro Woche und Beschäftigte ohne Wochenendarbeit 37,1 Stunden pro Woche. Auch überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche treten besonders häufig bei Beschäftigten mit Wochenendarbeit auch sonntags auf. Während ein Viertel der Beschäftigten (25 %) mit Wochenendarbeit auch an Sonn- und Feiertagen mehr als 48 Stunden pro Woche arbeitet, trifft dies auf 15 Prozent der Beschäftigten mit Wochenendarbeit ausschließlich samstags zu. Am seltensten sind Beschäftigte ohne Wochenendarbeit von überlangen Arbeitszeiten von 48 Stunden und mehr pro Woche betroffen (6 %). Zu diesen Befunden passt, dass Beschäftigte mit Wochenendarbeit inklusive sonntags (5,1 Tage pro Woche) im Durchschnitt geringfügig mehr Tage pro Woche arbeiten als Beschäftigte mit Wochenendarbeit nur samstags (4,9 Tage pro Woche) und Beschäftigte ohne Wochenendarbeit (4,8 Tage pro Woche).

Auch das Arbeiten in Wechselschicht oder Dauernacht tritt häufig mit Wochenendarbeit gemeinsam auf. So arbeiten nur 3 Prozent der Beschäftigten ohne Wochenendarbeit in Wechselschicht ohne Nachtanteile, aber 18 Prozent der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nur samstags und 13 Prozent der Beschäftigten mit Wochenendarbeit auch sonntags. Arbeit in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht betrifft außerdem lediglich 1 Prozent der Beschäftigten ohne Wochenendarbeit sowie 3 Prozent der Beschäftigten mit Wochenendarbeit ausschließlich samstags, aber ein Viertel (25 %) der Beschäftigten mit Wochenendarbeit inklusive sonntags.

4.1.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Frauen, deren Wochenendarbeit auf den Samstag beschränkt ist, und Frauen, die auch sonn- und feiertags arbeiten, schätzen ihre allgemeine Gesundheit seltener als (sehr) gut ein (64 % bzw. 63 %) als Frauen, die nicht am Wochenende arbeiten (71 %). Bei Männern zeigt sich hingegen kein nennenswerter Unterschied zwischen diesen drei Gruppen (vgl. Tab. 5b in Anhang C). Zudem berichten Beschäftigte in Teilzeit häufiger einen (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand, wenn sie nicht am Wochenende arbeiten (70 %), als wenn sie von Wochenendarbeit betroffen sind (nur samstags: 63 %, auch sonntags: 64 %). Vollzeitbeschäftigte ohne Wochenendarbeit berichten außerdem häufiger einen (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand (72 %) als Beschäftigte in Vollzeit, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten (68 %) – der Unterschied fällt jedoch kleiner aus als bei Teilzeitbeschäftigten. Insgesamt geht Wochenendarbeit also insbesondere bei Frauen und bei Teilzeitbeschäftigten mit einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand einher.

Auch die Betrachtung einzelner gesundheitlicher Beschwerden verdeutlicht, dass Wochenendarbeit mit einer schlechteren Gesundheit einhergehen kann. So berichten Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, und dabei insbesondere diejenigen, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten, häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte ohne Wochenendarbeit (vgl. Abb. 4.3). Besonders deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten ohne Wochenendarbeit und Beschäftigten, die auch sonn- und feiertags arbeiten, zeigen sich bei Schlafstörungen und körperlicher Erschöpfung.

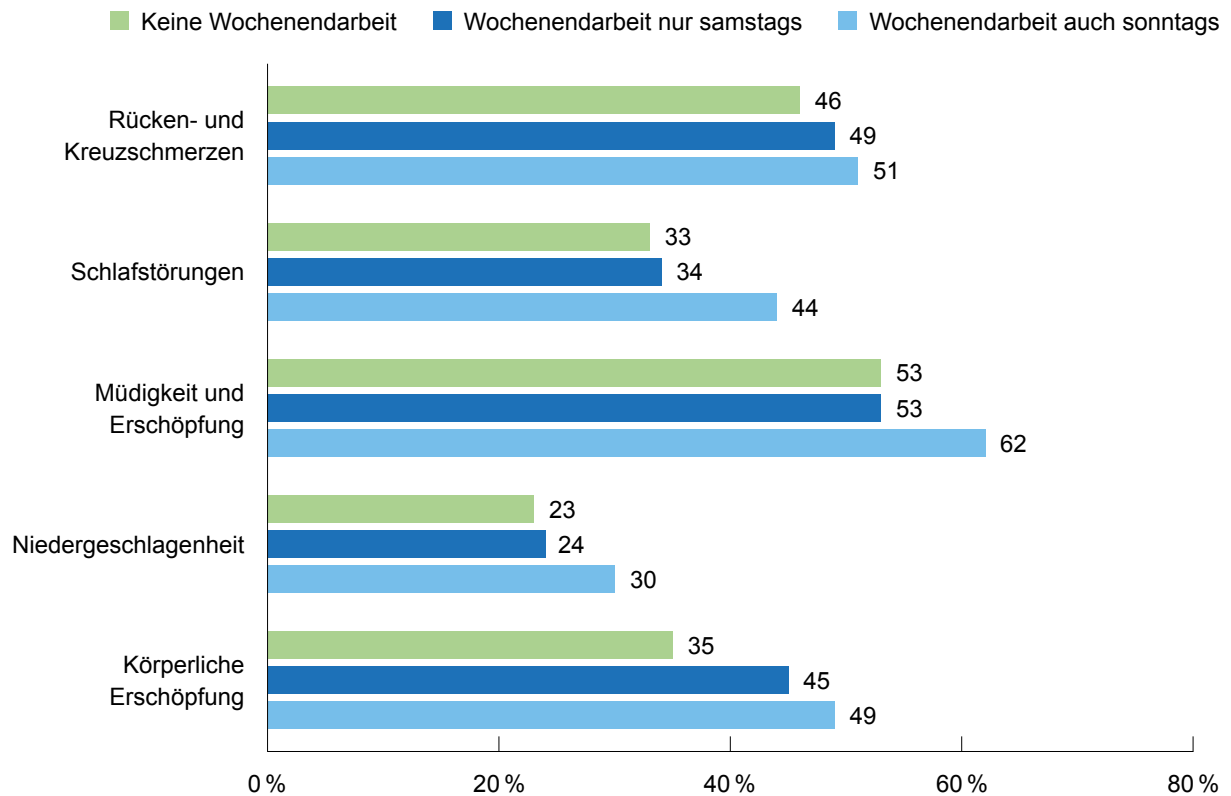


Abb. 4.3 Gesundheitliche Beschwerden nach Arbeit am Wochenende
(16 760 ≤ n ≤ 16 769)

Neben der Gesundheit scheint auch die Work-Life-Balance von Beschäftigten durch Wochenendarbeit beeinträchtigt zu werden. Beschäftigte ohne Wochenendarbeit berichten deutlich häufiger, mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (sehr) zufrieden zu sein (86 %), als Beschäftigte mit Wochenendarbeit (73 %), insbesondere als diejenigen, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten (68 %). Dieser Zusammenhang lässt sich so auch bei vollzeitbeschäftigten Männern und vollzeitbeschäftigten Frauen finden (vgl. Abb. 4.4).

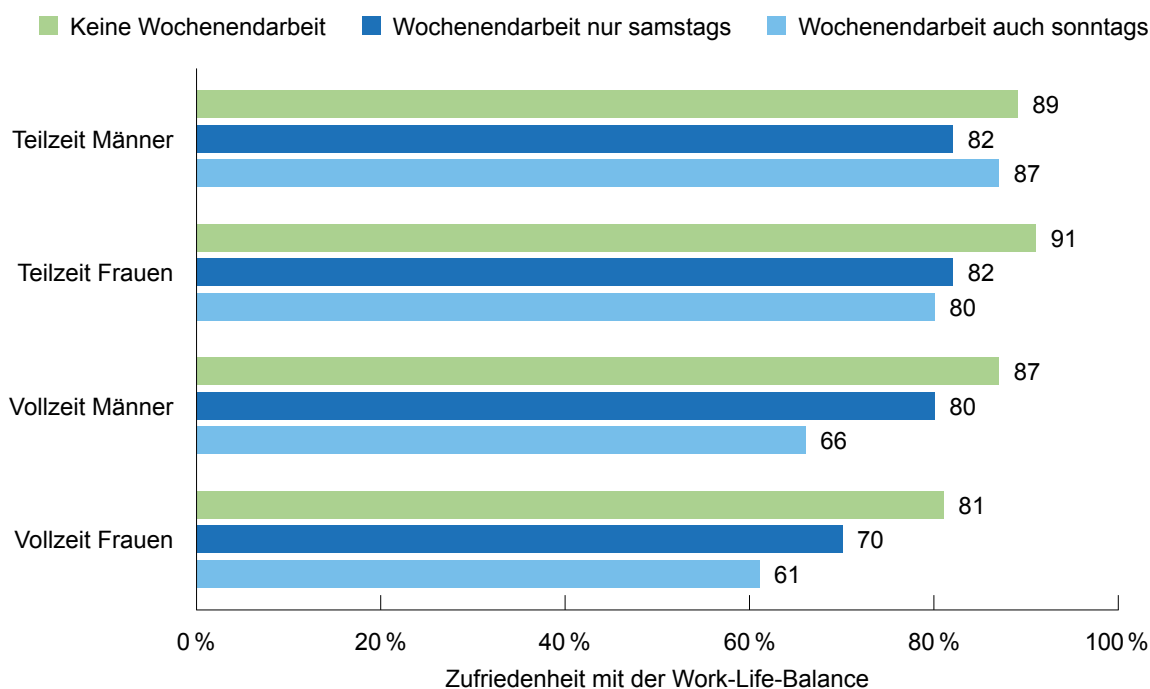


Abb. 4.4 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeit am Wochenende, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht (n = 16 769)

4.2 Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr

Neben der Wochenendarbeit besetzt auch das Arbeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr sozial wertvolle Zeiten. In den letzten Jahren – konkret gemäß den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017 und 2019 – war der Anteil an Personen, die außerhalb von 7 bis 19 Uhr arbeiten, recht konstant (Backhaus et al., 2021c) und vergleichbar zu 2021. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt, dass vier von fünf Beschäftigten in Deutschland normalerweise tagsüber, sprich zwischen 7 und 19 Uhr, arbeiten, ein Fünftel auch außerhalb dieser Zeiten (vgl. Tab. 6a in Anhang C).

4.2.1 Soziodemografische Merkmale

Vollzeitbeschäftigte arbeiten etwas häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr als Teilzeitbeschäftigte (22 % vs. 17 %). Ein ähnliches Bild offenbart der Vergleich von Männern und Frauen (23 % vs. 17 %).

Von den Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau arbeitet ein Drittel (33 %) auch außerhalb von 7 bis 19 Uhr, unter den Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau etwa ein Viertel (26 %). Bei den Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau liegt der Anteil hingegen bei 12 Prozent. Zwischen den verschiedenen Altersgruppen zeigen sich kaum nennenswerte Unterschiede (vgl. Tab. 6a in Anhang C), wobei Beschäftigte im Alter von 45 bis 54 Jahren geringfügig häufiger vor 7 und/oder nach 19 Uhr arbeiten (22 %) als Beschäftigte im Alter von 30 bis 44 Jahren (19 %). Auch die Beschäftigten in verschiedenen Lebenssituationen unterscheiden sich nur wenig hinsichtlich dieses Aspekts der Arbeitszeitlage. Singles arbeiten jedoch etwas häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr (22 %), insbesondere im Vergleich zu Beschäftigten mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (19 %).

4.2.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Am weitesten verbreitet sind Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr in der Industrie (26 %), gefolgt vom Öffentlichen Dienst (20 %) (vgl. Tab. 6a in Anhang C). Beschäftigte in Betrieben mittlerer Größe mit 50 bis 249 Beschäftigten (22 %) und Beschäftigte in großen Betrieben ab 250 Beschäftigten (23 %) arbeiten häufiger auch außerhalb von 7 bis 19 Uhr als Beschäftigte in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten (16 %). Auch die verschiedenen Berufssegmente unterscheiden sich zum Teil sehr deutlich in der Verbreitung von Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr. Am häufigsten arbeiten Beschäftigte in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (42 %) zu diesen Zeiten, gefolgt von Beschäftigten in Fertigungsberufen (41 %) sowie Verkehrs- und Logistikberufen (40 %). Beschäftigte in Berufen in Unternehmensführung und -organisation (5 %) sowie Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (7 %) arbeiten hingegen am seltensten vor 7 und/oder nach 19 Uhr.

4.2.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit arbeiten etwas häufiger auch außerhalb von 7 bis 19 Uhr (37 %) als Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind (32 %), und deutlich häufiger als Beschäftigte mit vorwiegend geistiger Tätigkeit (9 %). Beschäftigte mit und ohne Vorgesetztenfunktion unterscheiden sich hingegen nicht (vgl. Tab. 6a in Anhang C).

Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten außerdem etwas häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr (24 %) als Beschäftigte mit kürzeren Arbeitszeiten zwischen 10 und 48 Wochenstunden (20 %). Des Weiteren arbeiten Beschäftigte mit sehr vielen, das heißt mehr als 10, Überstunden pro Woche deutlich häufiger (25 %) außerhalb von 7 bis 19 Uhr als Beschäftigte, die keine Überstunden machen, sowie Beschäftigte mit mehr als 2 bis 5 Überstunden pro Woche (jeweils 19 %).

Beschäftigte, die auch vor 7 und/oder nach 19 Uhr arbeiten, erleben zudem etwas häufiger eine hohe Arbeitsintensität. So berichten 49 Prozent der Beschäftigten, die außerhalb von 7 bis 19 Uhr arbeiten, häufigen Termin- oder Leistungsdruck gegenüber 44 Prozent der Beschäftigten ohne solche Arbeitszeiten. Weiterhin sind Beschäftigte, die außerhalb von 7 bis 19 Uhr arbeiten, etwas häufiger mit ihrer Arbeitsmenge überfordert (16 %) als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr ausüben (13 %).

4.2.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Beschäftigte, die außerhalb von 7 bis 19 Uhr arbeiten, bewerten ihren allgemeinen Gesundheitszustand seltener als (sehr) gut (63 %) als Beschäftigte, die ihre Tätigkeit normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr ausüben (72 %). Betrachtet man jeweils nur Männer, nur Frauen, nur Vollzeitbeschäftigte oder nur Teilzeitbeschäftigte nach diesem Aspekt ihrer Arbeitszeitalage, findet man diesen Unterschied im selbst eingeschätzten Gesundheitszustand ebenfalls (vgl. Tab. 6b in Anhang C). Ein ähnliches Bild ergibt auch die Betrachtung

einzelner gesundheitlicher Beschwerden (vgl. Abb. 4.5). So berichten Beschäftigte mit Arbeitszeiten auch außerhalb von 7 bis 19 Uhr deutlich häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte ohne solche Arbeitszeiten. Besonders deutliche Unterschiede bestehen bei Rücken- und Kreuzschmerzen, bei Schlafstörungen sowie bei körperlicher Erschöpfung.

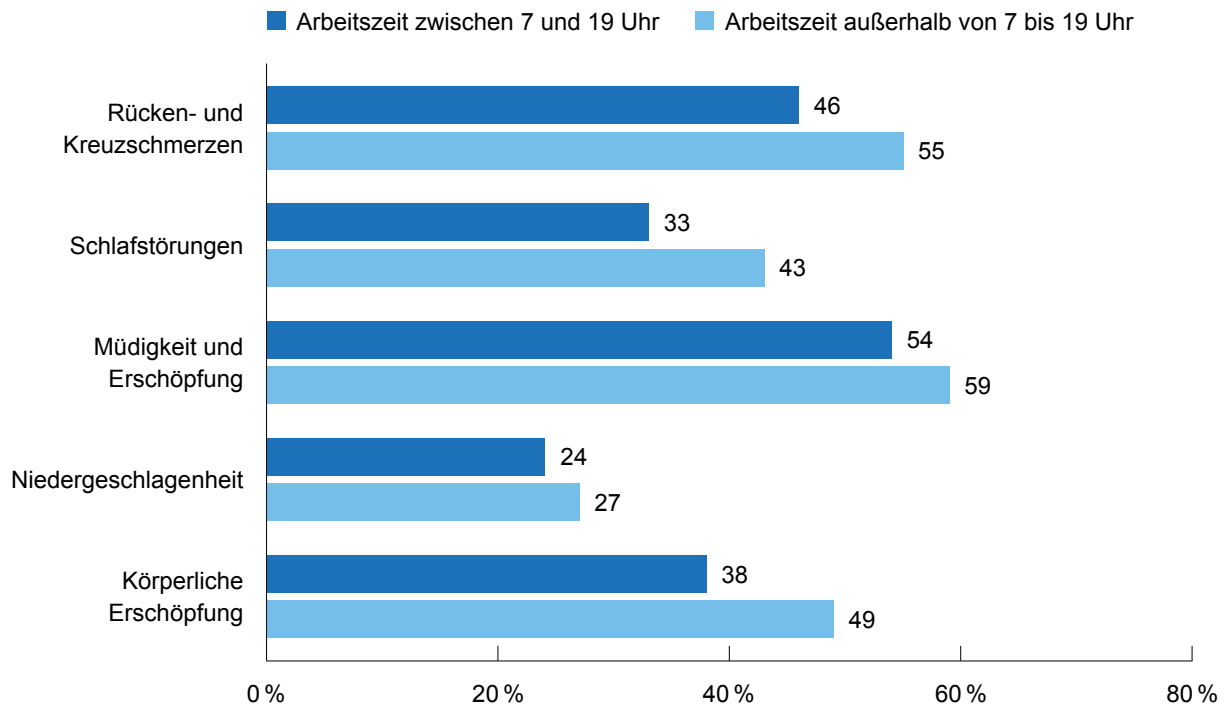


Abb. 4.5 Gesundheitliche Beschwerden nach Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr ($17\ 701 \leq n \leq 17\ 712$)

Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr bedeutet, dass zu sozial wertvollen Zeiten gearbeitet wird. Es ist daher nicht überraschend, dass Beschäftigte mit einer solchen Arbeitszeitlage mit ihrer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben seltener (sehr) zufrieden sind (72 %) als Beschäftigte, die normalerweise nicht zu diesen Zeiten arbeiten (83 %). Dieser Unterschied in der Zufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr zeigt sich auch, wenn man teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen getrennt betrachtet (vgl. Abb. 4.6), wobei er für teilzeitbeschäftigte Frauen besonders groß ausfällt.

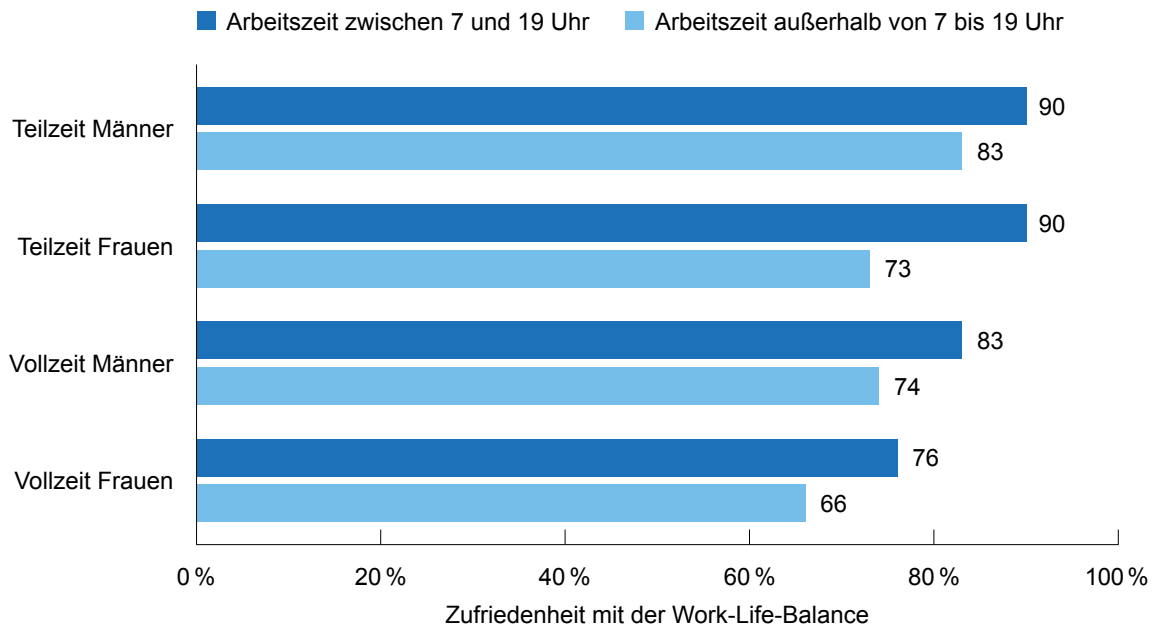


Abb. 4.6 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht (n = 17 712)

4.3 Schichtarbeit

Eng verbunden mit den beiden Arbeitszeitaspekten der Wochenendarbeit und der Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr ist die Schichtarbeit. Im Arbeitszeitgesetz ist der Begriff Schichtarbeit nicht genau definiert. Meist wird Schichtarbeit aber als Arbeit verstanden, „bei der die Arbeitsleistung zu wechselnden Tages- oder Nachtzeiten oder zu konstanten, aber ‚ungewöhnlichen‘ Arbeitszeiten – also abweichend von der sog. Tagarbeit – erbracht wird“ (Harth et al., 2020, S. 15). Die Arbeit ist dabei häufig so organisiert, dass Beschäftigte nacheinander am gleichen Arbeitsplatz tätig sein können, um eine Ausdehnung der Betriebszeiten über die individuelle Arbeitszeit der Beschäftigten zu ermöglichen (Beer-mann, 2005; International Labour Organization, 1990). Das Arbeitszeitgesetz (vgl. § 6 Arbeitszeitgesetz) schreibt vor, dass die Arbeitszeit von Beschäftigten in Nacht- und Schichtarbeit „nach den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit festzulegen“ ist.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland arbeitet nicht in Schichtarbeit (82%). Jeweils 1 Prozent der Beschäftigten arbeitet ausschließlich in Früh- oder in Spätschicht. Weitere 8 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Wechselschicht ohne Nachtanteile, 7 Prozent arbeiten in Wechselschicht mit Nachtanteilen und 1 Prozent in Dauernacht.⁸

Aufgrund ihrer kleinen Gruppengröße und ähnlicher Anforderungen (keine Wechselschicht, keine Nachtarbeit) werden Beschäftigte, die nur in Früh- oder nur in Spätschicht arbeiten, im Folgenden mit der Gruppe der Beschäftigten ohne Schichtarbeit gemeinsam dargestellt. Die Gruppe der Beschäftigten in Dauernachtarbeit wird aufgrund ihrer klei-

⁸ Aufgrund einer Änderung im Fragenprogramm sind die hier berichteten Prozentangaben nicht mit den Angaben der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017 und 2019 (Backhaus et al., 2020) vergleichbar.

nen Größe und ähnlicher Anforderungen (Nachtarbeit) zudem mit der Gruppe der Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtanteilen zusammengefasst. Im weiteren Verlauf dieses Teilkapitels werden also drei Gruppen von Beschäftigten unterschieden: Beschäftigte ohne Schichtarbeit oder jeweils nur in Früh- oder nur in Spätschicht, Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile und Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder in Dauernacht (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3). Die Verbreitung dieser drei Gruppen wird noch einmal in Abbildung 4.7 aufgezeigt. Der Einfachheit halber wird die erste Gruppe der Beschäftigten ohne Schichtarbeit oder nur in Früh- oder Spätschicht im Folgenden lediglich als Beschäftigte ohne Schichtarbeit bezeichnet. Die beiden Gruppen der Beschäftigten in Wechselschicht ohne Nachtanteile und der Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht werden außerdem oft als Beschäftigte mit beziehungsweise in Schichtarbeit zusammengefasst (vgl. Abb. 4.7).

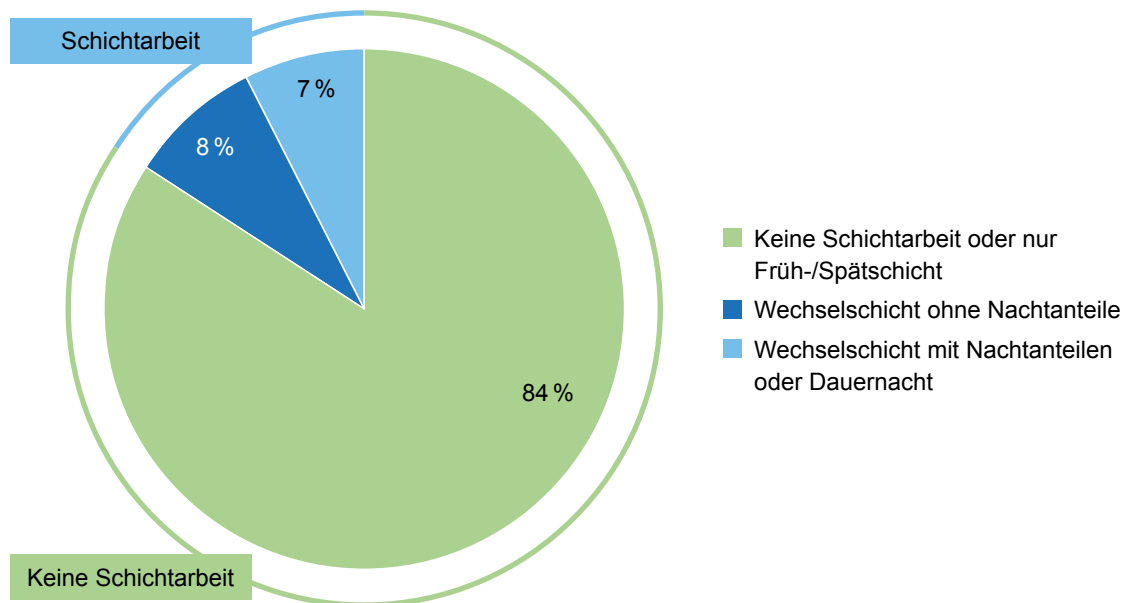


Abb. 4.7 Verbreitung von Schichtarbeit (n = 17 539)
Rundungsfehler möglich

Die Dauer, seit der in Schicht gearbeitet wird, liegt bei Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht im Durchschnitt etwa drei Jahre höher als bei Beschäftigten in Wechselschicht ohne Nachtanteile. So arbeiten Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht im Durchschnitt seit 14,9 Jahren in Schichtarbeit, Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile seit 11,7 Jahren.

4.3.1 Soziodemografische Merkmale

Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte arbeiten insgesamt etwa zu gleichen Anteilen in Schichtarbeit (15 % vs. 16 %). Allerdings arbeiten Teilzeitbeschäftigte geringfügig häufiger in Wechselschicht ohne Nachtanteile als Vollzeitbeschäftigte (10 % vs. 8 %), wohingegen unter Beschäftigten in Vollzeit Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht verbreiteter ist (4 % vs. 8 %). Ein vergleichbares Bild ergibt die Betrachtung von Frauen und Männern. Frauen und Männer arbeiten insgesamt etwa gleich häufig in Schichtarbeit

(15 % vs. 16 %). Allerdings arbeiten Frauen geringfügig häufiger in Wechselschicht ohne Nachtanteile und geringfügig seltener in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht als Männer (vgl. Tab. 7a in Anhang C).

Ältere Beschäftigte ab 55 Jahren arbeiten geringfügig seltener in Schichtarbeit (13 %) als Beschäftigte der anderen Altersgruppen (jeweils 16–17 %), wobei sie vor allem geringfügig seltener in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht (6 %) arbeiten als 15- bis 44-jährige Beschäftigte (8 %). Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau arbeiten zudem deutlich seltener in Schichtarbeit (7 %) als Beschäftigte mit niedrigem (21 %) oder mittlerem Bildungsniveau (22 %).

Hinsichtlich der Lebenssituation von Beschäftigten zeigt sich, dass Beschäftigte mit Partnerin oder Partner mit und ohne Kind etwas seltener in Schichten arbeiten (mit Partnerin oder Partner ohne Kind: 14 %, mit Partnerin oder Partner und Kind(ern): 15 %) als Singles (18 %) und Alleinerziehende (19 %). Dabei arbeiten Beschäftigte mit Partnerin oder Partner mit und ohne Kind vor allem seltener in Wechselschicht ohne Nachtanteile als Singles und Alleinerziehende, während sich die Anteile der Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht zwischen diesen Gruppen kaum unterscheiden (vgl. Tab. 7a in Anhang C).

4.3.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Schichtarbeit ist insbesondere in der Industrie verbreitet (20 %), gefolgt vom Öffentlichen Dienst (15 %) und vom Dienstleistungsbereich (15 %) sowie von den „anderen Bereichen“ (14 %). Im Handwerk arbeiten hingegen deutlich weniger Beschäftigte im Schichtdienst (8 %). Während Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht am häufigsten in der Industrie vorkommt, ist Wechselschicht ohne Nachtanteile im Dienstleistungsbereich am verbreitetsten (vgl. Abb. 4.8).

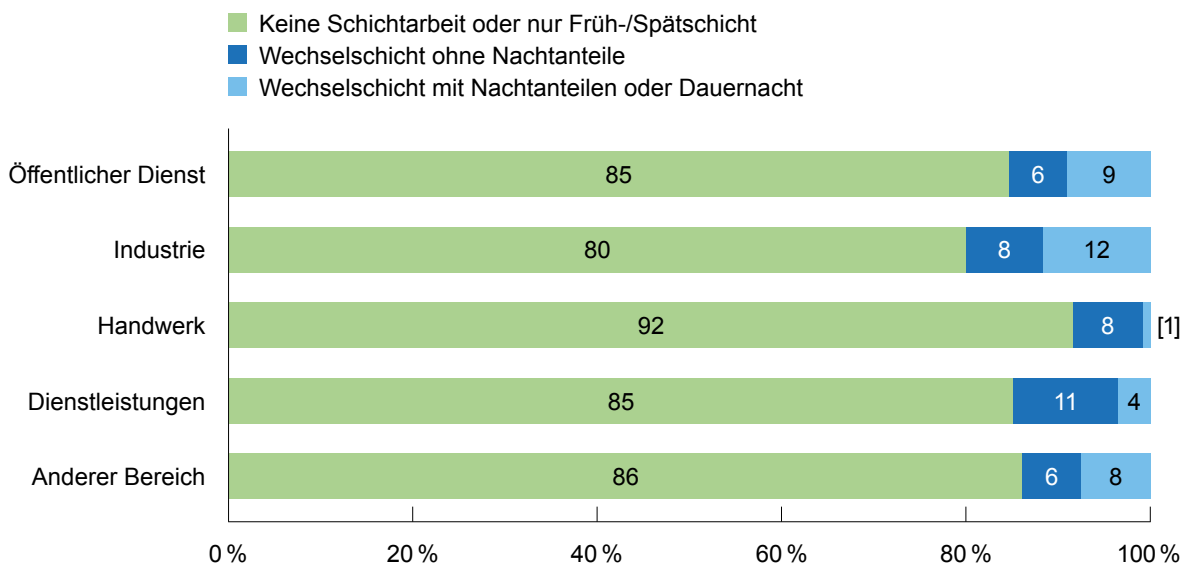


Abb. 4.8 Schichtarbeit nach Wirtschaftsbereichen (n = 16 996)

Rundungsfehler möglich

[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt auch der Anteil an Beschäftigten in Schichtarbeit zu. So arbeiten in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten 11 Prozent der Beschäftigten in Schichten; in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es 16 Prozent und in Betrieben ab 250 Beschäftigten 19 Prozent. Hierbei zeigen sich vor allem Unterschiede in der Verbreitung von Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht (3 % vs. 7 % vs. 12 %), während Wechselschicht ohne Nachtanteile in den drei Gruppen der Betriebsgröße recht ähnlich verbreitet ist (7–9 %).

Schichtarbeit ist in den verschiedenen Berufen sehr unterschiedlich verbreitet. Am häufigsten arbeiten Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen im Schichtdienst (43 %), gefolgt von Beschäftigten in Fertigungsberufen (37 %). In vielen anderen Berufsgruppen kommt Schichtarbeit hingegen kaum vor (vgl. Tab. 7a in Anhang C). Wechselschicht ohne Nachtanteile ist in den Handelsberufen (22 %) am häufigsten vorzufinden, gefolgt von Fertigungsberufen sowie medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (jeweils 19 %). Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht kommt am häufigsten in den Sicherheitsberufen (27 %) vor, gefolgt von medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (24 %).

4.3.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit vorwiegend geistiger Tätigkeit arbeiten deutlich seltener in Schichtarbeit (4 %) als Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit (26 %) oder Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind (28 %). Wechselschicht ohne Nachtanteile ist unter Beschäftigten mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit und Beschäftigten mit etwa gleichen Anteilen geistiger und körperlicher Tätigkeit annähernd gleich verbreitet (17 % vs. 15 %), wohingegen Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht Letztere häufiger betrifft (9 % vs. 14 %). Beschäftigte mit und ohne Vorgesetztenfunktion unterscheiden sich hinsichtlich der Verbreitung von Schichtarbeit beziehungsweise dieser unterschiedlichen Schichtsysteme kaum (vgl. Tab. 7a in Anhang C).

In Bezug auf die Arbeitsintensität zeigt sich, dass Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht öfter häufigen Termin- oder Leistungsdruck erleben (52 %) als Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile sowie Beschäftigte ohne Schichtarbeit (jeweils 45 %). Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht sind zudem auch etwas häufiger durch ihre Arbeitsmenge überfordert (16 %) als Beschäftigte, die nicht in Schichten arbeiten (13 %).

Beschäftigte in Schichtarbeit sind öfter von häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit betroffen (18 %) als Beschäftigte, die nicht in Schichtarbeit arbeiten (9 %). Zudem scheint Schichtarbeit mit geringerem zeitlichem Handlungsspielraum einherzugehen. So geben nur 6 Prozent der Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht und 16 Prozent der Beschäftigten in Wechselschicht ohne Nachtanteile an, viel Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn sowie ihr Arbeitsende nehmen zu können. Unter den Beschäftigten, die nicht in Schichten arbeiten, liegt der Anteil hingegen bei 53 Prozent.

4.3.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Beschäftigte, die in Wechselschicht ohne Nachtanteile arbeiten, sowie Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht berichten seltener einen (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand (60 % bzw. 65 %) als Beschäftigte ohne Schichtarbeit (71 %). Diese Unterschiede zeigen sich so auch, wenn man nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet (vgl. Tab. 7b in Anhang C). Betrachtet man nur Teilzeitbeschäftigte, zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile deutlich seltener einen (sehr) guten Gesundheitszustand (55 %) angeben als diejenigen in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht (72 %) sowie diejenigen ohne Schichtarbeit (69 %). Während männliche Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile sowie in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht etwa gleich häufig einen (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand berichten, geben unter weiblichen Beschäftigten diejenigen in Wechselschicht ohne Nachtanteile am seltensten einen (sehr) guten Gesundheitszustand an (vgl. Tab. 7b in Anhang C). Insgesamt zeigt sich aber über all diese Gruppen hinweg, abgesehen von Teilzeitbeschäftigten, dass Beschäftigte, die nicht in Schichtarbeit arbeiten, ihren Gesundheitszustand deutlich häufiger als (sehr) gut einschätzen als Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile und Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht.

Beschäftigte ohne Schichtarbeit berichten zudem deutlich seltener verschiedene gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte in Schichtarbeit (vgl. Abb. 4.9). Beschäftigte, die in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht arbeiten, sind außerdem noch einmal deutlich häufiger von Schlafstörungen sowie von Müdigkeit und Erschöpfung betroffen als Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile.

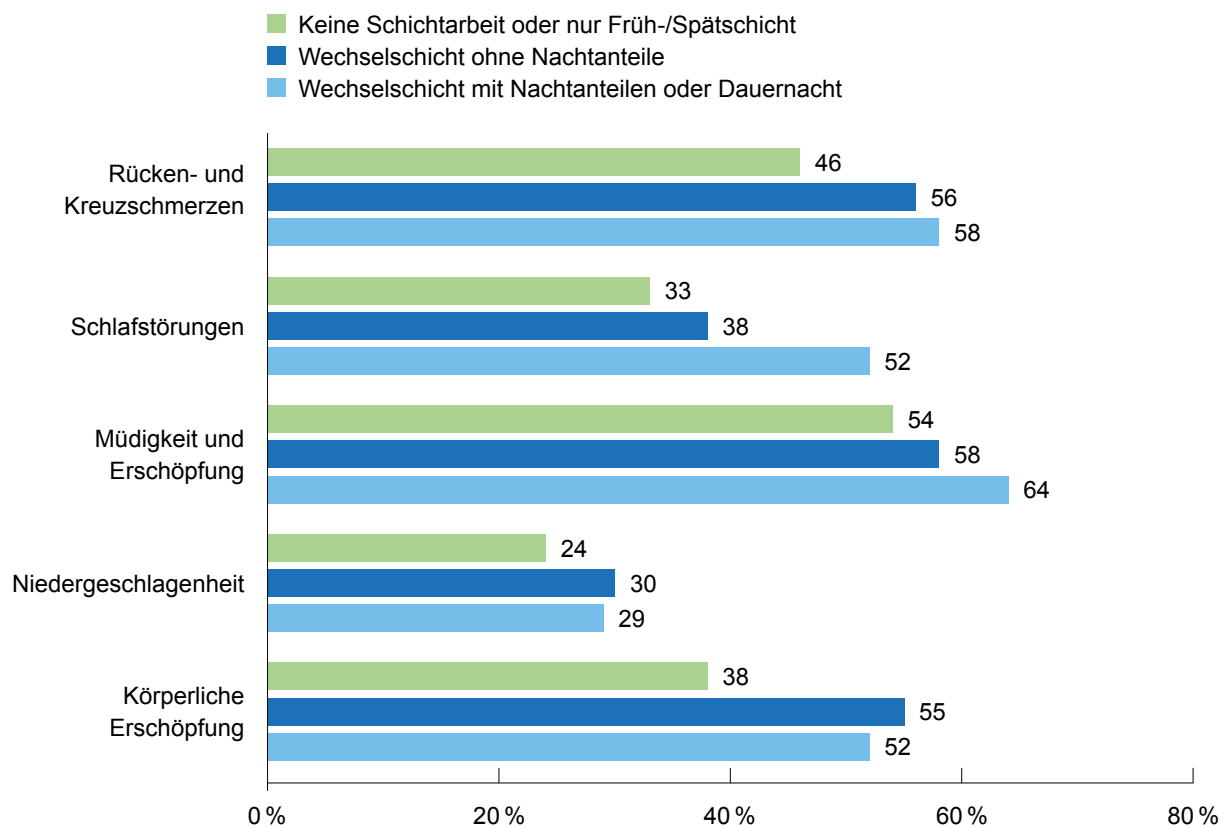


Abb. 4.9 Gesundheitliche Beschwerden nach Schichtarbeit (17 510 ≤ n ≤ 17 519)

Insgesamt verdeutlichen die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 also, dass Schichtarbeit mit unterschiedlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen zusammenhängen kann. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die dargestellten Zusammenhänge vermutlich durch Selektionseffekte verzerrt beziehungsweise unterschätzt werden. Denn Beschäftigte mit gesundheitlichen Beschwerden scheiden oft früher aus der Schichtarbeit generell oder aus Schichtsystemen mit eher ungünstigen Bedingungen wie Nachtanteilen aus, während Beschäftigte mit einer recht hohen physiologischen sowie psychologischen Anpassungsfähigkeit in der Regel länger in Schichtarbeit oder bestimmten Schichtsystemen bleiben. Aus diesem Grund können Beschäftigte in Schichtarbeit gesünder erscheinen als Beschäftigte ohne Schichtarbeit beziehungsweise Beschäftigte mit Nachtanteilen gesünder als solche ohne. In der Literatur wird dieser Selektionseffekt auch als Healthy-Worker-Effekt beschrieben (z. B. Baillargeon, 2001; Li & Sung, 1999). Unabhängig von diesem Effekt ist inzwischen durch zahlreiche Studien sehr gut dokumentiert, dass Schichtarbeit, insbesondere solche mit Nachtanteilen, das Risiko unterschiedlicher, gesundheitlicher Beeinträchtigungen erhöhen kann (Harth et al., 2020; Moreno et al., 2019).

Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wird durch Schichtarbeit beeinträchtigt. So sind Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtanteile sowie Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (72 % bzw. 67 %) als Beschäftigte, die nicht im Schichtdienst arbeiten (83 %). Auch wenn man jeweils nur Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, Männer oder Frauen betrachtet, zeigt sich dieser Unterschied in der Zufriedenheit zwischen Beschäftigten mit und ohne Schichtarbeit (vgl. Tab. 7b in Anhang C).

4.4 Exkurs: Lage der Arbeitszeit in der SARS-CoV-2-Pandemie

Die SARS-CoV-2-Pandemie hat die Arbeitszeiten vieler Beschäftigter, inklusive ihrer Lage innerhalb eines Tages sowie einer Woche, verändert (für einen Überblick s. Backhaus, 2022). Die Art der Veränderungen und ihre Gründe waren vielfältig. So hat ein Teil der Beschäftigten seltener als üblich abends, nachts oder am Wochenende gearbeitet. Gründe hierfür waren meist kürzere Arbeitszeiten insgesamt, zum Beispiel aufgrund verkürzter Öffnungszeiten im Dienstleistungsbereich oder Kurzarbeit in der Industrie (Hobler, Pfahl & Unrau, 2021). Ein anderer Teil der Beschäftigten hat hingegen vermehrt abends, nachts oder am Wochenende gearbeitet, vor allem Beschäftigte aus den sogenannten versorgungsrelevanten Berufen (vgl. Kap. 11). Für Letztere galten durch die COVID-19-Arbeitszeitverordnung zeitweise sogar gegenüber dem Arbeitszeitgesetz erweiterte Möglichkeiten zur Sonn- und Feiertagsarbeit (Backhaus et al., 2021a). Weitere Gründe für die Verlagerung von Arbeit in den Abend oder auf das Wochenende waren beispielsweise das Reduzieren von Kontakten durch das Verhindern beziehungsweise Vermindern einer gleichzeitigen Anwesenheit von Beschäftigten im Betrieb oder die Betreuung von Kindern etwa während der Zeit geschlossener Betreuungseinrichtungen und Schulen (Backhaus, 2022).

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie häufiger oder erstmalig 1) am Wochenende sowie 2) außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet haben.⁹ Wenn aufgrund der Pandemie keine Veränderungen in Bezug auf diese beiden Arbeitszeitaspekte aufgetreten waren oder seltener zu diesen Zeiten gearbeitet wurde, sollten die Fragen verneint werden. Im Folgenden wird beschrieben, wie häufig Beschäftigte insgesamt häufiger beziehungsweise erstmalig Arbeit zu diesen Zeiten erlebt haben und welche Beschäftigtengruppen besonders betroffen waren.

4.4.1 Arbeit am Wochenende aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie

Knapp ein Viertel der Beschäftigten in Deutschland (23 %) hat aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie am Wochenende gearbeitet – 18 Prozent häufiger als üblich und 5 Prozent erstmalig. Frauen waren geringfügig häufiger betroffen als Männer (häufigere Wochenendarbeit: 19 % vs. 16 %, erstmalige Wochenendarbeit: 6 % vs. 5 %). Zudem haben Vollzeitbeschäftigte etwas öfter häufiger am Wochenende gearbeitet als Teilzeitbeschäftigte (18 % vs. 16 %).

Jüngere Beschäftigte zwischen 15 und 29 Jahren sowie zwischen 30 und 44 Jahren waren geringfügig häufiger von Wochenendarbeit betroffen als ältere Beschäftigte ab 55 Jahren, wobei auch dies sowohl für häufigere (19 % bzw. 20 % vs. 14 %) als auch für erstmalige Wochenendarbeit (7 % bzw. 6 % vs. 4 %) gilt. Außerdem haben Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau (27 %) und hohem Bildungsniveau (25 %) öfter erstmalig oder häufiger aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie am Wochenende gearbeitet als Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau (21 %). Hinsichtlich der Lebenssituation von Beschäftigten, sprich ob sie mit einer Partnerin oder einem Partner sowie Kind(ern) zusammenleben, zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

Beschäftigte im Öffentlichen Dienst haben am häufigsten aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie am Wochenende gearbeitet (31 %), gefolgt von Beschäftigten aus „anderen Bereichen“ (28 %). Im Dienstleistungsbereich (22 %), in der Industrie (17 %) und dem Handwerk (11 %) waren hingegen weniger Beschäftigte betroffen. Bei der Unterscheidung zwischen häufigerer und erstmaliger Wochenendarbeit aufgrund der Pandemie fällt auf, dass sich die Anteile zwischen den unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen vor allem hinsichtlich Ersterer unterscheiden. So war im Öffentlichen Dienst ein Viertel der Beschäftigten von häufigerer Wochenendarbeit betroffen, im Handwerk waren es hingegen 7 Prozent der Beschäftigten. Beschäftigte aus Betrieben mittlerer Größe, das heißt mit 50 bis 249 Beschäftigten, waren zudem etwas öfter von häufigerer Wochenendarbeit durch die SARS-CoV-2-Pandemie betroffen (20 %) als Beschäftigte kleiner Betriebe mit höchstens 49 Beschäftigten (16 %). Auch bei der Betrachtung der Berufe zeigt sich, dass Unterschiede vor allem in Bezug auf die häufigere und weniger bei der erstmaligen Wochenendarbeit zu finden sind. Die Berufsgruppen mit den höchsten Anteilen häufi-

⁹ Um zu verhindern, dass die Veränderungen der Arbeitszeit auf einen Arbeitgeber- beziehungsweise Jobwechsel zurückzuführen sind, wurden nur Beschäftigte befragt, die zum Befragungszeitpunkt bereits seit mehr als einem Jahr für ihren Arbeitgeber tätig waren. Die Auswertungen zu den hier dargestellten Fragen zu Veränderungen der Arbeitszeitlege aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie basieren daher auf einer etwas geringeren Fallzahl als die Gesamtstichprobe.

gerer Wochenendarbeit waren medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (33 %), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (32 %), soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (29 %) sowie Sicherheitsberufe (27 %). Eine Auswertung differenziert nach versorgungs- und nicht-versorgungsrelevanten Berufen findet sich in Kapitel 11 dieses Berichts.

Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, sowie Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit waren öfter von häufigerer Wochenendarbeit aufgrund der Pandemie betroffen (22 % bzw. 19 %) als Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten (14 %). Letztere waren hingegen geringfügig häufiger von erstmaliger Arbeit am Wochenende betroffen (6 %) als Beschäftigte mit etwa gleichen Anteilen geistiger und körperlicher Tätigkeit (4 %). Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion haben aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie deutlich öfter häufiger am Wochenende gearbeitet als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (23 % vs. 15 %). In Bezug auf erstmalige Wochenendarbeit zeigen sich jedoch keine nennenswerten Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen.

Außerdem waren Beschäftigte mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck sowie Beschäftigte mit Überforderung durch die Arbeitsmenge jeweils deutlich öfter von häufigerer Wochenendarbeit betroffen (23 % bzw. 25 %) als Beschäftigte ohne diese Arbeitsanforderungen (14 % bzw. 17 %). Beschäftigte mit Überforderung durch die Arbeitsmenge haben zudem auch häufiger erstmalig am Wochenende gearbeitet (8 %) als Beschäftigte, die ihrer Arbeitsmenge gewachsen oder durch diese unterfordert waren (5 %). Zu diesen Befunden passt, dass Beschäftigte, die aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten mussten, deutlich öfter häufiger (36 %) oder erstmalig (8 %) am Wochenende gearbeitet haben als Beschäftigte, die nicht an ihrer Leistungsgrenze arbeiten mussten (13 % bzw. 5 %). Und auch Beschäftigte, die aufgrund der Pandemie zumindest zeitweise verlängerte Arbeitszeiten hatten, haben öfter häufiger (37 %) oder erstmalig (9 %) am Wochenende gearbeitet als Beschäftigte, bei denen es aufgrund der Pandemie zu keiner Verlängerung der Wochenarbeitszeit kam (10 % bzw. 4 %).

4.4.2 Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie

Ein Viertel der Beschäftigten gibt an, aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet zu haben, wobei dies für 19 Prozent häufiger als sonst und für 6 Prozent erstmalig der Fall war. Frauen und Männer waren gleich häufig betroffen. Vollzeitbeschäftigte waren häufiger betroffen als Teilzeitbeschäftigte, insbesondere von häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr (20 % vs. 14 %). Beschäftigte zwischen 30 und 44 Jahren haben aufgrund der Pandemie öfter häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet (22 %) als Beschäftigte der anderen Altersgruppen (15–19 %). Zudem haben sie sowie Beschäftigte zwischen 15 und 29 Jahren auch öfter erstmalig zu diesen Zeiten gearbeitet (7 % bzw. 8 %) als Beschäftigte zwischen 45 und 54 Jahren sowie 55 und 65 Jahren (jeweils 5 %).

Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau sowie Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau (jeweils 28 %) haben aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet als Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau (23 %). Der Vergleich verschiedener Lebenssituationen offenbart zudem, dass sowohl Beschäftigte mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) als auch Alleinerziehende öfter von häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr betroffen waren (jeweils 23 %) als Singles (17 %) sowie Beschäftigte mit Partnerin oder Partner ohne Kind (18 %).

Der Vergleich der Wirtschaftsbereiche ergibt für die Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr ein ähnliches Bild wie bei der Wochenendarbeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie. So haben Beschäftigte im Öffentlichen Dienst am häufigsten aufgrund der Pandemie außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet (32 %), wohingegen Beschäftigte im Handwerk (13 %) am seltensten betroffen waren. Im Dienstleistungsbereich haben 22 Prozent der Beschäftigten aufgrund der Pandemie außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet, in der Industrie 24 Prozent und in den „anderen Bereichen“ 26 Prozent. Die Anteile an Beschäftigten, die von erstmaliger Arbeit zu diesen Zeiten betroffen waren, unterscheiden sich zwischen den Wirtschaftsbereichen nur geringfügig (5–7 %). Bezüglich häufigerer Arbeit zu diesen Zeiten unterscheiden sie sich hingegen zum Teil sehr deutlich (Handwerk: 9 %, Öffentlicher Dienst: 25 %).

Beschäftigte aus Betrieben mittlerer Größe, das heißt mit 50 bis 249 Beschäftigten, und Beschäftigte aus großen Betrieben ab 250 Beschäftigten waren zudem öfter von häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr durch die SARS-CoV-2-Pandemie betroffen (20 % bzw. 22 %) als Beschäftigte kleiner Betriebe mit höchstens 49 Beschäftigten (15 %). Besonders hohe Anteile häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr waren außerdem bei Beschäftigten in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (30 %), Sicherheitsberufen (28 %) sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (26 %) zu beobachten. Von erstmaliger Arbeit zu diesen Zeiten aufgrund der Pandemie waren Beschäftigte aus den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie aus IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen am häufigsten betroffen (jeweils 9 %).

Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, waren öfter von häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr aufgrund der Pandemie betroffen (21 %) als Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten (17 %) und Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit (16 %). Gleichzeitig waren Erstere etwas seltener von erstmaliger Arbeit zu diesen Zeiten betroffen (4 %) als Beschäftigte mit vorwiegend geistiger Tätigkeit (7 %). Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion haben aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie deutlich öfter häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (24 % vs. 16 %). Bezüglich erstmaliger Arbeit zu diesen Zeiten zeigen sich jedoch keine Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen (beide 6 %).

Des Weiteren waren Beschäftigte mit häufigem Termin- oder Leistungsdruck und Beschäftigte mit Überforderung durch die Arbeitsmenge öfter von häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr betroffen (24 % bzw. 27 %) als Beschäftigte ohne diese Anforderungen (14 % bzw. 18 %). Beschäftigte mit Überforderung durch die Arbeitsmenge haben außerdem deutlich häufiger erstmalig am Wochenende gearbeitet (10 %) als Beschäftigte ohne Überforderung mit ihrer Arbeitsmenge (5 %). Im Einklang mit diesen Befunden haben Beschäftigte, die aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten mussten, deutlich öfter häufiger (37 %) oder erstmalig (9 %) au-

ßerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet als Beschäftigte, die nicht an ihrer Leistungsgrenze arbeiten mussten (14 % bzw. 5 %). Beschäftigte, die aufgrund der Pandemie zumindest zeitweise verlängerte Arbeitszeiten hatten, haben ebenfalls öfter häufiger (38 %) oder erstmalig (9 %) außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet als Beschäftigte deren Wochenarbeitszeit nicht aufgrund der Pandemie erhöht wurde (11 % bzw. 5 %).

4.5 Zusammenfassung

Neben der Länge ist auch die Lage der Arbeitszeit eine bedeutende Dimension der Arbeitszeitgestaltung. Die Arbeitszeitlage beschreibt, zu welchen Zeiten innerhalb eines Tages und einer Woche gearbeitet wird. Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigen, dass 39 Prozent der Beschäftigten in Deutschland regelmäßig am Wochenende arbeiten. Die Anteile an Beschäftigten mit Wochenendarbeit nur an Samstagen und solchen, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten, sind ungefähr gleich groß. Unter Vollzeitbeschäftigten und Männern ist Wochenendarbeit etwas weiter verbreitet als unter Teilzeitbeschäftigten und Frauen. Wochenendarbeit kommt zudem in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich oft vor. Während Beschäftigte aus der Industrie am seltensten am Wochenende arbeiten, leisten Beschäftigte aus dem Handwerk und dem Dienstleistungsbereich am häufigsten Wochenendarbeit nur samstags und Beschäftigte aus dem Öffentlichen Dienst und den „anderen Bereichen“ am häufigsten Wochenendarbeit, die auch Sonn- und Feiertage umfasst. Außerdem sind Beschäftigte aus den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie den Sicherheitsberufen überdurchschnittlich oft von Wochenendarbeit betroffen, genauso wie Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich oder vorwiegend körperlich tätig sind. Auch Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion arbeiten überdurchschnittlich häufig am Wochenende. Wochenendarbeit geht zudem häufig mit einer hohen Arbeitsintensität, überlangen Arbeitszeiten und Schichtarbeit einher.

Vier von fünf Beschäftigten in Deutschland arbeiten normalerweise tagsüber zwischen 7 und 19 Uhr, ein Fünftel auch außerhalb dieser Zeiten. Vollzeitbeschäftigte und Männer arbeiten etwas häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr als Teilzeitbeschäftigte und Frauen. Am weitesten verbreitet sind Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr in der Industrie und dem Öffentlichen Dienst. Zudem arbeiten Beschäftigte in den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, den Fertigungsberufen und den Verkehrs- und Logistikberufen sehr häufig zu diesen Zeiten. Auch arbeiten Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit, Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten und Beschäftigte mit sehr vielen Überstunden etwas häufiger außerhalb von 7 bis 19 Uhr. Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr gehen zudem häufig mit einer hohen Arbeitsintensität einher.

Der Großteil der Beschäftigten in Deutschland arbeitet nicht in Schichtarbeit (82 %), jeweils 1 Prozent der Beschäftigten arbeitet ausschließlich in Früh- oder in Spätschicht, weitere 8 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Wechselschicht ohne Nachtanteile, 7 Prozent in Wechselschicht mit Nachtanteilen und 1 Prozent in Dauernacht. Vollzeitbeschäftigte und Männer arbeiten geringfügig häufiger in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht als Teilzeitbeschäftigte und Frauen, letztere Gruppen hingegen etwas häufiger in Wechselschicht ohne Nachtanteile. Schichtarbeit ist vor allem in der Industrie verbreitet, gefolgt vom Öffentlichen Dienst, vom Dienstleistungsbereich sowie von den „anderen Bereichen“. Im Handwerk arbeiten deutlich weniger Beschäftigte in Schichten.

Schichtarbeit ist außerdem in den verschiedenen Berufen sehr unterschiedlich verbreitet. Am häufigsten arbeiten Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie Beschäftigte in Fertigungsberufen im Schichtdienst. Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich oder vorwiegend körperlich tätig sind, arbeiten ebenfalls häufiger in Schichtarbeit. Beschäftigte in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht erleben zudem häufig eine hohe Arbeitsintensität. Außerdem geht Schichtarbeit oft mit häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und geringem zeitlichem Handlungsspielraum einher.

Die SARS-CoV-2-Pandemie hat für viele Beschäftigte zu Veränderungen in der Arbeitszeitalage geführt. So haben aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie 23 Prozent der Beschäftigten in Deutschland häufiger oder erstmalig am Wochenende gearbeitet. Frauen und Vollzeitbeschäftigte waren geringfügig häufiger betroffen als Männer und Teilzeitbeschäftigte. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst haben am häufigsten aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie am Wochenende gearbeitet. Außerdem sind in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie den Sicherheitsberufen die höchsten Anteile häufigerer Wochenendarbeit zu finden. Überdurchschnittlich häufig von häufigerer Wochenendarbeit aufgrund der Pandemie waren auch Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion und Beschäftigte mit hoher Arbeitsintensität betroffen. Ein Viertel der Beschäftigten hat zudem aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie häufiger oder erstmalig außerhalb von 7 bis 19 Uhr gearbeitet. Vollzeitbeschäftigte waren häufiger betroffen als Beschäftigte in Teilzeit. Beschäftigte im Öffentlichen Dienst waren am häufigsten betroffen, Beschäftigte aus dem Handwerk hingegen am seltensten. Besonders hohe Anteile häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr finden sich außerdem für Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Sicherheitsberufen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Beschäftigte, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion und Beschäftigte mit hoher Arbeitsintensität waren ebenfalls öfter von häufigerer Arbeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr aufgrund der Pandemie betroffen.

In Übereinstimmung mit bisherigen Übersichtsarbeiten (z. B. Amlinger-Chatterjee, 2016; Arlinghaus et al., 2019; Moreno et al., 2019) zeigen die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, dass atypische Arbeitszeitalagen, sprich Arbeit an Wochenenden, außerhalb von 7 bis 19 Uhr oder in Wechselschicht, häufig mit einer beeinträchtigten Gesundheit und Work-Life-Balance assoziiert sind. Konkret zeigt sich zum Beispiel, dass Wochenendarbeit vor allem bei Frauen und Teilzeitbeschäftigten seltener mit einem (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand einhergeht und dass insbesondere Beschäftigte, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten, häufiger gesundheitliche Beschwerden berichten als Beschäftigte ohne Wochenendarbeit. Zudem bewerten Beschäftigte, die auch außerhalb von 7 bis 19 Uhr arbeiten, ihren allgemeinen Gesundheitszustand seltener als (sehr) gut und berichten häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte, die normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten. Auch Beschäftigte in Schichtarbeit, konkret in Wechselschicht ohne Nachtanteile sowie Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht, schätzen ihre Gesundheit meist schlechter ein als Beschäftigte, die nicht in Schicht arbeiten. Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der Passung von Arbeit und Privatleben zeigt sich, dass Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeitalagen – also mit Wochenendarbeit, mit Arbeit auch außerhalb von 7 bis 19 Uhr sowie mit Schichtarbeit – seltener (sehr) zufrieden sind als Beschäftigte, die nicht zu diesen Zeiten arbeiten.

5 Flexibilität der Arbeitszeit

Johanna Nold und Anne Marit Wöhrmann

Länge, Lage, Flexibilität – dieser Dreiklang wird häufig verwendet, um die Rahmenbedingungen zu beschreiben, in denen Arbeitszeiten gestaltet werden. Die Flexibilisierung von Arbeit – und damit auch insbesondere von Arbeitszeiten – kann als eine Folge der Globalisierung und des voranschreitenden digitalen Wandels verstanden werden. Zum Beispiel haben Beschäftigte etwa durch digitale Arbeitsmittel wie Laptops und Smartphones die Möglichkeit, Einfluss darauf zu nehmen, wann, wie und wo sie arbeiten. Welche Rolle die flexible Gestaltung von Arbeitszeit spielen kann, hat sich insbesondere während der SARS-CoV-2-Pandemie gezeigt. Hier war nicht nur das ortsflexible Arbeiten ein wichtiges Instrument des Arbeits- und Infektionsschutzes (vgl. Kap. 6), sondern auch die zeitflexible Gestaltung des Arbeitsalltags. Flexible Arbeitszeiten sind und bleiben somit eine der zentralen Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft.

Die Flexibilität der Arbeitszeit beschreibt die Dynamik von Arbeitszeiten über den Arbeitstag oder die Arbeitswoche hinaus, das heißt wie flexibel oder starr Arbeitszeiten sind. Zeitflexibles Arbeiten bietet die Chance, die Arbeitszeit sowohl an betriebliche Bedarfe als auch an individuelle Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen. Aus der Unternehmenssicht kann durch flexible Arbeitszeiten über Personal- und Zeitreserven verfügt werden, um diese nach betrieblichen Erfordernissen einzuplanen. Diese Art der Arbeitszeitflexibilität kann für Beschäftigte zur Anforderung werden, da sich etwa kurzfristig Länge und Lage der Arbeitszeit ändern. Aus Beschäftigtensicht erfüllen flexible Arbeitszeiten das Bedürfnis nach Arbeitszeitsouveränität, welche sich in arbeitszeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten widerspiegelt. Durch solche zeitlichen Handlungsspielräume können private oder auch berufliche Aspekte besser bei der Arbeitszeitgestaltung berücksichtigt werden.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung gibt auch Hinweise zu den Voraussetzungen für flexible Arbeitszeiten. Acht von zehn Beschäftigten geben an, jede Woche die gleiche Anzahl an Tagen zu arbeiten, und etwa genauso viele berichten, jede Woche die gleiche Anzahl an Stunden zu arbeiten. Aber nur etwa die Hälfte der abhängig Beschäftigten hat vom Arbeitgeber vorgeschriebene feste Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende. So ergibt sich, dass selbst wenn oftmals die gleiche Anzahl an Stunden pro Tag oder Woche gearbeitet wird, wiederum mindestens die Hälfte der Beschäftigten Flexibilitätsmöglichkeiten in der Gestaltung der Länge oder Lage ihrer Arbeitszeiten hat. Diese Möglichkeit der flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten zeigt sich auch im Rahmen von Gleitzeitregelungen, welche ebenfalls etwa die Hälfte der Beschäftigten angibt.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes stellt sich vor allem die Frage, welche Auswirkungen flexible Arbeitszeiten und ihre Rahmenbedingungen auf Gesundheit und Wohlbefinden von Beschäftigten haben. Wie bisherige Forschung zeigt (vgl. Amlinger-Chatterjee, 2016; Costa, Sartori & Åkerstedt, 2006; Wöhrmann, Dilchert & Michel, 2021), spielt die Gestaltung der Flexibilität, also inwieweit Beschäftigte Flexibilitätsmöglichkeiten haben oder mit Flexibilitätsanforderungen umgehen müssen, bei der Bewertung von flexiblen Arbeitszeiten eine wichtige Rolle. Zeitliche Handlungsspielräume können von Beschäftigten als Ressource für das Wohlbefinden genutzt werden. Flexibilitätsanforderungen wirken sich eher als Stressor aus und stehen damit in einem negativen Zusammenhang mit der Gesundheit.

Im vorliegenden Kapitel werden sowohl Flexibilitätsmöglichkeiten (zeitliche Handlungsspielräume) als auch Flexibilitätsanforderungen (betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, ständige Erreichbarkeit) untersucht. Für die unterschiedlichen Aspekte von Arbeitszeitflexibilität werden neben der Verbreitung auch ihre Zusammenhänge mit der Gesundheit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von Beschäftigten dargestellt.

5.1 Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeiten

Viele Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu einem gewissen Grad selbst zu gestalten. Darunter fallen zum Beispiel Einflussmöglichkeiten auf die tägliche Arbeitszeit oder auch auf längere Freizeitblöcke. Solche zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten können die Anpassung der eigenen Arbeitszeit an den individuellen Schlaf-Wach-Rhythmus ermöglichen, aber auch die Vereinbarkeit der Arbeit mit privaten Bedürfnissen und Anforderungen verbessern. Die betrachteten zeitlichen Handlungsspielräume in diesem Bericht umfassen a) den Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeitszeit und den Einfluss darauf, sich b) ein paar Stunden oder c) Urlaub oder ein paar Tage freizunehmen (Valcour, 2007). Die Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 konnten auf einer Skala von 1 (sehr wenig Einfluss) bis 5 (sehr hoher Einfluss) angeben, wie viel Einfluss sie auf diese drei Aspekte ihrer Arbeitszeitgestaltung hatten. Berichtet werden im Folgenden die Angaben für viel Einfluss (Skalenwerte 4 und 5), gelegentlich auch für mittleren beziehungsweise wenig Einfluss (Skalenwerte 3 beziehungsweise 1 und 2) (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

Auch während der SARS-CoV-2-Pandemie haben zeitliche Handlungsspielräume für die Beschäftigten eine wichtige Rolle gespielt, da sie hierdurch flexibel auf die sich ständig verändernden Gegebenheiten reagieren konnten. Der bereits vor der Pandemie zu beobachtende Trend der Zunahme von Flexibilitätsmöglichkeiten (Backhaus et al., 2021c) hat sich zwischen 2019 und 2021 fortgesetzt. So sieht man im Vergleich zu den bisherigen Wellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung, dass Beschäftigte häufiger viel Einfluss in allen betrachteten Aspekten von zeitlichem Handlungsspielraum haben. Ein größerer Anteil der Beschäftigten gibt an, Einfluss darauf zu haben, sich Stunden freizunehmen (52 %, +8 Prozentpunkte gegenüber 2019), sich Urlaub oder Tage freizunehmen (66 %, +4 Prozentpunkte gegenüber 2019) und wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden (46 %, +2 Prozentpunkte gegenüber 2019) (vgl. Tab. 8a in Anhang C).

5.1.1 Soziodemografische Merkmale

Beschäftigte in Vollzeit haben im Durchschnitt etwas häufiger viel Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung als Beschäftigte in Teilzeit (vgl. Tab. 8a in Anhang C). Es lässt sich auch ein Unterschied zwischen Männern und Frauen feststellen. So haben Männer häufiger als Frauen viel Einfluss auf Beginn und Ende ihrer Arbeitszeiten (48 % vs. 44 %) und auch darauf, wann sie Stunden (55 % vs. 49 %) und Urlaub oder Tage freinehmen (68 % vs. 64 %). Auch die Lebenssituation von Beschäftigten steht im Zusammenhang mit den zeitlichen Handlungsspielräumen (vgl. Tab. 8a in Anhang C). In der Abbildung 5.1 wird ersichtlich, dass Männer unabhängig von ihrer Lebenssituation insgesamt mehr zeitliche Handlungsspielräume haben als Frauen. Ausnahmen zeigen

sich in Bezug auf Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende insofern, als sich Singlemänner und Singlefrauen kaum unterscheiden (40 % vs. 41 %) und alleinerziehende Männer seltener viel Einfluss haben als alleinerziehende Frauen (34% vs. 38%). Es zeigt sich weiter, dass sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte, die in einer Partnerschaft leben, häufiger große zeitliche Handlungsspielräume haben als alleinlebende Beschäftigte (vgl. Abb. 5.1).

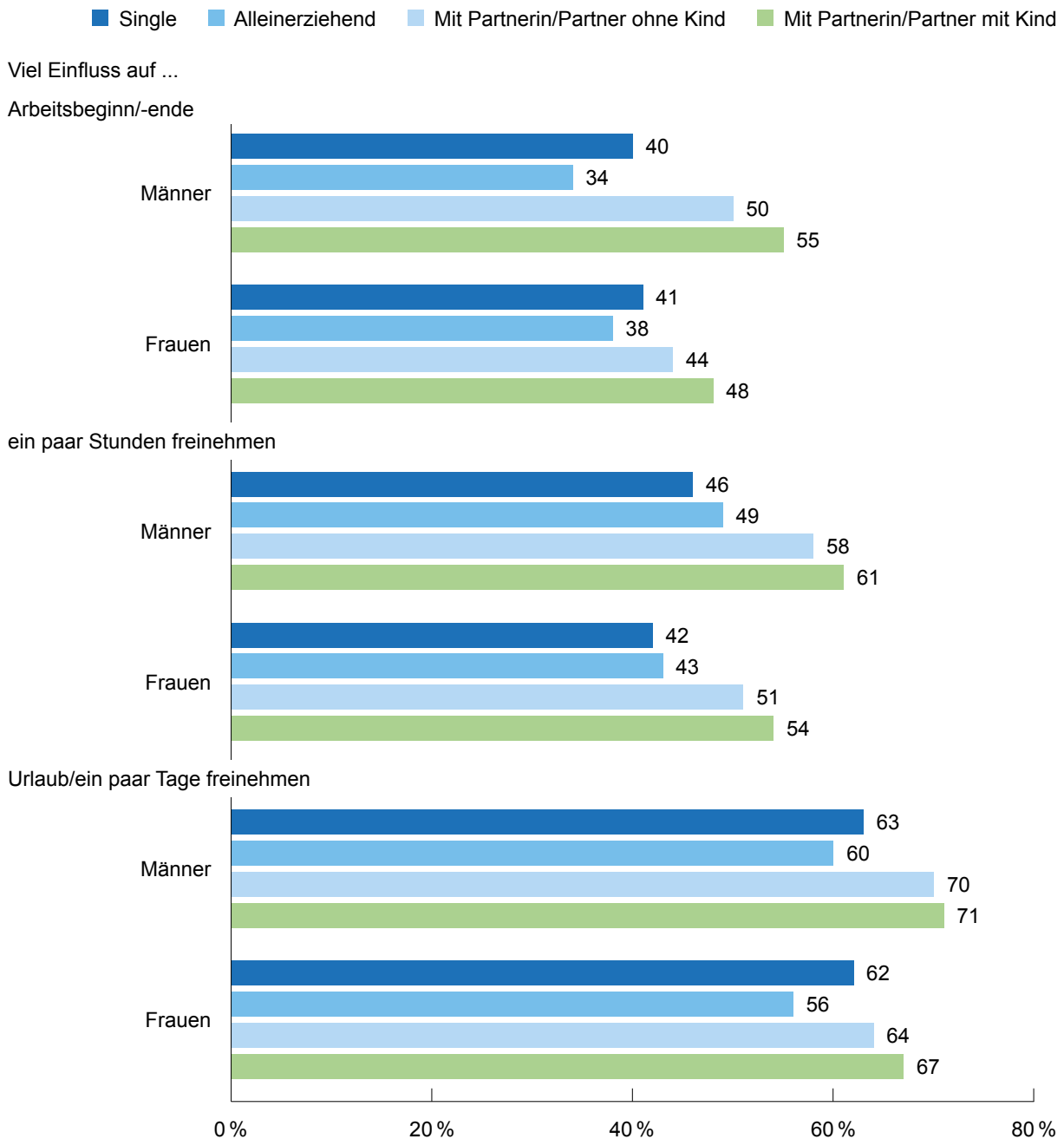


Abb. 5.1 Zeitliche Handlungsspielräume nach Geschlecht und Lebenssituation
(17 712 ≤ n ≤ 17 737)

Auch Bildung steht mit dem Vorhandensein von zeitlichen Handlungsspielräumen in Zusammenhang. Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau haben am häufigsten hohe Einflussmöglichkeiten. So haben 59 Prozent der Beschäftigten mit hoher Bildung viel Einfluss auf Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit, aber nur 38 Prozent der Beschäftigten mit mittlerem und weniger als ein Viertel (24 %) der Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau. Ähnlich deutliche Unterschiede lassen sich auch für die anderen Aspekte des zeitlichen Handlungsspielraums finden (vgl. Tab. 8a in Anhang C). Das Alter von Beschäftigten scheint in Bezug auf zeitliche Handlungsspielräume hingegen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Es zeigt sich lediglich, dass junge Beschäftigte (15–29 Jahre) seltener viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben (42 %) als Beschäftigte der mittleren Altersgruppen (30–44 Jahre und 45–54 Jahre jeweils 47 %) (vgl. Tab. 8a in Anhang C).

5.1.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Wie viel Einfluss Beschäftigte insgesamt auf ihre Arbeitszeiten haben, ist in großem Maße von betrieblichen und branchenbezogenen Regelungen abhängig. Daher spielen die Wirtschaftsbereiche und Berufe, in denen Beschäftigte tätig sind, eine wichtige Rolle für die zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten. Beschäftigte, die in der Industrie tätig sind, haben am häufigsten große zeitliche Handlungsspielräume, gefolgt von Beschäftigten im Dienstleistungssektor (vgl. Tab. 8a in Anhang C). In der Industrie geben 54 Prozent und im Dienstleistungsbereich 47 Prozent an, viel Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeitszeit zu haben. Beschäftigte im Handwerk haben hingegen am seltensten viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (32 %). Während Beschäftigte im Öffentlichen Dienst am seltensten viel Einfluss darauf haben, wann sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen (60 %), haben auch hier Beschäftigte aus der Industrie am häufigsten viel Einfluss (71 %), gefolgt vom Dienstleistungsbereich (68 %), vom Handwerk (67 %) und von den „anderen Bereichen“ (66 %). Darüber hinaus zeigt sich, dass Beschäftigte in großen Betrieben häufiger zeitliche Handlungsspielräume haben als Beschäftigte in kleinen und mittelgroßen Betrieben (vgl. Tab. 8a in Anhang C).

Auch auf der Ebene der Berufssegmente lassen sich Unterschiede in Bezug auf zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten finden. Während ein hoher Einfluss auf Urlaub oder Tage freinehmen über alle Berufsgruppen mehrheitlich verbreitet ist, unterscheidet sich die Verbreitung von viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und auf Stunden freinehmen deutlich zwischen den Berufsgruppen (vgl. Abb. 5.2). Beschäftigte in IT-, naturwissenschaftlichen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in der Unternehmensführung und -organisation haben häufig große zeitliche Handlungsspielräume, und zwar in allen drei Aspekten. Unter anderem in Fertigungsberufen, Bau- und Ausbauberufen sowie in Sicherheits- und Logistikberufen ist dies seltener der Fall (vgl. Abb. 5.2).

Viel Einfluss auf ...

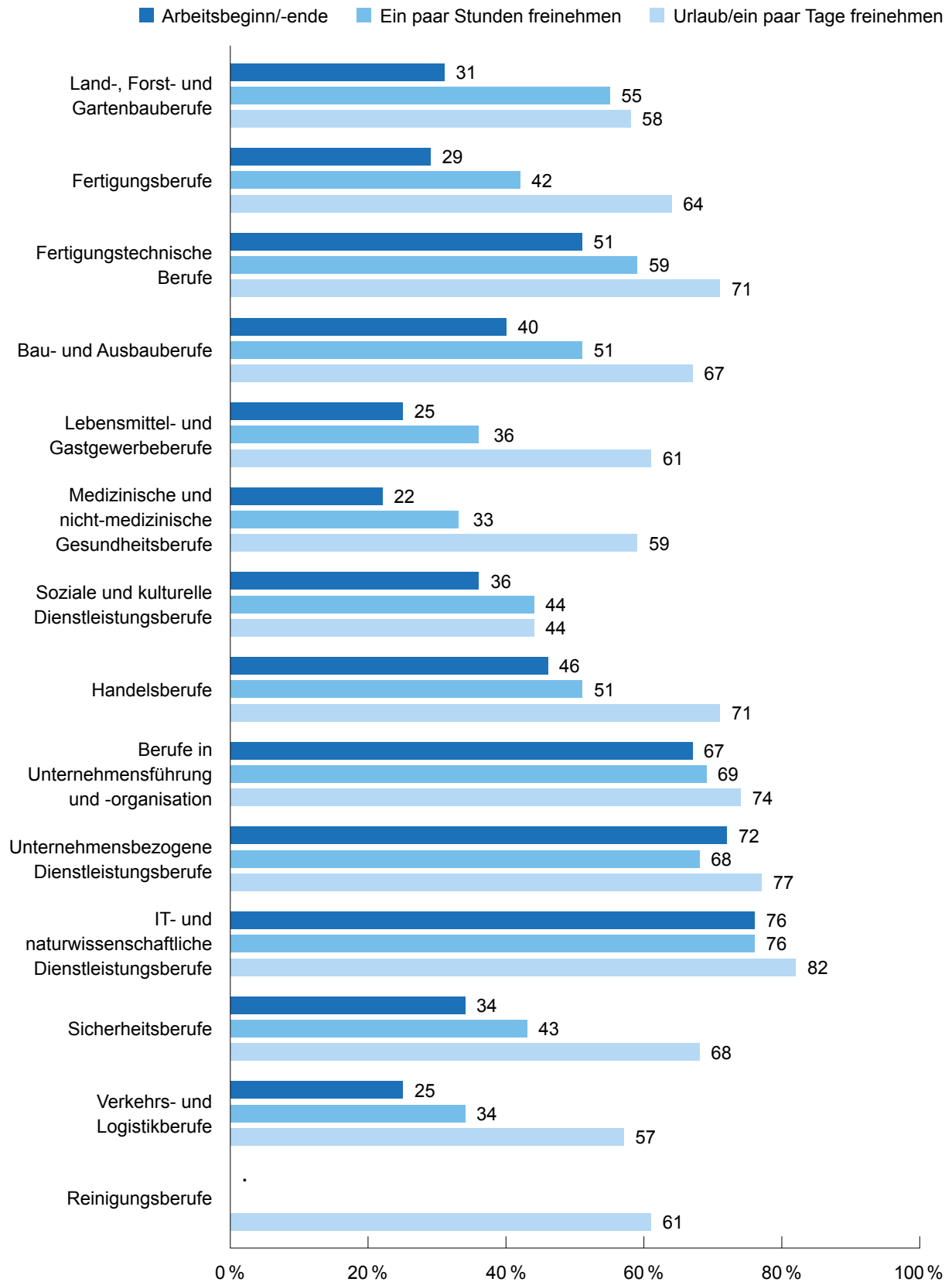


Abb. 5.2 Zeitliche Handlungsspielräume nach Berufen ($17\ 542 \leq n \leq 17\ 568$)
 . Fallzahl zu gering

5.1.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Die Unterschiede in zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten zwischen den Berufssegmenten sind zu einem gewissen Teil auf die Art der auszuführenden Tätigkeiten zurückzuführen. Beschäftigte, die einer körperlichen oder gleichermaßen körperlichen wie geistigen Tätigkeit nachgehen, haben seltener große zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte, die einer vorwiegend geistigen Tätigkeit nachgehen (vgl. Tab. 8a in Anhang C). Körperliche Tätigkeiten gehen häufiger mit weiteren Arbeitszeitanforderungen einher, wie zum Beispiel Schichtarbeit (vgl. Kap. 4). Diese Anforderungen ermöglichen ebenfalls nur geringe zeitliche Handlungsspielräume. Weiterhin zeigt sich, dass Führungskräfte häufiger große zeitliche Handlungsspielräume haben als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion; so etwa beim Einfluss auf Beginn und Ende der Arbeitszeit (50 % vs. 44 %).

Zeitliche Handlungsspielräume scheinen auch mit der Arbeitsintensität zusammenzuhängen. Beschäftigte ohne häufigen Termin- oder Leistungsdruck und ohne Überforderung durch die Arbeitsmenge haben häufiger große zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte mit diesen Formen der Arbeitsintensität. So zeigt sich unter anderem, dass sich von den Beschäftigten, die nur wenig zeitliche Handlungsspielräume haben, etwa doppelt so viele durch die Arbeitsmenge überfordert fühlen (20 % bei wenig Einfluss auf Stunden freinehmen; 22 % bei wenig Einfluss auf Urlaub) als von den Beschäftigten mit großen zeitlichen Handlungsspielräumen (11 % bei viel Einfluss auf Stunden freinehmen; 10 % bei viel Einfluss auf Urlaub). Diese Befunde deuten einerseits darauf hin, dass zeitliche Handlungsspielräume möglicherweise dabei unterstützen, andere Anforderungen aus der Arbeit besser zu bewältigen (z. B. nach den Annahmen der Job-Demands-Resources-Theorie, vgl. Bakker & Demerouti, 2017). Andererseits könnte eine hohe Arbeitsintensität auch dazu beitragen, dass Beschäftigte die zeitlichen Handlungsspielräume, die sie eventuell besitzen, nicht als solche wahrnehmen oder nutzen können (Teuchmann, Totterdell & Parker, 1999).

5.1.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigen im Einklang mit früheren Studien (Viets, Wöhrmann & Michel, 2022; Wheatley, 2017; Wöhrmann et al., 2021), dass arbeitszeitliche Handlungsspielräume in einem positiven Zusammenhang mit der Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten stehen. Der allgemeine Gesundheitszustand von Beschäftigten mit großen zeitlichen Handlungsspielräumen ist häufig besser als der von Beschäftigten ohne diese zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten. Drei Viertel der Beschäftigten mit viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als (sehr) gut ein (75 %). Beschäftigte mit eingeschränkten zeitlichen Handlungsspielräumen in Bezug auf ihre täglichen Anfangs- und Endzeiten geben lediglich zu 64 Prozent einen (sehr) guten Gesundheitszustand an. Dieses Bild zeigt sich für Frauen und Männer wie auch für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen und auch in Bezug auf alle Aspekte des zeitlichen Handlungsspielraums (vgl. Tab. 8b in Anhang C).

Beschäftigte mit geringen zeitlichen Handlungsspielräumen berichten häufiger von verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte mit großen zeitlichen Handlungsspielräumen (vgl. Tab. 8b in Anhang C). Für den Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende zeigt sich dies besonders deutlich für körperliche Erschöpfung (48 % vs. 31 %) und Rücken- und Kreuzschmerzen (53 % vs. 41 %) (vgl. Abb. 5.3). Eine sehr ähnliche Verteilung – für Frauen und Männer sowie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte gleichermaßen – zeigt sich über alle Beschwerden sowohl für den Einfluss auf das Freinehmen einzelner Stunden als auch für den Einfluss darauf, Urlaub oder Tage freizunehmen (vgl. Tab. 8b in Anhang C).

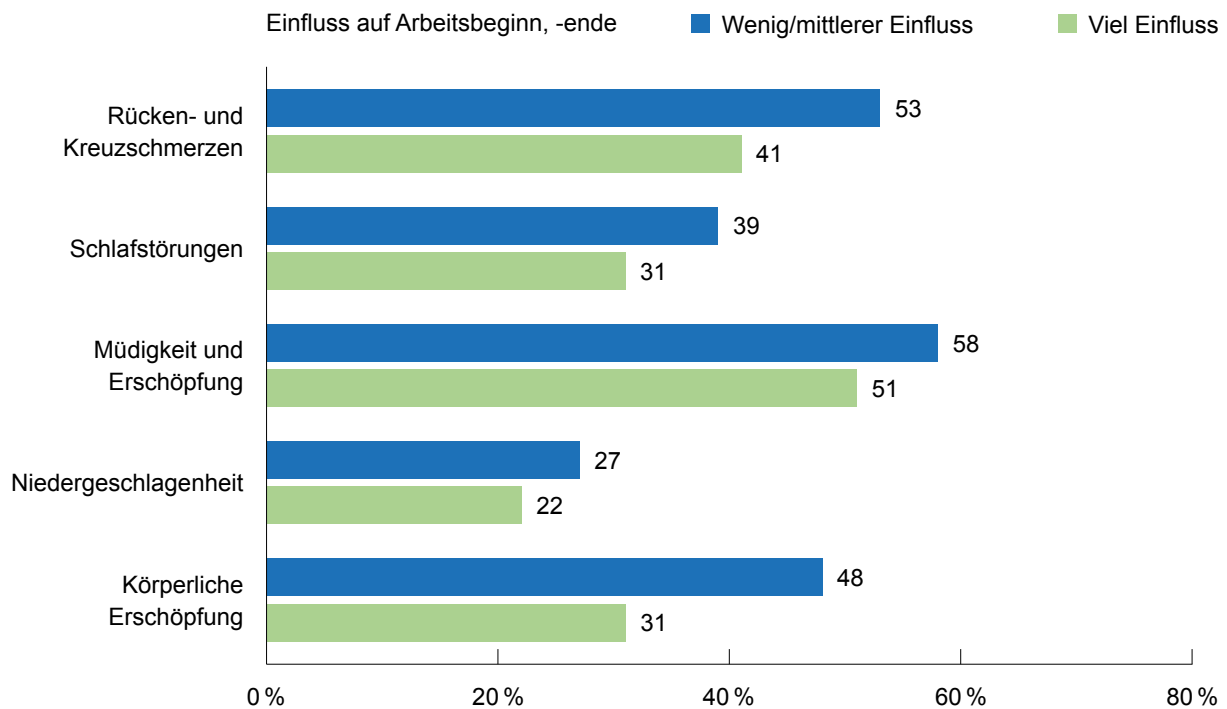


Abb. 5.3 Gesundheitliche Beschwerden nach Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende
(17 707 ≤ n ≤ 17 717)

Beschäftigte mit großen zeitlichen Handlungsspielräumen sind ebenfalls häufiger (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als Beschäftigte mit weniger Einflussmöglichkeiten. So sind zum Beispiel 86 Prozent der Beschäftigten mit viel Einfluss auf Beginn und Ende ihrer Arbeitszeiten mit der Passung von Arbeit und Privatleben (sehr) zufrieden, aber nur 75 Prozent der Beschäftigten mit wenig/mittlerem Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende.

5.2 Exkurs: Flexible Arbeitszeiten in der SARS-CoV-2-Pandemie

In der SARS-CoV-2-Pandemie wurde die flexible Gestaltung und Umverteilung von Arbeitszeiten ein wichtiges Instrument des Arbeits- und Infektionsschutzes. Vielerorts wurden die bisherigen Kernarbeitszeiten gelockert, um das Infektionsgeschehen beispielsweise durch eine geringere Belegung von Arbeitsplätzen zu reduzieren. Gleichzeitig wurde vielen Beschäftigten während der SARS-CoV-2-Pandemie die Vereinbarkeit von Beruflichem und Privatem durch eine flexible(re) Gestaltung von Arbeitszeiten ermöglicht. Denn gerade Eltern mussten immer wieder die Betreuung ihrer Kinder durch die Schließung von Betreuungseinrichtungen auch während ihrer Arbeitszeiten gewährleisten.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 wurden Beschäftigte gefragt, ob sie aufgrund der Pandemie seit März 2020 die Möglichkeit hatten, flexibler zu arbeiten.¹⁰ Mehr als ein Drittel der Beschäftigten (36 %) gibt an, dass im Vergleich zu vorher häufiger die Möglichkeit bestand, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, und weitere 7 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie erstmalig diese zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten bekommen hatten. Für die erstmalige Möglichkeit, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten, scheint es insgesamt nur wenige Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen zu geben. Es zeigt sich, dass Frauen (9 %) nur etwas häufiger als Männer (6 %) erstmalig Flexibilitätsmöglichkeiten hatten und Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (10 %) etwas häufiger als Beschäftigte in der Industrie (6 %).

In Bezug auf die Ausweitung der zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten zeigen sich hingegen Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen. Beschäftigte im Alter zwischen 30 und 44 Jahren geben am häufigsten an, dass sie durch die Pandemie vermehrt flexibel arbeiten konnten (40 %), gefolgt von Beschäftigten im Alter zwischen 45 und 55 Jahren (36 %). 44 Prozent der in einer Partnerschaft lebenden Beschäftigten mit Kind(ern) hatten häufigere Flexibilitätsmöglichkeiten. Dies trifft nur auf ein Drittel (33 %) der Alleinerziehenden und auf 35 Prozent der Beschäftigten in Partnerschaft ohne Kind zu. Auch hinsichtlich des Bildungsniveaus zeigt sich ein deutlicher Unterschied. Während ein Fünftel (19 %) der Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau mehr Flexibilitätsmöglichkeiten hatte, galt dies für ein Viertel (26 %) der Beschäftigten mit mittlerem und für die Hälfte (50 %) der Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau. Ein ähnliches Bild zeigt sich für die Art der Tätigkeit. Über die Hälfte (54 %) der Beschäftigten mit vorwiegend geistiger Tätigkeit, aber nur 13 Prozent der Beschäftigten mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit und 18 Prozent der Beschäftigten mit gleichermaßen geistiger und körperlicher Tätigkeit erlebten einen Zuwachs an zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten.

Verschiedene Studien haben gezeigt, dass von den arbeitszeitlichen Veränderungen, die mit der SARS-CoV-2-Pandemie einhergingen, nicht alle beruflichen Gruppen gleichermaßen betroffen waren (Meyer et al., 2021; Reuter et al., 2022). Dies zeigt sich auch in den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021. Insbesondere Beschäftigte in Dienstleistungsberufen wie Unternehmensführung und -organisation, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen hatten häufiger zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten (55–57 %, vgl. Abb. 5.3). Auf

¹⁰ Um auszuschließen, dass die arbeitszeitlichen Veränderungen aufgrund eines Arbeitgeber- beziehungsweise Jobwechsels aufgetreten sind, wurden hierzu nur Beschäftigte befragt, die bereits länger als ein Jahr bei ihrem Arbeitgeber arbeiteten.

Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen, medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und Fertigungsberufen trifft dies hingegen deutlich seltener zu (14–17 %). Außerdem hatten deutlich mehr Beschäftigte, die in großen Betrieben arbeiten, häufiger die Möglichkeit ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten (45 %) als Beschäftigte in kleinen (30 %) und mittelgroßen Betrieben (33 %).

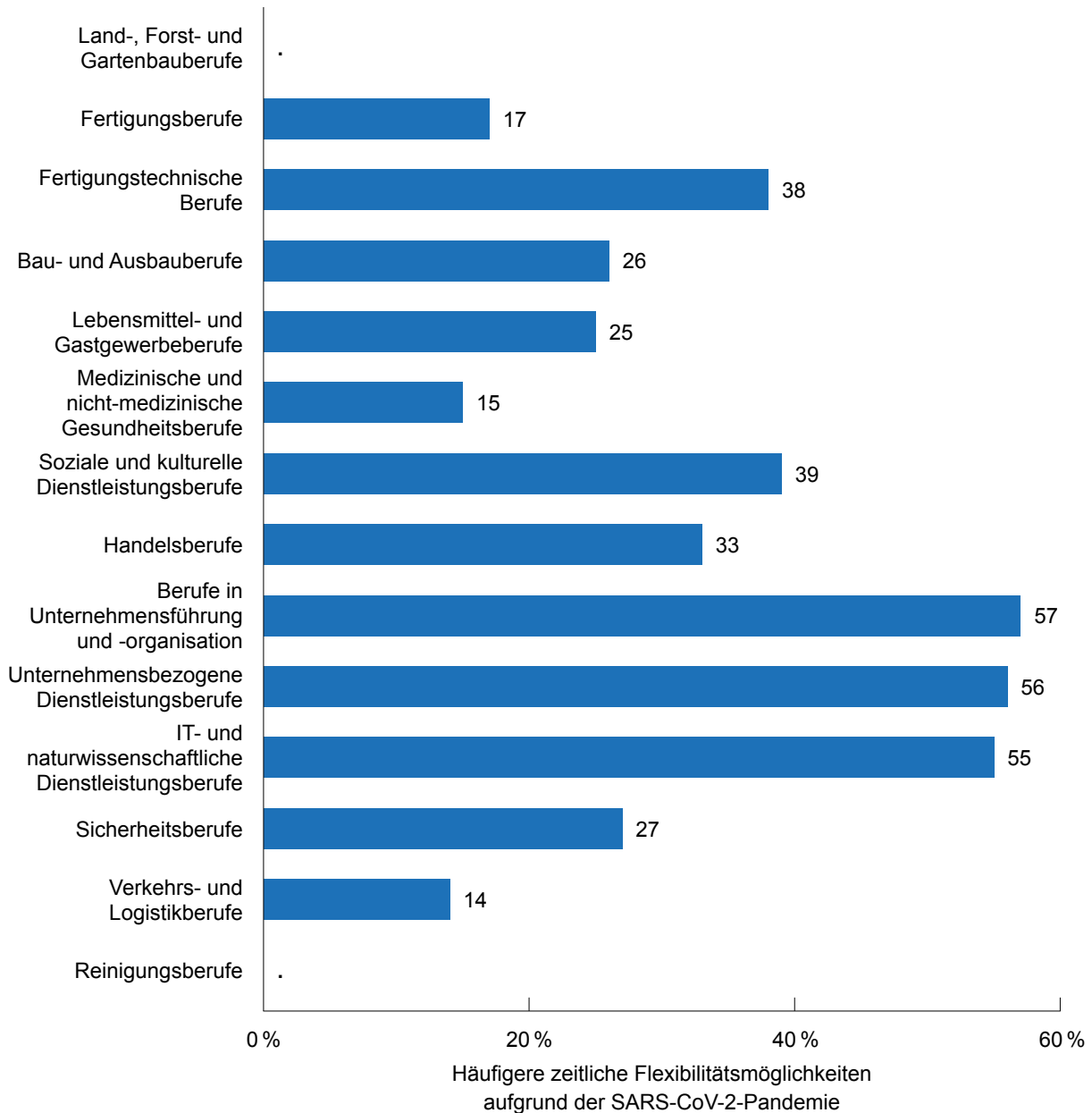


Abb. 5.4 Häufigere zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie nach Berufen (n = 16 126)
. Fallzahl zu gering

5.3 Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf

Während die oben beschriebenen zeitlichen Handlungsspielräume Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte bieten, die es ihnen erlauben, Einfluss auf die eigene Arbeitszeit zu nehmen, sind viele Beschäftigte auch von betriebsbezogenen zeitlichen Flexibilitätsanforderungen betroffen. Diese ergeben sich zum Beispiel dadurch, dass knappe Personalplanung, Personalausfall (zum Beispiel Krankheitsfälle) oder schwankende Arbeitslast kompensiert werden müssen. Betrieben wird hierdurch ermöglicht, Kundenanforderungen und volatilen Schwankungen der Auftragslage besser nachzukommen. Es gibt viele Gründe, warum die Arbeitszeiten von Beschäftigten nicht immer vorhersehbar sind und sich kurzfristig ändern. Die betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit sowie der Zeitraum, in dem die Arbeitszeitänderungen angekündigt werden, können durch eine mangelnde Vorhersehbarkeit und Planbarkeit Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen haben (Amlinger-Chatterjee, 2016; Wöhrmann et al., 2021). In der BAuA-Arbeitszeitbefragung wird gefragt, wie häufig solche betriebsbedingten Änderungen vorkommen und wann die Beschäftigten von diesen Änderungen erfahren (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3). Für 10 Prozent der Beschäftigten kommt es häufig zu betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeiten (vgl. Tab. 9a in Anhang C). Der Anteil Beschäftigter mit kurzfristigen Arbeitszeitänderungen ist dabei seit 2015 leicht rückläufig (Backhaus et al., 2021c). In 2021 berichten 61 Prozent der Befragten mit häufigen Änderungen der Arbeitszeit, dass sie über diese in der Regel erst am selben Tag (30 %) oder am Vortag (31 %) informiert werden. 14 Prozent der Befragten mit häufigen Änderungen der Arbeitszeit geben an, dass sie von der Änderung bis zu einer Woche im Voraus erfahren. Auf diese Flexibilitätsanforderung müssen Beschäftigte sich also meist eher kurzfristig einstellen. Im Folgenden werden Beschäftigte mit und ohne häufige Änderungen der Arbeitszeiten verglichen. Wird vom Zeitpunkt der Ankündigung der Änderung berichtet, dann bezieht sich diese Angabe immer auf die Gruppe der Beschäftigten, die von häufigen Änderungen betroffen sind.

Eine weitere betriebsbedingte Änderung der Arbeitszeit ist die Arbeit auf Abruf. Darunter versteht man, dass die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird, je nachdem welche Menge an Arbeit anfällt. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung werden Beschäftigte gefragt, ob und wenn ja wie häufig sie auf Abruf arbeiten. Für das Kapitel gilt die Arbeit auf Abruf als regelmäßig, wenn diese mindestens einen Tag pro Monat geleistet wird (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3). Die Häufigkeit der Arbeit auf Abruf wird ebenfalls nur für die Gruppe der Beschäftigten angegeben, die mindestens einmal pro Monat auf Abruf arbeiten. Arbeit auf Abruf kommt bei 4 Prozent der Beschäftigten vor (vgl. Tab. 9a in Anhang C). Im Vergleich zu den bisherigen Wellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung hat sich der rückläufige Trend fortgesetzt (Backhaus et al., 2021c). Unter den Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf leisten 15 Prozent jeden Tag Arbeit auf Abruf. Nochmal 68 Prozent der Beschäftigten leisten diese mehrere Tage pro Monat. Im Durchschnitt sind es 7,7 Tage pro Monat.

5.3.1 Soziodemografische Merkmale

Vollzeitbeschäftigte sind häufiger von betriebsbedingten Arbeitszeitänderungen betroffen als Teilzeitbeschäftigte (11 % vs. 9 %) (vgl. Tab. 9a in Anhang C). Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich häufig ändern, erfahren von den Änderungen häufiger erst am gleichen Tag, wenn sie in Vollzeit beschäftigt sind (32 %) als wenn sie in Teilzeit arbeiten (22 %). Hinsichtlich der Häufigkeit der Ankündigung am Vortag unterscheiden sich die beiden Gruppen jedoch nicht. Es lassen sich hinsichtlich des Geschlechts, des Alters, der Lebenssituation und der Bildung nur sehr kleine Unterschiede in Bezug auf häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeiten oder Arbeit auf Abruf beobachten. So sind etwa Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau zu 11 Prozent von Änderungen der Arbeitszeit und Beschäftigte mit mittlerem Bildungsniveau zu 10 Prozent betroffen.

5.3.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeiten werden am häufigsten von Beschäftigten aus „anderen Bereichen“ (14 %) und dem Öffentlichen Dienst berichtet (12 %) (vgl. Abb. 5.5). 40 Prozent der Beschäftigten aus den „anderen Bereichen“ wird die Änderung in der Regel am Vortag angekündigt. Im Öffentlichen Dienst geben 28 Prozent an, von der Änderung meist am gleichen Tag zu erfahren, und 34 Prozent wird die Änderung am Vortag angekündigt. Am seltensten sind häufige Änderungen der Arbeitszeit in der Industrie und im Handwerk (beide 7 %).

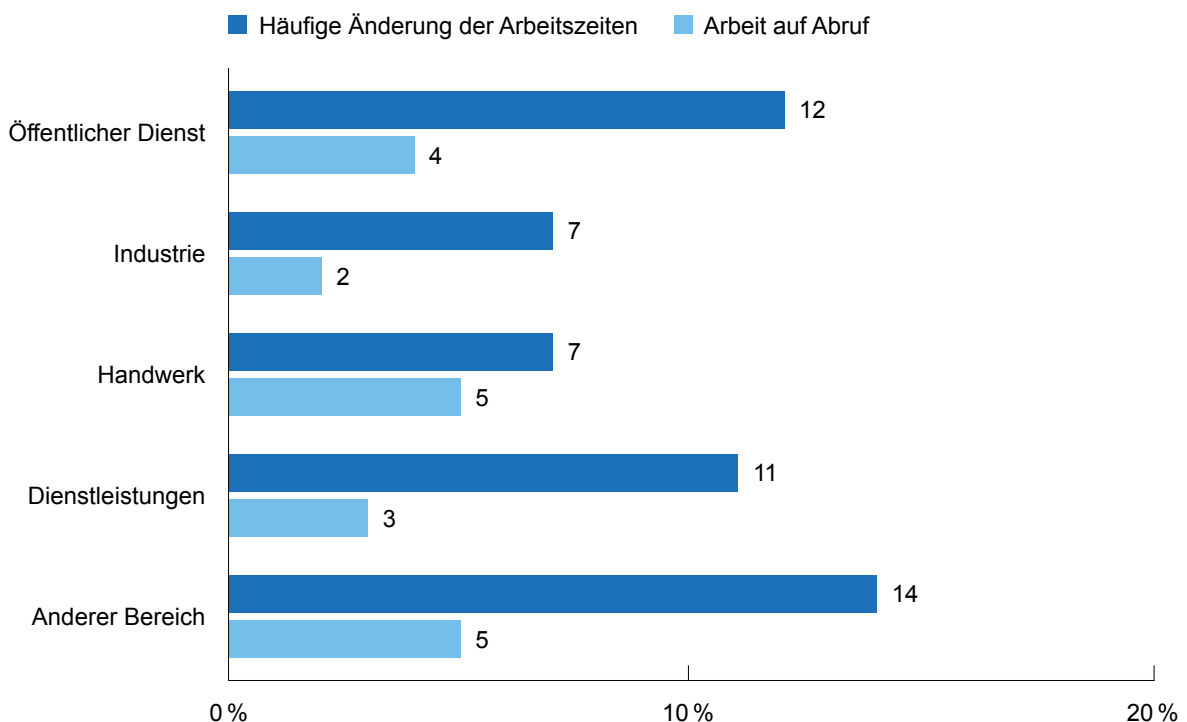


Abb. 5.5 Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf nach Wirtschaftsbereichen (abhängig Beschäftigte; $17\ 167 \leq n \leq 17\ 180$)

Bezüglich der Berufe zeigt sich, dass Beschäftigte in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen am häufigsten von häufigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen sind (22 %), gefolgt von sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (16 %) (vgl. Tab. 9a in Anhang C). Am wenigsten weit verbreitet sind häufige Änderungen der Arbeitszeit bei unternehmensbezogenen und bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (jeweils 5 %). Die Betriebsgröße scheint hinsichtlich häufiger betriebsbedingter Änderungen der Arbeitszeit eher keine Rolle zu spielen.

Von Arbeit auf Abruf sind mit jeweils 5 Prozent Beschäftigte im Handwerk und in „anderen Bereichen“ am häufigsten betroffen. Am seltensten kommt Arbeit auf Abruf in der Industrie (2 %) vor. Arbeit auf Abruf wird etwas häufiger von Beschäftigten in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten berichtet (5 %). Hinsichtlich der verschiedenen Berufe lassen sich nur geringe Unterschiede erkennen. Vergleichsweise häufig kommt Arbeit auf Abruf in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen vor (7 %).

5.3.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Unter Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion kommen häufige Änderungen der Arbeitszeit im Vergleich zu Personen ohne Vorgesetztenfunktion fast doppelt so häufig vor (15 % vs. 8 %). Mit Blick auf die Art der Tätigkeit zeigt sich, dass Beschäftigte mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit (11 %) und etwa gleichermaßen geistiger und körperlicher Tätigkeit (14 %) von häufigen Änderungen der Arbeitszeiten öfter betroffen sind als Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten (8 %) (vgl. Tab. 9a in Anhang C). Letztere werden jedoch vermehrt erst am selben Tag darüber informiert (36 %; bei gleichermaßen geistiger wie körperlicher Tätigkeit: 26 %). Auch Arbeit auf Abruf kommt bei Beschäftigten mit gleichermaßen geistiger wie körperlicher Tätigkeit mit 5 Prozent etwas häufiger vor als bei Beschäftigten mit vorwiegend geistiger Tätigkeit (2 %). 20 Prozent der Beschäftigten, die in ihrer Tätigkeit häufig Termin- oder Leistungsdruck erleben, und 16 Prozent der Beschäftigten, die sich durch ihre Arbeitsmenge überfordert fühlen, haben häufig betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit. Beschäftigte mit häufigen Änderungen der Arbeitszeit berichten demnach zu 71 Prozent von häufigem Termin oder Leistungsdruck, von den Beschäftigten ohne betriebsbedingte Änderungen sind es 42 Prozent. Auch für die Arbeitsmenge zeigt sich ein ähnliches Bild (Beschäftigte mit häufigen betriebsbedingten Änderungen: 26 % Überforderung mit der Arbeitsmenge; Beschäftigte ohne betriebsbedingte Änderungen: 12 % Überforderung mit der Arbeitsmenge).

5.3.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Häufige betriebsbedingte Änderungen von Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf haben Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten (Hank & Stegmaier, 2018; Ropponen et al., 2022). Beschäftigte mit häufigen betriebsbedingten Arbeitszeitänderungen schätzen ihren Gesundheitszustand deutlich seltener als (sehr) gut ein (59 %) als Beschäftigte ohne häufige Arbeitszeitänderungen (71 %) (vgl. Tab. 9b in Anhang C). Auch der Ankündigungszeitraum scheint eine Rolle zu spielen. Beschäftigte, denen die Änderungen kurzfristig kommuniziert werden, schätzen ihren Gesundheitszustand relativ

selten als (sehr) gut ein (am selben Tag: 56 %, am Vortag: 52 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch für Arbeit auf Abruf. Nur 62 Prozent der Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, schätzen ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut ein, während dies auf 70 Prozent der Beschäftigten zutrifft, die nicht auf Abruf arbeiten.

Auch die Betrachtung unterschiedlicher gesundheitlicher Beschwerden zeigt, dass betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf mit einer schlechteren Gesundheit zusammenhängen können. Sowohl unter den Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, als auch unter den Beschäftigten, die von häufigen Arbeitszeitänderungen betroffen sind, kommen alle fünf betrachteten gesundheitlichen Beschwerden häufiger vor als bei den Beschäftigten ohne diese Flexibilitätsanforderungen (vgl. Abb. 5.6).

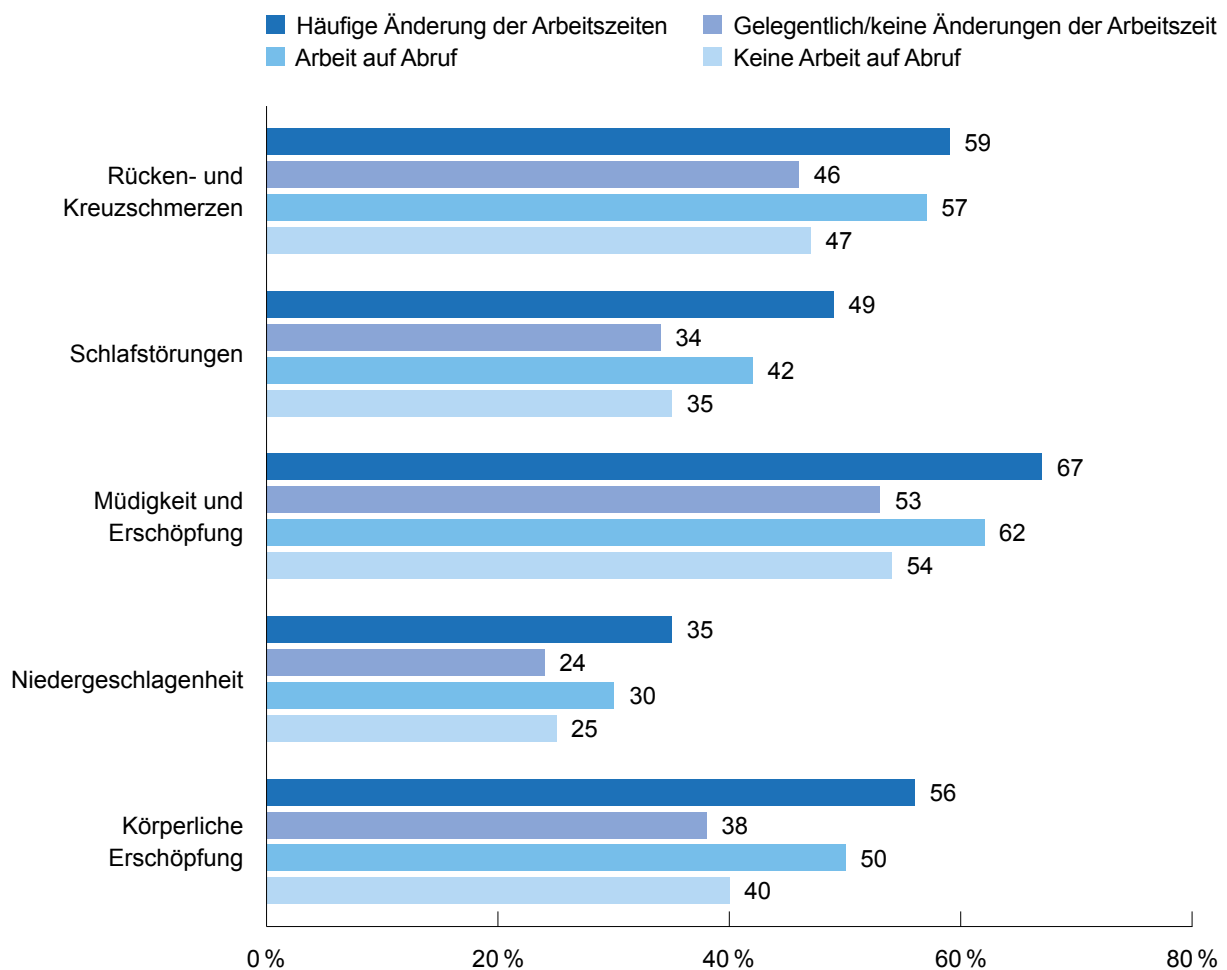


Abb. 5.6 Gesundheitliche Beschwerden nach betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf (17 706 ≤ n ≤ 17 721)

Die häufigen Änderungen der Arbeitszeit schlagen sich auch in einer selteneren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nieder. Nur 60 Prozent der Beschäftigten mit häufigen Arbeitszeitänderungen sind (sehr) zufrieden damit, wie sich ihre Arbeit und ihr Privatleben vereinbaren lassen, bei sehr kurzen Ankündigungszeiträumen sind es sogar nur 53 Prozent (vgl. Tab. 9b in Anhang C). Von den Beschäftigten, die nicht von häufigen Arbeitszeitänderungen betroffen sind, sind dagegen 83 Prozent (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Auch für die Arbeit auf Abruf lässt sich ein solcher Unterschied finden. Von den Beschäftigten mit Arbeit auf Abruf sind 70 Prozent mit ihrer Work-Life-Balance (sehr) zufrieden, während dies auf 81 Prozent der Beschäftigten ohne Arbeit auf Abruf zutrifft (vgl. Tab. 9b in Anhang C). Der Zusammenhang dieser zeitlichen Flexibilitätsanforderungen mit der Work-Life-Balance wurde auch schon in anderen Studien aufgezeigt (Henly & Lambert, 2014; Schult & Tobsch, 2012).

5.4 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

An Beschäftigte werden neben betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf noch andere Flexibilitätsanforderungen gestellt. Dazu gehört, dass sich Beschäftigte in Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft für Arbeitseinsätze bereithalten müssen, bei denen zuvor nicht klar ist, ob und wann diese eintreten. Arbeitszeitrechtlich wird Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit definiert, und der Arbeitgeber kann den Aufenthaltsort der Beschäftigten während der Bereitschaft festlegen. Rufbereitschaft wird hingegen als Ruhezeit gewertet, die gegebenenfalls durch einen Arbeitsabruf unterbrochen wird. Hier ist den Beschäftigten der Aufenthaltsort nicht vorgeschrieben, und sie können diesen in Teilen selbst bestimmen, solange sie sich für einen Einsatzbeginn bereithalten und zeitnah einsatzbereit sein können. Beide Formen der Flexibilitätsanforderungen wurden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 ohne Vorgabe einer genauen Definition abgefragt. Im Folgenden werden Beschäftigte unterschieden, die mindestens einmal im Monat Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft leisten, beziehungsweise Beschäftigte, die dies seltener oder gar nicht tun (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

Insgesamt haben 5 Prozent der Beschäftigten in Deutschland an mindestens einem Tag im Monat Bereitschaftsdienst (vgl. Tab. 10a in Anhang C). Durchschnittlich leisten diese Beschäftigten an 7 Tagen im Monat Bereitschaftsdienst. Die Hälfte gibt an, dies an 4 Tagen im Monat zu tun. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf Rufbereitschaft. Insgesamt haben 6 Prozent der Beschäftigten mindestens 1 Tag pro Monat Rufbereitschaft, und zwar im Mittel an 7 Tagen im Monat. Ein Viertel der Beschäftigten mit Rufbereitschaft leistet diese nur 1 Tag pro Monat und wiederum ein Fünftel leistet 10 oder mehr Tage pro Monat Rufbereitschaft. Bei 5 Prozent aller Beschäftigten beziehungsweise 80 Prozent der Beschäftigten, die angeben mindestens einmal im Monat Rufbereitschaft zu haben, wird die Rufbereitschaft dann auch tatsächlich in Anspruch genommen. Die Verbreitung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist somit seit 2017 auf gleichem Niveau geblieben und im Vergleich zu 2015 leicht zurückgegangen (2015: 7 % Bereitschaftsdienst, 8 % Rufbereitschaft).

5.4.1 Soziodemografische Merkmale

Sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft kommt bei Vollzeitbeschäftigten (5 % bzw. 7 %) etwas häufiger vor als bei Teilzeitbeschäftigten (jeweils 3 %). 5 Prozent der Männer und 4 Prozent der Frauen haben Bereitschaftsdienst. Rufbereitschaft ist unter Männern weiter verbreitet als unter Frauen (Männer 7 % und Frauen 4 %) (vgl. Tab. 10a in Anhang C). Hinsichtlich des Alters der Befragten lassen sich nur geringe Unterschiede bezüglich der Verbreitung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft erkennen. Auffällig ist lediglich, dass in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen nur 3 Prozent angeben, Bereitschaftsdienst zu haben. In der Altersgruppe der 30- bis 44-Jährigen sind es hingegen 6 Prozent. Die übrigen Altersgruppen platzieren sich dazwischen (4–5 %). Unter Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau ist Bereitschaftsdienst etwas weiter verbreitet (5 %) als unter Beschäftigten mit mittlerer Bildung (4 %) (vgl. Tab. 10a in Anhang C). Rufbereitschaft ist bei Beschäftigten mit hohem und mittlerem Bildungsniveau gleich weit verbreitet (jeweils 6 %). Hinsichtlich der Lebenssituation von Befragten zeigen sich ebenfalls kaum Unterschiede in der Verbreitung von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft. Beschäftigte in einer Partnerschaft und mit Kind(ern) leisten beide Dienste am häufigsten (Bereitschaftsdienst 6 %, Rufbereitschaft 7 %). In den anderen Lebenssituationen weicht die Verbreitung, wie bei allen soziodemografischen Merkmalen, nur um wenige Prozentpunkte vom Durchschnitt ab (vgl. Tab. 10a in Anhang C).

5.4.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Bereitschaftsdienst kommt in der Industrie am seltensten vor (3 %) (vgl. Tab. 10a in Anhang C). Im Öffentlichen Dienst und in den „anderen Bereichen“ berichten mehr Beschäftigte (jeweils 6 %), dass sie Bereitschaftsdienst leisten. Der Dienstleistungsbereich liegt mit 4 Prozent dazwischen. Auch die Rufbereitschaft ist in diesen beiden Wirtschaftsbereichen am weitesten verbreitet: 9 Prozent im Öffentlichen Dienst und 7 Prozent in den „anderen Bereichen“. Knapp acht von zehn Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und in den „anderen Bereichen“, die angeben, Rufbereitschaft zu haben, berichten, dass dieser dann auch tatsächlich in Anspruch genommen wird. Dies entspricht dem Gesamtdurchschnitt. Im Handwerk bestätigen dies neun von zehn Beschäftigten mit Rufbereitschaft. Unter Beschäftigten in großen Betrieben mit mehr als 260 Beschäftigten kommt Rufbereitschaft häufiger vor (7 %) als unter Beschäftigten in kleinen und mittelgroßen Betrieben (jeweils 5 %). In Bezug auf Berufe zeigt sich, dass sowohl Bereitschaftsdienst als auch Rufbereitschaft am häufigsten in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (13 % bzw. 15 %) sowie in Sicherheitsberufen (12 % bzw. 16 %) vorkommt (vgl. Tab. 10a in Anhang C).

5.4.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte mit Führungsverantwortung sind etwas häufiger von Bereitschaftsdienst (6 %) und Rufbereitschaft (8 %) betroffen als Beschäftigte ohne Führungsaufgaben (Bereitschaftsdienst: 4 %, Rufbereitschaft: 5 %). Darüber hinaus zeigt sich, dass Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bei Beschäftigten, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, etwa doppelt so häufig vorkommen (7 % bzw. 8 %) wie bei Beschäftigten mit vorwiegend geistiger Tätigkeit (4 % bzw. 3 %). Hinsichtlich der beiden Dimensionen zur Arbeitsintensität (Termin- oder Leistungsdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge) zeigen sich kaum Unterschiede (vgl. Tab. 10a in Anhang C).

5.4.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Der allgemeine Gesundheitszustand der Befragten unterscheidet sich nicht merklich zwischen Beschäftigten mit und ohne Rufbereitschaft beziehungsweise Bereitschaftsdienst (vgl. Tab. 10b in Anhang C). Es lassen sich jedoch Unterschiede hinsichtlich des Gesundheitszustandes bei Frauen mit beziehungsweise ohne Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft feststellen. So berichten Frauen ohne Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft häufiger einen (sehr) guten Gesundheitszustand (je 68 %) als Frauen mit Bereitschaftsdienst (61 %) oder Rufbereitschaft (64 %). Auch für Teilzeitbeschäftigte mit und ohne Bereitschaftsdienste (59 % vs. 67 %) und Rufbereitschaft (63 % vs. 67 %) zeigt sich dieser Unterschied hinsichtlich des allgemeinen Gesundheitszustandes. Für Vollzeitbeschäftigte lassen sich kaum Unterschiede feststellen (vgl. Tab. 10b in Anhang C). In der Betrachtung einzelner gesundheitlicher Beschwerden zeigt sich eine größere Betroffenheit von Beschäftigten, die Bereitschaftsdienst haben. Zum Beispiel sind Beschäftigte mit Bereitschaftsdienst insbesondere häufiger von Schlafstörungen (44 % vs. 35 %) und körperlicher Erschöpfung (47 % vs. 40 %) betroffen (vgl. Abb. 5.7). In Bezug auf Rufbereitschaft zeigen sich insgesamt geringere Unterschiede.

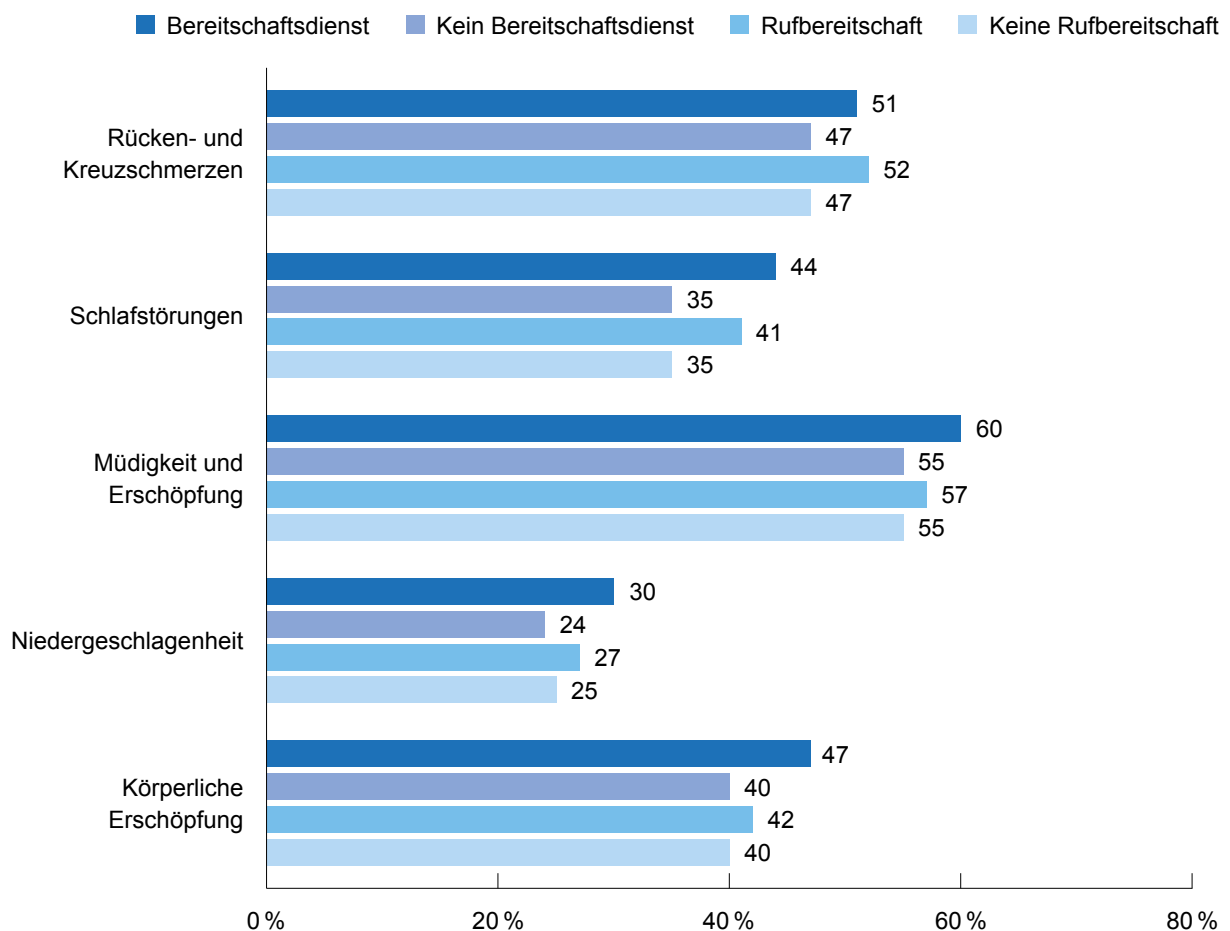


Abb. 5.7 Gesundheitliche Beschwerden nach Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst (17 693 ≤ n ≤ 17 709)

Bezüglich der Zufriedenheit mit der Passung von Arbeit und Privatleben zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Bereitschaftsdienst (69 % vs. 81 % (sehr) zufrieden) oder Rufbereitschaft (73 % vs. 81 % (sehr) zufrieden). Betrachtet man diese Angaben differenziert nach Geschlecht (vgl. Abb. 5.8), fällt auf, dass insbesondere bei Frauen diese Zufriedenheitsunterschiede deutlich werden.

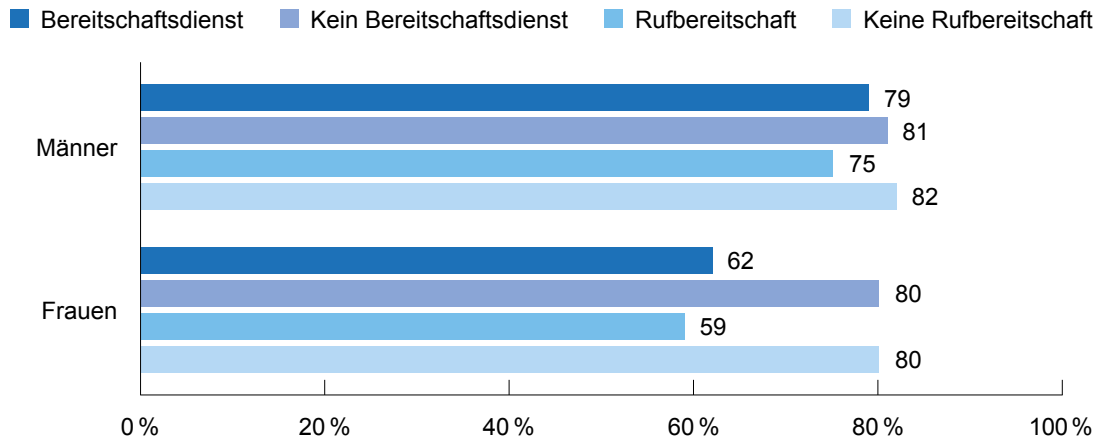


Abb. 5.8 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; $14\,478 \leq n \leq 14\,489$)

5.5 Ständige Erreichbarkeit

Eine hohe Anforderung an die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten stellt auch die arbeitsbezogene Erreichbarkeit außerhalb der festgelegten Arbeitszeiten dar. Insbesondere moderne Informations- und Kommunikationstechnologien wie Smartphones erlauben es, ständig, also auch außerhalb des Arbeitsplatzes oder außerhalb der Arbeitszeit, erreichbar zu sein. Dies kann die Grenzziehung zwischen der Arbeit und dem Privaten von Beschäftigten und damit auch die Erholung erschweren (Pangert et al., 2017). Unter anderem haben Studien gezeigt, dass ständige Erreichbarkeit in Zusammenhang mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben, Schlafstörungen, physischen Beschwerden, aber auch psychischen Erkrankungen wie Burnout und Depression steht (Brauner, Wöhrmann & Michel, 2021; Strobel, 2013). In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 wurden Beschäftigte zum einen gefragt, ob in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind.¹¹ Zum anderen wurden sie gefragt, wie häufig sie im Privatleben von ihrem Arbeitsumfeld tatsächlich kontaktiert werden (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

22 Prozent der Beschäftigten meinen, dass in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind (vgl. Tab. 11a in Anhang C). Somit ist ständige Erreichbarkeit ähnlich weit verbreitet wie im Jahr 2015 (Backhaus et al., 2021c). 13 Prozent der Beschäftigten werden auch tatsächlich häufig im Privat-

¹¹ Die Antwortoptionen waren: trifft überhaupt nicht zu; trifft nicht zu; teils teils; trifft zu; trifft voll und ganz zu. Die Antwortoptionen „trifft zu“ sowie „trifft voll und ganz zu“ werden als zustimmende Antworten zusammengefasst und in den nachfolgenden Analysen verwendet.

leben aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert. Die tatsächliche Kontaktierung kann auch mit der SARS-CoV-2-Pandemie zusammenhängen, da aufgrund der weiten Verbreitung der Arbeit von zuhause und der kurzfristigen Reaktion auf die sich schnell wechselnden Umstände eine Kontaktierung aus betrieblicher Sicht eher notwendig war (Tedone, 2022).

5.5.1 Soziodemografische Merkmale

Etwa ein Viertel der Vollzeitbeschäftigten (23 %) und ungefähr ein Fünftel der Teilzeitbeschäftigten (19 %) berichten, dass ihr Arbeitsumfeld von ihnen erwartet, auch außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit erreichbar zu sein. Vollzeitbeschäftigte werden zudem etwas häufiger auch tatsächlich kontaktiert. Geschlechterunterschiede gibt es in Bezug auf die erwartete Erreichbarkeit nicht. 14 Prozent der Frauen und 12 Prozent der Männer werden tatsächlich im Privatleben häufig aus dem Arbeitsumfeld kontaktiert (vgl. Tab. 11a in Anhang C). Jüngere Beschäftigte sind hiervon häufiger betroffen als Beschäftigte anderer Altersgruppen. So werden 16 Prozent der 15- bis 29-Jährigen häufig kontaktiert, während dies auf nur 10 Prozent der 55- bis 65-Jährigen zutrifft. In Bezug auf die erwartete Erreichbarkeit zeigen sich nicht so deutliche Unterschiede in den Altersgruppen.

Die Erreichbarkeitserwartung unterscheidet sich zwischen Beschäftigtengruppen unterschiedlicher Bildungsniveaus. Ein Drittel der Beschäftigten mit niedrigem (32 %), ein Fünftel der Beschäftigten mit mittlerem (19 %) und ein Viertel der Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau (24 %) berichten von hohen Erreichbarkeitserwartungen. In Bezug auf die Lebenssituation der Beschäftigten gibt es kaum Unterschiede hinsichtlich der Erreichbarkeitserwartung (vgl. Tab. 11a in Anhang C).

5.5.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Die Erreichbarkeitserwartung ist über Beschäftigte in verschiedenen Wirtschaftsbereichen hinweg ähnlich weit verbreitet. Am seltensten wird Erreichbarkeit von Beschäftigten in der Industrie erwartet (17 %). In den übrigen Wirtschaftsbereichen liegt die erwartete Erreichbarkeit zwischen 22 und 24 Prozent (vgl. Tab. 11a in Anhang C). Auch die tatsächliche Kontaktierung kommt in der Industrie am seltensten vor (8 %) und ist in den übrigen Wirtschaftsbereichen etwa gleich weit verbreitet (13–14 %). Hinsichtlich der Betriebsgröße zeigt sich, dass in großen Betrieben die Erreichbarkeitserwartung geringer ist als in kleinen und mittelgroßen Betrieben (18 % vs. 24 % bzw. 25 %). Tatsächliche Kontaktierung ist mit 16 Prozent am weitesten in kleinen Betrieben verbreitet und damit 6 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten in großen Betrieben (vgl. Tab. 11a in Anhang C).

An Beschäftigte in Land-, Forst- und Gartenbauberufen stellen sich am häufigsten Erreichbarkeitserwartungen (40 %). Besonders betroffen sind auch Beschäftigte in Sicherheitsberufen (36 %) und sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (33 %). Am geringsten sind die Erreichbarkeitserwartungen an Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (vgl. Abb. 5.9). Die tatsächliche Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen ist unter den Beschäftigten in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen am weitesten verbreitet (22 %). Ebenfalls weit verbreitet ist die tatsächliche Kontaktierung in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (17 %).

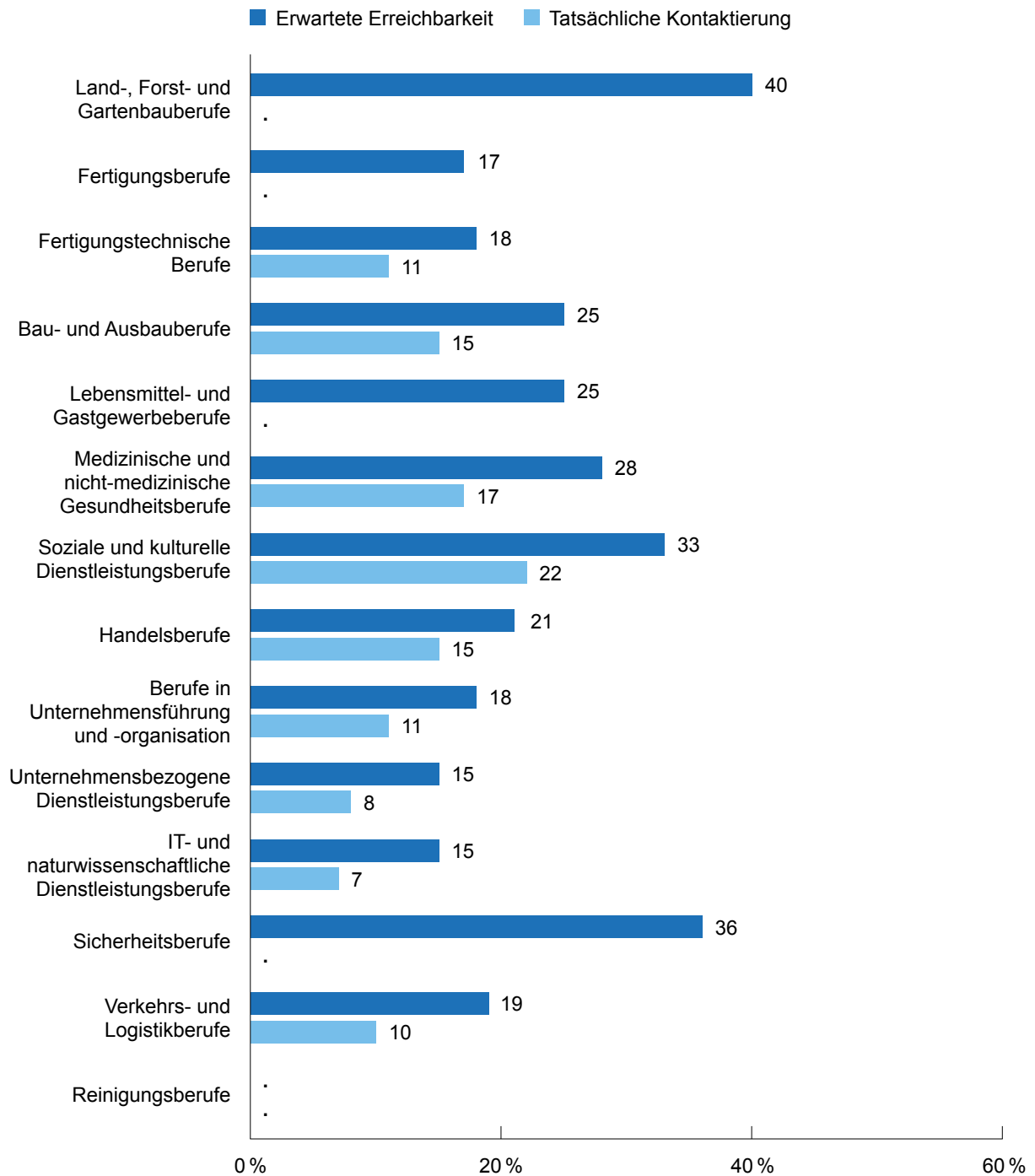


Abb. 5.9 Erwartete Erreichbarkeit und tatsächliche Kontaktierung nach Berufen
(17 546 ≤ n ≤ 17 573)
. Fallzahl zu gering

5.5.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Von 29 Prozent der Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion und von 18 Prozent der Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion wird Erreichbarkeit im Privatleben erwartet. Führungskräfte berichten zudem häufiger davon, dass sie tatsächlich kontaktiert werden (18 %), als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion (11 %). In Bezug auf die Art der Tätigkeit zeigt sich, dass bei Erwerbstätigen, die gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind,

sowohl die Erwartung (24 %) als auch die tatsächliche Kontaktierung (14 %) etwas weiter verbreitet ist als bei Beschäftigten, die vorwiegend geistig (Erwartung: 20 %, Kontaktierung: 12 %) oder körperlich tätig sind (Erwartung: 21 %, Kontaktierung: 12 %) (vgl. Tab. 11a in Anhang C). Beschäftigte, deren Erreichbarkeit erwartet wird, berichten häufiger, dass sie Termin- oder Leistungsdruck erleben (59 %) und sich durch die Arbeitsmenge überfordert fühlen (20 %), als Beschäftigte ohne diese Arbeitszeitanforderungen. Auch die tatsächliche Kontaktierung der Beschäftigten kommt bei höherer Arbeitsintensität häufiger vor.

Dieser Zusammenhang könnte unter anderem darin begründet sein, dass die erwartete Erreichbarkeit an sich bereits einen Teil der Arbeitsbelastung ausmacht. Dies wird insbesondere bei den Zusammenhängen mit Überstunden deutlich. Beschäftigte ohne erwartete Erreichbarkeitserwartung berichten durchschnittlich von 2,9 Überstunden pro Woche; Beschäftigte, deren Erreichbarkeit erwartet wird, leisten im Durchschnitt 5,1 Überstunden pro Woche. Andersherum betrachtet zeigt sich, dass Beschäftigte mit vielen Überstunden (mehr als 5 bis 10 Überstunden sowie mehr als 10 Überstunden) häufiger von erwarteter Erreichbarkeit und auch tatsächlicher Kontaktierung betroffen sind (vgl. Abb. 5.10).

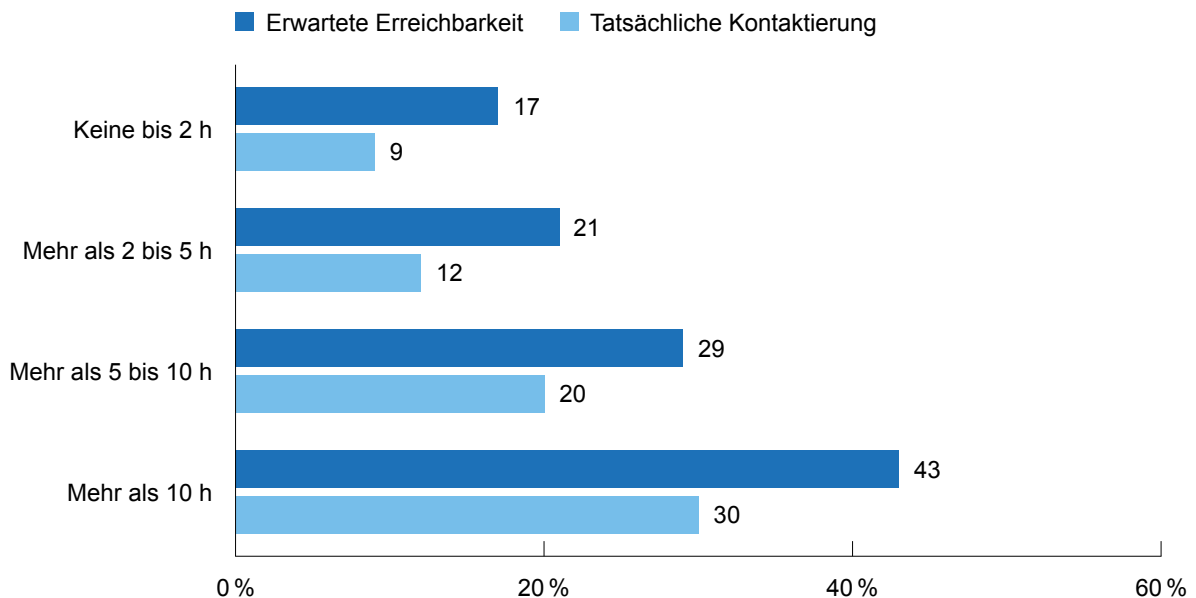


Abb. 5.10 Erwartete Erreichbarkeit und tatsächliche Kontaktierung nach Überstunden (17 280 ≤ n ≤ 17 305)

5.5.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Beschäftigte, von denen Erreichbarkeit erwartet wird, schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand seltener als (sehr) gut ein (64 %) als Beschäftigte ohne Erreichbarkeitserwartung (71 %). Auch in Bezug auf die tatsächliche Kontaktierung zeigt sich ein ähnlicher Unterschied (62 % vs. 71 %). Erreichbarkeitsanforderungen scheinen mit häufigerem Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden zusammenzuhängen (vgl. Abb. 5.11). Zwischen den Geschlechtern sowie für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte mit und ohne ständige Erreichbarkeitserwartungen zeigen sich die hier berichteten Unterschiede sowohl für den allgemeinen Gesundheitszustand als auch für die gesundheitlichen Beschwerden etwa im gleichen Maße wie für alle Beschäftigten (vgl. Tab. 11b in Anhang C).

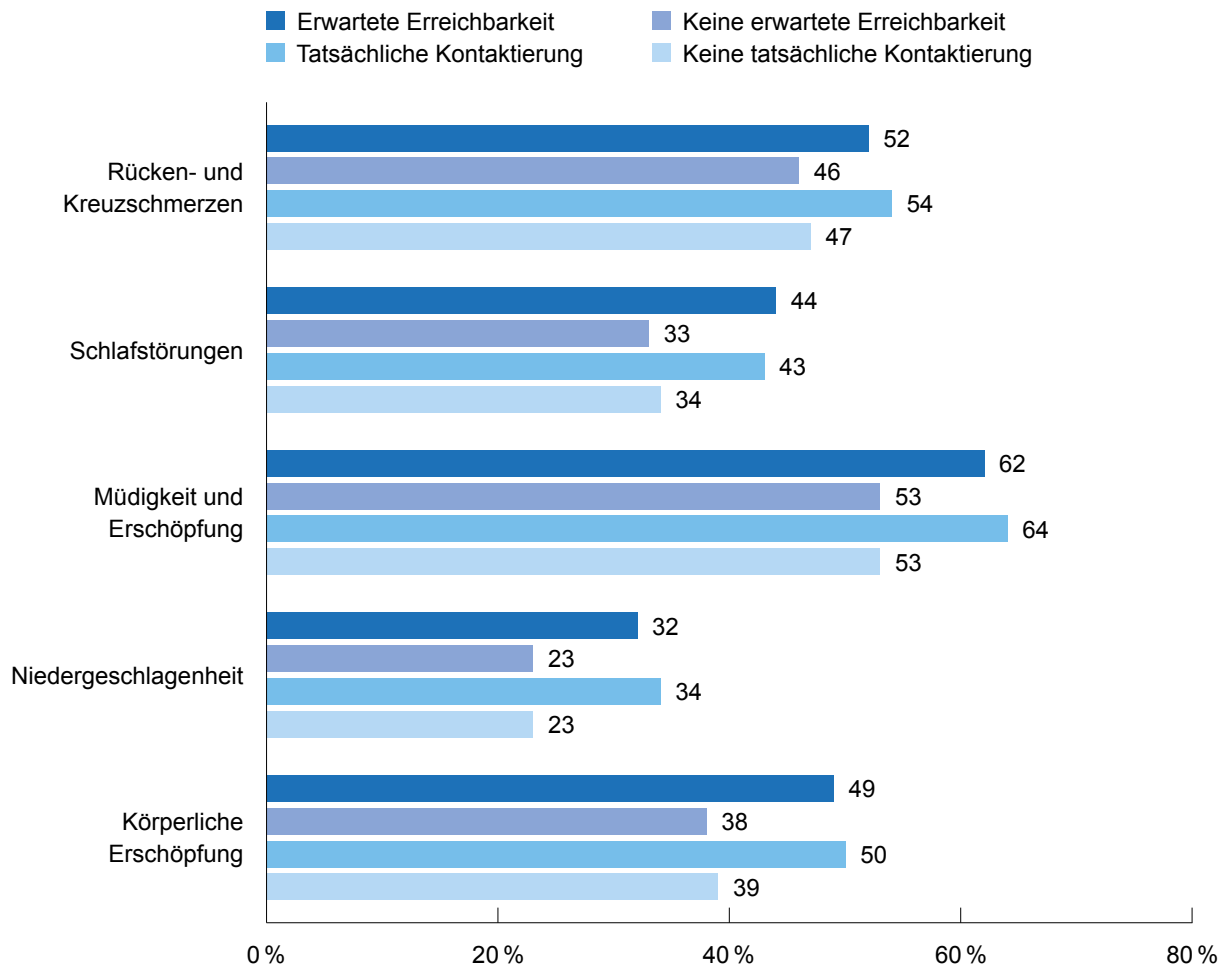


Abb. 5.11 Gesundheitliche Beschwerden nach erwarteter Erreichbarkeit und tatsächlicher Kontaktierung ($17\ 693 \leq n \leq 17\ 712$)

Beschäftigte, die von Erreichbarkeitserwartung beziehungsweise tatsächlicher Kontaktierung betroffen sind, geben insgesamt eine geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance an (jeweils 68 %) als Beschäftigte ohne diese Flexibilitätsanforderungen (keine Erreichbarkeit 84 %, keine Kontaktierung 82 %). Dieses Ergebnis deckt sich auch mit der bisherigen Forschung zur ständigen Erreichbarkeit, die die Problematik für Beschäftigte von Grenzziehung zwischen Privatem und Beruflichem aufzeigt (Thörel, Pauls & Göritz, 2022). So scheint es, dass bereits die Beschäftigung in einem Arbeitsumfeld, das ständige Erreichbarkeit erwartet, ausreicht, um Gesundheit und Zufriedenheit ungünstig zu beeinflussen.

5.6 Arbeitszeiterfassung

Die Arbeitszeiterfassung und die Verbuchung von Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto stellt für Betriebe und Beschäftigte ein Instrument zur Förderung der Arbeitszeitflexibilität dar. Während die Erfassung und Verbuchung der Arbeitszeit Beschäftigten zeitliche Handlungsspielräume bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit eröffnet, ermöglicht es Betrieben, auf wirtschaftliche Schwankungen flexibel zu reagieren (Ellguth, Gerner & Zapf, 2018).

Untersuchungen konnten zeigen, dass Arbeitszeiterfassung zeitliche Handlungsspielräume entstehen lässt und diese für Beschäftigte nutzbar macht (Backhaus, Stein & Entgelmeier, 2021b; Lott & Ahlers, 2021).

Bisher galt, dass die werktägliche Arbeitszeit, die über den Achtstundentag hinausgeht, sowie die gesamte Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen dokumentiert werden müssen (§ 16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz). Das Bundesarbeitsgericht stellte in einem Urteil¹² im September 2022 fest, dass der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 3 Abs. 2 Nr. 1) verpflichtet ist, ein System einzuführen, mit dem die von Beschäftigten geleistete Arbeitszeit vollständig erfasst werden kann. Damit unterstreicht das Bundesarbeitsgericht auch das Urteil des Europäischen Gerichtshofs¹³ vom Mai 2019 (vgl. Ulber, 2020).

In welcher Form Arbeitszeiten erfasst werden, wird in der Praxis vor allem durch Tarifverträge und betriebliche Mitbestimmungsprozesse definiert (Seifert, 2019a). Die Arbeitszeiterfassung ist häufig an ein Arbeitszeitkonto gekoppelt. Beschäftigte, die länger oder kürzer als tariflich, betrieblich oder individuell vereinbart arbeiten, verbuchen dieses Arbeitszeitguthaben auf ihrem Arbeitszeitkonto. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung geben die Befragten an, ob sie ihre Arbeitszeit selbst erfassen, diese betrieblich erfasst wird oder ob diese gar nicht erfasst wird. Wird die Arbeitszeit erfasst, unabhängig davon ob betrieblich oder durch die Beschäftigten selbst, werden die Befragten anschließend nach dem Vorhandensein eines Arbeitszeitkontos gefragt (vgl. Tab. 2.3 in Kap. 2.3).

Insgesamt ist die Arbeitszeiterfassung in Deutschland weit verbreitet. Von 79 Prozent der Beschäftigten wird die tägliche Arbeitszeit mit (66 %) oder ohne Arbeitszeitkonto (13 %) erfasst. In den letzten Jahren gab es keine Veränderungen hinsichtlich der allgemeinen Verbreitung der Arbeitszeiterfassung und der Arbeitszeitkonten (Backhaus et al., 2021c). Im Vergleich zu 2015 ist die Verbreitung des Arbeitszeitkontos angestiegen.

Eine betriebliche Erfassung der Arbeitszeit geht fast immer mit der Verbuchung der Zeit auf einem Arbeitszeitkonto einher (vgl. Abb. 5.12). Unter den Beschäftigten, deren Arbeitszeit betrieblich erfasst wird, geben 95 Prozent an, dass diese auch auf einem Konto verbucht wird. Von den Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren, verbucht ebenfalls ein Großteil die Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto (69 %). In den folgenden Auswertungen werden drei Gruppen unterschieden: Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonto, Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung ohne Arbeitszeitkonto und Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung. In den beiden Gruppen der Arbeitszeiterfassung mit oder ohne Arbeitszeitkonto sind somit sowohl Beschäftigte, die betrieblich die Arbeitszeit erfassen, als auch Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren.

¹² Vgl. Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13. September 2022 – 1 ABR 22/21 – Die Entscheidung des Gerichts zur Einführung elektronischer Zeiterfassung – Initiativrecht des Betriebsrats, online verfügbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/12/1-ABR-22-21.pdf>, letzter Abruf 09.12.2022.

¹³ Vgl. Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofs zum Urteil in der Rechtssache C-55/18 „Die Mitgliedstaaten müssen die Arbeitgeber verpflichten, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“, online verfügbar unter https://curia.europa.eu/jcms/jcms/p1_2007236/de/, letzter Abruf 12.10.2022.

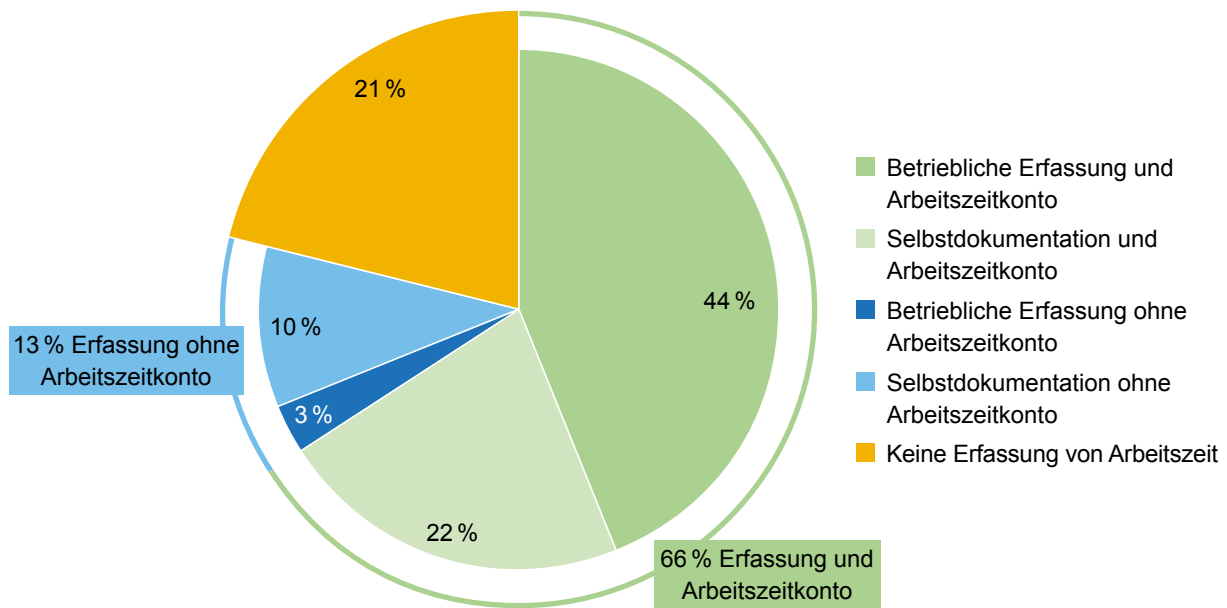


Abb. 5.12 Arbeitszeiterfassung nach Art der Erfassung und Arbeitszeitkonto
(n = 17 475)

5.6.1 Soziodemografische Merkmale

Zwischen Männern und Frauen lassen sich kaum Unterschiede feststellen. 65 Prozent der Frauen und 67 Prozent der Männer verfügen über ein Arbeitszeitkonto. Von 12 Prozent der Männer und 14 Prozent der Frauen wird die Arbeitszeit nicht erfasst (vgl. Tab. 12a in Anhang C). Die Arbeitszeiten von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten werden insgesamt gleich häufig erfasst (jeweils 79 %). Die Arbeitszeiterfassung mit Verbuchung auf einem Konto erfolgt häufiger bei Vollzeit- als bei Teilzeitbeschäftigten (Vollzeit: 67 %, Teilzeit: 63 %). Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Arbeitszeiterfassung ohne Arbeitszeitkonto weiter verbreitet als bei Vollzeitbeschäftigten (16 % vs. 12 %) (vgl. Tab. 12a in Anhang C). Hinsichtlich des Alters der Beschäftigten lassen sich in der Verbreitung von Arbeitszeiterfassung keine bedeutsamen Unterschiede feststellen. Insgesamt wird die Arbeitszeit von 83 Prozent der Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau erfasst (71 % mit Arbeitszeitkonto und 12 % ohne Arbeitszeitkonto). Beschäftigte mit hohem und niedrigem Bildungsniveau erfassen etwa gleich häufig ihre Arbeitszeiten mit einem Arbeitszeitkonto (hohes Bildungsniveau 60 % vs. niedriges Bildungsniveau 57 %) und ohne ein Arbeitszeitkonto (14 % vs. 16 %).

5.6.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

In der Industrie ist die höchste Verbreitung der Arbeitszeiterfassung mit einem Arbeitszeitkonto zu beobachten. Dort erfassen 75 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeitszeiten auf einem Arbeitszeitkonto und nochmal 10 Prozent ohne Verbuchung auf einem Konto. Auch im Öffentlichen Dienst und im Handwerk ist die Erfassung mit einem Arbeitszeitkonto weit verbreitet (68 % bzw. 67 %, Erfassung ohne Konto: 11 % bzw. 15 %). Im Dienstleistungsbereich und den „anderen Bereichen“ liegt der Anteil an Beschäftigten mit Erfassung und Verbuchung auf einem Arbeitszeitkonto hingegen bei nur 59 Prozent

(Erfassung ohne Konto: 15 % bzw. 16 %). Ein Viertel der Beschäftigten in diesen beiden Bereichen erfasst die Arbeitszeiten nicht. Im Öffentlichen Dienst erfassen 21 Prozent ihre Arbeitszeit nicht, in der Industrie 16 Prozent und im Handwerk 18 Prozent (vgl. Tab. 12a in Anhang C).

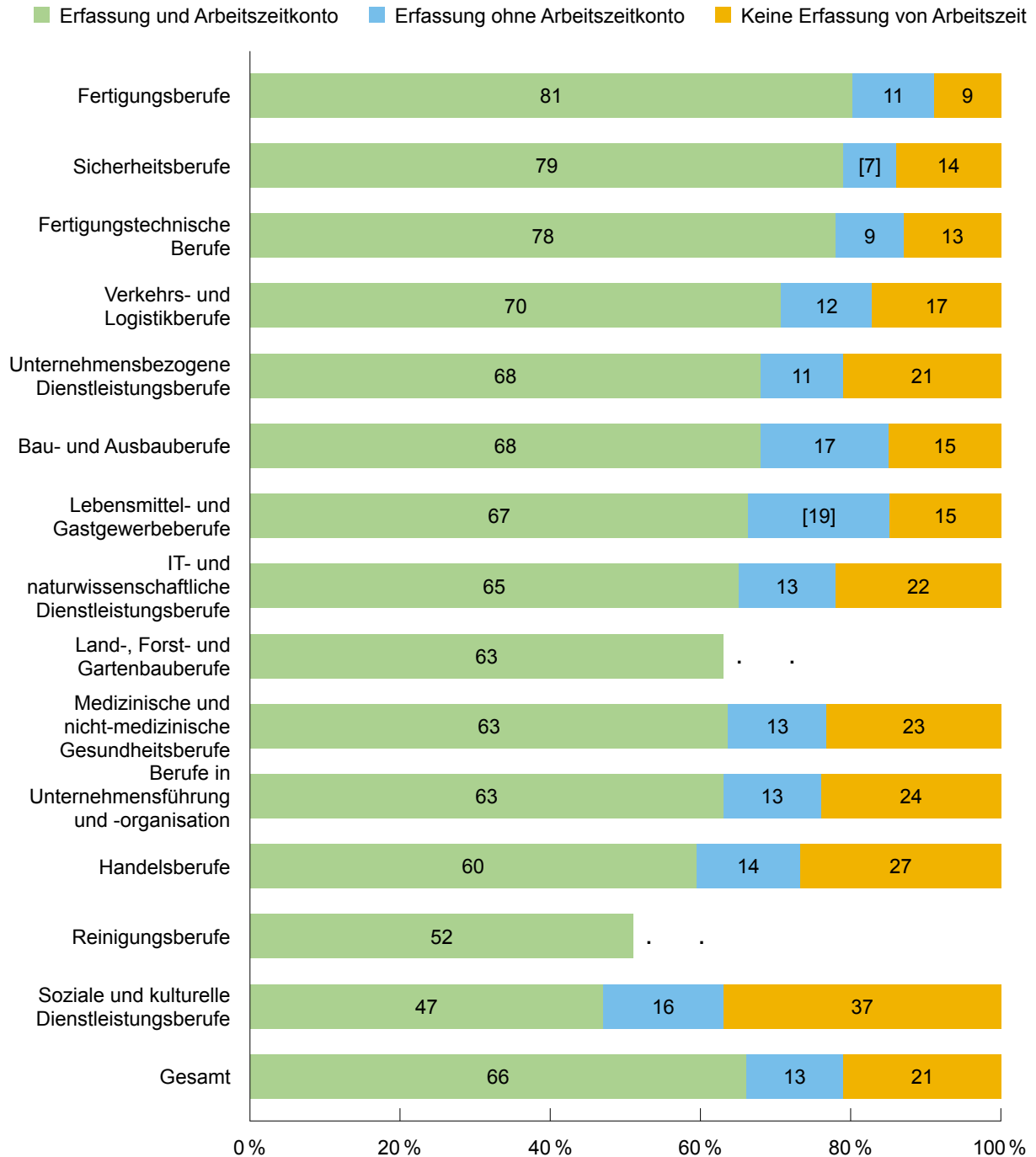


Abb. 5.13 Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonto nach Berufen (n = 17 235)
 Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering, [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Abbildung

Neben den Wirtschaftsbereichen findet man auch für die Betriebsgröße Unterschiede in der Verbreitung der Arbeitszeiterfassung. Von 74 Prozent der Beschäftigten, die in großen Betrieben arbeiten, wird die Arbeitszeit mit einem Arbeitszeitkonto erfasst und nochmal bei 9 Prozent der Beschäftigten ohne ein Arbeitszeitkonto. Dahingegen wird die Arbeitszeit von Beschäftigten, die in kleinen Betrieben arbeiten, nur zu 55 Prozent auf einem Arbeitszeitkonto verbucht; ein Viertel (26 %) der Beschäftigten in kleinen Betrieben erfasst die Arbeitszeit gar nicht (vgl. Tab. 12a in Anhang C). Unterschiede in der Verbreitung von Arbeitszeiterfassung zeigen sich auch zwischen den Berufen (vgl. Abb. 5.14). In den Fertigungsberufen ist die Erfassung mit einem Arbeitszeitkonto mit 81 Prozent am weitesten verbreitet; dass keine Erfassung vorliegt, geben hier nur 9 Prozent der Beschäftigten an. Auch in Sicherheitsberufen (79 %) und fertigungstechnischen Berufen (78 %) werden Arbeitszeiten überdurchschnittlich oft erfasst und auf einem Konto verbucht. In diesen Berufen sind Schichtarbeit, Überstunden und Wochenendarbeit vergleichsweise weit verbreitet (vgl. Kap. 3 und 4). Zudem könnte für die weite Verbreitung der Erfassung auch die Bezahlung nach Mindestlohn eine Rolle spielen. Denn sowohl bei Sonntagsarbeit und Nachtarbeit als auch bei der Mindestlohnbeschäftigung ist die Arbeitszeiterfassung gesetzlich verpflichtend. In Dienstleistungsberufen werden Arbeitszeiten vergleichsweise selten erfasst. Von 37 Prozent der Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen wird die Arbeitszeit nicht erfasst. Das sind fast doppelt so viele wie im Gesamtdurchschnitt.

5.6.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Die Arbeitszeit von Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion wird etwas seltener erfasst. 62 Prozent von ihnen erfassen ihre Arbeitszeit mit einem Arbeitszeitkonto und nochmal 13 Prozent ohne Verbuchung auf einem Konto. Unter den Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion sind es 68 Prozent mit einem Arbeitszeitkonto, und ebenfalls 13 Prozent erfassen ohne Konto. In Bezug auf die Art der Tätigkeit sind Arbeitszeitkonten am weitesten verbreitet bei Beschäftigten, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind (71 %); 12 Prozent dieser Beschäftigtengruppe erfassen ohne Konto. Drei Viertel der Beschäftigten mit vorwiegend geistiger Tätigkeit erfassen ihre Arbeitszeit mit (62 %) und ohne (13 %) Konto. Etwas mehr Beschäftigte (mit Konto: 65 %, ohne Konto: 14 %) erfassen die Arbeitszeiten bei vorwiegend körperlicher Tätigkeit (vgl. Tab. 12a in Anhang C).

Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung und Verbuchung auf einem Konto berichten seltener von Termin- oder Leistungsdruck und seltener von Überforderung durch die Arbeitsmenge als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten nicht erfasst werden. Für Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung mit und ohne Arbeitszeitkonto zeigen sich Unterschiede in Bezug auf ihre Arbeitszeiten. Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung und -konto sowie Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung ohne -konto leisten mit durchschnittlich 3,0 sowie 3,1 Überstunden pro Woche weniger Überstunden als Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung, die im Durchschnitt 4,6 Stunden pro Woche länger arbeiten als vertraglich vereinbart.

5.6.4 Gesundheit und Work-Life-Balance

Im Durchschnitt zeigen sich nur geringe Unterschiede in der Gesundheit zwischen Beschäftigten, deren Arbeitszeit erfasst wird, und denen, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird (vgl. Tab. 12b in Anhang C). Gleichzeitig sind Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung etwas zufriedener in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Beschäftigte, deren Arbeitszeit auf einem Konto verbucht wird, geben eine geringfügig höhere Zufriedenheit an (81 %) als Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung (78 %) (vgl. Tab. 12b in Anhang C). Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass die Verbuchung des Zeitguthabens auf einem Arbeitszeitkonto Flexibilität für Beschäftigte mit sich bringt. Beschäftigten ermöglicht die Erfassung einen größeren arbeitszeitlichen Handlungsspielraum, sich etwa Tage oder Stunden freizunehmen, um auf private Anforderungen auch kurzfristig zu reagieren (Abraham, 2020; Lott, 2020).

5.7 Zusammenfassung

In diesem Kapitel standen die Verbreitung von Flexibilitätsmöglichkeiten und Flexibilitätsanforderungen und ihre Zusammenhänge mit Gesundheit und Work-Life-Balance im Vordergrund. Zunächst wurden die zeitlichen Handlungsspielräume und die Veränderungen in der SARS-CoV-2-Pandemie beschrieben. Anschließend wurde auf die verschiedenen Flexibilitätsanforderungen eingegangen. Neben betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf wurden auch Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie ständige Erreichbarkeit untersucht. Als weiterer Aspekt von flexiblen Arbeitszeiten stand die Verbreitung von Arbeitszeiterfassung im Fokus.

Der Trend der Zunahme der Flexibilitätsmöglichkeiten hat sich fortgesetzt. Flexibilitätsmöglichkeiten werden in der Forschung häufig im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf betrachtet. So zeigt sich in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, dass Beschäftigte häufiger von Einflussmöglichkeiten berichten, wenn sie mit einem Partner beziehungsweise einer Partnerin zusammenleben. Alleinerziehende, und hier besonders alleinerziehende Frauen, haben geringere Gestaltungsspielräume in Bezug auf ihre Arbeitszeit. Beschäftigte mit hoher Bildung haben größere zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau. Beschäftigte aus der Industrie geben die größten arbeitszeitlichen Gestaltungsspielräume an, während sie im Handwerk am geringsten sind. Zudem gehen zeitliche Handlungsspielräume mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von Beschäftigten einher. Sie können damit als Ressourcen für Gesundheit und Zufriedenheit gesehen werden. Aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie hatten viele Beschäftigte die Möglichkeit, zeitlich flexibler zu arbeiten. Dies hat sich insbesondere für einzelne Berufsgruppen gezeigt, wie zum Beispiel für Tätigkeiten in der Unternehmensführung und -organisation sowie für unternehmensbezogene oder IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe. Auch zeigt sich, dass Eltern mit Kind(ern) teilweise flexibler als zuvor arbeiten können – was jedoch für Alleinerziehende nur in geringerem Umfang gilt.

In Bezug auf zeitliche Flexibilitätsanforderungen stand die Frage im Zentrum, wie weit betriebsbezogene Flexibilitätsanforderungen verbreitet sind und inwiefern sie Belastungen darstellen, die sich negativ auf die Gesundheit und Work-Life-Balance

auswirken können. Für die Flexibilitätsanforderungen hat sich im Vergleich zu den Flexibilitätsmöglichkeiten kein klarer Trend über die Jahre gezeigt. Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf sind leicht zurückgegangen. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sind etwa auf dem gleichen Niveau geblieben. Auch die erwartete Erreichbarkeit von Beschäftigten ist auf dem gleichen Niveau wie 2015. Die tatsächliche Kontaktierung von Erwerbstätigen hat hingegen leicht zugenommen. Ein Zehntel der abhängig Beschäftigten erlebt häufige Änderungen der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse, 4 Prozent der Beschäftigten arbeiten auf Abruf. In Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft oder beidem arbeiten insgesamt 9 Prozent der Beschäftigten. 22 Prozent der Beschäftigten arbeiten in einem Arbeitsumfeld, in dem eine ständige Erreichbarkeit erwartet wird.

Die einzelnen Flexibilitätsanforderungen variieren in ihrer Verbreitung zum Teil deutlich nach Bildung, Wirtschaftssektoren oder Berufen. Beschäftigte in der Industrie sind eher seltener von diesen Anforderungen betroffen. Auch wenn die einzelnen Flexibilitätsanforderungen hier für sich betrachtet worden sind, fällt auf, dass insbesondere Beschäftigte in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, aber auch Sicherheitsberufen, von mehr als einer der aufgeführten Flexibilitätsanforderungen betroffen sind. Hier gilt es also zu berücksichtigen, dass oftmals sowohl (kurzfristige) betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit als auch Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft gleichzeitig in diesen Berufsgruppen vorkommen.

Für die unterschiedlichen Flexibilitätsanforderungen wurde gezeigt, dass diese mit der Gesundheit und der Work-Life-Balance der Beschäftigten negativ zusammenhängen. Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit stellen eine Belastung dar, die sich durch ihre Ankündigung häufig erst am Vortag oder am gleichen Tag noch einmal verschärft. Dies liegt an der mangelnden Vorhersehbarkeit und Planbarkeit durch die kurzfristige Information. Am allgemeinen Gesundheitszustand, an der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance sowie an gesundheitlichen Beschwerden lässt sich ablesen, dass diese Arbeitszeitformen starke Anforderungen an die zeitliche Flexibilität von Beschäftigten und damit Stressoren darstellen. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft gehen häufiger mit einem erhöhten Auftreten der gesundheitlichen Beschwerden einher. Weiter zeigt sich, dass Beschäftigte, deren Erreichbarkeit von ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird oder die tatsächlich im Privatleben häufig aus dem Arbeitsumfeld kontaktiert werden, öfter von gesundheitsbezogenen Beeinträchtigungen betroffen sind und auch seltener damit (sehr) zufrieden sind, wie sich ihre Arbeit und ihr Privatleben vereinbaren lassen.

Neben den zeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten und Flexibilitätsanforderungen wurde auch die Arbeitszeiterfassung als Gestaltungsinstrument für flexible Arbeitszeiten betrachtet. Die Arbeitszeiterfassung ist in Deutschland bereits recht weit verbreitet. Insgesamt wird die Arbeitszeit von fast acht von zehn Beschäftigten erfasst, die dann auch meist auf einem Arbeitszeitkonto verbucht wird. Insbesondere im Wirtschaftsbereich der Industrie erfassen viele Beschäftigte die Arbeitszeit, was sich besonders in den Fertigungsberufen und fertigungstechnischen Berufen zeigt. Am seltensten erfassen Beschäftigte in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen ihre Arbeitszeiten. Im Durchschnitt sind Beschäftigte zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance, wenn ihre Arbeitszeit erfasst wird.

Teil II: Ergebnisse zur Arbeitszeit in bestimmten Gruppen und Arbeitsformen

Überblick

Arbeit von zuhause	105
<i>Ines Entgelmeier und Anita Tisch</i>	
Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden	118
<i>Johanna Nold und Louisa-Katharina Stein</i>	
Mehrfachbeschäftigung	127
<i>Anne Marit Wöhrmann und Ines Entgelmeier</i>	
Basisarbeit	134
<i>Marcel Lück, Arthur Kaboth und Lena Hünefeld</i>	
Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestandsalter	145
<i>Julia Fähnrich, Anne Marit Wöhrmann, Götz Richter und Alexandra Michel</i>	
Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen	157
<i>Nils Backhaus</i>	

6 Arbeit von zuhause

Ines Entgelmeier und Anita Tisch

Die Arbeit von zuhause ist während der SARS-CoV-2-Pandemie rasant angestiegen. Unterschiedliche Studien zeigen, dass zeitweise fast die Hälfte aller Erwerbstätigen die Möglichkeit hatte, von zuhause zu arbeiten (Alipour, Falck & Schüller, 2020; Frodermann et al., 2021; IAB, 2021). Damit hat eine etwas größere Gruppe der Beschäftigten als zuvor regelmäßig von zuhause gearbeitet und dies insbesondere auch in einem größeren Umfang. Während die Beschäftigten mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice vor der Pandemie größtenteils höchstens einen Tag pro Woche von zuhause gearbeitet haben (Tisch, Backhaus & Wöhrmann, 2020), haben viele Beschäftigte während der Pandemie ihre Arbeit über längere Zeit hinweg zu großen Teilen oder vollständig von zuhause aus erledigt (Frodermann, Grunau & Haas, 2021).

Auch wenn die Mehrheit der Beschäftigten nach dem Ende der Pandemie wieder weniger Arbeitszeit von zuhause erbringen möchte als dies während der Pandemie erforderlich war (Bonin, Krause-Pilatus & Rinne, 2021), ist davon auszugehen, dass auch künftig ein großer Teil der Beschäftigten regelmäßig von zuhause arbeiten wird (Alipour et al., 2020; Backhaus et al., 2020). Deshalb stellt sich die Frage, welche neuen Herausforderungen das größere Ausmaß der Arbeit von zuhause für die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten mit sich bringt. Analysen vorangegangener Befragungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung weisen darauf hin, dass der Zusammenhang zwischen der Arbeit von zuhause mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Beschäftigten unter anderem von der konkreten Ausgestaltung sowie dem betrieblichen Regelungsgrad abhängig ist (Wöhrmann et al., 2020). Während sich zwischen Beschäftigten ohne Arbeit von zuhause und Beschäftigten mit Vereinbarungen zu Telearbeit oder Homeoffice keine oder nur geringfügige Unterschiede bezüglich ihrer Work-Life-Balance und Gesundheit zeigten, erlebten Beschäftigte, die ohne Vereinbarung von zuhause arbeiteten, hohe arbeitszeitliche Anforderungen bei gleichzeitig niedrigem Handlungsspielraum, was mit einer schlechteren Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit einherging (Wöhrmann et al., 2020).

Vor diesem Hintergrund stellt das vorliegende Kapitel zunächst die Verbreitung der Arbeit von zuhause dar und unterscheidet dabei explizit zwischen Beschäftigten, die mit ihrem Arbeitgeber eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice getroffen haben, und Beschäftigten, die angeben, ohne eine derartige Vereinbarung von zuhause zu arbeiten.¹⁴ Daran anschließend wird auf die Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit von Beschäftigten mit und ohne Arbeit von zuhause eingegangen. Des Weiteren werden die tatsächliche sowie gewünschte Häufigkeit des vereinbarten Arbeitens von zuhause und die Erfassung der Arbeitszeit bei der Arbeit von zuhause betrachtet. Schließlich wird der Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen des Arbeitens von zuhause und der Gesundheit sowie der Work-Life-Balance von Beschäftigten berücksichtigt. Für eine bessere Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen wird ein besonderer Fokus auf Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz

¹⁴ Zur Abgrenzung unterschiedlicher Formen des Arbeitens von zuhause siehe Wöhrmann et al. (2020, S. 60). Obwohl nicht davon ausgegangen werden kann, dass es sich bei einer Vereinbarung stets um eine Vereinbarung zur Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung handelt, kann jedoch angenommen werden, dass bei einer Vereinbarung die Beschäftigten einerseits auf eine bessere Ausstattung und andererseits auf betriebliche Regelungen zum Umgang mit dem Homeoffice zurückgreifen können.

(im Folgenden auch „Bürobeschäftigte“) gelegt. Bei allen Analysen ist zu berücksichtigen, dass die Daten in der zweiten Jahreshälfte 2021 und damit zwar inmitten der Pandemie, aber zu einer Zeit ohne flächendeckende Lockdowns erhoben wurden.

6.1 Verbreitung der Arbeit von zuhause

Zum Befragungszeitpunkt der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 haben 54 Prozent der Beschäftigten zumindest gelegentlich von zuhause gearbeitet (vgl. Tab. 6.1). Etwa ein Drittel der Beschäftigten hat eine offizielle Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice. 2019 war es nur etwa ein Fünftel der Beschäftigten (vgl. Tisch et al., 2020). Besonders unter den Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz zeigt sich eine hohe Verbreitung des Arbeitens von zuhause. Hier verfügen etwa 60 Prozent über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 zeigt außerdem, dass etwa 15 Prozent der Beschäftigten während der SARS-CoV-2-Pandemie erstmalig von zuhause gearbeitet haben. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten war zudem häufiger als zuvor von zuhause tätig (28 %).

Das Arbeiten von zuhause scheint sich in vielen Betrieben etabliert zu haben. So geben knapp drei Viertel der Beschäftigten, die selbst von zuhause arbeiten beziehungsweise in deren Betrieb das Arbeiten von zuhause grundsätzlich möglich ist, an, dass die Arbeit von zuhause in ihrem Betrieb akzeptiert wird (73 %). Ebenso viele erwarten auch keine Karrierenachteile durch die Arbeit von zuhause (73 %). Über zwei Drittel der Beschäftigten berichten, dass in ihrem Betrieb die Arbeit von zuhause als ebenso produktiv angesehen wird wie die Arbeit im Büro (69 %).

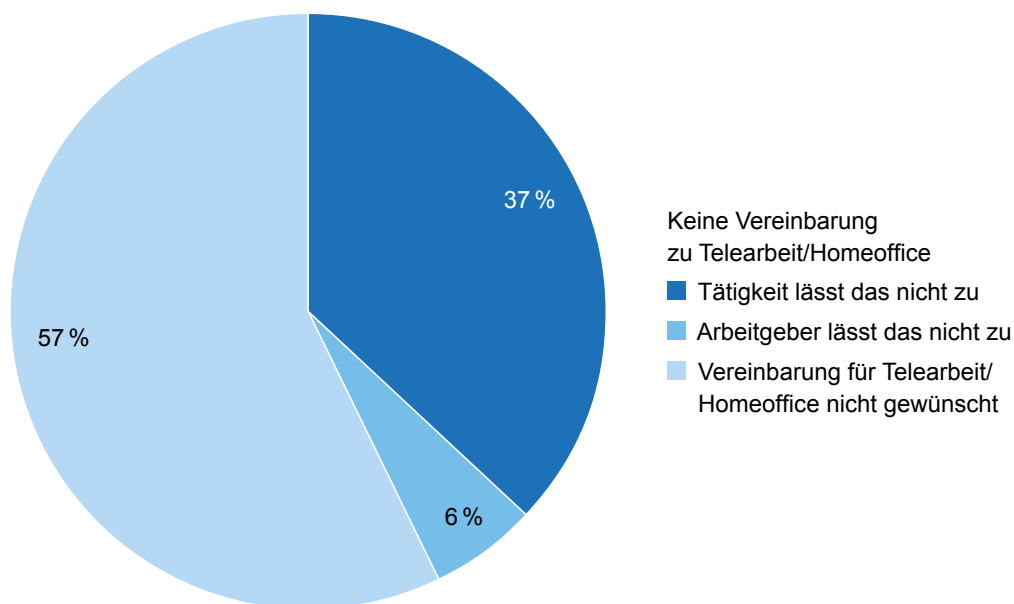


Abb. 6.1 Gründe gegen eine Telearbeits- oder Homeofficevereinbarung (abhängig Beschäftigte, die über keine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice verfügen; n = 9 840)

Zwar hat die Arbeit von zuhause während der Pandemie deutlich zugenommen, dennoch hat knapp die Hälfte der Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt nicht von zuhause gearbeitet. Als einen Grund hierfür nennt der Großteil derjenigen, die über keine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice verfügen, auch nicht von zuhause arbeiten zu wollen (57 %). Damit hat der Anteil der Beschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten wollen, im Vergleich zu den Vorjahren abgenommen. Hingegen würden 37 Prozent der Beschäftigten, die keine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice haben, gerne von zuhause arbeiten, können dies aber aufgrund ihrer Tätigkeit nicht. Bei weiteren 6 Prozent lässt der Arbeitgeber das Arbeiten von zuhause nicht zu (vgl. Abb. 6.1).

6.1.1 Soziodemografische Merkmale

Beschäftigte in Teilzeit arbeiten im Durchschnitt seltener von zuhause als Vollzeitbeschäftigte (49 % vs. 55 %) und haben mit 26 Prozent zudem seltener eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice als Beschäftigte in Vollzeit (34 %). Durchschnittlich arbeitet zwar ein größerer Anteil der Frauen (57 %) als Männer (51 %) von zuhause, dies jedoch häufiger ohne eine Vereinbarung (vgl. Abb. 6.2). Mit einer Vereinbarung arbeitet etwa ein Drittel der Männer (32 %) und Frauen (33 %) von zuhause. Während der Anteil der Männer, die über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice verfügen, bis 2017 noch größer war, hatte bereits 2019 ein etwa gleich großer Anteil Männer und Frauen eine Homeoffice- beziehungsweise Telearbeitsvereinbarung (Tisch et al., 2020).

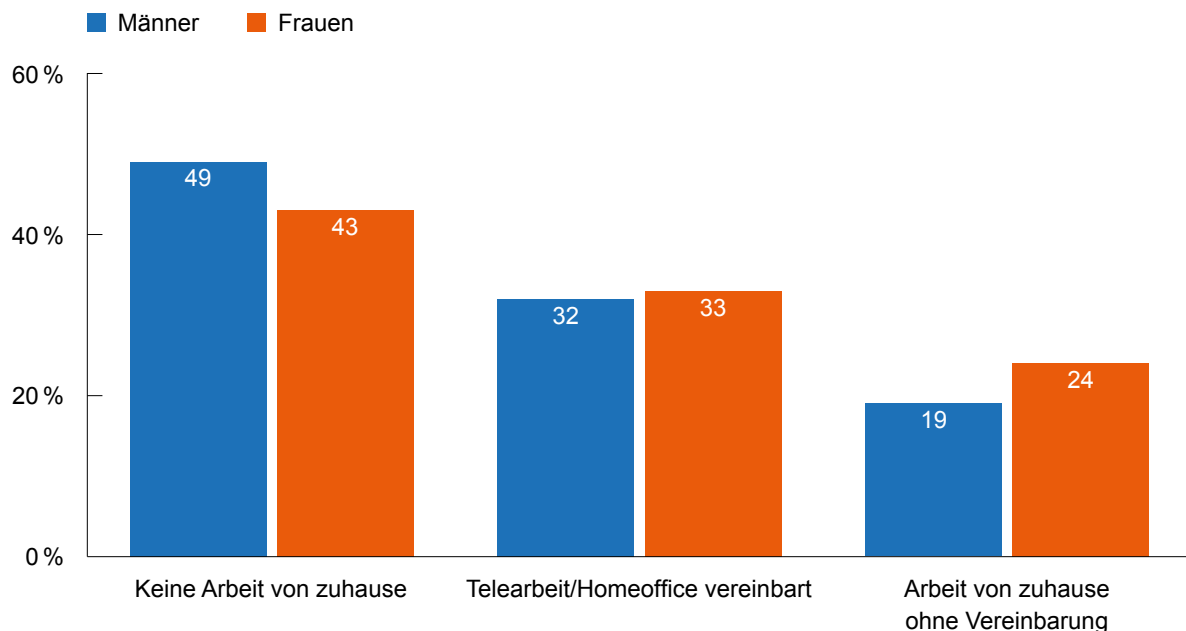


Abb. 6.2 Verbreitung von Arbeit von zuhause nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 574)

Beschäftigte mittleren Alters (30–44 Jahre: 58 %, 45–54 Jahre: 55 %) geben häufiger an, von zuhause zu arbeiten, als jüngere (15–29 Jahre: 48 %) und ältere Beschäftigte (55–65 Jahre: 50 %). Beschäftigte mit einem niedrigen Bildungsniveau arbeiten deutlich häufiger nicht von zuhause (84 %) im Vergleich zu Beschäftigten mit mittlerem (60 %) und hohem Bildungsniveau (23 %). Der Anteil der Beschäftigten, die mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause arbeiten, ist bei denjenigen mit hohem Bildungsniveau mehr als doppelt so hoch wie bei Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau (51 % vs. 20 %) (vgl. Tab. 6.1).

Auch nach der Lebenssituation zeigen sich Unterschiede hinsichtlich des Arbeitens von zuhause. So geben 64 Prozent der Beschäftigten mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) an, von zuhause zu arbeiten. Auch mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit Partnerin oder Partner ohne Kind(er) (54 %) und 45 Prozent der Singles arbeiten regelmäßig von zuhause. Unter den Alleinerziehenden sind es 44 Prozent. Alleinerziehende verfügen zudem am seltensten über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice (21 %). Im Vergleich dazu haben Beschäftigte mit Partnerin oder Partner und Kind(ern) (40 %), Beschäftigte mit Partnerin oder Partner ohne Kind (33 %) und Singles (27 %) häufiger eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause (vgl. Tab. 6.1).

6.1.2 Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Anteil der Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, zu. So geben in kleinen Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten 46 Prozent der Beschäftigten an, von zuhause zu arbeiten. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es 53 Prozent und in Betrieben mit über 250 Beschäftigten 63 Prozent der Beschäftigten. In größeren Betrieben arbeiten Beschäftigte zudem deutlich häufiger mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause im Vergleich zu mittelgroßen und kleinen Betrieben (ab 250 Beschäftigte: 47 %; 50–249 Beschäftigte: 30 %; 1–49 Beschäftigte: 20 %) (vgl. Tab. 6.1).

Am häufigsten arbeiten Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, am seltensten Beschäftigte im Handwerk von zuhause (vgl. Tab. 6.1). Dementsprechend geben knapp drei Viertel der Beschäftigten im Handwerk an, nicht von zuhause zu arbeiten; im Öffentlichen Dienst sind es hingegen nur etwas mehr als ein Drittel. Beschäftigte im Handwerk haben darüber hinaus am seltensten eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice (7 %) und arbeiten häufiger nicht vereinbart von zuhause (20 %) als Beschäftigte in den übrigen Wirtschaftsbereichen. Am häufigsten liegen Vereinbarungen zum Arbeiten von zuhause für Beschäftigte in der Industrie (41 %) vor, gefolgt vom Dienstleistungsbereich (36 %), vom Öffentlichen Dienst (33 %) und von Beschäftigten in „anderen Bereichen“¹⁵ (32 %) (vgl. Tab. 6.1)

¹⁵ Den „anderen Bereichen“ haben sich Befragte zugeordnet, die ihre Erwerbstätigkeit nicht im Öffentlichen Dienst, in der Industrie, im Handwerk oder im Dienstleistungsbereich verorten (vgl. Kap. 2.3).

Tab. 6.1 Verbreitung der Arbeit von zuhause

	Keine Arbeit von zuhause	Telearbeit/ Homeoffice vereinbart	Arbeit von zuhause ohne Vereinbarung
Gesamt	46	32	22
Soziodemografische Merkmale			
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	51	26	23
Vollzeit ²	45	34	21
Geschlecht			
Männer	49	32	19
Frauen	43	33	24
Alter in Jahren			
15–29	52	29	19
30–44	42	37	22
45–54	45	32	22
55–65	50	28	23
Bildung³			
Niedrig	84	.	.
Mittel	60	20	20
Hoch	23	51	25
Lebenssituation			
Single	55	27	19
Alleinerziehend	57	21	23
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	46	33	21
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	36	40	24
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe			
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	37	33	30
Industrie	48	41	12
Handwerk	73	7	20
Dienstleistungen	44	36	20
Anderer Bereich	42	32	26
Betriebsgröße			
Bis 49 Beschäftigte	54	20	26
50 bis 249 Beschäftigte	47	30	23
Ab 250 Beschäftigte	37	47	16

n = 17 574; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

. Fallzahl zu gering

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Die Arbeit von zuhause ist in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (84 %) am weitesten verbreitet, gefolgt von IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (80 %) und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (74 %) sowie Berufen der Unternehmensführung und -organisation (73 %). Während bei Letzteren ein großer Teil der Beschäftigten mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause arbeitet (62 %), sind es bei den Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen nur 31 Prozent. Am seltensten arbeiten Beschäftigte in Reinigungsberufen (15 %), in Fertigungsberufen (21 %) und in Verkehrs- und Logistikberufen (22 %) von zuhause.

6.1.3 Weitere Tätigkeitsmerkmale

Ein Büroarbeitsplatz ist oftmals entscheidend dafür, ob Beschäftigte überhaupt von zuhause arbeiten können. Während etwas mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten angibt, von zuhause zu arbeiten (54 %), sind es unter den Bürobeschäftigten 76 Prozent. Bürobeschäftigte verfügen zudem fast doppelt so häufig über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice im Vergleich zur Gruppe der abhängig Beschäftigten insgesamt (60 % vs. 32 %).

Bürobeschäftigte, die ohne eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause arbeiten, geben häufiger Termin- oder Leistungsdruck (56 %) an als Beschäftigte, die vereinbart (49 %) oder gar nicht von zuhause arbeiten (40 %) (vgl. Abb. 6.3).

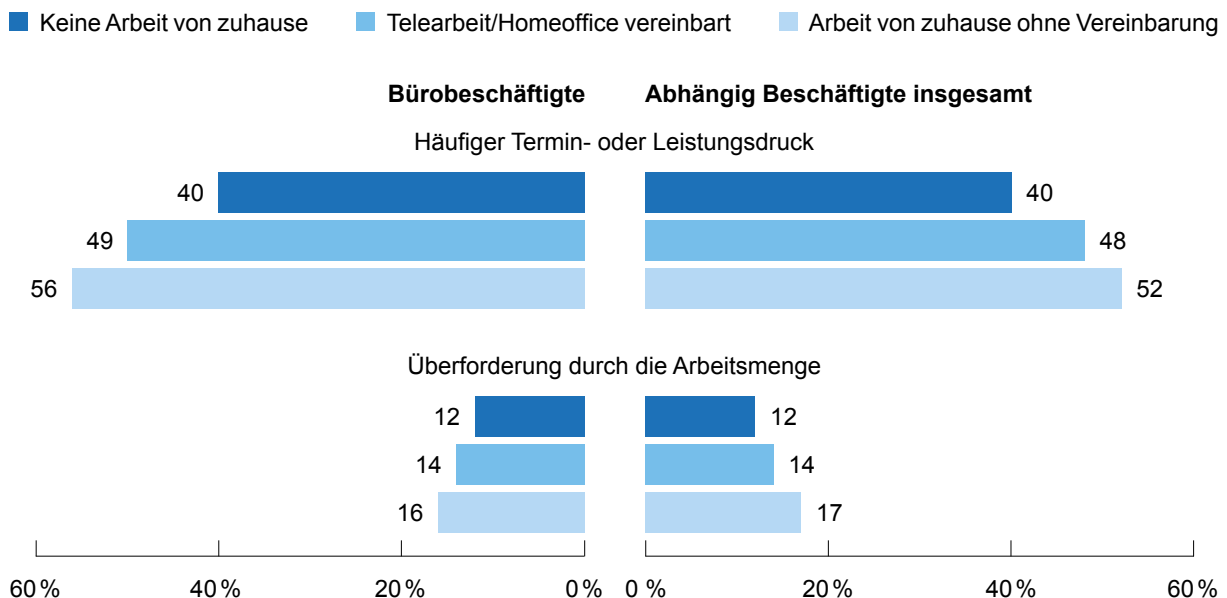


Abb. 6.3 Arbeitsintensität nach Arbeit von zuhause (abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz: 10 260 ≤ n ≤ 10 292; abhängig Beschäftigte insgesamt: 17 505 ≤ n ≤ 17 564)

Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auch für abhängig Beschäftigte insgesamt: Häufigen Termin- oder Leistungsdruck nennen hier 52 Prozent der Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, 48 Prozent der Beschäftigten, die mit einer Vereinbarung für Telearbeit oder Homeoffice zuhause arbeiten, und 40 Prozent der Beschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten. Bürobeschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, fühlen sich außerdem etwas häufiger durch die Arbeitsmenge überfordert als Bürobeschäftigte, die mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten, und als Bürobeschäftigte, die gar nicht von zuhause arbeiten. Dies zeigt sich ähnlich auch für abhängig Beschäftigte insgesamt.

Länge, Lage, Flexibilität der Arbeitszeit bei Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz

Da die Arbeitszeitgestaltung stark mit der Tätigkeit und den Arbeitsbedingungen zusammenhängt, werden für eine bessere Vergleichbarkeit in diesem Abschnitt erneut nur Bürobeschäftigte betrachtet. Bürobeschäftigte, die von zuhause arbeiten, haben eine durchschnittlich längere tatsächliche Wochenarbeitszeit und leisten häufiger mehr Überstunden als Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz, die nicht von zuhause arbeiten. Eine betriebliche Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice scheint hier lange Arbeitszeiten aber begrenzen zu können. So geben 17 Prozent der Bürobeschäftigten, die von zuhause ohne eine Vereinbarung arbeiten, tatsächliche Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden in der Woche an. Unter den Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz und betrieblicher Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause sind es 11 Prozent (vgl. Abb. 6.4). Auch Überstunden zeigen sich am häufigsten für Bürobeschäftigte, die ohne Vereinbarung von zuhause arbeiten. So machen 57 Prozent der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, und 49 Prozent der Beschäftigten mit einer Vereinbarung für das Arbeiten von zuhause Überstunden. Bei den Bürobeschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten, sind es 36 Prozent (vgl. Abb. 6.4).

Auch hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit zeigen sich Unterschiede zwischen Bürobeschäftigten mit und ohne Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause. Während über ein Drittel der Bürobeschäftigten, die ohne eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause arbeiten, angibt, auch am Wochenende zu arbeiten, sind es unter denen mit einer Vereinbarung 22 Prozent und unter denen, die gar nicht von zuhause arbeiten, 18 Prozent. Bürobeschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, haben zudem am häufigsten verkürzte Ruhezeiten (19 %), gefolgt von Bürobeschäftigten, die vereinbart zuhause arbeiten (15 %). Am seltensten geben Bürobeschäftigte, die nicht von zuhause arbeiten, verkürzte Ruhezeiten an (8 %). Außerdem berichten Bürobeschäftigte, die nicht vereinbart von zuhause arbeiten, am häufigsten von einem Ausfall von Arbeitspausen (42 %) im Vergleich zu Bürobeschäftigten, die mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten (29 %), und Bürobeschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten (21 %) (vgl. Abb. 6.4).

Während das Arbeiten mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice mit mehr Flexibilitätsmöglichkeiten einhergeht, stehen Bürobeschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, eher höheren Flexibilitätsanforderungen gegenüber: So haben knapp 79 Prozent der Bürobeschäftigten mit einer Vereinbarung für das Arbeiten von zuhause viel Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende. Unter den Bürobeschäftigten, die nicht oder ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, stimmt dieser Aussage nur ungefähr die Hälfte zu (51 % vs. 55 %). Bürobeschäftigte,

die von zuhause arbeiten, aber über keine Vereinbarung verfügen, berichten außerdem häufiger von der Erwartung ihres Arbeitsumfeldes, auch im Privatleben erreichbar zu sein (32 %) im Vergleich zu Bürobeschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten (12 %), und Bürobeschäftigten, die mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten (17 %). Bürobeschäftigte ohne eine Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause werden außerdem auch häufiger tatsächlich kontaktiert (17 %), gefolgt von Bürobeschäftigten mit einer Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause (11 %) und Bürobeschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten (4 %) (vgl. Abb. 6.4).

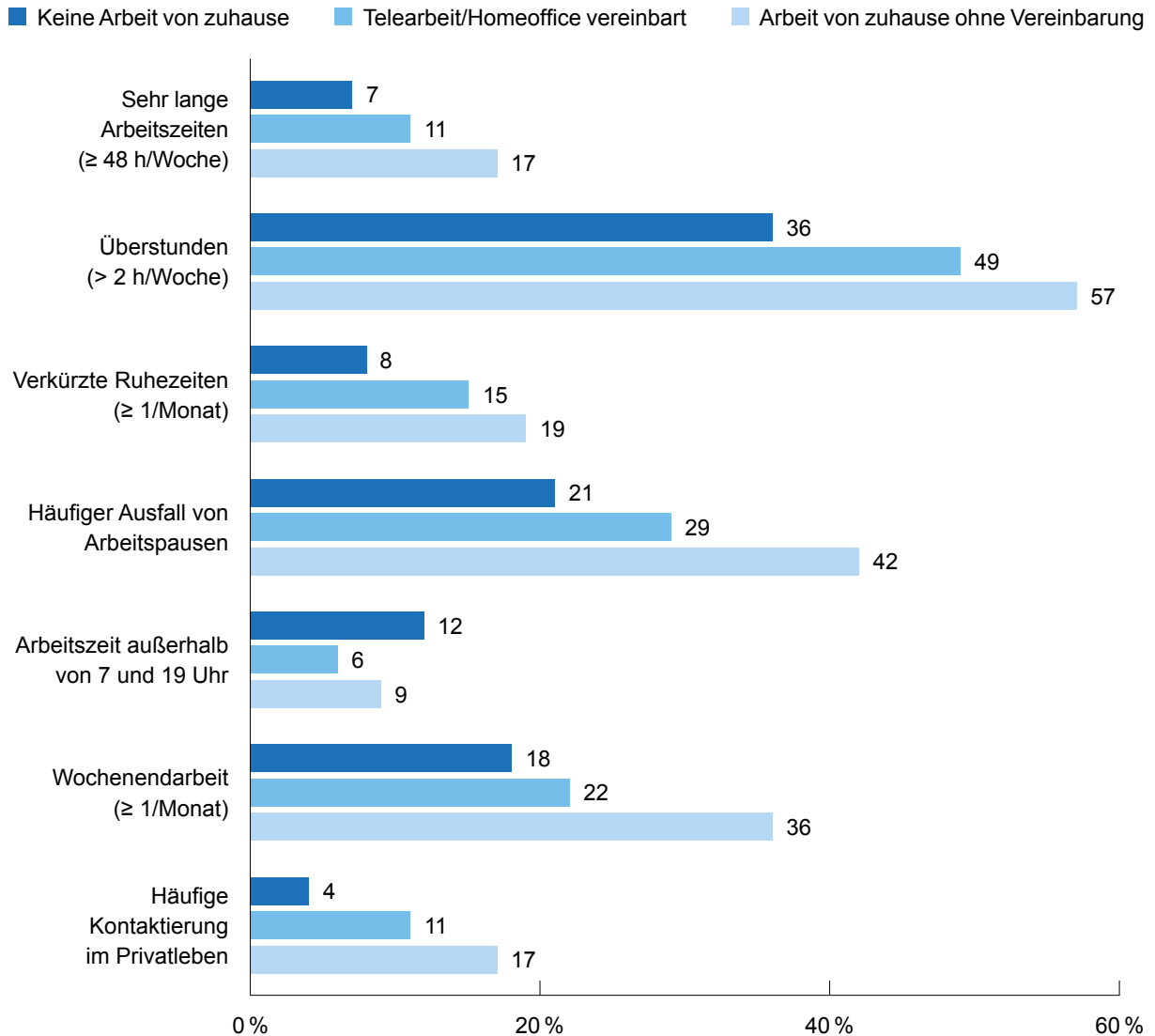


Abb. 6.4 Zeitliche Entgrenzung nach Arbeit von zuhause (nur abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz; 9 932 ≤ n ≤ 10 293)

6.1.4 Häufigkeit und gewünschter Umfang der Arbeit von zuhause bei Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz

Die Fragen nach der Häufigkeit und nach dem gewünschten Umfang der Arbeit von zuhause wurden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 nur an die Beschäftigten gestellt, die über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice mit dem Arbeitgeber verfügen. Um Beschäftigte mit ähnlichen Tätigkeiten zu vergleichen, werden in den folgenden Beschreibungen wieder ausschließlich Beschäftigte mit einem Büroarbeitsplatz betrachtet. Vor der SARS-CoV-2-Pandemie hat ein Großteil der Beschäftigten nur bis zu 1 Tag von zuhause gearbeitet (Wöhrmann et al., 2020). 2021 geben 18 Prozent der Bürobeschäftigten an, bis zu 1 Tag von zuhause zu arbeiten, 13 Prozent bis zu 2 Tage, 9 Prozent bis zu 3 Tage, 6 Prozent bis zu 4 Tage, und 15 Prozent geben an, mehr als 4 Tage die Woche zuhause zu arbeiten (vgl. Abb. 6.5). Durchschnittlich arbeiten Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz und einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice 1,7 Tage von zuhause.

Mit durchschnittlich 1,9 Tagen wünschen sich Bürobeschäftigte mit einer Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause, etwas mehr von zuhause arbeiten zu können, als sie es durchschnittlich bisher tun (1,7 Tage). 14 Prozent der Bürobeschäftigten wünschen sich bis zu 1 Tag, 24 Prozent bis zu 2 Tage, 18 Prozent bis zu 3 Tage, 7 Prozent bis zu 4 Tage und 9 Prozent mehr als 4 Tage Arbeit von zuhause (vgl. Abb. 6.5). Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz möchte nicht von zuhause arbeiten.

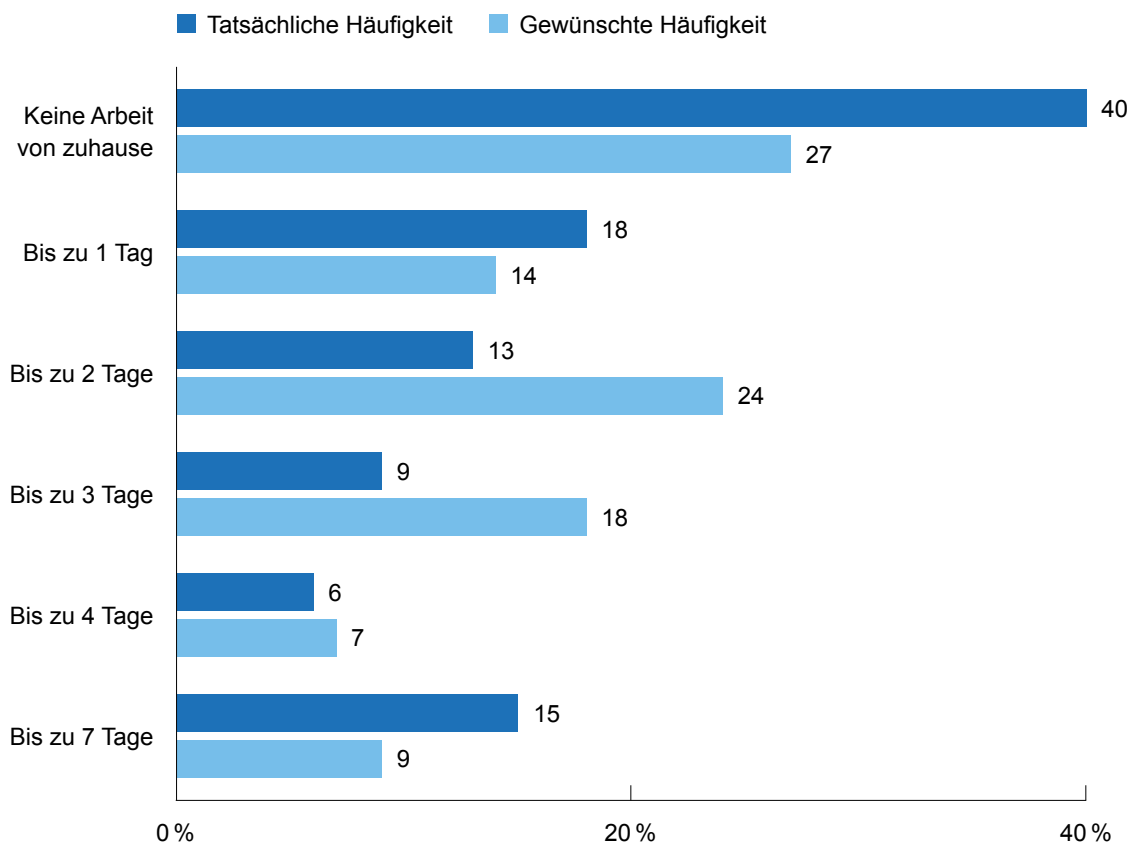


Abb. 6.5 Tatsächliche und gewünschte Häufigkeit der Arbeit von zuhause (nur abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz; $10\ 291 \leq n \leq 10\ 340$)

6.1.5 Erfassung der Arbeitszeit bei der Arbeit von zuhause

Von 64 Prozent aller abhängig Beschäftigten, die zuhause arbeiten, wird die Arbeitszeit, die sie zuhause leisten, erfasst. Unter Bürobeschäftigten ist der Anteil der Arbeitszeiterfassung zuhause mit 71 Prozent höher (vgl. Abb. 6.6). Dabei wird die Arbeitszeit zuhause von knapp einem Viertel der Bürobeschäftigten betrieblich erfasst. 47 Prozent dokumentieren ihre Arbeitszeit zuhause selbst. Von Bürobeschäftigten mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice wird die Arbeitszeit zuhause deutlich häufiger erfasst beziehungsweise durch sie selbst dokumentiert als von Bürobeschäftigten, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten (75 % vs. 58 %). Im Vergleich dazu wird die Arbeitszeit von Beschäftigten, die im Betrieb arbeiten, häufiger erfasst (79 %; vgl. Kap. 5.6).

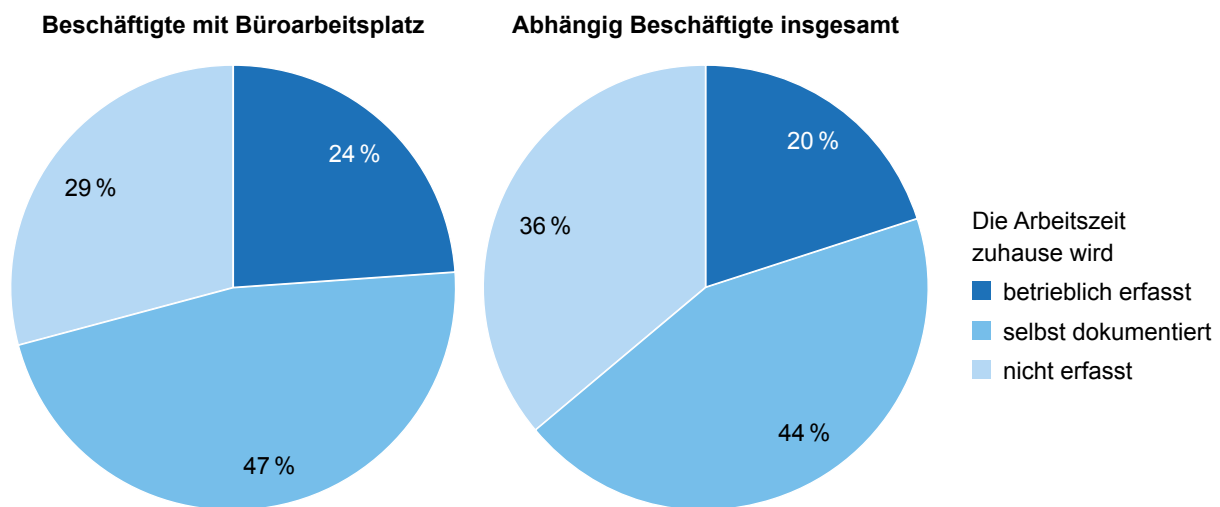


Abb. 6.6 Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause (abhängig Beschäftigte insgesamt, die von zuhause arbeiten; n = 11 494; abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz, die von zuhause arbeiten; n = 8 414)

Über die Wirtschaftsbereiche hinweg zeigen sich einige Unterschiede in der Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause für Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz: Knapp 76 Prozent der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst geben an, dass die Arbeitszeit, die sie zuhause leisten, erfasst wird. In der Industrie sind es 73 Prozent, im Handwerk 71 Prozent, im Dienstleistungsbereich 68 Prozent und in „anderen Bereichen“ 64 Prozent der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz. In kleinen Betrieben (64 %) wird die Arbeitszeit, die Bürobeschäftigte zuhause leisten, seltener erfasst als in mittleren (71 %) und in großen Betrieben (75 %).

6.1.6 Gesundheit und Work-Life-Balance

Mehr als drei Viertel der Beschäftigten, die mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause arbeiten, schätzen ihren eigenen Gesundheitszustand als (sehr) gut ein (77 %). Unter Beschäftigten, die nicht oder ohne Vereinbarung von zuhause arbeiten, sind es etwa zwei Drittel (66 % beziehungsweise 68 %). Betrachtet man nur Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz und damit vergleichbare Arbeitsbedingungen, sind die

Unterschiede weniger deutlich: Auch unter Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz berichten 77 Prozent der Beschäftigten, die mit einer Vereinbarung von zuhause arbeiten, von einem (sehr) guten Gesundheitszustand. Unter den Bürobeschäftigten ohne Vereinbarung sind es 74 Prozent und unter den Bürobeschäftigten ohne Arbeit von zuhause 72 Prozent.

Beschäftigte ohne Arbeit von zuhause sowie Beschäftigte mit vereinbarter Arbeit von zuhause zeigen keine nennenswerten Unterschiede bezüglich Schlafstörungen, Müdigkeit und Erschöpfung sowie Niedergeschlagenheit (vgl. Abb. 6.7). Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung zuhause arbeiten, weisen diese Beschwerden hingegen etwas häufiger auf. Gleichzeitig berichten Beschäftigte ohne Arbeit von zuhause sowie Beschäftigte ohne eine Vereinbarung zur Arbeit von zuhause häufiger als Beschäftigte mit einer Vereinbarung zur Arbeit von zuhause von Rücken- und Kreuzschmerzen (52 % bzw. 49 % vs. 40 %) sowie von körperlicher Erschöpfung (44 % bzw. 47 % vs. 30 %). Betrachtet man nur Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz, zeigt sich, dass diejenigen, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, insbesondere häufiger von Schlafstörungen (42 % vs. 35 % bzw. 32 %) sowie Müdigkeit und Erschöpfung (58 % vs. 53 % bzw. 51 %) betroffen sind als die anderen beiden Gruppen (vgl. Abb. 6.7).

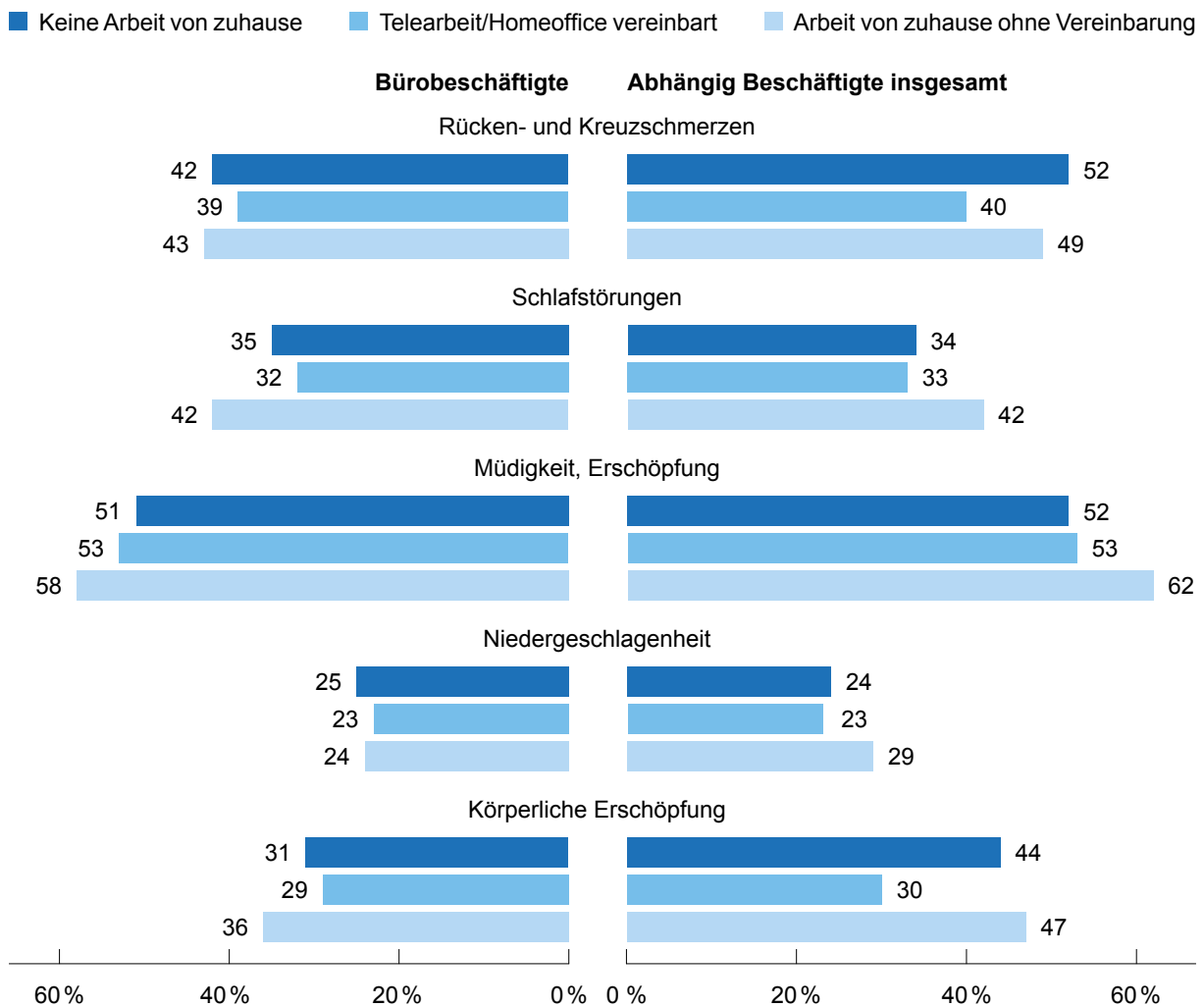


Abb. 6.7 Gesundheitliche Beschwerden nach Arbeit von zuhause
(abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz: $10\ 285 \leq n \leq 10\ 280$;
abhängig Beschäftigte insgesamt: $17\ 555 \leq n \leq 17\ 546$)

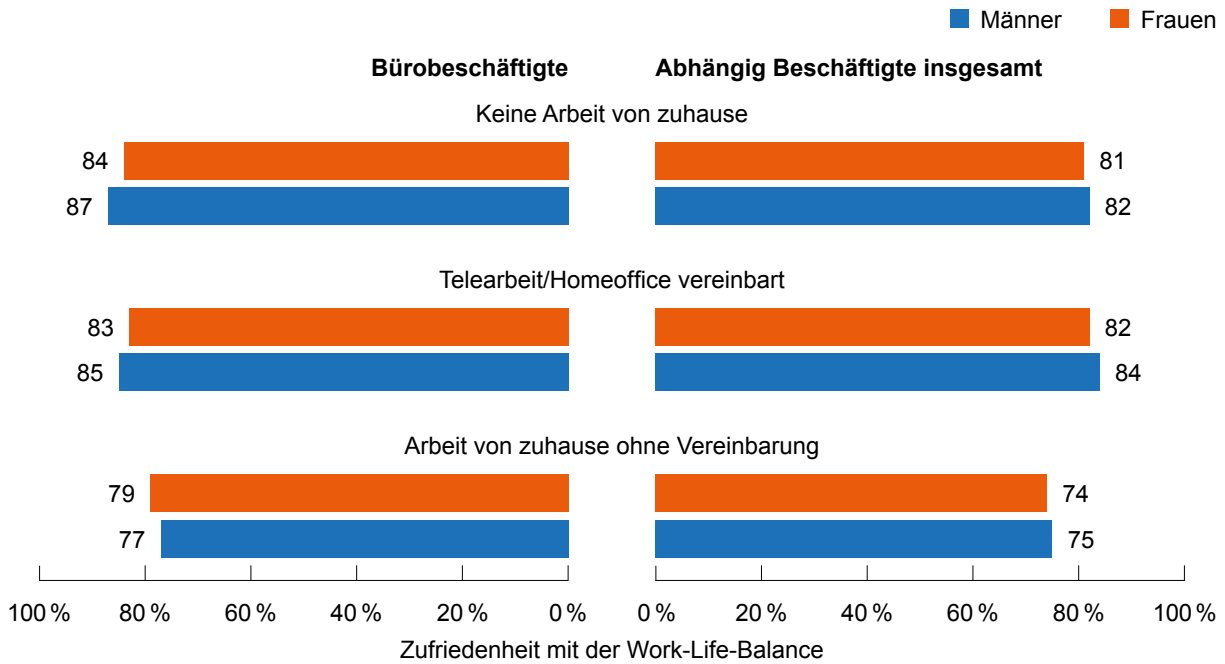


Abb. 6.8 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeit von zuhause und Geschlecht (abhängig Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz: n = 10 282; abhängig Beschäftigte insgesamt: n = 17 555)

Mit ihrer Work-Life-Balance (sehr) zufrieden sind 85 Prozent der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz, die nicht von zuhause arbeiten, 84 Prozent der Bürobeschäftigten, die mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause arbeiten, und 78 Prozent, die nicht vereinbart von zuhause arbeiten. Damit unterscheiden sich Bürobeschäftigte nur wenig von abhängig Beschäftigten insgesamt: Unter diesen sind 81 Prozent der Beschäftigten, die nicht von zuhause arbeiten, 83 Prozent der Beschäftigten, die vereinbart von zuhause arbeiten, und 74 Prozent, die nicht vereinbart von zuhause arbeiten, (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Auch Männer und Frauen unterscheiden sich in ihrer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance kaum. Dies trifft sowohl für Bürobeschäftigte als auch abhängig Beschäftigte insgesamt zu (vgl. Abb. 6.8).

6.2 Zusammenfassung

Das Arbeiten von zuhause hat während der SARS-CoV-2-Pandemie deutlich zugenommen. Dabei haben vor allem auch mehr Beschäftigte als noch in der letzten BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice von zuhause gearbeitet. Auch der Umfang des Arbeitens von zuhause hat sich in den letzten Jahren erhöht. Da aufgrund ihrer Tätigkeit vor allem Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz zumindest theoretisch die Möglichkeit haben, von zuhause zu arbeiten, wurden sie in diesem Kapitel häufig nochmal detaillierter betrachtet. Während vor der SARS-CoV-2-Pandemie ein Großteil der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz bis zu 1 Tag von zuhause arbeitete, sind es 2021 bei Bürobeschäftigten mit einer Vereinbarung zum Arbeiten von zuhause durchschnittlich 1,7 Tage. Damit deckt sich der tatsächliche Umfang des Arbeitens von zuhause fast mit der gewünschten Häufigkeit, die bei durchschnittlich 1,9 Tagen liegt.

Die Verteilung des Arbeitens von zuhause (vereinbart und nicht vereinbart) unterscheidet sich dabei nach soziodemografischen Merkmalen. So arbeiten beispielsweise Frauen häufiger als Männer von zuhause, verfügen jedoch dabei seltener über eine Vereinbarung für das Arbeiten von zuhause. Beschäftigte mit Partnerin oder Partner sowie mit Kind(ern) arbeiten häufiger von zuhause als Singles oder Alleinerziehende und haben auch häufiger eine Vereinbarung für das Arbeiten von zuhause. Neben soziodemografischen Aspekten unterscheidet sich die Verteilung des Arbeitens von zuhause auch nach wirtschaftsstrukturellen Merkmalen. So arbeiten Beschäftigte in größeren Betrieben häufiger von zuhause (mit und ohne Vereinbarung) als Beschäftigte in kleinen Betrieben. Am häufigsten arbeiten Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, am seltensten Beschäftigte im Handwerk von zuhause.

Beschäftigte, die im Betrieb oder zuhause (mit oder ohne eine Vereinbarung) arbeiten, unterscheiden sich zudem in der Bewertung ihrer Arbeitsintensität. Dies zeigt sich sowohl für Bürobeschäftigte als auch für abhängig Beschäftigte insgesamt. So berichten Beschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, häufiger Termin- oder Leistungsdruck als Beschäftigte, die mit einer Vereinbarung oder gar nicht von zuhause arbeiten. Auch ist diese Gruppe insgesamt stärker von zeitlicher Entgrenzung betroffen: Bürobeschäftigte, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, haben häufiger Arbeitszeiten von über 48 Stunden, leisten häufiger Überstunden, haben häufiger verkürzte Ruhezeiten und einen Ausfall von Pausen als Beschäftigte, die mit einer Vereinbarung oder nicht von zuhause arbeiten. Sie berichten zudem sowohl häufiger von Erreichbarkeitserwartungen als auch von tatsächlichen beruflichen Kontaktierungen im Privatleben. Eine Vereinbarung für Telearbeit oder Homeoffice scheint hier nicht nur einer zeitlichen Entgrenzung beim Arbeiten von zuhause vorbeugen zu können, sondern geht für Bürobeschäftigte auch mit mehr zeitlicher Flexibilität einher. Sie geben deutlich häufiger als Bürobeschäftigte, die ohne eine Vereinbarung oder nicht von zuhause arbeiten, an, dass sie viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben.

Während insgesamt von knapp 80 Prozent der Beschäftigten die Arbeitszeit betrieblich erfasst bzw. selbst dokumentiert wird (vgl. Kap. 5.6), werden die Arbeitszeiten zuhause von nur knapp zwei Drittel erfasst. Die Erfassung der Arbeitszeit zuhause ist häufiger, wenn Beschäftigte über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice verfügen.

Beschäftigte mit einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice bewerten außerdem ihren Gesundheitszustand häufiger als (sehr) gut im Vergleich zu Beschäftigten, die ohne eine Vereinbarung oder gar nicht von zuhause arbeiten. Bürobeschäftigte unterscheiden sich hier hingegen weniger. Sowohl Bürobeschäftigte als auch abhängig Beschäftigte insgesamt, die ohne eine Vereinbarung von zuhause arbeiten, bewerten die Zufriedenheit mit ihrer Work-Life-Balance etwas schlechter im Vergleich zu Beschäftigten, die mit einer Vereinbarung oder nicht von zuhause arbeiten.

7 Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden

Johanna Nold und Louisa-Katharina Stein

Neben der abhängigen Beschäftigung ist die Selbstständigkeit die zweite große Erwerbsform in Deutschland. Selbstständige können ihre Arbeit eigenverantwortlich organisieren, da sie anders als abhängig Beschäftigte keinem Arbeitgeber untergeordnet sind und auch den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes nicht unterliegen. Dies ermöglicht unter anderem die eigenständige Festsetzung der Arbeitszeit und zeitliche Handlungsspielräume bei der Gestaltung des Arbeitsalltages. So geben 43 Prozent der Gründerinnen und Gründer die damit einhergehende Unabhängigkeit als Motiv für ihre Gründung an (Metzger, 2022). Selbstständigkeit wird jedoch auch genutzt, um Phasen der Arbeitslosigkeit oder schlechtere Arbeitsmarktsituationen auszugleichen (Bonin et al., 2020). Die Zahl der Selbstständigen liegt in Deutschland bei etwa 4 Millionen (Statistisches Bundesamt, 2022b).

In der Selbstständigkeit lassen sich verschiedene Erwerbsformen und unterschiedliche Arbeitsrealitäten finden. Sie beschreibt den Zustand, dass Personen einen Betrieb, ein Unternehmen oder eine Arbeitsstätte leiten und diese Leitungsfunktion als (Mit-)Eigentümerin oder (Mit-)Eigentümer oder als Pächterin oder Pächter ausüben. Selbstständige Handwerkerinnen oder Handwerker sowie selbstständige Handelsvertreterinnen oder -vertreter und freiberuflich Tätige (Freelancer) werden ebenfalls zu den Selbstständigen gezählt. Selbstständige lassen sich grob in zwei Gruppen unterteilen: Selbstständige, die weitere Personen in ihrem Unternehmen beschäftigen, und Solo-Selbstständige (Bonin et al., 2020). Die Solo-Selbstständigkeit zeichnet aus, dass die Tätigkeit in eigener Regie und auf eigenes Risiko ausgeübt wird: So sind Solo-Selbstständige weder weisungsgebunden, noch haben sie Angestellte (Brenke & Beznoska, 2016). Auch für die BAuA-Arbeitszeitbefragung werden diese beiden Gruppen unterschieden.¹⁶ Ziel ist es, einen genaueren Einblick in die Arbeitszeitrealität von (Solo-)Selbstständigen zu erlangen und Arbeitsanforderungen zu beschreiben.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 sind insgesamt 7 Prozent der Befragten selbstständig. Diese Gruppe teilt sich in 3 Prozent Solo-Selbstständige und 4 Prozent Selbstständige mit Mitarbeitenden¹⁷ auf. Somit sind Selbstständige in der Arbeitszeitbefragung gegenüber dem Mikrozensus etwas unterrepräsentiert (9 %, vgl. Tab. A1 in Anhang A), und auch die Aufteilung nach Solo-Selbstständigen (5 %) und Selbstständigen mit Mitarbeitenden (4 %) weicht vom Mikrozensus ab (Statistisches Bundesamt, 2021).

¹⁶ Selbstständige, deren Anzahl an Mitarbeitenden nicht bestimmt werden konnte, wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

¹⁷ Die Gruppe der Solo-Selbstständigen umfasst Selbstständige und freiberuflich tätige Personen mit einer Betriebsgröße von einer Person sowie freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Selbstständige mit Mitarbeitenden sind definiert als Selbstständige und freiberuflich tätige Personen mit einer Betriebsgröße von mehr als einer Person.

Tab. 7.1 Populationsbeschreibung: (Solo-)Selbstständige und abhängig Beschäftigte

	Solo-Selbstständige	Selbstständige mit Mitarbeitenden	Abhängig Beschäftigte
Gesamt (Zeilenprozent)	3	4	93
Geschlecht			
Männer	59	74	53
Frauen	41	26	47
Alter in Jahren			
15–29	[10]	[9]	15
30–44	27	23	35
45–54	23	28	26
55–65	29	30	23
66 und älter	11	9	1
Bildung			
Niedrig und mittel	41	39	58
Hoch	59	61	42
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	.	[0]	30
Industrie	.	8	24
Handwerk	12	23	10
Dienstleistung	56	46	28
Anderer Bereich	26	22	8
Betriebszugehörigkeit			
Bis 2 Jahre	19	16	26
3–5 Jahre	16	9	17
6–10 Jahre	13	11	16
11–20 Jahre	25	28	19
21 Jahre und mehr	27	35	22
Fallzahl	897	847	17 974

Alle Angaben in Spaltenprozent (falls nicht anders angegeben)

Rundungsfehler möglich

. Fallzahl zu gering, [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtspalte

Insgesamt ist der Männeranteil bei Selbstständigen deutlich höher als bei abhängig Beschäftigten.¹⁸ 74 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden und 59 Prozent der Solo-Selbstständigen sind Männer (unter den abhängig Beschäftigten sind es 53 %). Entsprechend sind 41 Prozent der Solo-Selbstständigen und sogar nur 26 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden Frauen (vgl. Tab. 7.1). Im Vergleich zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ist damit der Frauenanteil bei Solo-Selbstständigkeit leicht angestiegen. Hinsichtlich des Alters lassen sich deutliche Unterschiede zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten erkennen. Die Erwerbsform der Selbstständigkeit wird insbesondere im Alter, also mit steigender Berufserfahrung, relevant (Brenke & Beznoska, 2016). So ist ein großer Teil der Selbstständigen 55 Jahre oder älter (Solo-Selbstständige: 40 %; Selbstständige mit Mitarbeitenden: 39 %). Selbstständige haben häufiger ein hohes Bildungsniveau (Solo-Selbstständige: 59 %; Selbstständige mit Mitarbeitenden: 61 %) im Vergleich zu abhängig Beschäftigten (hohe Bildung: 42 %). Zudem findet sich Selbstständigkeit besonders häufig in den Dienstleistungsbereichen, dies gilt insbesondere für Solo-Selbstständigkeit (vgl. Tab. 7.1). Im Handwerk sind Selbstständige mit Mitarbeitenden ebenfalls häufig anzutreffen, aber auch Solo-Selbstständige sind in diesem Bereich etwas häufiger vertreten als abhängig Beschäftigte. Im Vergleich zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ist der Anteil an Solo-Selbstständigen im Handwerk jedoch leicht gesunken (BAuA, 2016).

Solo-Selbstständige sind im Durchschnitt seit 13 Jahren mit ihrem derzeitigen Betrieb selbstständig und Selbstständige mit Mitarbeitenden seit durchschnittlich 16 Jahren. Betrachtet man die Dauer der Betriebszugehörigkeit für Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden, unterscheiden sich beide Formen der Selbstständigkeit insbesondere bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren (vgl. Abb. 7.1). Während 35 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden seit mehr als 20 Jahren selbstständig sind, trifft dies auf 27 Prozent der Solo-Selbstständigen zu. 22 Prozent der abhängig Beschäftigten haben eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 20 Jahren (vgl. Tab. 7.1).

7.1 Länge der Arbeitszeit

Im Folgenden wird betrachtet, ob und wie sich Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden in der Länge der Arbeitszeit unterscheiden. Die Angaben zur Arbeitszeitlänge beziehen sich hierbei auf die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Befragten. Betrachtet man die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit, geben Selbstständige mit Mitarbeitenden durchschnittlich deutlich mehr Stunden pro Woche an (47,8 Stunden) als abhängig Beschäftigte (38,4 Stunden). Bei Solo-Selbstständigen ergeben sich hingegen durchschnittlich 37,7 Stunden pro Woche. Während Selbstständige mit Mitarbeitenden in Vollzeit (also mindestens 35 Stunden die Woche) durchschnittlich 52,7 Stunden pro Woche tätig sind, arbeiten Solo-Selbstständige in Vollzeit durchschnittlich 48,5 Stunden und abhängig Beschäftigte 43,0 Stunden pro Woche. So sind die durchschnittlichen Arbeits-

¹⁸ Die Zahlen, die für abhängig Beschäftigte in diesem Kapitel berichtet werden, können teilweise geringfügig von den Zahlen der bisherigen Kapitel abweichen. Dies liegt an einer veränderten Stichprobengröße im Verhältnis zu den Kapiteln in Teil I. Für das vorliegende Kapitel wurden alle Erwerbstätigen und Selbstständigen berücksichtigt, die 10 oder mehr Stunden in der Woche arbeiten, unabhängig von ihrem Erwerbsalter.

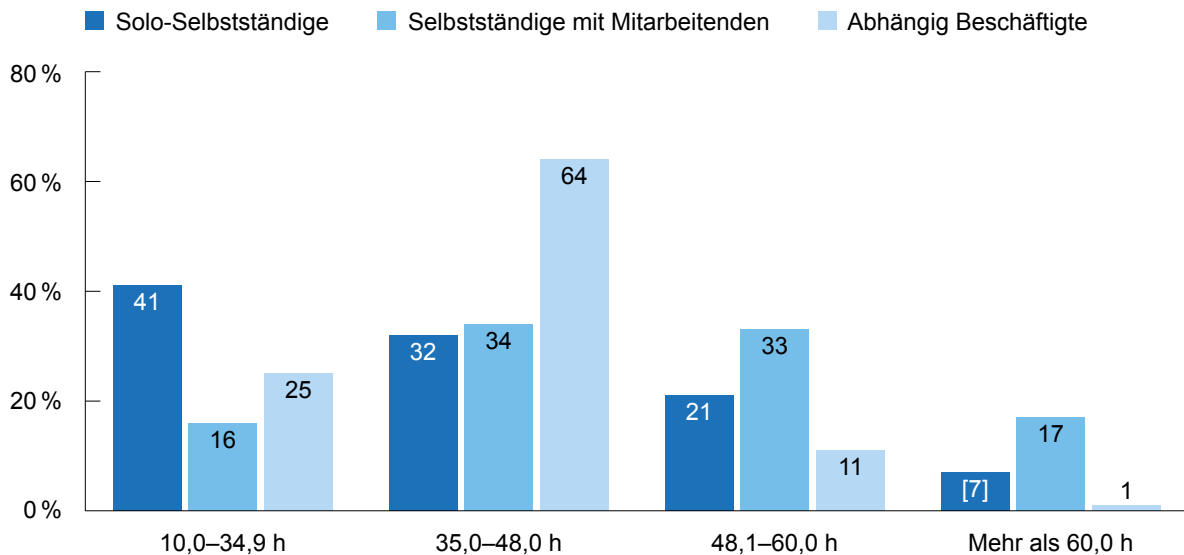


Abb. 7.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach (Solo-)Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 19 718)
[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Abbildung

zeiten von Solo-Selbstständigen in Vollzeit im Vergleich zu 2015 um 1,3 Stunden und die von Selbstständigen mit Mitarbeitenden um 1,4 Stunden leicht zurückgegangen. Lange Arbeitszeiten bleiben jedoch eine häufige Realität von Selbstständigen.

Der Unterschied in der Wochenarbeitszeit spiegelt sich auch in der Häufigkeit von Teil- und Vollzeit wider. So arbeiten 41 Prozent der Solo-Selbstständigen in Teilzeit (10 bis 34,9 Stunden), aber nur 16 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden und 25 Prozent der abhängig Beschäftigten. Gleichzeitig arbeiten 32 Prozent der Solo-Selbstständigen beziehungsweise 34 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden und 64 Prozent der abhängig Beschäftigten in moderater Vollzeit (35 bis 48 Stunden). Der deutlichste Unterschied findet sich bei langer Vollzeit. Die Hälfte der Selbstständigen mit Mitarbeitenden gibt an, durchschnittlich mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dies trifft auf ein Viertel der Solo-Selbstständigen und ein Achtel der abhängig Beschäftigten zu. Besonders häufig wird bei Selbstständigen mit Mitarbeitenden 60 Stunden pro Woche oder länger gearbeitet (vgl. Abb. 7.1).

Betrachtet man die tatsächliche Wochenarbeitszeit von weiblichen und männlichen Selbstständigen, fällt auf, dass 50 Prozent der Frauen in Solo-Selbstständigkeit in Teilzeit (10 bis unter 35 Stunden pro Woche) arbeiten, während dies bei nur 34 Prozent der männlichen Solo-Selbstständigen der Fall ist. 29 Prozent der solo-selbstständigen Frauen arbeiten 35 bis 48 Stunden und 20 Prozent mehr als 48 Stunden pro Woche. Im Vergleich arbeiten 34 Prozent der solo-selbstständigen Männer 35 bis 48 Stunden und 32 Prozent mehr als 48 Stunden pro Woche. Auch bei Selbstständigen mit Mitarbeitenden finden sich diese Unterschiede: 29 Prozent der Frauen, aber nur 11 Prozent der selbstständigen Männer mit Mitarbeitenden arbeiten 10 bis unter 35 Stunden pro Woche. Zudem arbeiten 42 Prozent der selbstständigen Frauen mit Mitarbeitenden 35 bis 48 Stunden und 29 Prozent mehr als 48 Stunden pro Woche. Im Vergleich arbeiten 31 Prozent der selbstständigen Männer mit Mitarbeitenden 35 bis 48 Stunden und 57 Prozent insgesamt mehr als 48 Stunden pro Woche.

Lange Arbeitszeiten gehen bei vielen Selbstständigen mit hohem Termin- oder Leistungsdruck einher. 63 Prozent der Solo-Selbstständigen mit einer Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden berichten von häufigem Termin- oder Leistungsdruck. Liegt die Arbeitszeit unter 48 Stunden, empfinden 29 Prozent der Solo-Selbstständigen einen hohen Termin- oder Leistungsdruck. Bei den Selbstständigen mit Mitarbeitenden berichten 73 Prozent von häufigem Termin- oder Leistungsdruck, wenn sie mehr als 48 Stunden arbeiten; bei einer Wochenarbeitszeit unter 48 Stunden ist dies bei knapp der Hälfte der Fall (46 %).

7.2 Lage der Arbeitszeit

Ein weiterer wichtiger Indikator bei der Betrachtung von Arbeitszeiten ist die Frage, wann gearbeitet wird (vgl. Kap. 4). Selbstständige ohne (18 %) und mit (17 %) Mitarbeitenden arbeiten ähnlich häufig wie abhängig Beschäftigte (20 %) außerhalb von 7 und 19 Uhr. Wochenendarbeit kommt hingegen bei Selbstständigen insgesamt fast doppelt so häufig vor (Solo-Selbstständige: 74 %, Selbstständige mit Mitarbeitenden: 72 %) wie bei abhängig Beschäftigten (39 %). Die Verbreitung von Wochenendarbeit bei Selbstständigen ist damit gegenüber der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zurückgegangen (BAuA, 2016), insgesamt jedoch immer noch sehr hoch. Fast die Hälfte aller Selbstständigen gibt an, dass sie sowohl regelmäßig samstags als auch regelmäßig sonn- und feiertags arbeiten (Solo-Selbstständige: 46 %; Selbstständige mit Mitarbeitenden: 45 %).

Betrachtet man die Häufigkeit von Samstags- und Sonntagsarbeit von Selbstständigen, zeigt sich, dass diese nicht nur insgesamt weiter verbreitet ist, sondern auch häufiger auftritt als bei abhängig Beschäftigten. 45 Prozent der Solo-Selbstständigen mit Wochenendarbeit arbeiten 3 oder mehr Samstage im Monat. Lediglich ein Drittel der Solo-Selbstständigen mit Wochenendarbeit gibt an, an einem Samstag pro Monat zu arbeiten.

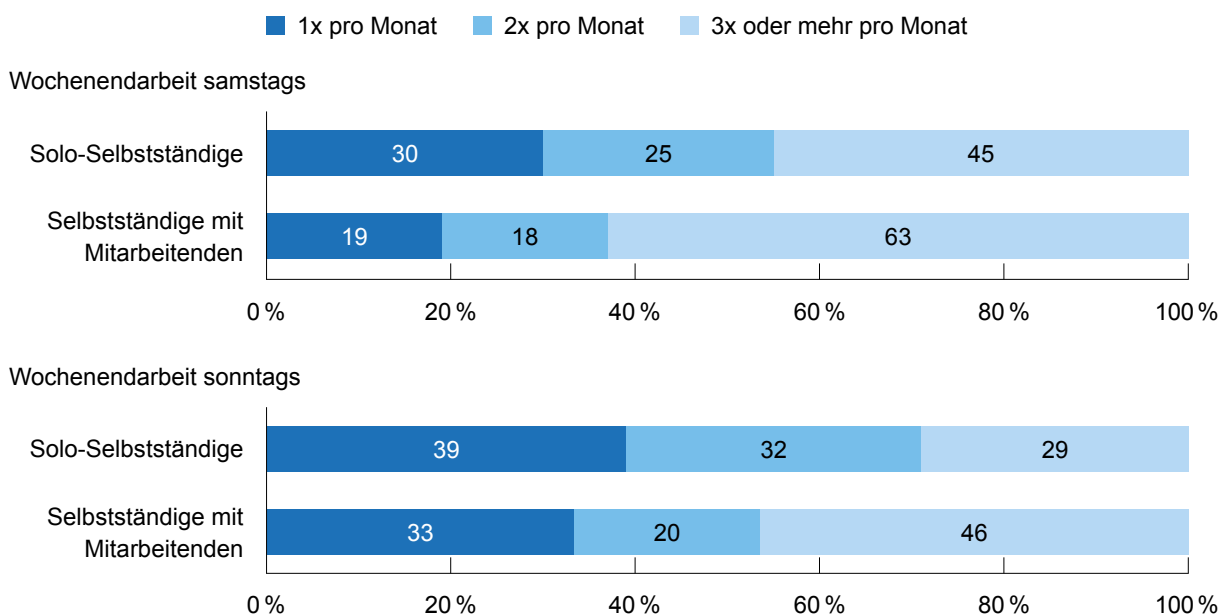


Abb. 7.2 Anzahl an Samstagen oder Sonntagen pro Monat nach Selbstständigen mit Wochenendarbeit (794 ≤ n ≤ 1 119)

Jeweils ein Fünftel der Selbstständigen mit Mitarbeitenden, die am Wochenende arbeiten, berichten, an 1 bis 2 Samstagen pro Monat zu arbeiten. 63 Prozent arbeiten 3 oder mehr Samstage pro Monat. Auch die Sonntagsarbeit kommt sehr häufig vor. Unter Solo-Selbstständigen mit Wochenendarbeit arbeitet ein Drittel an 2 bis 3 Sonntagen pro Monat und ein weiteres Drittel an mehr Sonntagen pro Monat. Unter den Selbstständigen mit Wochenendarbeit und Mitarbeitenden arbeitet etwa die Hälfte 3 oder mehr Sonntage im Monat (vgl. Abb. 7.2).

7.3 Flexibilität, Ruhezeiten und Pausenausfall

Selbstständige sind verschiedenen Anforderungen bei der Arbeit ausgesetzt. Eine Selbstständigkeit eröffnet viele zeitliche Handlungsspielräume, die als Ressourcen die Mehrbelastung teilweise auffangen können (Fietz & Wilhelm, 2021; Wilhelm & Zieschang, 2021). Dies zeigt sich auch in den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung; denn Selbstständige haben große zeitliche Handlungsspielräume hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit sowie im Hinblick darauf, wann sie Stunden, Urlaub oder Tage freinehmen. Gleichzeitig erleben viele Selbstständige neben sehr langen Arbeitszeiten und regelmäßiger und häufiger Arbeit am Wochenende auch hohe Anforderungen an ihre Flexibilität (Muckenhuber, 2014).

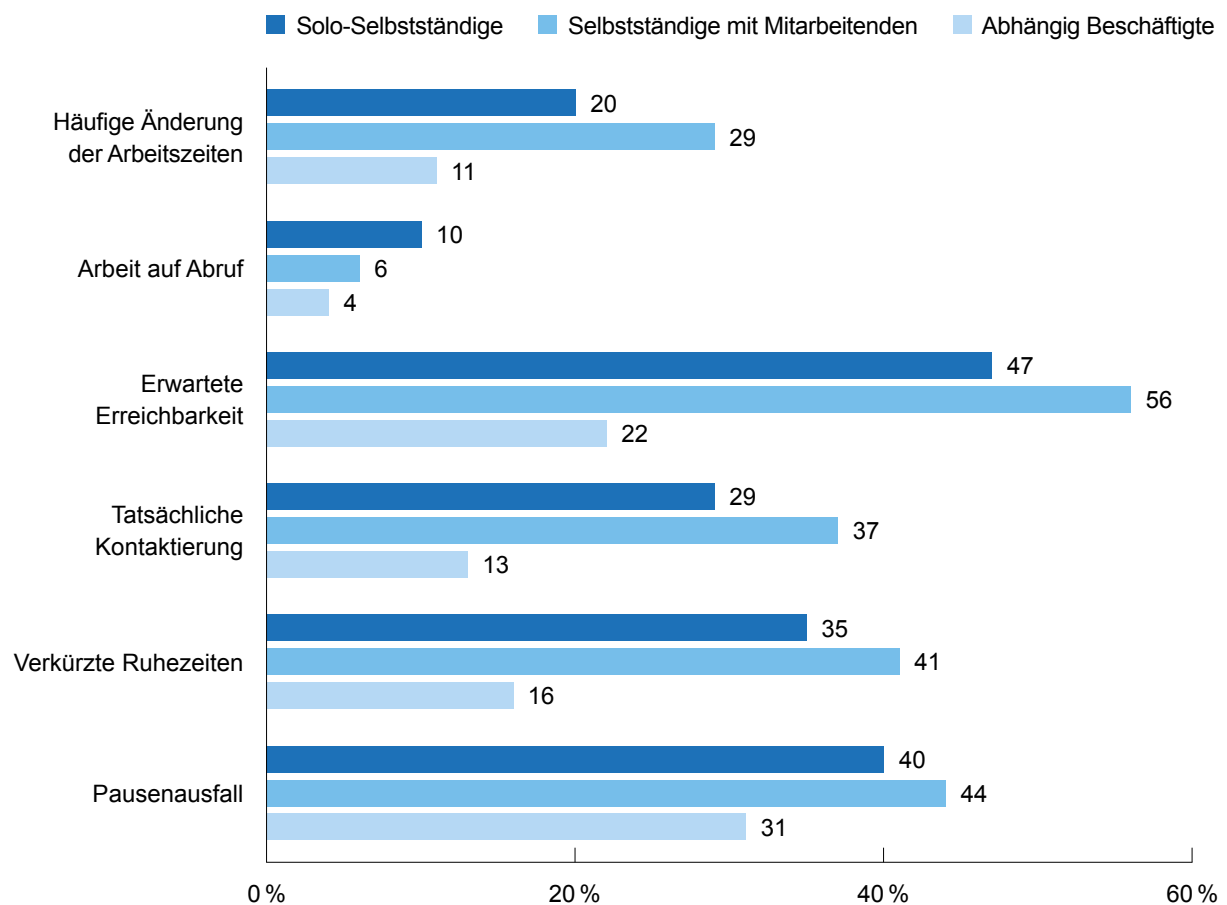


Abb. 7.3 Arbeitszeitanforderungen nach (Solo-)Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (18 339 ≤ n ≤ 19 470)

Häufige Änderungen der Arbeitszeit kommen bei Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Mitarbeitenden im Vergleich zu abhängig Beschäftigten doppelt beziehungsweise dreimal so oft vor (vgl. Abb. 7.3). Arbeit auf Abruf ist bei Selbstständigen ebenfalls weiter verbreitet. 10 Prozent der Selbstständigen ohne und 6 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden leisten mindestens einmal im Monat Arbeit auf Abruf (abhängig Beschäftigte: 4 %). Auch die Erwartung ständiger Erreichbarkeit beschreiben Selbstständige sehr häufig. Etwa die Hälfte der Solo-Selbstständigen und über die Hälfte der Selbstständigen mit Mitarbeitenden berichten von der Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben erreichbar sein zu müssen. Eine Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen findet bei Solo-Selbstständigen (29 %) seltener statt als bei Selbstständigen mit Mitarbeitenden (37 %, vgl. Abb. 7.3).

Erholungsmöglichkeiten außerhalb und während der Arbeitszeit stellen wichtige Instrumente dar, um arbeitszeitliche Anforderungen und Beanspruchungsfolgen abzumildern. Auch wenn Selbstständige gesetzlich nicht dazu verpflichtet sind, die elfstündige Ruhezeit oder regelmäßige Arbeitspausen einzuhalten, sind diese beiden Aspekte dennoch förderlich für die Erholung. Solo-Selbstständige berichten etwas seltener als Selbstständige mit Mitarbeitenden, mindestens einmal im Monat verkürzte Ruhezeiten zu haben (44 % vs. 56 %). Verkürzte Ruhezeiten kommen jedoch in beiden Gruppen deutlich häufiger vor als bei abhängig Beschäftigten (16 %). Auch der Pausenausfall kann in beiden Gruppen deutlich häufiger beobachtet werden (Solo-Selbstständige: 40 %, Selbstständige mit Mitarbeitenden: 44 %, abhängig Beschäftigte: 31 %).

Die Gestaltungsspielräume, die eine Selbstständigkeit eröffnet, beziehen sich nicht nur auf zeitliche Einflussmöglichkeiten, sondern auch auf die Bestimmung über den Arbeitsort. Selbstständige arbeiten häufiger als abhängig Beschäftigte von zuhause. 58 Prozent der Solo-Selbstständigen und 39 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden arbeiten von zuhause (abhängig Beschäftigte: 36 %). Zusätzlich zur Arbeit von zuhause wurde die Häufigkeit der mobilen Arbeit, also außerhalb des Betriebs, zum Beispiel von unterwegs, erfragt. Auch die mobile Arbeit von unterwegs ist unter Selbstständigen weiter verbreitet (Solo-Selbstständige: 25 %; Selbstständige mit Mitarbeitenden: 26 %) als bei abhängig Beschäftigten (13 %). Selbstständige, die mobil arbeiten, haben deutlich häufiger auch die Möglichkeit, ihren Arbeitsort selbst zu bestimmen (Solo-Selbstständige: 32 %; Selbstständige mit Mitarbeitenden: 26 %; abhängig Beschäftigte: 11 %).

7.4 Selbstständigkeit in der SARS-CoV-2-Pandemie

Wie auch viele abhängig Beschäftigte hatten einige Selbstständige mit den Folgen der SARS-CoV-2-Pandemie zu kämpfen. Anders als bei abhängig Beschäftigten, konnte die Gruppe der Selbstständigen jedoch nicht von einem Ausgleich des eigenen Verdienstauffalls durch Kurzarbeitergeld profitieren. Finanzielle Hilfen beschränkten sich meist nur auf die betrieblichen Fixkosten, und Einkommenseinbußen wurden in der Regel nicht kompensiert (Buschoff & Emmler, 2021). In der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurden Selbstständige zu ihren Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Pandemie befragt. Solo-Selbstständige haben im Vergleich zu Selbstständigen mit Mitarbeitenden, aber auch abhängig Beschäftigten häufiger eine Verkürzung ihrer Arbeitszeiten erlebt. Beide Gruppen der Selbstständigen haben häufiger an Wochenenden gearbeitet und hatten einen größeren Einfluss auf ihre Arbeitszeit (häufigere Flexibilitätsmöglichkeiten) als zuvor.

Selbstständige waren insgesamt etwas häufiger von Veränderungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie betroffen als abhängig Beschäftigte (vgl. Tab. 7.2). Der größte Unterschied zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten zeigt sich bei den Ängsten vor Arbeitslosigkeit beziehungsweise einer möglichen Betriebsaufgabe. Ein Drittel der Solo-Selbstständigen und fast ein Drittel der Selbstständigen mit Mitarbeitenden hatte Sorge, den Betrieb aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie schließen zu müssen (12 Prozent der abhängig Beschäftigten hatten Sorge, ihren Arbeitsplatz zu verlieren) (vgl. Tab. 7.2).

Tab. 7.2 Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Pandemie:
(Solo-)Selbstständige und abhängig Beschäftigte

Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Pandemie		Solo-Selbstständige	Selbstständige mit Mitarbeitenden	Abhängig Beschäftigte
Veränderung der Arbeitszeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	Verlängerung der Wochenarbeitszeit	24	26	30
	Verkürzung der Wochenarbeitszeit	41	29	24
	Häufigere Arbeit am Wochenende	22	25	18
	Häufigere Flexibilitätsmöglichkeiten	39	43	36
Veränderung der Arbeitsintensität aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	Starker Termin- oder Leistungsdruck	19	23	25
	Häufig Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit	17	15	22
Sorgen der Arbeitslosigkeit oder Geschäftsaufgabe aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie		34	30	12
Allgemeine Veränderung des Arbeitsalltages aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie		71	73	66

16 470 ≤ n ≤ 16 531

Alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

7.5 Zusammenfassung

Etwa 7 Prozent der Befragten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind als Solo-Selbstständige oder Selbstständige mit Mitarbeitenden tätig. Unter den Selbstständigen finden sich mehr Männer als Frauen, insbesondere bei Selbstständigen mit Mitarbeitenden. Selbstständige haben häufiger sehr lange tatsächliche Arbeitszeiten als abhängig Beschäftigte. Im Vergleich zu abhängig Beschäftigten arbeiten Selbstständige mit Mitarbeitenden deutlich häufiger mehr als 48 Stunden in der Woche. Von den Solo-Selbstständigen arbeiten 41 Prozent in Teilzeit, die vollzeitarbeitenden Solo-Selbstständigen arbeiten ebenso wie die Selbstständigen mit Mitarbeitenden häufig mehr als 48 Stunden in der Woche. Die langen Arbeitszeiten von Selbstständigen gehen mit hohem Termin- oder Leistungsdruck einher.

Für beide Gruppen der Selbstständigen ist die regelmäßige Wochenendarbeit Realität. Das Arbeiten an Samstagen sowie Sonn- und Feiertagen ist eher die Regel als die Ausnahme. Auch Flexibilitätsanforderungen wie ständige Erreichbarkeit, Kontaktierung im Privatleben oder die Arbeit auf Abruf gehören regelmäßig und deutlich häufiger als bei abhängig Beschäftigten zum Arbeitsalltag von Selbstständigen. Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Mitarbeitenden sind beispielsweise doppelt bis dreimal so oft von häufigen Änderungen der Arbeitszeit wie abhängig Beschäftigte betroffen. Eine Ruhezeit von weniger als 11 Stunden zwischen zwei Arbeitstagen kommt ebenfalls deutlich häufiger vor und wird von 35 Prozent der Solo-Selbstständigen und 41 Prozent der Selbstständigen mit Mitarbeitenden berichtet. Gleichzeitig haben Selbstständige insgesamt häufiger hohe Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeiten und ihren Arbeitsort. In der SARS-CoV-2-Pandemie hatten Selbstständige häufig die Sorge, ihren Betrieb schließen zu müssen, und gaben deutlichere Änderungen ihres Arbeitsalltages aufgrund der Pandemie an.

8 Mehrfachbeschäftigung

Anne Marit Wöhrmann und Ines Entgelmeier

Neben ihrer Haupterwerbstätigkeit gehen einige Beschäftigte auch noch einer weiteren Erwerbstätigkeit nach. Die sogenannte „Zweitjobquote“, also der Anteil von Mehrfachbeschäftigten an allen Erwerbstätigen, lag nach der amtlichen Statistik im Jahr 2019 bei 5,4 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2022c). Eine Mehrfachbeschäftigung kann sich dabei in einer beliebigen Kombination aus abhängigen und selbstständigen oder freiberuflichen Tätigkeiten zusammensetzen. Im Arbeitszeitreport 2016 (BAuA, 2016) wurden alle Formen von Mehrfachbeschäftigung im Erhebungsjahr 2015 betrachtet. Im vorliegenden Kapitel fokussieren wir auf die spezifische Gruppe der Mehrfachbeschäftigten, die in ihrer Haupttätigkeit einer abhängigen Beschäftigung von mindestens 10 Wochenstunden (vgl. Teil I des Arbeitszeitreports) nachgehen. Mehrfachbeschäftigte, die in ihrer Haupttätigkeit selbstständig oder freiberuflich tätig sind, werden also im vorliegenden Kapitel nicht berücksichtigt. Bei der Nebentätigkeit, die in der BAuA-Arbeitszeitbefragung dadurch definiert ist, dass sie maximal den gleichen zeitlichen Umfang der Haupttätigkeit erfordert, kann es sich sowohl um eine weitere abhängige Beschäftigung als auch um eine selbstständige oder freiberufliche Tätigkeit handeln. Das vorliegende Kapitel beginnt mit einer Charakterisierung der Mehrfachbeschäftigten, gefolgt von der Beschreibung der Arbeitszeit in der Nebentätigkeit, und schließt mit Aspekten der Gesundheit von Mehrfachbeschäftigten. Dabei werden die aktuellen Zahlen auch häufiger mit denen aus dem Jahr der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 verglichen, um mögliche Veränderungen aufzeigen zu können. Die hier berichteten Zahlen aus dem Jahr 2015 weichen aufgrund des oben beschriebenen anderen Stichprobenzuschnitts etwas von denen im Arbeitszeitreport 2016 ab.

Insgesamt berichten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 7 Prozent der in der Haupttätigkeit abhängig Beschäftigten, dass sie noch einer weiteren bezahlten Tätigkeit nachgehen. Der Anteil der Mehrfachbeschäftigten bleibt dabei über die Zeit relativ konstant. Bereits in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 lag der Anteil bei etwas mehr als 6 Prozent. Ein kleiner Teil der Mehrfachbeschäftigten (9 %) geht 2021 wie auch schon 2015 mindestens zwei Nebentätigkeiten nach.

8.1 Charakterisierung der Mehrfachbeschäftigten

Mehrfachbeschäftigte sind etwas häufiger Frauen als Männer, wobei sich die Geschlechteranteile in den letzten Jahren angenähert haben (vgl. Tab. 8.1). Im Jahr 2015 waren 58 Prozent der Mehrfachbeschäftigten Frauen, im Jahr 2021 waren es noch 51 Prozent. Von allen abhängig beschäftigten Frauen gehen 7 Prozent mindestens einer weiteren Erwerbstätigkeit nach (2015: 8 %), von den abhängig Beschäftigten Männern sind es 6 Prozent (2015: 5 %). In der Altersverteilung spiegelt sich der allgemeine Trend der Zunahme des Anteils der Beschäftigten in den höheren Altersgruppen wider (Mehrfachbeschäftigte ab 55 Jahren: 2015: 14 %, 2021: 19 %). Auch der Anteil an Mehrfachbeschäftigten mit höheren Bildungsabschlüssen hat – wie in der gesamten Erwerbsbevölkerung – zugenommen (2015: 35 %, 2021: 40 %).

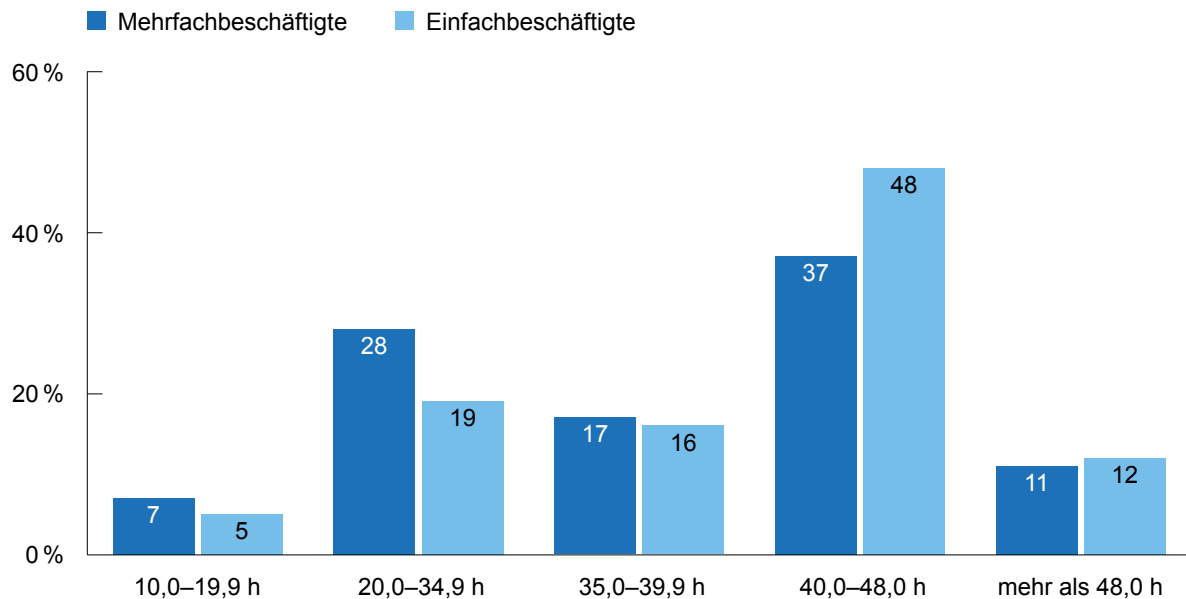


Abb. 8.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (Mehrfachbeschäftigte: n = 1 168; Einfachbeschäftigte: n = 16 593)

Mehrfachbeschäftigte sind in ihrer Haupterwerbstätigkeit seltener in Vollzeit beschäftigt als Beschäftigte ohne Nebentätigkeit. Der Anteil an Vollzeit bei Mehrfachbeschäftigten ist seit 2015 jedoch deutlich gestiegen: Von den Mehrfachbeschäftigten arbeiten im Jahr 2021 zwei Drittel (66 %) in ihrer Haupttätigkeit in Vollzeit (vgl. Abb. 8.1; 2015: 58 %). Der Wunsch nach längeren Arbeitszeiten in der Haupttätigkeit ist unter Mehrfachbeschäftigten (17 %) weiter verbreitet als unter Einfachbeschäftigten, also denjenigen, die keiner Nebentätigkeit nachgehen (9 %).

Etwa ein Viertel der Mehrfachbeschäftigten (23 %) geht in der Nebentätigkeit der gleichen beruflichen Tätigkeit nach wie in der Haupttätigkeit, und auch die Branche entspricht bei einem Viertel der der Haupttätigkeit (26 %). Mehrfachbeschäftigte arbeiten in ihrer Haupttätigkeit meist im Bereich von Dienstleistungen (34 %) oder im Öffentlichen Dienst (32 %), zunehmend seltener im Handwerk (2021: 8 %, 2015: 11 %). Über die Hälfte der Nebentätigkeiten wird im Dienstleistungsbereich ausgeführt (51 %). Am seltensten wird einer Nebentätigkeit in der Industrie nachgegangen, gefolgt vom Öffentlichen Dienst und vom Handwerk. In Bezug auf Berufe zeigt sich, dass die Nebentätigkeit am häufigsten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (20 %) ausgeführt wird, wobei insbesondere Lehrtätigkeiten häufig vorkommen. Auch Handelsberufe (12 %) und Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (11 %) sind als Nebentätigkeit weit verbreitet.

Ein gutes Drittel der Mehrfachbeschäftigten ist in der Nebentätigkeit selbstständig oder freiberuflich beschäftigt (35 %). Der Großteil der Mehrfachbeschäftigten ist in der Nebentätigkeit jedoch abhängig beschäftigt. Der Anteil der Arbeiterinnen und Arbeiter gegenüber Angestellten ist dabei über die Zeit etwas gesunken (2015: 17 % Arbeiterinnen und Arbeiter, 44 % Angestellte; 2021: 12 % Arbeiterinnen und Arbeiter, 46 % Angestellte). In Bezug auf das Anforderungsniveau handelt es sich bei den Nebentätigkeiten meist um fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (46 %). Ähnlich häufig sind es komplexe Spezialistentätigkeiten (18 %), hoch komplexe Tätigkeiten (18 %) und Helfer- und Anlerntätigkeiten (18 %).

Tab. 8.1 Soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale von Mehrfachbeschäftigten in 2015 und 2021

	2015	2021
Soziodemografische Merkmale		
Länge der Arbeitszeit (Haupttätigkeit)		
Teilzeit ¹	42	34
Vollzeit ²	58	66
Geschlecht		
Männer	42	49
Frauen	58	51
Alter in Jahren		
15–29	17	15
30–44	36	40
45–54	33	26
55–65	14	19
Bildung³		
Niedrig	[6]	[6]
Mittel	59	54
Hoch	35	40
Lebenssituation		
Single	29	28
Alleinerziehend	9	6
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	35	35
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	28	31
Wirtschaftsstruktur und Tätigkeit		
Gleiche Tätigkeit Haupt- und Nebentätigkeit		
Ja	23	23
Nein	76	76
Wirtschaftsbereiche (Nebentätigkeit)		
Öffentlicher Dienst	14	12
Industrie	[6]	[6]
Handwerk	13	13
Dienstleistungen	45	51
Anderer Bereich	22	19
Wirtschaftsbereiche (Haupttätigkeit)		
Öffentlicher Dienst	30	32
Industrie	16	17
Handwerk	11	8
Dienstleistungen	35	34
Anderer Bereich	8	8

Berufliche Stellung (Nebentätigkeit)		
Arbeiterinnen/Arbeiter	17	12
Angestellte	44	46
Beamten/Beamte	.	.
Selbstständige	20	25
Freiberufliche	9	10
Freie Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter	5	.
Mithelfende Familienangehörige	.	.
Befragte/Befragter kann sich nicht zwischen Arbeiterin/Arbeiter und Angestellte/Angestellter entscheiden	.	.

2015: $1\ 093 \leq n \leq 1\ 118$; 2021: $1\ 129 \leq n \leq 1\ 168$; alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering, [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtspalte

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen ist die Zunahme vorwiegend geistiger Nebentätigkeiten (2015: 31 %, 2021: 38 %) und der Rückgang vorwiegend körperlicher Nebentätigkeiten (2015: 24 %, 2021: 21 %) sowie Nebentätigkeiten, die gleichermaßen körperlich und geistig sind (2015: 45 %, 2021: 41 %), wenig überraschend (vgl. Abb. 8.2).

Für die Ausübung von Nebentätigkeiten gibt es verschiedene Gründe (vgl. Abb. 8.3). Für 17 Prozent ist der Hauptgrund für die Ausübung einer Nebentätigkeit die Sicherung des Lebensunterhalts. Für ein Drittel (33 %) ist der durch die Nebentätigkeit realisierte Zuverdienst der Hauptgrund. Doch neben finanziellen gibt es auch andere Gründe für Mehrfachbeschäftigung: Für über ein Drittel (36 %) ist es der Spaß an der Tätigkeit.

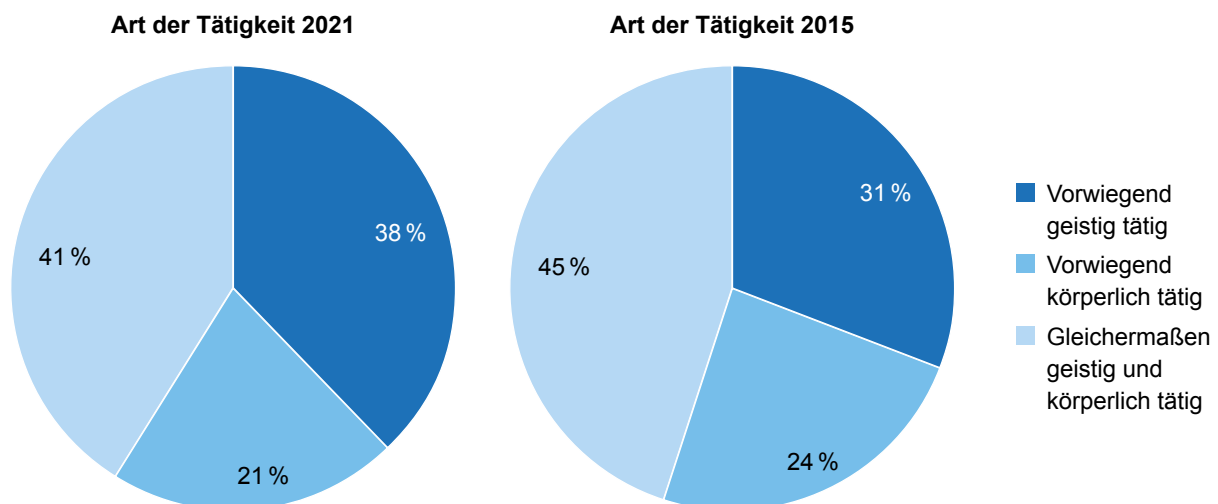


Abb. 8.2 Art der Nebentätigkeit in 2015 und 2021
 (Mehrfachbeschäftigte; 2015: $n = 1\ 107$; 2021: $n = 1\ 164$)

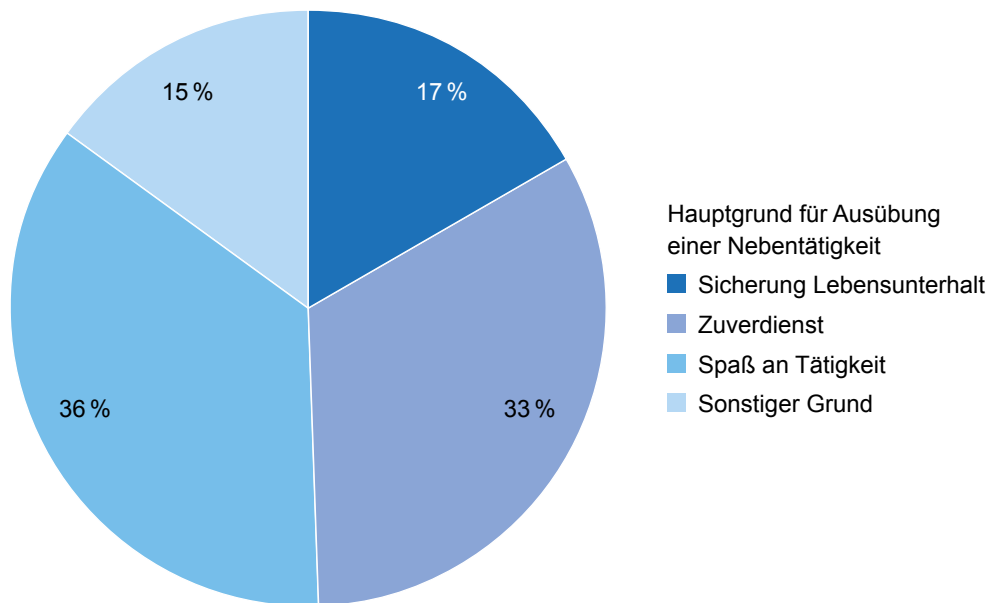


Abb. 8.3 Hauptgrund für die Ausübung einer Nebentätigkeit in 2021 (Mehrfachbeschäftigte; n = 1 159)

8.2 Arbeitszeit in der Nebentätigkeit

Der größte Teil der Mehrfachbeschäftigten (64 %) arbeitet normalerweise unter 10 Stunden in der Woche in der Nebentätigkeit, ein Viertel (26 %) 10 bis unter 20 Stunden und ein Zehntel mehr als 20 Stunden (10 %, vgl. Abb. 8.4). Die in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 berichtete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in der Nebentätigkeit beträgt 8,7 Stunden und ist damit gegenüber 2015 etwas zurückgegangen (9,6 Stunden). Im Vergleich zu 2015 wurde im Jahr 2021 insgesamt etwas seltener 10 Stunden oder mehr pro Woche in der Nebentätigkeit gearbeitet (2015: 44 %, 2021: 36 %). Die wöchentliche Gesamtarbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten beträgt im Durchschnitt 43,5 Stunden und liegt damit etwa 5 Stunden über der durchschnittlichen Arbeitszeit der Einfachbeschäftigten (38,5 Stunden).

Etwa ein Drittel der Mehrfachbeschäftigten geht der Nebentätigkeit an 1 Tag in der Woche nach (35 %). Ein Viertel arbeitet an 2 Tagen in der Woche in der Nebentätigkeit (25 %), 27 Prozent an 3 oder mehr Tagen und 11 Prozent unregelmäßig. Die Nebentätigkeit wird häufig nach der Haupttätigkeit (31 %), am Wochenende (27 %) oder an sonstigen freien Tagen (22 %) ausgeführt und seltener vor der Haupttätigkeit (5 %) oder unregelmäßig beziehungsweise wechselnd (14 %).

Über die Hälfte der Mehrfachbeschäftigten (54 %) sind sehr zufrieden damit, wie sich ihre Erwerbstätigkeiten vereinbaren lassen, ein Drittel ist zufrieden (35 %), und 12 Prozent sind weniger oder nicht zufrieden.

Mehrfachbeschäftigte arbeiten in ihrer Haupttätigkeit häufiger als Einfachbeschäftigte am Wochenende (46 % vs. 39 %). Sie haben auch häufiger verkürzte Ruhezeiten (20 % vs. 16 %). Darüber hinaus ist bei Mehrfachbeschäftigten in der Haupttätigkeit auch die häufige Kontaktierung im Privatleben aus dienstlichen Belangen weiter verbreitet als bei

Einfachbeschäftigten (18 % vs. 13 %). Für einen ausführlichen Vergleich der Arbeitszeit in der Haupttätigkeit von Mehrfachbeschäftigten und Einfachbeschäftigten siehe Kapitel 6.2 des Arbeitszeitreports 2016 (BAuA, 2016).

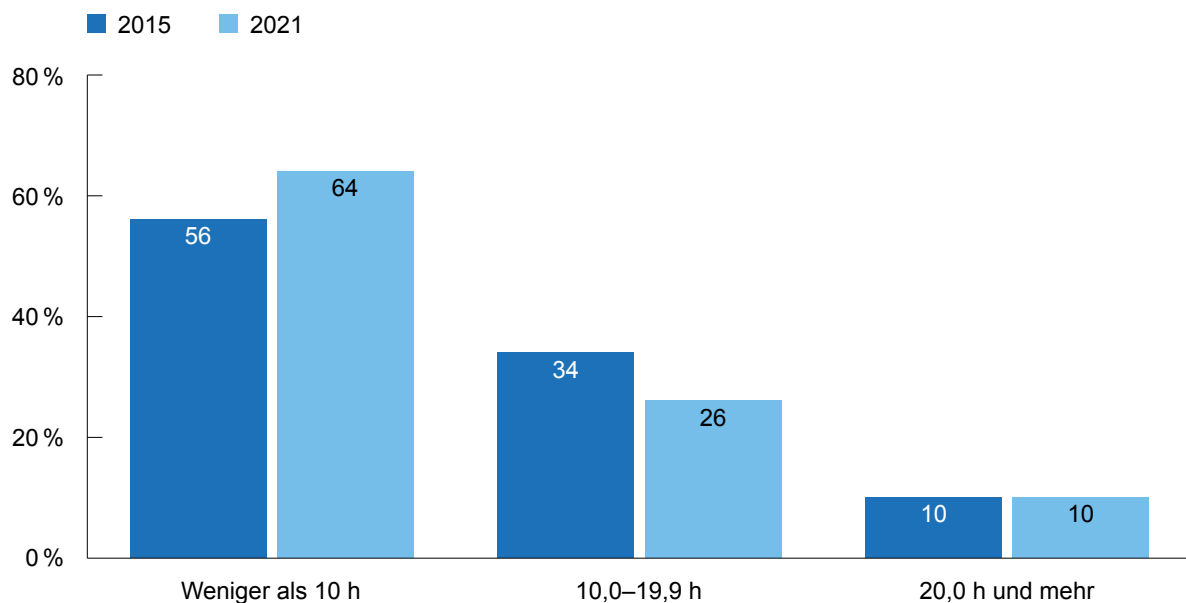


Abb. 8.4 Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Nebentätigkeit in 2015 und 2021 (Mehrfachbeschäftigte; 2015: n = 1 032; 2021: n = 1 079)

8.3 Gesundheit von Mehrfachbeschäftigten

Mehrfachbeschäftigte und Einfachbeschäftigte unterscheiden sich kaum in der Bewertung ihrer Gesundheit: 72 Prozent der Mehrfachbeschäftigten und 70 Prozent der Einfachbeschäftigten schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand als (sehr) gut ein. Auch in der Häufigkeit der verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden sind keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Gruppen festzustellen.

Allerdings schätzen Mehrfachbeschäftigte ihren Gesundheitszustand unterschiedlich gut ein, je nachdem aus welchem Grund sie der Nebentätigkeit nachgehen. Beschäftigte, bei denen die Nebentätigkeit der Sicherung ihres Lebensunterhalts dient, bewerten ihre Gesundheit deutlich seltener als (sehr) gut (61 %) als Beschäftigte, die dies für einen Zuverdienst (75 %) oder aus Spaß an der Tätigkeit tun (78 %, vgl. Abb. 8.5).

In Bezug auf die Länge der Arbeitszeit zeigt sich, dass Mehrfachbeschäftigte ihren Gesundheitszustand seltener als (sehr) gut einschätzen, wenn die wöchentliche Gesamtarbeitszeit unter 20 Stunden (55 %) oder über 48 Stunden liegt (48,1–60 Stunden: 69 %, über 60 Stunden: 62 %) gegenüber Arbeitszeiten zwischen 20 und 48 Stunden (20–34,9 Stunden: 76 %, 35–39,9 Stunden: 75 %, 40–48 Stunden: 76 %). Bezüglich der zeitlichen Lage der Nebentätigkeit, also ob diese zum Beispiel nach der Haupttätigkeit oder am Wochenende ausgeführt wird, zeigen sich keine Unterschiede in Bezug auf den Gesundheitszustand.

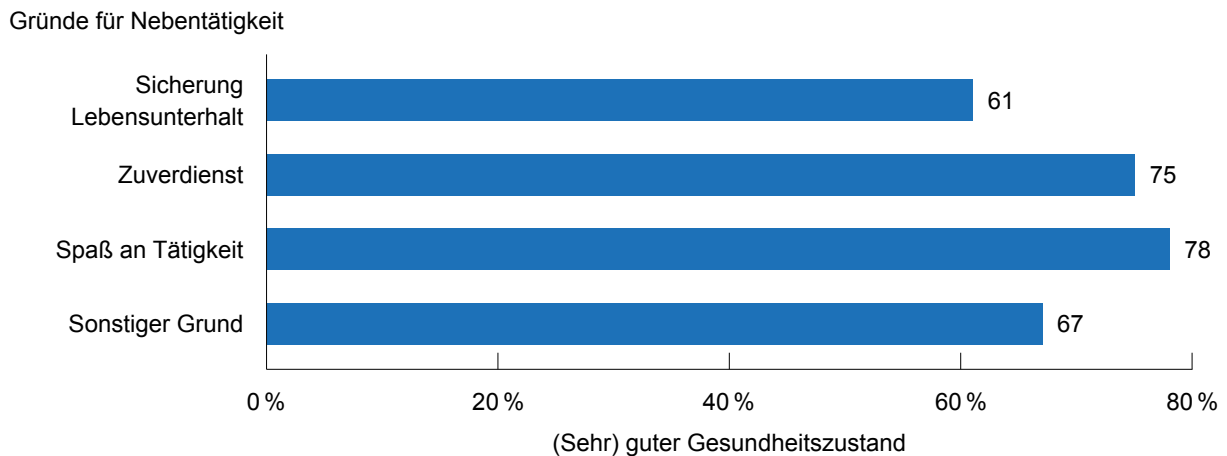


Abb. 8.5 Gesundheitszustand nach Gründen für Nebentätigkeit in 2021
(Mehrfachbeschäftigte; n = 826)

Entscheidend kann jedoch sein, wie gut sich Haupt- und Nebentätigkeit vereinbaren lassen. Beschäftigte, die (sehr) zufrieden mit der Vereinbarkeit ihrer Tätigkeiten sind, bewerten ihren Gesundheitszustand häufiger als (sehr) gut (74 %) als Beschäftigte, die weniger oder nicht zufrieden mit der Passung von Haupt- und Nebentätigkeiten sind (55 %).

8.4 Zusammenfassung

Insgesamt gehen 7 Prozent der abhängig Beschäftigten einer Nebentätigkeit nach; 9 Prozent von den Mehrfachbeschäftigten sogar mehr als einer. Auch wenn unter den Mehrfachbeschäftigten der Anteil von Frauen sowie Teilzeitbeschäftigten in den letzten Jahren jeweils zurückgegangen ist, bleibt er weiterhin höher als bei den Einfachbeschäftigten. Tätigkeiten, die im Rahmen der Nebentätigkeit ausgeführt werden, sind zunehmend geistig und seltener körperlich.

Die wöchentliche Arbeitszeit für die Nebentätigkeit beträgt meist unter 10 Stunden und wird häufig nach der Haupttätigkeit oder am Wochenende ausgeführt. Mehrfachbeschäftigte sind in ihrer Haupttätigkeit häufiger als Einfachbeschäftigte von Wochenendarbeit, verkürzten Ruhezeiten und Kontaktierung im Privatleben aus betrieblichen Gründen betroffen. Etwa die Hälfte der Mehrfachbeschäftigten geht der Nebentätigkeit aus finanziellen Gründen nach. Für ein Sechstel dient sie der Sicherung des Lebensunterhalts, für ein Drittel bietet sie einen Zuverdienst. Für fast vier von zehn Mehrfachbeschäftigten ist der Hauptgrund der Spaß an der Tätigkeit. Der Gesundheitszustand der Mehrfachbeschäftigten unterscheidet sich nicht von dem von Einfachbeschäftigten. Mehrfachbeschäftigte schätzen ihren Gesundheitszustand jedoch schlechter ein, wenn die Nebentätigkeit der Sicherung des Lebensunterhalts dient, wenn die wöchentliche Gesamtarbeitszeit unter 20 Stunden oder über 48 Stunden liegt und wenn sie nicht damit zufrieden sind, wie sich Haupt- und Nebentätigkeit vereinbaren lassen.

9 Basisarbeit

Marcel Lück, Arthur Kaboth und Lena Hünefeld

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse haben gezeigt, dass die Arbeitszeitgestaltung ein wichtiger Faktor für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit ist: Arbeitszeiten, Ruhephasen, Schicht- und Wochenendarbeit stellen neben physischen und psychischen Arbeitsanforderungen zentrale Indikatoren dar, die im arbeitswissenschaftlichen Kontext berücksichtigt und kontinuierlich geprüft sowie gestaltet werden müssen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern (Backhaus et al., 2019; Beermann et al., 2019; Rothe et al., 2017; Wirtz et al., 2009). Unter dem Begriff Basisarbeit (vielfach auch „Einfacharbeit“) werden oftmals Tätigkeiten verstanden, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern beziehungsweise schnell erlernbar sind. Neue Befunde zeigen, dass Basisarbeit nicht nur physisch, sondern auch psychisch hohe Anforderungen an die Beschäftigten stellt, beispielweise durch häufig auftretenden Termin- oder Leistungsdruck (Kaboth et al., 2021; Kaboth, Lück & Hünefeld, 2022). In Bezug auf Arbeitszeit sind Erkenntnisse zur Länge, Lage und Flexibilität der Basisarbeitenden bislang rar. Derweil berichten Basisarbeitende häufiger von gesundheitlichen Beschwerden als Beschäftigte in Fach- oder hochqualifizierter Arbeit. Außerdem wird der Gesundheitszustand häufiger als schlecht oder weniger gut eingestuft als in den Vergleichsgruppen (Lück & Kopatz, 2021). In Anbetracht des aktuellen Forschungsstands zur Basisarbeit sowie der Erkenntnisse aus arbeitswissenschaftlichen Studien widmet sich der vorliegende Beitrag der Rolle der Arbeitszeit als gesundheitliche Herausforderung der Beschäftigten.

In diesem Beitrag werden zunächst typische Arbeitszeitmerkmale der Basisarbeitenden beschrieben und anschließend gemeinsam mit der gesundheitlichen Situation der Beschäftigten betrachtet. Dafür werden abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 65 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden in die Untersuchung aufgenommen. Basisarbeit kann anhand verschiedener Klassifikationen in Sekundärdaten identifiziert werden (Kaboth et al., 2022). Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 ermöglichen eine Identifizierung über die Internationale Standardklassifikation der Berufe von 2008 (ISCO-08) sowie die Klassifizierung der Berufe 2010 (Anforderungsniveau 1: Helfer- und Anlernertätigkeiten). Aufgrund geringer Fallzahlen und einer daraus resultierenden unzureichenden Differenzierung innerhalb der Arbeitszeitmerkmale von Basisarbeit kann die letztgenannte Möglichkeit für diesen Beitrag nicht verwendet werden. So wurde Basis-, Fach- und hochqualifizierte Arbeit in Anlehnung an das Konzept der OECD (2020) über die ISCO-08¹⁹ wie folgt operationalisiert:

- Basisarbeit („low skilled occupations“) umfasst demnach Tätigkeiten der Berufshauptgruppen 5 und 9,
- Facharbeit („medium skilled occupations“) besteht aus den Berufshauptgruppen 4, 7 und 8,
- hochqualifizierte Arbeit („high skilled occupations“) wird aus den Berufshauptgruppen 1, 2 und 3 gebildet.

¹⁹ Berufshauptgruppen der ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations 2008):
1. Führungskräfte, 2. Akademische Berufe, 3. Techniker, 4. Bürokräfte, 5. Dienstleistungsberufe und Verkäufer, 6. Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei, 7. Handwerks- und verwandte Berufe, 8. Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montageberufe, 9. Hilfsarbeitskräfte, 0. Angehörige der regulären Streitkräfte.

Insgesamt ist anzumerken, dass jede Operationalisierung mit spezifischen soziodemografischen und Beschäftigungsmerkmalen der Basisarbeitenden einhergeht. Dies kann sich wiederum auf die Ergebnisse auswirken (Kaboth et al., 2022). Nach der hier gewählten Operationalisierung sind beispielsweise auch Tätigkeiten eingeschlossen, für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung benötigt wird, die aber dennoch im Sinne ihrer vergleichsweise geringen formalen Qualifikation als Basisarbeit (bzw. „low skilled occupations“) bezeichnet werden (OECD, 2020). Des Weiteren beinhaltet die hier gewählte Operationalisierung durch den Einschluss der ISCO-Berufshauptgruppe 5 viele Beschäftigte im Dienstleistungssektor. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

Einen ersten Überblick über die Gruppe der Basisarbeitenden und eine Abgrenzung zu den Beschäftigten in Fach- und hochqualifizierter Arbeit bietet Tabelle 9.1, in der Geschlecht, Alter, Bildungsniveau sowie Wirtschaftsbereiche der drei Gruppen aufgezeigt werden.

Tab. 9.1 Populationsbeschreibung: Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierte Arbeit

		Basisarbeit	Facharbeit	Hochqualifizierte Arbeit
Gesamt (Zeilenprozent)		15	28	55
Geschlecht	Männer	43	68	48
	Frauen	57	32	52
Alter in Jahren	15–29	20	16	14
	30–44	33	32	38
	45–54	23	28	27
	55–65	24	24	22
Bildung ¹	Niedrig	20	6	[1]
	Mittel	67	77	36
	Hoch	13	17	63
Wirtschaftsbereiche	Öffentlicher Dienst	26	13	39
	Industrie	9	34	23
	Handwerk	11	24	4
	Dienstleistungen	46	24	26
	Anderer Bereich	8	5	9

Basisarbeit: n = 1 670, Facharbeit: n = 3 704, Hochqualifizierte Arbeit: n = 11 988; alle Angaben (außer Gesamt) in Spaltenprozent, Angaben Gesamt in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtspalte

¹ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Nach Analysen der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 machen Basisarbeitende, basierend auf der Operationalisierung der OECD (2020), rund 15 Prozent aller abhängig Beschäftigten aus. Der Anteil der Facharbeit ist im Vergleich fast doppelt so groß und liegt bei circa 28 Prozent. Hochqualifizierte Arbeit bildet mit 55 Prozent den größten Anteil aller abhängig Beschäftigten. Basisarbeit wird mehrheitlich durch Frauen ausgeübt (57 %). Auch bei hochqualifizierter Arbeit überwiegt der Frauenanteil (52 %). In der Fach-

arbeit überwiegt hingegen der Männeranteil (68 %). Beim Alter zeigen sich im Vergleich der Erwerbstätigen Gruppen lediglich marginale Unterschiede. In Bezug auf die Bildung zeigen sich für Fach- und hochqualifizierte Arbeit erwartungsgemäße Ergebnisse. In der Facharbeit haben 6 Prozent und in der hochqualifizierten Arbeit 1 Prozent einen niedrigen Bildungsabschluss. In der Basisarbeit liegt der Anteil von Personen mit niedriger Bildung bei 20 Prozent und somit deutlich über den Werten der Vergleichsgruppen. Dennoch haben zwei Drittel der Beschäftigten in der Basisarbeit ein mittleres Bildungsniveau (67 %). Außerdem haben 13 Prozent einen hohen Bildungsabschluss. Hinsichtlich der Wirtschaftsbereiche sind mit 46 Prozent fast die Hälfte der Basisarbeitenden und damit deutlich mehr Beschäftigte als in den Vergleichsgruppen im Dienstleistungssektor beschäftigt. Ein vergleichsweise geringer Anteil von Basisarbeitenden ist in der Industrie (9 %) vorzufinden. Im Gegensatz dazu sind Facharbeitende überwiegend im industriellen Bereich (34 %) beschäftigt. Unter den Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit sind anteilig die meisten im Öffentlichen Dienst tätig (39 %).

9.1 Arbeitszeitformen in Basisarbeit

In den nachfolgenden Abschnitten wird der Frage nachgegangen, ob und wie sich Beschäftigte in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit hinsichtlich Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit unterscheiden. Zudem werden einige dieser Arbeitszeitmerkmale in Kombination mit Arbeitsintensität (hier insbesondere Termin- oder Leistungsdruck als ein dafür wesentlicher Indikator) betrachtet.

9.1.1 Länge der Arbeitszeit

Die Angaben zur Länge der Arbeitszeit beziehen sich auf die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten. Dabei werden bei den Angaben die in Kapitel 3.1 beschriebenen Kategorien verwendet (kurze Teilzeit: 10–19 Stunden, lange Teilzeit: 20–34 Stunden, moderate Vollzeit: 35–39 Stunden, lange Vollzeit: 40–48 Stunden, überlange Vollzeit: mehr als 48 Stunden).

Abbildung 9.1 zeigt auf, dass Beschäftigte in Basisarbeit insgesamt häufiger in Teilzeit (45 %) arbeiten als Beschäftigte in Facharbeit (18 %) und hochqualifizierter Arbeit (22 %) und seltener von langer, moderater oder überlanger Vollzeit berichten. Dies ist zu einem gewissen Teil auf den höheren Frauenanteil in Basisarbeit zurückzuführen. Die Teilzeitbeschäftigten in Basisarbeit sind dabei vor allem in Handelsberufen, Reinigungsberufen sowie in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen tätig. Bei den in Vollzeit tätigen Basisarbeitenden sind Handelsberufe sowie Verkehrs- und Logistikberufe und Sicherheitsberufe häufig vertreten. Weitergehende Analysen verweisen darauf, dass Beschäftigte in Basisarbeit als Hauptgrund für eine Teilzeitbeschäftigung neben persönlichen und familiären Verpflichtungen (39 % vs. Facharbeit: 54 %, hochqualifizierte Arbeit: 51 %) vor allem häufiger angeben, dass keine Vollzeittätigkeit zu finden (12 % vs. hochqualifizierte Arbeit: 4 %) ²⁰ oder wegen Krankheit oder Unfallfolge keine längere Arbeitszeit möglich war (12 % vs. Facharbeit: 9 %, hochqualifizierte Arbeit: 8 %). Im Vergleich zu den anderen Gruppen berichten Beschäftigte in Basisarbeit häufiger von einer im Zuge der SARS-CoV-2-Pandemie

²⁰ Facharbeit: Fallzahl zu gering

verkürzten Wochenarbeitszeit (29 % vs. Facharbeit: 24 %, hochqualifizierte Arbeit: 22 %), wobei diese Verkürzung in Basisarbeit und Facharbeit zu einem Großteil auf die Einführung von Kurzarbeit zurückzuführen ist.

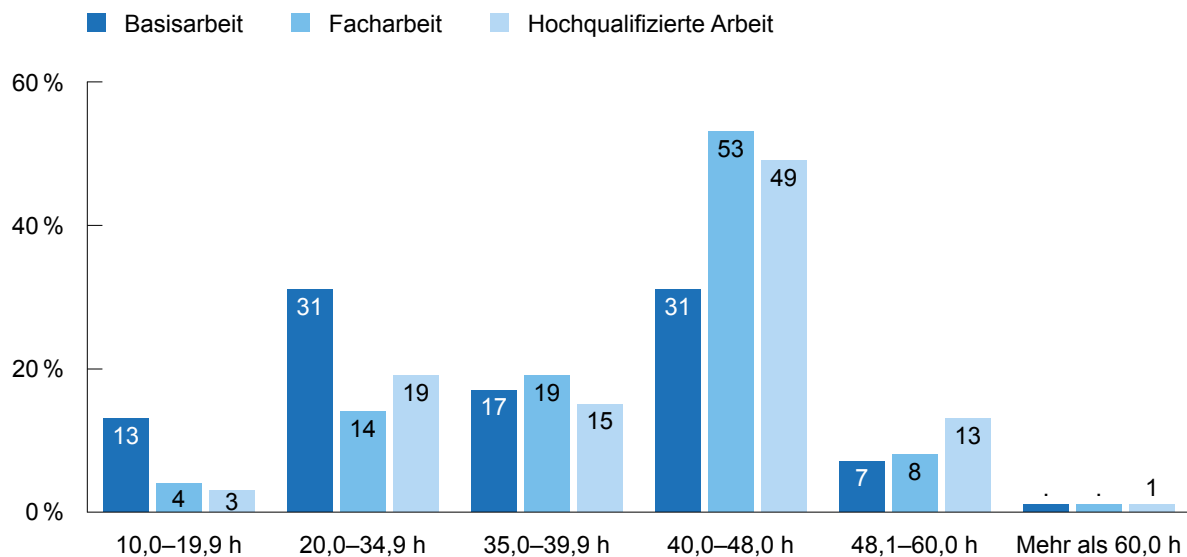


Abb. 9.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit (n = 17 362)
Rundungsfehler möglich; . Fallzahl zu gering

9.1.2 Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit bei Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit wird anhand der Verbreitung von Arbeitszeiten außerhalb des Zeitraumes zwischen 7 und 19 Uhr sowie der Häufigkeit von Schichtarbeit und Wochenendarbeit betrachtet. Wochenendarbeit liegt dann vor, wenn die Beschäftigten mindestens einmal im Monat samstags oder sonn- und feiertags arbeiten (vgl. Kap. 4.1).

Basisarbeitende arbeiten normalerweise tagsüber innerhalb des Zeitraumes von 7 bis 19 Uhr (65 %). Dies gilt etwas häufiger auch für Facharbeitende (72 %) und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit (87 %). Viele Basisarbeitende arbeiten in Schichtarbeit. Insgesamt 23 Prozent der Basisarbeitenden haben Wechselschicht ohne Nachtanteile. Zum Vergleich: Nur 10 Prozent der Facharbeitenden und 4 Prozent der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit berichten von dieser Schichtarbeitsform. Weitere 8 Prozent der Beschäftigten in Basisarbeit arbeiten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht. Demgegenüber geben 10 Prozent der Facharbeitenden und 6 Prozent der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit an, in dieser Schichtarbeitsform zu arbeiten. Die Schichtarbeitsform Wechselschicht ohne Nachtanteile ist im Dienstleistungsbereich insgesamt am häufigsten vertreten (vgl. Kap. 4.3). Die stärkere Verbreitung dieser Schichtarbeitsform in Basisarbeit ist daher unter anderem auch auf den Wirtschaftsbereich zurückzuführen.

Weiterhin ist Wochenendarbeit in der Basisarbeit (65 %) stärker vertreten als in der Facharbeit (37 %) und der hochqualifizierten Arbeit (33 %) (vgl. Abb. 9.2). Dies ist unter anderem auf den Haupterwerbsbereich von Basisarbeit zurückzuführen. Wochen-

endarbeit ist vor allem im Dienstleistungsbereich (42 %) stark verbreitet. Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Basisarbeitende im Dienstleistungsbereich mehrheitlich (74 %) in Wochenendarbeit tätig sind. Auffällig ist zudem, dass vor allem Wochenendarbeit ohne Sonn- und Feiertagsarbeit in Basisarbeit mit 37 Prozent häufiger vertreten ist als in den jeweiligen Vergleichsgruppen (Facharbeit: 22 %, hochqualifizierte Arbeit: 11 %). Bei diesen Basisarbeitenden handelt es sich überwiegend um Beschäftigte in Handelsberufen.

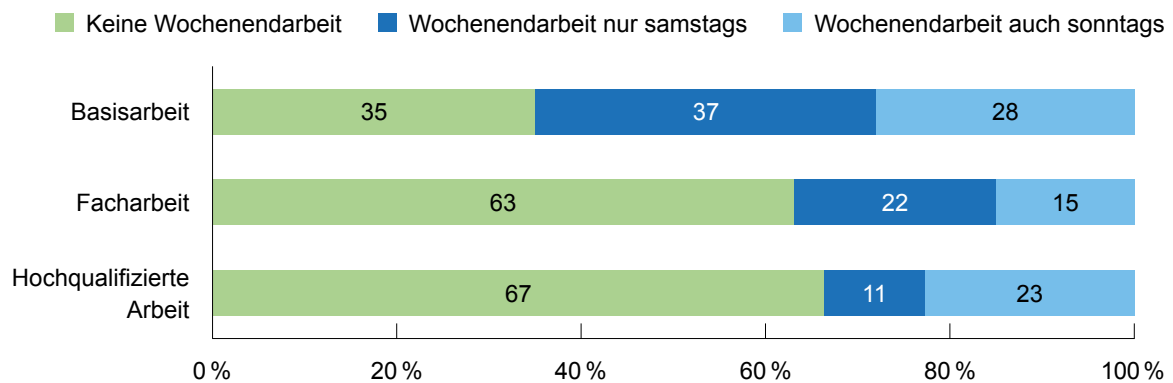


Abb. 9.2 Wochenendarbeit von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit (n = 16 421)
Rundungsfehler möglich

Zudem erlangte Wochenendarbeit für Beschäftigte in Basisarbeit durch die SARS-CoV-2-Pandemie eine besondere Relevanz: 25 Prozent der Beschäftigten in Basisarbeit haben aufgrund der Pandemie häufiger an Wochenenden gearbeitet. Demgegenüber trifft dies für 13 Prozent der Facharbeitenden und 18 Prozent der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit zu.

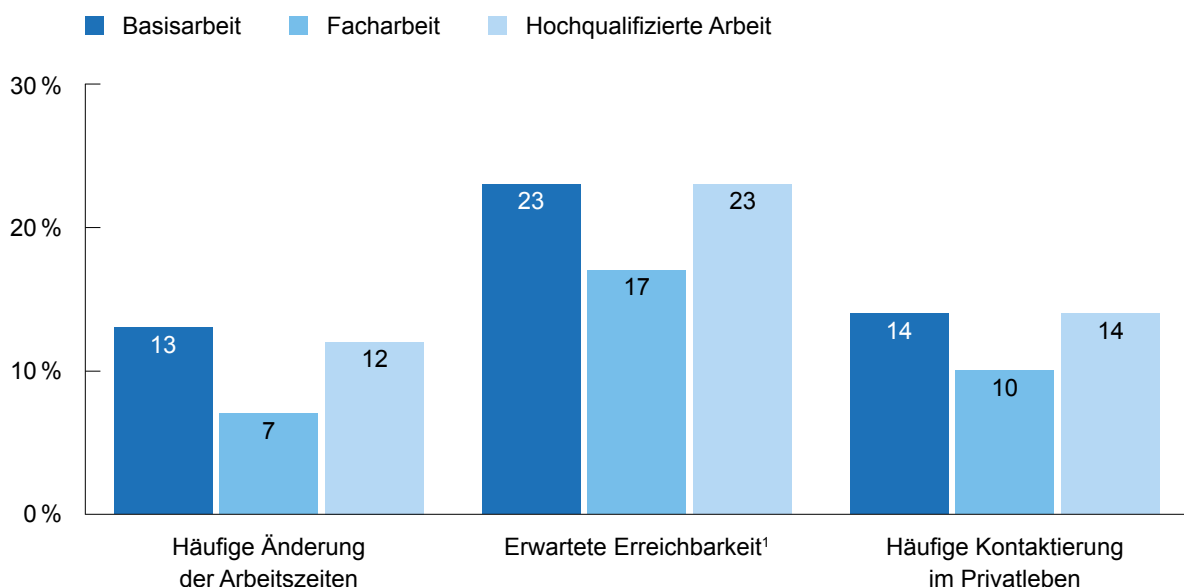
9.1.3 Flexibilität der Arbeitszeit

Arbeitszeitflexibilität wird hier anhand der in Kapitel 5 dargestellten Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen betrachtet. Angesichts des geringen arbeitsbezogenen Handlungsspielraums in Basisarbeit (Lück & Kopatz, 2021) ist davon auszugehen, dass Basisarbeitende geringere Flexibilitätsmöglichkeiten und zum Teil höhere Flexibilitätsanforderungen haben als Beschäftigte in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit. Dies bestätigt sich mit Blick auf die vorliegenden Daten.

Bei den Basisarbeitenden gibt mit 61 Prozent ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten an, wenig Einfluss auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit zu haben (Facharbeit: 49 %, hochqualifizierte Arbeit: 28 %). Für Basisarbeit zeigt sich dieses Ergebnis konstant über alle Altersgruppen und Bildungsniveaus hinweg. Geschlechtergetrennte Analysen zeigen, dass Basisarbeiterinnen mit 62 Prozent deutlich häufiger von einem geringen Einfluss berichten als Facharbeiterinnen (35 %) und Frauen in hochqualifizierter Arbeit (36 %). Unter den Männern berichten Basisarbeiter (59 %) in leicht

höherem Ausmaß von einem geringen Einfluss als Facharbeiter (55 %), allerdings jeweils deutlich häufiger als Männer in hochqualifizierter Arbeit (19 %). Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Basisarbeitende in der Industrie (69 %) und im Dienstleistungsbereich (61 %) häufig von einem geringen Einfluss berichten. Weiterhin hat ein höherer Anteil von Basisarbeitenden wenig Einfluss darauf, ein paar Stunden (39 % vs. Facharbeit: 28 %, hochqualifizierte Arbeit: 20 %) oder auch Urlaub beziehungsweise ein paar Tage (18 % vs. Facharbeit: 11 %, hochqualifizierte Arbeit: 14 %) freizunehmen. Dies betrifft vor allem die Basisarbeitenden im Öffentlichen Dienst (41 % bzw. 19 %).

Des Weiteren sind Basisarbeitende hohen Anforderungen in Bezug auf Arbeitszeitflexibilität ausgesetzt (vgl. Abb. 9.3). So kommen häufige Änderungen der Arbeitszeiten bei Basisarbeitenden (13 %) öfter vor als bei Facharbeitenden (7 %), jedoch in ähnlichem Ausmaß wie bei Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit (12 %). Dieses Ergebnis zeigt sich konstant über alle Strukturmerkmale hinweg und ist möglicherweise auf die unterschiedlichen organisationalen Rahmenbedingungen beziehungsweise tariflichen Vereinbarungen der in den einzelnen Erwerbsgruppen enthaltenen Wirtschaftsbereiche zurückzuführen. Aufgeteilt nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Basisarbeitende im Dienstleistungsbereich besonders oft (15 %) mit häufigen Arbeitszeitänderungen konfrontiert sind, während in hochqualifizierter Arbeit vor allem die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst von häufigen Arbeitszeitänderungen (13 %) berichten. Zudem besteht in Basisarbeit in ähnlichem Ausmaß wie in hochqualifizierter Arbeit (jeweils 23 %) und häufiger als in Facharbeit (17 %) im Arbeitsumfeld die Erwartung, im Privatleben erreichbar zu sein. Basisarbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit berichten darüber hinaus jeweils zu gleichen Anteilen (jeweils 14 %) und öfter als Facharbeitende (10 %) davon, häufig aus arbeitsbezogenen Gründen im Privatleben kontaktiert zu werden. Dabei sind vor allem die Basisarbeitenden im Dienstleistungsbereich betroffen (erwartete Erreichbarkeit: 25 %, häufige Kontaktierung im Privatleben: 15 %).



¹ Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein, trifft zu

Abb. 9.3 Flexibilitätsanforderungen von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit (17 317 ≤ n ≤ 17 343)

9.1.4 Termin- oder Leistungsdruck

Aus dem aktuellen Forschungsstand zu Basisarbeit ist bisweilen nur wenig über psychische Arbeitsanforderungen bekannt. Klar ist inzwischen, dass Basisarbeitende auch Arbeitsanforderungen ausgesetzt sind, die eine erhöhte psychische Beanspruchung mit sich bringen können (Ferreira & Schatz-Rörig, 2017; Kaboth et al., 2021; Kaboth et al., 2022). Dazu zählt auch eine hohe Arbeitsintensität. Nachfolgend wird Termin- oder Leistungsdruck als ein wesentlicher Indikator für das Ausmaß der Arbeitsintensität in Bezug auf Quantität, das heißt Menge, Geschwindigkeit und Zeit, in der eine bestimmte Arbeit zu verrichten ist (Hünefeld et al., 2022), betrachtet und in den Zusammenhang mit Arbeitszeitmerkmalen gesetzt.

Zunächst kann in Einklang mit aktuellen Forschungsergebnissen (Kaboth et al., 2021; Kaboth et al., 2022; Lück & Kopatz, 2021) festgestellt werden, dass häufiger Termin- oder Leistungsdruck in Basisarbeit (33 %) weniger weit verbreitet ist als in Facharbeit (43 %) oder hochqualifizierter Arbeit (50 %). Dabei berichten Beschäftigte mit höheren Arbeitszeitanforderungen in Bezug auf Länge und Lage über alle drei Erwerbsgruppen hinweg häufiger von Termin- oder Leistungsdruck: Bei längeren Arbeitszeiten, Arbeitszeiten außerhalb des Zeitraumes von 7 bis 19 Uhr, Schichtarbeit und Wochenendarbeit wird sowohl in Basisarbeit als auch in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit häufiger von Termin- oder Leistungsdruck berichtet. Dies zeigt sich nahezu unabhängig von den hier betrachteten Erwerbsgruppen auch bei der Analyse von ausgewählten Flexibilitätsmerkmalen (vgl. Abb. 9.4).

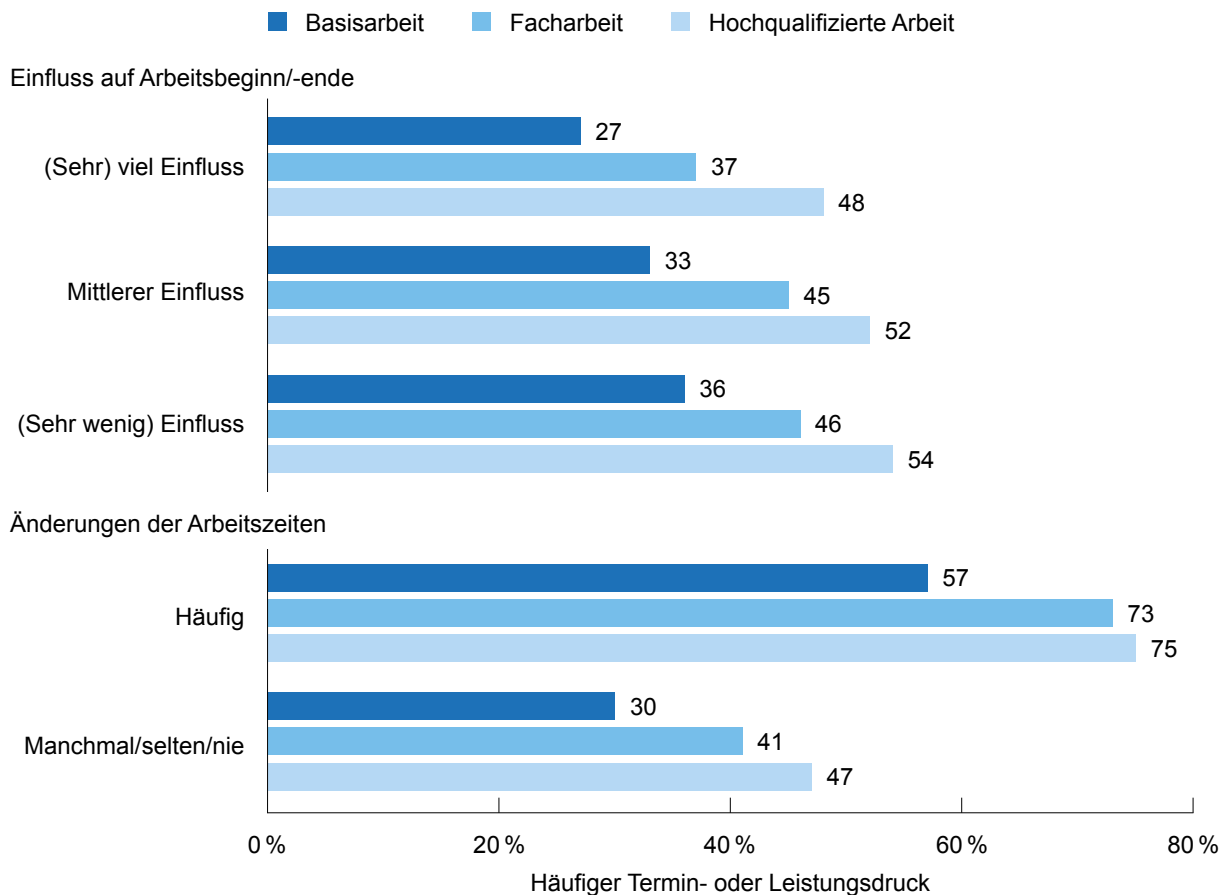


Abb. 9.4 Termin- oder Leistungsdruck von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit nach Flexibilität der Arbeitszeit (n = 17 329)

Bei geringerem Einfluss auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit wird in Basisarbeit wie auch in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit häufiger von Termin- oder Leistungsdruck berichtet. Basisarbeitende mit häufigen Änderungen der Arbeitszeiten geben fast doppelt so häufig (57 %) an, von häufigem Termin- oder Leistungsdruck betroffen zu sein, wie Basisarbeitende, die diese Änderungen der Arbeitszeiten manchmal, selten oder nie berichten (30 %).

9.2 Arbeitszeit und gesundheitliche Situation in Basisarbeit

In diesem Abschnitt wird die gesundheitliche Situation von Basisarbeitenden, Facharbeitenden und Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit nach Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit betrachtet. Die Gesundheit wird dabei anhand eines Indikators zum allgemeinen Gesundheitszustand sowie anhand ausgewählter gesundheitlicher Beschwerden untersucht (vgl. Kap. 2).

Tab. 9.2 Gesundheitszustand und gesundheitliche Beschwerden in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit

	Basisarbeit	Facharbeit	Hochqualifizierte Arbeit
(Sehr) guter Gesundheitszustand	62	65	74
Gesundheitliche Beschwerden¹			
Rücken-, Kreuzschmerzen	55	52	43
Schlafstörungen	37	34	36
Müdigkeit, Erschöpfung	55	52	57
Niedergeschlagenheit	26	24	25
Körperliche Erschöpfung	50	42	37

Basisarbeit: n = 1 670, Facharbeit: n = 3 704, Hochqualifizierte Arbeit: n = 11 988; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Häufiges Auftreten nach der Arbeit oder in den letzten 12 Monaten während der Arbeit beziehungsweise an Arbeitstagen

Zwei Drittel der Basisarbeitenden beschreiben ihren allgemeinen Gesundheitszustand als (sehr) gut, wenngleich sie dies seltener tun als Facharbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit (vgl. Tab 9.2). Rund 11 Prozent der Basisarbeitenden, 9 Prozent der Facharbeitenden und 7 Prozent der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit empfinden ihren Gesundheitszustand als (sehr) schlecht.

Auch wenn der allgemeine Gesundheitszustand in allen Erwerbsgruppen häufig als (sehr) gut beschrieben wird, berichten viele Erwerbstätige von gesundheitlichen Beschwerden. So haben mehr als die Hälfte der Basisarbeitenden und Facharbeitenden und mehr als 40 Prozent der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit Rücken- und Kreuzschmerzen, und in allen drei Gruppen berichtet jeweils rund ein Drittel der Befragten von Schlafstörungen. Jeweils mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist von Müdigkeit oder Erschöpfung betroffen und rund ein Viertel von Niedergeschlagenheit. Unter den ausgewählten Beschwerden zeigt sich in Basisarbeit fast durchweg eine deutlich höhere Beschwerdehäufigkeit als in hochqualifizierter Arbeit. Davon ausgenommen ist Müdigkeit beziehungsweise Erschöpfung: Hier ist in allen drei Gruppen jeweils mehr als die Hälfte der Beschäftigten betroffen, wobei Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit mit 57 Prozent am häufigsten von dieser Beschwerde berichten. Vor allem körperliche Erschöpfung ist in Basisarbeit häufig vertreten: Die Hälfte der Basisarbeitenden gibt an, von dieser Beschwerde betroffen zu sein. Im Vergleich dazu berichten 42 Prozent der Facharbeitenden und 37 Prozent der Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit von körperlicher Erschöpfung.

In allen drei Erwerbsgruppen ist zu beobachten, dass bei spezifischen Arbeitszeitformen von einer höheren Beschwerdehäufigkeit berichtet wird (vgl. Kap. 3.1.4). Basisarbeitende berichten mit zunehmender Arbeitszeit häufiger von Müdigkeit und körperlicher Erschöpfung, in Facharbeit gehen längere Arbeitszeiten mit Schlafstörungen, Rücken- und Kreuzschmerzen sowie körperlicher Erschöpfung einher, und bei hochqualifizierter Arbeit zeigen sich lediglich bei Vollzeit (35–48 Stunden) und langer Vollzeit (mehr als 48 Stunden) durchweg höhere Beschwerdehäufigkeiten. Die Ergebnisse zu längerer Arbeitszeit und Gesundheit stehen in Einklang mit aktuellen Forschungsergebnissen (Ervasti et al., 2021), wobei sich die Gruppenunterschiede möglicherweise auch auf die Art der Tätigkeit sowie die damit verbundenen Anforderungen oder auch auf eine jeweils unterschiedlich hohe Ressourcenausstattung zurückführen lassen (Rigó et al., 2021). Hinsichtlich der Arbeitszeittage zeigt sich, dass Beschäftigte mit Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr neben anderen hier untersuchten Beschwerden vor allem häufiger von Schlafstörungen (Basisarbeit: 44 % vs. 33 %, Facharbeit: 40 % vs. 31 %, hochqualifizierte Arbeit: 45 % vs. 35 %) berichten als Beschäftigte, die zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten (vgl. Kap. 4.2.4). Diese Ergebnisse decken sich mit bisherigen Forschungsergebnissen, die den Zusammenhang zwischen Schichtarbeit und Schlafstörungen allgemein untersucht haben (Folkard, Lombardi & Tucker, 2005; Itani & Kaneita, 2016; Kecklund & Åkerstedt, 1995). Beschäftigte in Wochenendarbeit sind unabhängig von der hier betrachteten Erwerbsgruppe häufiger von Müdigkeit und körperlicher Erschöpfung betroffen als Beschäftigte, die weder samstags noch sonn- und feiertags arbeiten. Wochenendarbeit geht zudem mit einer höheren Beschwerdehäufigkeit in Form von Rücken- und Kreuzschmerzen für Basisarbeitende (57 % vs. 52 %) und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit (46 % vs. 41 %) einher (vgl. Kap. 4.1.4). Hochqualifizierte Beschäftigte mit Wochenendarbeit berichten gegenüber Beschäftigten, die dieser Arbeitszeitform nicht ausgesetzt sind, unter anderem häufiger von Schlafstörungen (43 % vs. 33 %). Vergleichbare Ergebnisse zum Zusammenhang von Wochenendarbeit und gesundheitlichen Beschwerden zeigen sich auch in anderen Studien (Karhula et al., 2020; Sato, Kuroda & Owan, 2020).

Bezüglich der Arbeitszeitflexibilität zeigt sich in Einklang mit bisherigen allgemeinen Forschungsergebnissen (z. B. Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017), dass wenig Einfluss auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit in allen Erwerbsgruppen mit einer höheren Beschwerdehäufigkeit einhergeht (vgl. Kap. 5.1.4). Auch bei häufigen Änderungen der Arbeitszeit lässt sich in allen Gruppen eine höhere Beschwerdebetroffenheit feststellen (vgl. Abb. 9.5). Unabhängig von der hier betrachteten Erwerbsgruppe sind Beschäftigte, die von häufigen Änderungen der Arbeitszeiten berichten, unter anderem häufiger von Müdigkeit und Erschöpfung sowie Rücken- und Kreuzschmerzen betroffen als jene, die nur manchmal, selten oder so gut wie nie häufigen Änderungen der Arbeitszeiten ausgesetzt sind (vgl. Kap. 5.2.4). Ähnliche Ergebnisse zum Zusammenhang von häufigen Arbeitszeitänderungen und Gesundheit werden auch in anderen Studien berichtet (Harknett, Schneider & Irwin, 2021; Schneider & Harknett, 2019).

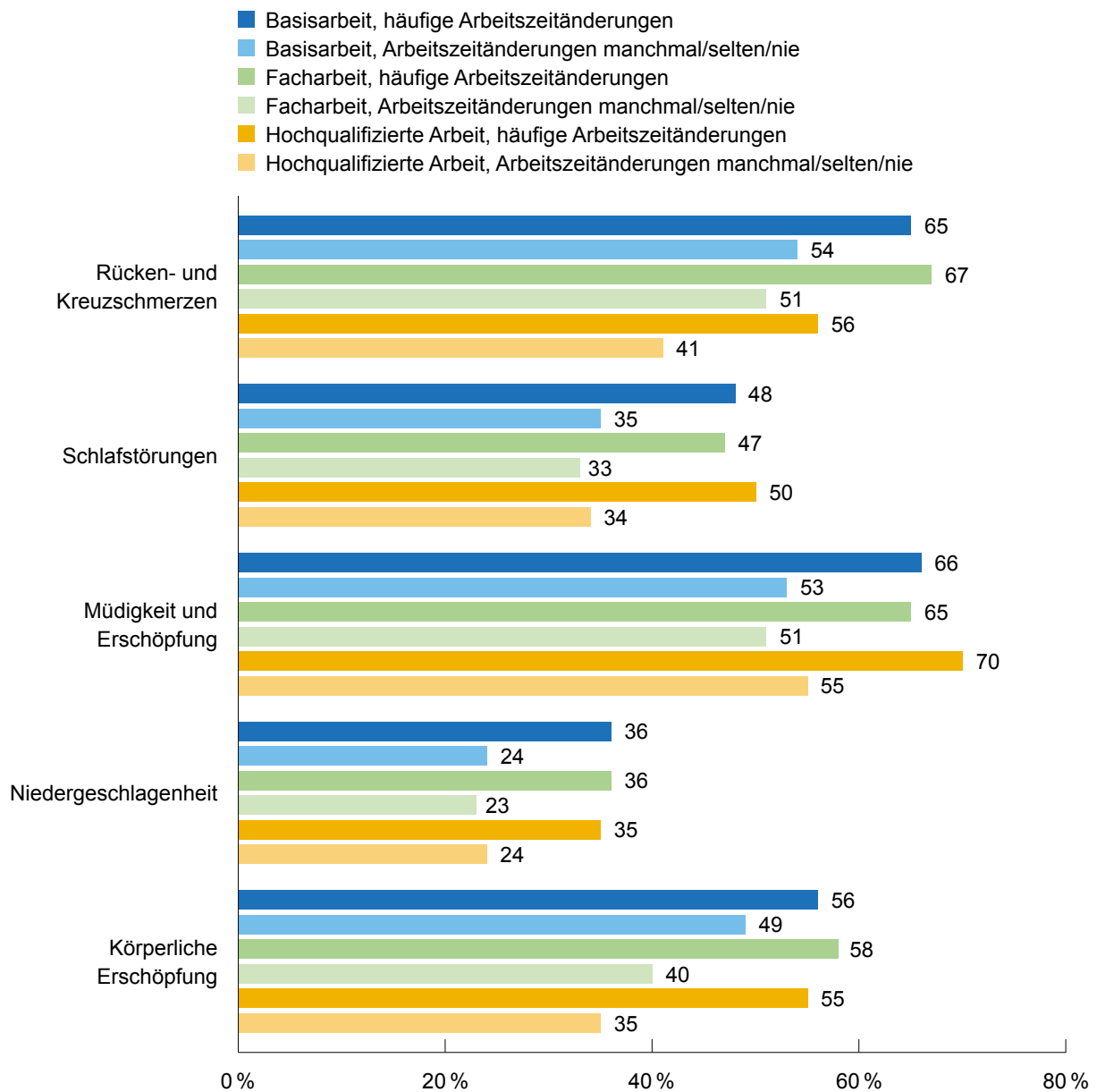


Abb. 9.5 Gesundheitliche Beschwerden von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit nach häufigen Änderungen der Arbeitszeiten (17 309 ≤ n ≤ 17 319)

9.3 Zusammenfassung

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass im Vergleich zu Beschäftigten in Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit Basisarbeitende häufiger ein niedriges Bildungsniveau aufweisen, wenngleich der überwiegende Teil der Beschäftigten in Basisarbeit entweder eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen hat. Basisarbeitende sind basierend auf der Operationalisierung der OECD (2020) vielfach im Dienstleistungsbereich beschäftigt. Zudem wird Basisarbeit häufig in Teilzeit ausgeübt. Weiterhin sind Basisarbeitende im Vergleich zu Facharbeitenden und Beschäftigten in hochqualifizierter Arbeit häufiger in Schicht- und Wochenendarbeit tätig und weisen einen geringen zeitlichen Handlungsspielraum auf. Im Vergleich zu Facharbeitenden sind sie außerdem mit höheren Anforderungen an die Arbeitszeitflexibilität konfrontiert. Weiterhin konnte aufgezeigt werden, dass psychische Arbeitsanforderungen, wie Termin- oder Leistungsdruck, auch in Basisarbeit vertreten sind, wenngleich seltener als in den jeweiligen Vergleichsgruppen. Bei geringen zeitlichen Handlungsspielräumen, insbesondere bei einem geringen Einfluss auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit, und hohen Flexibilitätsanforderungen, wie häufige Änderungen der Arbeitszeiten, berichten Basisarbeitende – wie auch Facharbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit – von häufigerem Termin- oder Leistungsdruck.

Des Weiteren zeigt sich, dass Beschäftigte in Basisarbeit häufiger als Facharbeitende und Beschäftigte in hochqualifizierter Arbeit von einem schlechten Gesundheitszustand und unterschiedlichen gesundheitlichen Beschwerden berichten. In Abhängigkeit von verschiedenen Arbeitszeitformen weisen alle Gruppen in Einklang mit bisherigen Studien eine höhere Beschwerdehäufigkeit auf. Unter anderem konnte gezeigt werden, dass bei geringen zeitlichen Handlungsspielräumen und hohen Flexibilitätsanforderungen auch in Basisarbeit unterschiedliche Beschwerden durchschnittlich häufiger berichtet werden.

10 Silver Worker: Erwerbstätige im Ruhestandsalter

Julia Fähnrich, Anne Marit Wöhrmann, Götz Richter und Alexandra Michel

Arbeit im Ruhestandsalter gewinnt in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Der Anteil der Erwerbstätigen im Ruhestandsalter hat in den letzten Jahren kontinuierlich zugenommen (Statistisches Bundesamt, 2022a). Erwerbstätige, die jenseits der Regelaltersgrenze einer Erwerbstätigkeit nachgehen, werden häufig „Silver Worker“²¹ genannt (Maxin & Deller, 2008). Die Regelaltersgrenze wird seit der Einführung der sogenannten „Rente mit 67“ schrittweise von 65 auf 67 Jahre erhöht. Die Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter sind vielfältig. Zum Beispiel arbeiten manche noch, weil sie Freude an der Tätigkeit haben, während für andere der finanzielle Aspekt im Vordergrund steht (Deller & Maxin, 2009; Pundt, Wöhrmann & Deller, 2013; Wöhrmann, Pundt & Deller, 2019). Infolge des demografischen Wandels wird der Anteil von Erwerbstätigen im Ruhestandsalter in den nächsten Jahren stetig zunehmen. Es wird befürchtet, dass dies zu einer Überlastung der Sozialversicherungssysteme beitragen könnte. Außerdem könnte es für viele ältere Erwerbstätige notwendig sein, über das reguläre Ruhestandsalter hinaus eine Erwerbstätigkeit auszuüben, um den eigenen Lebensstandard im Ruhestandsalter aufrechterhalten zu können. Über diese Problematik wird auch auf politischer Ebene viel diskutiert (z. B. Bäcker, 2022; Richter et al., 2022).

Über die Arbeitszeitbedingungen der Silver Worker ist bislang wenig bekannt. Auf die Verbreitung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter, die besonderen Merkmale der Silver Worker und auf wesentliche Arbeitszeitmerkmale der Länge, Lage und Flexibilität wird nachfolgend näher eingegangen. Diese Merkmale der Arbeitszeitgestaltung werden auch in den vorhergehenden Kapiteln für die Beschäftigten im Alter von 15 bis 65 Jahren berichtet (vgl. Kap. 3 bis 5). An einigen Stellen in diesem Kapitel erfolgt auch ein Vergleich mit vorherigen Erhebungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung, insbesondere mit den Daten aus 2015 (vgl. BAuA, 2016), aber auch mit den Daten aus 2017 und 2019.

10.1 Verbreitung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter

Der Anteil der deutschen Erwerbstätigen ab 65 Jahren hat sich von 2010 bis 2019 nahezu verdoppelt (Statistisches Bundesamt, 2022a). Für die meisten der in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 befragten Jahrgänge liegt die Regelaltersgrenze über 65 Jahre. Daher wird in diesem Kapitel die Substichprobe der Erwerbstätigen der Altersgruppe ab 66 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden für die Analysen herangezogen. Im Jahr 2021 lag der Anteil der Silver Worker gemessen an der Gesamtzahl aller Befragten bei 1,5 Prozent ($n = 473$, 2015: 1 %, $n = 223$).

10.2 Merkmale von Silver Workern

Die soziodemografischen sowie die Beschäftigungsmerkmale der Silver Worker können Tabelle 10.1 entnommen werden. 66 Prozent der Silver Worker sind männlich. Der Anteil der Männer ist seit 2015 um fünf Prozentpunkte zurückgegangen.

²¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird der englische Begriff als geschlechtsneutraler Begriff verwendet und an die Regeln der deutschen Grammatik angepasst.

Tab. 10.1 Soziodemografie, wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Gesundheitszustand der Silver Worker nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Motiv

	Art des Beschäftigungsverhältnisses			Hauptmotiv für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter	
	Silver Worker (gesamt)	Abhängig beschäftigte Silver Worker	Selbstständige Silver Worker	Aus persönlichen Gründen	Aus finanziellen Gründen
Gesamt	–	47	53	64	24
Geschlecht					
Männer	66	61	70	63	76
Frauen	34	39	30	37	[24]
Bildung¹					
Niedrig/Mittel	40	51	29	36	49
Hoch	60	48	71	64	51
Wirtschaftsbereiche					
Dienstleistungen	54	43	64	63	.
Anderer Bereich	.	.	22	.	.
Merkmale des Betriebs und der Tätigkeit					
Über 20 Jahre im gleichen Arbeitsverhältnis tätig	52	39	65	59	.
Vorgesetztenfunktion	36	31	41	39	.
Arbeit in kleinen Betrieben (1–49 Mitarbeitende)	76	53	95	76	74
Arbeitsintensität					
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	39	37	42	35	.
Überforderung durch Arbeitsmenge	[5]	[5]	[4]	[1]	[10]
Arbeitsmenge gewachsen/ unterfordert	95	95	96	99	90
Gesundheit und Zufriedenheit					
(Sehr) guter Gesundheitszustand	72	75	70	80	54
(Sehr) zufrieden mit der Arbeit insgesamt	98	97	98	98	95
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	90	92	88	96	82
Gesundheitliche Beschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	36	38	34	30	.
Schlafstörungen	27	26	28	24	.
Müdigkeit, Erschöpfung	30	34	27	20	.
Körperliche Erschöpfung	22	.	23	.	.

163 ≤ n ≤ 473; alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich

. Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtspalte

¹ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Das Durchschnittsalter der Silver Worker liegt bei 71 Jahren. Über die Hälfte von ihnen (56 %) ist unter 70 Jahre alt, über ein Drittel (39 %) zwischen 70 und 79 Jahre alt. Die Mehrheit der Silver Worker hat ein hohes Bildungsniveau (60 %).

Über die Hälfte (54 %) der Silver Worker arbeitet im Dienstleistungsbereich. Silver Worker arbeiten oft seit vielen Jahren bei demselben Arbeitgeber. Während über die Hälfte von ihnen (52 %) seit über 20 Jahren im selben Betrieb tätig ist, sind 18 Prozent der Silver Worker zwischen 11 und 20 Jahren im selben Betrieb tätig. 30 Prozent der Silver Worker arbeiten seit weniger als 10 Jahren im selben Betrieb. Über drei Viertel (76 %) der Silver Worker arbeiten in kleinen Unternehmen. Über ein Drittel (36 %) der Silver Worker erfüllt eine Vorgesetztenfunktion; hiervon die Mehrheit (62 %) für bis zu fünf Mitarbeitende. Die Silver Worker unterscheiden sich auch danach, aus welchen Gründen sie erwerbstätig sind und in welcher Art von Beschäftigungsverhältnis sie stehen. Dies geht auch mit Unterschieden hinsichtlich ihres soziodemografischen Hintergrunds und ihres Gesundheitszustands einher, worauf nachfolgend differenzierter eingegangen wird.

10.2.1 Motive für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter

Die meisten Silver Worker arbeiten hauptsächlich aus persönlichen Gründen trotz Ruhestand (64 %), beispielsweise weil sie Freude an der Arbeit haben. Etwas weniger als ein Viertel der Silver Worker (24 %) arbeitet primär aus finanziellen Gründen. Ein möglicher Grund hierfür könnte die Vermeidung von Altersarmut sein, wenn beispielsweise die eigene Rente nicht zur Aufrechterhaltung des persönlichen Lebensstandards ausreicht (Bäcker, 2022). Für einen geringen Anteil sind betriebliche Gründe das Hauptmotiv für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter (vgl. Abb. 10.1). Dieser Anteil kann hier aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht näher betrachtet werden. Betriebliche Gründe könnten zum Beispiel sein, dass das Wissen und die Erfahrung der Silver Worker im – gegebenenfalls eigenen – Betrieb noch gebraucht werden beziehungsweise keine Nachfolgenden gefunden werden. Die Daten geben keine Anhaltspunkte über eine systematische Veränderung dieser Anteilswerte in den letzten Jahren. Weibliche Silver Worker arbeiten häufiger aus persönlichen Gründen als männliche Silver Worker (75 % vs. 59 %). Hinsichtlich des Bildungsniveaus zeigen sich keine relevanten Unterschiede.

10.2.2 Beschäftigungsverhältnis

Über die Hälfte der Silver Worker (51 %) ist selbstständig oder freiberuflich tätig. Selbstständig und freiberuflich tätige Silver Worker werden nachfolgend der Einfachheit halber zusammengefasst und als selbstständige Silver Worker bezeichnet. Relevante geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Art des Beschäftigungsverhältnisses nicht. Abhängig beschäftigte und selbstständige Silver Worker unterscheiden sich hinsichtlich ihres Bildungsniveaus voneinander. In der Gruppe der Selbstständigen ist der Anteil der Silver Worker mit hohem Bildungsniveau höher als in der Gruppe der abhängig Beschäftigten. Außerdem sind mehr selbstständige als abhängig beschäftigte Silver Worker im Dienstleistungssektor und in „anderen Wirtschaftsbereichen“ sowie in kleinen Betrieben tätig. Dies entspricht weitestgehend den Unterschieden, die sich auch zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten im Alter von 15 bis 65 Jahren zeigen (vgl. Kap. 7).

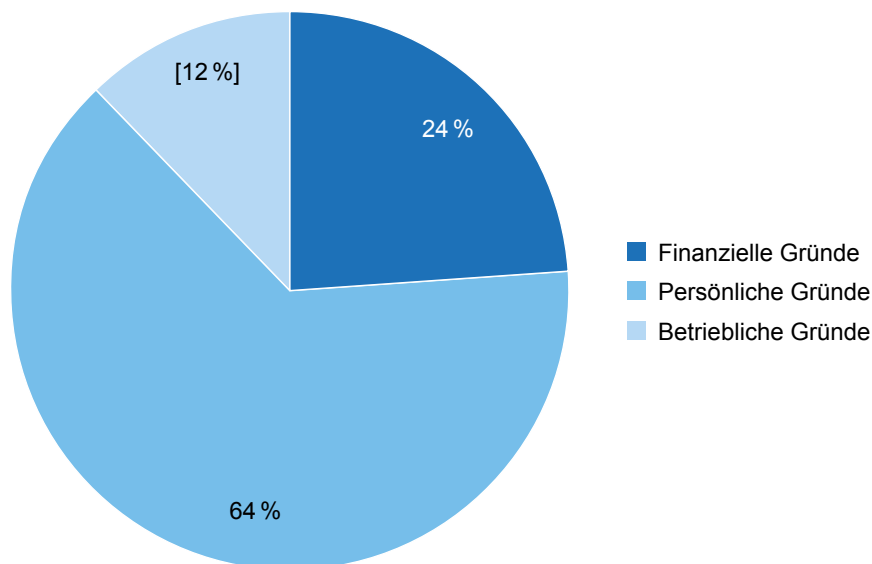


Abb. 10.1 Hauptmotive für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter (n = 393)
 [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Abbildung

10.2.3 Arbeitsintensität, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

Die Silver Worker fühlen sich in der Regel (zu 95 %) ihren Arbeitsanforderungen bezogen auf die Arbeitsmenge gewachsen oder sind unterfordert, obwohl 39 Prozent häufigen Termin- oder Leistungsdruck erleben. Silver Worker, die aus finanziellen Gründen arbeiten, fühlen sich der Arbeitsmenge etwas seltener gewachsen als Silver Worker, die aus persönlichen Gründen arbeiten. Darüber hinaus haben Silver Worker einen guten Gesundheitszustand und eine hohe Arbeitszufriedenheit. Fast drei Viertel der Silver Worker (72 %) haben einen (sehr) guten Gesundheitszustand, was bisherigen Forschungsergebnissen entspricht (Micheel & Tergeist, 2019). Während 80 Prozent der Silver Worker mit persönlichen Motiven von einem (sehr) guten Gesundheitszustand berichten, ist dies nur bei etwas mehr als der Hälfte (54 %) der Silver Worker mit finanziellen Motiven der Fall. Bei männlichen Silver Workern ist der Gesundheitszustand etwas schlechter. Während 78 Prozent der weiblichen Silver Worker von einem (sehr) guten Gesundheitszustand berichten, ist dies nur bei 69 Prozent der männlichen Silver Worker der Fall. Zu den am häufigsten von Silver Workern berichteten gesundheitlichen Beschwerden gehören Rücken- und Kreuzschmerzen und Müdigkeit und Erschöpfung (vgl. Tab. 10.1). Fast alle Silver Worker sind mit ihrer Arbeit insgesamt (98 %) und ihrer Work-Life-Balance (90 %) zufrieden. Es zeigt sich, dass Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter aus finanziellen statt aus persönlichen Gründen jedoch mit einem schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand und einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammenhängt (vgl. Tab. 10.1).

10.3 Arbeitszeitbedingungen der Silver Worker

Im Folgenden wird auf zentrale Arbeitszeitmerkmale der Silver Worker eingegangen. Dabei wird vor allem zwischen der Art des Beschäftigungsverhältnisses und der Art der Motive für die Arbeit im Ruhestand differenziert, aber auch auf Unterschiede bezüglich soziodemografischer Merkmale hingewiesen. Die zentralen Ergebnisse und Kennzahlen sind in Tabelle 10.2 dargestellt.

Tab. 10.2 Arbeitszeitbedingungen der Silver Worker nach Beschäftigungsverhältnis und Hauptmotiven

	Art des Beschäftigungsverhältnisses			Hauptmotive für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter	
	Silver Worker (gesamt)	Abhängig beschäftigte Silver Worker	Selbstständige Silver Worker	Aus persönlichen Gründen	Aus finanziellen Gründen
Länge					
Teilzeit ¹	54	56	52	65	57
Vollzeit ²	46	44	48	35	43
Häufiger Ausfall von Arbeitspausen	31	24	38	31	39
Verkürzte Ruhezeiten (< 11 Stunden)	23	.	27	19	25
Lage					
Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	81	77	84	86	69
Wochenendarbeit mindestens einmal im Monat	56	43	68	53	[67]
Flexibilitätsmöglichkeiten					
Viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	65	43	86	69	58
Viel Einfluss auf Stunden freinehmen	71	58	84	74	59
Viel Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	77	69	84	85	73
Flexibilitätsanforderungen					
Häufige betriebsbedingte Arbeitszeitänderungen	14	8	.	.	.
Hohe Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für Berufliches erreichbar sein zu müssen	32	28	35	.	.
Häufige Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	21	.	29	.	.
Telearbeit, Homeoffice, mobiles Arbeiten					
Vereinbarung zu Telearbeit/Homeoffice	19	20	.	.	.
Mobiles Arbeiten ³	18	.	23	18	.
Arbeitszeitwünsche					
Zufriedenheit mit der Arbeitszeit	95	96	94	97	91
Beibehaltungswunsch	54	59	49	61	58
Veränderungswunsch (Verlängerung/Verkürzung)	46	41	51	39	42

163 ≤ n ≤ 441; alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich

. Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtspalte

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Arbeiten von unterwegs an betrieblich vorgegebenen oder frei wählbaren Orten

10.3.1 Länge der Arbeitszeit und Ruhezeiten

Die mittlere tatsächliche Wochenarbeitszeit der Silver Worker beträgt 31,6 Stunden und hat sich gegenüber den letzten Befragungswellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung kaum verändert. Dabei zeigen sich je nach Geschlecht, Bildungsniveau und Beschäftigungsverhältnis Unterschiede (vgl. Abb. 10.2). So ist die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit von weiblichen Silver Workern, Silver Workern mit hohem Bildungsniveau sowie abhängig beschäftigten Silver Workern etwas geringer als von männlichen Silver Workern, Silver Workern mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau und selbstständigen Silver Workern.

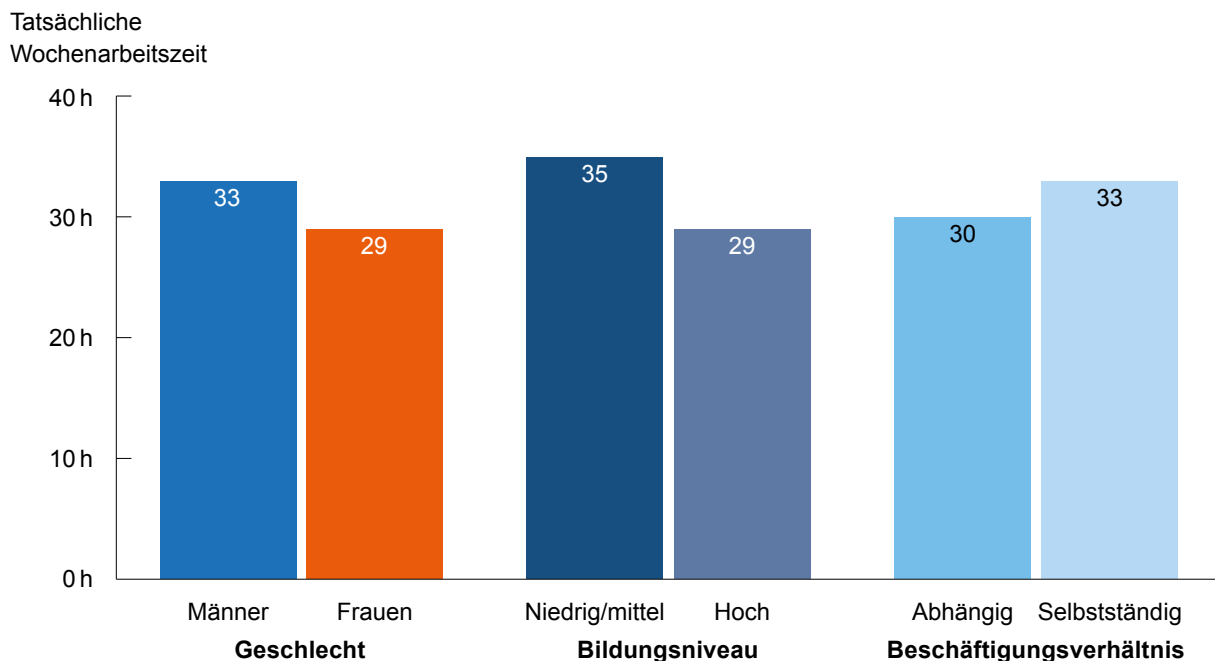


Abb. 10.2 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Silver Workern (n = 433)

Teilzeitarbeit ist in der Gruppe der Silver Worker weit verbreitet. Der Anteil der Teilzeitarbeitenden mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit zwischen 10 und unter 35 Stunden liegt bei 54 Prozent. Bisherige Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter häufig in sehr geringfügigem Umfang unter 10 Stunden ausgeübt wird (vgl. Lippke, Strack & Staudinger, 2015). Diese Beschäftigten können hier nicht betrachtet werden, weil sie nicht Teil der Grundgesamtheit der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind. Etwa ein Sechstel der Silver Worker (18 %) hat überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden in der Woche. Silver Worker, die hauptsächlich aus persönlichen Gründen arbeiten, sind häufiger in Teilzeit tätig als diejenigen, die hauptsächlich aus finanziellen Gründen arbeiten. Ähnlich wie bei den 15- bis 65-jährigen Erwerbstätigen ist Teilzeitarbeit auch in der Gruppe der Silver Worker bei Frauen stärker verbreitet als bei Männern. Während zwei Drittel der weiblichen Silver Worker (65 %) in Teilzeit arbeiten, trifft dies auf etwa die Hälfte der männlichen Silver Worker (48 %) zu. Silver Worker mit hohem Bildungsniveau arbeiten häufiger in Teilzeit (61 %) als Beschäftigte mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau (46 %).

Bei selbstständigen Silver Workern zeigen sich ähnliche Arbeitszeitmuster wie bei der jüngeren selbstständigen Erwerbsbevölkerung (vgl. Kap. 7). Bei circa einem Viertel der Silver Worker (23 %) kommt es mindestens einmal im Monat zu verkürzten Ruhezeiten (vgl. Tab. 10.2). Bei 31 Prozent der Silver Worker fallen Arbeitspausen häufig aus. Auch Pausenausfälle treten bei selbstständigen Silver Workern häufiger als bei abhängig beschäftigten Silver Workern auf (vgl. Tab. 10.2). 27 Prozent der Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau, jedoch nur 19 Prozent der Silver Worker mit hohem Bildungsniveau sind von verkürzten Ruhezeiten betroffen. Bei der Verbreitung von Pausenausfällen und Ruhezeitverkürzungen zeigen sich keine relevanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen, gutem und schlechtem Gesundheitszustand oder primär finanziellen und persönlichen Motiven für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter.

10.3.2 Lage der Arbeitszeit

Die Mehrheit der Silver Worker (81 %) arbeitet tagsüber zwischen 7 und 19 Uhr. Die übrigen Silver Worker haben atypische Arbeitszeitlegen außerhalb von 7 und 19 Uhr. Silver Worker, die primär aus persönlichen Gründen arbeiten (86 %) sowie Silver Worker mit einem hohen Bildungsniveau (89 %) arbeiten häufiger zwischen 7 und 19 Uhr als diejenigen, die primär aus finanziellen Gründen arbeiten (69 %), und Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau (70 %). Über die Hälfte der Silver Worker (56 %) arbeitet mindestens einmal im Monat am Wochenende. Diese Silver Worker sind seltener mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden und erleben häufiger hohen Termin- oder Leistungsdruck als Silver Worker ohne Wochenendarbeit. Wochenendarbeit ist insgesamt bei selbstständigen Silver Workern weiter verbreitet (68 %) als bei abhängig beschäftigten Silver Workern (43 %).

10.3.3 Flexible Arbeitszeiten

Flexibilitätsmöglichkeiten

Silver Worker haben überwiegend die Möglichkeit, Einfluss auf ihre eigene Arbeitszeitgestaltung zu nehmen. Dies gilt insbesondere für selbstständige Silver Worker und diejenigen, die primär aus persönlichen Gründen arbeiten. Etwa zwei Drittel (65 %) der Silver Worker haben viel Einfluss auf Arbeitszeitbeginn und -ende. Rund drei Viertel (71 %) der Silver Worker haben auch viel Einfluss darauf, sich bei Bedarf Stunden freizunehmen. Darüber hinaus haben insgesamt 77 Prozent viel Einfluss darauf, wann sie Urlaub oder ein paar Tage freinehmen.

Analog zu den 15- bis 65-jährigen Erwerbstätigen haben Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau seltener große zeitliche Handlungsspielräume als Silver Worker mit hohem Bildungsniveau. Während nahezu drei Viertel (74 %) der Silver Worker mit hohem Bildungsniveau viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben, ist dies nur bei 55 Prozent der Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau der Fall. Außerdem können 81 Prozent der Silver Worker mit hohem Bildungsniveau beeinflussen, wann sie sich Stunden freinehmen, was nur auf 59 Prozent der Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau zutrifft. Geschlechtsspezifische Unterschiede und Unterschiede bezüglich des Gesundheitszustandes zeigen sich in Bezug auf die Flexi-

bilitätsmöglichkeiten nicht. Silver Worker, die hauptsächlich aus persönlichen Gründen arbeiten, haben insgesamt größere zeitliche Handlungsspielräume als diejenigen, die primär aus finanziellen Gründen arbeiten (vgl. Abb. 10.3).

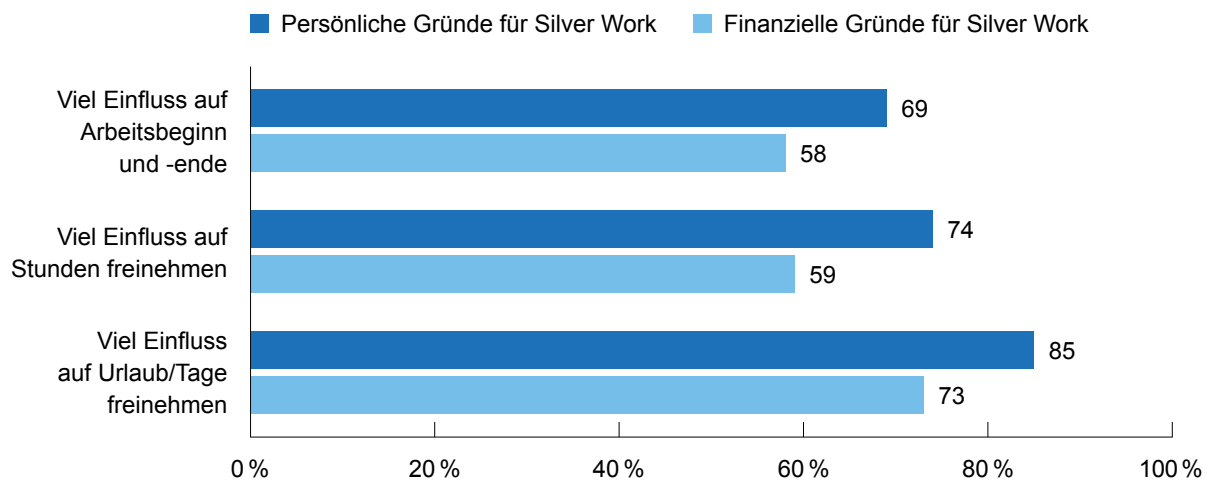


Abb. 10.3 Zeitliche Handlungsspielräume nach Motiven der Silver Worker (n = 473)

Außerdem haben selbstständige Silver Worker größere zeitliche Handlungsspielräume als abhängig beschäftigte Silver Worker. Sie haben häufiger Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und darauf, sich einzelne Stunden freizunehmen. Außerdem können sie beeinflussen, wann sie Urlaub machen beziehungsweise ein paar Tage freinehmen (vgl. Abb. 10.4).

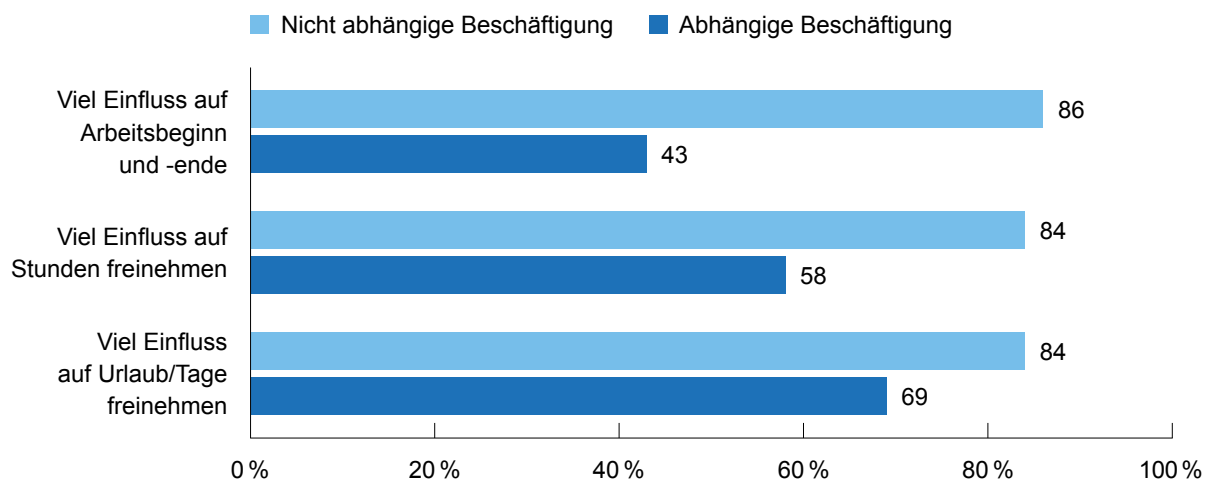


Abb. 10.4 Zeitliche Handlungsspielräume nach Beschäftigungsverhältnis der Silver Worker (n = 473)

Flexibilitätsanforderungen

Bestimmte betriebliche Flexibilitätsanforderungen kommen bei Silver Workern so gut wie gar nicht vor. Insgesamt 98 Prozent der Silver Worker haben weder Bereitschaftsdienst noch Rufbereitschaft oder arbeiten auf Abruf. Betriebsbedingte Arbeitszeitänderungen kommen häufiger als bei den abhängig beschäftigten 15- bis 65-Jährigen, jedoch seltener als bei den selbstständigen 15- bis 65-Jährigen vor. Insgesamt sind 14 Prozent der Silver Worker von häufigen betriebsbedingten Arbeitszeitänderungen betroffen. Von einem Drittel (32 %) der Silver Worker erwartet das Arbeitsumfeld, dass diese im Privatleben erreichbar sind, und etwa ein Fünftel (21 %) der Silver Worker wird auch tatsächlich häufig im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert. Insbesondere bei selbstständigen Silver Workern kommt dies häufiger vor als bei abhängig beschäftigten Silver Workern. Unterschiede bezüglich Bildungsniveau, Geschlecht und Gesundheitszustand zeigen sich in Bezug auf die Flexibilitätsanforderungen nicht. Jedoch ist die Work-Life-Balance derjenigen mit hoher erwarteter Erreichbarkeit schlechter als die von Silver Workern mit niedriger erwarteter Erreichbarkeit.

10.3.4 Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten

Insgesamt 22 Prozent aller abhängig beschäftigten Silver Worker haben eine Vereinbarung zu Telearbeit beziehungsweise Homeoffice. In der Gruppe der selbstständigen und abhängig beschäftigten 15- bis 65-jährigen Erwerbstätigen liegt dieser Anteil mit 33 Prozent deutlich höher. Mehr als ein Fünftel der abhängig beschäftigten Silver Worker (22 %) arbeitet nicht im Homeoffice, weil dies aufgrund der Tätigkeit oder aufgrund des Arbeitgebers nicht möglich ist (vgl. Abb. 10.5). Ein Großteil der abhängig beschäftigten Silver Worker (56 %) möchte nicht von zuhause aus arbeiten.

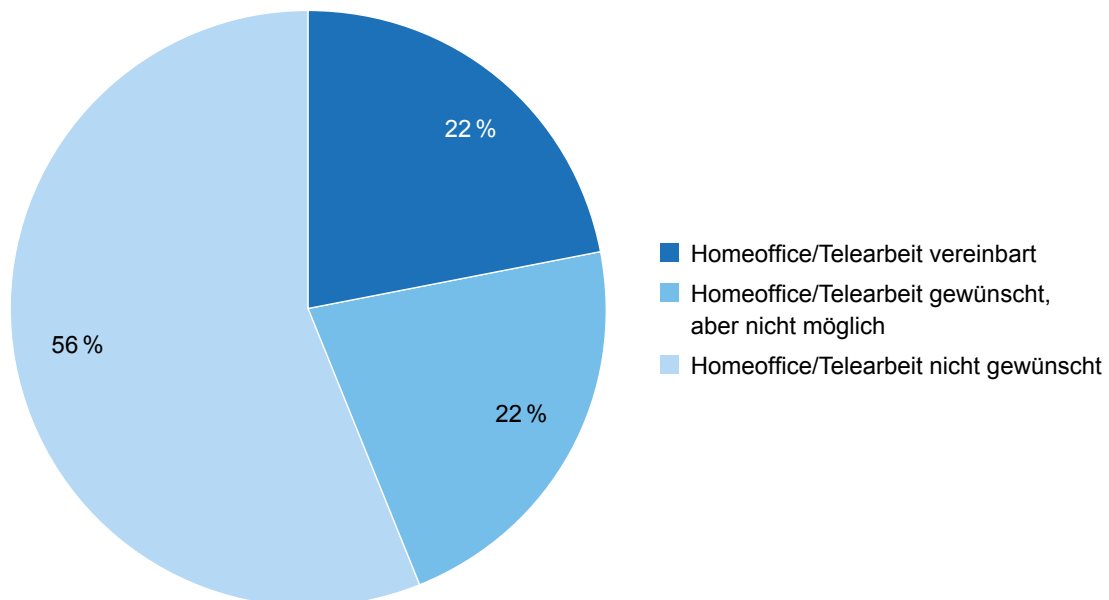


Abb. 10.5 Vereinbarung beziehungsweise Gründe für keine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice bei abhängig beschäftigten Silver Workern (n = 213)

Zusätzlich zur Frage nach Telearbeit beziehungsweise Homeoffice wurden die Erwerbstätigen befragt, wie häufig sie an mobilen Orten außerhalb des Betriebs, zum Beispiel von unterwegs, arbeiten. Dies trifft auf 17 Prozent der Silver Worker zu. Dabei sind bei 14 Prozent die Orte betrieblich vorgegeben und bei 21 Prozent frei wählbar. Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau arbeiten häufiger mobil (23 %) als Silver Worker mit hohem Bildungsniveau (14 %). Bei einer Differenzierung nach der Art der Hauptmotive für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter sind bezogen auf Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten keine Unterschiede erkennbar.

10.3.4 Arbeitszeitwünsche

Insgesamt 95 Prozent der Silver Worker sind mit ihrer Arbeitszeit (sehr) zufrieden. Diese Zufriedenheit ist bei denjenigen, die hauptsächlich aus persönlichen Gründen weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen, höher als bei Silver Workern mit primär finanziellen Motiven (vgl. Tab. 10.2). Trotz der hohen Zufriedenheit mit der Arbeitszeit wünscht sich lediglich etwas mehr als die Hälfte der Silver Worker (54 %), die Arbeitszeitlänge beizubehalten, 46 Prozent äußern hingegen den Wunsch nach einer Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit. Verkürzungswünsche werden dabei von 36 Prozent der Beschäftigten geäußert. Geschlechtsspezifische Unterschiede und Unterschiede hinsichtlich Bildungsniveau und Gesundheitszustand zeigen sich in Bezug auf Arbeitszeitwünsche keine.

10.4 Einfluss der SARS-CoV-2-Pandemie auf die Arbeit von Silver Workern

Die Silver Worker waren verglichen mit den 15- bis 65-jährigen Erwerbstätigen insgesamt eher weniger von pandemiebedingten Veränderungen betroffen. Nur bei circa einem Viertel (23 %) der Silver Worker veränderte sich im Zuge der SARS-CoV-2-Pandemie der Arbeitsalltag, was jedoch bei rund einem Drittel (34 %) der 15- bis 65-Jährigen der Fall war. Während es bei 56 Prozent der 15- bis 65-Jährigen auch zu einer Veränderung der Arbeitsaufgaben, -abläufe und der Zusammenarbeit kam, traf dies immerhin noch auf 42 Prozent der Silver Worker zu. Silver Worker mit niedrigem und mittlerem Bildungsniveau waren während der SARS-CoV-2-Pandemie seltener von Änderungen bezüglich der Arbeitsaufgaben und -abläufe sowie Änderungen des Arbeitsortes oder des Arbeitsalltags betroffen als Silver Worker mit hohem Bildungsniveau. Bei abhängig beschäftigten Silver Workern kam es etwas häufiger zu solchen Veränderungen (45 %) als bei selbstständigen Silver Workern (39 %). Darüber hinaus fällt auf, dass in der Gruppe der Silver Worker abhängig Beschäftigte häufiger (50 %) von einer Erschwerung des Arbeitsalltags durch Schutz- und Hygienemaßnahmen betroffen waren als Selbstständige (37 %). Bei den Silver Workern hat sich auch seltener die Stundenzahl aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie verändert (19 %) als bei den 15- bis 65-jährigen Erwerbstätigen (25 %). Eine pandemiebedingte Verstärkung des Termin- oder Leistungsdrucks ist bei Silver Workern ebenfalls seltener aufgetreten als bei den 15- bis 65-Jährigen. Etwa ein Achtel (13 %) der Silver Worker war hiervon betroffen.

10.5 Zusammenfassung

Die Gruppe der Silver Worker zeichnet sich besonders durch ein hohes Bildungsniveau aus. Auch andere Forschungsergebnisse verdeutlichen, dass insbesondere Erwerbstätige mit einer mindestens mittleren beruflichen Qualifikation im Ruhestandsalter erwerbstätig sind (Romeu Gordo et al., 2022). Außerdem sind selbstständige beziehungsweise freiberufliche Tätigkeiten bei Silver Workern weit verbreitet. Die Tätigkeiten der Silver Worker werden überwiegend im Dienstleistungsbereich sowie in kleinen Betrieben ausgeübt. Auch der gute Gesundheitszustand und die hohe Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt, der Work-Life-Balance und der Arbeitszeit sind für diese Gruppe charakteristisch.

Teilzeitarbeit ist bei Silver Workern weit verbreitet, wohingegen betriebliche Flexibilitätsanforderungen wie Bereitschaftsdienst und Arbeit auf Abruf selten vorkommen. Die Silver Worker verfügen über ein hohes Maß an zeitlichen Handlungsspielräumen bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Sie wünschen sich vergleichsweise seltener Homeoffice beziehungsweise Telearbeit als 15- bis 65-jährige Erwerbstätige. Silver Worker waren in vergleichsweise geringem Maße von pandemiebedingten Änderungen ihrer Arbeitssituation betroffen.

Die meisten Silver Worker sind hauptsächlich aus persönlichen Gründen im Ruhestandsalter erwerbstätig. Sie arbeiten dann häufiger in Teilzeit, haben größere zeitliche Handlungsspielräume und seltener atypische Arbeitszeiten und auch seltener häufige betriebliche Arbeitszeitänderungen als Silver Worker, die primär aus finanziellen Gründen arbeiten. Die Ausübung von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter aufgrund finanzieller Motive geht mit einem niedrigeren Bildungsniveau, einer schlechteren allgemeinen Gesundheit und einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, der Arbeit allgemein und der Arbeitszeit einher.

Selbstständig tätige Silver Worker haben höhere Arbeitszeitanforderungen als abhängig beschäftigte Silver Worker. Neben längeren Arbeitszeiten sind auch Pausenausfälle und verkürzte Ruhezeiten bei ihnen häufiger als bei den abhängig beschäftigten Silver Workern. Auch Arbeit an Wochenenden ist bei ihnen stärker verbreitet. Ferner kommt es bei ihnen häufiger zu betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit, und sie sind mit höheren Erreichbarkeitserwartungen konfrontiert und werden häufiger aus betrieblichen Gründen im Privatleben kontaktiert. Gleichzeitig haben selbstständige Silver Worker jedoch auch größere zeitliche Handlungsspielräume und waren während der SARS-CoV-2-Pandemie etwas seltener von pandemiebedingten Veränderungen der Arbeitssituation betroffen als abhängig beschäftigte Silver Worker.

Die Ergebnisse zeigen, dass zwischen Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter in selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung unterschieden werden muss. Außerdem kann aus den Daten geschlossen werden, dass auch nach langen Jahren der Erwerbstätigkeit ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit realisiert werden kann. Die Analysen scheinen vorliegende Befunde zu bestätigen, die zeigen, dass vorwiegend Beschäftigte mit großen Handlungsspielräumen bei ihren Tätigkeiten über gute Voraussetzungen für eine lange sowie über die gesetzliche Regelaltersgrenze hinausgehende Teilhabe an der Erwerbsarbeit verfügen (vgl. Richter et al., 2022). Die Analyse der Arbeitszeiten der Silver Worker weist auch darauf hin, dass die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit eine Möglichkeit darstellen könnte, Erwerbstätigkeit jenseits des regulären Ruhestands-

alters attraktiver zu machen. Hierzu könnte auch die Einführung des Flexirentengesetzes (BGBl. I S. 2838; 2016) beitragen, da dieses eine flexiblere Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand für Beschäftigte ermöglicht. Unter anderem zielen die Neuregelungen auf eine Stärkung von Prävention und Rehabilitation ab und könnten auch dazu beitragen, die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze attraktiver zu machen (Domnauer & Stosberg, 2017). Mit der Neuregelung zur Teilrente wird beispielsweise der gleichzeitige Bezug von Erwerbs- und Renteneinkommen ermöglicht. Ob das Flexirentengesetz langfristig tatsächlich dazu beiträgt, die Attraktivität von Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter zu erhöhen, bleibt abzuwarten.

11 Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen

Nils Backhaus

Versorgungsrelevante Berufe²² haben insbesondere zu Beginn der SARS-CoV-2-Pandemie eine besondere Aufmerksamkeit bekommen. Gerade das Gesundheitssystem und seine Beschäftigten, aber auch der Einzelhandel sowie Transport- und Logistikdienstleistungen standen unter großem Druck. Hohe Infektionszahlen, aber auch Lieferengpässe forderten die Beschäftigten heraus. Dies wird auch bei den arbeitszeitlichen Anforderungen deutlich. Bereits vor der SARS-CoV-2-Pandemie waren versorgungsrelevante Berufe häufiger durch hohe Arbeitszeitanforderungen belastet (Backhaus, 2021). Während der Pandemie kam es aufgrund eines drohenden Kollapses in versorgungsrelevanten Wirtschaftszweigen zusätzlich zu bundesweiten und später länderspezifischen Ausnahmeregelungen, die eine Abweichung vom Arbeitszeitgesetz (COVID-19-Arbeitszeitverordnung) und damit eine Lockerung von Arbeitsschutzstandards erlaubten (Backhaus et al., 2021a).

Das folgende Kapitel widmet sich den versorgungsrelevanten Berufen aus Arbeitszeit- und Arbeitsschutzperspektive. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die versorgungsrelevanten Berufe zu einer Zeit betrachtet werden, in dem das pandemische Geschehen sich zwischenzeitlich entspannte (Mai bis Dezember 2021). Die Ergebnisse sind zudem vor dem Hintergrund des langen Befragungszeitraums zu interpretieren.

11.1 Definition und Verbreitung von versorgungsrelevanten Berufen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Zur Unterscheidung der Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung in (nicht-)versorgungsrelevante Berufe wurde auf die Berufsbezeichnung zurückgegriffen (vgl. Kap. 2). Koebe et al. (2020) unterscheiden Berufe anhand der gesetzlichen Definition von versorgungs- oder systemrelevanter Infrastruktur. Dieser Klassifikation zu Folge werden nur versorgungsrelevante Berufe „der ersten Stunde“ ausgewählt, die bereits unmittelbar mit Beginn des Lockdowns, aber auch darüber hinaus von den meisten Bundesländern als versorgungsrelevante Berufe definiert wurden (Koebe et al., 2020). Auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB) wurden 22 relevante Berufsgruppen (KldB-2010-3-Steller) identifiziert (vgl. Tab. 11.1).

Insgesamt sind etwa drei von zehn abhängig Beschäftigten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 in einem versorgungsrelevanten Beruf tätig (vgl. Tab. 11.1). Die Zahl hat sich demzufolge seit 2019 nicht verändert (vgl. Backhaus et al., 2021c, Kap. 7). Die größten Beschäftigtengruppen stellen Erziehungs-, Sozialarbeits- und Heilerziehungspflegeberufe, Verwaltungsberufe, Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, Rettungsdienst und Geburtshilfeberufe dar.

²² Die Klassifikation versorgungs- und systemrelevanter Berufe und Tätigkeiten ist mit keiner Bewertung der Wichtigkeit bestimmter Berufe verknüpft. Die Definition orientiert sich an gesetzlichen Regelungen zu kritischen Infrastrukturen, die zur allgemeinen Versorgung benötigt werden und deren Ausfall oder Beeinträchtigung unmittelbar zu erheblichen Versorgungsengpässen oder Gefährdungen der öffentlichen Sicherheit führen würden.

Tab. 11.1 Anteil Beschäftigter in versorgungsrelevanten Berufen

Versorgungsrelevante Berufe	Spalten-% ¹	Spalten-% ²
Anteil Beschäftigter in nicht-versorgungsrelevanten Berufen	69,6	–
Anteil Beschäftigter in versorgungsrelevanten Berufen	30,4	(100)
darunter:		
– Erziehungs-, Sozialarbeits-, Heilerziehungspflegeberufe	5,1	(16,6)
– Verwaltungsberufe	4,3	(14,2)
– Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, Rettungsdienst und Geburtshilfeberufe	4,0	(13,2)
– Lagerwirtschafts-, Post-, Zustellungs- und Güterumschlagsberufe	3,1	(10,2)
– Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2,1	(6,9)
– Verkaufsberufe Lebensmittel	1,7	(5,5)
– Altenpflegeberufe	1,6	(5,3)
– Reinigungsberufe	1,5	(5,0)
– Objekt-, Personen-, Brandschutz-, Arbeitssicherheitsberufe	1,2	(4,1)
– Arzt- und Praxishilfen	1,1	(3,7)
– IT-Netzwerktechnik, -Koordinations-, -Administrations und -Organisationsberufe	1,0	(3,2)
– Human- und zahnmedizinische Berufe	0,9	(3,1)
– Polizeivollzugs- und Kriminaldienst-, Gerichts- und Justizvollzugsberufe	0,7	(2,3)
– Ver- und Entsorgungsberufe	0,7	(2,2)
– Pharmazeutische Berufe	0,5	(1,5)
– Medizinische Laborantinnen und Laboranten	0,4	(1,2)
– Sonstige Berufe (zu kleine Fallzahlen) ³	0,5	(1,8)

n = 17 593; alle Angaben in Spaltenprozenten; Rundungsfehler möglich

¹ Anteil an abhängig Beschäftigten insgesamt

² Anteil an abhängig Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen

³ Berufe in der Überwachung und Wartung der Verkehrsinfrastruktur; Fahrzeugführung im Eisenbahnverkehr; Berufe im technischen Betrieb des Eisenbahn-, Luft- und Schiffsverkehrs; Verkaufsberufe von drogerie- und apothekenüblichen Waren, Sanitäts- und Medizinbedarf; Gewerbe- und Gesundheitsaufsichts- und Desinfektionsberufe

Bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen ist Teilzeit deutlich weiter verbreitet (32 %), und auch der Frauenanteil ist höher (59 %) als bei den anderen Berufen (Teilzeit: 21 %, Frauenanteil: 41 %). Weiterhin gehen versorgungsrelevante Berufe mit einem höheren Anteil an Beschäftigten mit niedrigem (6 %) oder mittlerem Bildungsniveau einher (60 %) als andere Berufe (niedrig: 4 %, mittel: 49 %). Zudem finden sich in versorgungsrelevanten Berufen gegenüber nicht-versorgungsrelevanten Berufen häufiger Beschäftigte mit vorwiegend körperlichen Tätigkeiten (11 % vs. 7 %) und gleichermaßen körperlichen und geistigen Tätigkeiten (56 % vs. 35 %), dafür weniger Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten (33 % vs. 58 %). Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße, Lebenssituation oder Führungsverantwortung können hingegen nicht festgestellt werden.

Auch hinsichtlich der Arbeitsintensität (Zeit- oder Leistungsdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge) können keine Unterschiede gefunden werden.

11.2 Arbeitszeitbedingungen von Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen

Um zu untersuchen, welche Arbeitszeitaspekte mit der Versorgungsrelevanz einhergehen, werden im Folgenden die im Bericht diskutierten Aspekte der Arbeitszeitgestaltung Länge (vgl. Kap. 3), Lage (vgl. Kap. 4) und Flexibilität (vgl. Kap. 5) sowie Vereinbarungen zu Telearbeit und Homeoffice (vgl. Kap. 6) betrachtet (vgl. Tab. 11.2). Die Operationalisierung der dargestellten Arbeitszeitaspekte kann Tabelle 2.3 in Kapitel 2.3 entnommen werden.

Tab. 11.2 Arbeitszeitbedingungen für Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen

Arbeitszeitbedingungen		Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen	
		Ja	Nein
Länge der Arbeitszeit			
Tatsächliche Wochenarbeitszeit (in Stunden pro Woche)	10,0–19,9 h	7	4
	20,0–34,9 h	25	17
	35,0–39,9 h	17	16
	40,0–48,0 h	39	51
	48,1–60,0 h	10	11
	Mehr als 60,0 h	2	1
Überstunden (in Stunden pro Woche)	Bis 2 h	58	55
	Mehr als 2 bis 5 h	21	24
	Mehr als 5 bis 10 h	13	14
	Mehr als 10 h	8	7
Verlängerungs- und Verkürzungswunsch	Verkürzungswunsch	50	55
	Beibehaltungswunsch	38	36
	Verlängerungswunsch	12	9
Verkürzte Ruhezeiten (mindestens 1x pro Monat)		20	15
Lage der Arbeitszeit			
Versetzte Arbeitszeiten	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	71	83
	Arbeitszeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr	29	17
Schichtarbeit	Keine Schichtarbeit oder nur Früh-/Spätschicht	73	89
	Wechselschicht ohne Nachtanteile	13	6
	Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht	13	5
Wochenendarbeit (mindestens 1x pro Monat)	Keine Wochenendarbeit	52	64
	Nur samstags	16	19
	Auch sonntags	32	17

Arbeitszeitbedingungen		Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen		
		Ja	Nein	
Flexibilität				
Flexibilitätsmöglichkeiten (Viel Einfluss auf ...)	Arbeitsbeginn und -ende		33	51
	Ein paar Stunden freinehmen		41	57
	Urlaub oder ein paar Tage freinehmen		61	68
Flexibilitätsanforderungen (mindestens 1x pro Monat)	Bereitschaftsdienst		8	3
	Rufbereitschaft		9	5
	Arbeit auf Abruf		5	3
Häufig kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten		16	8	
Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten	Arbeitszeiten werden erfasst	Arbeitszeitkonto vorhanden	71	63
		Arbeitszeitkonto nicht vorhanden	11	14
	Arbeitszeiten werden nicht erfasst		17	23
Telearbeit/Homeoffice				
Telearbeit/Homeoffice vereinbart		18	39	

16 727 ≤ n ≤ 17 880; alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich

Da Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen etwas häufiger in Teilzeit arbeiten, haben sie auch durchschnittlich niedrigere tatsächliche Wochenarbeitszeiten (vgl. Tab. 11.2). Multivariate Analysen zeigen, dass der Teilzeitanteil auch durch den höheren Frauenanteil in den versorgungsrelevanten Berufen bedingt ist. Lange Arbeitszeiten und Überstunden kommen ähnlich häufig wie in nicht-versorgungsrelevanten Berufen vor, verkürzte Ruhezeiten jedoch deutlich öfter. Die häufig atypische Lage der Arbeitszeit spiegelt die Versorgungsrelevanz der Berufe besonders deutlich wider, versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit sowie die Arbeit an beiden Tagen des Wochenendes treten deutlich öfter auf. Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen haben geringere zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten, dafür aber deutlich höhere zeitliche Flexibilitätsanforderungen und müssen zum Beispiel häufiger kurzfristige Arbeitszeitänderungen hinnehmen. Die Arbeitszeiten in versorgungsrelevanten Berufen werden häufiger erfasst beziehungsweise dokumentiert, und die Beschäftigten verfügen etwas häufiger über Arbeitszeitkonten. Telearbeitsvereinbarungen sind – trotz des Zuwachses während der Pandemie – erheblich seltener in versorgungsrelevanten Berufen anzutreffen.

11.3 Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen und Erfahrungen in der SARS-CoV-2-Pandemie

Während der SARS-CoV-2-Pandemie zeigte sich die besondere Belastung der Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen in der Erschwerung der Arbeit durch die pandemiebedingten Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen. Insbesondere Schutz- und Hygienemaßnahmen, aber auch eine Umgestaltung der Arbeitsorganisation trafen auf einen überwiegenden Teil der Berufe zu. Darüber hinaus hat sich die Arbeitszeit von überdurchschnittlich vielen Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen während der Pandemie verlängert und nur selten verkürzt. Es bestand für die Gruppe deutlich seltener die Möglichkeit, flexibler zu arbeiten, dafür wurde vermehrt oder erstmalig auch am Wochenende gearbeitet. Nicht zuletzt berichten die Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen auch deutlich häufiger, aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck beziehungsweise an der Grenze der Belastungsfähigkeit gearbeitet zu haben.

Tab. 11.3 Veränderungen der Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Pandemie bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen

Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Pandemie		Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen	
		Ja	nein
Erschwerung der Arbeit durch Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen während der SARS-CoV-2-Pandemie	Schutz- und Hygienemaßnahmen (z. B. Masken, Schutzkleidung oder Desinfektionsmittel)	68	47
	Umgestaltung von Arbeitsaufgaben und -abläufen oder der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen zur Reduzierung von Kontakten	65	53
	Umgestaltung des Kontakts mit pflege-/hilfsbedürftigen Personen oder Patientinnen und Patienten ¹	71	47
	Umgestaltung des Kontakts mit Kundinnen und Kunden, Gästinnen und Gästen, Klientinnen und Klienten ¹	72	62
Veränderung der Arbeitszeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	Verlängerung der Wochenarbeitszeit	38	27
	Verkürzung der Wochenarbeitszeit	18	26
	Erstmalig oder vermehrt Arbeit am Wochenende	30	20
	Erstmalig oder vermehrt Flexibilitätsmöglichkeiten	32	48
Veränderung der Arbeitsintensität aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	Starker Termin- oder Leistungsdruck	31	22
	Häufig Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit	31	19
Deutliche Veränderung des Arbeitsalltags aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie		36	34

3 400 ≤ n ≤ 16 186; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Frage wurde nur an Befragte gestellt, die bei der Arbeit Kontakt zu den genannten Personengruppen haben

11.4 Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen und Gesundheit

Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen berichten insgesamt seltener von einem (sehr) guten Gesundheitszustand (64 %, nicht-versorgungsrelevante Berufe: 72 %). Zudem tritt eine Reihe von gesundheitlichen Beschwerden deutlich häufiger bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen auf als in nicht-versorgungsrelevanten Berufen (vgl. Abb. 11.1). Dies deutet auf die besonderen Beschäftigungsbedingungen beziehungsweise Arbeitsanforderungen und geringen Ressourcen in versorgungsrelevanten Berufen hin (Dütsch, 2022; Franklin et al., 2020; Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2020; Koebe et al., 2020).

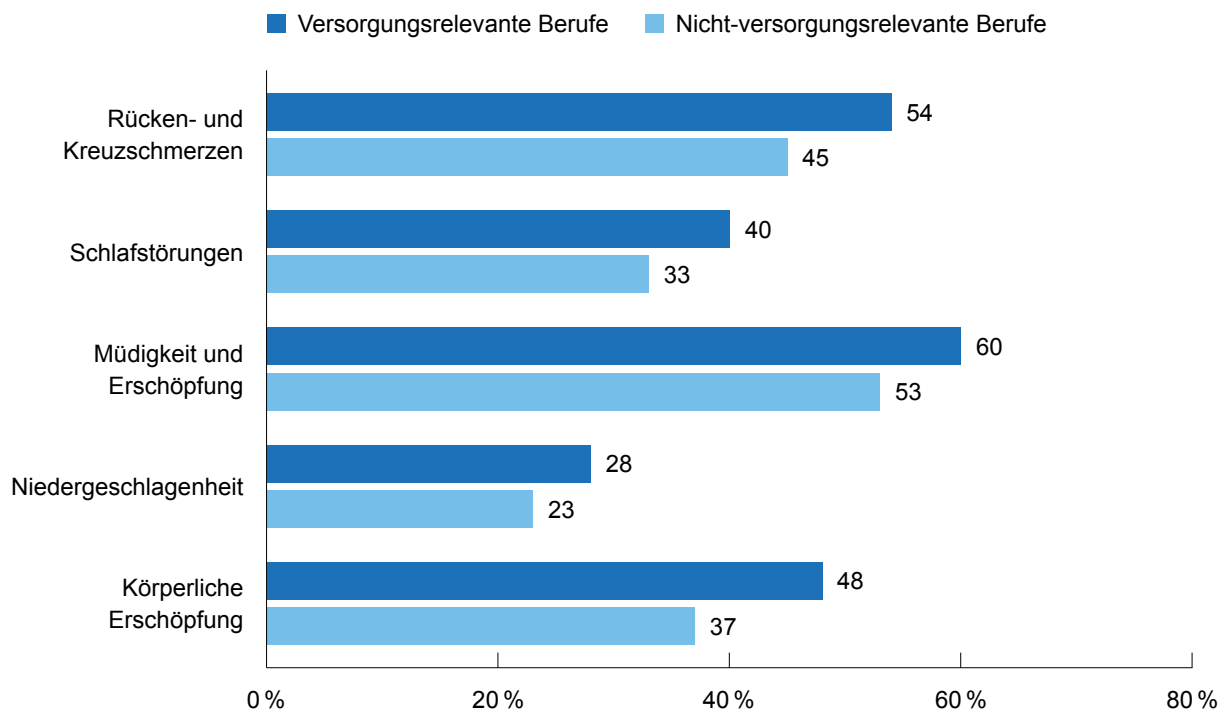


Abb. 11.1 Gesundheitliche Beschwerden nach versorgungsrelevanten und nicht-versorgungsrelevanten Berufen (abhängig Beschäftigte; $17\ 563 \leq n \leq 17\ 573$)

Auch die Zufriedenheit mit der Passung von Arbeit und Privatleben ist in versorgungsrelevanten Berufen durchschnittlich geringer (77 % (sehr) zufrieden) als in nicht-versorgungsrelevanten Berufen (82 % (sehr) zufrieden). Vor allem Männer in versorgungsrelevanten Berufen sind seltener (sehr) zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (76 %) als Männer in nicht-versorgungsrelevanten Berufen (83 %). Bei den Frauen lassen sich nur geringfügige Unterschiede zwischen versorgungsrelevanten und anderen Berufen feststellen (78 % vs. 80 %).

11.5 Zusammenfassung

Knapp ein Drittel (30 %) aller Beschäftigten arbeitet in versorgungsrelevanten Berufen. Im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen verfügen diese über besonders ungünstige Arbeitszeitprofile, die sich durch eine hohe Belastung, zum Beispiel durch Schicht- und Wochenendarbeit sowie hohe Flexibilitätsanforderungen auszeichnen. Auch berichten Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen häufiger von verkürzten Ruhezeiten, sodass davon auszugehen ist, dass zum Teil auch zu wenig Zeit für Erholung zur Verfügung steht und die höhere Beanspruchung durch belastende Arbeitszeitbedingungen nur schwer ausgeglichen werden kann. Im Durchschnitt berichten Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen zudem von geringeren Flexibilitätsmöglichkeiten, wie etwa der Möglichkeit, von zuhause zu arbeiten. Während der SARS-CoV-2-Pandemie hatten Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen nochmals verstärkt beanspruchende Arbeitszeiten: Dementsprechend berichten sie häufiger als Beschäftigte in nicht-versorgungsrelevanten Berufen von vermehrter Wochenendarbeit, Verlängerungen der Arbeitszeit und dass sie seltener die Möglichkeit hatten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten.

Die spezifische arbeitszeitliche Belastungssituation trägt dabei zu einer durchschnittlich schlechteren Gesundheit sowie einer niedrigeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen bei. Insbesondere vor dem Hintergrund des – durch die SARS-CoV-2-Pandemie nochmals verstärkten – Fachkräftemangels in zahlreichen versorgungsrelevanten Berufen, allen voran in der Pflege (Gleiser et al., 2022; International Council of Nurses, 2021), gilt es hingegen, arbeitszeitliche Belastungen in den Blick zu nehmen und Maßnahmen zu ihrer Reduktion zu ergreifen. Viele Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen nehmen zwar eine hohe Sinnhaftigkeit und den wichtigen Wert ihrer Arbeit für Gesellschaft und Gemeinwohl wahr (Treviranus et al., 2021); für eine höhere Attraktivität der Berufe und eine bessere Bindung der Beschäftigten an ihren Beruf sind aber neben dem Einkommen (Koebe et al., 2020; Schrenker, Samtleben & Schrenker, 2021) auch gesunderhaltende und nachhaltige Erwerbs- und Arbeitsbedingungen unerlässlich.

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.
- Alipour, J.-V., Falck, O. & Schüller, S. (2020).** Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *ifo Schnelldienst*, 73, 30–36.
- Amlinger-Chatterjee, M. (2016).** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Amlinger-Chatterjee, M. & Wöhrmann, A. M. (2017).** Flexible Arbeitszeiten. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71, 39–51.
- 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.
- Bäcker, G. (2022).** Alterssicherung in Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 72, 4–10.
- Backhaus, N. (2021).** Versorgungsrelevante Arbeitszeiten? Arbeitszeitmuster bei Beschäftigten in kritischen Infrastrukturen. *ASU – Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 56, 550–556.
- Backhaus, N. (2022).** Arbeitszeiten in der Coronakrise: Länger, kürzer oder flexibler? In W. Matiaske & L. Bellmann (Hrsg.), *Sozio-Ökonomik der Corona-Krise* (S. 193–225). Marburg: Metropolis-Verlag.
- Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019).** Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 394–417.
- Backhaus, N., Robelski, S., Sommer, S., Steidelmüller, C. & Tisch, A. (2021a).** Die COVID-19-Arbeitszeitverordnung: Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse und empirische Ergebnisse aus betrieblicher Sicht. *ASU – Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 56, 557–566.
- Backhaus, N., Stein, L.-K. & Entgelmeier, I. (2021b).** Arbeitszeiterfassung und Flexibilität: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Backhaus, N., Tisch, A., Kagerl, C. & Pohlan, L. (2020).** Arbeit von zuhause in der Corona-Krise: Wie geht es weiter? (baua: Bericht kompakt). 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.

Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2021c). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Baillargeon, J. (2001). Characteristics of the healthy worker effect. *Occupational Medicine*, 16, 359–366.

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273–285.

BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Beermann, B. (2005). Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit (9. Auflage). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

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.

Bellmann, L., Kagerl, C., Koch, T., König, C., Leber, U., Schierholz, M., . . . Aminian, A. (2020). Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden (IAB Forum). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Blömer, M., Garnitz, J., Gärtner, L., Peichl, A. & Strandt, H. (2021). Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Unter- und Überbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Bonin, H., Krause-Pilatus, A. & Rinne, U. (2021). Arbeitssituation und Belastungsempfinden im Kontext der Corona-Pandemie (IZA Research Report Nr. 108). Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).

Bonin, H., Krause-Pilatus, A., Rinne, U., Gehlen, A. & Molitor, P. (2020). Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland (Aktualisierung 2020) (Forschungsbericht Nr. 545). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Boockmann, B., König, T., Laub, N., Becker, C., Hofmann, E., Kennel, M. & Spies, D. (2021). Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen. Begleitforschung zur Arbeitsweltberichterstattung im Auftrag des BMAS, Band 4 (Forschungsbericht Nr. 580/4). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2020).** Überstunden, Ausgleichsmöglichkeiten, Gesundheit und Work-Life Balance – Repräsentative Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. *sozialpolitik.ch*, 3/2020, 3.5.
- 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.
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2021).** Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample. *Work & Stress*, 36, 251–273.
- Brenke, K. & Beznoska, M. (2016).** Solo-Selbständige in Deutschland-Strukturen und Erwerbsverläufe (Forschungsbericht Nr. 465). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Bundesagentur für Arbeit (2021).** Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Buschoff, K. S. & Emmeler, H. (2021).** Selbstständige in der Corona-Krise: Ergebnisse aus der HBS-Erwerbspersonenbefragung, Wellen 1 bis 5 (Policy Brief WSI Nr. 60). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- Costa, G., Sartori, S. & Åkerstedt, T. (2006).** Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23, 1125–1137.
- Deller, J. & Maxin, L. M. (2009).** Berufliche Aktivitäten von Ruheständlern. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 42, 305–310.
- Domnauer, A. & Stosberg, R. (2017).** Das Flexirentengesetz. *RVaktuell*, 1/2017, 7–17.
- Dütsch, M. (2022).** COVID-19 and the labour market: What are the working conditions in critical jobs? *Journal for Labour Market Research*, 56, 10.
- Ellguth, P., Gerner, H.-D. & Zapf, I. (2018).** Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger (IAB-Kurzbericht Nr. 15/2018). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Ervasti, J., Pentti, J., Nyberg, S. T., Shipley, M. J., Leineweber, C., Sørensen, J. K., . . . Kivimäki, M. (2021).** Long working hours and risk of 50 health conditions and mortality outcomes: a multicohort study in four European countries. *The Lancet Regional Health – Europe*, 100212.
- Ferreira, Y. & Schatz-Rörig, E. (2017).** Gefährdungsanalyse bei Einfacharbeit am Beispiel der Arbeitszufriedenheit. In Brugg (Hrsg.), *Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft*. Dortmund: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Fietz, T. & Wilhelm, P. (2021). Selbst und ständig? Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsverhalten von Soloselbstständigen (iga.Report Nr. 46). Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit.

Folkard, S., Lombardi, D. A. & Tucker, P. T. (2005). Shiftwork: Safety, sleepiness and sleep. *Industrial Health*, 43, 20–23.

Franklin, P., Berastegui, P., Musu, T. & Schaapman, M. (2020). Covid-19: a 'stress test' for workers' safety and health. In N. Countoris & R. Jagodziński (Hrsg.), *Covid-19 and the world of work: the impact of a pandemic (Benchmarking Working Europe 2020)* (S. 119–134). Brüssel: European Trade Union Institute.

Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C. & Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche (IAB-Kurzbericht Nr. 05/2021). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Gleiser, P., Hensgen, S., Kagerl, C., Leber, U., Roth, D., Stegmaier, J. & Umkehrer, M. (2022). Während der Pandemie ist die Suche nach geeignetem Personal für viele Betriebe schwieriger geworden (IAB-Forum). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

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.

Hank, E. & Stegmaier, J. (2018). Wenn die Arbeit ruft (IAB-Kurzbericht Nr. 14/2018). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Nold, J., Vieten, L., Entgelmeier, I. & Backhaus, N. (2022). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Harknett, K., Schneider, D. & Irwin, V. (2021). Improving health and economic security by reducing work schedule uncertainty. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118, e2107828118.

Harth, V., Terschüren, C. & Leitliniengruppe S2k-Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“ (2020). S2k-Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“ (Registernummer 002-030). Berlin: Arbeitsgemeinschaft der Wissenschaftlichen Medizinischen Fachgesellschaften e.V. (AWMF).

Hausmann, A.-C. & Kleinert, C. (2014). Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht Nr. 9/2014). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Henly, J. R. & Lambert, S. J. (2014). Unpredictable work timing in retail jobs: Implications for employee work-life conflict. *ILR Review*, 67, 986–1016.

Hobler, D., Pfahl, S. & Unrau, E. (2021). Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten 1996–2020 (WSI GenderDatenPortal, Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.

Hünefeld, L., Ahlers, E., Vogel, S. E. & Meyer, S.-C. (2022). Arbeitsintensität und ihre Determinanten. Eine Übersicht über das Analysepotential von Erwerbstätigenbefragungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 76, 1–9.

IAB (2021). Zwei Drittel der Betriebe bieten ihren Beschäftigten Corona-Tests an oder planen, dies zu tun. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung [Presseinformation]. Zugriff am 04.10.2022 unter <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/coronatestinbetrieben.aspx>

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020). Weiblich, systemrelevant, unterbezahlt: Arbeitsbedingungen in vier frauendominierten Berufsgruppen. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.

International Council of Nurses (2021). The global nursing shortage and nurse retention (Policy Brief). Genf: International Council of Nurses.

International Labour Organization (1990). Shift work. Genf: International Labour Organization.

Itani, O. & Kaneita, Y. (2016). The association between shift work and health: a review. *Sleep and Biological Rhythms*, 14, 231–239.

Kaboth, A., Hünefeld, L., Lück, M. & Beermann, B. (2021). Anforderungen und Ressourcen in der Basisarbeit. Der Dienstleistungssektor im Fokus. In A. Große-Jäger, R. Hauser, O. Lauenstein, J. May-Schmidt, M. Merfert, F. Stiegler & B. Zwingmann (Hrsg.), *Basisarbeit. Mittendrin und außen vor* (S. 166–185). Bonn: Sybergue Vertriebs Dienstleistung GmbH.

Kaboth, A., Lück, M. & Hünefeld, L. (2022). Einfacharbeit und Arbeitsbedingungen – Auswirkung unterschiedlicher Operationalisierungen (baua: Fokus). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Karhula, K., Wöhrmann, A. M., Brauner, C., Härmä, M., Kivimäki, M., Michel, A. & Oksanen, T. (2020). Working time dimensions and well-being: a cross-national study of Finnish and German health care employees. *Chronobiology International*, 37, 1312–1324.

Kecklund, G. & Åkerstedt, T. (1995). Effects of timing of shifts on sleepiness and sleep duration. *Journal of Sleep Research*, 4, 47–50.

Kim, J. & Golden, L. (2022). Inadequacy inequality: the distribution and consequences of part-time underemployment in the US. *Community, Work & Family*, 25, 84–111.

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.

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

Lippke, S., Strack, J. & Staudinger, U. M. (2015). Erwerbstätigkeitsprofile von 55- bis 70-Jährigen. In N. F. Schneider, A. Mergenthaler, U. M. Staudinger & I. Sackreuther (Hrsg.), *Mittendrin? Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft*, Bd. 47 (S. 157–179). Opladen/Berlin/Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Lott, Y. (2020). 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. & Ahlers, E. (2021). Flexibilisierung der Arbeitszeit: Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind (WSI-Report Nr. 68). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.

Lück, M. & Kopatz, F. (2021). Arbeits- und Gesundheitssituation von Beschäftigten in Basisarbeit. In BMAS/BAuA (Hrsg.), *Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2020* (S. 47–54). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Maxin, L. M. & Deller, J. (2008). „Silver Workers“ – Eine explorative Studie zu aktiven Rentnern in Deutschland. *Arbeit*, 17, 166–179.

Metzger, G. (2022). KfW-Gründungsmonitor 2022: Tabellen- und Methodenband. Frankfurt a. M.: KfW Bankengruppe.

Meyer, S.-C., Robelski, S., Tisch, A., Sommer, S. & Schröder, C. (2021). Well protected at work? Occupational safety and health in the Corona pandemic from the employees' point of view (baua:Bericht kompakt). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Micheel, F. & Tergeist, M. (2019). Die Neigung zur Erwerbstätigkeit im Ruhestand. Eine Betrachtung nach Gesundheit, Armutsgefährdung und Geschlecht. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 40, 50–53.

Moreno, C. R. C., Marqueze, E. C., Sargent, C., Wright Jr, K. P., Ferguson, S. A. & Tucker, P. (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. *Industrial Health*, 57, 139–157.

Muckenhuber, J. (2014). Arbeit ohne Ende? Zur Arbeitsrealität der „neuen“ Selbstständigen. Köln: Herbert von Halem Verlag.

OECD (2020). COVID-19 and key workers: What role do migrants play in your region (OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)). Paris: OECD Publishing.

Pangert, B., Pauls, N., Schlett, C. & Menz, W. (2017). Ständige Erreichbarkeit – Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze: Ergebnisse aus dem Projekt MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit. Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.

Pega, F., Náfrádi, B., Momen, N. C., Ujita, Y., Streicher, K. N., Prüss-Üstün, A. M., . . . Woodruff, T. J. (2021). Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: a systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. *Environment International*, 154, 106595.

Pundt, L., Wöhrmann, A. M. & Deller, J. (2013). Silver Careers: Mit Rentnern gegen den Fachkräftemangel. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 20, 50–53.

Reuter, M., Rigó, M., Formazin, M., Liebers, F., Latza, U., Castell, S., . . . Dragano, N. (2022). Occupation and SARS-CoV-2 infection risk among 108 960 workers during the first pandemic wave in Germany. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(6), 446–456.

Richter, G., Tisch, A., Hasselhorn, H. M. & Bellmann, L. (2022). Arbeit und Altern. Wie ein längeres Erwerbsleben möglich werden kann. Aus *Politik und Zeitgeschichte*, 72, 20–27.

Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J. & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European Working Conditions Survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94, 459–474.

Romeu Gordo, L., Gundert, S., Engstler, H., Vogel, C. & Simonson, J. (2022). Rentnerinnen und Rentner am Arbeitsmarkt: Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle (IAB-Kurzbericht Nr. 08/2022). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Ropponen, A., Koskinen, A., Puttonen, S., Ervasti, J., Kivimäki, M., Oksanen, T., . . . Karhula, K. (2022). Working hours, on-call shifts, and risk of occupational injuries among hospital physicians: a case-crossover study. *Journal of Occupational Health*, 64, e12322.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., . . . Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

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.

Schneider, D. & Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, 84, 82–114.

Schrenker, A., Samtleben, C. & Schrenker, M. (2021). Applaus ist nicht genug. Gesellschaftliche Anerkennung systemrelevanter Berufe. Aus *Politik und Zeitgeschichte*, 71, 12–18.

Schult, M. & Tobsch, V. (2012). Freizeitstress: Wenn die Arbeit ständig ruft (SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 485). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Seifert, H. (2019a). Mit Arbeitszeitkonten zu mehr Zeitsouveränität? In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Arbeitszeitpolitik: Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen* (S. 97–106). Berlin, Heidelberg: Springer.

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

Sieverding, M. (1998). Sind Frauen weniger gesund als Männer? Überprüfung einer verbreiteten Annahme anhand neuerer Befunde. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 50, 471–489.

Sopp, P. & Wagner, A. (2017). Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten (SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 909). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Statistisches Bundesamt (2021). Anteile Kleine und Mittlere Unternehmen 2019 nach Größenklassen in %. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Zugriff am 04.10.2022 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/aktuell-beschaefigte.html;jsessionid=5E7A8EE4B801100CB9917F6B9D004503.live721>

Statistisches Bundesamt (2022a). Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbsspersonen, Nichterwerbsspersonen: Deutschland, Jahre (bis 2019), Altersgruppen. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, Zugriff am 04.10.2022 unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=ergebnistabelleUmfang&levelindex=1&levelid=1659012934489&downloadname=12211-9001#abreadcrumb>

Statistisches Bundesamt (2022b). Erwerbstätige aus Hauptwohnsitzhaushalten: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Altersgruppen, Stellung im Beruf. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Zugriff am 04.10.2022 unter <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=table&code=12211-0004&bypass=true&levelindex=0&levelid=1664533042885#abreadcrumb>

Statistisches Bundesamt (2022c). Erwerbstätige, die mehr als eine Tätigkeit ausüben. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Zugriff am 04.10.2022 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/zweitjobl.html>

Strobel, H. (2013). Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten (iga.Report Nr. 23). Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).

Tedone, A. M. (2022). Keeping up with work email after hours and employee wellbeing: Examining relationships during and prior to the COVID-19 pandemic. *Occupational Health Science*, 6, 51–72.

Teuchmann, K., Totterdell, P. & Parker, S. K. (1999). Rushed, unhappy, and drained: an experience sampling study of relations between time pressure, perceived control, mood, and emotional exhaustion in a group of accountants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 37.

- Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995).** Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15.
- Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2022).** The association of work-related extended availability with recuperation, well-being, life domain balance and work: a meta-analysis. *Organizational Psychology Review*, 12, 387–427.
- Tisch, A., Backhaus, N. & Wöhrmann, A. M. (2020).** Telearbeit in Deutschland: Männer und Frauen im Vergleich. *ASU – Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 55, 638–641.
- Treviranus, F., Mojtahedzadeh, N., Harth, V. & Mache, S. (2021).** Psychische Belastungsfaktoren und Ressourcen in der ambulanten Pflege. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71, 32–37.
- Tucker, P. & Folkard, S. (2012).** Working time, health and safety: a research synthesis paper. Genf: International Labour Organization.
- Ulber, D. (2020).** Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
- Valcour, M. (2007).** Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1512–1523.
- Vedaa, Ø., Mørland, E., Larsen, M., Harris, A., Erevik, E., Sivertsen, B., . . . Pallesen, S. (2017).** Sleep detriments associated with quick returns in rotating shift work: a diary study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 522–527.
- Vieten, L., Wöhrmann, A. M., & Michel, A. (2022).** Work-time control and exhaustion: Internal work-to-home interference and internal home-to-work interference as mediators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3487.
- Wheatley, D. (2017).** Autonomy in paid work and employee subjective well-being. *Work and Occupations*, 44, 296–328.
- Wilhelm, P. & Zieschang, H. (2021).** Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit von Solo-selbstständigen – Schlussfolgerungen für ein zielgerichtetes Präventionsangebot. *DGUV Forum*, 6/2021, 7–10.
- Wirtz, A., Nachreiner, F., Beermann, B., Brenscheidt, F. & Siefer, A. (2009).** Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020).** BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wöhrmann, A. M., Dilchert, N. & Michel, A. (2021). Working time flexibility and work-life balance. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75, 74–85.

Wöhrmann, A. M., Pundt, L. & Deller, J. (2019). Silver Careers: Laufbahngestaltung im Ruhestand. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement* (S. 913–934). Berlin, Heidelberg: Springer.

Abbildungsverzeichnis

Abbildungen Kapitel 3

Abb. 3.1	Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit nach Geschlecht	29
Abb. 3.2	Arbeitsintensität, Pausenausfall und verkürzte Ruhezeiten nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit	31
Abb. 3.3	Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit	33
Abb. 3.4	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit und Geschlecht	34
Abb. 3.5	Überstunden nach Arbeitsintensität	37
Abb. 3.6	Hauptgrund für Überstunden	38
Abb. 3.7	Gesundheitliche Beschwerden nach Überstunden	39
Abb. 3.8	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Überstunden und Geschlecht	40
Abb. 3.9	Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Geschlecht	41
Abb. 3.10	Tatsächliche und gewünschte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche nach Geschlecht	44
Abb. 3.11	Gewünschte Wochenarbeitszeit nach gewünschter Anzahl an Arbeitstagen pro Woche	45
Abb. 3.12	Verkürzte Ruhezeiten nach tatsächlicher Wochenarbeitszeit	47
Abb. 3.13	Gesundheitliche Beschwerden nach verkürzten Ruhezeiten	49
Abb. 3.14	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach verkürzten Ruhezeiten und Geschlecht	49
Abb. 3.15	Veränderung der Länge der Arbeitszeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	50
Abb. 3.16	Erschwernis der Arbeit durch Arbeits-, Gesundheits- und Infektionsschutzmaßnahmen nach Veränderung der Länge der Arbeitszeit aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie	53

Abbildungen Kapitel 4

Abb. 4.1	Verbreitung von Arbeit am Wochenende	58
Abb. 4.2	Anzahl an Samstagen oder Sonntagen pro Monat, an denen gearbeitet wird, nach Arbeit am Wochenende	59
Abb. 4.3	Gesundheitliche Beschwerden nach Arbeit am Wochenende	62
Abb. 4.4	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeit am Wochenende, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht	63
Abb. 4.5	Gesundheitliche Beschwerden nach Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr	65
Abb. 4.6	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr, Vollzeit/Teilzeit und Geschlecht	66
Abb. 4.7	Verbreitung von Schichtarbeit	67
Abb. 4.8	Schichtarbeit nach Wirtschaftsbereichen	68
Abb. 4.9	Gesundheitliche Beschwerden nach Schichtarbeit	70

Abbildungen Kapitel 5

Abb. 5.1	Zeitliche Handlungsspielräume nach Geschlecht und Lebenssituation	79
Abb. 5.2	Zeitliche Handlungsspielräume nach Berufen	81
Abb. 5.3	Gesundheitliche Beschwerden nach Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende	83
Abb. 5.4	Häufigere zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten aufgrund der SARS-CoV-2-Pandemie nach Berufen	85
Abb. 5.5	Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf nach Wirtschaftsbereichen	87
Abb. 5.6	Gesundheitliche Beschwerden nach betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf	89
Abb. 5.7	Gesundheitliche Beschwerden nach Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst	92
Abb. 5.8	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst und Geschlecht	93
Abb. 5.9	Erwartete Erreichbarkeit und tatsächliche Kontaktierung nach Berufen	95

Abb. 5.10	Erwartete Erreichbarkeit und tatsächliche Kontaktierung nach Überstunden	96
Abb. 5.11	Gesundheitliche Beschwerden nach erwarteter Erreichbarkeit und tatsächlicher Kontaktierung	97
Abb. 5.12	Arbeitszeiterfassung nach Art der Erfassung und Arbeitszeitkonto	99
Abb. 5.13	Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonto nach Berufen	100

Abbildungen Kapitel 6

Abb. 6.1	Gründe gegen eine Telearbeits- oder Homeofficevereinbarung	106
Abb. 6.2	Verbreitung von Arbeit von zuhause nach Geschlecht	107
Abb. 6.3	Arbeitsintensität nach Arbeit von zuhause	110
Abb. 6.4	Zeitliche Entgrenzung nach Arbeit von zuhause	112
Abb. 6.5	Tatsächliche und gewünschte Häufigkeit der Arbeit von zuhause	113
Abb. 6.6	Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause	114
Abb. 6.7	Gesundheitliche Beschwerden nach Arbeit von zuhause	115
Abb. 6.8	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeit von zuhause und Geschlecht	116

Abbildungen Kapitel 7

Abb. 7.1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach (Solo-)Selbstständigen und abhängig Beschäftigten	121
Abb. 7.2	Anzahl an Samstagen oder Sonntagen pro Monat nach Selbstständigen mit Wochenendarbeit	122
Abb. 7.3	Arbeitszeitanforderungen nach (Solo-)Selbstständigen und abhängig Beschäftigten	123

Abbildungen Kapitel 8

Abb. 8.1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten	128
Abb. 8.2	Art der Nebentätigkeit in 2015 und 2021	130

Abb. 8.3	Hauptgrund für die Ausübung einer Nebentätigkeit in 2021	131
Abb. 8.4	Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Nebentätigkeit in 2015 und 2021	132
Abb. 8.5	Gesundheitszustand nach Gründen für Nebentätigkeit in 2021	133

Abbildungen Kapitel 9

Abb. 9.1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit	137
Abb. 9.2	Wochenendarbeit von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit	138
Abb. 9.3	Flexibilitätsanforderungen von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit	139
Abb. 9.4	Termin- oder Leistungsdruck von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit nach Flexibilität der Arbeitszeit	140
Abb. 9.5	Gesundheitliche Beschwerden von Beschäftigten in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit nach häufigen Änderungen der Arbeitszeiten	143

Abbildungen Kapitel 10

Abb. 10.1	Hauptmotive für Erwerbsarbeit im Ruhestandsalter	148
Abb. 10.2	Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Silver Workern	150
Abb. 10.3	Zeitliche Handlungsspielräume nach Motiven der Silver Worker	152
Abb. 10.4	Zeitliche Handlungsspielräume nach Beschäftigungsverhältnis der Silver Worker	152
Abb. 10.5	Vereinbarung beziehungsweise Gründe für keine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice bei abhängig beschäftigten Silver Workern	153

Abbildungen Kapitel 11

Abb. 11.1	Gesundheitliche Beschwerden nach versorgungsrelevanten und nicht-versorgungsrelevanten Berufen	162
------------------	--	-----

Tabellenverzeichnis

Tab 2.1	Populationsbeschreibung für abhängig Beschäftigte	17
Tab 2.2	Gesundheit und Work-Life-Balance für abhängig Beschäftigte	18
Tab. 2.3	Erfassung und Kategorisierung von Arbeitszeitmerkmalen im Report	20
Tab. 2.4	Erfassung und Kategorisierung von Merkmalen im Report	23
Tab. 2.5	Erfassung und Kategorisierung von Gesundheit und Work-Life-Balance	25
Tab. 3.1	Definition und Verbreitung von Teilzeit und Vollzeit (tatsächliche Wochenarbeitszeit)	29
Tab. 6.1	Verbreitung der Arbeit von zuhause	109
Tab. 7.1	Populationsbeschreibung: (Solo-)Selbstständige und abhängig Beschäftigte	119
Tab. 7.2	Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2-Pandemie: (Solo-)Selbstständige und abhängig Beschäftigte	125
Tab. 8.1	Soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale von Mehrfachbeschäftigten in 2015 und 2021	129
Tab. 9.1	Populationsbeschreibung: Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierte Arbeit	135
Tab. 9.2	Gesundheitszustand und gesundheitliche Beschwerden in Basisarbeit, Facharbeit und hochqualifizierter Arbeit	141
Tab. 10.1	Soziodemografie, wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Gesundheitszustand der Silver Worker nach Art des Beschäftigungsverhältnisses und Motiv	146
Tab. 10.2	Arbeitszeitbedingungen der Silver Worker nach Beschäftigungsverhältnis und Hauptmotiven	149
Tab. 11.1	Anteil Beschäftigter in versorgungsrelevanten Berufen	158
Tab. 11.2	Arbeitszeitbedingungen für Beschäftigte in versorgungsrelevanten Berufen	159
Tab. 11.3	Veränderungen der Arbeitsbedingungen während der SARS-CoV-2- Pandemie bei Beschäftigten in versorgungsrelevanten Berufen	161
Tab. A1	Stellung im Beruf bei allen Erwerbstätigen	180
Tab. A2	Vergleich verschiedener Merkmale bei abhängig Beschäftigten	181

Anhang A: Repräsentativität der Daten

Ein zentrales Anliegen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 ist die Fortschreibung der Beobachtung der Arbeitswelt gerade hinsichtlich verschiedener Arbeitszeitaspekte von Erwerbstätigen in Deutschland. Hierfür ist die Repräsentativität der erhobenen Daten für die interessierende Grundgesamtheit essentiell (vgl. Kap. 2). Im Folgenden wird anhand ausgewählter soziodemografischer Merkmale dargestellt, dass die BAuA-Arbeitszeitbefragung ein repräsentatives Abbild der deutschen Erwerbsbevölkerung nachzeichnet. Hierzu werden die gewichteten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 mit den Daten des Mikrozensus 2020 abgeglichen, dieser Datenbestand ist auch Grundlage der Gewichtung der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Es sollte dabei berücksichtigt werden, dass einige der betrachteten Merkmale (z. B. Alter und Geschlecht) in das Gewichtungsmodell der Befragung eingeflossen und so auf die Eckwerte des Mikrozensus angepasst worden sind.

Gewichtung der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021

Im Anschluss an die Erhebung wurden die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung in einem mehrstufigen Prozess gewichtet. Dabei wurden zum einen die Auswahlwahrscheinlichkeiten befragter Personen berücksichtigt, und zum anderen erfolgte eine Anpassung an die Eckwerte der amtlichen Statistik (Mikrozensus 2020). Hierzu wurde eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts herangezogen, die an die Grundgesamtheit der BAuA-Arbeitszeitbefragung angepasst wurde (z. B. mindestens 10 Stunden Wochenarbeitszeit). Bei der Gewichtung der Daten wurden folgende soziodemografische Merkmale berücksichtigt: Geschlecht, Altersgruppen, deutsche oder andere Staatsangehörigkeit, höchster allgemeinbildender Schulabschluss, Bundesland, politische Gemeindegrößenklasse und Haushaltsgröße. Weitere Informationen können dem Methodenbericht der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 entnommen werden. Alle Auswertungen im vorliegenden Bericht beruhen auf gewichteten Daten.

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind mehr als neun von zehn Befragten in einer abhängigen Beschäftigung (93 %), das heißt Arbeiterin oder Arbeiter, Angestellte oder Angestellter und Beamtin oder Beamter (vgl. Tab. A1), im Mikrozensus 2020 sind dies 91 Prozent. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung sind im Vergleich zum Mikrozensus des Vorjahrs dabei etwas mehr Angestellte und weniger Arbeiter und Arbeiterinnen vertreten. Auch die Gruppe der nicht abhängig Beschäftigten ist gegenüber dem Mikrozensus des Vorjahres leicht unterrepräsentiert (7 % vs. 9 %).

Tab. A1 Stellung im Beruf bei allen Erwerbstätigen

Stellung im Beruf	BAuA-Arbeitszeit- befragung 2021	Mikro- zensus 2020
Arbeiterinnen/Arbeiter	13	14
Angestellte	74	72
Beamtinnen/Beamte	6	6
Abhängig Beschäftigte insgesamt	93	91
Selbstständige, freiberuflich tätige Personen, freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. mithelfende Familienangehörige	7	9

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich
Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (n = 20 059); Mikrozensus 2020

Der Bericht bezieht sich – soweit nicht ausdrücklich anders kenntlich gemacht – ausschließlich auf abhängig Beschäftigte mit mindestens 10 Stunden tatsächlicher Wochenarbeitszeit, 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 2020.

Hinsichtlich des höchsten Schulabschlusses und auch bezüglich der Verteilung der Wirtschaftszweighauptgruppen zeigen sich nur sehr geringe Unterschiede zum Mikrozensus. Lediglich der Bereich „Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information“ ist gegenüber dem Mikrozensus schwächer vertreten, dafür ist der Bereich „Öffentliche und private Dienstleistungen“ in der BAuA-Arbeitszeitbefragung etwas stärker vertreten.

Tab. A2 Vergleich verschiedener Merkmale bei abhängig Beschäftigten

Merkmale	BAuA-Arbeitszeit- befragung 2021	Mikro- zensus 2020
Geschlecht		
Männer	53	54
Frauen	47	46
Alter		
15–29 Jahre	15	16
30–44 Jahre	35	35
45–54 Jahre	26	26
55–65 Jahre	23	22
66 Jahre und älter	1	1
Bildungsabschluss		
Max. Volks-/Hauptschule	19	19
Mittlere Reife/POS ¹	36	36
Fachhochschulreife, Abitur	44	43
Sonstige/ohne Abschluss	2	2
Wirtschaftszweig		
Land, Forstwirtschaft, Fischerei	1	1
Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	25	24
Baugewerbe	6	6
Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	21	25
Finanzierung, Vermietung, Unternehmens- dienstleister	14	13
Öffentliche und private Dienstleistungen	33	31

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021 (n = 17 761); Mikrozensus 2020

¹ Polytechnische Oberschule

Anhang B: Eigene Forschung mit Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung: Informationen zum Datenzugang

Laura Menze und Dagmar Pattloch (Forschungsdatenzentrum der BAuA)

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung bieten vielfältige Möglichkeiten, den Zusammenhang von Arbeitszeiten mit den Arbeitsbedingungen, der Gesundheit und dem Wohlbefinden von Erwerbstätigen in Deutschland zu erforschen. Die Befragungswellen können einzeln im Querschnitt untersucht werden, die Anlage der Studie als Panelbefragung ermöglicht aber auch, Wirkungszusammenhänge im Längsschnitt zu analysieren. Um das breite Analysepotenzial der BAuA-Arbeitszeitbefragung zugänglich zu machen, bietet die BAuA Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an, die Daten der Studie für ihre eigene Forschung zu nutzen.

Die Daten können beim Forschungsdatenzentrum der BAuA (FDZ-BAuA) beantragt werden. Es handelt sich dabei um faktisch anonymisierte Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung in Form von sogenannten Scientific Use Files. Die Nutzung der Daten setzt den Abschluss eines Datennutzungsvertrags voraus. Das Angebot steht Forschenden mit Hochschulabschluss offen, die institutionell an eine Universität oder eine Forschungseinrichtung angebunden sind. Im Antrag können weitere Nutzende, auch Studierende für ihre Abschlussarbeiten, benannt werden.

Das FDZ-BAuA beschreibt seine Daten ausführlich in Dokumentationen, die zum Download bereitstehen. Nutzende erhalten zusätzliches Material, wie Variablenkorrespondenzlisten, anhand derer die Befragungsinhalte einzelner Wellen der Panelstudie verglichen werden können, und Arbeitshilfen für die Verknüpfung der Wellen.

Verfügbare Datensätze der BAuA-Arbeitszeitbefragung (Stand: Dezember 2022)

Aktuell können die ersten drei Wellen der BAuA-Arbeitszeitbefragung von 2015, 2017 und 2019 genutzt werden.²³ Folgende Datensätze stehen in der jeweils aktuellsten Version im Stata- und SPSS-Format als Scientific Use File zur Verfügung:

- BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, Version 2 (doi: 10.48697/baua.azb15.suf.2)
- BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Version 2 (doi: 10.48697/baua.azb17.suf.2)
- BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, Version 2 (doi: 10.48697/baua.azb19.suf.2)

Die vierte Welle der BAuA-Arbeitszeitbefragung von 2021 wird voraussichtlich in der zweiten Jahreshälfte 2023 als Scientific Use File über das FDZ-BAuA bereitgestellt.

²³ Einen Überblick zu den ersten drei Befragungswellen gibt zudem der Artikel im Jahrbuch für Nationalökonomie und Statistik: Wöhrmann, A., Brauner, C. & Michel, A. (2021). BAuA-Working Time Survey (BAuA-WTS; BAuA-Arbeitszeitbefragung). Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 241, 287–295, online verfügbar unter <https://doi.org/10.1515/jbnst-2020-0035>.

Weiterführende Informationen finden Sie auf der Homepage des FDZ-BAuA: www.baua.de/fdz. Dort können Sie sich auch für einen Newsletter zu aktuellen Entwicklungen des Datenangebots des FDZ-BAuA anmelden. Die Mitarbeitenden des FDZ-BAuA beraten Sie gerne persönlich zur Nutzung der Daten. Wenden Sie sich hierfür an: forschungsdaten@baua.bund.de.

Anhang C: Tabellen zu Teil I

Länge der Arbeitszeit (Kap. 3)		Seiten
Tab. 1a–b	Tatsächliche Wochenarbeitszeit	185–187
Tab. 2a–b	Überstunden	188–190
Tab. 3a–b	Arbeitszeitwünsche	191–193
Tab. 4a–b	Verkürzte Ruhezeiten	194–196
Lage der Arbeitszeit (Kap. 4)		
Tab. 5a–b	Arbeit am Wochenende	197–199
Tab. 6a–b	Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr	200–202
Tab. 7a–b	Schichtarbeit	203–205
Flexible Arbeitszeiten (Kap. 5)		
Tab. 8a–b	Zeitlicher Handlungsspielraum	206–208
Tab. 9a–b	Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf	209–211
Tab. 10a–b	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	212–214
Tab. 11a–b	Ständige Erreichbarkeit	215–217
Tab. 12a–b	Arbeitszeiterfassung und -konten	218–220

Hinweise zu den Tabellen

Im Folgenden sind Tabellen zu zentralen Variablen zur Arbeitszeit (Teil I), die im vorliegenden Report untersucht werden, abgebildet. Informationen zu den Variablen und ihrer Operationalisierung finden sich in Tabelle 2.3 in Kapitel 2.3. Zu jeder Variable gibt es zwei Tabellen. In der ersten Tabelle (a) 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, Lebenssituation, Wirtschaftsbereichen, Betriebsgröße, Berufen, Art der Tätigkeit, Vorgesetztenfunktion und Arbeitsintensität (vgl. Tab. 2.4 in Kap. 2.3). In dieser Tabelle sind Zeilenprozent dargestellt. Es ist also beispielsweise abzulesen, wie viel Prozent der Frauen von häufigen Änderungen der Arbeitszeiten betroffen sind.

In der zweiten Tabelle (b) wird jeweils dargestellt, wie bestimmte Merkmale der Arbeitszeit mit Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten zusammenhängen (vgl. Tab. 2.5 in Kap. 2.3). Dazu wird für die Gruppe der Beschäftigten mit einer bestimmten Ausprägung eines Arbeitszeitmerkmals (z. B. Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr) der prozentuale Anteil derjenigen dargestellt, die gesund und zufrieden mit der Work-Life-Balance sind beziehungsweise gesundheitliche Beschwerden haben. Dies wird für die Gesamtstichprobe, aber auch für Untergruppen (Teilzeit und Vollzeit, Männer und Frauen) dargestellt. In dieser Tabelle sind Spaltenprozent dargestellt. Abzulesen ist zum Beispiel, wie hoch der Anteil der Frauen in Rufbereitschaft ist, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind.

Tab. 1a Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Verbreitung

Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Verbreitung						
	10,0– 19,9 h	20,0– 34,9 h	35,0– 39,9 h	40,0– 48,0 h	48,1– 60,0 h	ab 60,1 h
Gesamt	5	19	17	47	11	1
Soziodemografische Merkmale						
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	21	79	–	–	–	–
Vollzeit ²	–	–	22	63	14	1
Geschlecht						
Männer	3	7	17	58	14	1
Frauen	8	33	16	36	6	[1]
Alter in Jahren						
15–29	10	15	15	52	7	[1]
30–44	4	19	16	49	11	2
45–54	4	21	17	45	12	[1]
55–65	5	21	18	44	11	1
Bildung³						
Niedrig	.	24	.	39	.	.
Mittel	6	21	18	46	8	1
Hoch	3	17	14	51	14	1
Lebenssituation						
Single	5	14	18	52	9	2
Alleinerziehend	.	29	17	36	7	.
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	4	18	16	49	11	1
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	5	25	15	42	11	1
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe						
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	5	22	18	44	10	1
Industrie	2	9	21	56	11	[0]
Handwerk	.	13	14	58	10	.
Dienstleistungen	7	24	13	43	11	1
Anderer Bereich	7	25	14	41	11	[2]
Betriebsgröße						
Bis 49 Beschäftigte	8	25	14	42	9	1
50 bis 249 Beschäftigte	4	18	16	49	12	[1]
Ab 250 Beschäftigte	2	14	19	52	11	1

Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Verbreitung (Fortsetzung)						
	10,0– 19,9 h	20,0– 34,9 h	35,0– 39,9 h	40,0– 48,0 h	48,1– 60,0 h	ab 60,1 h
Berufe⁴						
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	.	.	.	48	.	.
Fertigungsberufe	.	7	21	60	8	.
Fertigungstechnische Berufe	.	7	22	59	9	.
Bau- und Ausbauberufe	.	5	16	63	12	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	.	30	14	37	.	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	6	32	18	31	10	[3]
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	7	31	16	35	11	[1]
Handelsberufe	11	24	13	39	13	[0]
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	6	24	15	43	11	[1]
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	3	23	15	51	8	[0]
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	.	11	16	61	9	.
Sicherheitsberufe	.	.	.	56	23	.
Verkehrs- und Logistikberufe	.	9	18	51	14	.
Reinigungsberufe	.	48
Weitere Tätigkeitsmerkmale						
Art der Tätigkeit						
Vorwiegend geistig tätig	4	18	15	51	12	1
Vorwiegend körperlich tätig	10	20	20	45	5	[0]
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	6	20	18	44	11	2
Vorgesetztenfunktion						
Ja	2	12	13	53	18	2
Nein	6	22	18	45	7	1
Arbeitsintensität						
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	3	16	14	49	16	2
Überforderung durch Arbeitsmenge	7	22	19	46	6	[0]

n = 17 761; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 1b Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach tatsächlicher Wochenarbeitszeit							
		10,0– 19,9 h	20,0– 34,9 h	35,0– 39,9 h	40,0– 48,0 h	48,1– 60,0 h	ab 60,1 h
Gesundheitszustand							
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	67	67	68	73	66	65
	Männer	78	66	70	74	67	65
	Frauen	63	67	65	71	64	.
	Teilzeit ¹	67	67	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	68	73	66	65
Gesundheitliche Beschwerden							
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	43	51	48	46	48	60
	Männer	35	45	43	43	45	56
	Frauen	46	52	53	52	57	.
	Teilzeit ¹	43	51	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	48	46	48	60
Schlafstörungen	Gesamt	34	38	33	34	40	43
	Männer	.	28	29	29	34	42
	Frauen	37	40	39	42	55	.
	Teilzeit ¹	34	38	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	33	34	40	43
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	53	56	53	54	58	69
	Männer	54	49	48	49	54	65
	Frauen	52	57	59	64	66	.
	Teilzeit ¹	53	56	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	53	54	58	69
Niedergeschlagenheit	Gesamt	24	27	24	24	25	.
	Männer	.	22	21	21	23	.
	Frauen	26	28	27	30	30	.
	Teilzeit ¹	24	27	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	24	24	25	.
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	43	42	39	39	44	65
	Männer	42	36	35	36	39	59
	Frauen	43	43	45	44	55	.
	Teilzeit ¹	43	42	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	39	39	44	65
Work-Life-Balance							
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	91	87	83	80	64	46
	Männer	90	87	84	84	68	45
	Frauen	91	86	83	74	53	.
	Teilzeit ¹	91	87	–	–	–	–
	Vollzeit ²	–	–	83	80	64	46

n = 17 761; alle Angaben in Spaltenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 2a Überstunden: Verbreitung

Überstunden pro Woche: Verbreitung				
	Keine bis 2 h	Mehr als 2 bis 5 h	Mehr als 5 bis 10 h	Mehr als 10 h
Gesamt	56	23	14	7
Soziodemografische Merkmale				
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	76	17	6	[1]
Vollzeit ²	49	25	16	9
Geschlecht				
Männer	54	23	15	8
Frauen	58	23	13	6
Alter in Jahren				
15–29	60	22	12	6
30–44	55	23	14	8
45–54	53	25	15	8
55–65	58	22	13	7
Bildung³				
Niedrig	64	21	.	.
Mittel	61	22	12	5
Hoch	49	25	16	10
Lebenssituation				
Single	60	20	13	7
Alleinerziehend	62	21	10	7
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	55	23	14	8
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	53	25	14	8
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe				
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	56	21	14	10
Industrie	51	28	16	5
Handwerk	62	22	11	5
Dienstleistungen	57	22	14	7
Anderer Bereich	56	21	14	10
Betriebsgröße				
Bis 49 Beschäftigte	60	21	12	7
50 bis 249 Beschäftigte	55	22	14	8
Ab 250 Beschäftigte	52	25	16	7

Überstunden pro Woche: Verbreitung (Fortsetzung)				
	Keine bis 2 h	Mehr als 2 bis 5 h	Mehr als 5 bis 10 h	Mehr als 10 h
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	44	.	.	.
Fertigungsberufe	64	19	14	[3]
Fertigungstechnische Berufe	55	26	15	4
Bau- und Ausbauberufe	56	23	14	7
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	60	20	.	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	52	21	17	11
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	54	19	14	13
Handelsberufe	55	22	15	8
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	53	28	13	6
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	57	26	12	5
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	57	25	12	6
Sicherheitsberufe	57	20	17	[6]
Verkehrs- und Logistikberufe	59	19	13	9
Reinigungsberufe	69	.	.	.
Weitere Tätigkeitsmerkmale				
Art der Tätigkeit				
Vorwiegend geistig tätig	53	25	15	7
Vorwiegend körperlich tätig	62	21	13	[5]
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	59	20	13	8
Vorgesetztenfunktion				
Ja	44	26	19	11
Nein	61	22	11	6
Arbeitsintensität				
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	44	25	19	11
Überforderung durch Arbeitsmenge	43	25	20	12

n = 17 761; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 2b Überstunden: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Überstunden pro Woche					
		Keine bis 2 h	Mehr als 2 bis 5 h	Mehr als 5 bis 10 h	Mehr als 10 h
Gesundheitszustand					
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	70	71	69	65
	Männer	72	75	70	67
	Frauen	68	68	67	63
	Teilzeit ¹	68	67	65	.
	Vollzeit ²	72	72	69	65
Gesundheitliche Beschwerden					
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	46	48	51	51
	Männer	42	41	46	48
	Frauen	50	56	57	56
	Teilzeit ¹	48	55	54	.
	Vollzeit ²	45	47	50	51
Schlafstörungen	Gesamt	33	36	42	43
	Männer	28	29	32	38
	Frauen	37	43	54	50
	Teilzeit ¹	35	45	52	.
	Vollzeit ²	32	34	41	44
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	52	57	60	62
	Männer	47	53	52	60
	Frauen	56	62	71	64
	Teilzeit ¹	53	61	68	.
	Vollzeit ²	51	56	59	62
Niedergeschlagenheit	Gesamt	24	23	28	29
	Männer	21	20	22	28
	Frauen	28	27	35	30
	Teilzeit ¹	26	25	31	.
	Vollzeit ²	23	23	27	28
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	38	40	45	49
	Männer	34	37	37	45
	Frauen	41	44	54	54
	Teilzeit ¹	40	46	50	.
	Vollzeit ²	37	39	44	48
Work-Life-Balance					
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	86	80	71	59
	Männer	86	82	76	61
	Frauen	86	79	63	57
	Teilzeit ¹	89	85	77	.
	Vollzeit ²	85	79	70	58

n = 17 324; alle Angaben in Spaltenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 3a Arbeitszeitwünsche: Verbreitung

Arbeitszeitwünsche: Verbreitung			
	Verkürzungs- wunsch	Beibehaltungs- wunsch	Verlängerungs- wunsch
Gesamt	53	37	10
Soziodemografische Merkmale			
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	24	49	27
Vollzeit ²	63	33	4
Geschlecht			
Männer	57	35	8
Frauen	49	38	12
Alter in Jahren			
15–29	53	35	12
30–44	55	35	10
45–54	53	37	10
55–65	51	41	8
Bildung³			
Niedrig	39	35	26
Mittel	51	38	11
Hoch	59	34	7
Lebenssituation			
Single	52	37	12
Alleinerziehend	40	42	18
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	56	36	8
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	54	37	9
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe			
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	54	37	9
Industrie	58	34	8
Handwerk	52	39	9
Dienstleistungen	51	37	12
Anderer Bereich	52	38	9
Betriebsgröße			
Bis 49 Beschäftigte	49	38	13
50 bis 249 Beschäftigte	55	36	9
Ab 250 Beschäftigte	58	34	8

Arbeitszeitwünsche: Verbreitung (Fortsetzung)			
	Verkürzungs- wunsch	Beibehaltungs- wunsch	Verlängerungs- wunsch
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	48	41	[11]
Fertigungsberufe	57	33	10
Fertigungstechnische Berufe	56	36	8
Bau- und Ausbauberufe	58	36	[6]
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	44	35	21
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	52	37	11
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	51	38	11
Handelsberufe	48	38	14
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	55	36	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	56	36	7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	60	34	6
Sicherheitsberufe	55	34	[11]
Verkehrs- und Logistikberufe	53	37	10
Reinigungsberufe	.	39	.
Weitere Tätigkeitsmerkmale			
Art der Tätigkeit			
Vorwiegend geistig tätig	57	36	7
Vorwiegend körperlich tätig	43	39	18
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	52	36	12
Vorgesetztenfunktion			
Ja	59	34	7
Nein	51	38	11
Arbeitsintensität			
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	61	30	8
Überforderung durch Arbeitsmenge	71	23	7

n = 17 324; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

⁴ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

⁵ Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

⁶ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁷ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 3b Arbeitszeitwünsche: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Arbeitszeitwünschen				
		Verkürzungs- wunsch	Beibehaltungs- wunsch	Verlängerungs- wunsch
Gesundheitszustand				
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	70	71	69
	Männer	72	75	70
	Frauen	68	68	67
	Teilzeit ¹	68	67	65
	Vollzeit ²	72	72	69
Gesundheitliche Beschwerden				
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	46	48	51
	Männer	42	41	46
	Frauen	50	56	57
	Teilzeit ¹	48	55	54
	Vollzeit ²	45	47	50
Schlafstörungen	Gesamt	33	36	42
	Männer	28	29	32
	Frauen	37	43	54
	Teilzeit ¹	35	45	52
	Vollzeit ²	32	34	41
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	52	57	60
	Männer	47	53	52
	Frauen	56	62	71
	Teilzeit ¹	53	61	68
	Vollzeit ²	51	56	59
Niedergeschlagenheit	Gesamt	24	23	28
	Männer	21	20	22
	Frauen	28	27	35
	Teilzeit ¹	26	25	31
	Vollzeit ²	23	23	27
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	38	40	45
	Männer	34	37	37
	Frauen	41	44	54
	Teilzeit ¹	40	46	50
	Vollzeit ²	37	39	44
Work-Life-Balance				
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	86	80	71
	Männer	86	82	76
	Frauen	86	79	63
	Teilzeit ¹	89	85	77
	Vollzeit ²	85	79	70

n = 17 578; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 4a Verkürzte Ruhezeiten: Verbreitung

Verkürzte Ruhezeiten: Verbreitung		
	Verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	Keine verkürzten Ruhezeiten/seltener als einmal im Monat
Gesamt	16	84
Soziodemografische Merkmale		
Länge der Arbeitszeit		
Teilzeit ¹	11	89
Vollzeit ²	18	82
Geschlecht		
Männer	17	83
Frauen	15	85
Alter in Jahren		
15–29	18	82
30–44	17	83
45–54	16	84
55–65	14	86
Bildung³		
Niedrig	[19]	81
Mittel	13	87
Hoch	20	80
Lebenssituation		
Single	17	83
Alleinerziehend	18	82
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	15	85
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	18	82
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe		
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	20	80
Industrie	12	88
Handwerk	14	86
Dienstleistungen	15	85
Anderer Bereich	20	80
Betriebsgröße		
Bis 49 Beschäftigte	17	83
50 bis 249 Beschäftigte	17	83
Ab 250 Beschäftigte	16	84

Verkürzte Ruhezeiten: Verbreitung (Fortsetzung)		
	Verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	Keine verkürzten Ruhezeiten/seltener als einmal im Monat
Berufe⁴		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	[19]	81
Fertigungsberufe	9	91
Fertigungstechnische Berufe	12	88
Bau- und Ausbauberufe	15	85
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	22	78
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	31	69
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	23	77
Handelsberufe	15	85
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	12	88
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	10	90
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	13	87
Sicherheitsberufe	21	79
Verkehrs- und Logistikberufe	17	83
Reinigungsberufe	[11]	89
Weitere Tätigkeitsmerkmale		
Art der Tätigkeit		
Vorwiegend geistig tätig	15	85
Vorwiegend körperlich tätig	14	86
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	18	82
Vorgesetztenfunktion		
Ja	21	79
Nein	14	86
Arbeitsintensität		
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	23	77
Überforderung durch Arbeitsmenge	26	74

n = 17 578; alle Angaben in Zeilenprozent

[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 4b Verkürzte Ruhezeiten: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach verkürzten Ruhezeiten			
		Verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	Keine verkürzten Ruhezeiten/seltener als einmal im Monat
Gesundheitszustand			
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	64	71
	Männer	67	73
	Frauen	61	69
	Teilzeit ¹	62	68
	Vollzeit ²	65	72
Gesundheitliche Beschwerden			
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	52	46
	Männer	48	42
	Frauen	58	51
	Teilzeit ¹	54	49
	Vollzeit ²	52	45
Schlafstörungen	Gesamt	44	33
	Männer	37	28
	Frauen	52	39
	Teilzeit ¹	42	36
	Vollzeit ²	44	33
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	63	53
	Männer	58	48
	Frauen	70	58
	Teilzeit ¹	62	54
	Vollzeit ²	63	53
Niedergeschlagenheit	Gesamt	30	24
	Männer	27	20
	Frauen	35	27
	Teilzeit ¹	30	26
	Vollzeit ²	30	23
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	50	38
	Männer	43	35
	Frauen	58	42
	Teilzeit ¹	56	40
	Vollzeit ²	48	38
Work-Life-Balance			
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	64	84
	Männer	65	85
	Frauen	61	83
	Teilzeit ¹	71	90
	Vollzeit ²	62	82

n = 17 327; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 5a Arbeit am Wochenende: Verbreitung

Arbeit am Wochenende: Verbreitung			
	Keine Wochenend- arbeit	Wochenendarbeit nur samstags	Wochenendarbeit auch sonntags
Gesamt	61	18	22
Soziodemografische Merkmale			
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	64	17	19
Vollzeit ²	60	18	22
Geschlecht			
Männer	59	19	22
Frauen	63	16	21
Alter in Jahren			
15–29	56	21	23
30–44	59	18	23
45–54	63	17	20
55–65	64	16	20
Bildung³			
Niedrig	46	35	20
Mittel	59	20	22
Hoch	65	13	22
Lebenssituation			
Single	58	20	22
Alleinerziehend	54	23	23
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	63	17	20
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	62	16	22
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe			
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	59	10	31
Industrie	69	17	14
Handwerk	62	28	10
Dienstleistungen	58	24	18
Anderer Bereich	59	11	30
Betriebsgröße			
Bis 49 Beschäftigte	58	23	18
50 bis 249 Beschäftigte	58	17	25
Ab 250 Beschäftigte	65	13	22

Arbeit am Wochenende: Verbreitung (Fortsetzung)			
	Keine Wochenend- arbeit	Wochenendarbeit nur samstags	Wochenendarbeit auch sonntags
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	39	.	.
Fertigungsberufe	59	29	12
Fertigungstechnische Berufe	68	17	16
Bau- und Ausbauberufe	66	23	11
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	28	20	52
Medizinische und nicht- medizinische Gesundheitsberufe	36	10	54
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	57	10	33
Handelsberufe	41	47	12
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	80	11	9
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	83	10	7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	79	10	11
Sicherheitsberufe	37	[7]	56
Verkehrs- und Logistikberufe	47	33	20
Reinigungsberufe	72	.	.
Weitere Tätigkeitsmerkmale			
Art der Tätigkeit			
Vorwiegend geistig tätig	74	12	14
Vorwiegend körperlich tätig	45	32	23
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	47	23	30
Vorgesetztenfunktion			
Ja	54	20	27
Nein	64	17	19
Arbeitsintensität			
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	56	18	26
Überforderung durch Arbeitsmenge	54	16	30

n = 16 786; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
. Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 5b Arbeit am Wochenende: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Arbeit am Wochenende				
		Keine Wochenend- arbeit	Wochenendarbeit nur samstags	Wochenendarbeit auch sonntags
Gesundheitszustand				
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	72	68	67
	Männer	72	71	71
	Frauen	71	64	63
	Teilzeit ¹	70	63	64
	Vollzeit ²	72	70	68
Gesundheitliche Beschwerden				
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	46	49	51
	Männer	42	44	45
	Frauen	49	56	58
	Teilzeit ¹	47	53	52
	Vollzeit ²	45	48	51
Schlafstörungen	Gesamt	33	34	44
	Männer	27	30	38
	Frauen	39	39	51
	Teilzeit ¹	35	35	44
	Vollzeit ²	32	34	43
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	53	53	62
	Männer	48	51	57
	Frauen	57	58	68
	Teilzeit ¹	53	54	61
	Vollzeit ²	52	53	62
Niedergeschlagenheit	Gesamt	23	24	30
	Männer	20	21	26
	Frauen	26	28	34
	Teilzeit ¹	24	25	33
	Vollzeit ²	22	24	29
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	35	45	49
	Männer	31	43	43
	Frauen	38	48	57
	Teilzeit ¹	37	48	51
	Vollzeit ²	34	44	49
Work-Life-Balance				
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	86	78	68
	Männer	87	80	68
	Frauen	85	76	67
	Teilzeit ¹	91	82	82
	Vollzeit ²	85	77	64

n = 16 786; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 6a Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr: Verbreitung

Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr: Verbreitung		
	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	Arbeitszeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr
Gesamt	80	20
Soziodemografische Merkmale		
Länge der Arbeitszeit		
Teilzeit ¹	83	17
Vollzeit ²	78	22
Geschlecht		
Männer	77	23
Frauen	83	17
Alter in Jahren		
15–29	80	20
30–44	81	19
45–54	78	22
55–65	79	21
Bildung³		
Niedrig	67	33
Mittel	74	26
Hoch	88	12
Lebenssituation		
Single	78	22
Alleinerziehend	80	20
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	80	20
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	81	19
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe		
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	80	20
Industrie	74	26
Handwerk	82	18
Dienstleistungen	82	18
Anderer Bereich	83	17
Betriebsgröße		
Bis 49 Beschäftigte	84	16
50 bis 249 Beschäftigte	78	22
Ab 250 Beschäftigte	77	23

Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr: Verbreitung (Fortsetzung)		
	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	Arbeitszeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr
Berufe⁴		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	91	[9]
Fertigungsberufe	59	41
Fertigungstechnische Berufe	78	22
Bau- und Ausbauberufe	86	14
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	58	42
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	68	32
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	88	12
Handelsberufe	79	21
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	95	5
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	93	7
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	89	11
Sicherheitsberufe	63	37
Verkehrs- und Logistikberufe	60	40
Reinigungsberufe	72	[28]
Weitere Tätigkeitsmerkmale		
Art der Tätigkeit		
Vorwiegend geistig tätig	91	9
Vorwiegend körperlich tätig	63	37
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	68	32
Vorgesetztenfunktion		
Ja	79	21
Nein	80	20
Arbeitsintensität		
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	78	22
Überforderung durch Arbeitsmenge	77	23

n = 17 731; alle Angaben in Zeilenprozent
 [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 6b Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr			
		Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	Arbeitszeit außerhalb von 7 bis 19 Uhr
Gesundheitszustand			
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	72	63
	Männer	74	66
	Frauen	70	58
	Teilzeit ¹	69	58
	Vollzeit ²	72	64
Gesundheitliche Beschwerden			
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	46	55
	Männer	41	50
	Frauen	50	63
	Teilzeit ¹	48	58
	Vollzeit ²	45	54
Schlafstörungen	Gesamt	33	43
	Männer	28	38
	Frauen	39	50
	Teilzeit ¹	36	43
	Vollzeit ²	33	43
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	54	59
	Männer	49	55
	Frauen	59	65
	Teilzeit ¹	55	56
	Vollzeit ²	53	59
Niedergeschlagenheit	Gesamt	24	27
	Männer	21	24
	Frauen	28	31
	Teilzeit ¹	26	28
	Vollzeit ²	24	27
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	38	49
	Männer	34	43
	Frauen	42	58
	Teilzeit ¹	41	48
	Vollzeit ²	37	49
Work-Life-Balance			
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	83	72
	Männer	83	74
	Frauen	82	69
	Teilzeit ¹	90	76
	Vollzeit ²	80	71

n = 17 731; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 7a Schichtarbeit: Verbreitung

Schichtarbeit: Verbreitung			
	Keine Schicht- arbeit oder nur Früh-/Spätschicht	Wechselschicht ohne Nachtanteile	Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht
Gesamt	84	8	7
Soziodemografische Merkmale			
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	85	10	4
Vollzeit ²	84	8	8
Geschlecht			
Männer	84	7	9
Frauen	85	9	6
Alter in Jahren			
15–29	83	9	8
30–44	84	8	8
45–54	84	9	7
55–65	87	8	6
Bildung³			
Niedrig	79	.	.
Mittel	78	12	10
Hoch	93	3	4
Lebenssituation			
Single	82	10	8
Alleinerziehend	81	12	[7]
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	86	7	7
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	85	7	7
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe			
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	85	6	9
Industrie	80	8	12
Handwerk	92	8	[1]
Dienstleistungen	85	11	4
Anderer Bereich	86	6	8
Betriebsgröße			
Bis 49 Beschäftigte	89	8	3
50 bis 249 Beschäftigte	84	9	7
Ab 250 Beschäftigte	81	7	12

Schichtarbeit: Verbreitung (Fortsetzung)			
	Keine Schichtarbeit oder nur Früh-/Spätschicht	Wechselschicht ohne Nachtanteile	Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	97	.	.
Fertigungsberufe	63	19	18
Fertigungstechnische Berufe	84	7	10
Bau- und Ausbauberufe	98	.	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	78	15	[8]
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	57	19	24
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	94	4	[2]
Handelsberufe	77	22	[1]
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	97	.	.
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	98	.	.
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	93	.	.
Sicherheitsberufe	70	[3]	27
Verkehrs- und Logistikberufe	76	13	11
Reinigungsberufe	93	.	.
Weitere Tätigkeitsmerkmale			
Art der Tätigkeit			
Vorwiegend geistig tätig	96	2	2
Vorwiegend körperlich tätig	74	17	9
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	72	15	14
Vorgesetztenfunktion			
Ja	84	8	8
Nein	85	8	7
Arbeitsintensität			
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	83	8	8
Überforderung durch Arbeitsmenge	83	8	9

n = 17 539; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 7b Schichtarbeit: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Schichtarbeit				
		Keine Schicht- arbeit oder nur Früh-/Spätschicht	Wechselschicht ohne Nachtanteile	Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Dauernacht
Gesundheitszustand				
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	71	60	65
	Männer	73	68	67
	Frauen	70	52	61
	Teilzeit ¹	69	55	72
	Vollzeit ²	72	62	64
Gesundheitliche Beschwerden				
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	46	56	58
	Männer	42	45	53
	Frauen	50	66	66
	Teilzeit ¹	48	61	58
	Vollzeit ²	45	54	58
Schlafstörungen	Gesamt	33	38	52
	Männer	28	31	49
	Frauen	40	44	59
	Teilzeit ¹	36	38	50
	Vollzeit ²	33	38	53
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	54	58	64
	Männer	49	51	61
	Frauen	59	65	70
	Teilzeit ¹	54	59	63
	Vollzeit ²	53	58	64
Niedergeschlagenheit	Gesamt	24	30	29
	Männer	20	24	27
	Frauen	27	36	33
	Teilzeit ¹	26	31	.
	Vollzeit ²	23	30	30
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	38	55	52
	Männer	35	45	45
	Frauen	41	64	65
	Teilzeit ¹	39	58	59
	Vollzeit ²	37	54	51
Work-Life-Balance				
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	83	72	67
	Männer	83	76	69
	Frauen	82	68	63
	Teilzeit ¹	90	76	75
	Vollzeit ²	81	70	66

n = 17 539; alle Angaben in Spaltenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 8a Zeitlicher Handlungsspielraum: Verbreitung

Zeitlicher Handlungsspielraum: Verbreitung						
	Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende		Einfluss auf ein paar Stunden frei		Einfluss auf Urlaub oder ein paar Tage frei	
	Wenig/mittel	Viel	Wenig/mittel	Viel	Wenig/mittel	Viel
Gesamt	54	46	48	52	34	66
Soziodemografische Merkmale						
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	58	42	52	48	35	65
Vollzeit ²	53	47	46	54	34	66
Geschlecht						
Männer	52	48	45	55	32	68
Frauen	56	44	51	49	36	64
Alter in Jahren						
15–29	58	42	49	51	33	67
30–44	53	47	45	55	32	68
45–54	53	47	48	52	36	64
55–65	54	46	50	50	35	65
Bildung³						
Niedrig	76	24	68	32	45	55
Mittel	62	38	53	47	35	65
Hoch	41	59	38	62	32	68
Lebenssituation						
Single	60	40	56	44	37	63
Alleinerziehend	63	37	55	45	43	57
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	53	47	45	55	33	67
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	48	52	42	58	31	69
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe						
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	55	45	51	49	40	60
Industrie	46	54	41	59	29	71
Handwerk	68	32	54	46	33	67
Dienstleistungen	53	47	46	54	32	68
Anderer Bereich	55	45	45	55	34	66
Betriebsgröße						
Bis 49 Beschäftigte	62	38	51	49	36	64
50 bis 249 Beschäftigte	55	45	49	51	37	63
Ab 250 Beschäftigte	44	56	42	58	29	71

Zeitlicher Handlungsspielraum: Verbreitung (Fortsetzung)						
	Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende		Einfluss auf ein paar Stunden frei		Einfluss auf Urlaub oder ein paar Tage frei	
	Wenig/mittel	Viel	Wenig/mittel	Viel	Wenig/mittel	Viel
Berufe⁴						
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	69	31	45	55	42	58
Fertigungsberufe	71	29	58	42	36	64
Fertigungstechnische Berufe	49	51	41	59	29	71
Bau- und Ausbauberufe	60	40	49	51	33	67
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	75	25	64	36	39	61
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	78	22	67	33	41	59
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	64	36	56	44	56	44
Handelsberufe	54	46	49	51	29	71
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	33	67	31	69	26	74
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	28	72	32	68	23	77
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	24	76	24	76	18	82
Sicherheitsberufe	66	34	57	43	32	68
Verkehrs- und Logistikberufe	75	25	66	34	43	57
Reinigungsberufe	74	[26]	74	[26]	39	61
Weitere Tätigkeitsmerkmale						
Art der Tätigkeit						
Vorwiegend geistig tätig	34	66	33	67	27	73
Vorwiegend körperlich tätig	81	19	69	31	42	58
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	73	27	62	38	41	59
Vorgesetztenfunktion						
Ja	50	50	42	58	31	69
Nein	56	44	50	50	35	65
Arbeitsintensität						
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	56	44	52	48	39	61
Überforderung durch Arbeitsmenge	59	41	58	42	49	51

n = 17 737 | n = 17 712 | n = 17 723; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
 [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 8b Zeitlicher Handlungsspielraum: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach zeitlichem Handlungsspielraum							
		Einfluss auf Arbeitsbeginn- und -ende		Einfluss auf ein paar Stunden freinehmen		Einfluss auf Urlaub oder ein paar Tage freinehmen	
		Wenig/mittel	Viel	Wenig/mittel	Viel	Wenig/mittel	Viel
Gesundheitszustand							
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	65	75	64	75	62	74
	Männer	67	77	67	76	64	76
	Frauen	64	73	61	74	60	72
	Teilzeit ¹	64	72	62	72	61	71
	Vollzeit ²	66	76	65	76	62	75
Gesundheitliche Beschwerden							
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	53	41	53	42	53	44
	Männer	48	37	49	39	50	40
	Frauen	57	46	58	46	57	50
	Teilzeit ¹	52	45	54	44	53	47
	Vollzeit ²	53	40	53	42	53	43
Schlafstörungen	Gesamt	39	31	40	31	43	31
	Männer	33	26	34	27	38	26
	Frauen	44	37	46	36	48	38
	Teilzeit ¹	39	34	39	34	41	34
	Vollzeit ²	39	30	40	30	43	30
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	58	51	60	50	63	50
	Männer	54	46	55	46	59	46
	Frauen	63	56	65	56	68	56
	Teilzeit ¹	57	52	59	51	60	52
	Vollzeit ²	59	50	60	50	64	50
Niedergeschlagenheit	Gesamt	27	22	28	22	30	22
	Männer	24	19	24	19	27	19
	Frauen	30	27	31	26	33	26
	Teilzeit ¹	26	26	28	24	30	24
	Vollzeit ²	27	21	28	21	30	21
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	48	31	48	33	50	35
	Männer	45	27	45	30	46	32
	Frauen	51	36	52	37	54	39
	Teilzeit ¹	47	34	49	35	49	38
	Vollzeit ²	48	30	48	32	50	34
Work-Life-Balance							
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	76	86	74	86	71	85
	Männer	76	87	74	87	72	86
	Frauen	75	85	74	85	70	85
	Teilzeit ¹	85	91	84	91	82	90
	Vollzeit ²	73	84	71	85	68	84

n = 17 737 | n = 17 712; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 9a Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf: Verbreitung

Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf: Verbreitung				
	Änderung der Arbeitszeiten		Arbeit auf Abruf mindestens einmal in Monat	
	Häufig	Manchmal/ selten/nie	Ja	Nein
Gesamt	10	90	4	96
Soziodemografische Merkmale				
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	9	91	4	96
Vollzeit ²	11	89	3	97
Geschlecht				
Männer	10	90	4	96
Frauen	11	89	3	97
Alter in Jahren				
15–29	10	90	5	95
30–44	11	89	4	96
45–54	11	89	3	97
55–65	10	90	3	97
Bildung³				
Niedrig	[9]	91	[6]	94
Mittel	10	90	4	96
Hoch	11	89	3	97
Lebenssituation				
Single	10	90	4	96
Alleinerziehend	11	89	[4]	96
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	10	90	3	97
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	11	89	4	96
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe				
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	12	88	4	96
Industrie	7	93	2	98
Handwerk	7	93	5	95
Dienstleistungen	11	89	3	97
Anderer Bereich	14	86	5	95
Betriebsgröße				
Bis 49 Beschäftigte	12	88	5	95
50 bis 249 Beschäftigte	11	89	3	97
Ab 250 Beschäftigte	9	91	3	97

Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf: Verbreitung (Fortsetzung)				
	Änderung der Arbeitszeiten		Arbeit auf Abruf mindestens einmal in Monat	
	Häufig	Manchmal/ selten/nie	Ja	Ja
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	[13]	87	[6]	94
Fertigungsberufe	[5]	95	[3]	97
Fertigungstechnische Berufe	7	93	4	96
Bau- und Ausbauberufe	8	92	[5]	95
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	[11]	89	[5]	95
Medizinische und nicht- medizinische Gesundheitsberufe	22	78	7	93
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	16	84	4	96
Handelsberufe	14	86	[2]	98
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	8	92	[2]	98
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	5	95	[1]	99
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	5	95	[2]	98
Sicherheitsberufe	11	89	[8]	92
Verkehrs- und Logistikberufe	12	88	[4]	96
Reinigungsberufe	[7]	93	[9]	91
Weitere Tätigkeitsmerkmale				
Art der Tätigkeit				
Vorwiegend geistig tätig	8	92	2	98
Vorwiegend körperlich tätig	11	89	[5]	95
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	14	86	5	95
Vorgesetztenfunktion				
Ja	15	85	5	95
Nein	8	92	3	97
Arbeitsintensität				
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	16	84	4	96
Überforderung durch Arbeitsmenge	20	80	5	95

n = 17 736 | n = 17 723; alle Angaben in Zeilenprozent
[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 9b Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Änderungen der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf					
		Änderung der Arbeitszeiten		Arbeit auf Abruf mindestens einmal in Monat	
		Häufig	Manchmal/selten/nie	Ja	Nein
Gesundheitszustand					
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	59	71	62	70
	Männer	64	73	71	72
	Frauen	54	69	49	68
	Teilzeit ¹	54	68	54	68
	Vollzeit ²	60	72	65	71
Gesundheitliche Beschwerden					
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	59	46	57	47
	Männer	54	42	54	43
	Frauen	64	51	61	52
	Teilzeit ¹	58	48	54	49
	Vollzeit ²	59	45	58	46
Schlafstörungen	Gesamt	49	34	42	35
	Männer	43	29	33	30
	Frauen	56	40	55	41
	Teilzeit ¹	54	35	41	37
	Vollzeit ²	48	33	42	35
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	67	53	62	54
	Männer	65	49	56	50
	Frauen	70	59	71	60
	Teilzeit ¹	69	54	63	55
	Vollzeit ²	67	53	62	54
Niedergeschlagenheit	Gesamt	35	24	30	25
	Männer	33	20	21	22
	Frauen	37	28	45	28
	Teilzeit ¹	40	25	.	26
	Vollzeit ²	34	23	30	24
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	56	38	50	40
	Männer	51	35	44	36
	Frauen	61	43	59	44
	Teilzeit ¹	57	40	57	41
	Vollzeit ²	55	38	47	39
Work-Life-Balance					
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	60	83	70	81
	Männer	62	83	73	82
	Frauen	59	82	65	80
	Teilzeit ¹	67	90	75	88
	Vollzeit ²	58	81	68	79

n = 17 736 | n = 17 723; alle Angaben in Spaltenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 10a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Verbreitung

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Verbreitung				
	Bereitschaftsdienst mindestens einmal im Monat		Rufbereitschaft mindestens einmal im Monat	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Gesamt	5	95	6	94
Soziodemografische Merkmale				
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	3	97	3	97
Vollzeit ²	5	95	7	93
Geschlecht				
Männer	5	95	7	93
Frauen	4	96	4	96
Alter in Jahren				
15–29	5	95	5	95
30–44	6	94	7	93
45–54	4	96	6	94
55–65	3	97	6	94
Bildung³				
Niedrig	[4]	96	[3]	97
Mittel	4	96	6	94
Hoch	5	95	6	94
Lebenssituation				
Single	5	95	6	94
Alleinerziehend	[3]	97	[6]	94
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	4	96	6	94
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	6	94	7	93
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe				
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	6	94	9	91
Industrie	3	97	4	96
Handwerk	[3]	97	5	95
Dienstleistungen	4	96	5	95
Anderer Bereich	6	94	7	93
Betriebsgröße				
Bis 49 Beschäftigte	4	96	5	95
50 bis 249 Beschäftigte	4	96	5	95
Ab 250 Beschäftigte	5	95	7	93

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Verbreitung (Fortsetzung)				
	Bereitschaftsdienst mindestens einmal im Monat		Rufbereitschaft mindestens einmal im Monat	
	Ja	Nein	Ja	Nein
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	[4]	96	[9]	91
Fertigungsberufe	[2]	98	[3]	97
Fertigungstechnische Berufe	4	96	8	92
Bau- und Ausbauberufe	7	93	10	90
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	[3]	97	[2]	98
Medizinische und nicht- medizinische Gesundheitsberufe	13	87	15	85
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	4	96	5	95
Handelsberufe	[4]	96	[2]	98
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	[2]	98	[2]	98
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	[1]	99	2	98
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	3	97	7	93
Sicherheitsberufe	12	88	16	84
Verkehrs- und Logistikberufe	4	96	5	95
Reinigungsberufe	[2]	98	[6]	94
Weitere Tätigkeitsmerkmale				
Art der Tätigkeit				
Vorwiegend geistig tätig	3	97	4	96
Vorwiegend körperlich tätig	[4]	96	[5]	95
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	7	93	8	92
Vorgesetztenfunktion				
Ja	6	94	8	92
Nein	4	96	5	95
Arbeitsintensität				
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	5	95	7	93
Überforderung durch Arbeitsmenge	5	95	8	92

n = 17 729 | n = 17 722; alle Angaben in Zeilenprozent
[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 10b Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft					
		Bereitschaftsdienst mindestens einmal im Monat		Rufbereitschaft mindestens einmal im Monat	
		Ja	Nein	Ja	Nein
Gesundheitszustand					
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	68	70	70	70
	Männer	72	72	73	72
	Frauen	61	68	64	68
	Teilzeit ¹	59	67	63	67
	Vollzeit ²	70	71	71	71
Gesundheitliche Beschwerden					
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	51	47	52	47
	Männer	44	43	48	43
	Frauen	63	52	60	52
	Teilzeit ¹	50	49	65	49
	Vollzeit ²	51	47	50	47
Schlafstörungen	Gesamt	44	35	41	35
	Männer	34	30	35	30
	Frauen	61	41	54	41
	Teilzeit ¹	47	37	54	36
	Vollzeit ²	43	34	39	34
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	60	55	57	55
	Männer	53	50	52	50
	Frauen	71	60	66	60
	Teilzeit ¹	59	55	57	55
	Vollzeit ²	60	55	57	55
Niedergeschlagenheit	Gesamt	30	24	27	25
	Männer	24	21	25	21
	Frauen	39	28	30	28
	Teilzeit ¹	.	26	.	26
	Vollzeit ²	29	24	26	24
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	47	40	42	40
	Männer	39	36	36	37
	Frauen	61	44	54	44
	Teilzeit ¹	.	42	46	42
	Vollzeit ²	48	39	42	40
Work-Life-Balance					
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	69	81	73	81
	Männer	75	82	79	81
	Frauen	59	80	62	80
	Teilzeit ¹	90	87	80	88
	Vollzeit ²	65	79	72	79

n = 17 729 | n = 17 722; alle Angaben in Spaltenprozent; . Fallzahl zu gering

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 11a Ständige Erreichbarkeit: Verbreitung

Ständige Erreichbarkeit: Verbreitung				
	Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für Berufliches erreichbar sein zu müssen		Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	
	Trifft zu	Trifft nicht zu/ teils teils	Häufig	Manchmal/ selten/nie
Gesamt	22	78	13	87
Soziodemografische Merkmale				
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	19	81	11	89
Vollzeit ²	23	77	13	87
Geschlecht				
Männer	22	78	12	88
Frauen	21	79	14	86
Alter in Jahren				
15–29	23	77	16	84
30–44	23	77	15	85
45–54	21	79	12	88
55–65	20	80	10	90
Bildung³				
Niedrig	32	68	[19]	81
Mittel	19	81	12	88
Hoch	24	76	14	86
Lebenssituation				
Single	21	79	13	87
Alleinerziehend	21	79	12	88
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	22	78	13	87
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	23	77	14	86
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe				
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	24	76	14	86
Industrie	17	83	8	92
Handwerk	22	78	13	87
Dienstleistungen	22	78	14	86
Anderer Bereich	23	77	13	87
Betriebsgröße				
Bis 49 Beschäftigte	24	76	16	84
50 bis 249 Beschäftigte	25	75	14	86
Ab 250 Beschäftigte	18	82	10	90

Ständige Erreichbarkeit: Verbreitung (Fortsetzung)				
	Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für Berufliches erreichbar sein zu müssen		Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	
	Trifft zu	Trifft nicht zu/teils teils	Häufig	Manchmal/selten/nie
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	40	60	[20]	80
Fertigungsberufe	17	83	[6]	94
Fertigungstechnische Berufe	18	82	11	89
Bau- und Ausbauberufe	25	75	15	85
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	25	75	[18]	82
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	28	72	17	83
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	33	67	22	78
Handelsberufe	21	79	15	85
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	18	82	11	89
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	15	85	8	92
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	15	85	7	93
Sicherheitsberufe	36	64	[10]	90
Verkehrs- und Logistikberufe	19	81	10	90
Reinigungsberufe	[25]	75	[19]	81
Weitere Tätigkeitsmerkmale				
Art der Tätigkeit				
Vorwiegend geistig tätig	20	80	12	88
Vorwiegend körperlich tätig	21	79	12	88
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	24	76	14	86
Vorgesetztenfunktion				
Ja	29	71	18	82
Nein	18	82	11	89
Arbeitsintensität				
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	28	72	18	82
Überforderung durch Arbeitsmenge	32	68	20	80

n = 17 713 | n = 17 741; alle Angaben in Zeilenprozent

[] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 11b Ständige Erreichbarkeit: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach ständiger Erreichbarkeit					
		Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für Berufliches erreichbar sein zu müssen		Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	
		Trifft zu	Trifft nicht zu/ teils teils	Häufig	Manchmal/ selten/nie
Gesundheitszustand					
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	64	71	62	71
	Männer	66	73	65	73
	Frauen	62	69	59	69
	Teilzeit ¹	61	69	58	68
	Vollzeit ²	65	72	63	72
Gesundheitliche Beschwerden					
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	52	46	54	47
	Männer	49	42	49	42
	Frauen	56	52	58	52
	Teilzeit ¹	54	48	56	48
	Vollzeit ²	52	45	53	46
Schlafstörungen	Gesamt	44	33	43	34
	Männer	39	27	38	29
	Frauen	49	39	48	40
	Teilzeit ¹	46	35	44	36
	Vollzeit ²	43	32	42	34
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	62	53	64	53
	Männer	57	48	57	49
	Frauen	68	58	70	58
	Teilzeit ¹	62	53	66	53
	Vollzeit ²	62	53	63	53
Niedergeschlagenheit	Gesamt	32	23	34	23
	Männer	28	20	29	20
	Frauen	37	26	38	27
	Teilzeit ¹	36	24	39	25
	Vollzeit ²	31	22	32	23
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	49	38	50	39
	Männer	46	34	47	35
	Frauen	52	43	53	43
	Teilzeit ¹	49	40	51	41
	Vollzeit ²	48	37	50	38
Work-Life-Balance					
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	68	84	68	82
	Männer	69	85	72	82
	Frauen	66	83	64	82
	Teilzeit ¹	82	89	78	89
	Vollzeit ²	64	82	65	80

n = 17 713 | n = 17 741; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 12a Arbeitszeiterfassung und -konten: Verbreitung

Arbeitszeiterfassung und -konten: Verbreitung			
	Arbeitszeiten werden erfasst		Arbeitszeiten werden nicht erfasst
	Arbeitszeitkonto	Kein Arbeitszeitkonto	
Gesamt	66	13	21
Soziodemografische Merkmale			
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	63	16	21
Vollzeit ²	67	12	21
Geschlecht			
Männer	67	12	21
Frauen	65	14	22
Alter in Jahren			
15–29	65	14	21
30–44	65	13	21
45–54	68	11	21
55–65	64	13	22
Bildung³			
Niedrig	57	16	27
Mittel	71	12	17
Hoch	60	14	26
Lebenssituation			
Single	67	13	19
Alleinerziehend	66	12	22
Mit Partnerin/Partner ohne Kind	64	13	23
Mit Partnerin/Partner und Kind(ern)	66	13	21
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe			
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	68	11	21
Industrie	75	10	16
Handwerk	67	15	18
Dienstleistungen	59	15	25
Anderer Bereich	59	16	25
Betriebsgröße			
Bis 49 Beschäftigte	55	19	26
50 bis 249 Beschäftigte	68	12	20
Ab 250 Beschäftigte	74	9	17

Arbeitszeiterfassung und -konten: Verbreitung (Fortsetzung)			
	Arbeitszeiten werden erfasst		Arbeitszeiten werden nicht erfasst
	Arbeitszeitkonto	Kein Arbeitszeitkonto	
Berufe⁴			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	63	.	.
Fertigungsberufe	81	11	9
Fertigungstechnische Berufe	78	9	13
Bau- und Ausbauberufe	68	17	15
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	67	[19]	15
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	63	13	23
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	47	16	37
Handelsberufe	60	14	27
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	63	13	24
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	68	11	21
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	65	13	22
Sicherheitsberufe	79	[7]	14
Verkehrs- und Logistikberufe	70	12	17
Reinigungsberufe	52	.	.
Weitere Tätigkeitsmerkmale			
Art der Tätigkeit			
Vorwiegend geistig tätig	62	13	25
Vorwiegend körperlich tätig	65	14	20
Etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	71	12	16
Vorgesetztenfunktion			
Ja	62	13	25
Nein	68	13	19
Arbeitsintensität			
Häufiger Termin- oder Leistungsdruck	65	13	22
Überforderung durch Arbeitsmenge	63	13	25

n = 17 475; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich
 . Fallzahl zu gering; [] Fallzahl zu gering, Anteilswert ergibt sich aus der Gesamtzeile

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.4)

Tab. 12b Arbeitszeiterfassung und -konten: Gesundheit und Work-Life-Balance

Gesundheit und Work-Life-Balance nach Arbeitszeiterfassung und -konten				
		Arbeitszeiten werden erfasst		Arbeitszeiten werden nicht erfasst
		Arbeitszeitkonto	Kein Arbeitszeitkonto	
Gesundheitszustand				
(Sehr) guter Gesundheitszustand	Gesamt	70	67	71
	Männer	73	66	72
	Frauen	67	67	70
	Teilzeit ¹	67	67	69
	Vollzeit ²	71	67	72
Gesundheitliche Beschwerden				
Rücken- und Kreuzschmerzen	Gesamt	49	49	42
	Männer	45	45	36
	Frauen	54	52	49
	Teilzeit ¹	50	48	48
	Vollzeit ²	49	49	40
Schlafstörungen	Gesamt	36	34	34
	Männer	30	32	29
	Frauen	43	36	40
	Teilzeit ¹	40	30	34
	Vollzeit ²	34	36	35
Müdigkeit, Erschöpfung	Gesamt	56	52	53
	Männer	51	51	48
	Frauen	62	54	58
	Teilzeit ¹	57	51	51
	Vollzeit ²	55	53	53
Niedergeschlagenheit	Gesamt	25	24	23
	Männer	22	22	19
	Frauen	29	26	28
	Teilzeit ¹	27	24	26
	Vollzeit ²	25	24	22
Körperliche Erschöpfung	Gesamt	41	40	37
	Männer	38	40	30
	Frauen	45	40	44
	Teilzeit ¹	43	38	41
	Vollzeit ²	41	40	35
Work-Life-Balance				
(Sehr) zufrieden mit der Work-Life-Balance	Gesamt	81	79	78
	Männer	82	78	78
	Frauen	80	79	78
	Teilzeit ¹	88	86	86
	Vollzeit ²	79	75	76

n = 17 475; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² Tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden