



Arbeitszeitreport Deutschland 2016

baua: Bericht

Forschung
Projekt F 2398

A. M. Wöhrmann
S. Gerstenberg
L. Hünefeld
F. Pundt
A. Reeske-Behrens
F. Brenscheidt
B. Beermann

Arbeitszeitreport
Deutschland 2016

Dortmund/Berlin/Dresden 2016

Diese Veröffentlichung basiert auf den Ergebnissen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

**Bitte zitieren als: BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016.
Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.**

Autoren: Dr. Anne Marit Wöhrmann
Dr. Susanne Gerstenberg
Dr. Lena Hünefeld
Dr. Franziska Pundt
Dr. Anna Reeske-Behrens
Frank Brenscheidt
Dr. Beate Beermann
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: matlen/photocase

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

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

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

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



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



www.baua.de/dok/8137556

DOI 10.21934/baua:bericht20160729 (online)
ISBN 978-3-88261-206-6 (print)

Diese Broschüre benutzt eine geschlechtergerechte Sprache. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit stark eingeschränkt würde, gelten die gewählten personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Vorwort

Arbeitszeit in Deutschland

Über Arbeitszeit wird derzeit häufig und intensiv diskutiert. Im Vordergrund stehen dabei die Chancen und Risiken der zunehmenden Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie entsprechende Arbeitszeitformen wie erweiterte Erreichbarkeit oder mobile Arbeit. Gleichzeitig ist die Arbeitswelt nach wie vor durch eher traditionelle Arbeitszeitanforderungen geprägt wie etwa lange Arbeitszeiten oder Schichtsysteme. Vor diesem Hintergrund ist es ein wichtiges Anliegen, dieses breite Spektrum sehr unterschiedlicher Arbeitszeitformen im Kontext weiterer Arbeitsbedingungen differenziert zu erfassen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten zu analysieren.



Ziel des vorliegenden BAuA-Arbeitszeitreports ist es, einen aktuellen und umfassenden Überblick über Arbeitszeit in Deutschland vorzulegen. Dabei geht es nicht nur um die vertragliche, sondern besonders um die tatsächliche Arbeitszeit und um die Frage, wie diese von den Beschäftigten beeinflusst wird. Wir betrachten ebenso unterschiedliche Arbeitsanforderungen und Beschäftigungsverhältnisse sowie die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen. Wir haben auch nach den Arbeitszeitwünschen der Erwerbstätigen gefragt und den Kontext verschiedener Lebenssituationen mitbetrachtet. Nicht zuletzt interessiert uns der Zusammenhang zwischen verschiedenen Arbeitszeitkonstellationen und der Gesundheit der Beschäftigten.

Der vorliegende Arbeitszeitreport ist das erste Produkt und der Startpunkt einer langfristig angelegten Arbeitszeitberichterstattung. Unser Ziel ist es, die Entwicklung von Arbeitszeitmerkmalen, Gesundheit und Work-Life-Balance im zeitlichen Verlauf abzubilden und dabei sowohl Entwicklungstrends zur Arbeitszeit in der Erwerbsbevölkerung als auch langfristige (gesundheitliche) Wirkungen spezifischer Arbeitszeit- und Arbeitsbedingungskonstellationen zu analysieren. Daher ist es vorgesehen, unsere Arbeitszeitbefragung als Längsschnittstudie fortzusetzen.

Letztliches Ziel unserer langfristig angelegten Arbeitszeitberichterstattung ist es, eine fundierte Datenbasis zur Verfügung zu stellen, die zur systematischen Bewertung und Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeitszeitsysteme herangezogen werden kann. Ich hoffe, dass der vorliegende Arbeitszeitreport hierfür bereits erste Anregungen wird geben können.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'I. Rothe'. The signature is fluid and cursive.

Isabel Rothe
(Präsidentin der BAuA)

Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	7
Abstract	8
Zentrale Ergebnisse	9
1 Einleitung	13
2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Report	16
2.1 Vorgehensweise in der Befragung	16
2.2 Stichprobe	17
2.3 Vorgehensweise im Report	20
3 Arbeitszeit im Überblick	24
3.1 Länge der Arbeitszeit	24
3.1.1 Tatsächliche Arbeitszeit	25
3.1.2 Tatsächliche Arbeitszeit und gesundheitliche Situation	31
3.1.3 Überstunden	34
3.1.4 Überstunden und gesundheitliche Situation	37
3.2 Lage der Arbeitszeit	40
3.2.1 Arbeit am Wochenende	41
3.2.2 Arbeit am Wochenende und gesundheitliche Situation	44
3.2.3 Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten	46
3.2.4 Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten und gesundheitliche Situation	49
4 Flexible Arbeitszeiten	53
4.1 Flexibilitätsmöglichkeiten	54
4.1.1 Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit	54
4.1.2 Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten	60
4.2 Flexibilitätsanforderungen	66
4.2.1 Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf	66
4.2.2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	71
4.2.3 Ständige Erreichbarkeit	74
5 Arbeitszeitwünsche in unterschiedlichen Lebenssituationen	83
5.1 Arbeitszeitwünsche nach Geschlecht, Alter und Umfang der Wochenarbeitszeit	84
5.1.1 Verkürzungswünsche der Wochenarbeitszeit	87

5.1.2	Verlängerungswünsche der Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten	90
5.2	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit in unterschiedlichen Lebenssituationen	92
Exkurs: Arbeitszeit im Ruhestandsalter		102
6	Arbeitszeit in besonderen Erwerbsformen	104
6.1	Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten	105
6.1.1	Arbeitszeitformen nach selbstständiger und abhängiger Erwerbsform	107
6.1.2	Arbeitszeit und gesundheitliche Situation selbstständig und abhängig Erwerbstätiger	114
6.2	Mehrfachbeschäftigung	118
6.2.1	Arbeitszeitformen nach Mehrfach- und Einfachbeschäftigung	120
6.2.2	Arbeitszeit und gesundheitliche Situation von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten	126
7	Zusammenfassung und Ausblick	131
7.1	Ergebnisse im Überblick	131
7.2	Ausblick	137
Literaturverzeichnis		140
Abbildungsverzeichnis		145
Tabellenverzeichnis		149
Anhang		150
Anhang A: Repräsentativität der Daten		150
Anhang B: Tabellen		154

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Kurzreferat

Die Arbeitszeit ist ein zentraler Bestandteil des Arbeitslebens mit direkten Auswirkungen auf unser Privatleben. Die Gestaltung der Arbeitszeit bestimmt zu großen Teilen, welche Zeit zur Erholung und für private Verpflichtungen zur Verfügung steht. Aufgrund der sich verändernden Anforderungen in der Arbeitswelt steht die Regulation und Gestaltung der Arbeitszeit im Mittelpunkt politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Diskussionen in Deutschland. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), eine Ressortforschungseinrichtung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, möchte mit dem vorliegenden Arbeitszeitreport einen Beitrag zur aktuellen Debatte liefern. Datenbasis für den Report ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der etwa 20 000 Erwerbstätige in Deutschland, die mindestens 10 Stunden pro Woche in ihrer Haupterwerbstätigkeit arbeiten, zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen interviewt wurden.

Der Report gibt einen Überblick über die Verbreitung und Verteilung verschiedener Arbeitszeitformen in Deutschland. In Bezug auf die Länge und Lage der Arbeitszeit werden im Report die tatsächliche Arbeitszeit und Überstunden sowie Wochenendarbeit und Schichtarbeit untersucht. Bezüglich der Arbeitszeitflexibilisierung werden Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten, wie zum Beispiel Einfluss auf die Arbeitszeit und Arbeitszeitkonten, aber auch Flexibilitätsanforderungen, wie kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit und Rufbereitschaft betrachtet. Unter anderem die steigende Frauenerwerbstätigkeit führt zu höheren Anforderungen an die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Daher thematisiert der Report auch Arbeitszeitwünsche in unterschiedlichen Lebenssituationen. Auch der Wandel der Erwerbsformen wird im vorliegenden Report berücksichtigt. So wird die Situation in Bezug auf Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen, Selbstständigen mit Beschäftigten und Mehrfachbeschäftigten genauer betrachtet. In den Analysen zu den einzelnen Arbeitszeitmerkmalen werden verschiedene soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale berücksichtigt. Weiterhin wird auch das gleichzeitige Auftreten verschiedener Arbeitszeitmerkmale mit Aspekten von Arbeitsintensität (Termin- und Leistungsdruck, quantitative Überforderung) untersucht, von denen angenommen wird, dass sie in Wechselwirkung mit der Arbeitszeit stehen. Schließlich wird die gesundheitliche Situation der Beschäftigten sowie ihre Zufriedenheit mit der Arbeit und ihrer Work-Life-Balance in Abhängigkeit von Aspekten der Arbeitszeitgestaltung analysiert. Die Auswertungen zeigen, dass verschiedene Beschäftigtengruppen unterschiedlich von Arbeitszeitanforderungen betroffen sind. Darüber hinaus zeigt sich, dass höhere Arbeitszeitanforderungen häufig mit schlechterer Gesundheit und Work-Life-Balance einhergehen. Der Report liefert damit Anhaltspunkte zur Relevanz verschiedener Arbeitszeitmerkmale und ihrer Rolle für die gesundheitliche Situation von Beschäftigten. Der Report stellt den Ausgangspunkt für weitere Veröffentlichungen dar, in denen detailliertere Auswertungen spezifischer Arbeitszeitmerkmale sowie Analysen zur Konstellation verschiedener Arbeits(zeit)merkmale in bestimmten Beschäftigtengruppen oder Tätigkeitsbereichen dargestellt werden.

Schlagwörter:

Arbeitszeit, Flexibilität, Work-Life-Balance, Gesundheit, Arbeitsintensität

Working Time Report Germany 2016

Abstract

Working time is an integral part of working life with a direct impact on our private lives. The organization of working time largely determines the time for recovery and for private obligations. Due to changing demands in the labor market the regulation and organization of working time is at the center of political, economic and social discussions in Germany. With the present working time report, the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), a research institution of the Federal Ministry of Labour and Social Affairs, wants to provide a contribution for the current debate. Data base for the report is the BAuA-Working Time Survey 2015 with a sample of about 20 000 working persons in Germany, who worked at least 10 hours a week in their primary occupation. They were interviewed about working hours and working conditions.

The report gives an overview of the distribution of various forms of working hours in Germany. In terms of working time duration and location, actual working hours and overtime as well as weekend work and shift work are examined in the report. With regard to the flexibilisation of working time, flexible working time arrangements that provide possibilities for working persons, such as working time control and working time accounts, but also flexibility requirements, such as changes in working hours and on-call work are considered. Among other things, the increasing employment of women leads to higher demands with regard to the reconciliation of work and private life. Therefore, the report also addresses working time preferences in different life situations. Also, the change in employment forms will be considered in the present report. The situation of solo self-employed and self-employed persons with employees as well as of those holding multiple jobs is investigated in relation to working time. When analyzing aspects of working time various socio-demographic and economic-structural characteristics are considered. Furthermore, the simultaneous occurrence of various aspects of working time with aspects of work intensity (time and performance pressure, quantitative overload) is investigated. Finally, the health status of employees and their job satisfaction as well as their satisfaction with their work-life balance as a function of aspects of working time are analyzed. The analyses show that different groups of workers are affected differently by working time demands. Furthermore, it appears that higher working time demands are often associated with poorer health and work-life balance.

Thus, the report provides guidance on the relevance of different aspects of working time and their role with regard to the health status of employees. Further publications will follow this report with more detailed evaluations of specific working time characteristics as well as the constellation of different working (time) characteristics in certain groups of employees.

Key words:

working time, flexibility, work-life-balance, health, work intensity

Zentrale Ergebnisse

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist eine zentrale Fragestellung des Arbeitsschutzes. Ihr Gestaltungsrahmen wird zum einen im Arbeitszeitgesetz, aber auch im Arbeitsschutzgesetz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung definiert beziehungsweise betrieblich erfasst. Die Arbeitszeit bildet zudem einen der zentralen Regelungsbestände der betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung.

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 gibt einen Überblick über die Arbeitszeitrealität in Deutschland und stellt diese im Zusammenhang mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten dar. Datengrundlage bietet die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der 20 000 Erwerbstätige in Deutschland telefonisch interviewt wurden. Die Befragung stellt den Auftakt des Projekts „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ dar, dessen Ziel es ist, anhand von 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.

Im Folgenden wird ein Überblick über zentrale Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 gegeben.

Länge und Lage der Arbeitszeit (Kapitel 3)

Länge der Arbeitszeit

- Abhängig Vollzeitbeschäftigte in Deutschland arbeiten mit durchschnittlich 43,5 Wochenstunden tatsächlich knapp 5 Stunden pro Woche länger als vertraglich vereinbart (38,6 Stunden).
- Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit variiert im Branchenvergleich zwischen 35 und 42 Stunden, was insbesondere auf die unterschiedlichen Anteile an Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten zurückzuführen ist. Die im Durchschnitt längsten Arbeitszeiten existieren in der Industrie und im Handwerk, was unter anderem mit der nur wenig verbreiteten Teilzeitarbeit in diesen Bereichen zu erklären ist.
- Arbeit in Teilzeit ist dominiert von Frauen (85%). 42% der Frauen und 7% der Männer arbeiten in Teilzeit.
- Längere Arbeitszeiten und Überstunden gehen häufig mit Termin- oder Leistungsdruck, einer Überforderung durch die Arbeitsmenge sowie dem Ausfallen von Arbeitspausen einher.
- Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit sinkt der Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, und es steigt der Anteil der Beschäftigten, die gesundheitliche Beschwerden berichten (Ausnahme: lange Teilzeit). Bereits ab 2 Überstunden werden deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden genannt und mit steigender Überstundenzahl nehmen insbesondere körperliche Erschöpfung und Schlafstörungen zu.

Lage der Arbeitszeit

- 43% der Beschäftigten arbeiten mindestens einmal im Monat am Wochenende. Mehr als die Hälfte dieser Beschäftigten arbeitet nicht nur an Samstagen, sondern auch an Sonn- und Feiertagen.
- Wochenendarbeit ist, da sie sozial wertvolle Zeiten besetzt, mit hoher Beanspruchung hinsichtlich Gesundheit und Zufriedenheit assoziiert. Dies gilt für Frauen in besonderem Maße.
- 80% der Beschäftigten arbeiten normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr. Arbeit außerhalb dieser Zeiten geht tendenziell mit schlechterer Gesundheit und Unzufriedenheit einher. Dabei ist Arbeit in Wechselschicht mit einem höheren Risiko verbunden als Arbeit in versetzten Arbeitszeiten – insbesondere, wenn Nachtanteile hinzukommen.
- Mit zunehmender Länge der Arbeitszeit und der Überstunden sowie bei Wochenendarbeit auch an Sonn- und Feiertagen und bei Wechselschicht mit Nachtanteilen erleben die Beschäftigten die Work-Life-Balance als stärker beeinträchtigt.

Flexible Arbeitszeiten: Möglichkeiten und Anforderungen (Kapitel 4)

Einfluss auf die Arbeitszeit

- Etwa 4 von 10 Beschäftigten haben selber großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeit beginnen und sie beenden (38%) oder wann sie ein paar Stunden freinehmen (44%). Diese Flexibilitätsmöglichkeiten gehen mit einer besseren Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten einher, wobei hier Tätigkeitseffekte nicht auszuschließen sind.
- Beschäftigte in der Industrie sowie in größeren Betrieben haben die größten Handlungsspielräume im Hinblick auf ihre Arbeitszeit, während sie im Handwerk und in kleineren Betrieben am geringsten sind.
- Für 61% der Beschäftigten wird ein Arbeitszeitkonto geführt. Die Verfügung über das auf dem Arbeitszeitkonto angesparte Zeitguthaben liegt in der Industrie und im Öffentlichen Dienst überwiegend bei den Beschäftigten. In kleineren Betrieben, im Handwerk sowie im Dienstleistungsbereich geben hingegen häufig die Betriebe die Verwendung der Zeitguthaben vor.

Vorhersehbarkeit der Arbeitszeit

- Insgesamt erlebt mehr als jeder siebte Beschäftigte häufig (und etwa jeder vierte manchmal) Änderungen der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse. Zudem arbeiten etwa 7% der Beschäftigten auf Abruf. Das geht einher mit einer schlechteren Einschätzung des Gesundheitszustands.
- Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit im Sinne der Nicht-Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit stellen auch insofern eine Belastung für die Beschäftigten dar, als solche Änderungen häufig erst am Vortag (23%) oder am gleichen Tag (26%) angekündigt werden.

- Häufige Änderungen der Arbeitszeit gehen deutlich zu Lasten der Work-Life-Balance, unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten und unabhängig davon, ob diese in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.
- Hohe Anforderungen an ihre zeitliche Flexibilität werden auch an die 12 % der Beschäftigten gestellt, die in Bereitschaftsdienst arbeiten oder Rufbereitschaft haben.

Verfügbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

- 22 % der Befragten berichten, dass ihr Arbeitsumfeld von ihnen erwartet, auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein. 12 % werden auch tatsächlich häufig und 23 % manchmal aufgrund dienstlicher Belange kontaktiert.
- Ständige Erreichbarkeit nimmt nicht nur mit zunehmender Arbeitszeitlänge beziehungsweise Anzahl an Überstunden zu, sondern geht auch mit hoher Arbeitsintensität (Termin- und Leistungsdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge) einher.
- In größeren Unternehmen wird ständige Erreichbarkeit seltener erwartet und die Beschäftigten werden auch tatsächlich seltener kontaktiert als in kleineren Unternehmen.
- Die ständige Erreichbarkeit ist bei Führungskräften höher ausgeprägt als bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung und nimmt mit der Führungsspanne weiter zu.
- Oft sind es jedoch auch Beschäftigte in einfacheren Tätigkeiten (vor allem im Dienstleistungsbereich), von denen Erreichbarkeit im Privaten erwartet wird und die häufig kontaktiert werden.
- Sowohl die erwartete Erreichbarkeit als auch die tatsächliche Kontaktierung gehen mit einer häufigeren Nennung gesundheitlicher Beschwerden und niedrigeren Werten bei Zufriedenheit einher. Allerdings spielt bei der Einschätzung des gesundheitlichen Befindens sowie der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und der Arbeit insgesamt die subjektiv empfundene Zumutbarkeit, ständig erreichbar zu sein, eine wichtige Rolle.

Arbeitszeitwünsche (Kapitel 5)

- 4 von 10 abhängig Beschäftigten möchten genauso viel arbeiten wie zurzeit. Fast die Hälfte der Beschäftigten möchte jedoch ihre Arbeitszeit reduzieren (47 %).
- Vor allem wünschen sich Vollzeitbeschäftigte, ihre Arbeitszeit zu reduzieren (55 %; durchschnittlich 10 Stunden weniger), aber es gibt auch Teilzeitbeschäftigte mit Verkürzungswunsch (18 %; durchschnittlich 6 Stunden weniger).
- Kinder im Haushalt spielen beim Verkürzungswunsch nicht immer eine Rolle. Nur ein Viertel der vollzeitbeschäftigten Frauen und etwa ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer mit Verkürzungswunsch hat Kinder im Haushalt. Allerdings hat über die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen mit

- Verkürzungswunsch (53 %) minderjährige Kinder, davon über zwei Drittel unter 12 Jahren.
- Bei einer näheren Betrachtung der Erwerbskonstellationen bei Paaren zeigt sich, dass bei knapp der Hälfte der Paare ohne Kinder beide Partner einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Bei Paaren mit Kindern überwiegt die Konstellation Vollzeit-Teilzeit, wobei überwiegend die Frau der Teilzeitbeschäftigung nachgeht.
 - Als Hauptgrund für die Arbeit in Teilzeit geben mehr als zwei Drittel der Teilzeitbeschäftigten entweder sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen (46 %) oder die Tatsache, dass eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war (24 %), an.
 - Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35 %) würde gerne länger arbeiten.
 - Etwa ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten (insbesondere Frauen) findet es schwierig, mit dem aktuellen Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen. Der Wunsch nach verlängerter Arbeitszeit könnte daher auch finanzieller Natur sein.
 - Beschäftigte mit Verkürzungswunsch berichten häufiger gesundheitliche Beschwerden und sind häufiger weniger zufrieden mit der Arbeit sowie mit der Work-Life-Balance. Bei bestehenden Verkürzungswünschen ist auch die Arbeitsintensität oft höher. Diese Tendenzen zeigen sich unabhängig von Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung.

Arbeitszeit in besonderen Erwerbsformen (Kapitel 6)

- 8 % der Befragten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sind selbstständig; diese teilen sich jeweils zur Hälfte auf Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten auf.
- Während Selbstständige mit Beschäftigten am häufigsten überlange Arbeitszeiten (ab 48 Wochenstunden) berichten, besteht die Gruppe der Solo-Selbstständigen zu ähnlichen Anteilen aus Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigten und einer Gruppe mit überlangen Arbeitszeiten.
- Versetzte Arbeitszeiten und Schichtarbeit sind bei Selbstständigen seltener anzutreffen als bei abhängig Beschäftigten, jedoch arbeiten die Selbstständigen häufiger regelmäßig am Wochenende. Mit 46 % arbeitet fast die Hälfte regelmäßig sogar samstags und sonntags.
- Selbstständige haben gegenüber abhängig Beschäftigten höhere Flexibilitätsmöglichkeiten, gleichzeitig aber auch höhere Flexibilitätsanforderungen in Form von häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit und ständiger Erreichbarkeit.
- 7 % der Befragten, davon mehrheitlich Frauen, gehen mehr als einer Beschäftigung nach und etwas mehr als die Hälfte aller Mehrfachbeschäftigten ist in beiden Tätigkeiten abhängig beschäftigt. Mehrfachbeschäftigte weisen in ihrer Gesamtwochenarbeitszeit häufiger überlange Arbeitszeiten auf.
- Der Hauptgrund für eine Mehrfachbeschäftigung ist bei über der Hälfte der Mehrfachbeschäftigten finanzieller Natur. Dabei geht es häufiger um einen Zuverdienst als um die Sicherung des Lebensunterhalts. Vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten ist aber auch Spaß an der Tätigkeit ein häufiger Grund.

1 Einleitung

Die Gestaltung der Arbeitszeit wird vor dem Hintergrund weitgehender Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt immer vielfältiger. Gesellschaftliche Entwicklungen wie Globalisierung und Digitalisierung stellen übergreifende Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung dar und tragen zu ihrer Veränderung bei. So ermöglichen beispielsweise neue Informations- und Kommunikationstechnologien das Arbeiten zu jeder Zeit und an jedem Ort und längere Ladenöffnungszeiten im Handel gehen mit einer Ausweitung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten einher. Auch aus der Tertiarisierung ergeben sich im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit neue Anforderungen. So arbeiten aktuell 71 % der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich (Mikrozensus 2014), was bezogen auf die Gestaltung der Arbeitszeit eine stärkere Ausrichtung an den Kundenwünschen im weiteren Sinne bedeutet. Auch veränderte Organisations- und Steuerungsformen von Arbeit wirken sich unmittelbar auf Arbeitszeitmuster aus. So ist unter anderem dadurch, dass Arbeitseinsatz und Leistung immer mehr an Markterfordernisse angepasst werden, neben den veränderten Anforderungen an die Arbeitszeit eine Intensivierung der Arbeit zu beobachten (Lohmann-Haislah, 2012). Beschäftigte begegnen dieser Situation nicht selten mit überlangen Arbeitszeiten und Pausenausfall. Veränderungen sind auch in Bezug auf die Zusammensetzung der Belegschaften zu verzeichnen, insbesondere hinsichtlich der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren. Diese Veränderungen der Belegschaftsstrukturen gehen auch mit veränderten Ansprüchen an die Arbeitszeitgestaltung einher, wie sie zum Beispiel durch den Wunsch einer guten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben entstehen.

Die aktuellen Entwicklungen hin zu einer Industrie 4.0 mit entsprechenden Auswirkungen auch auf den Dienstleistungsbereich eröffnen Flexibilisierungspotenziale, denen vorhandene Arbeitszeitregelungen nicht immer gerecht werden. Erforderlich ist daher eine Arbeitszeitdiskussion, die viel geäußerte Wünsche nach flexibleren Arbeitszeitmodellen aufgreift, zugleich aber Grenzen und Möglichkeiten insbesondere für die Realisierung von Flexibilitätsanforderungen im Kontext der Arbeitszeitgestaltung kritisch beleuchtet. Dabei sollte die Arbeitszeitgestaltung am Wohlbefinden und an der Gesundheit der Beschäftigten orientiert sein, um auch langfristig die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbstätigen zu sichern. Zum einen kann Arbeitszeit an sich eine Anforderung darstellen, darüber hinaus gibt die Arbeitszeit aber auch den zeitlichen Rahmen vor, in dem Beschäftigte ihren übrigen Arbeitsbedingungen, wie hohem Leistungsdruck oder hoher physischer Beanspruchung, ausgesetzt sind. Steht die Arbeitszeit hingegen im Einklang mit individuellen Bedürfnissen, kann sie als Ressource förderlich wirken.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) legt hiermit den Arbeitszeitreport Deutschland 2016 vor. Dieser erste Arbeitszeitreport basiert auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, die im Rahmen des BAuA-Projekts „Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland“ durchgeführt wurde.

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 6-jährlichen Abstand geplant ist.

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015

An der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 nahmen 20 000 Erwerbstätige teil, die über zufalls-generierte Telefonnummern erreicht wurden, um die Repräsentativität der Stichprobe herzustellen. In etwa halbstündigen 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 2016 ausgewertet. Weitere BAuA-Publikationen werden folgen.

Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 ist das erste Produkt, das auf den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 basiert. Eine Aufgabe des Reports ist es, 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 es jedoch, die Rolle der Arbeitszeitgestaltung für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten darzustellen.

Der BAuA-Arbeitszeitreport hat zum 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, ihrer Arbeitszufriedenheit sowie ihrer Work-Life-Balance untersucht. Das methodische Vorgehen in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sowie in der Auswertung und Erstellung des Reports werden im zweiten Kapitel erläutert.

Im dritten Kapitel wird ein aktueller Überblick über die Länge und die Lage der Arbeitszeit in Deutschland gegeben. Während die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten über die Jahre relativ konstant geblieben ist, ist die durchschnittliche Arbeitszeit aller Erwerbstätigen vor allem aufgrund des steigenden Anteils Teilzeitbeschäftigter in den letzten Jahren gesunken. In den Analysen zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit sowie zu Überstunden wird daher zwischen Teilzeit- und Vollzeitarbeit unterschieden. Im zweiten Teil des Kapitels wird anschließend näher beleuchtet, zu welchen Zeiten gearbeitet wird. Im Fokus stehen hier Schicht- und Wochenendarbeit. In den Auswertungen dieses Kapitels werden ausschließlich abhängig Beschäftigte, das heißt Arbeiter, Angestellte und Beamte, bis zum Alter von 65 Jahren betrachtet. Das gilt auch für die folgenden Kapitel 4 und 5.

Arbeitszeiten sind in den beiden letzten Jahrzehnten durch veränderte Anforderungen und Möglichkeiten deutlich flexibler und vielfältiger geworden. Flexible Arbeitszeiten können Beschäftigten mehr Freiräume und Möglichkeiten in der zeitlichen Gestaltung

ihrer Arbeitszeit bieten, lassen aber auch mehr Raum für selbstgefährdende Verhaltensweisen. Es zeigt sich, dass flexible Arbeitszeiten auch häufig bedeuten, dass Arbeit und Freizeit weniger planbar sind und dass höhere Anforderungen an die Erreichbarkeit der Beschäftigten außerhalb geregelter Arbeitszeiten gestellt werden. Im vierten Kapitel beschreibt der Report die aktuelle Verbreitung flexibler Arbeitszeitformen. Dabei geht es zunächst um Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten wie Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit sowie Arbeitszeitkonten, bevor Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten näher betrachtet werden. Neben betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit wird auf Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie ständige Erreichbarkeit eingegangen.

Arbeit konkurriert mit verschiedenen anderen Lebensbereichen um die begrenzte Ressource Zeit. Wie viele Stunden Erwerbstätige arbeiten beziehungsweise arbeiten möchten, hängt daher maßgeblich von der jeweiligen Lebenssituation und den individuellen Wünschen ab. Beispielsweise wird Teilzeitarbeit von vielen Frauen genutzt, um Kinderbetreuung oder Pflegeaufgaben mit einer Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Andererseits würde ein Teil der Teilzeitbeschäftigten gerne ihre Arbeitszeit erhöhen, während viele Vollzeitbeschäftigte sie gerne verringern würden. Im fünften Kapitel wird daher die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitlänge von Beschäftigten in verschiedenen Lebenssituationen analysiert, wobei auch Erwerbskonstellationen von Paaren betrachtet werden.

Mit steigender durchschnittlicher Lebenserwartung gibt es auch zunehmend Menschen im Ruhestandsalter, die noch arbeiten. Doch in welchen Arbeitszeitregimen arbeiten Beschäftigte dieser Altersgruppe? Nachdem in den vorausgegangenen Kapiteln ausschließlich abhängig Beschäftigte bis zum Alter von 65 Jahren betrachtet wurden, gibt ein kurzer Exkurs zu „Arbeitszeit im Ruhestandsalter“ Einblicke in die Länge und Lage der Arbeitszeit von Erwerbstätigen, die über 65 Jahre alt sind.

Über die letzten Jahre hat eine Ausdifferenzierung des Spektrums der Erwerbsformen und Beschäftigungsverhältnisse stattgefunden. Unter anderem geht eine zunehmende Anzahl an Personen einer selbstständigen Tätigkeit nach und auch die Zahl der Erwerbstätigen, die mehr als eine Tätigkeit ausüben, steigt. Mit der Zunahme an Selbstständigen wächst die Gruppe derjenigen, die selbst für ihren Arbeits- und Gesundheitsschutz sorgen müssen. Im sechsten Kapitel stehen deshalb Arbeitszeitaspekte von Selbstständigen mit Beschäftigten und Selbstständigen ohne Beschäftigte sowie von Mehrfachbeschäftigten im Fokus.

Der Arbeitszeitreport liefert in Form eines ersten 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

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 stellt die Datengrundlage für den vorliegenden Bericht dar. Im Folgenden werden zunächst die Vorgehensweise und die Stichprobe der BAuA-Arbeitszeitbefragung vorgestellt, bevor auf die Beschreibung der im Arbeitszeitreport verwendeten Variablen eingegangen wird.

2.1 Vorgehensweise in der Befragung

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurde in der Zeit von Mai 2015 bis Oktober 2015 durchgeführt. Rund 20 000 Erwerbstätige in Deutschland nahmen an der computerunterstützten 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 eine halbe Stunde.

Die Befragung wurde als Zufallsstichprobe durch die Kontaktierung über zufällig generierte Festnetz- und Mobilfunknummern umgesetzt. Die Grundgesamtheit der Studie 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 waren. Da das Interview ausschließlich auf Deutsch durchgeführt wurde, waren ausreichende Deutschkenntnisse Voraussetzung für die Teilnahme. Ausgenommen wurden Erwerbstätigkeiten, die im Rahmen einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung, von Wehr- oder Zivildienst, freiwilligem sozialen oder ökologischen Jahr oder ehrenamtlich stattfinden.

Der dem Interview zugrunde liegende Fragebogen deckt ein breites Themenspektrum ab. Den Kern der Befragung bildeten Frageblöcke zu Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit. Darüber hinaus wurden jedoch noch viele weitere mit Arbeitszeit assoziierte und auch darüber hinausgehende Themen behandelt. Zur Beschreibung der befragten Person und ihrer Arbeitssituation wurden neben soziodemografischen Angaben und Merkmalen des Arbeitsverhältnisses und des Betriebs auch verschiedene Arbeitsbedingungen der Haupttätigkeit erfasst. Als Haupttätigkeit wurde die Erwerbstätigkeit definiert, für die am meisten Zeit aufgewendet wird. Darüber hinaus 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 der befragten Personen genauer eingegangen wurde.

Nach Abschluss der Erhebung wurden die Daten gewichtet. Alle Auswertungen im Report beruhen auf den gewichteten Daten. Sie sind insgesamt repräsentativ im Vergleich zum Mikrozensus (weitere Informationen zur Repräsentativität der Daten sowie zur Gewichtung können dem Anhang A sowie dem Methodenbericht der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 entnommen werden).

2.2 Stichprobe

An der Befragung haben insgesamt 20 030 Erwerbstätige teilgenommen, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Je nach Fokus der verschiedenen Kapitel des vorliegenden Reports gehen jeweils die relevanten Teilgruppen in die Analysen ein. Im Folgenden wird die den meisten Kapiteln zugrunde liegende Studienpopulation der abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren nach verschiedenen Merkmalen dargestellt. Eine Beschreibung der selbstständig Erwerbstätigen mit und ohne Beschäftigte ist Kapitel 6 zu entnehmen.

Die Stichprobengröße der Gruppe der abhängig Beschäftigten liegt bei 18 119 Personen. Einen Überblick zur Beschreibung dieser Population nach verschiedenen Merkmalen gibt Tabelle 2.1. Etwa ein Viertel der 18 119 abhängig beschäftigten Befragten (23 %) hat eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von unter 35 Stunden, was der Teilzeitdefinition im vorliegenden Report entspricht. 77 % arbeiten in Vollzeit, also mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden. Von den Frauen arbeiten 42 % in Teilzeit, von den Männern 7 %. Die Stichprobe setzt sich aus 53 % Männern und 47 % Frauen zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei 43 Jahren und die am stärksten besetzte Altersgruppe ist die der 30- bis 44-Jährigen. Von den abhängig Beschäftigten haben 5 % ein niedriges, 59 % ein mittleres und 37 % ein hohes Bildungsniveau.

Jeweils über ein Viertel der Befragten ist im Öffentlichen Dienst (28 %) oder im Bereich sonstiger Dienstleistungen (30 %) tätig, gefolgt von 23 % in der Industrie, 12 % im Handwerk und 7 % 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, der in diesen Bereichen arbeitet. Männer arbeiten dagegen häufiger in der Industrie und im Handwerk. In Deutschland machen kleine und mittlere Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten über 99 % der Betriebe aus. Dort arbeiteten 2013 60 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Statistisches Bundesamt, 2015d). Dementsprechend ist auch in der vorliegenden Befragung der größte Teil der Befragten in kleineren Unternehmen mit bis zu 49 Beschäftigten (40 %) und in mittleren Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten (27 %) beschäftigt. Ein gutes Drittel der Befragten (34 %) arbeitet in größeren Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten.

Die Teilnehmenden wurden auch zu ihrer Arbeitsintensität befragt (zur Erfassung vgl. Tabelle 2.3). Dabei berichtet die Hälfte der Befragten (51 %) von häufigem Termin- und Leistungsdruck und 13 % fühlen sich durch die Arbeitsmenge überfordert (vgl. Tab. 2.1). Vollzeitbeschäftigte sind in beiden Fällen häufiger betroffen als Teilzeitbeschäftigte.

Tab. 2.1 Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte

Populationsbeschreibung: abhängig Beschäftigte					
	gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit ¹	Vollzeit ²
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ¹	23	7	42	100	0
Vollzeit ²	77	93	58	0	100
Geschlecht					
Männer	53	100	0	15	65
Frauen	47	0	100	85	35
Alter in Jahren					
15–29	16	16	17	15	17
30–44	35	36	34	35	35
45–54	30	30	30	31	30
55–65	19	19	19	19	19
Bildung³					
niedrig	5	4	5	7	4
mittel	59	58	60	63	57
hoch	37	38	35	30	39
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	28	21	37	34	27
Industrie	23	33	12	8	28
Handwerk	12	16	6	7	13
Dienstleistungen	30	24	37	42	26
anderer Bereich	7	5	8	8	6
Betriebsgröße					
bis 49 Mitarbeiter	40	34	46	57	35
50 bis 249 Mitarbeiter	27	27	26	23	28
ab 250 Mitarbeiter	34	39	28	20	38
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck	51	52	51	41	55
Überforderung durch Arbeitsmenge	13	12	14	11	14
Fallzahl	n = 18 119	n = 4170	n = 13 744	n = 4170	n = 13 775

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED

Ein Schwerpunkt des vorliegenden Reports liegt in der Analyse der Zusammenhänge von Arbeitszeitmerkmalen mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen. Einen Überblick über die Gesundheit und Zufriedenheit der abhängig Beschäftigten gibt Tabelle 2.2. Ihren allgemeinen Gesundheitszustand schätzen die abhängig Beschäftigten überwiegend als gut oder sehr gut ein (62%). Allerdings berichten viele Erwerbstätige von spezifischen gesundheitlichen Beschwerden. Über die Hälfte der Befragten erlebt häufig Müdigkeit/Erschöpfung (53%) und Rücken- und Kreuzschmerzen (51%). 40% berichten von körperlicher Erschöpfung, ein Drittel (34%) von Schlafstörungen und ein Viertel (24%) von Niedergeschlagenheit. Frauen sind durchweg häufiger betroffen als Männer. Ein sehr großer Anteil der Befragten (91%) ist zufrieden mit ihrer Arbeit und über drei Viertel (77%) sind damit zufrieden, wie ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen. Dieses Bild der allgemein hohen Zufriedenheit entspricht auch bisherigen Befunden (z. B. Brenke, 2015).

Tab. 2.2 Abhängig Beschäftigte: Gesundheit und Zufriedenheit

Abhängig Beschäftigte: Gesundheit und Zufriedenheit					
	gesamt	Männer	Frauen	Teilzeit¹	Vollzeit²
Gesundheitszustand ³	62	65	59	62	63
Arbeitszufriedenheit ⁴	91	91	91	91	91
Work-Life-Balance ⁵	77	76	78	85	75
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	51	47	55	51	51
Schlafstörungen	34	30	38	35	33
Müdigkeit, Erschöpfung	53	49	58	52	53
Niedergeschlagenheit	24	22	27	24	24
körperliche Erschöpfung	40	36	43	39	40

n = 18 119; alle Angaben in Prozent

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

⁴ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

⁵ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

2.3 Vorgehensweise im Report

Die Beschreibung der Arbeitszeitmerkmale folgt in den meisten der Kapitel einer einheitlichen Struktur. Zunächst wird die Verbreitung der jeweiligen Arbeitszeitform in Zusammenhang mit verschiedenen soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen betrachtet. Anschließend wird auf Zusammenhänge des Aspekts der Arbeitszeit mit Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten eingegangen.

Eine nicht unwesentliche Differenzierung des Einflusses und der Auswirkungen der Arbeitszeit sowohl auf die Beanspruchung als auch auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben stellt die Unterscheidung von Teilzeit und Vollzeitarbeit dar, die dementsprechend in allen empirischen Kapiteln (mit-)betrachtet wird. Wenn im Report von Teilzeit und Vollzeit gesprochen wird, bezieht sich dies immer auf die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit, wenn es nicht anders gekennzeichnet ist. Das heißt, im Fokus des Reports steht die tatsächlich gearbeitete und nicht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Die Haupttätigkeit ist definiert als die Erwerbstätigkeit, für die die meiste Zeit aufgewendet wird. Dabei wird eine tatsächliche Wochenstundenzahl von 10 bis 34 Stunden als Teilzeit und ab 35 Stunden als Vollzeit definiert. Erwerbstätige mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von unter 10 Stunden in der Haupterwerbstätigkeit gehörten aufgrund der Belastungsperspektive der Befragung nicht zur Grundgesamtheit der Erhebung. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung werden im Report häufig noch weiter differenziert, um Arbeitszeitkontexte abzubilden, die in bestimmten unterschiedlichen Belastungskontexten stehen, und zwar nach kurzer Teilzeit (10 bis 19 Stunden), langer Teilzeit (20 bis 34 Stunden), moderater Vollzeit (35 bis 39 Stunden), langer Vollzeit (40 bis 47 Stunden) und überlanger Vollzeit unter 60 Stunden (48 bis 59 Stunden) sowie überlanger Vollzeit ab 60 Stunden.

Wie oben beschrieben, werden alle im Report betrachteten Arbeitszeitmerkmale zunächst in Zusammenhang mit verschiedenen soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen der Beschäftigten untersucht, nämlich Geschlecht, Alter, Bildung, Wirtschaftsbereiche und Betriebsgröße. Um auch zusätzliche Anforderungen der Tätigkeit mit abzubilden, von denen angenommen wird, dass sie in Wechselwirkung mit der Arbeitszeit stehen, wurde auch die Arbeitsintensität, im Sinne von quantitativer Überforderung und Termin- und Leistungsdruck, zusammen mit dem jeweils betrachteten Arbeitszeitmerkmal untersucht. Einen Überblick zur Verbreitung der im Report untersuchten Arbeitszeitmerkmale in Zusammenhang mit diesen Faktoren geben die Tabellen im Anhang B. In den einzelnen Kapiteln wird auf die verschiedenen Aspekte je nach Relevanz im Kontext der entsprechenden Arbeitszeitmerkmale mehr oder weniger spezifisch eingegangen. Die Kategorien der Merkmale sowie Anmerkungen zu ihrer Erfassung können Tabelle 2.3 entnommen werden.

Tab. 2.3 Erfassung und Kategorisierung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen

Merkmale	Kategorien	Anmerkungen zu Erfassung und Variablenbildung
Geschlecht	Männer; Frauen	
Alter in Jahren	15–29; 30–44; 45–54; 55–65	
Bildung	niedrig; mittel; hoch	Das Bildungsniveau wurde nach der International Standard Classification of Education (ISCED) gebildet. Die drei Ausprägungen niedriger, mittlerer und hoher Bildungsstand ergeben sich aus der Kombination von allgemeinem Schulabschluss und beruflichem Bildungsabschluss. Ein niedriges Bildungsniveau haben Personen, wenn ausschließlich ein Haupt-/Realschulabschluss, Abschluss an einer Polytechnischen Oberschule oder kein beruflicher Abschluss bzw. Bildungsabschluss vorliegt. Dabei ist ein mittlerer Bildungsstand durch einen berufsqualifizierenden Abschluss und/oder Abitur bzw. Fachhochschulreife und ein hoher Bildungsstand durch einen akademischen oder einen Meister-/Techniker- oder Fachschulabschluss gekennzeichnet.
Wirtschaftsbereiche	Öffentlicher Dienst; Industrie; Handwerk; Dienstleistungen; anderer Bereich	Die Zuordnung erfolgte nach Selbstangabe der Befragten.
Betriebsgröße	bis 49 Mitarbeiter; 50 bis 249 Mitarbeiter; ab 250 Mitarbeiter	Die Klassifizierungen entsprechen der häufig genutzten Definition kleiner, mittlerer und großer Unternehmen.
Arbeitsintensität	häufiger Termin- und Leistungsdruck	Zwei Indikatoren für Arbeitsintensität wurden in den Auswertungen berücksichtigt. Die Teilnehmenden wurden gefragt, wie häufig es bei ihrer Arbeit vorkommt, dass sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen: häufig, manchmal, selten oder nie. In den Auswertungen wurden diejenigen betrachtet, die häufig (vs. manchmal, selten oder nie) Termin- und Leistungsdruck erleben.
	Überforderung durch Arbeitsmenge	Die Teilnehmenden wurden auch gefragt, ob sie sich in ihrer Tätigkeit den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum in der Regel gewachsen, überfordert oder unterfordert fühlen.

Darüber hinaus wurden die in den verschiedenen Kapiteln betrachteten Arbeitszeitmerkmale in Zusammenhang mit Aspekten von Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten untersucht. Nach der Definition der Weltgesundheitsorganisation (1946) ist Gesundheit „ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen.“ Daher wurde der subjektiv eingeschätzte allgemeine Gesundheitszustand der Beschäftigten betrachtet, der diese verschiedenen Aspekte von Gesundheit zusammenfassend mit einer Frage abbildet. Daneben wurden auch spezifische gesundheitliche Beschwerden, von denen angenommen werden kann, dass sie mit Arbeitszeitmerkmalen in Zusammenhang stehen, untersucht. Weiterhin wurden die allgemeine Arbeitszufriedenheit sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance erfasst, da auch hier Zusammenhänge mit Arbeitszeitmerkmalen vermutet werden. Tabellen im Anhang B des Reports bieten einen Überblick über die betrachteten Aspekte von Gesundheit und Zufriedenheit nach den Arbeitszeitmerkmalen. Details zur Erfassung und Kategorisierung können Tabelle 2.4 entnommen werden.

Tab. 2.4 Erfassung und Kategorisierung von Gesundheit und Zufriedenheit

Merkmale	Kategorien	Anmerkungen zu Erfassung und Variablenbildung
Gesundheitszustand	(sehr) gut; mittelmäßig; (sehr) schlecht	Die Befragten wurden gebeten, ihren allgemeinen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) zu bewerten.
Arbeitszufriedenheit	(sehr) zufrieden; weniger / nicht zufrieden	Die Befragten gaben an, ob sie mit ihrer Arbeit insgesamt sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind.
Work-Life-Balance	(sehr) zufrieden; weniger / nicht zufrieden	Die Befragten gaben an, ob sie mit der Passung ihres Arbeits- und Privatlebens sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind.
Gesundheitsbeschwerden	Rücken-, Kreuzschmerzen; Schlafstörungen, Müdigkeit; Erschöpfung; Niedergeschlagenheit; körperliche Erschöpfung	Die Befragten gaben zu verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden an, ob sie in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen häufig aufgetreten sind.

Da nicht alle Teilnehmenden auch alle Fragen beantwortet haben (z. B., da die Frage auf ihre Situation nicht zutraf oder weil sie die Frage nicht beantworten wollten), beruhen die verschiedenen Auswertungen nicht immer auf exakt 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 Sternchen (*) gekennzeichnet. Einige tiefergehende spezifische Analysen sind aufgrund zu kleiner Fallzahlen in den betrachteten Untergruppen nicht möglich.

In den Kapiteln werden deskriptive Prozentwerte berichtet, die Auskunft darüber geben, welche Antwortkategorien von unterschiedlichen Personengruppen zu den verschiedenen Fragestellungen in welchem Umfang gegeben wurden. 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 verzichtet. 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 % addieren, und zum anderen, dass bei unter einem halben Prozent Merkmalsträgern in der Stichprobe 0 % ausgewiesen werden.

3 **Arbeitszeit im Überblick**

Die Arbeitszeit hat weitreichende Auswirkungen auf unser Leben. Sie strukturiert unseren Arbeitsalltag und auch das Privatleben. Die Länge und die Lage der Arbeitszeit bestimmen zu großen Teilen, welche Zeit zur Erholung genutzt werden kann. Doch wie lange arbeiten die abhängig Beschäftigten in Deutschland tatsächlich und wie viele Überstunden machen sie? Zu welchen Zeiten arbeiten sie und wie verbreitet sind Schichtarbeit sowie Arbeit am Wochenende? Sind Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten gesundheitlich stärker gefährdet als Beschäftigte mit kurzen Arbeitszeiten und welche Bedeutung hat die Intensität der Arbeit? Diesen Fragen wird in einem ersten Überblick über die aktuelle Arbeitszeitsituation in Deutschland auf Basis der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 nachgegangen.

In Kapitel 3.1 wird zunächst auf die Länge der Arbeitszeit der abhängig Beschäftigten in Deutschland eingegangen. Dabei werden auch verschiedene Beschäftigtengruppen betrachtet und es wird dargestellt, wie die Länge der Arbeitszeit sowie Überstunden mit der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zusammenhängen. In Kapitel 3.2 werden die Lage der Arbeitszeit sowie die gesundheitlichen Implikationen von Arbeit am Wochenende und Schichtarbeit genauer untersucht.

3.1 **Länge der Arbeitszeit**

Die maximale Länge der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit ist in Deutschland gesetzlich geregelt. So wird im Arbeitszeitgesetz die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit einschließlich Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst auf 8 Stunden begrenzt, wobei auch die Samstage als Werktage zählen. Die tägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen der Durchschnitt von 8 Stunden werktäglich nicht überschritten wird. Bei Nachtarbeit muss der Ausgleich auf durchschnittlich 8 Stunden tägliche Höchstarbeitszeit innerhalb eines Monats oder 4 Wochen stattfinden.

Seit den Neunzigerjahren ist die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland um rund 3 Stunden gesunken (Statistisches Bundesamt, 2014b), was vor allem auf den annähernd verdoppelten Anteil Teilzeitbeschäftigter aufgrund einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen zurückzuführen ist. Die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ist über die Jahre hingegen relativ konstant geblieben. Im vorliegenden Arbeitszeitreport werden daher Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung differenziert betrachtet (vgl. Kap. 2.3).

Will man Aussagen über die Länge der Arbeitszeit machen, so ist zu unterscheiden, wie viele Arbeitsstunden vertraglich vereinbart wurden und wie viele Stunden pro Woche tatsächlich gearbeitet werden. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit ist dabei ein wichtiger Indikator für die zeitlichen Arbeitsbelastungen, denen die Beschäftigten tatsächlich ausgesetzt sind. Sie kann beispielsweise aufgrund von Überstunden höher als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit liegen, aus unterschiedlichen Gründen aber auch niedriger. Die Teilnehmenden der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 haben sowohl Angaben zur vertraglich vereinbarten als auch zur tatsächlichen Wochenarbeitszeit gemacht.

Jeweils die Hälfte der Beschäftigten hat eine Wochenarbeitszeit bis zu beziehungsweise mehr als 38,5 Stunden vertraglich vereinbart. Mehr als ein Viertel der Beschäftigten hat weniger als 35 Wochenstunden vereinbart. Mehr als jeder dritte Beschäftigte hat eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden und mehr vereinbart (vgl. Tab. 2a im Anhang).

3.1.1 Tatsächliche Arbeitszeit

Tatsächlich arbeiten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43,5 Stunden pro Woche und damit 4,9 Stunden länger als vertraglich vereinbart. Über die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten arbeiten 40 bis 47 Wochenstunden. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 23,1 Stunden pro Woche und fast drei Viertel von ihnen arbeiten in sogenannter langer Teilzeit zwischen 20 und 34 Wochenstunden. (vgl. Tab. 3.1).

Tab. 3.1 Definition von Teilzeit und Vollzeit

Bezeichnung	Teilzeit			Vollzeit		
	kurze Teilzeit	lange Teilzeit	moderate Vollzeit	lange Vollzeit	überlange Vollzeit unter 60 Stunden	überlange Vollzeit ab 60 Stunden
Definition: Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	48–59 h	ab 60 h
Verteilung (n = 17 944)	6 %	17 %	16 %	44 %	13 %	4 %

Im Vergleich mit anderen Datenquellen erweisen sich diese Ergebnisse als konsistent. Die Unterschiede zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 fallen sehr gering aus und auch die Daten des Mikrozensus bestätigen die Zahlen zur Beschäftigung in langer Teilzeit und langer Vollzeit.

Im Folgenden wird spezifischer darauf eingegangen, welche Personengruppen tatsächlich wie lange arbeiten. Dabei wird die in Tabelle 3.1 dargestellte Kategorisierung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zugrunde gelegt und es werden verschiedene soziodemografische, wirtschaftsstrukturelle und tätigkeitsspezifische Merkmale betrachtet.

Soziodemografische Merkmale

Gemessen an der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten insgesamt 23 % der Beschäftigten in Teilzeit unter 35 Stunden und 77 % der Beschäftigten in Vollzeit ab 35 Stunden (vgl. Tab. 1a im Anhang). Männer arbeiten am häufigsten in langer Vollzeit (54 %). Frauen arbeiten etwa gleich häufig in langer Teilzeit (32 %) und langer Vollzeit (33 %) (vgl. Abb. 3.1). Insgesamt arbeiten 42 % der Frauen und 7 % der Männer in Teilzeit. Überlange Arbeitszeiten von mindestens 48 Stunden in der Woche berichten 17 % der Befragten. Hiervon sind Männer (23 %) häufiger betroffen als Frauen (9 %).

Über die Geschlechterunterschiede hinaus zeigen sich über die verschiedenen Altersgruppen hinweg nur wenige Unterschiede in den Arbeitszeitmustern (vgl. Tab. 1a im Anhang). Eine Ausnahme bilden die unter 30-jährigen Beschäftigten, bei denen die Geschlechterunterschiede weniger stark ausgeprägt sind. Unter anderem arbeiten junge Frauen deutlich häufiger in langer Vollzeit und seltener in langer Teilzeit als Frauen der anderen Altersklassen und Männer unter 30 Jahren arbeiten im Durchschnitt etwas kürzer als ältere Männer. Vor der Familiengründung ähneln sich damit die Arbeitszeitmuster von Männern und Frauen, während sie sich ab etwa einem Alter von 30 Jahren auseinanderentwickeln. Bei den Frauen gewinnt die Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung, während sie bei den Männern an Bedeutung verliert. Männer arbeiten hauptsächlich zu Beginn und Ende des Berufslebens in Teilzeit. Zu Beginn ist hierfür häufig die Vereinbarkeit von Ausbildung und Erwerbstätigkeit verantwortlich, während zum Ende des Berufslebens ein stetiger Übergang in den Ruhestand stattfinden kann (Wanger, 2015; Eurofound, 2012).

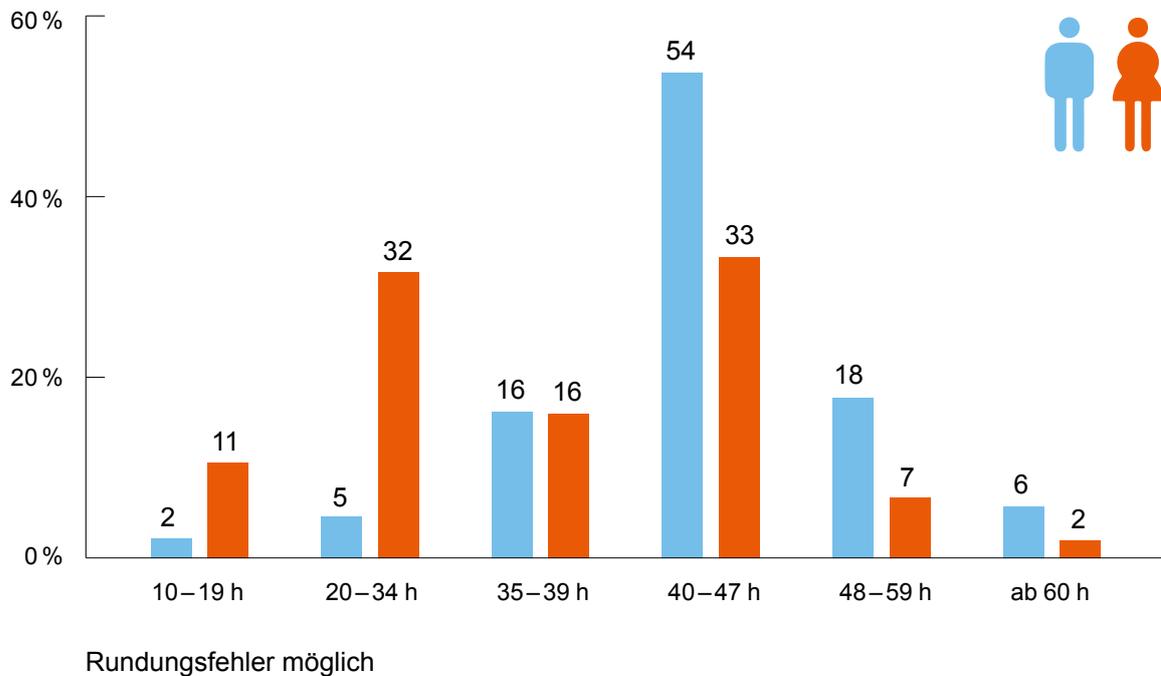


Abb. 3.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Geschlecht
(abhängig Beschäftigte; n = 17 943)

Als weitere wesentliche soziodemografische Variable hängt auch das Bildungsniveau¹ mit der Länge der Arbeitszeit zusammen (vgl. Abb. 3.2 und Tab. 1a im Anhang). So finden sich in der niedrigsten Bildungsgruppe die höchsten Anteile an Teilzeitbeschäftigung. Zum Beispiel arbeiten abhängig Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau mit 16% viermal häufiger in kurzer Teilzeit als Hochqualifizierte. Lange und überlange Arbeitszeiten finden sich hingegen überdurchschnittlich häufig in der höchsten Bildungs-

¹ Zur Variablenbildung vgl. Kapitel 2.3.

gruppe. Dieses Muster zeigt sich besonders deutlich bei den Frauen: Während Frauen mit niedriger Bildung durchschnittlich 29 Wochenstunden arbeiten, arbeiten Frauen mit mittlerem Bildungsstand durchschnittlich 33 und mit hohem Bildungsstand sogar durchschnittlich 37 Wochenstunden. Andere Studien verweisen in diesem Zusammenhang darauf, dass Mütter mit niedrigem Bildungsniveau verstärkt geringfügigen Beschäftigungen nachgehen (BMFSFJ, 2012).

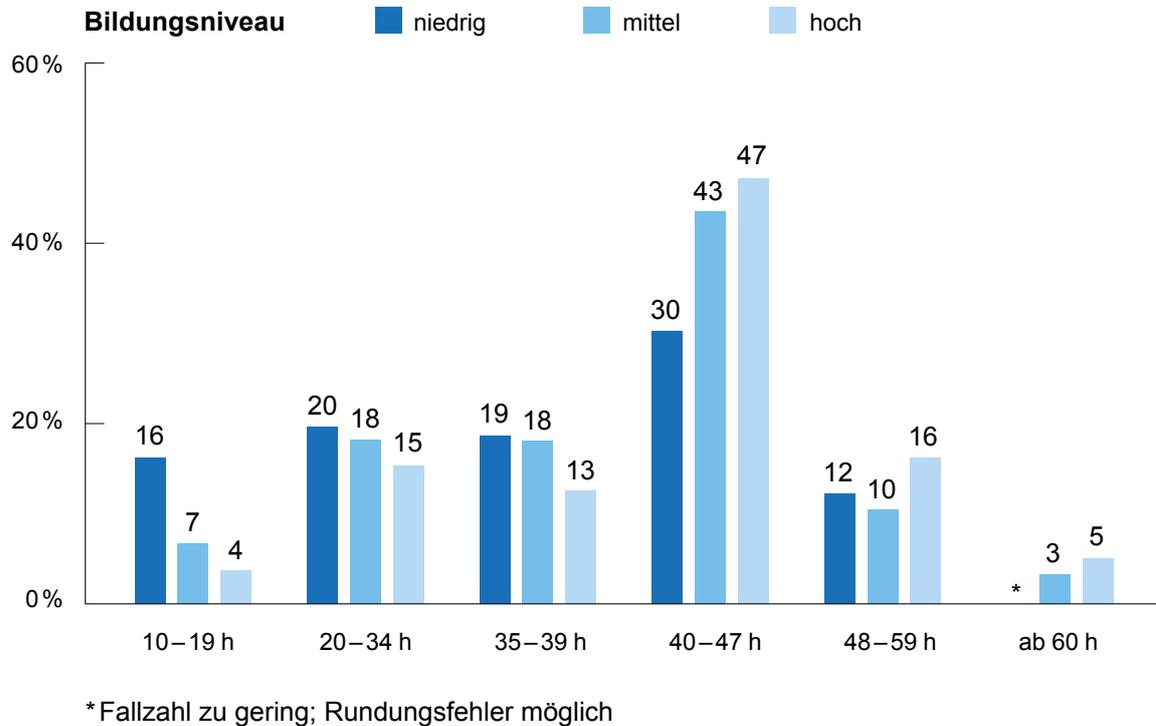


Abb. 3.2 Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Bildungsniveau (abhängig Beschäftigte; n = 17 890)

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

In allen Wirtschaftsbereichen wird am häufigsten in der langen Vollzeit gearbeitet (vgl. Tab. 1a im Anhang). Allerdings unterscheiden sich die durchschnittlichen Arbeitszeitlängen der Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen. Auf den ersten Blick finden sich die längsten Arbeitszeiten in der Industrie (41,5 Wochenstunden) und im Handwerk (40,6 Wochenstunden). Im Öffentlichen Dienst beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 37,7 Stunden und im Dienstleistungsbereich liegt sie bei 37,3 Stunden. Diese Unterschiede sind unter anderem auf deutliche Unterschiede in den Teilzeitquoten zurückzuführen. So ist Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich (32%), im Öffentlichen Dienst (28%) sowie in den „anderen Bereichen“ (29%) weiter verbreitet als in der Industrie (8%) und im Handwerk (14%). Knapp jeder fünfte Beschäftigte in der Industrie, im Handwerk sowie in den „anderen Bereichen“² hat überlange Arbeitszeiten ab 48 Stunden.

² Den „anderen Bereichen“ haben sich Befragte zugeordnet, die ihre Erwerbstätigkeit nicht im Öffentlichen Dienst, in der Industrie, im Handwerk oder im Dienstleistungsbereich verorten (vgl. Kapitel 2.3).

Vergleicht man verschiedene Branchen, weisen die Wasser-, Abwasser- und Abfallwirtschaft (41,8 Wochenstunden), die Energiewirtschaft (41,7 Wochenstunden), das Baugewerbe (41,6 Wochenstunden), Verkehr und Lagerei (41,3 Wochenstunden) sowie die Land- und Forstwirtschaft (41,1 Wochenstunden) die längsten Arbeitszeiten auf. Im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung (35,4 Wochenstunden), im Handel (35,6 Wochenstunden), in den sonstigen Dienstleistungen (36,1 Wochenstunden), im Gesundheits- und Sozialwesen (36,5 Wochenstunden) sowie im Gastgewerbe (36,7 Wochenstunden) sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten am kürzesten. Gründe hierfür können darin liegen, dass Männer und Frauen in diesen Branchen unterschiedlich vertreten sind. So zeigt sich, dass in den Branchen mit längeren Arbeitszeiten Männer überrepräsentiert sind, während in den Branchen mit kürzeren Arbeitszeiten Frauen entweder – wie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie im Gastgewerbe – gleich stark vertreten oder – wie im Gesundheits- und Sozialwesen, in den sonstigen Dienstleistungen sowie im Handel – überrepräsentiert sind und somit aufgrund der Teilzeitquote die Durchschnittsdauer reduzieren (vgl. Tab. 3.2).

Tab. 3.2 Arbeitszeitlänge und Geschlechterverhältnis in verschiedenen Branchen

Branche	Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (h)	Teilzeit (%)	Vollzeit (%)	Männer (%)	Frauen (%)
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung	41,8	*	93	74	*
Energieversorgung	41,7	*	90	67	33
Baugewerbe	41,6	10	90	76	24
Verkehr und Lagerei	41,3	15	85	71	29
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	41,1	*	80	67	33
Gastgewerbe	36,7	34	66	49	51
Gesundheit und Sozialwesen	36,5	33	67	29	71
sonstige Dienstleistungen	36,1	31	69	36	64
Handel	35,6	37	63	40	60
Kunst, Unterhaltung und Erholung	35,4	35	65	51	49

Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

Tätigkeitsmerkmale

Im Folgenden werden spezifische Tätigkeitsmerkmale betrachtet, von denen anzunehmen ist, dass sie in einer engen Wechselbeziehung zur Arbeitszeit stehen und dadurch besondere Bedeutung für die hier betrachtete Thematik haben. Die Daten zeigen, dass mit der Länge der Arbeitszeit auch der Termin- und Leistungsdruck für die Beschäftigten zunimmt. Von den in Teilzeit arbeitenden Männern und Frauen geben 37% beziehungsweise 42% an, häufigen Termin- oder Leistungsdruck zu erleben.

Bei längeren Arbeitszeiten ist dieses Phänomen deutlich weiter verbreitet. So erleben 68 % der Männer und 72 % der Frauen mit überlangen Arbeitszeiten häufigen Termin- oder Leistungsdruck (vgl. Abb. 3.3).

Mit steigender wöchentlicher Arbeitszeit fühlen sich Beschäftigte darüber hinaus auch häufiger durch die Arbeitsmenge beziehungsweise das Arbeitspensum überfordert. Von den Teilzeitbeschäftigten fühlen sich 11 % durch die Arbeitsmenge überfordert; von den Beschäftigten in moderater und langer Vollzeit trifft das auf etwa 12 bis 13 % zu und von den Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten auf 17 % (unter 60 Stunden) und 22 % (ab 60 Stunden) (vgl. Abb. 3.3).

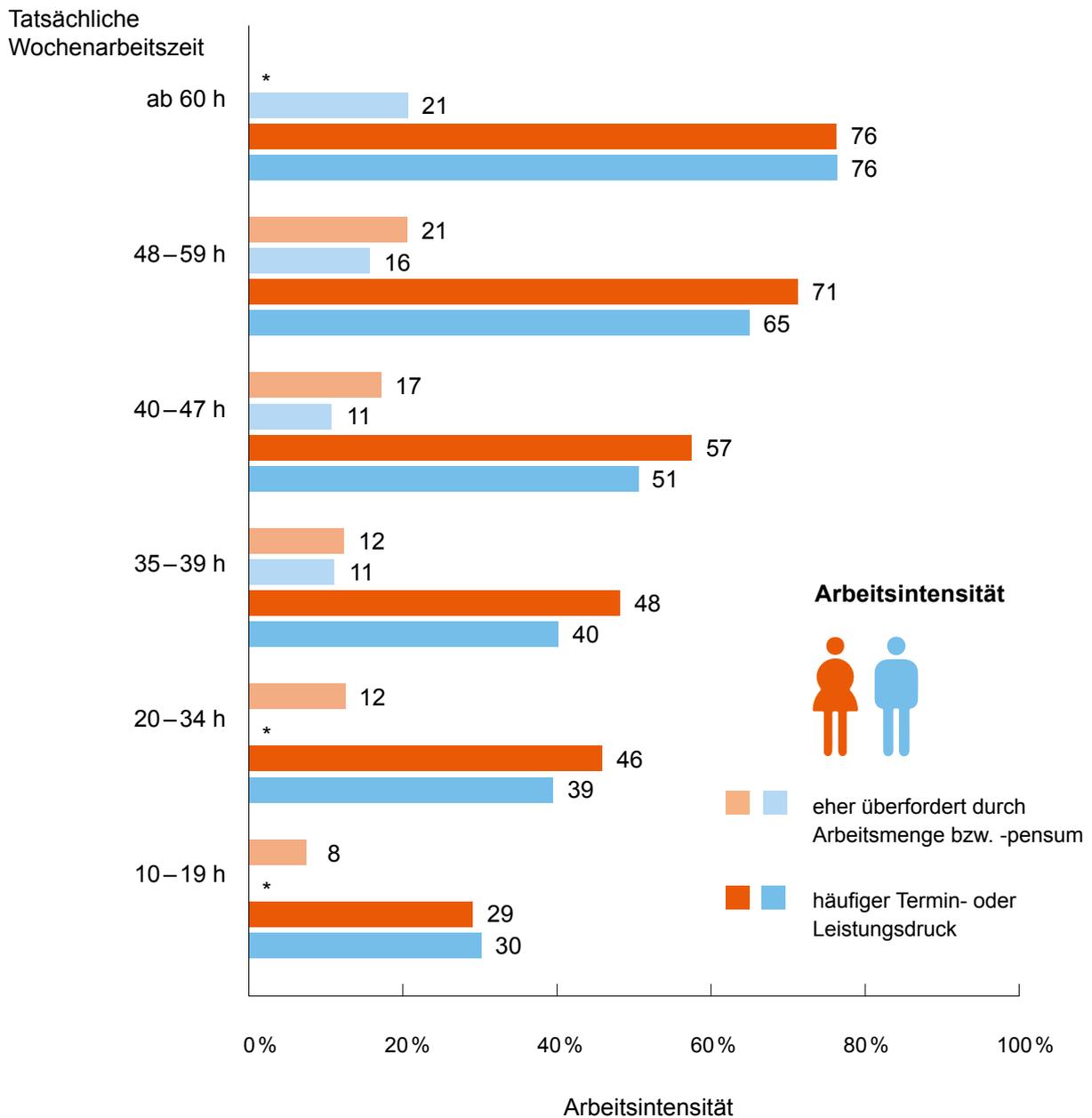


Abb. 3.3 Arbeitsintensität nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; 17 843 ≤ n ≤ 17 916)

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse zur Intensität der Arbeit erklärt sich auch der Befund, dass Beschäftigte mit zunehmender Länge der Arbeitszeit häufiger Arbeitspausen ausfallen lassen (vgl. Abb. 3.4). Während bei knapp jedem fünften Beschäftigten in moderater Vollzeit an Arbeitstagen mit mehr als 6 Stunden Arbeitspausen über 15 Minuten häufig ausfallen, trifft dies auf etwa die Hälfte der Beschäftigten in überlanger Vollzeit zu (44 % beziehungsweise 52 %). Hauptgrund für den Verzicht auf Pausen ist nach Angaben der Befragten ein Zuviel an Arbeit.

Häufiger
Pausenausfall

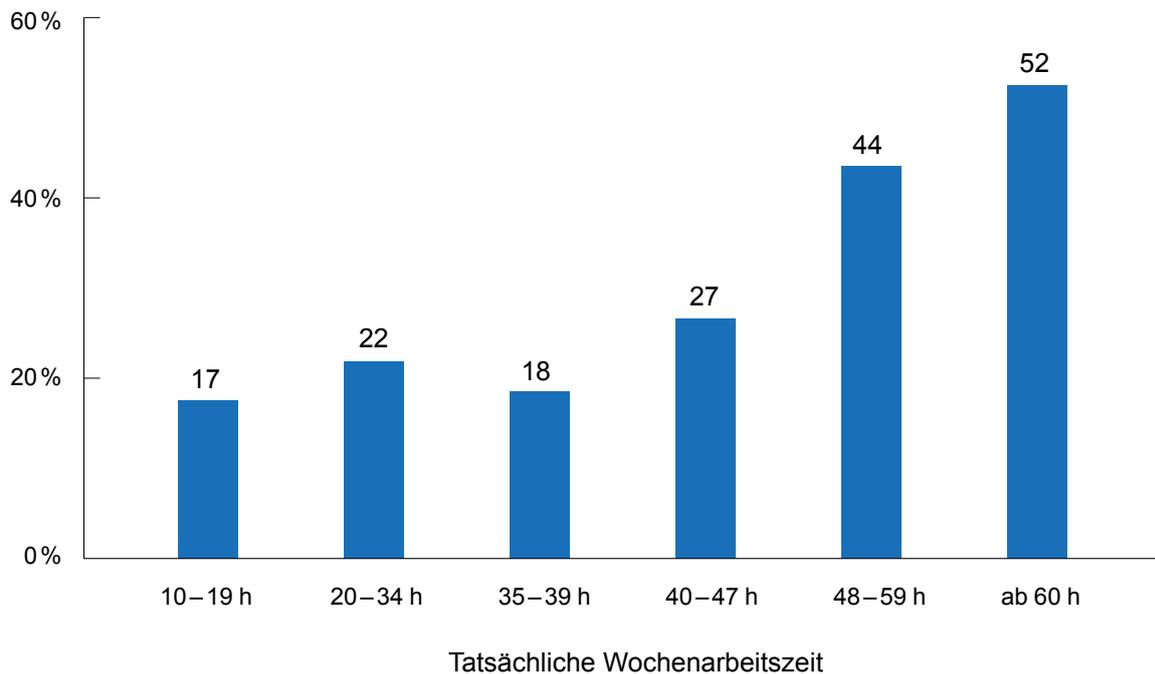


Abb. 3.4 Ausfall von Arbeitspausen nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; n = 17 841)

3.1.2 Tatsächliche Arbeitszeit und gesundheitliche Situation

Insgesamt beurteilen 62 % der abhängig Beschäftigten ihren allgemeinen Gesundheitszustand als (sehr) gut und 12 % als (sehr) schlecht. Dabei zeigen sich leichte Unterschiede, wenn man nach der Länge der wöchentlichen Arbeitszeit differenziert (vgl. Tab. 1b im Anhang). So schätzen sich die in kurzer Teilzeit Beschäftigten am gesündesten ein (66 %). Der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit (sehr) schlecht einschätzen, ist bei überlanger Vollzeit ab 60 Stunden am größten (17 %). Allerdings geben auch 64 % der Beschäftigten in langer Vollzeit und 63 % der Beschäftigten in überlanger Vollzeit unter 60 Stunden einen (sehr) guten Gesundheitszustand an. Zwei Drittel der männlichen Beschäftigten ab 55 Jahren berichten zudem eine (sehr) gute Gesundheit trotz überlanger Arbeitszeiten ab 60 Wochenstunden.

Auf der einen Seite verschlechtert sich somit die Gesundheit mit zunehmender Länge der Arbeitszeit. Zugleich existiert jedoch eine Gruppe von Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten, die eine gute Gesundheit berichten. Dies spiegelt Selbstselektionsprozesse wider, wonach überlange wöchentliche Arbeitszeiten häufig von gesunden und leistungsfähigen Beschäftigten absolviert werden. In der Literatur ist dieses Phänomen auch als Healthy-Worker-Effekt bekannt (z. B. Shah, 2009; Li & Sung, 1999; Baillargeon, 2001). Gründe können auch in höheren finanziellen oder psychologischen Belohnungen (z. B. Anerkennung, identitätsstiftende Wirkung) liegen, die aus der Arbeit resultieren (z. B. Brett & Stroh, 2003).

Knapp jeder zehnte Beschäftigte ist mit seiner Arbeit im Allgemeinen weniger oder nicht zufrieden (9 %) (vgl. Tab. 1b im Anhang). In der überlangen Vollzeit ab 60 Stunden trifft das auf 13 % der Beschäftigten zu. (Sehr) zufrieden sind Beschäftigte am häufigsten in moderater und langer Vollzeit sowie langer Teilzeit (jeweils 92 %). Von jungen Beschäftigten unter 30 Jahren wird auch bei überlangen Arbeitszeiten ab 60 Wochenstunden häufig eine (sehr) hohe Arbeitszufriedenheit berichtet (93 %).

Die Betrachtung der symptombezogenen Einschätzung des Gesundheitszustands zeigt allerdings, dass von Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten signifikant häufiger körperliche Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Müdigkeit/Erschöpfung, Schlafstörungen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen berichtet werden als von den übrigen Beschäftigten (vgl. Abb. 3.5 und Tab. 1b im Anhang). Innerhalb der überlangen Vollzeit ist noch einmal ein starker Anstieg der körperlichen Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Schlafstörungen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen ab 60 Wochenstunden gegenüber denjenigen unter 60 Stunden zu beobachten. Am wenigsten Beschwerden werden von den Beschäftigten in kurzer Teilzeit berichtet. Auch bei moderater und langer Vollzeit fallen die gesundheitlichen Beschwerden geringer aus. Eine Ausnahme bildet die Gruppe der Beschäftigten in langer Teilzeit, von der relativ häufig gesundheitliche Beschwerden berichtet werden. Dieser Befund ist auch aus anderen Untersuchungen bekannt (z. B. BMAS, 2014) und wird unter anderem über Selbstselektionsprozesse sowie ein geschlechtsspezifisches Antwortverhalten (z. B. Sieverding, 1998) erklärt.

Tatsächliche Wochenarbeitszeit

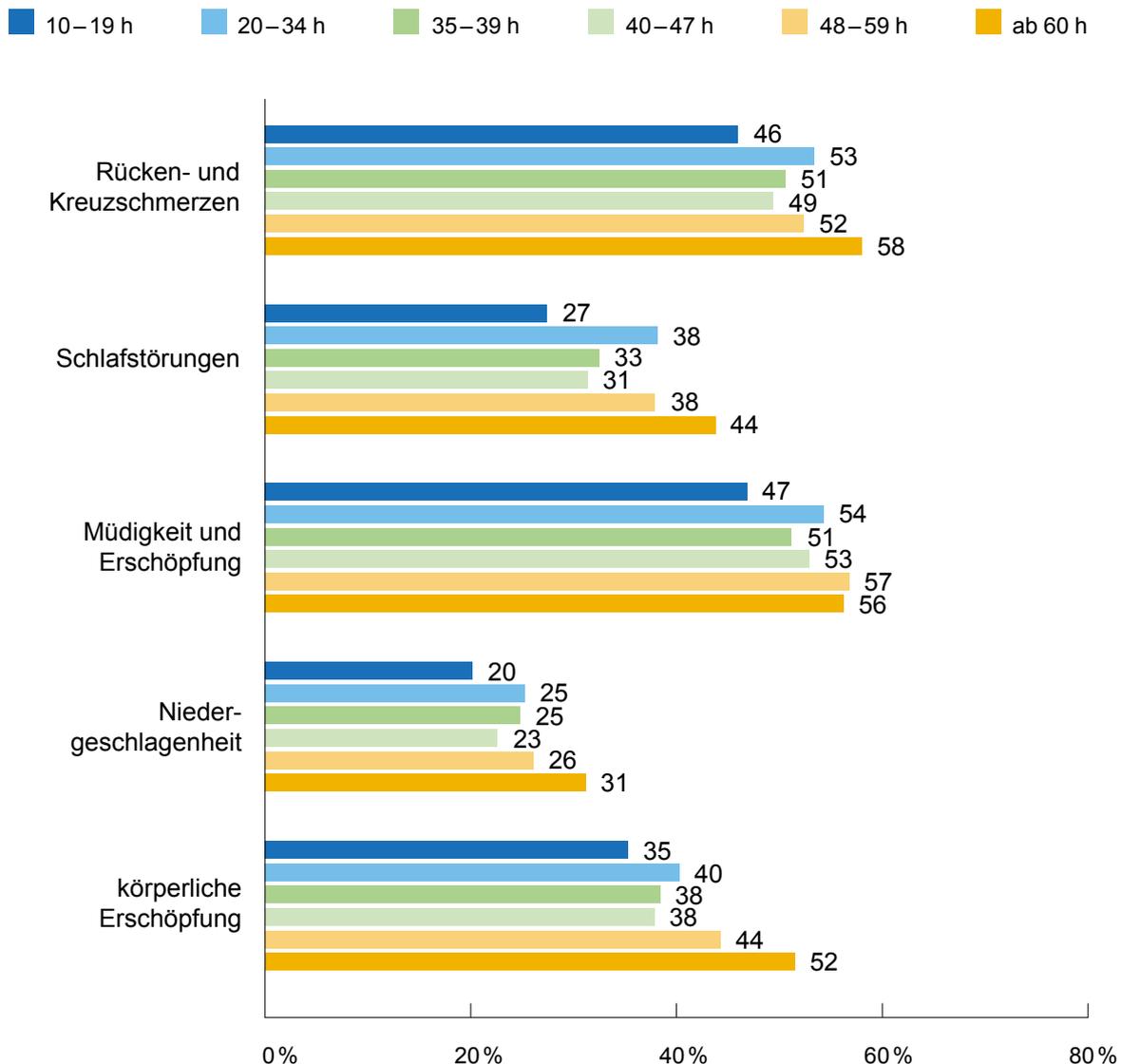


Abb. 3.5 Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der Arbeitszeit
(abhängig Beschäftigte; $17\,910 \leq n \leq 17\,926$)

Auch die Work-Life-Balance fällt bei Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten tendenziell schlechter aus. Abbildung 3.6 zeigt den Anteil derjenigen Befragten, die angeben, mit der Passung ihres Arbeits- und Privatlebens zufrieden oder sehr zufrieden zu sein (vgl. auch Tab. 1b im Anhang). Bei den Frauen zeigt sich deutlich, dass die Work-Life-Balance umso besser beurteilt wird, je kürzer die Arbeitszeit ist. Männer beurteilen ihre Work-Life-Balance am besten, wenn sie in moderater Vollzeit arbeiten (86%). Ebenso wie bei den Frauen verschlechtert sich ihre Work-Life-Balance bei langen (79%) und insbesondere überlangen Arbeitszeiten (66% beziehungsweise 48%) erwartungsgemäß deutlich. Dagegen sind in Teilzeit arbeitende Männer mit ihrer Work-Life-Balance unzufriedener als in Teilzeit arbeitende Frauen. Gründe hierfür sind zum einen in der bewussten Entscheidung zur Teilzeitbeschäftigung zu suchen beziehungsweise in der

Frage, ob eine eigentlich gesuchte Vollzeitbeschäftigung nicht gefunden werden konnte. Vorliegende Studien zeigen, dass Männer seltener freiwillig in Teilzeit arbeiten als Frauen, was möglicherweise ihre geringere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance erklärt (z. B. Wanger, 2015). In diesem Zusammenhang spielen somit auch die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten eine bedeutende Rolle, denen mit Kapitel 5 ein eigenständiges Kapitel gewidmet ist (vgl. auch Tab. 3a und 3b im Anhang).

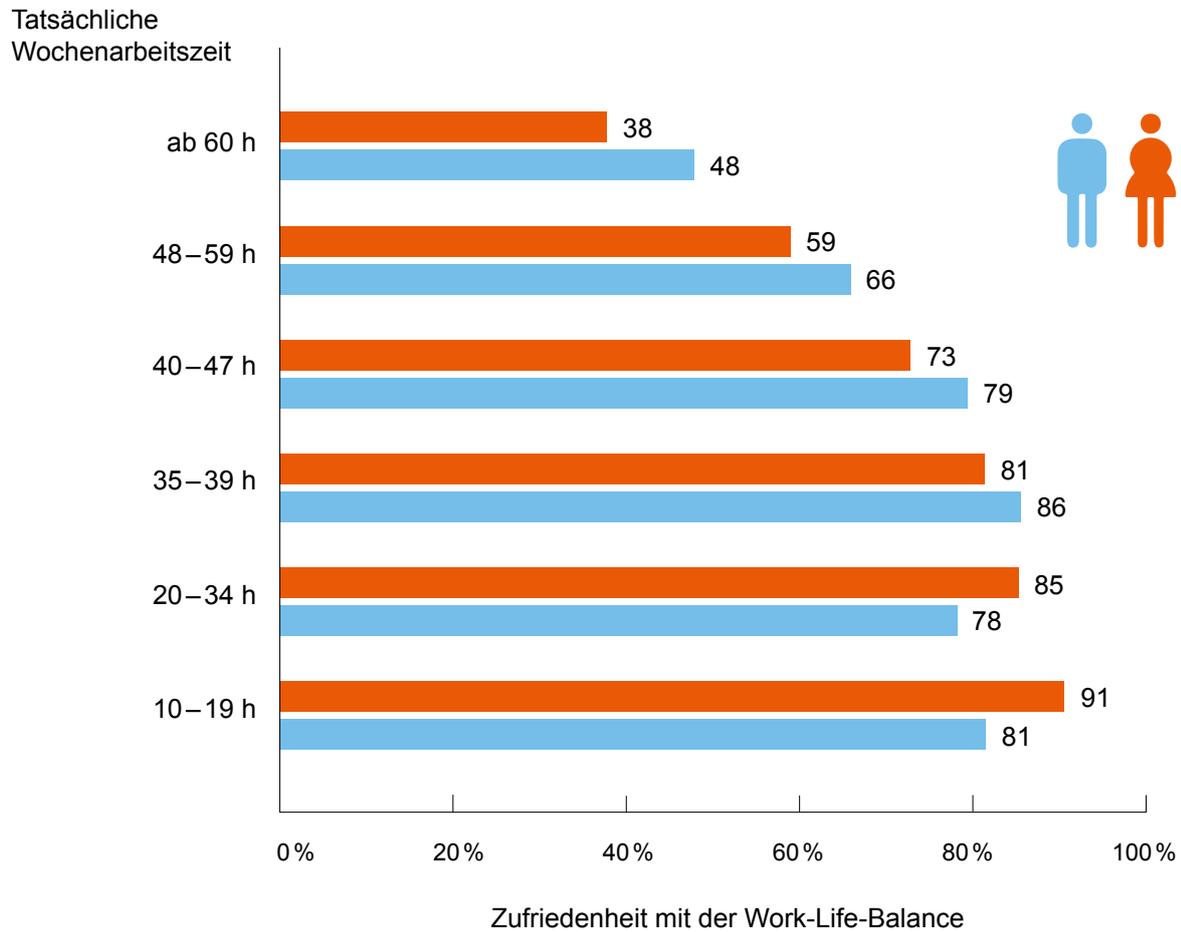


Abb. 3.6 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 932)

3.1.3 Überstunden

Überstunden sind im Folgenden definiert als die Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Das Ausmaß der Überstunden ergibt sich damit aus der Differenz zwischen tatsächlicher Arbeitszeit und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit. Es ist davon auszugehen, dass für die große Mehrheit der Beschäftigten die tatsächliche leicht um die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit schwankt und nicht in jeder Woche exakt übereinstimmt. Überstunden in geringem Umfang werden sich auch wesentlich weniger gesundheitlich auswirken als in höherem Umfang. Wöchentliche Überstunden sind daher folgendermaßen kategorisiert: keine bis zu 2 Überstunden (inklusive „negative Überstunden“); mehr als 2 bis zu 5 Überstunden; mehr als 5 bis zu 10 Überstunden; mehr als 10 Überstunden.

Über die Hälfte der Beschäftigten (53 %) arbeitet nicht oder kaum (maximal bis zu 2 Stunden wöchentlich) mehr als vertraglich vereinbart. Gut jeder Fünfte (22 %) macht wöchentlich mehr als 2 bis zu 5 Überstunden, 15 % arbeiten wöchentlich mehr als 5 bis zu 10 Stunden und 9 % mehr als 10 Stunden zusätzlich. Teilzeitbeschäftigte leisten dabei seltener mehr als 2 Überstunden pro Woche als Vollzeitbeschäftigte. Von den Vollzeitbeschäftigten arbeitet knapp jeder Vierte (24 %) mehr als 2 bis zu 5 und beinahe jeder Dritte (29 %) mehr als 5 zusätzliche Wochenstunden. Von den Teilzeitbeschäftigten leisten 17 % mehr als 2 bis zu 5 Überstunden und 7 % mehr als 5 Überstunden pro Woche.

Soziodemografische Merkmale

Teilzeitbeschäftigte Frauen machen deutlich häufiger Überstunden als teilzeitbeschäftigte Männer (25 % vs. 17 %) (vgl. Abb. 3.7). Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer unterscheiden sich dahingehend jedoch kaum (52 % vs. 54 %). Das Alter spielt eher eine geringe Rolle für die Überstunden. Am häufigsten machen vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen zwischen 30 und 44 Jahren Überstunden (57 % beziehungsweise 53 %). Extensive Überstunden von mehr als 10 pro Woche werden häufiger von jüngeren Männern unter 30 Jahren (11 %) und zwischen 30 und 45 Jahren (12 %) sowie von jüngeren Frauen unter 30 Jahren (12 %) und zwischen 30 und 45 Jahren (13 %) geleistet. Deutlich wird auch, dass hoch qualifizierte Vollzeitbeschäftigte (62 %) häufiger Überstunden leisten als Vollzeitbeschäftigte der mittleren (49 %) und niedrigen Bildungsgruppe (40 %) (vgl. Tab. 4a im Anhang).

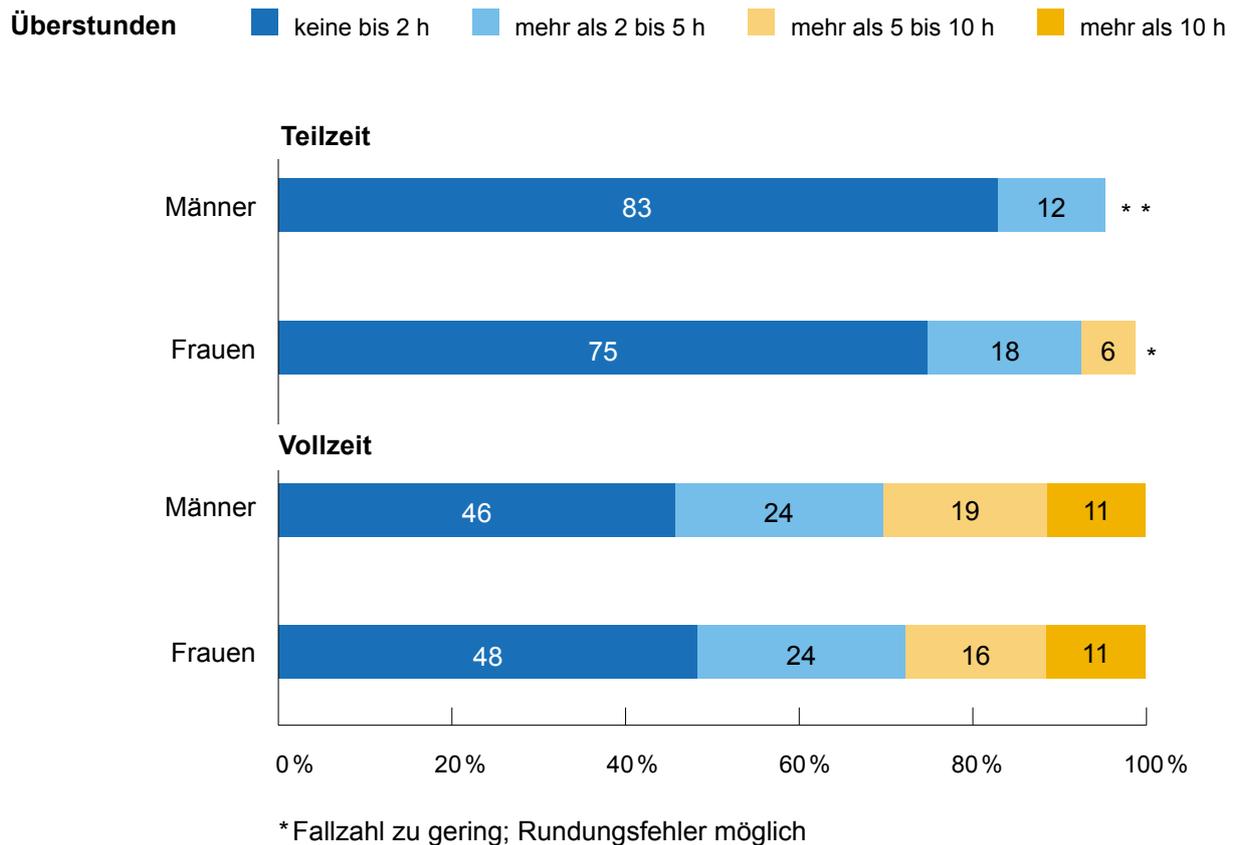


Abb. 3.7 Wöchentliche Überstunden nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 268)

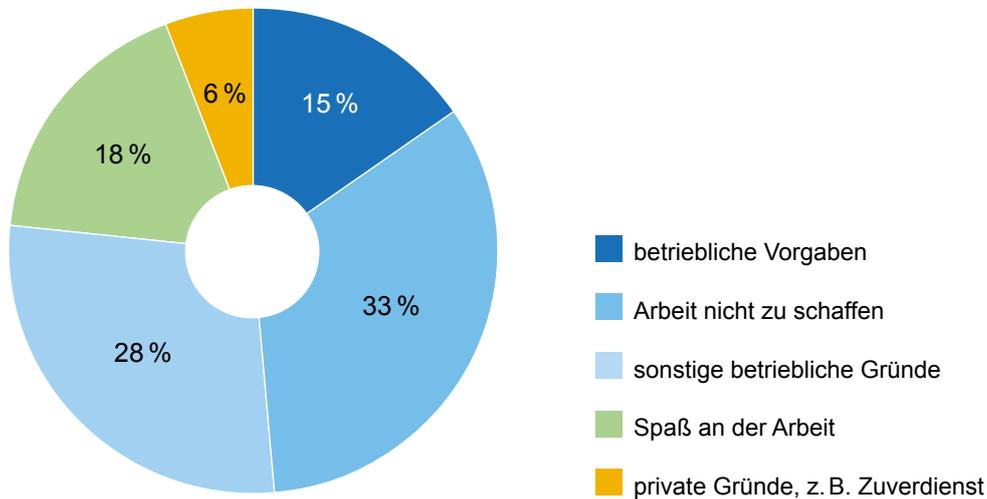
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

In der Industrie (53 %) machen mehr Beschäftigte Überstunden als in anderen Wirtschaftsbereichen (vgl. Tab. 4a im Anhang). Allerdings werden im Öffentlichen Dienst von 14 %, im Dienstleistungsbereich von 12 % sowie in den „anderen Bereichen“ von 13 % der Vollzeitbeschäftigten extensive Überstunden von mehr als 10 Stunden pro Woche geleistet. Dies ist in der Industrie (9 %) nicht im selben Ausmaß zu beobachten. Am häufigsten werden Überstunden von Vollzeitbeschäftigten in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Kunst, Unterhaltung und Erholung, Information und Kommunikation, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie Land- und Forstwirtschaft erbracht. In den sonstigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen erbringen auch Teilzeitbeschäftigte häufig Überstunden.

Gründe für Überstunden und ihre Abgeltung

Wie in Abbildung 3.8 zu sehen ist, gibt jeder Dritte Beschäftigte, der mehr als 2 Überstunden wöchentlich leistet, an, dass die Arbeit in der vertraglich vereinbarten Zeit nicht zu schaffen sei. Auch sonstige betriebliche Gründe spielen eine große Rolle. Seltener handelt es sich um betriebliche Vorgaben, wie zum Beispiel angeordnete Überstunden, und auch private Gründe wie Spaß an der Arbeit oder Zuverdienst spielen eine geringere Rolle.

Mehr als jeder fünfte Beschäftigte erhält weder monetäre Abgeltung noch Freizeitausgleich für alle oder einen Teil der Überstunden (19%). Bei 3 von 4 Beschäftigten werden Überstunden teilweise oder vollständig durch Freizeitausgleich abgegolten (76%). Mehr als jeder Dritte bekommt seine Überstunden teilweise oder vollständig ausbezahlt (36%). Ein Viertel der Beschäftigten gibt beide Ausgleichsformen an.³



Rundungsfehler möglich

Abb. 3.8 Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche (abhängig Beschäftigte; n = 6921)

Zu gut drei Vierteln berichten diejenigen, die angeben, dass die Arbeit ohne Überstunden nicht zu schaffen sei, auch deutlich häufiger von Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit (76% vs. 51%). Überdurchschnittlich viele dieser Beschäftigten geben außerdem an, sich durch die Arbeitsmenge beziehungsweise das Arbeitspensum überfordert zu fühlen (27% vs. 13%).

³ Auf die Frage nach dem Ausgleich von Überstunden waren Mehrfachantworten zulässig.

3.1.4 Überstunden und gesundheitliche Situation

In Kapitel 3.1.2 wurde gezeigt, wie sich die gesundheitliche Situation von Beschäftigten nach der Länge der Arbeitszeit darstellt. Dabei ergab sich hinsichtlich mehrerer gesundheitlicher Beschwerden sowie der Work-Life-Balance ein deutliches Bild: Mit zunehmendem Umfang der Arbeitszeit treten gesundheitliche Beschwerden häufiger auf und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird erschwert. Daneben zeigen sich jedoch auch häufig gesundheitliche Beschwerden von Beschäftigten in der langen Teilzeit (20 bis 34 Stunden). Zudem berichten Männer ab 55 Jahren trotz überlanger Arbeitszeiten ab 60 Wochenstunden häufig eine (sehr) gute Gesundheit. Beschäftigte in moderater und langer Vollzeit sowie in langer Teilzeit sind am zufriedensten mit ihrer Arbeit. Junge Beschäftigte unter 30 Jahren zeigen allerdings auch bei überlangen Arbeitszeiten ab 60 Wochenstunden hohe Zufriedenheitswerte.

Untersucht man die gesundheitliche Situation von Beschäftigten nach dem Umfang der von ihnen geleisteten Überstunden, zeigen sich dieselben Muster (vgl. Tab. 4b im Anhang): So sinkt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut einschätzen, mit zunehmender Anzahl an Überstunden von 64 % auf 58 %. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei der Arbeitszufriedenheit: Vollzeitbeschäftigte, die sehr viele Überstunden leisten (88 % zufrieden), sind unzufriedener mit ihrer Arbeit als Vollzeitbeschäftigte, die wenige oder keine Überstunden (92 % zufrieden) leisten. In Bezug auf die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten, die mehr als 10 Überstunden pro Woche leisten, zeigt sich jedoch zugleich, dass überdurchschnittlich viele von ihnen (37 %) sehr zufrieden mit ihrer Arbeit sind. Während sich somit für die Mehrheit der Beschäftigten eine hohe Belastung durch Überstunden gesundheitlich negativ bemerkbar macht, existiert auf der anderen Seite eine Beschäftigtengruppe, die durch die geleisteten Überstunden zeitlich hochbelastet ist, zugleich jedoch gesundheitlich auch sehr belastbar zu sein scheint.

Beschäftigte, die aufgrund von Überstunden mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, berichten zudem seltener (61 %) einen guten Gesundheitszustand als Beschäftigte, die keine Überstunden leisten, sondern hohe Wochenstundenzahlen vertraglich vereinbart haben (65 %). In späteren Untersuchungen wird dieser Befund sowie die Bedeutung unterschiedlicher Gründe für Überstunden genauer untersucht werden.

Vergleicht man die konkreten gesundheitlichen Beschwerden von Beschäftigten, die wenige beziehungsweise viele Überstunden machen, ergibt sich erneut ein deutliches Muster: Von Beschäftigten, die Überstunden leisten, werden körperliche und psychische Beschwerden durchgängig häufiger berichtet (vgl. Abb. 3.9 und Tab. 4b im Anhang). Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit/Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und körperliche Erschöpfung treten bei Vollzeitbeschäftigten, die Überstunden machen, deutlich häufiger auf als bei Vollzeitbeschäftigten, die keine oder kaum Überstunden machen. Bereits das Überschreiten von 2 Überstunden pro Woche erhöht das Auftreten der genannten gesundheitlichen Beschwerden deutlich. Es kommt hinzu, dass körperliche und psychische Beschwerden umso häufiger auftreten, je mehr Überstunden anfallen. Vor allem körperliche Erschöpfungszustände und Schlafstörungen nehmen bei besonders hoher Belastung durch Überstunden noch einmal deutlich zu.

Auch im Vergleich zu Beschäftigten, die mehr als 40 Wochenstunden aufgrund vertraglicher Vereinbarung arbeiten und keine Überstunden machen, treten Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Niedergeschlagenheit und Erschöpfung signifikant häufiger auf.

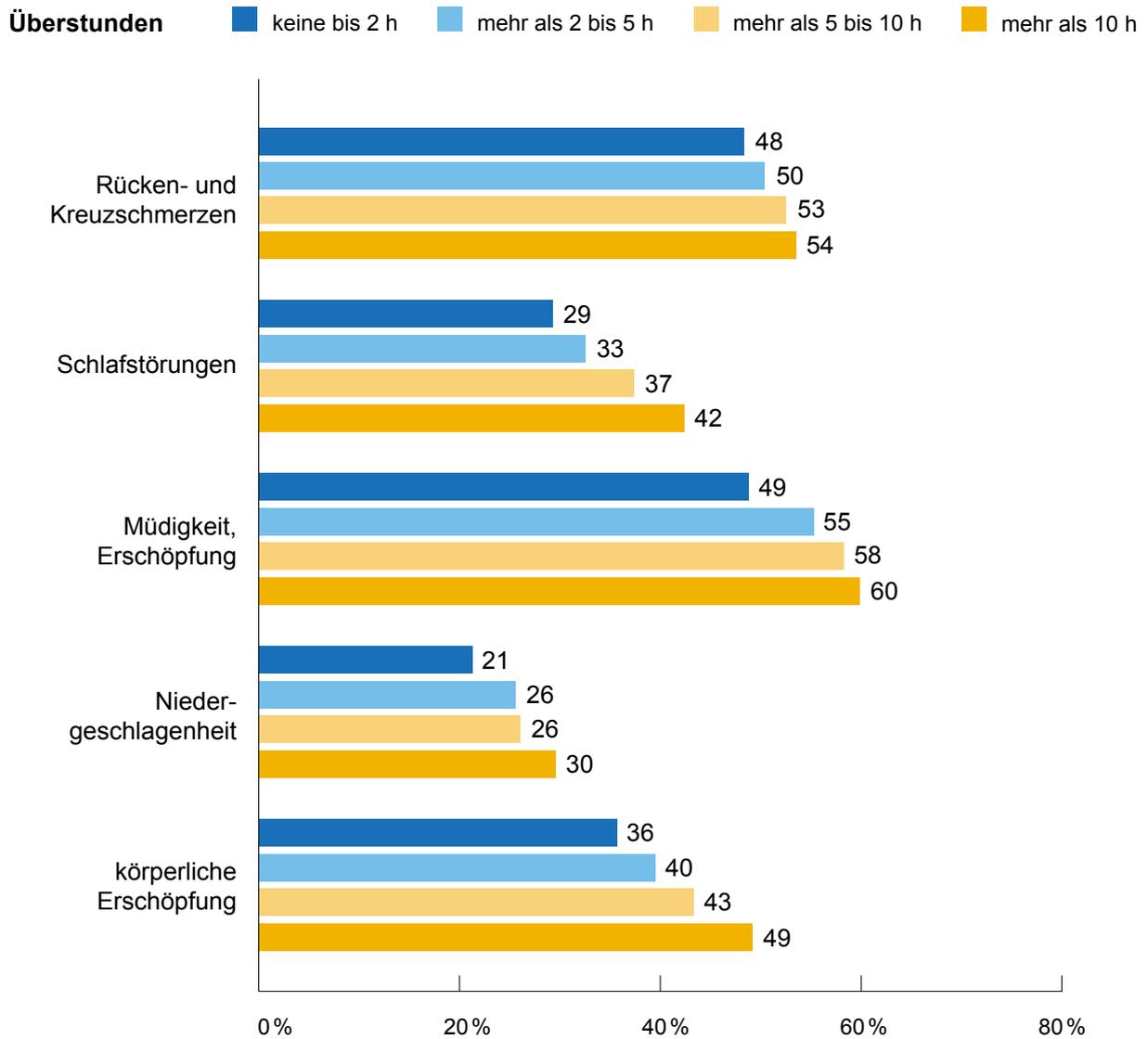


Abb. 3.9 Gesundheitliche Beschwerden bei Überstunden
(abhängig Vollzeitbeschäftigte; $13\ 294 \leq n \leq 13\ 307$)

Auch die Work-Life-Balance von Beschäftigten, die Überstunden machen, fällt deutlich schlechter aus (vgl. Abb. 3.10 und Tab. 4b im Anhang). Je weniger Überstunden gemacht werden, desto besser ist die Work-Life-Balance. Werden mehr als 2 Überstunden pro Woche gemacht, geht die Zufriedenheit bereits deutlich zurück. Bei weiter zunehmender Anzahl der Überstunden setzt sich dieser Trend fort. Dieses Muster zeigt sich gleichermaßen deutlich bei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern und auch bei Teilzeitbeschäftigten ist dieser negative Effekt zu beobachten. Diese leisten zwar absolut weniger Überstunden als Vollzeitbeschäftigte; dennoch fällt ihre Work-Life-Balance schlechter aus, wenn sie Überstunden machen. Beschäftigte, die Überstunden machen, sind auch unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance als Beschäftigte, die hohe Wochenstundenzahlen vertraglich vereinbart haben (74 % vs. 80 % zufrieden).

Überstunden pro Woche

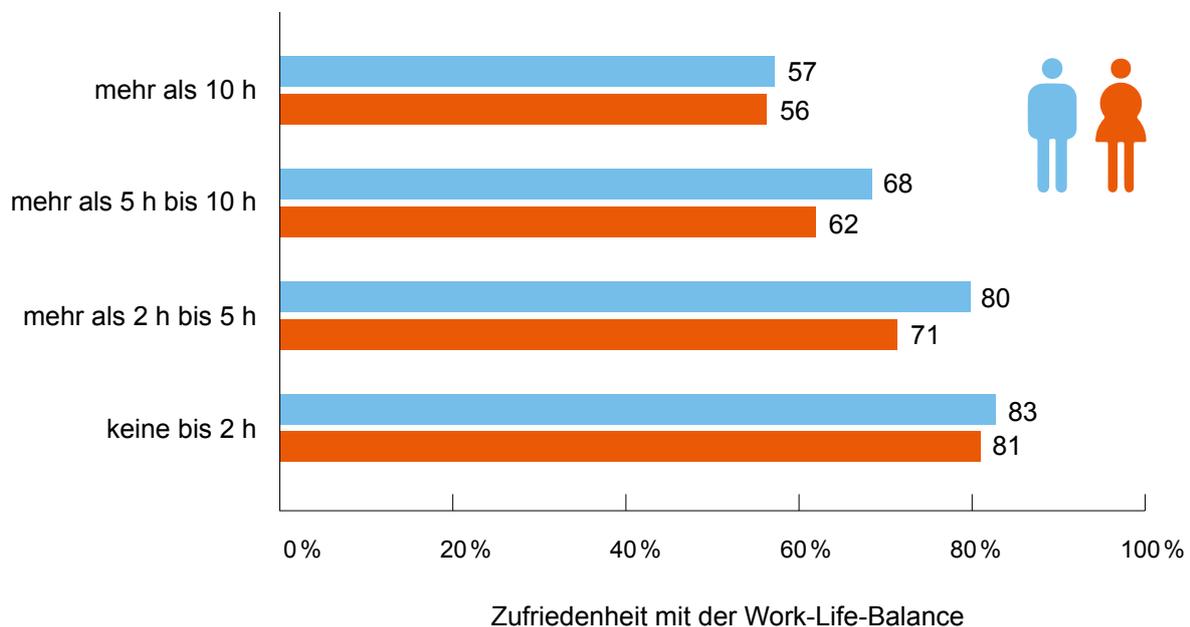


Abb. 3.10 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Überstunden nach Geschlecht (abhängig Vollzeitbeschäftigte; n = 13 308)

Fazit

Die tatsächliche Wochenarbeitszeit ist ein wichtiger Indikator für die zeitlichen Arbeitsbelastungen von Beschäftigten. Die Betrachtung hat gezeigt, dass Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43,5 Stunden pro Woche und damit knapp 5 Stunden länger als vertraglich vereinbart arbeiten. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 23,1 Stunden pro Woche und fast drei Viertel von ihnen arbeiten in sogenannter langer Teilzeit zwischen 20 und 34 Wochenstunden.

Die Länge der tatsächlichen Arbeitszeit hängt mit verschiedenen soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen zusammen. So arbeiten auf der einen Seite auch heute noch deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Im Alter unter 30 Jahren sind sich die Arbeitszeitmuster von Männern und Frauen jedoch sehr ähnlich. Die im Durchschnitt längsten Arbeitszeiten existieren in der Industrie und im Handwerk, was unter anderem mit der nur wenig verbreiteten Teilzeitarbeit in diesen Bereichen zu erklären ist. Lange Arbeitszeiten stehen in einem Zusammenhang mit der Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit durch das Ableisten von Überstunden. Die Ursachen für Überstunden liegen nach Angaben der Beschäftigten häufig aufseiten der Betriebe, insbesondere in einem Arbeitspensum, das in der vertraglichen Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist.

Längere Arbeitszeiten und Überstunden gehen häufig mit Termin- und Leistungsdruck, einer Überforderung durch das Arbeitspensum sowie dem Ausfallen von Arbeitspausen einher. Beschäftigte mit langen oder überlangen Arbeitszeiten sowie häufigen Überstunden berichten häufig auch eine schlechtere allgemeine Gesundheit, eine geringere Arbeitszufriedenheit sowie eine schlechtere Work-Life-Balance. Ausnahmen stellen beispielsweise jüngere Beschäftigte sowie Männer über 55 Jahren dar. Tiefergehende Analysen zeigen, dass nicht allein die Länge der Arbeitszeit bedeutsam für die Gesundheit ist, sondern auch die Frage, ob diese arbeitsvertraglich vereinbart wurden oder durch Überstunden zustande kommen.

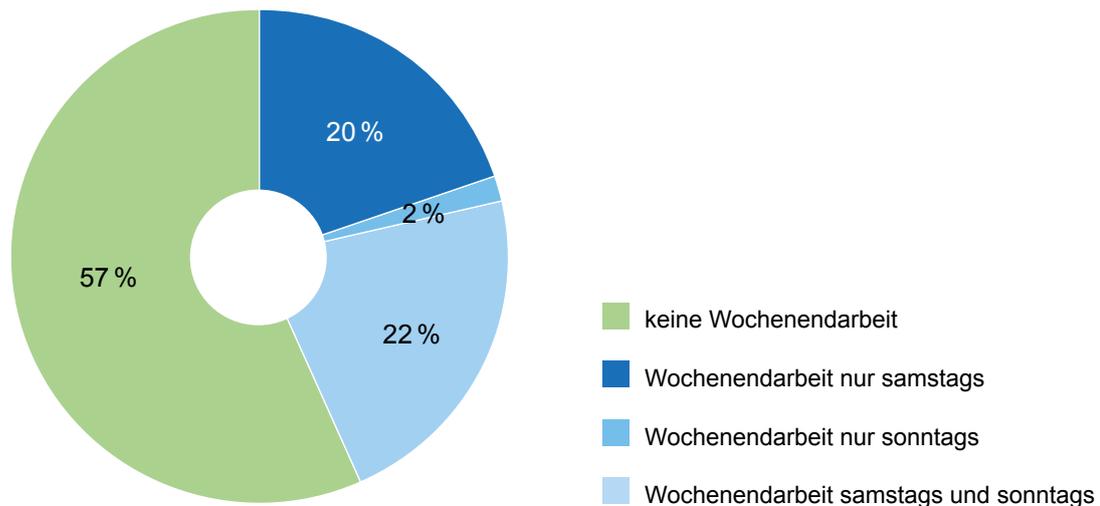
3.2 Lage der Arbeitszeit

Bedeutsam für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten ist auch die Frage, zu welchen Zeiten gearbeitet wird und ob die Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt. Typischerweise wird in Deutschland die Zeit von Montag bis Freitag zwischen 7 und 18 Uhr als „normale Arbeitszeit“ beschrieben (z. B. Janßen & Nachreiner, 2004). Nach dem Arbeitszeitgesetz besteht zudem ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an Sonntagen. Sofern die Sonn- und Feiertagsbeschäftigung notwendig ist, gibt es Vorgaben für Ersatzruhetage. So ist es auch nicht überraschend, dass der Großteil der Beschäftigten (74 %) 5 Tage in der Woche arbeitet. 13 % der Beschäftigten arbeiten an weniger als 5 Tagen, wobei dies unter Frauen (21 %) deutlich weiter verbreitet ist als unter Männern (6 %). Da Frauen deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt sind als Männer (vgl. auch Kap. 3.1), entspricht dies der Erwartung. Etwa 8 % der Beschäftigten arbeiten in der Regel an mehr als 5 Tagen und damit auch am Wochenende.

Gleichzeitig gibt es in Deutschland eine Entwicklung dahin, dass Arbeit zu untypischen Zeiten, wie am Wochenende, in den Abend- und Nachtstunden sowie in Schichten, gar nicht mehr so untypisch ist (z. B. Absenger et al., 2014). Doch wie viele abhängig Beschäftigte in Deutschland arbeiten außerhalb der „normalen“ Arbeitszeit? Wie weit verbreitet ist Arbeit am Wochenende? Was kennzeichnet Schichtarbeiter/-innen? Auf Basis der Daten aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wird im folgenden Kapitel diesen Fragen und weiteren Themen auf den Grund gegangen. Dabei wird insbesondere auf Wochenendarbeit, Schicht- und Nachtarbeit sowie auf die Zusammenhänge solcher „untypischen“ Arbeitszeiten mit der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten eingegangen.

3.2.1 Arbeit am Wochenende

Jeder fünfte Beschäftigte (20 %) arbeitet regelmäßig⁴ samstags, aber nicht sonntag oder feiertags, und fast ein Viertel (24 %) der Beschäftigten arbeitet regelmäßig (auch oder nur) sonn- beziehungsweise feiertags (vgl. Abb. 3.11).⁵ Insgesamt arbeiten 43 % der abhängig Beschäftigten regelmäßig, das heißt mindestens einmal im Monat, am Wochenende.



Rundungsfehler möglich

Abb. 3.11 Wochenendarbeit von abhängig Beschäftigten (n = 16 745)

⁴ Als regelmäßig wurde definiert, wenn an mindestens einem Samstag beziehungsweise Sonn- oder Feiertag im Monat gearbeitet wird.

⁵ In den Tabellen und Abbildungen des Arbeitszeitreports wird unterschieden zwischen Wochenendarbeit, die auch oder ausschließlich an Sonntagen (inkl. Feiertagen) stattfindet und Wochenendarbeit, die auf den Samstag beschränkt ist.

Soziodemografische Merkmale

Männer arbeiten etwas häufiger als Frauen am Wochenende (vgl. Tab. 7a im Anhang). Dies gilt insbesondere für regelmäßige Wochenendarbeit nur an Samstagen, die 22 % der Männer und 17 % der Frauen betrifft. Nur 15 % der vollzeitbeschäftigten Frauen arbeiten am Wochenende nur an Samstagen. Wochenendarbeit, die regelmäßig auch an Sonn- oder Feiertagen geleistet wird, ist mit 23 % bei Frauen und 24 % bei Männern hingegen gleichermaßen verbreitet und wird am häufigsten von vollzeitbeschäftigten Frauen sowie teilzeitbeschäftigten Männern (je 26 %) geleistet.

Jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren arbeiten am häufigsten und ältere Beschäftigte ab 55 Jahren am wenigsten am Wochenende (52 % vs. 39 %). Das gilt sowohl für Samstage als auch für Sonn- und Feiertage: Jeweils etwa ein Viertel der jungen Beschäftigten arbeitet am Wochenende nur samstags (25 %) sowie auch sonn- und feiertags (27 %). Von den älteren Beschäftigten ab 55 Jahre trifft dies auf 17 % beziehungsweise 22 % zu.

Ob an Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird, hängt kaum mit dem Bildungsniveau zusammen. Allerdings leisten hoch qualifizierte Beschäftigte (15 %) deutlich seltener Wochenendarbeit ausschließlich an Samstagen als Beschäftigte mit mittlerer (23 %) und niedriger (29 %) Bildung. Bei den Beschäftigten mit niedriger Bildung, die am Wochenende nur samstags arbeiten, handelt es sich zum größten Teil um Verkaufspersonal, darüber hinaus um Regalbetreuerinnen und Regalbetreuer, Lkw-Fahrerinnen und -Fahrer sowie Frachtarbeiter/-innen.

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Arbeit am Wochenende ist in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich verbreitet (vgl. Tab. 7a im Anhang). Am wenigsten wird in der Industrie (38 %) am Wochenende gearbeitet. Wochenendarbeit, die nur den Samstag einschließt, findet am häufigsten im Handwerk (31 %) sowie im Dienstleistungsbereich (28 %) statt. Wochenendarbeit auch an Sonn- und Feiertagen findet hingegen am häufigsten im Öffentlichen Dienst (32 %) und in den „anderen Bereichen“ (33 %) statt.

Betrachtet man die Arbeit am Wochenende differenziert nach Branchen, zeigt sich, dass am meisten Wochenendarbeit im Gastgewerbe, im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie im Handel stattfindet (vgl. Tab. 3.3). An welchen Tagen dabei üblicherweise gearbeitet wird, folgt unterschiedlichen Mustern. So ist es beispielsweise im Gastgewerbe und im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung üblich, auch an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten, während vor allem im Handel, aber auch beispielsweise im Baugewerbe die Arbeit an Samstagen dominiert. Im Öffentlichen Dienst arbeiten vor allem Beschäftigte in Gesundheitsberufen (Ärzte, Assistenz- und Pflegepersonal), im Bildungs- und Sozialwesen (u. a. Lehrkräfte), Fahrpersonal im ÖPNV sowie Angehörige der Streitkräfte regelmäßig auch sonn- oder feiertags.

Tab. 3.3 Wochenendarbeit in verschiedenen Branchen

Branche	keine Wochen- endarbeit	Wochenend- arbeit nur samstags	Wochenend- arbeit auch sonntags
Gastgewerbe	32	*	59
Kunst, Unterhaltung und Erholung	*	*	42
Land- und Forstwirtschaft sowie Fischerei	40	*	*
Handel	41	48	12
Verkehr und Lagerei	48	25	27
Baugewerbe	65	25	10
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	68	17	15
öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	70	11	19
Grundstücks- und Wohnungswesen	77	*	*
Finanz- und Versicherungs- dienstleistungen	78	14	8

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

Tätigkeitsmerkmale

Bei Arbeit am Wochenende handelt es sich nicht lediglich um eine untypische Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, sondern mit ihr können auch besondere zusätzliche tätigkeitsspezifische Belastungen verbunden sein. So berichten Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, deutlich häufiger hohen Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit (57 %) als Beschäftigte, die nicht am Wochenende arbeiten (47 %). Dies trifft sowohl auf Frauen als auch auf Männer zu. Insbesondere vollzeitbeschäftigte Frauen, die (auch) sonn- oder feiertags arbeiten, berichten dabei häufiger hohen Termin- und Leistungsdruck als vollzeitbeschäftigte Frauen, deren Wochenendarbeit auf den Samstag beschränkt ist (66 % vs. 61 %). Bei teilzeitbeschäftigten Frauen ist dieser Unterschied noch größer (52 % vs. 42 %). Von Beschäftigten, die auch sonn- oder feiertags arbeiten, werden zu 17 % außerdem häufiger Überforderungszustände angesichts der Arbeitsmenge beziehungsweise des Arbeitspensums berichtet als von Beschäftigten, die am Wochenende nur samstags arbeiten (14 %) beziehungsweise nicht am Wochenende arbeiten (11 %). Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen, am deutlichsten jedoch für vollzeitbeschäftigte Frauen (22 %). Es ist davon auszugehen, dass sich hier auch die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts widerspiegelt. Hohe Anteile weiblicher Beschäftigter finden sich insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen (71 %), in Erziehung und Unterricht (64 %), im Handel (60 %) und in verschiedenen wirtschaftlichen und sonstigen Dienstleistungen (45–65 %) (vgl. auch Tab. 3.2).

3.2.2 Arbeit am Wochenende und gesundheitliche Situation

Ein Vergleich des selbst eingeschätzten allgemeinen Gesundheitszustands sowie der Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten mit und ohne Wochenendarbeit gibt Hinweise darauf, dass Wochenendarbeit insbesondere für Frauen mit hoher Beanspruchung assoziiert ist (vgl. Tab. 7b im Anhang). So schätzen sowohl Frauen, die am Wochenende nur samstags, als auch Frauen, die auch sonntags arbeiten, ihre Gesundheit schlechter ein und sind häufiger unzufrieden mit ihrer Arbeit als Frauen, die nicht am Wochenende arbeiten. Männer, die am Wochenende arbeiten, sind ebenfalls unzufriedener mit ihrer Arbeit als die übrigen Männer, schätzen ihren Gesundheitszustand im Vergleich aber gut ein.

Ein genaueres Bild ergibt sich, wenn man die Häufigkeit konkreter gesundheitlicher Beschwerden untersucht (vgl. Abb. 3.12 und Tab. 7b im Anhang). Beschäftigte, die auch am Wochenende arbeiten, klagen deutlich häufiger über gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die am Wochenende frei haben. Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied bei körperlicher Erschöpfung sowie Müdigkeit/Erschöpfung. Arbeit am Wochenende hängt auch mit einem deutlich höheren Risiko von Schlafstörungen sowie Rückenschmerzen zusammen. Gesundheitliche Beschwerden treten am häufigsten bei denjenigen auf, die auch an Sonn- und Feiertagen arbeiten.⁶ Auch diese Befunde können zum Teil auf Branchenunterschiede zurückzuführen sein. So zeigen sich beispielsweise für Beschäftigte im Gesundheitswesen mit regelmäßiger Arbeit am Wochenende deutlich erhöhte Risiken für Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit/Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und körperliche Erschöpfung gegenüber denjenigen, die nicht am Wochenende arbeiten. Beschäftigte in Bereichen, in denen Arbeit an Sonn- und Feiertagen weit verbreitet ist (z. B. in der Pflege), sind etwas stärker betroffen als diejenigen, die nur samstags arbeiten (z. B. Handel).

⁶ Vergleichbare Ergebnisse zeigen sich auch in anderen Studien (BAuA, 2014; Wirtz, Nachreiner & Rolfes, 2011).

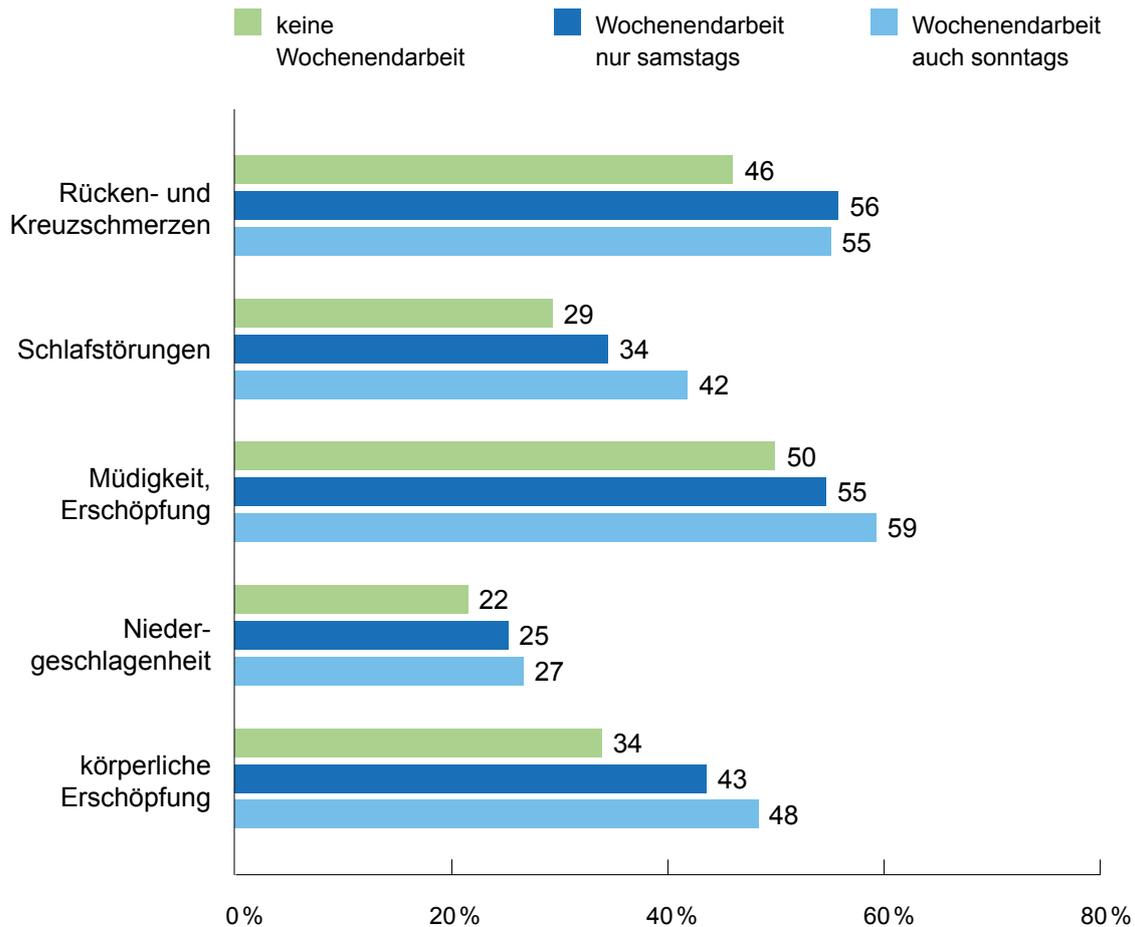


Abb. 3.12 Gesundheitliche Beschwerden bei Wochenendarbeit
(abhängig Beschäftigte; $16\ 714 \leq n \leq 16\ 729$)

Arbeit am Wochenende belastet außerdem die Work-Life-Balance von Beschäftigten. So ist ein doppelt so großer Anteil von Vollzeitbeschäftigten, die am Wochenende arbeiten, unzufrieden mit der Passung zwischen Arbeit und Privatleben im Vergleich zu Beschäftigten ohne Wochenendarbeit (35 % vs. 18 %). Für teilzeitbeschäftigte Frauen zeigt sich ein ähnlich starker Effekt (20 % vs. 9 %). Lediglich für die Work-Life-Balance von teilzeitbeschäftigten Männern spielt es offenbar keine Rolle, ob auch am Wochenende gearbeitet wird (vgl. Abb. 3.13).

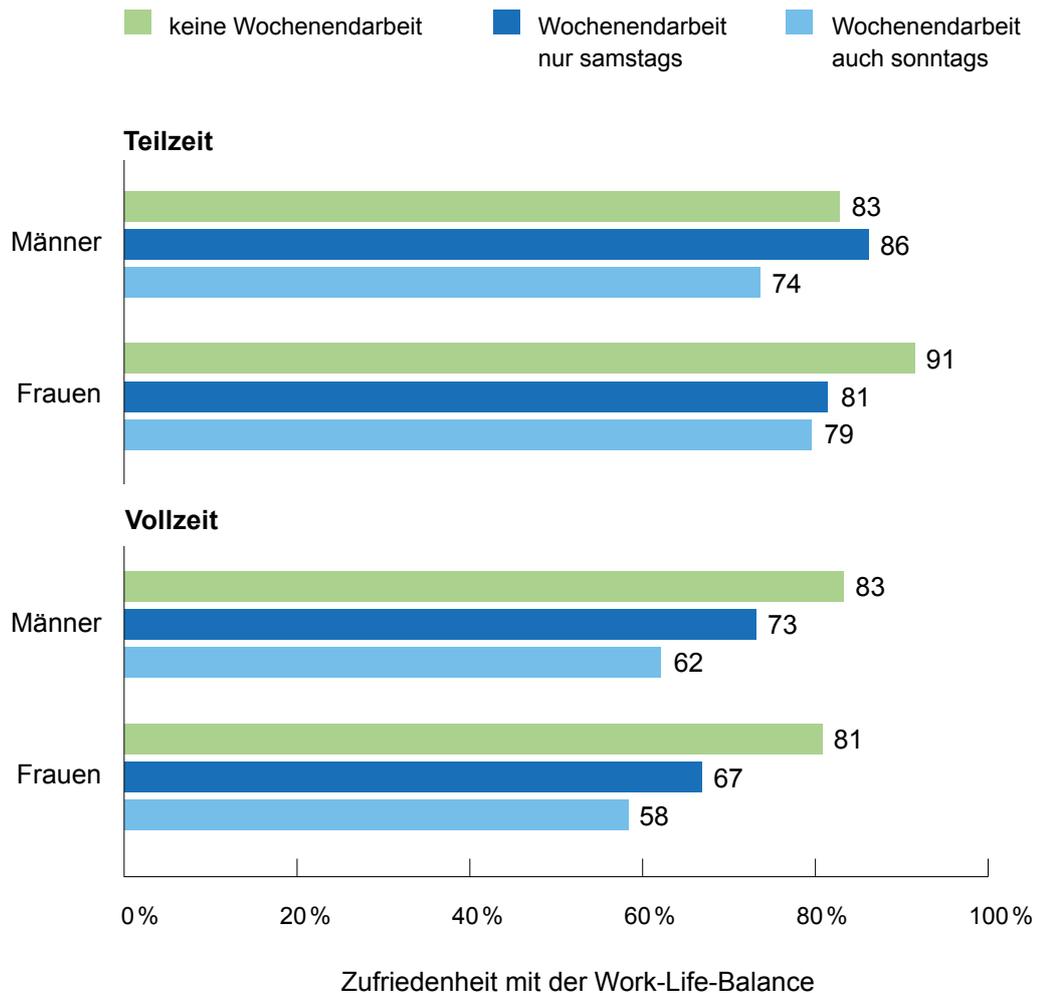


Abb. 3.13 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Wochenendarbeit nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 16 576)

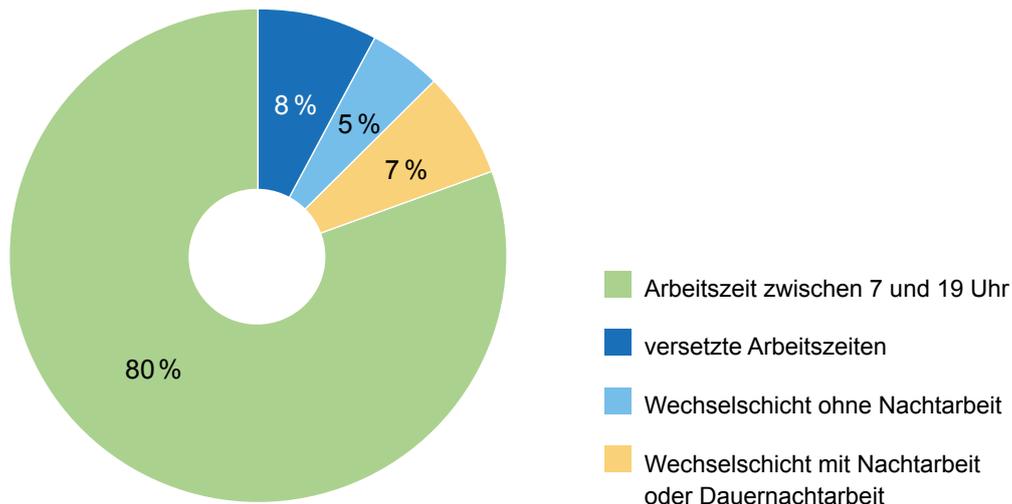
3.2.3 Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten

Ebenso wie Arbeit am Wochenende sozial wertvolle Zeiten besetzt und damit Auswirkungen auf das Privatleben hat, gilt dies für Schichtarbeit. Im Folgenden werden „typische“ tägliche Arbeitszeiten im Zeitrahmen zwischen 7 und 19 Uhr, versetzte Arbeitszeiten, Wechselschicht ohne Nachtarbeitsanteile und schließlich Wechselschicht mit Nachtarbeitsanteilen verglichen. Die Kategorie Wechselschicht mit Nachtarbeitsanteilen beinhaltet zusätzlich Dauernachtarbeit. Unter versetzten Arbeitszeiten werden diejenigen zusammengefasst, die nicht normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten, aber nicht in Nacht- oder Wechselschicht arbeiten. Diese Kategorie beinhaltet somit auch Beschäftigte in fester Früh- oder Spätschicht.

Schichtarbeit wird in Deutschland durch das Arbeitszeitgesetz reguliert. Nachtarbeiter/-innen sind Personen, die normalerweise Nachtarbeit in Wechselschicht zu leisten haben oder an jährlich mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr Nachtarbeit leisten. Nachtarbeit im Sinne des ArbZG liegt vor, wenn in der Zeit von 23.00 bis 6.00 Uhr des folgenden Tages mehr als 2 Stunden gearbeitet wird. Auch Bereitschafts-

dienststunden und Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft in der Nachtzeit sind in vollem Umfang Nachtarbeitsstunden.

Mit 80 % arbeitet die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten üblicherweise im Zeitraum zwischen 7 und 19 Uhr. Etwa 8 % haben versetzte Arbeitszeiten zum Beispiel mit festen Früh- oder Spätschichten, 7 % arbeiten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder in Dauernachtschicht und 5 % arbeiten in Wechselschicht ohne Nachtarbeit (vgl. Abb. 3.14 und Tab. 6a im Anhang).



Rundungsfehler möglich

Abb. 3.14 Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 934)

Soziodemografische Merkmale

Frauen arbeiten etwas häufiger im Zeitrahmen zwischen 7 und 19 Uhr als Männer (83 % vs. 78 %) (vgl. Tab. 6a im Anhang). Betrachtet man das Geschlechterverhältnis der Beschäftigten in den unterschiedlichen Schichtsystemen, zeigt sich, dass fast zwei Drittel der Beschäftigten in Wechselschicht mit Nachtschicht Männer sind (65 %). Auch die Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten sind deutlich häufiger Männer als Frauen (61 % vs. 39 %). In Wechselschichtsystemen ohne Nachtschicht arbeiten hingegen etwas häufiger Frauen (53 %) als Männer (47 %). In Schichtsystemen mit Nachtanteil arbeiten 8 % der jüngeren und nur 5 % der älteren Beschäftigten.

Hoch qualifizierte Beschäftigte haben häufiger reguläre Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr als Beschäftigte mit mittlerem beziehungsweise niedrigem Bildungsgrad (vgl. Tab. 6a im Anhang). Niedrigqualifizierte haben deutlich häufiger versetzte Arbeitszeiten als Beschäftigte der mittleren und hohen Bildungsgruppe. Auch in Wechselschicht arbeiten Niedrigqualifizierte häufiger (11 % ohne Nacht, 8 % mit Nacht) als Mittel- (6 % ohne Nacht, 9 % mit Nacht) und Hochqualifizierte (2 % ohne Nacht, 4 % mit Nacht).

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Wechselschichtsysteme mit Nachtschicht sind insbesondere in der Industrie (13%), aber auch im Öffentlichen Dienst (8%) verbreitet (vgl. Abb. 3.15 und Tab. 6a im Anhang). Wechselschichtsysteme ohne Nachtschicht kommen in der Industrie (6%) und außerdem im Dienstleistungsbereich (6%) am häufigsten vor, weniger jedoch im Öffentlichen Dienst (3%). Versetzte Arbeitszeiten kommen in allen Bereichen vor und sind im Dienstleistungsbereich (9%), im Handwerk (8%) sowie in den „anderen Bereichen“ (9%) am weitesten verbreitet.

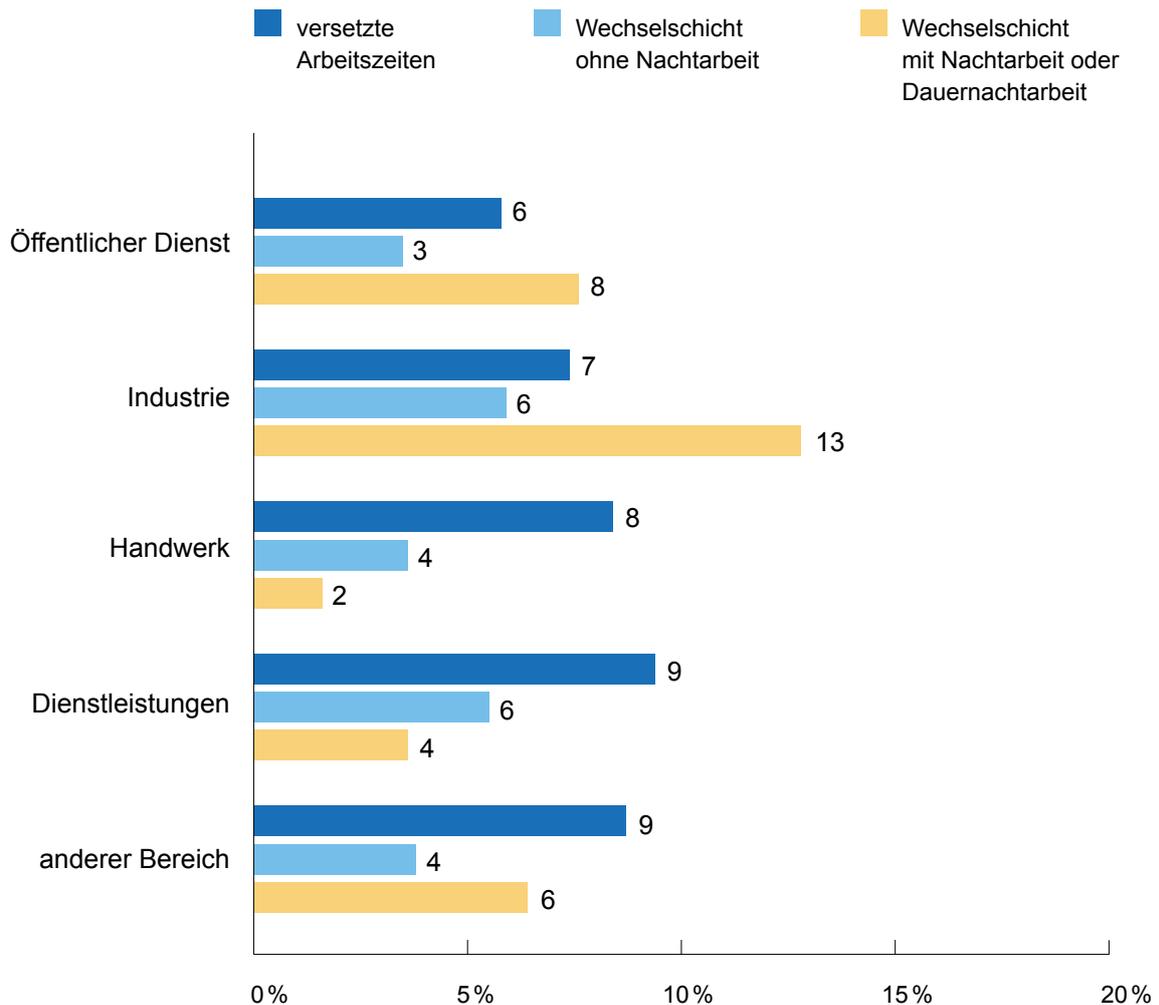


Abb. 3.15 Lage der Arbeitszeit nach Wirtschaftsbereich
(abhängig Beschäftigte; n = 17 006)

Tätigkeitsmerkmale

Von Beschäftigten in Schichtarbeit wird häufiger Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit berichtet als von Beschäftigten mit typischen Arbeitszeiten (54 % vs. 50 %). Dies zeigt sich am deutlichsten bei den Frauen: 62 % der vollzeit- und 50 % der teilzeitbeschäftigten Frauen mit untypischen Arbeitszeiten berichten häufigen Termin- oder Leistungsdruck (gegenüber 56 % beziehungsweise 40 % der jeweiligen Vergleichsgruppe). Auch der Anteil derjenigen, die angeben, durch die Arbeitsmenge beziehungsweise das Arbeitspensum eher überfordert zu sein, ist bei Beschäftigten mit Schichtarbeit (16 %) und insbesondere bei denen in Nachtschicht (18 %) erhöht gegenüber denjenigen mit typischen Arbeitszeiten (12 %). Bei Männern mit Schichtarbeit in Vollzeit sowie Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten sind diese Phänomene hingegen nicht zu beobachten. Auch hier sind wieder Brancheneffekte und entsprechende geschlechtsspezifische Muster zu vermuten.

3.2.4 Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten und gesundheitliche Situation

Beschäftigte, die in Schichtarbeit arbeiten (54 % ohne Nacht, 59 % mit Nacht) oder versetzte Arbeitszeiten haben (57 %), schätzen ihren Gesundheitszustand seltener als gut ein als Beschäftigte mit typischen Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr (64 %). Zudem sind sie insgesamt weniger zufrieden mit ihrer Arbeit (vgl. Tab. 6b im Anhang). Schichtarbeiter/-innen berichten auch häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr liegen (vgl. Abb. 3.16 und Tab. 6b im Anhang). Insbesondere Erschöpfungszustände und Schlafstörungen sind unter ihnen deutlich weiter verbreitet als unter Beschäftigten mit normalen täglichen Arbeitszeiten. Von Beschäftigten, die in Nachtschicht arbeiten, werden die meisten Müdigkeits- und Erschöpfungszustände sowie Schlafstörungen berichtet. Rücken- und Kreuzschmerzen, körperliche Erschöpfung sowie Niedergeschlagenheit werden am häufigsten von Beschäftigten in Wechselschicht ohne Nachtschichtanteile berichtet.

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 belegen somit eine Vielzahl von Beeinträchtigungen der Gesundheit und Zufriedenheit im Zusammenhang mit Schichtarbeit und versetzten Arbeitszeiten, woraus jedoch kein kausaler Effekt abgeleitet werden kann. Bei der Bewertung der Befunde ist auch zu berücksichtigen, dass sich hier vermutlich unterschiedliche Selektionseffekte beziehungsweise -ketten überlagern. Beispielsweise verbleiben Beschäftigte mit einer relativ hohen physiologischen und psychologischen Anpassungsfähigkeit länger im Schichtdienst, während diejenigen mit gesundheitlichen Beschwerden eher früher ausscheiden. Dadurch kann die in Schichtdienst arbeitende Bevölkerung statistisch gesünder erscheinen als die Gesamtbevölkerung im gleichen Alter (Healthy-Worker-Effekt) (z. B. Shah, 2009; Li & Sung, 1999; Baillargeon, 2001).

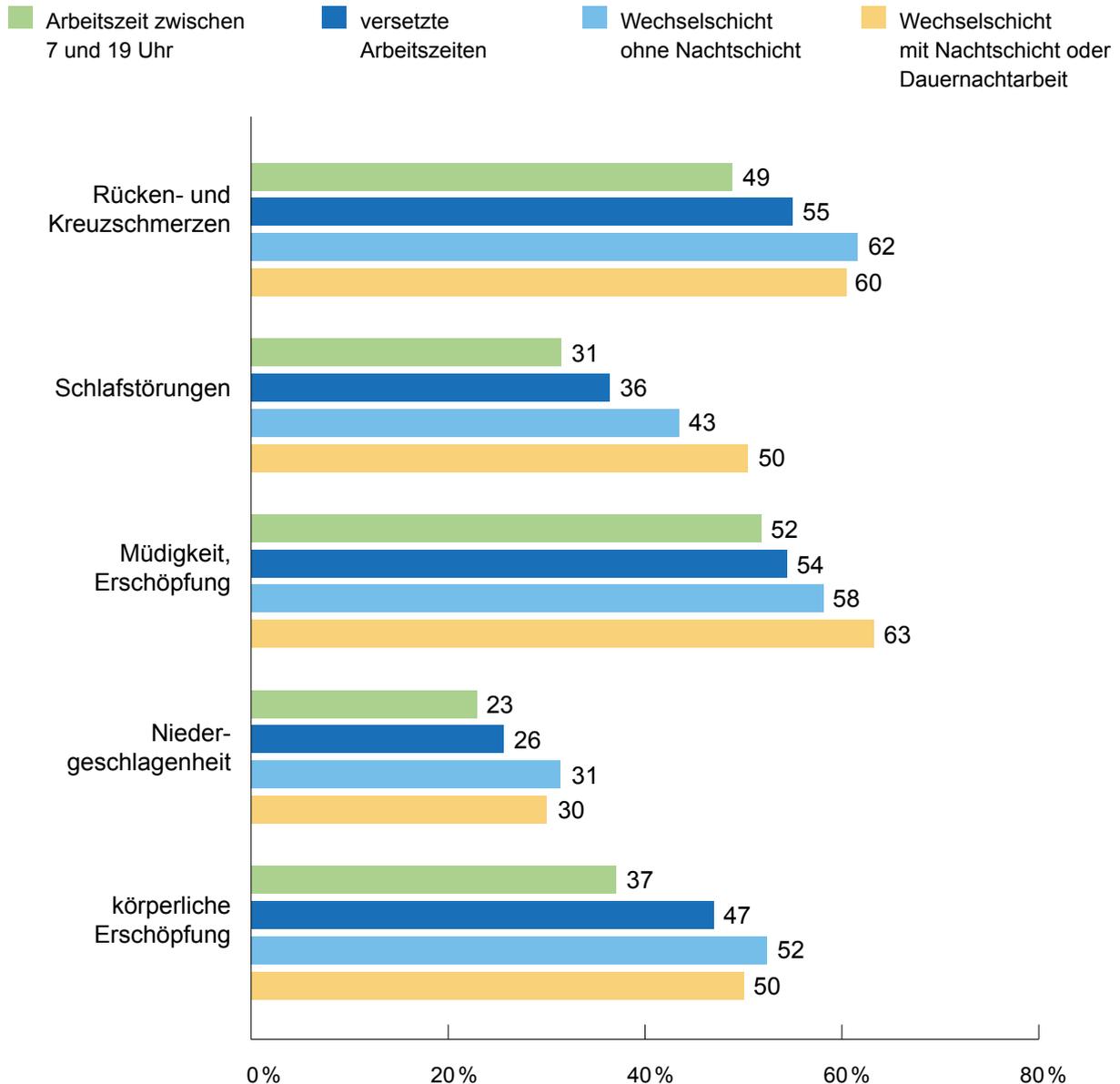
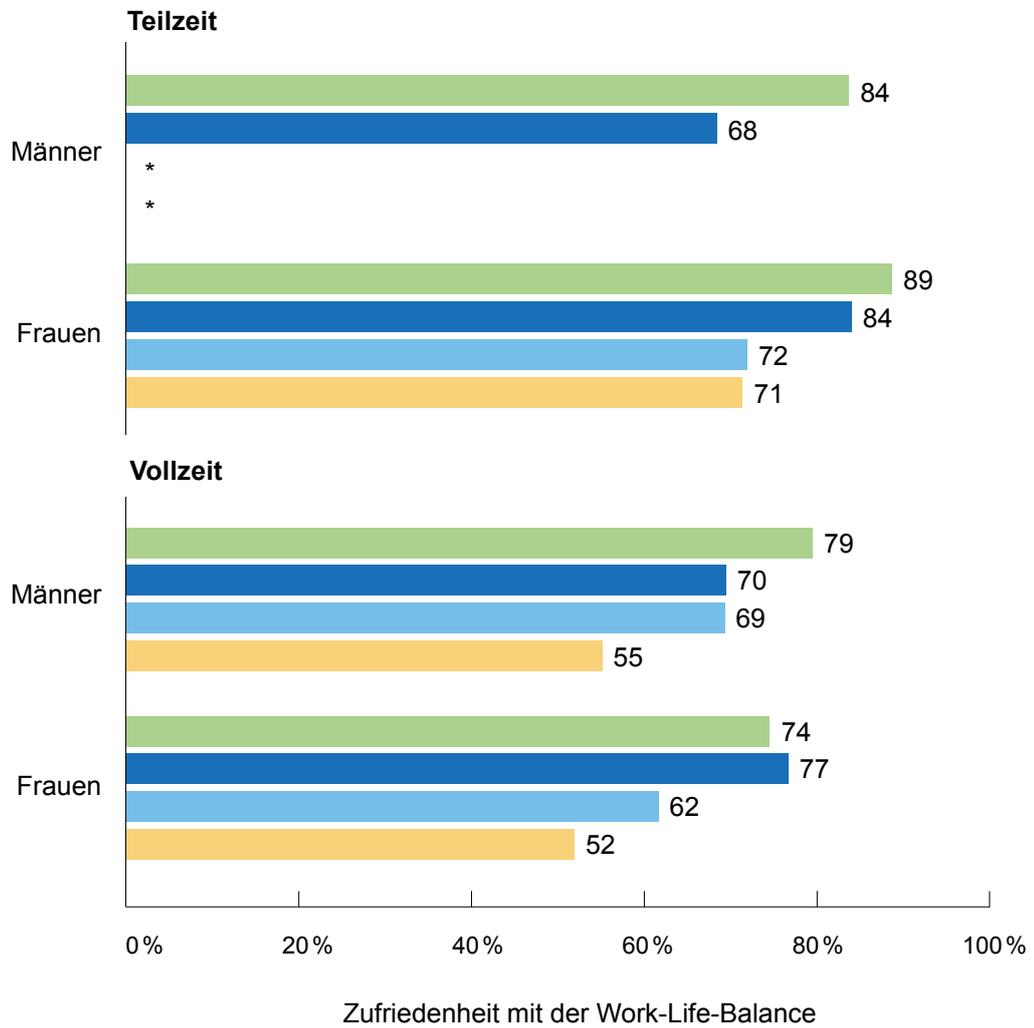


Abb. 3.16 Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit
(abhängig Beschäftigte; $17\ 899 \leq n \leq 17\ 917$)

Auch die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben wird durch untypische Arbeitszeiten erwartungsgemäß stark erschwert. Die schlechteste Work-Life-Balance berichten dabei vollzeitbeschäftigte Nachtarbeiter/-innen (vgl. Abb. 3.17 und auch Tab. 6b im Anhang). Die Work-Life-Balance von Frauen in Wechselschicht ohne Nachtanteile wird etwas besser bewertet, von Männern sogar deutlich besser. Die Work-Life-Balance von Frauen mit versetzten Arbeitszeiten fällt relativ gut aus, während sie von Männern mit versetzten Arbeitszeiten deutlich schlechter gegenüber Männern mit regulären Arbeitszeiten bewertet wird.



* Fallzahl zu gering

Abb. 3.17 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Lage der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; n = 17 745)

Fazit

Für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten ist neben der Länge der Arbeitszeit auch die Frage bedeutsam, zu welchen Zeiten gearbeitet wird und ob die Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt.

Die Analysen haben gezeigt, dass Arbeit am Wochenende weit verbreitet ist und in unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Ausmaß fast die Hälfte aller abhängig Beschäftigten betrifft. Die Beschäftigten arbeiten etwa zu gleichen Teilen nur an Samstagen oder auch regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen. Samstagsarbeit wird häufiger von Beschäftigten mit mittlerer und niedriger Bildung geleistet. In den verschiedenen Wirtschaftsbereichen ist Arbeit am Wochenende sehr unterschiedlich verbreitet. So wird in der Industrie am seltensten am Wochenende gearbeitet, im Handwerk und im Bereich der Dienstleistungen ist Wochenendarbeit an Samstagen weit verbreitet und im Öffentlichen Dienst sowie den „anderen Bereichen“ ist hingegen Wochenendarbeit auch an Sonn- und Feiertagen stark verbreitet. Daneben arbeiten 2 von 10 Beschäftigten normalerweise außerhalb des „normalen“ oder „typischen“ täglichen Zeitrahmens von 7 bis 19 Uhr, das heißt in versetzten Arbeitszeiten (z. B. festen Früh- oder Spätschichten) oder in Wechselschicht mit oder ohne Nachtanteilen. Wechselschichtsysteme mit Nachtschicht sind insbesondere in der Industrie, aber auch im Öffentlichen Dienst verbreitet. Wechselschichtsysteme ohne Nachtschicht kommen ebenfalls häufig in der Industrie und außerdem im Dienstleistungsbereich vor, weniger jedoch im Öffentlichen Dienst.

Wochenendarbeit ist, da sie sozial wertvolle Zeiten besetzt, mit hoher Beanspruchung assoziiert. Dies zeigt sich deutlich in den Ergebnissen zur Gesundheit und Zufriedenheit und gilt für Frauen in besonderem Maße. Beschäftigte, die auch am Wochenende arbeiten, berichten deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die am Wochenende frei haben. Bei Frauen geht Wochenendarbeit auch oft mit einer schlechteren Work-Life-Balance einher als bei Frauen, die nur unter der Woche arbeiten. In Bezug auf Schichtarbeit kristallisiert sich ein ähnliches Bild heraus wie bei Wochenendarbeit. Sowohl die gesundheitliche Situation als auch andere Indikatoren wie beispielsweise die Work-Life-Balance werden schlechter bewertet als bei Beschäftigten, die einer Tätigkeit zwischen 7 und 19 Uhr nachgehen.

4 Flexible Arbeitszeiten

Die Arbeitszeit ist nicht nur durch ihre Länge und Lage bestimmt, sondern auch durch ihre Dynamik und Verteilung. Diese beschreiben, wie starr oder flexibel die Wechsel, Abfolgen und Grenzen von Arbeit und Ruhezeit sind. Analysen des Statistischen Bundesamts (2012) auf Basis der Arbeitskräfteerhebung 2010 zeigen zum Beispiel, dass fast 60 % der abhängig Beschäftigten in Deutschland hinsichtlich der Einheitlichkeit und Gleichförmigkeit ihrer täglichen Arbeitsdauer sowie der betrieblich festgelegten Anfangs- und Endzeiten ihrer Arbeit in starren Arbeitszeitmodellen arbeiten. Auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ergeben sich ähnliche Ergebnisse. Demnach hat mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vorgeschriebene feste Zeiten für den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende. Viele Beschäftigte haben jedoch auch die Möglichkeit, ihre tägliche Arbeitszeit – zum Beispiel im Rahmen von Gleitzeitregelungen – selbst zu gestalten. Darüber hinaus kann auch der Arbeitsort flexibel gestaltet sein. So haben nach der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 9 % der abhängig Beschäftigten die Arbeit im Homeoffice mit ihrem Arbeitgeber vereinbart. Dies wird auch durch andere Untersuchungen bestätigt (Brenke, 2014). Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigt darüber hinaus, dass ein gutes Drittel dieser Beschäftigten einen Tag und ein Sechstel von ihnen 2 Tage pro Woche im Homeoffice arbeitet. Ein Viertel von ihnen arbeitet mehr als 2 Tage und ein Fünftel von ihnen seltener als einen Tag pro Woche im Homeoffice.

Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion über die zunehmende Bedeutung der Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt wird deutlich, dass die Flexibilisierung von Arbeitszeiten eine der zentralen Herausforderungen für die Arbeitszeitgestaltung der Zukunft darstellt. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit bezieht sich dabei einerseits auf den Wunsch nach Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten durch Eröffnung von Einflussmöglichkeiten und Erweiterung von zeitlichen Handlungsmöglichkeiten. Andererseits kann Arbeitszeitflexibilität von Unternehmensseite aus die variable Verfügung über Personal- und Zeitreserven beschreiben, in der sich deren Einsatz nach betrieblichen Erfordernissen richtet. In diesem Kontext gewinnt auch die Frage an Bedeutung, wie sich flexible Arbeitszeiten und ihre Rahmenbedingungen auf Gesundheit und Wohlbefinden von Erwerbstätigen auswirken. Bisherige Forschung (z. B. Costa, Sartori & Akerstedt, 2006; Costa et al., 2004) zeigt, dass sich flexible Arbeitszeiten in Abhängigkeit von der Gestaltung der Flexibilität unterschiedlich auf die Gesundheit auswirken. Selbstbestimmte Flexibilität, wie zum Beispiel Autonomie bezüglich Beginn und Ende der Arbeitszeit, kann als Ressource genutzt werden und hat daher eher positive Effekte auf Gesundheit und Wohlbefinden. Betriebliche Aspekte der Arbeitszeitflexibilität, die den Beschäftigten vornehmlich als Anforderung gegenüberreten, können dagegen eine Belastung darstellen, die sich negativ auf die Gesundheit auswirkt.

Das vorliegende Kapitel untersucht deshalb neben der Verbreitung verschiedener Formen und Aspekte von Arbeitszeitflexibilität auch ihre Zusammenhänge mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten. Die Darstellung gliedert sich dabei in die beiden großen Abschnitte zu Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten (Kap. 4.1) sowie Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigte (Kap. 4.2). In Kapitel 4.1 werden erstens die konkreten Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf verschiedene Aspekte ihrer Arbeitszeit sowie zweitens die Erfassung, Verbuchung und Verwendung ihrer Arbeitszeit über Arbeitszeitkonten untersucht. In Kapitel 4.2 werden erstens betriebsbedingte Änderungen in der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf, zweitens Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie drittens das Thema der ständigen Erreichbarkeit untersucht. Einige soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale sowie Tätigkeitsmerkmale tragen zu einem besseren Verständnis bestimmter Flexibilitätsformen bei. Dazu gehören auf der einen Seite häufig das Alter, das Geschlecht und das Bildungsniveau. Auf der anderen Seite unterscheidet sich die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten nach Wirtschaftsbereichen und nach der Betriebsgröße. Auch treten manche Flexibilitätsaspekte häufiger zusammen mit anderen Arbeitsanforderungen, wie langen Arbeitszeiten oder Arbeitsintensität, auf. Dort, wo diese Merkmale zu einem besseren Verständnis der Arbeitszeitflexibilität beitragen, werden sie eingehender diskutiert.

4.1 Flexibilitätsmöglichkeiten

Als Flexibilitätsmöglichkeiten sind in diesem Kapitel alle Aspekte der Arbeitszeitflexibilität definiert, die es den Beschäftigten ermöglichen, Einfluss auf ihre tägliche Arbeitszeit und auch auf längere Freizeitblöcke zu nehmen. Je nach Ausmaß erlauben die Flexibilitätsmöglichkeiten eine Anpassung der Arbeitszeit an die persönlichen Bedürfnisse. Hierzu gehören die Vereinbarkeit der Arbeitstätigkeit mit außerberuflichen Verpflichtungen und anderen Aspekten der Freizeitgestaltung genauso, wie die Möglichkeit, eine bessere Passung von Arbeitszeit und individuellem zirkadianen Rhythmus, also der „inneren Uhr“, zu erreichen.

4.1.1 Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit

Es gibt verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, auf die Beschäftigte Einfluss nehmen können. Im Folgenden werden die zeitlichen Handlungsspielräume von Beschäftigten in Bezug auf den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende, auf den Zeitpunkt von Pausen, auf die Möglichkeit, ein paar Stunden frei zu nehmen sowie Urlaub oder ein paar Tage frei zu nehmen, untersucht (Valcour, 2007). Die Teilnehmenden der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 schätzten ihren Einfluss auf diese Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ein. Dabei verwendeten sie eine Skala von 1 (sehr wenig Einfluss) bis 5 (sehr hoher Einfluss). Für die Auswertungen wurden die Angaben der Befragten für jede Variable in 3 Kategorien unterschieden: wenig Einfluss (Skalenwerte 1 und 2), mittlerer Einfluss (Skalenwert 3) und viel Einfluss (Skalenwerte 4 und 5).

Die Analysen zeigen, dass 38 % der abhängig Beschäftigten viel Einfluss darauf haben, wann sie ihren Arbeitstag beginnen oder beenden und 44 % viel Einfluss darauf haben, wann sie ein paar Stunden freinehmen. Über die Hälfte der Erwerbstätigen hat viel Einfluss darauf, wann sie Pausen machen (52 %) oder wann Sie Urlaub beziehungsweise ein paar Tage freinehmen (57 %) (vgl. Tab. 8a und 9a im Anhang). Die Einflussmöglichkeiten, die Beschäftigte auf die Arbeitszeit haben, sind in erheblichem Umfang durch betriebliche und branchenbezogene Regelungen bestimmt. Zunächst werden daher Unterschiede zwischen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößen berichtet. Daran anschließend werden soziodemografische Unterschiede in den Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit analysiert.

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Mit Ausnahme des Einflusses auf den Zeitpunkt ihrer Pausen haben die Beschäftigten in der Industrie die größten Handlungsspielräume im Hinblick auf ihre Arbeitszeit, während sie im Handwerk am geringsten sind (vgl. Abb. 4.1 sowie Tab. 8a und 9a im Anhang). Im Öffentlichen Dienst und im Dienstleistungsbereich liegen sie meist dazwischen. Die größten Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen zeigen sich dabei in Bezug auf den Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (Industrie: 45 %, Handwerk: 25 %) sowie darauf, ein paar Stunden freizunehmen (Industrie: 51 %, Handwerk: 38 %). Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass im Handwerk häufiger eine variable Auftragslage herrscht, nach der sich die Arbeitszeit der Beschäftigten bestimmt. Auch hinsichtlich der Einflussmöglichkeiten auf Urlaub oder ein paar freie Tage liegen Beschäftigte in der Industrie vorne; 62 % von ihnen geben an, einen hohen Einfluss darauf zu haben. Dies trifft auch für Beschäftigte im Dienstleistungsbereich in großem Maße (60 %) zu. Der Dienstleistungsbereich zeichnet sich außerdem dadurch aus, dass dort der Einfluss darauf, wann Pausen gemacht werden (58 %), höher ist als in anderen Wirtschaftsbereichen.

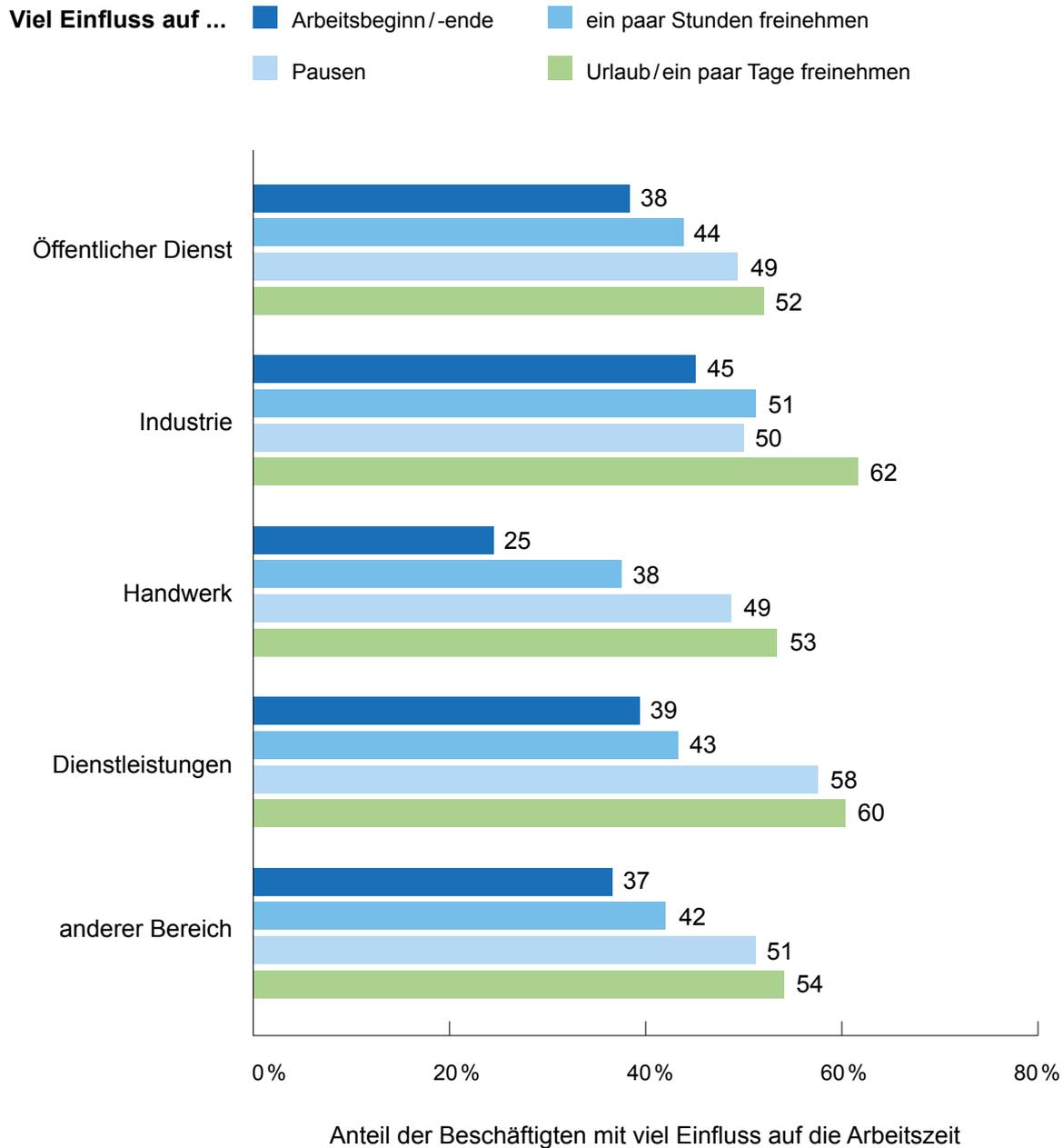


Abb. 4.1 Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 052 \leq n \leq 17\ 120$)

Auch von der Betriebsgröße hängt der zeitliche Handlungsspielraum von Beschäftigten ab. So haben Beschäftigte in größeren Betrieben auf allen betrachteten Dimensionen höhere zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte in kleineren und mittelgroßen Betrieben (vgl. Tab. 8a und 9a im Anhang). Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass ein hoher zeitlicher Handlungsspielraum von Beschäftigten in größeren Unternehmen nicht sofort zu akuten Personalengpässen führt, da mehr personelle Möglichkeiten in Bezug auf Vertretungen zur Verfügung stehen.

Soziodemografische Merkmale

Neben den Unterschieden in den wirtschaftsstrukturellen Merkmalen haben bestimmte Beschäftigtengruppen mehr oder weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeit. Insbesondere das Bildungsniveau spielt hier eine Rolle. Hoch qualifizierte Beschäftigte haben auf allen betrachteten Dimensionen höhere zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau (vgl. Tab. 8a und 9a im Anhang). Besonders deutlich wird dies im Hinblick auf den täglichen Arbeitsbeginn und das Arbeitsende. Während die Hälfte der hoch qualifizierten Beschäftigten hierauf einen hohen Einfluss hat (51 %), trifft dies auf weniger als ein Drittel der Beschäftigten mit mittlerem Bildungsniveau (31 %) und auf weniger als ein Viertel der Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau (23 %) zu. Vergleichbar deutliche Unterschiede finden sich auch in Bezug auf die Möglichkeit, sich ein paar Stunden freizunehmen. Ein größerer Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung von höher qualifizierten Beschäftigten wird auch durch Analysen des European Working Conditions Survey bestätigt (Eurofound, 2012).

Das Alter der Beschäftigten spielt hingegen eine untergeordnete Rolle für ihre Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit (vgl. Tab. 8a und 9a im Anhang). Im Geschlechtervergleich zeigen sich für Männer etwas häufiger hohe zeitliche Handlungsspielräume als für Frauen. Dieser Unterschied bleibt auch bei einer Differenzierung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung bestehen. Dabei zeigt sich auch, dass bei Männern der Umfang der Arbeitszeit kaum einen Unterschied für die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit ausmacht. Teilzeitbeschäftigte Frauen haben größere Einflussmöglichkeiten auf freie Stunden (43 %) sowie auf Urlaub und freie Tage (59 %) als vollzeitbeschäftigte Frauen (39 % beziehungsweise 53 %). Denkbar ist, dass diese Frauen häufiger in familienfreundlichen Betrieben beschäftigt sind, die mehr Arbeitszeitautonomie zulassen, oder dass sie durch die Arbeitszeitreduktion auf Basis des Teilzeit- und Befristungsgesetzes andere Möglichkeiten der Arbeitszeitautonomie in Anspruch nehmen können. Anzunehmen ist auch, dass in bestimmten Tätigkeitsbereichen mehr Flexibilität möglich ist. So zeigen weitere Analysen, dass Frauen in der Industrie und im Handwerk mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung haben, wenn sie in Teilzeit arbeiten und wenn sie dort einen Büroarbeitsplatz haben. Vollzeitbeschäftigte Frauen (50 %) berichten dagegen tendenziell etwas häufiger von viel Einfluss auf Pausen als teilzeitbeschäftigte Frauen (47 %). Ein Grund für diesen Befund liegt möglicherweise darin, dass Teilzeitbeschäftigte aufgrund der kurzen täglichen Arbeitszeit häufig keine Pause machen.

Tätigkeitsmerkmale

Weiterhin zeigt sich, dass geringere zeitliche Handlungsspielräume eher mit höherer Arbeitsintensität einhergehen. Unter anderem sind Beschäftigte, die wenig Einfluss darauf haben, wann sie sich ein paar Stunden freinehmen können, doppelt so häufig (18 %) durch die Arbeitsmenge oder das Arbeitspensum überfordert als diejenigen mit viel Einfluss (9 %). Dazu sind verschiedene Erklärungsansätze denkbar. Möglicherweise kann eine hohe Zeitsouveränität das Gefühl der Überforderung durch die Arbeitsmenge kompensieren, zum Beispiel durch die Möglichkeit, bei Belastungsspitzen Überstunden zu machen. So konnte gezeigt werden, dass eine hohe Autonomie am Arbeitsplatz die beanspruchende Wirkung von hohen Arbeitsanforderungen verringern kann (z. B. Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Eine gefühlte Überforderung durch

die Arbeitsmenge könnte allerdings auch zu einer Einschränkung der wahrgenommenen Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit führen. So zeigten Teuchmann, Totterdell und Parker (1999) unabhängig vom Kontext Arbeitszeit, dass hohe Arbeitsanforderungen einer als niedriger empfundenen Autonomie vorausgingen.

Gesundheit und Zufriedenheit

In Einklang mit bisheriger Forschung (z. B. Costa et al., 2006) zeigen die aktuellen Analysen, dass höhere zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit mit besserer Gesundheit und Zufriedenheit einhergehen. Unter anderem schätzen über zwei Drittel der Beschäftigten, die viel Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsanfangs- und -endzeiten haben, ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut ein, während dies nur auf 58 % der Beschäftigten mit geringen Einflussmöglichkeiten zutrifft. Für die übrigen Aspekte des zeitlichen Handlungsspielraums ergeben sich jeweils sehr ähnliche Bilder. Darüber hinaus sind Beschäftigte mit hohen Einflussmöglichkeiten auch deutlich zufriedener mit ihrer Arbeit (z. B. Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende: 85 % vs. 88 % (sehr) zufrieden) (vgl. Tab. 8b und 9b im Anhang). Wie oben gezeigt wurde, stehen hohe zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit insbesondere für hoch qualifizierte Beschäftigte als Ressource zur Verfügung.

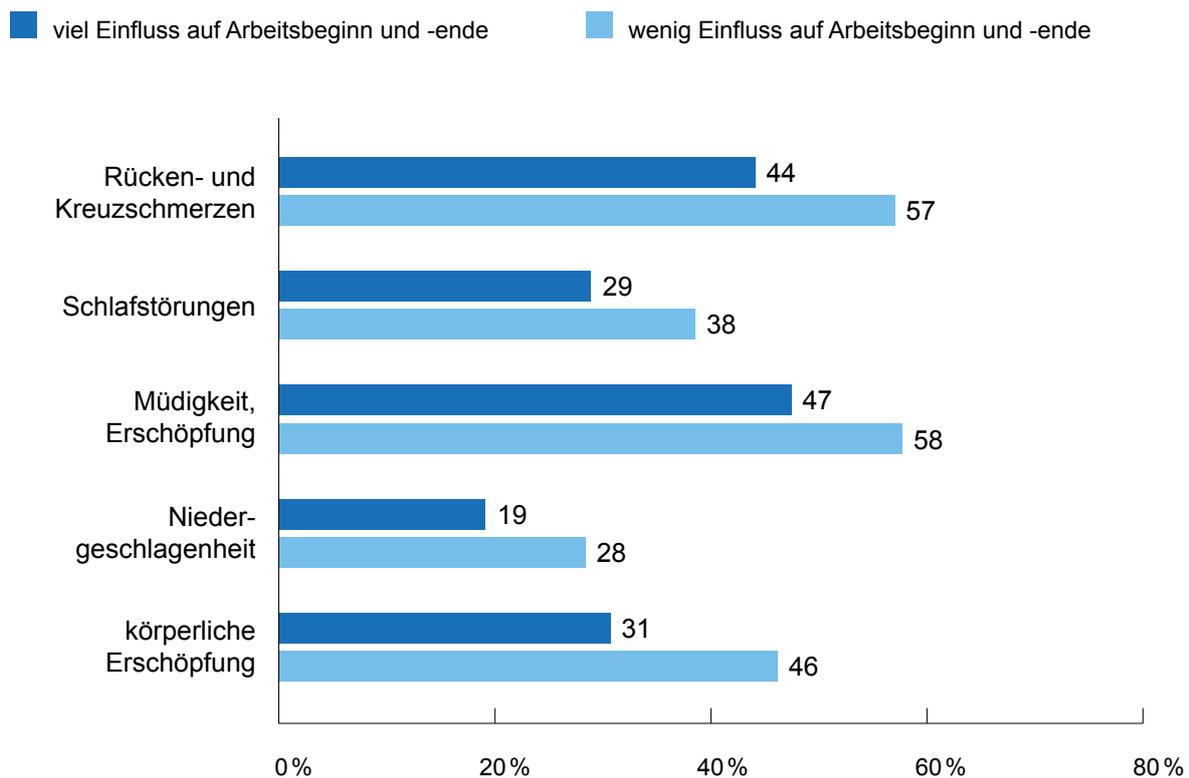


Abb. 4.2 Gesundheitliche Beschwerden bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende (abhängig Beschäftigte; $18\ 021 \leq n \leq 18\ 035$)

Beschäftigte mit hohen Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit berichten außerdem deutlich seltener gesundheitliche Beschwerden (vgl. Abb. 4.2 sowie Tab. 8b und 9b im Anhang). Rücken- und Kreuzschmerzen, körperliche Erschöpfung und Niedergeschlagenheit, aber auch Müdigkeit/Erschöpfung und Schlafstörungen kommen bei ihnen signifikant seltener vor. Genauere Analysen bestätigen diesen Zusammenhang überwiegend für mittel und hoch qualifizierte, weniger jedoch für niedrig qualifizierte Beschäftigte. Es bleibt jedoch unklar, ob Einflussmöglichkeiten einen direkten Effekt auf Gesundheit und Zufriedenheit haben. Denkbar ist auch, dass zeitliche Handlungsspielräume häufig zusammen mit weiteren vorteilhaften Arbeitsbedingungen auftreten, die sich gemeinsam positiv auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit auswirken (Costa et al., 2006).

Mit zunehmenden Handlungsspielräumen in Bezug auf die Arbeitszeit steigt auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (vgl. Abb. 4.3 sowie Tab. 8b und 9b im Anhang). Dies trifft auf vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Frauen ebenso zu wie auf vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Männer. Von allen Gruppen ist die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei teilzeitbeschäftigten Frauen am höchsten, die einen hohen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende haben (94 %). Auch bei Vollzeitbeschäftigten macht sich die Beeinflussbarkeit der Arbeitszeit positiv bemerkbar: 81 % der Frauen und 82 % der Männer sind zufrieden damit, wie gut ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpassen.

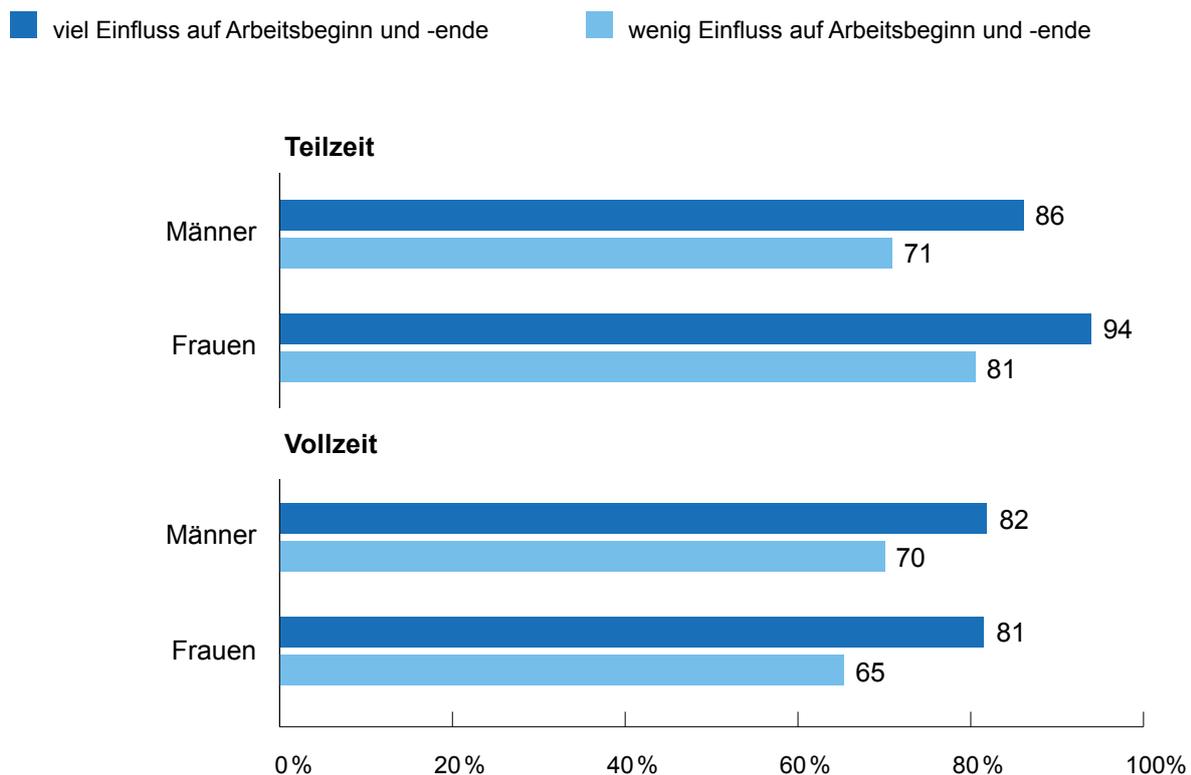
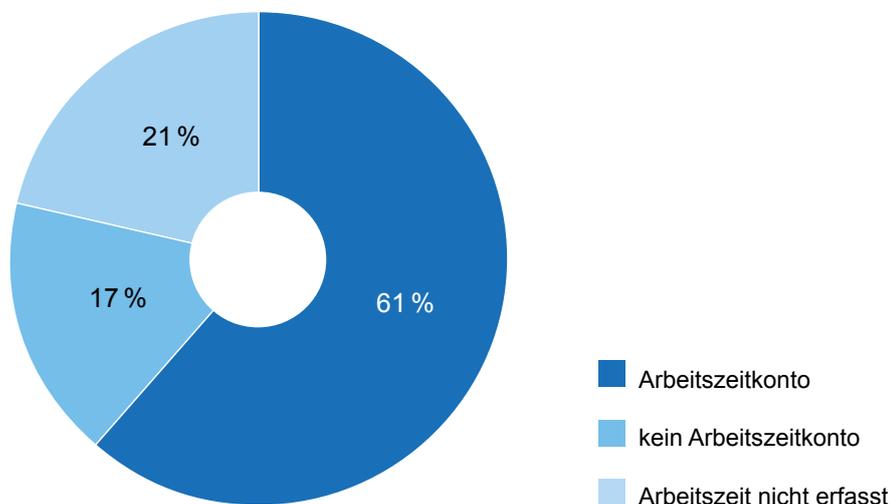


Abb. 4.3 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 870)

4.1.2 Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten

Nach Arbeitszeitgesetz sind Arbeitgeberin und Arbeitgeber verpflichtet, die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen sowie jegliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen zu erfassen. Diese Verpflichtung kann auch auf die Arbeitnehmer/-innen übertragen werden, wobei Arbeitgeberin und Arbeitgeber verpflichtet bleiben, regelmäßig zumindest stichprobenartig die Einhaltung der Höchstarbeitszeiten zu kontrollieren. Die aktuellen Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigen, dass die Arbeitszeit derzeit für etwa die Hälfte der Beschäftigten betrieblich erfasst wird (47%). Von einem Drittel der Beschäftigten wird sie selbst dokumentiert (32%) und ein Fünftel (21%) gibt an, dass die Arbeitszeit ihrer Kenntnis nach nicht erfasst wird. Die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten (50%) wird häufiger betrieblich erfasst als die von Teilzeitbeschäftigten (40%), während Teilzeitkräfte häufiger eigenständig für die Dokumentation ihrer Arbeitszeit verantwortlich sind (37% vs. 30%).



Rundungsfehler möglich

Abb. 4.4 Verbreitung von Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten
(abhängig Beschäftigte; n = 17 691)

Von den Beschäftigten, deren Arbeitszeit entweder durch den Betrieb oder eigenständig erfasst wird, verfügen mehr als drei Viertel über ein Arbeitszeitkonto, auf dem die tägliche Arbeitszeit verbucht wird. Insgesamt betrifft dies 61% der abhängig Beschäftigten (vgl. Abb. 4.4). Arbeitszeitkonten sind weiter verbreitet, wenn die Arbeitszeit betrieblich erfasst wird: 88% derjenigen mit betrieblicher Arbeitszeiterfassung verfügen über ein Arbeitszeitkonto, während dies auf 63% derjenigen zutrifft, die ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren. Arbeitszeitkonten ermöglichen eine variable Verteilung der Arbeitszeit, die betrieblich oder beispielsweise saisonal bedingt schwanken kann. Bei positiven beziehungsweise negativen Abweichungen der geleisteten von der vereinbarten Arbeitszeit werden Zeitguthaben beziehungsweise -schulden aufgebaut und dokumentiert. Je nach betrieblicher Vereinbarung sind diese in einem bestimmten Zeitraum wieder auszugleichen und/oder sie dürfen festgelegte Ober- beziehungsweise Unter-

grenzen nicht überschreiten. Arbeitszeitkonten haben in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Betriebe, die Arbeitszeitkonten führen, lag im Jahr 1999 noch bei 18 %, im Jahr 2011 bereits bei 34 %. Unter den Beschäftigten lag der Anteil derjenigen mit Arbeitszeitkonto im Jahr 2011 bei 54 % (Ellguth, Gerner & Zapf, 2013).

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Arbeitszeiten werden in der Industrie (68 %) und im Öffentlichen Dienst (48 %) am häufigsten betrieblich erfasst. Die eigenständige Dokumentation der Arbeitszeiten durch die Beschäftigten ist im Handwerk (47 %) am weitesten, aber auch im Dienstleistungsbereich (36 %) sowie in „anderen Bereichen“ (43 %) verbreitet. Für annähernd drei Viertel der Beschäftigten in der Industrie werden Arbeitszeitkonten geführt (74 %), während für jeweils gut ein Fünftel der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich (21 %), im Handwerk (21 %) sowie in „anderen Bereichen“ (22 %) keine Arbeitszeitkonten geführt werden, obwohl die Arbeitszeiten durch den Betrieb oder die Beschäftigten erfasst werden. In Tabelle 4.1 ist die Verbreitung von Arbeitszeitkonten beziehungsweise Arbeitszeiterfassung in ausgewählten Branchen dargestellt. Für Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung, in der Energieversorgung sowie im verarbeitenden Gewerbe werden am häufigsten Arbeitszeitkonten geführt. Am seltensten werden Arbeitszeitkonten im Bereich Erziehung und Unterricht sowie im Dienstleistungsbereich geführt.

Die Arbeitszeiten von Beschäftigten, die in kleineren Betrieben arbeiten, werden deutlich seltener betrieblich erfasst (31 %) als von denen, die in mittleren (54 %) und größeren Betrieben (62 %) tätig sind. Die Beschäftigten in kleineren Betrieben dokumentieren deutlich häufiger ihre Arbeitszeit selbst (44 %) als in mittleren (27 %) und größeren Betrieben (21 %). Auch der Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten ist in mittleren (66 %) und größeren Betrieben (72 %) deutlich höher als in kleineren Betrieben (50 %).

Tab. 4.1 Arbeitszeitkonten in verschiedenen Branchen

Branche	Arbeitszeitkonto	kein Arbeitszeitkonto	Arbeitszeit nicht erfasst
öffentliche Verwaltung	73	12	15
Energieversorgung	73	*	*
verarbeitendes Gewerbe	72	13	15
Wasserversorgung	68	*	*
Finanzdienstleistungen	67	11	22
freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen	52	21	26
Kunst, Unterhaltung und Erholung	52	*	*
sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	51	26	23
Grundstücks- und Wohnungswesen	44	*	*
Erziehung und Unterricht	38	21	41

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

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird, haben ein Jahr oder länger Zeit, dieses auszugleichen (62%). Knapp jeder dritte Beschäftigte muss das Arbeitszeitkonto innerhalb eines halben Jahres oder in kürzerer Frist ausgleichen (29%). Für 9% der Beschäftigten gibt es dazu keine Regelung. Im Dienstleistungsbereich, im Öffentlichen Dienst sowie in den „anderen Bereichen“ müssen Arbeitszeitkonten häufig in relativ kurzer Frist ausgeglichen werden (vgl. Abb. 4.5). Längere Ausgleichszeiträume der Arbeitszeitkonten von mehr als einem Jahr existieren am häufigsten in der Industrie und im Handwerk. Zudem sind die Ausgleichszeiträume in größeren Betrieben ab 250 Beschäftigten häufig länger als in kleineren Betrieben.

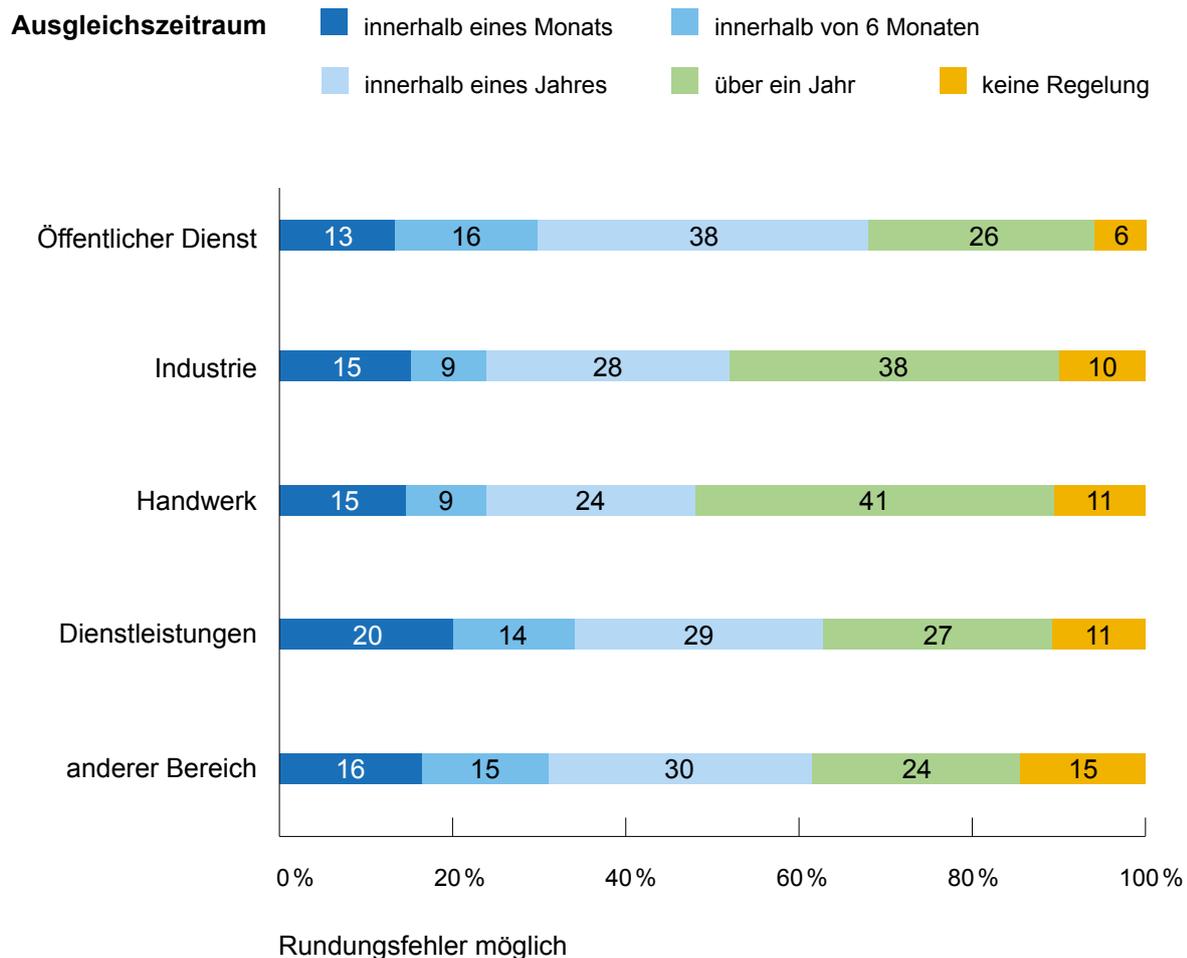


Abb. 4.5 Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; n = 9790)

Für die zeitlichen Handlungsspielräume von Beschäftigten ist es außerdem bedeutsam, ob die Guthaben auf den Arbeitszeitkonten hauptsächlich aus betrieblichen Gründen genutzt werden oder ob die Beschäftigten überwiegend selbst darüber verfügen können. Betriebliche Gründe können beispielsweise in unregelmäßigen Arbeitszeiten bei Schichtarbeit oder in wechselnden Anforderungen aufgrund schwankender Auftragsvolumen liegen. 60% der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt

wird, können über das darauf angesparte Zeitguthaben selbst verfügen. Für 15% der Beschäftigten bestimmen betriebliche Vorgaben die Verwendung des Zeitguthabens und weitere 25% geben an, dass beides zu gleichen Teilen zutrifft (vgl. Tab. 10a im Anhang).

In der Industrie und im Öffentlichen Dienst stellen die Arbeitszeitkonten eher Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten dar, da in diesen Wirtschaftsbereichen die persönliche Verfügung über Zeitguthaben deutlich überwiegt und auf fast zwei Drittel der dort Beschäftigten zutrifft (64% beziehungsweise 65%) (vgl. Abb. 4.6 und Tab. 10a im Anhang). Damit einhergehend können Beschäftigte in größeren Betrieben häufiger als in kleineren Betrieben selbst über ihr angespartes Zeitguthaben verfügen. Im Handwerk und im Dienstleistungsbereich sind hingegen die betriebliche sowie die beiderseitige Verfügung über die Zeitguthaben deutlich stärker verbreitet.

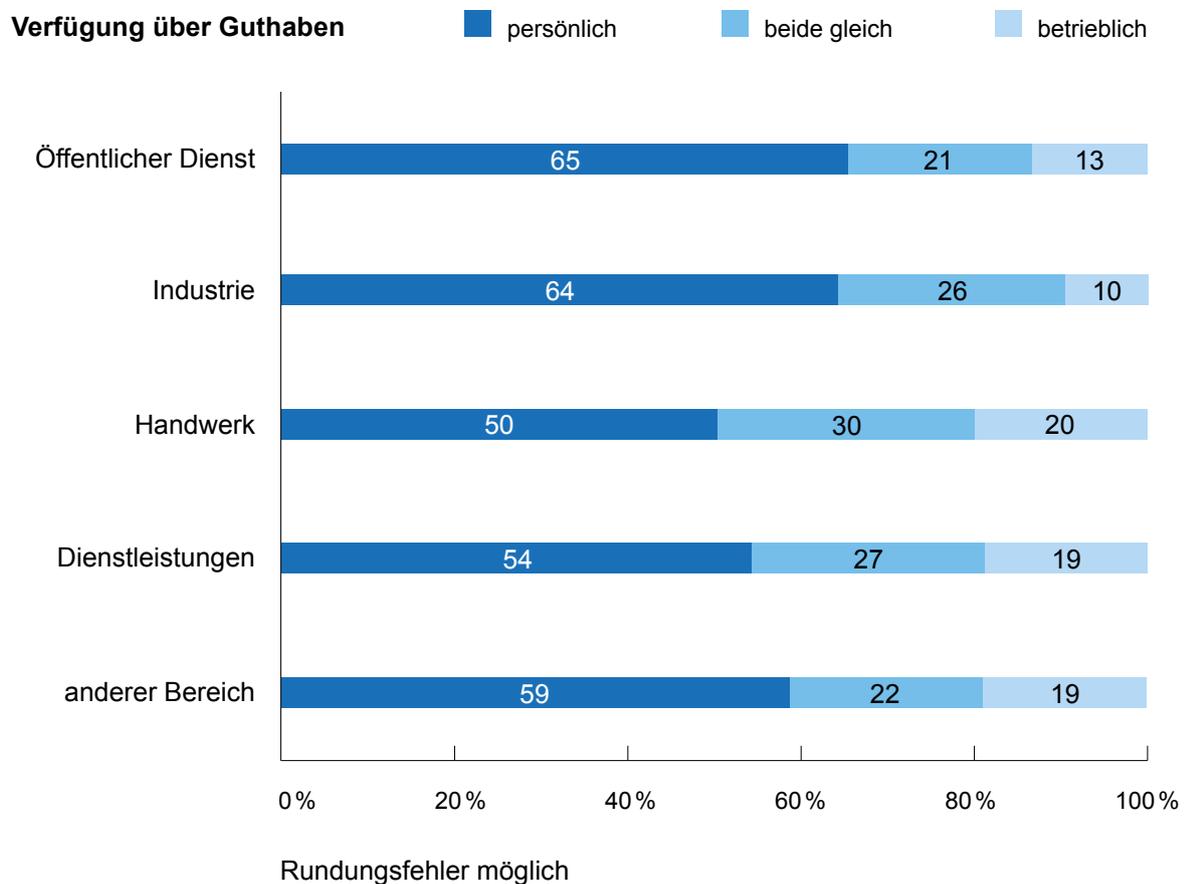


Abb. 4.6 Verfügung über Guthaben auf Arbeitszeitkonto nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; n = 10 155)

Gesundheit und Zufriedenheit

Beschäftigte, die selbst über ihr Zeitguthaben verfügen können, weisen häufig die besseren Werte hinsichtlich Gesundheit und Zufriedenheit auf. Darauf deutet der allgemeine selbst eingeschätzte Gesundheitszustand hin, der bei diesen Beschäftigten deutlich positiver ausfällt als bei Beschäftigten, die nicht ausschließlich selbst über ihre angesparten Zeitguthaben verfügen können (vgl. Tab. 10b im Anhang). Erkennen lässt dies auch ihre deutlich höhere Arbeitszufriedenheit sowie ihre meist bessere Work-Life-Balance (vgl. Abb. 4.7). Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen wie auch teilzeitbeschäftigte Frauen sind, wenn sie selbst über ihr Zeitguthaben verfügen können, zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance, als wenn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber über das Zeitguthaben verfügt oder diese Verfügung zwischen beiden aufgeteilt ist. Für teilzeitbeschäftigte Männer trifft dieses Muster nicht durchgängig zu und ist teilweise aufgrund unzureichender Fallzahl nicht überprüfbar.

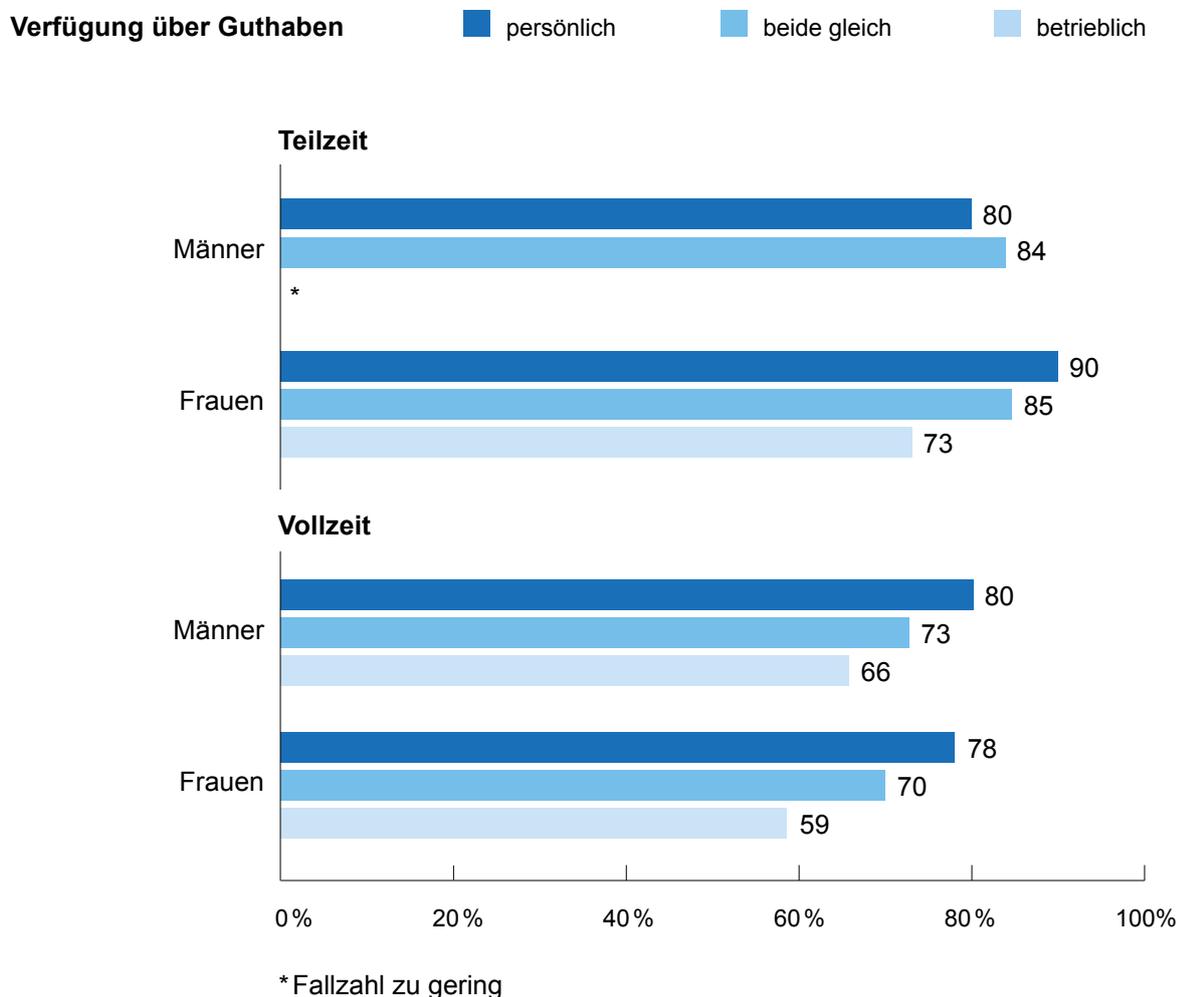


Abb. 4.7 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Verfügung über Guthaben auf Arbeitszeitkonto, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 10 471)

Fazit

In diesem Abschnitt stand die Frage im Zentrum, inwiefern selbstbestimmte Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit für Beschäftigte als Ressource für Gesundheit und Wohlbefinden wirksam werden kann. Dabei wurden mit verschiedenen Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit sowie der Verbreitung der Erfassung und Verwendung der Arbeitszeit unterschiedliche Aspekte der Arbeitszeitflexibilität untersucht.

Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte in der Industrie sowie in größeren Betrieben die höchsten Handlungsspielräume im Hinblick auf ihre Arbeitszeit haben, während sie im Handwerk am geringsten sind. Hoch qualifizierte Beschäftigte haben größere zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau. Insbesondere Beschäftigte im Handwerk sowie in kleinen Betrieben haben häufig nur wenig Einfluss auf Arbeitszeitaspekte. Derzeit wird die Arbeitszeit für etwa die Hälfte der Beschäftigten betrieblich erfasst, von einem Drittel der Beschäftigten selbst dokumentiert und für ein Fünftel der Beschäftigten nicht erfasst. Insgesamt wird für 61 % der abhängig Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt. Zudem zeigt sich, dass die Ausgleichsfristen der Arbeitszeitkonten im Dienstleistungsbereich und auch im Öffentlichen Dienst häufig relativ kurz, in der Industrie und im Handwerk hingegen häufig deutlich länger sind. In der Industrie und im Öffentlichen Dienst stellen die Arbeitszeitkonten darüber hinaus eher Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten dar, da in diesen Wirtschaftsbereichen die persönliche Verfügung über Zeitguthaben deutlich überwiegt. Insbesondere in kleineren Betrieben, im Handwerk sowie im Dienstleistungsbereich geben hingegen häufig die Betriebe die Verwendung der Zeitguthaben vor. Die persönliche Verfügung über die auf Arbeitszeitkonten erfasste geleistete Arbeitszeit kann als Ressource für die Beschäftigten wirksam werden. Es zeigen sich deutliche Zusammenhänge zur Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten. Auch zeitliche Handlungsspielräume beziehungsweise Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit gehen mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit von Beschäftigten einher und können somit als Ressourcen beziehungsweise Quellen für Gesundheit und Zufriedenheit gelten.

4.2 Flexibilitätsanforderungen

Nachdem die Verbreitung von Flexibilitätsmöglichkeiten der Arbeitszeit und ihre Zusammenhänge mit Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten betrachtet wurden, werden im Folgenden Aspekte flexibler Arbeitszeiten näher beleuchtet, die einen stärkeren Anforderungscharakter haben und von denen daher zu erwarten ist, dass sie eher mit negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten einhergehen (Costa et al., 2004; Costa et al., 2006): häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und ständige Erreichbarkeit.

4.2.1 Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf

Aufgrund von kurzfristigen Auftragsschwankungen beziehungsweise Kundenwünschen, aber auch von zum Beispiel krankheitsbedingtem Ausfall von Beschäftigten, kommt es in Betrieben zu kurzfristigen Veränderungen des Personalbedarfs. Neben Personalengpässen ergeben sich betrieblich aber durchaus auch Situationen, in denen mehr Personal verfügbar ist, als aktuell gebraucht wird. Unter anderem aus diesen Gründen kann es zu Änderungen der Arbeitszeiten von Beschäftigten kommen. Eine Arbeitsform, in der die Änderungen der Arbeitszeiten geregelt sind, ist die sogenannte Arbeit auf Abruf, bei der der Beginn und/oder das Ende der täglichen, wöchentlichen oder monatlichen Arbeitszeit nach Bedarf angesetzt werden. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 12) müssen die Beschäftigten mindestens 4 Tage im Voraus über die Lage ihrer Arbeitszeit informiert werden. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie auf Abruf arbeiten, wobei keine Definition vorgegeben wurde.

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass insbesondere betriebsbedingte Änderungen der Länge und Lage der Arbeitszeit und auch die Planbarkeit beziehungsweise Vorhersehbarkeit, also der Ankündigungszeitraum der Arbeitszeitänderungen, Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen haben können (z. B. Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, 2004; Costa et al., 2004). Im Folgenden wird daher untersucht, welche Beschäftigten von häufigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen sind, wie es sich mit den Ankündigungszeiträumen verhält und inwiefern diese Aspekte mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten zusammenhängen.

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Die große Mehrheit der abhängig Beschäftigten gibt an, dass sich ihre Arbeitszeiten nur manchmal, selten oder so gut wie nie aufgrund betrieblicher Erfordernisse ändern (86%). 14% der Erwerbstätigen geben jedoch an, dass dies häufig vorkommt (vgl. Tab. 11a im Anhang). Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitszeiten sich häufig ändern, ist im Öffentlichen Dienst (15%) und den „anderen Bereichen“ (16%) etwas höher als in der Industrie (11%), im Handwerk (12%) und in sonstigen Dienstleistungsbereichen (14%) (vgl. Abb. 4.8 und Tab. 11a im Anhang).

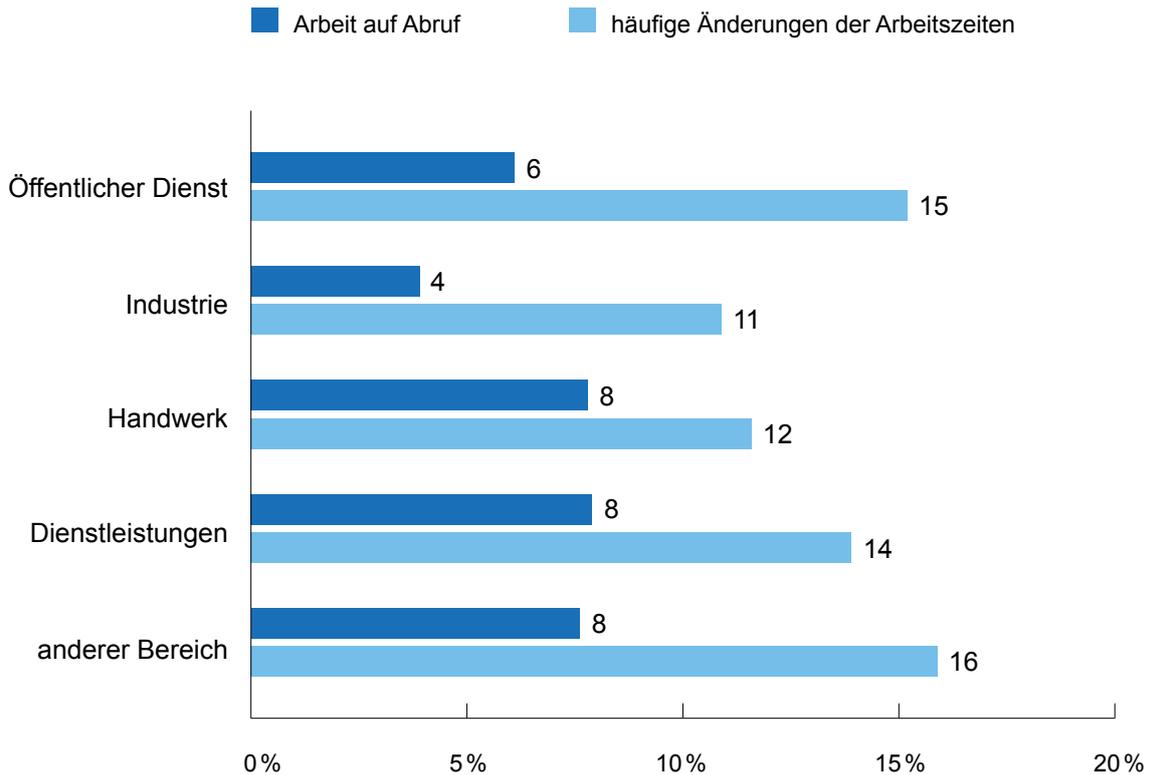


Abb. 4.8 Arbeit auf Abruf und häufige Änderungen der Arbeitszeiten nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 083 \leq n \leq 17\ 131$)

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch ein Blick auf die Verbreitung von Arbeit auf Abruf. Von allen abhängig Beschäftigten arbeiten 7% an mindestens einem Tag pro Monat auf Abruf. In der Industrie (4%) und im Öffentlichen Dienst (6%) kommt diese Arbeitszeitform etwas seltener vor als im Dienstleistungsbereich, im Handwerk und in den „anderen Bereichen“ (jeweils 8%) (vgl. Abb. 4.8 und Tab. 11a im Anhang). Nur 5% der hoch qualifizierten, hingegen 13% der niedrig qualifizierten Beschäftigten, arbeiten auf Abruf. Unter den Beschäftigten auf Abruf sind häufiger Krankenpflegekräfte, Verkaufspersonal und Servicepersonal in der Gastronomie. Ein mit 13% auffällig hoher Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer arbeitet auf Abruf. Davon ist die Hälfte unter 30 Jahre alt und die am weitesten verbreitete Tätigkeit dieser auf Abruf arbeitenden teilzeitbeschäftigten Männer ist Kellner (16%).

Von den 14% der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten häufig an betriebliche Erfordernisse anpassen müssen, wird jeder Zweite entweder am selben Tag (26%) oder am Vortag (23%) über die geänderten Arbeitszeiten informiert. Nur jeder Zehnte wird bis zu einer Woche im Voraus und nur 3% werden mehr als eine Woche im Voraus über Änderungen ihrer Arbeitszeit informiert. Für die größte Gruppe der Beschäftigten ist der Ankündigungszeitraum für Änderungen der Arbeitszeit unterschiedlich und damit ebenfalls schlecht vorhersehbar (39%). Am schwierigsten vorherzusehen ist die Arbeitszeit dabei für die Beschäftigten im Handwerk. Mehr als jeder dritte dort Beschäftigte wird erst am selben Tag über Änderungen der Arbeitszeit informiert.

Tätigkeitsmerkmale

Die Mehrheit derjenigen, die ihre Arbeitszeiten häufig an betriebliche Erfordernisse anpassen müssen, fühlt sich dadurch belastet (55 %). Ob die Arbeitszeitänderungen als belastend empfunden werden, hängt unter anderem mit individuellen Faktoren wie Geschlecht und Alter zusammen (vgl. Abb. 4.9). Für Frauen (63 %) ist dies häufiger eine Belastung als für Männer (48 %). Insbesondere alleinerziehende Frauen fühlen sich durch häufige Arbeitszeitänderungen belastet (69 %). Zudem zeigt sich, dass Änderungen der Arbeitszeit von Beschäftigten im mittleren Alter als besonders belastend wahrgenommen werden (57 %). Junge Männer unter 30 Jahren empfinden häufige Änderungen der Arbeitszeit hingegen seltener als Belastung (41 %).

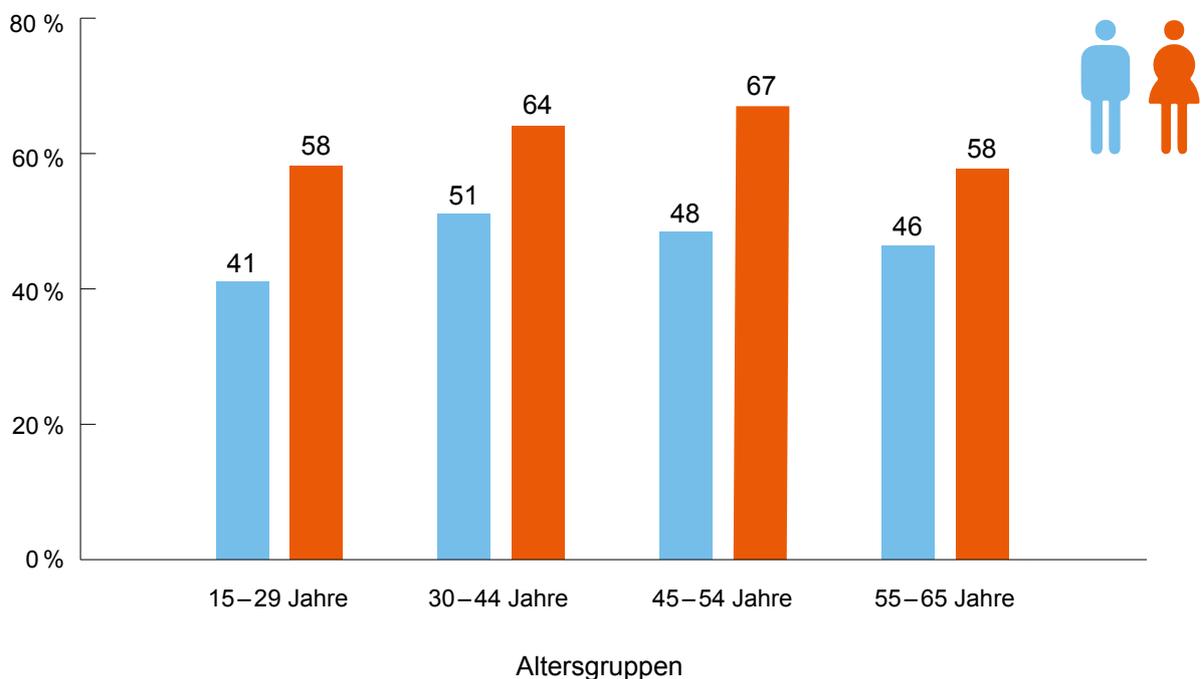


Abb. 4.9 Belastungsempfinden durch häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht und Alter (abhängig Beschäftigte; n = 2464)

Beschäftigte, die häufig (vs. manchmal/selten/nie) mit betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit konfrontiert sind, erleben zugleich häufigen Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit (74 % vs. 48 %). Auch eine Überforderung durch die Arbeitsmenge oder das Arbeitspensum wird von ihnen deutlich häufiger (25 % vs. 11 %) angegeben. Auch von Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten, wird häufiger Termin- oder Leistungsdruck (57 % vs. 51 %) sowie Überforderung durch die Menge oder das Pensum bei der Arbeit (18 % vs. 13 %) berichtet als von denen, die nicht auf Abruf arbeiten. Tiefergehende Analysen zeigen, dass diese Merkmale der Arbeitsintensität unter anderem verstärkt von Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Gastgewerbes berichtet werden. In diesen Bereichen sind die Anforderungen an die zeitliche Flexibilität von Beschäftigten in Gestalt betriebsbedingter Arbeitszeitänderungen (19 % beziehungsweise 16 %) und Arbeit auf Abruf (7 % beziehungsweise 19 %) zum Teil überdurchschnittlich hoch.

Gesundheit und Zufriedenheit

In anderen Studien wurde berichtet, dass Beschäftigte, deren Arbeitszeit sich häufig ändert, einen schlechteren Gesundheitszustand aufweisen und insgesamt unzufriedener mit ihrer Arbeit sind (z. B. Bohle et al., 2004). Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 bestätigen dies. So schätzen nur 55 % derjenigen, die häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit erleben, ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut ein, während dies auf 64 % der übrigen Beschäftigten zutrifft. Auch die Arbeitszufriedenheit fällt bei Beschäftigten, deren Arbeitszeit häufigen betriebsbedingten Änderungen unterliegt, schlechter aus (85 % vs. 92 % (sehr) zufrieden). Auch Beschäftigte, die auf Abruf arbeiten, sind mit ihrer Arbeit etwas unzufriedener als die übrigen Beschäftigten (89 % vs. 91 % (sehr) zufrieden) (vgl. Tab. 11b im Anhang).

Häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit sowie Arbeit auf Abruf hängen auch mit einem erhöhten Risiko für verschiedene gesundheitliche Beschwerden zusammen. So treten bei Beschäftigten, die auf Abruf arbeiten beziehungsweise mit häufigen Arbeitszeitänderungen konfrontiert sind, signifikant häufiger Rücken- und Kreuzschmerzen, Müdigkeit/Erschöpfung, körperliche Erschöpfung, Schlafstörungen sowie Niedergeschlagenheit auf (vgl. Abb. 4.10. und Tab. 11b im Anhang). An dieser Stelle sei darauf verwiesen, dass mit Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens sowie der Gastronomie zwei Gruppen identifiziert wurden, die stark durch zeitliche Flexibilitätsanforderungen sowie eine hohe Arbeitsintensität belastet sind. Beide Bereiche sind außerdem durch hohe körperliche und/oder psychische Arbeitsbelastungen charakterisiert, wie zum Beispiel Arbeit im Stehen, schweres Heben sowie Emotionsarbeit im Kunden- beziehungsweise Patientenkontakt (z. B. bei Servicepersonal in der Gastronomie und Pflegekräften).

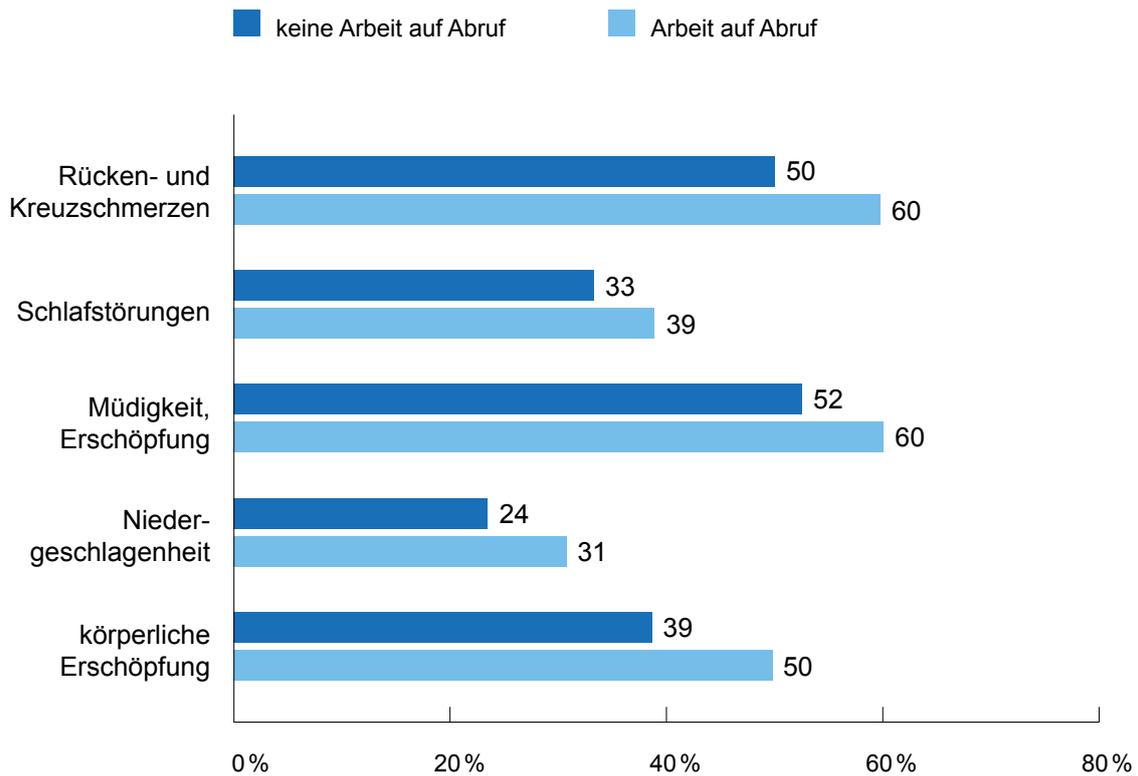


Abb. 4.10 Gesundheitliche Beschwerden bei Arbeit auf Abruf
(abhängig Beschäftigte; $17\ 969 \leq n \leq 17\ 983$)

Die hier betrachteten arbeitszeitlichen Flexibilitätsanforderungen in Gestalt häufiger betriebsbedingter Änderungen der Arbeitszeit sowie der Arbeit auf Abruf belasten außerdem erwartungsgemäß die Work-Life-Balance. Dies wurde auch in anderen Studien berichtet (z. B. Steiber, 2009; Henly & Lambert, 2014). So sind zum Beispiel nur 54 % der Vollzeitbeschäftigten und 66 % der Teilzeitbeschäftigten, die häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit erleben, mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden, während es 78 % beziehungsweise 88 % der jeweiligen Vergleichsgruppe sind (vgl. Abb. 4.11 und Tab. 11b im Anhang).

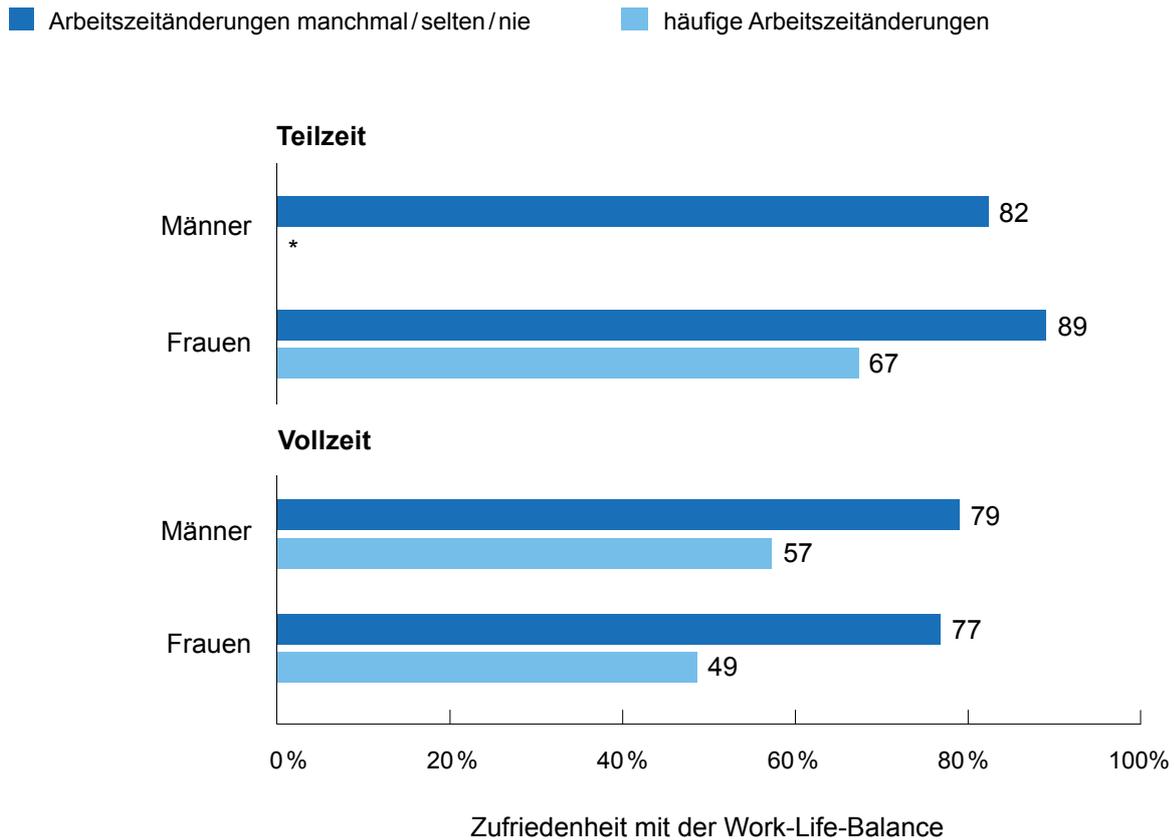


Abb. 4.11 Work-Life-Balance bei häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 875)

4.2.2 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Neben den Abweichungen von der regulären Arbeitszeit durch betriebsbedingte Änderungen und der Arbeit auf Abruf existieren weitere Formen zeitflexibler Arbeit, die im Folgenden dargestellt werden. So liegen Anforderungen an die Flexibilität von Beschäftigten auch darin, dass diese sich für sofortige Arbeitseinsätze bereithalten müssen, aber nicht vorhersehbar ist, ob und wann diese eintreten. Diese Anforderungen liegen bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft vor. Während Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit definiert ist, zählt Rufbereitschaft zur Ruhezeit, die durch einen Arbeitsabruf unterbrochen werden kann. Beim Bereitschaftsdienst bestimmt die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber den Ort, an dem sich der/die Arbeitnehmer/-in bereitzuhalten hat; bei der Rufbereitschaft kann der/die Beschäftigte den Aufenthaltsort selbst bestimmen. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurden die Beschäftigten sowohl nach Bereitschaftsdienst als auch nach Rufbereitschaft gefragt. Dabei wurde keine Definition dieser Arbeitszeitformen vorgegeben.

7% der Befragten geben an, mindestens einen Tag im Monat Bereitschaftsdienst zu leisten (vgl. Tab.12a im Anhang). Durchschnittlich arbeiten diese Beschäftigten an 8 Tagen im Monat im Bereitschaftsdienst. Ein Drittel dieser Gruppe hat monatlich höchst-

tens 2 Tage Bereitschaftsdienst, ein knappes Viertel von ihnen hat monatlich 8 und mehr Tage Bereitschaftsdienst. In Bezug auf Rufbereitschaft zeigt sich, dass 8% der abhängig Beschäftigten mindestens einen Tag pro Monat Rufbereitschaft haben (vgl. Tab. 12a im Anhang). Durchschnittlich arbeiten diese Beschäftigten an 10 Tagen pro Monat in Rufbereitschaft. Mehr als ein Viertel von ihnen hat monatlich höchstens 2 Tage Rufbereitschaft, ein knappes Viertel von ihnen hingegen 16 Tage und mehr. Während der klassische Bereitschaftsdienst eher an wenigen Tagen im Monat ausgeübt wird, ist die Arbeit in Rufbereitschaft an mehreren Tagen im Monat somit weiter verbreitet.

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Für insgesamt 12% aller abhängig Beschäftigten stellen entweder Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaften flexible Elemente in ihren Arbeitszeiten dar. Bereitschaftsdienst ist im Öffentlichen Dienst und den „anderen Bereichen“ (9% beziehungsweise 10%) am weitesten und in der Industrie am wenigsten weit verbreitet (4%). Auch Rufbereitschaft kommt am häufigsten im Öffentlichen Dienst (9%) und in den „anderen Bereichen“ (11%) vor. Beschäftigte in der Industrie (7%) und im Handwerk (7%) arbeiten etwas weniger häufig in Rufbereitschaft. Männer geben häufiger als Frauen an, in Bereitschaftsdienst (8% vs. 5%) oder Rufbereitschaft (11% vs. 6%) zu arbeiten (vgl. Tab. 12a im Anhang).

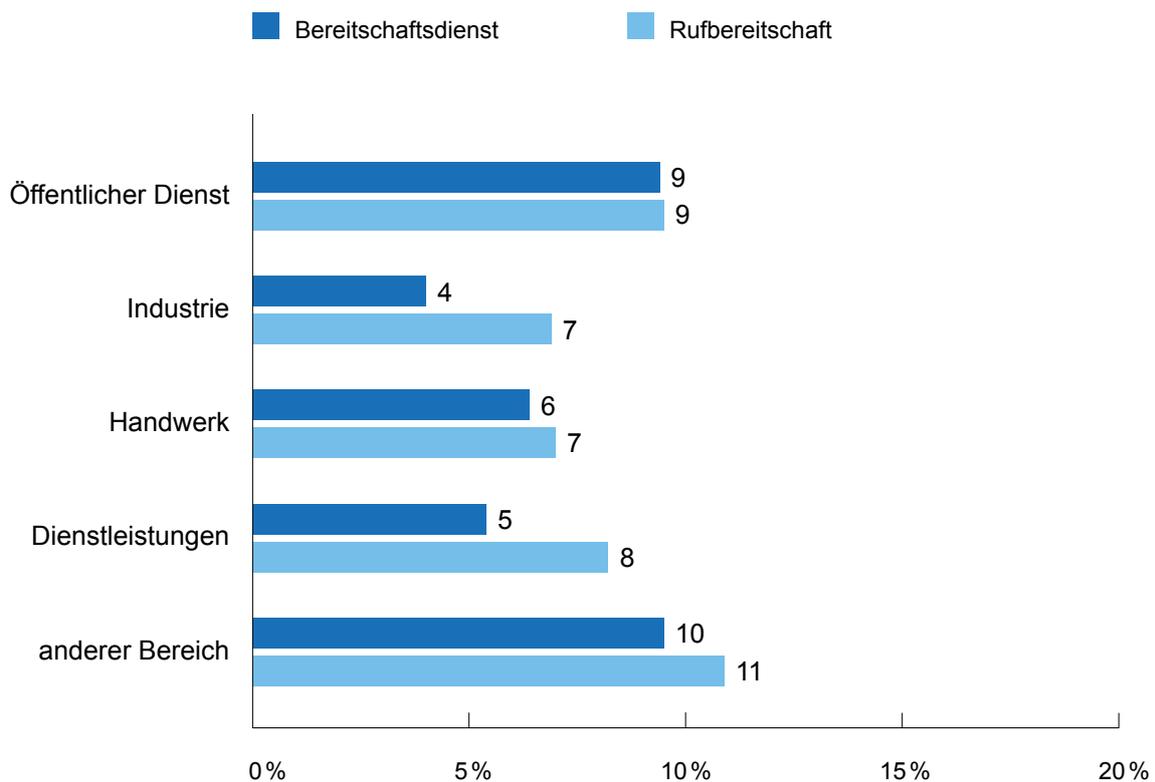


Abb. 4.12 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 099 \leq n \leq 17\ 128$)

Die größten Beschäftigtengruppen mit Bereitschaftsdienst bilden Krankenpflegekräfte, Lehrkräfte im Sekundarbereich sowie Fachärzte. Krankenpflegekräfte und Fachärzte sind auch bei der Rufbereitschaft die am häufigsten vorkommenden Berufsbilder. Rufbereitschaft kommt darüber hinaus auch in vielen anderen Berufen vor, wie zum Beispiel beim Servicepersonal in der Gastronomie. Abgesehen von den Lehrkräften finden wir überwiegend ähnliche Berufsbilder unter den Beschäftigten mit Bereitschaftsdienst und in Rufbereitschaft. Die Hälfte derjenigen, die angeben, in Bereitschaftsdienst zu arbeiten, arbeitet auch in Rufbereitschaft.

Tätigkeitsmerkmale

Beschäftigte, die in Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft arbeiten, berichten häufiger Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit als andere Beschäftigte. Dies trifft auf 56 % der Beschäftigten mit Bereitschaftsdienst sowie auf 58 % der Beschäftigten mit Rufbereitschaft gegenüber jeweils 51 % der übrigen Beschäftigten zu. Flexible Arbeitszeitformen gehen somit häufig mit einer hohen Intensität der Arbeit einher. Zudem sind Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst in Bereichen stark verbreitet, die durch hohe physische und/oder psychische Beanspruchung charakterisiert sind, wie zum Beispiel im Gesundheit- und Sozialwesen, aber auch im Gastgewerbe.

Gesundheit und Zufriedenheit

Beschäftigte, die regelmäßig Bereitschaftsdienst leisten oder Rufbereitschaft haben, bewerten ihren allgemeinen Gesundheitszustand und ihre Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen weder besser noch schlechter als Beschäftigte, die diese Flexibilitätsanforderungen nicht haben (vgl. Tab. 12b im Anhang). Allerdings berichten diese Beschäftigten etwas häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die von diesen Arbeitszeitanforderungen nicht betroffen sind. Signifikante Unterschiede im Auftreten gesundheitlicher Beschwerden zwischen den beiden Gruppen zeigen sich für Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit/Erschöpfung sowie körperliche Erschöpfung (vgl. Abbildung 4.13 und Tab. 12b im Anhang). Zudem kann auch die Work-Life-Balance von Beschäftigten unter den zeitlichen Flexibilitätsanforderungen von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft leiden. Sowohl Frauen als auch Männer, die regelmäßig in Bereitschaftsdienst arbeiten oder Rufbereitschaft leisten, sind deutlich unzufriedener mit der Passung ihres Arbeits- und Privatlebens als die übrigen Beschäftigten (vgl. Tab. 12b im Anhang).

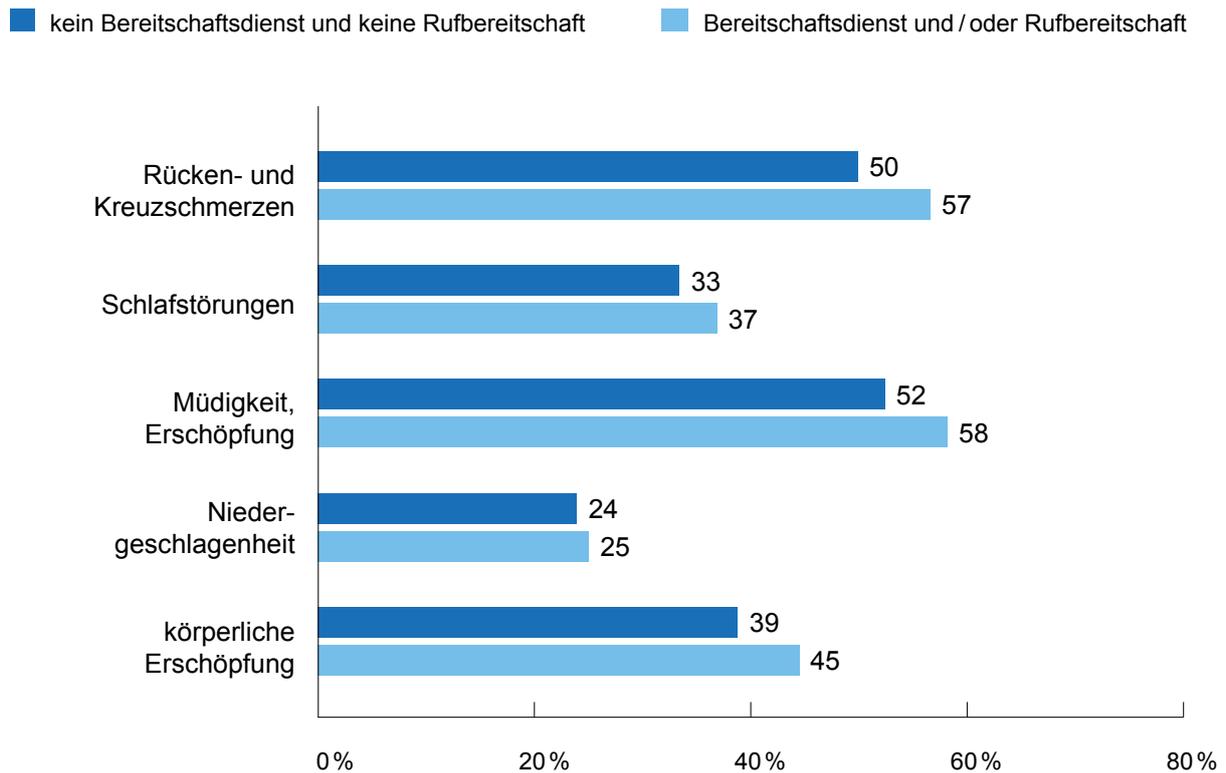


Abb. 4.13 Gesundheitliche Beschwerden bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (abhängig Beschäftigte; $17\ 955 \leq n \leq 17\ 970$)

4.2.3 Ständige Erreichbarkeit

Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien haben die Arbeitswelt deutlich verändert. Die Zunahme von Kommunikationsmöglichkeiten, -erfordernissen und Informationsmengen wird neben anderen Entwicklungen als wichtiger Faktor für den Anstieg psychischer Arbeitsanforderungen und Belastungen angesehen. Dabei wird der Einfluss einer ständigen Erreichbarkeit von Beschäftigten im Privatleben auf die Gesundheit und Work-Life-Balance verstärkt diskutiert (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016). Bislang gibt es keine allgemeingültige Definition von ständiger Erreichbarkeit. Das Konzept wird in bestehenden Befragungen unterschiedlich definiert und operationalisiert, sodass die berichteten Prävalenzen zum Teil stark variieren und kaum vergleichbar sind. In diesem Bericht bezieht sich ständige Erreichbarkeit, genauer gesagt arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, auf Beschäftigte, die auch außerhalb der regulären Arbeitszeit für Arbeitsbelange zur Verfügung stehen. Zwei Fragen aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 werden im Folgenden für die Beschreibung ständiger Erreichbarkeit verwendet. Zum einen wurden die Beschäftigten danach gefragt, ob in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für dienstliche

Angelegenheiten erreichbar sind.⁷ Zum anderen gaben die Befragungsteilnehmenden an, wie häufig sie im Privatleben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden kontaktiert werden.⁸ Im Unterschied zu den geregelten Ruf- und Bereitschaftsdiensten ist die ständige Erreichbarkeit weitestgehend unreguliert (Strobel, 2013). Bezahlte Ruf- und Bereitschaftsdienste sind daher bei diesen Fragen explizit ausgeschlossen.

Verschiedene Studien zeigen, dass das Phänomen der ständigen Erreichbarkeit in Deutschland vor allem über Smartphone und E-Mail sehr verbreitet ist (z. B. Strobel, 2013). Darüber hinaus gibt es Hinweise, dass ständige Erreichbarkeit zu Beeinträchtigungen im Privatleben von Beschäftigten führt. So bestehen vor allem Zusammenhänge mit dem subjektiven gesundheitlichen Befinden der Befragten. Dazu zählen Schlafstörungen, physische Beschwerden, aber auch psychische Erkrankungen wie Burnout und Depression (Strobel, 2013). Auf der anderen Seite werden aber auch positive Effekte von ständiger Erreichbarkeit berichtet (z. B. mehr Flexibilität und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf) (Pangert et al. 2016). Wenig bekannt ist bislang darüber, ob bestimmte Personengruppen, Branchen oder Betriebsgrößen besonders von ständiger Erreichbarkeit betroffen sind und damit verstärkt gesundheitliche Beeinträchtigungen aufweisen (Pangert et al., 2016; Strobel, 2013).

Von den Befragten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sagen 22 %, dass in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind (vgl. Abb. 4.14 und Tab. 13a im Anhang). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch andere aktuelle Befragungen (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2015; Pangert, Schiml & Schüpbach, 2014). Eine genauere Betrachtung zeigt aber, dass nur 12 % tatsächlich häufig im Privatleben von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden kontaktiert werden (vgl. Abb. 4.14 und Tab. 13a im Anhang). Zwei Drittel der Beschäftigten werden hingegen selten oder nie privat kontaktiert (65 %). Etwa die Hälfte derer, die häufig in der Freizeit kontaktiert werden, sagt auch, dass es von ihnen erwartet wird, für berufliche Belange erreichbar zu sein (49 %). Das heißt auch, dass Erreichbarkeit von 51 % der häufig Kontaktierten nicht oder nur teilweise erwartet wird. Es zeigt sich zudem, dass diejenigen, die häufig privat wegen beruflicher Belange kontaktiert werden, auch häufiger während der Arbeitszeit für ihre Familie oder Freunde erreichbar sind und damit eine stärkere Vermischung zwischen Arbeits- und Privatleben stattfindet.

⁷ Antwortoptionen: 1 trifft überhaupt nicht zu, 2 trifft nicht zu, 3 teils teils, 4 trifft zu, 5 trifft voll und ganz zu. Die Antwortoptionen 4 und 5 werden als zustimmende Antworten zusammengefasst und in den nachfolgenden Analysen verwendet.

⁸ Antwortoptionen: häufig, manchmal, selten, nie. In nachfolgenden Analysen wird die Antwort „häufig“ betrachtet; „manchmal“, „selten“ und „nie“ werden zusammengefasst.

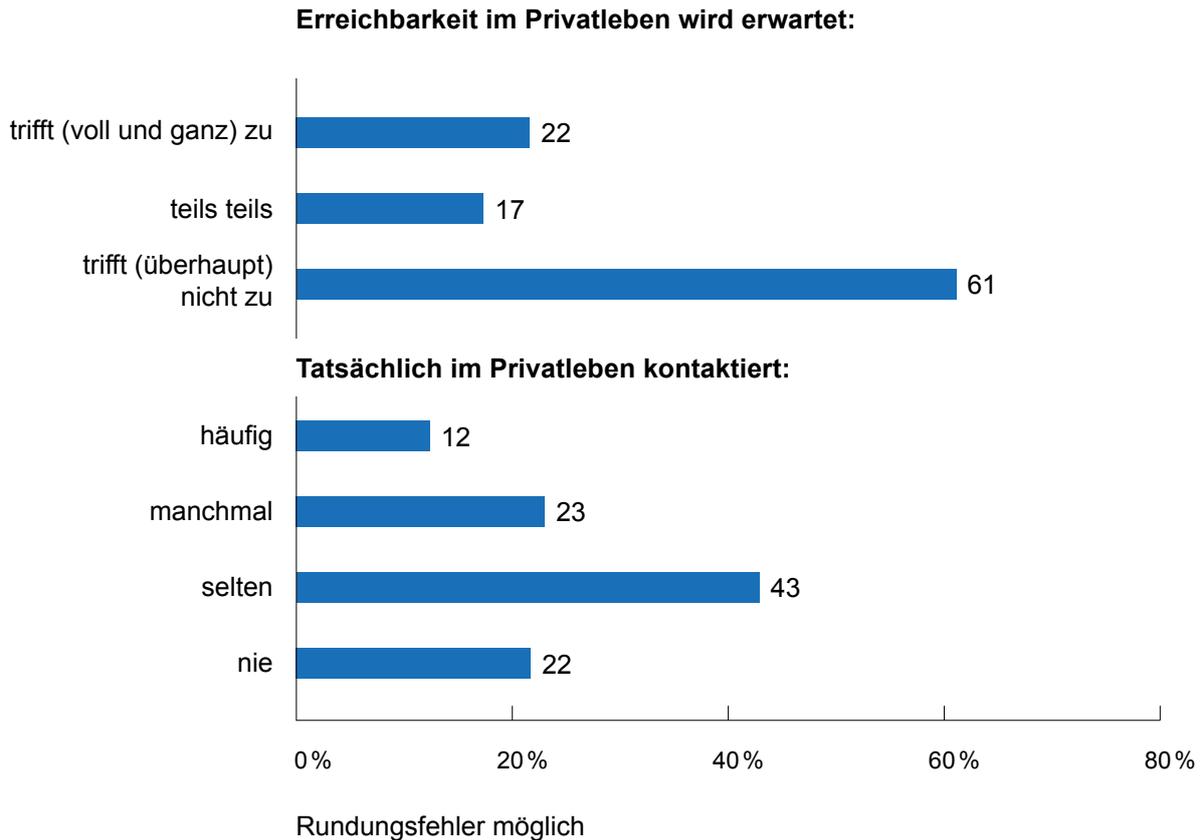


Abb. 4.14 Ständige Erreichbarkeit von abhängig Beschäftigten
(18 069 ≤ n ≤ 18 093)

Länge der Arbeitszeit

Das Ausmaß der ständigen Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit ist nicht für alle Beschäftigten gleich (vgl. Tab. 13a im Anhang). Vollzeitbeschäftigte haben etwas höhere Werte als Teilzeitbeschäftigte, sowohl bei der erwarteten Erreichbarkeit (22 % vs. 20 %) als auch bei der tatsächlichen Kontaktierung (13 % vs. 11 %). Je länger Vollzeitbeschäftigte arbeiten, umso höher fallen erwartete Erreichbarkeit und tatsächliche Kontaktierung aus (vgl. Abb. 4.15). Insbesondere die Beschäftigten mit überlanger Vollzeit (über 60 Stunden) nehmen eine hohe Erreichbarkeitserwartung wahr (45 %) und werden auch häufig kontaktiert (31 %). Die niedrigsten Werte lassen sich bei Beschäftigten in moderater Vollzeit feststellen. Ähnlich verhält es sich mit den geleisteten Überstunden: Je mehr Überstunden im Schnitt anfallen, umso höher sind die Werte ständiger Erreichbarkeit. So geben 41 % der Personen mit mehr als 10 geleisteten Überstunden pro Woche an, dass von ihnen erwartet wird, erreichbar zu sein. Sie werden auch häufiger tatsächlich kontaktiert (27 %). Zum Vergleich liegen die Personen, die keine oder maximal 2 Überstunden pro Woche leisten, mit 16 % für erwartete Erreichbarkeit und 8 % für tatsächliche Kontaktierung deutlich niedriger. Deshalb sollten bei der Gestaltung und Regelung ständiger Erreichbarkeit auch die Länge der Arbeitszeit sowie die Anzahl an Überstunden berücksichtigt werden, da überlange Expositionszeiten und die gleichzeitige Entgrenzung der Arbeit durch

Erreichbarkeit im Privaten die Chancen auf Erholung und Regeneration in der Freizeit deutlich verringern.

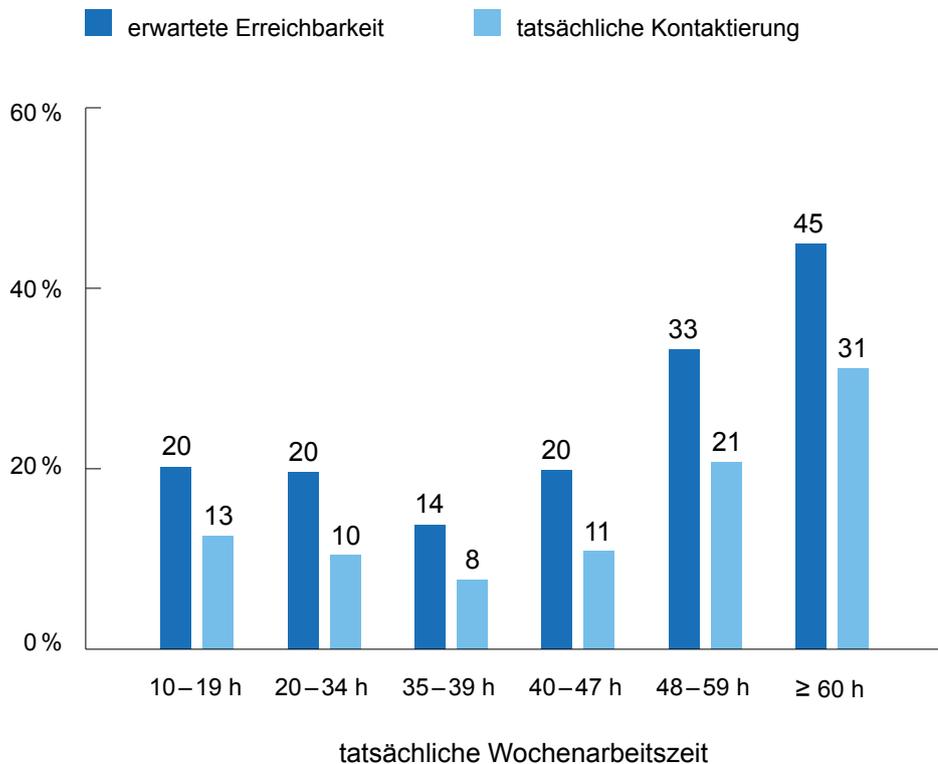


Abb. 4.15 Ständige Erreichbarkeit nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; $17\ 899 \leq n \leq 17\ 919$)

Betriebliche Merkmale

In größeren Unternehmen (ab 250 Beschäftigte) ist die Erwartung ständiger Erreichbarkeit weniger ausgeprägt (18 % vs. 24 %) und die tatsächliche Kontaktierung seltener (11 % vs. 14 %) als in kleineren Unternehmen (bis 49 Beschäftigte). Überdurchschnittlich häufig wird die Erreichbarkeit im Privatleben zum Beispiel in Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufen (45 %), darstellenden und unterhaltenden Berufen (z.B. in den Bereichen Musik, Moderation, Veranstaltungstechnik, 35 %), nichtmedizinischen Gesundheitsberufen und Medizintechnik (z. B. Altenpflege, Wellnessberufe, Bestattungspersonal, 34 %), Schutz-, Sicherheits-, Überwachungsberufen (32 %) sowie bei Lehrenden und in ausbildenden Berufen (31 %) erwartet. Tatsächlich kontaktiert werden am häufigsten Beschäftigte in darstellenden und unterhaltenden Berufen (27 %), nichtmedizinischen Gesundheitsberufen und Medizintechnik (23 %), Hoch- und Tiefbauberufen (22 %), Lehrer- und ausbildenden Berufen (21 %) sowie in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen (20 %).

Von Vorgesetzten wird häufiger erwartet, erreichbar zu sein (28 %) als von Personen ohne Führungsverantwortung (19 %). Dementsprechend werden Führungskräfte

auch häufiger in ihrer Freizeit kontaktiert (17 % vs. 10 %). Die Häufigkeit der ständigen Erreichbarkeit ist dabei abhängig von der Anzahl der Beschäftigten. Sowohl die erwartete Erreichbarkeit als auch die tatsächliche Kontaktierung nehmen über die Führungsspanne zu und sind bei Führungskräften mit mehr als 20 Beschäftigten am häufigsten (Abb. 4.16). Gleichzeitig steigt mit zunehmender Mitarbeiterzahl der Anteil der Führungskräfte, die es als häufig zumutbar und notwendig erachten, im Privatleben kontaktiert zu werden.

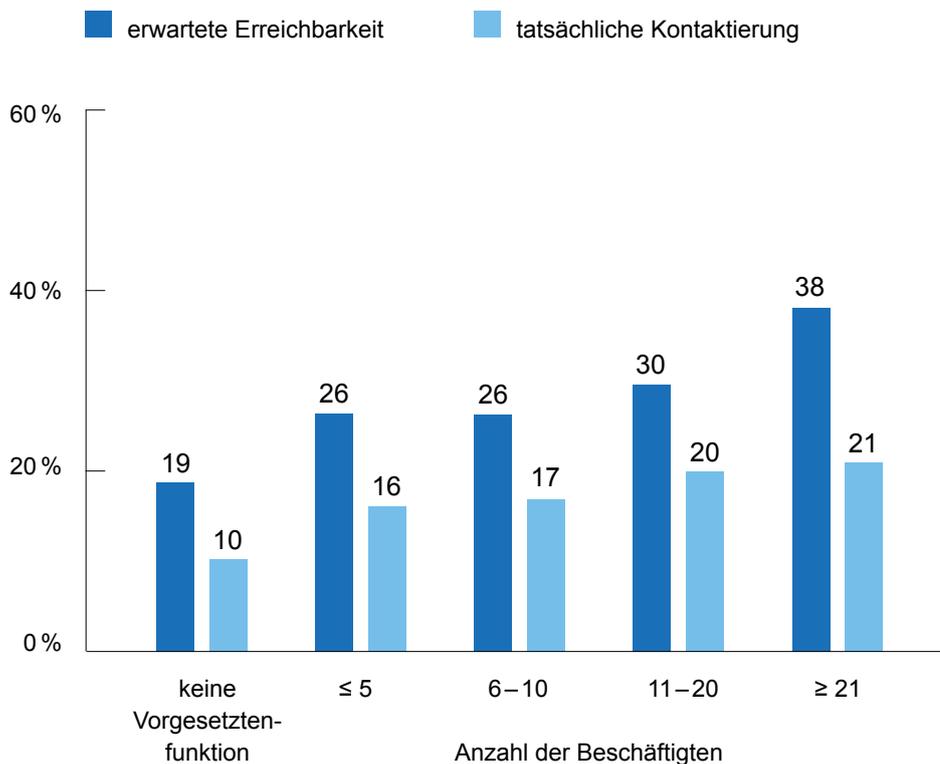


Abb. 4.16 Ständige Erreichbarkeit nach Vorgesetztenfunktion und Anzahl der Beschäftigten (abhängig Beschäftigte; $17\ 977 \leq n \leq 18\ 004$)

Soziodemografische Merkmale

Frauen und Männer unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Erwartung ständiger Erreichbarkeit, aber etwas in der tatsächlichen Kontaktierung: Von jeweils 20 % der teilzeitbeschäftigten und 22 % der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen wird erwartet, in der Freizeit erreichbar zu sein. Bei den Teilzeitbeschäftigten werden Männer und Frauen ähnlich häufig kontaktiert (11 % vs. 10 %), während bei den Vollzeitbeschäftigten die Frauen leicht häufiger aus dem Arbeitsumfeld kontaktiert werden als die Männer (15 % vs. 12 %). Personen mit niedrigem Bildungsniveau werden etwas häufiger tatsächlich kontaktiert (15 %) als Personen mit hohem Bildungsniveau (12 %). Dies steht zum Teil mit der Branchenzugehörigkeit in Zusammenhang. Schließlich sinken sowohl die Erwartung, erreichbar zu sein, als auch die tatsächliche Kontaktierung mit zunehmendem Alter der Beschäftigten etwas ab.

Arbeitsintensität

Mit ständiger Erreichbarkeit steht eine erhöhte Arbeitsintensität in Zusammenhang. Personen, die häufig im Privatleben kontaktiert werden, sind deutlich öfter von häufigem Termin- und Leistungsdruck (68 % vs. 49 %) und Überforderung durch die Arbeitsmenge (20 % vs. 12 %) betroffen als Personen, die manchmal, selten oder nie kontaktiert werden. Nicht nur die tatsächliche Kontaktierung, auch die erwartete Erreichbarkeit hängt mit der Arbeitsintensität zusammen. Personen, von denen erwartet wird, erreichbar zu sein, haben höhere Werte bei häufigem Termin- und Leistungsdruck (62 % vs. 48 %) sowie bei Überforderung durch die Arbeitsmenge (18 % vs. 12 %) als Personen, von denen nicht oder nur teilweise erwartet wird, erreichbar zu sein. Ähnlich wie bei langen Arbeitszeiten und Überstunden gilt auch hier, ungünstigen Belastungskonstellationen im Zusammenhang mit ständiger Erreichbarkeit besondere Beachtung zu schenken.

Ständige Erreichbarkeit und gesundheitliche Situation

Zwischen ständiger Erreichbarkeit und Gesundheit lässt sich insgesamt ein bedeutsamer Zusammenhang feststellen (vgl. Tab. 13b im Anhang). Ihren Gesundheitszustand schätzt jede zweite Person, die häufig aus arbeitsbezogenen Gründen im Privatleben kontaktiert wird, als gut bis sehr gut ein (54 %). Bei den Personen, die manchmal bis nie kontaktiert werden, sind es 64 %. Auch bei der erwarteten Erreichbarkeit ist der Anteil der Personen mit (sehr) gutem Gesundheitszustand niedriger (56 %) als bei denen, von denen nicht oder nur teilweise Erreichbarkeit erwartet wird (64 %). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den gesundheitlichen Beschwerden (vgl. Abb. 4.17 und auch Tab. 13b im Anhang). Personen, die häufig im Privatleben kontaktiert werden, berichten beispielsweise öfter von Rückenschmerzen (62 % vs. 49 %) oder Schlafstörungen (47 % vs. 32 %) als die manchmal, selten oder nie Kontaktierten. Und auch bei der erwarteten Erreichbarkeit ist der Anteil derer mit gesundheitlichen Beschwerden (z. B. Rückenschmerzen: 57 % vs. 49 %) höher, wenn Erreichbarkeit erwartet wird, im Vergleich zu Personen, von denen Erreichbarkeit nicht oder nur teilweise erwartet wird.

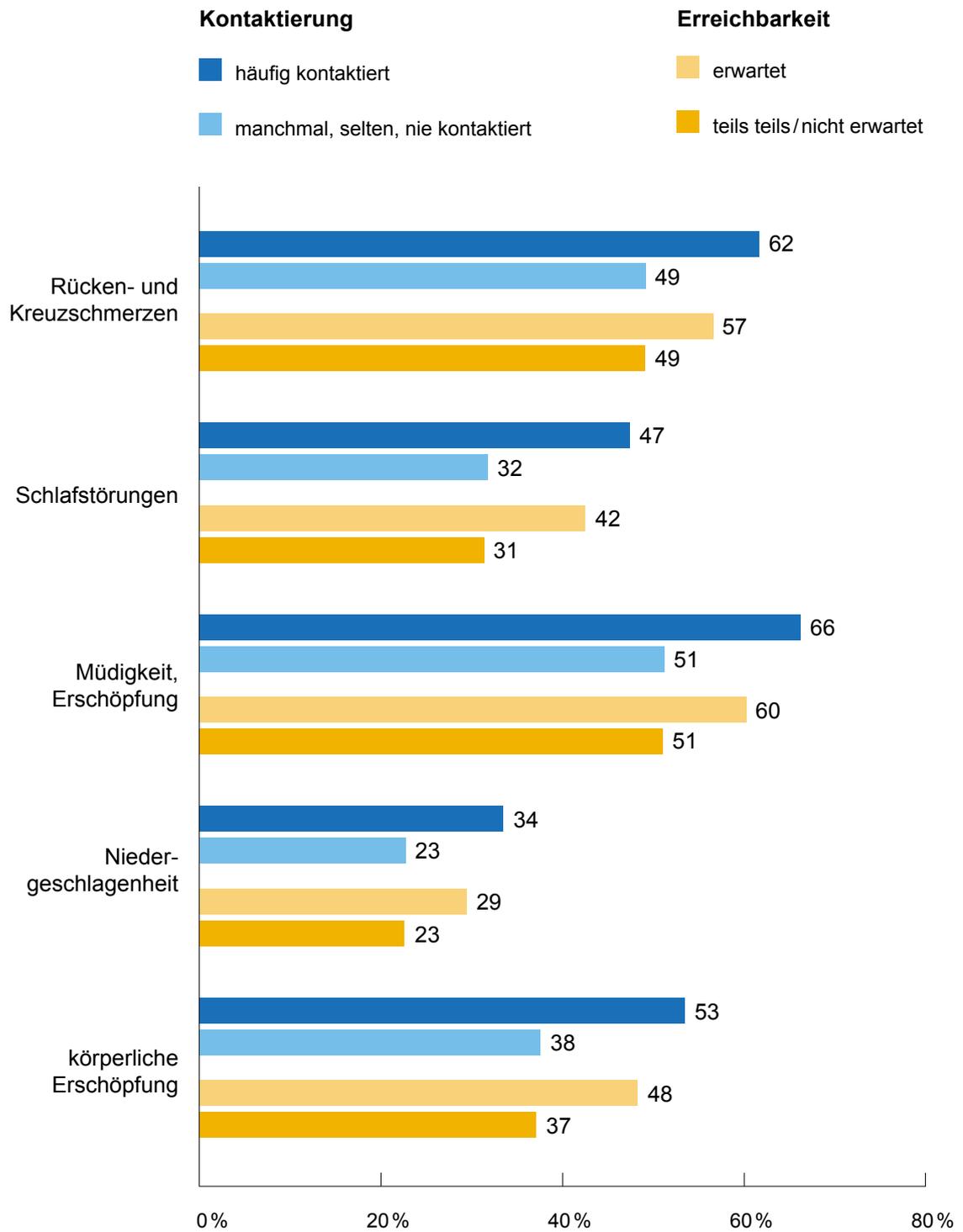


Abb. 4.17 Gesundheitliche Beschwerden bei ständiger Erreichbarkeit
(abhängig Beschäftigte; $18\ 035 \leq n \leq 18\ 074$)

Bei den Befragten, die angeben, dass Erreichbarkeit im Privatleben erwartet wird, sind deutlich weniger Personen (sehr) zufrieden damit, wie gut ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpassen (66%), im Vergleich zu den Beschäftigten, bei denen keine oder nur teilweise Erreichbarkeit erwartet wird (80%). Entsprechend sind auch Personen, die häufig im Privatleben kontaktiert werden, deutlich weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (62%) im Vergleich zu den Befragten, die manchmal, selten oder nie kontaktiert werden (79%). Für die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt zeigt sich ein ähnlicher Trend, der jedoch nicht so deutlich ausfällt.

Die Einschätzungen von Gesundheit und Zufriedenheit sind jedoch davon abhängig, ob die ständige Erreichbarkeit als zumutbar eingeschätzt wird. Die häufig Kontaktierten haben höhere Werte für Gesundheitszustand, Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und der Arbeit insgesamt sowie niedrigere Werte für gesundheitliche Beschwerden, wenn sie die Erreichbarkeit häufig als zumutbar erleben, im Vergleich zu häufig Kontaktierten, die sie nur manchmal, selten oder nie als zumutbar empfinden. Ein vergleichbares Muster lässt sich auch für erwartete Erreichbarkeit beobachten.

Wird von den tatsächlich häufig Kontaktierten auch gleichzeitig erwartet, dass sie für berufliche Belange erreichbar sind, fallen die Einschätzungen von Gesundheit und Zufriedenheit ungünstiger aus, als wenn von ihnen nicht oder nur teilweise Erreichbarkeit erwartet wird. Die subjektive Wahrnehmung, dass ständige Erreichbarkeit vom Arbeitsumfeld erwartet wird, scheint also nicht nur selbst bereits eine Belastung darzustellen, sondern darüber hinaus auch die ungünstigen Belastungsfolgen tatsächlicher Kontaktierung zu verstärken.

Weitere Analysen zur Gesundheit deuten darauf hin, dass Personen, die häufig aus dem beruflichen Umfeld kontaktiert werden und gleichzeitig häufig unter starkem Termin- und Leistungsdruck stehen, besonders belastet sind.

Fazit

In diesem Abschnitt stand die Frage im Zentrum, wie betriebsbezogene Flexibilitätsanforderungen verbreitet sind und inwiefern sie Belastungen darstellen, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken können. Dabei wurden betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und ständige Erreichbarkeit untersucht.

Es hat sich gezeigt, dass insgesamt mehr als jeder siebte abhängig Beschäftigte häufige und etwa jeder vierte gelegentliche Änderungen der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse erlebt. Zudem arbeiten etwa 7 % der Beschäftigten auf Abruf. Hohe Anforderung an ihre zeitliche Flexibilität wird auch von den 12 % der abhängig Beschäftigten verlangt, die in Bereitschaftsdienst arbeiten oder Rufbereitschaft haben. Gut jede(r) fünfte Befragte arbeitet in einem Arbeitsumfeld, in dem eine ständige Erreichbarkeit erwartet wird. Die tatsächliche arbeitsbezogene Kontaktierung im Privatleben liegt zwar niedriger, variiert jedoch stark je nach Beruf, Tätigkeitsmerkmalen oder Länge der Arbeitszeit. Die Ergebnisse zeigen, dass es nicht nur Beschäftigte in Positionen mit hoher Verantwortung sind, die ständig erreichbar sein müssen. Oft sind es gerade die einfacheren Tätigkeiten vor allem im Dienstleistungsbereich, von denen einerseits Erreichbarkeit im Privaten erwartet wird und die häufig kontaktiert werden, die andererseits aber auch oft auf Abruf arbeiten.

Es wurde dargestellt, wie diese unterschiedlichen Flexibilitätsanforderungen hinsichtlich der Arbeitszeit mit der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten negativ zusammenhängen. Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit stellen eine Belastung dar, die noch verstärkt wird, weil die Beschäftigten häufig erst am Vortag oder am gleichen Tag über die Veränderung informiert werden und damit Vorhersehbarkeit und Planbarkeit deutlich eingeschränkt sind. Auch am allgemeinen Gesundheitszustand, an der Zufriedenheit mit der Arbeit und der Work-Life-Balance sowie an gesundheitlichen Beschwerden lässt sich ablesen, dass diese Arbeitszeitformen starke Anforderungen an die zeitliche Flexibilität von Beschäftigten und damit Belastungen darstellen. Auch Beschäftigte, die im Privatleben häufig vom Arbeitsumfeld kontaktiert werden, scheinen öfter von gesundheitsbezogenen Beeinträchtigungen betroffen zu sein und auch die Bewertung der Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben und die Arbeitszufriedenheit fallen in dieser Gruppe schlechter aus. Bereits die Tätigkeit in einem Arbeitsumfeld, das ständige Erreichbarkeit erwartet, reicht scheinbar aus, um Gesundheit und Zufriedenheit ungünstig zu beeinflussen. In diesem Zusammenhang genügt es jedoch nicht, den Fokus allein auf ständige Erreichbarkeit zu legen; denn die Analysen legen nahe, dass sich zusammen mit der Länge der Arbeitszeit oder der Arbeitsintensität besondere Belastungskonstellationen ergeben können.

5 Arbeitszeitwünsche in unterschiedlichen Lebenssituationen

Verschiedene Auswertungen von Befragungen auf nationaler und europäischer Ebene zeigen Abweichungen zwischen der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (Absenger et al., 2014; Eurofound, 2012) und deuten darauf hin, dass die Unzufriedenheit mit dem Umfang der eigenen Arbeitszeit in den letzten Jahrzehnten gewachsen ist. Einerseits möchten immer mehr Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren (Merz, 2002), andererseits gibt es in Deutschland auch einen nicht unerheblichen Anteil an Unterbeschäftigten, die ihre Wochenarbeitszeit gern erhöhen würden (Rengers, 2015). Allerdings konnte eine hohe Diversität von Arbeitszeitwünschen aufgezeigt werden, die nicht nur vom Geschlecht oder Beschäftigungsumfang abhängig ist (Absenger et al., 2014). Vielmehr hängt die Wunscharbeitszeit von vielen verschiedenen Faktoren wie Alter, Partnerschaft, Gründung einer Familie oder auch gesundheitlichem Befinden ab (Eurofound, 2012). Während für das Geschlecht ein durchgängiger Effekt zu beobachten ist, sind andere Faktoren eher situationsabhängig, sodass die Arbeitszeitwünsche der Personen je nach Lebenssituation stark variieren können. Letztlich beeinflusst ein Auseinanderdriften von Arbeitszeitmustern und -wünschen nicht nur die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Angelegenheiten, sondern kann auch nachhaltige gesundheitliche Effekte haben. So konnte gezeigt werden, dass eine Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit unter anderem zu deutlichen Einbußen in der Arbeits-, Gesundheits- und Lebenszufriedenheit führen kann (Grözinger, Matiaske & Tobsch, 2008).

Im folgenden Beitrag werden mögliche Unterschiede zwischen der tatsächlichen Arbeitszeit und Arbeitszeitpräferenzen von abhängig Beschäftigten untersucht. Dafür wird die gewünschte Wochenarbeitszeit in Stunden pro Woche (unter Berücksichtigung einer entsprechenden Änderung des Einkommens) mit der (durchschnittlichen) tatsächlichen Wochenarbeitszeit in Stunden (einschließlich geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.) verglichen.⁹ Dabei ist zu beachten, dass sich die Erfassung von Arbeitszeitwünschen und -diskrepanzen in Befragungen unterscheidet und zu deutlichen Unterschieden in den Ergebnissen führt (Holst & Bringmann, 2016). Die in der BAuA-Arbeitszeitbefragung gewählte Art der Erfassung ähnelt der Erfassung im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) stärker als im Mikrozensus und liegt im Ergebnis zwischen beiden Befragungen. Im Folgenden werden die Arbeitszeitwünsche nach gängigen soziodemografischen Parametern dargestellt. Im nächsten Schritt werden die Merkmale von Personen mit einem Verkürzungs- oder Verlängerungswunsch der Arbeitszeit betrachtet. Darauf aufbauend werden Lebenssituationen definiert, die nicht nur das Alter der Beschäftigten, sondern auch Aspekte wie Partnerschaft und Kinder abbilden. Damit können die Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in verschiedenen Lebenssituationen dargestellt werden. Dabei wird vertiefend auf die Arbeitszeitmuster

⁹ Die Analysen beziehen nur Personen mit gültigen Angaben zur tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit ein (n = 17 718). Folglich können sich Abweichungen zwischen den berichteten Mittelwerten der tatsächlichen Arbeitszeit in Kapitel 3 und Kapitel 5 ergeben. Eine Darstellung der tatsächlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland sollte daher auf den Ausführungen in Kapitel 3 beruhen.

und -wünsche von Alleinerziehenden und Personen in Partnerschaft mit Kindern und ohne Kinder eingegangen.

5.1 Arbeitszeitwünsche nach Geschlecht, Alter und Umfang der Wochenarbeitszeit

Wenn abhängig Beschäftigte den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde, wünschen sich die Befragten im Durchschnitt eine 36-Stunden-Woche und liegen damit 3 Stunden unter ihrer tatsächlichen Arbeitszeit. Immerhin 40 % der Befragten würden die gleiche Stundenanzahl arbeiten wollen wie zurzeit. Nur 13 % der Befragten würden gern mehr arbeiten. Dagegen möchte die Mehrheit (47 %) ihre Wochenstunden reduzieren. Mehr als jede(r) Zweite möchte dabei weniger arbeiten als vertraglich vereinbart, etwa jede(r) Dritte mit Verkürzungswunsch möchte die tatsächliche Arbeitszeit auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit reduzieren.¹⁰

Eine Betrachtung der Beschäftigten insgesamt nach Geschlecht zeigt zunächst, dass Männer im Durchschnitt mehr arbeiten als Frauen (43 vs. 34 Stunden). Auch in der gewünschten Arbeitszeit spiegeln sich diese Unterschiede wider. Die Mehrheit der Männer präferiert auch die lange Vollzeit (43%), während Frauen mehrheitlich in langer Teilzeit arbeiten möchten (43%) (vgl. Abb. 5.1).

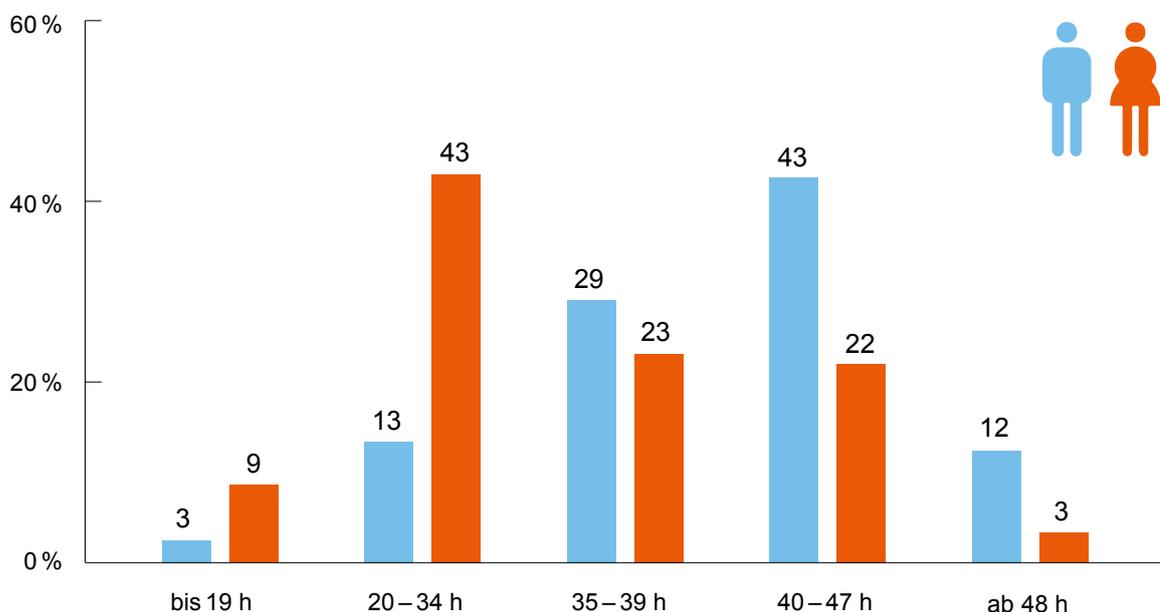


Abb. 5.1 Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 718)

¹⁰ Weitere Angaben und Analysen zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit finden sich in Kapitel 3.1.

Diese Geschlechterunterschiede sind vor allem auf den wesentlich größeren Anteil von Frauen in Teilzeit zurückzuführen (Frauen: 42 %; Männer: 7 %). Wird berücksichtigt, ob in Voll- oder Teilzeit gearbeitet wird, zeigen sich keine großen Unterschiede mehr in der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit von Männern und Frauen (vgl. Abb. 5.2). So arbeiten Männer und Frauen in Teilzeit im Durchschnitt 23 Stunden und möchten 4 beziehungsweise 2 Stunden mehr arbeiten. Männer und Frauen in einer moderaten oder langen Vollzeittätigkeit arbeiten im Durchschnitt 41 beziehungsweise 40 Stunden und möchten 3 beziehungsweise 4 Stunden weniger arbeiten. Die größten Verkürzungswünsche sind bei Personen mit überlanger Vollzeit zu beobachten (10 beziehungsweise 12 Stunden).

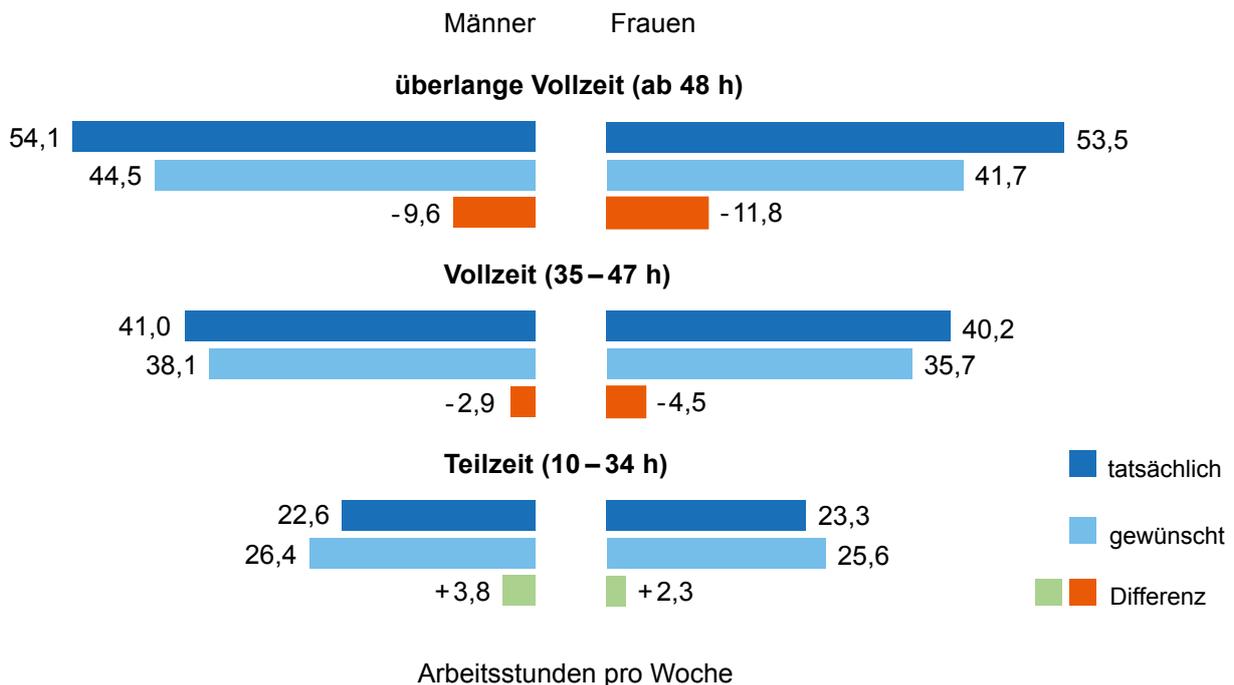


Abb. 5.2 Länge der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 718)

Auch die Betrachtung nach Alter¹¹ zeigt nur geringe Unterschiede. In der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten steigen die tatsächlichen Wochenstunden mit dem Alter leicht an, der Wunsch nach der Erhöhung der Stundenzahl nimmt aber gleichzeitig ab (Tab. 5.1). Vor allem teilzeitbeschäftigte jüngere Männer und Frauen (15 bis 29 Jahre) arbeiten mit 17 und 21 Stunden im Schnitt weniger als Männer und Frauen ab 30 Jahren, haben aber den größten Verlängerungswunsch (+4 Stunden). Bei den Vollzeitbeschäftigten zeigt sich tendenziell das umgekehrte Bild: Die tatsächliche Wochenarbeitszeit sinkt mit dem Alter eher leicht ab, während der Unterschied zur gewünschten Arbeitszeit etwas größer wird.

Tab. 5.1 Arbeitszeitlenge und Veränderungswunsch von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Alter

Alter	Teilzeit ¹		Vollzeit ²	
	tatsächliche Wochenarbeitszeit	gewünschte Veränderung	tatsächliche Wochenarbeitszeit	gewünschte Veränderung
Männer				
15–29 Jahre	17,4	+4,2	44,1	-3,7
30–49 Jahre	24,5	+4,1	44,6	-4,7
50–65 Jahre	24,9	+3,0	43,8	-4,8
Frauen				
15–29 Jahre	20,7	+3,9	43,2	-4,9
30–49 Jahre	23,4	+2,5	42,2	-5,7
50–65 Jahre	24,0	+1,4	41,4	-5,9

n = 17 718; alle Angaben in Stunden

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Diese Ergebnisse zeigen insgesamt, dass Unterschiede zwischen der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit weniger von den Einzelfaktoren Alter und Geschlecht abhängen, sondern vielmehr in Verbindung mit dem Umfang der Wochenarbeitszeit (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung) betrachtet werden müssen. Von den Vollzeitbeschäftigten möchten 38 % ihre derzeitige Wochenarbeitszeit nicht verändern. Mehr als jede(r) Zweite würde jedoch die Wochenarbeitszeit gerne verkürzen (55 %). Bei den Teilzeitbeschäftigten ist fast die Hälfte mit ihren Wochenstunden zufrieden (47 %). Allerdings möchte jede(r) Dritte gern mehr arbeiten (35 %). Fast jede(r) fünfte Teilzeitbeschäftigte würde aber auch gern weniger arbeiten (18 %). Aufgrund dieser unterschiedlichen Ausgangslage werden die Arbeitszeitwünsche von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im

¹¹ Statt der 4 Alterskategorien in den anderen Kapiteln des Reports wurden 3 Alterskategorien verwendet, um innerhalb der Lebenssituationen Auswertungen mit genügend großen Fallzahlen zu ermöglichen (vgl. Kap. 5.2).

Folgenden getrennt betrachtet. Einen Überblick über die Arbeitszeitwünsche aller befragten abhängig Beschäftigten gibt Tabelle 3a im Anhang.

5.1.1 Verkürzungswünsche der Wochenarbeitszeit

In diesem Abschnitt werden die Vollzeitbeschäftigten ($n = 7530$) und die Teilzeitbeschäftigten mit Verkürzungswunsch ($n = 743$) genauer betrachtet. Die Vollzeitbeschäftigten, die Stunden reduzieren möchten, sind mehrheitlich Männer (62 %). In Box 1 ist diese Gruppe genauer beschrieben, eine Beschreibung der vollzeitbeschäftigten Frauen mit Verkürzungswunsch findet sich in Box 2. Da die Teilzeitbeschäftigten mit Verkürzungswunsch fast ausschließlich Frauen sind (86 %, vgl. Box 3), sind für eine Beschreibung der in Teilzeit arbeitenden Männer die Fallzahlen zu gering.

Box 1 Vollzeitbeschäftigte Männer mit Verkürzungswunsch

Arbeitszeit(wunsch):	Mehrheit in langer Vollzeit tätig (60 %), 30 % in überlanger Vollzeit; Wunsch liegt durchschnittlich bei einer 36-Stunden-Woche
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale:	
Unternehmensgröße:	32 % in kleineren (bis 49 Beschäftigte), 40 % in größeren Unternehmen (ab 250 Beschäftigte) tätig
Vorgesetztenfunktion:	mehr als ein Drittel hat Vorgesetztenfunktion (39 %)
Branchen:	arbeiten vor allem im verarbeitenden Gewerbe (33 %), im Baugewerbe (8 %) und im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (8 %)
Soziodemografische Merkmale:	
Alter:	mehrheitlich im mittleren Alter (30–49 Jahre: 54 %)
Partner:	zwei Drittel leben mit Partnerin bzw. Partner zusammen (69 %); davon 37 % der Partner bzw. Partnerinnen ebenfalls in Vollzeit, 35 % in Teilzeit, 28 % nicht erwerbstätig
Kinder:	35 % haben minderjährige Kinder im Haushalt lebend; davon haben 48 % kleine Kinder unter 6 Jahren

Auch hier zeigt sich, dass bei Vollzeitbeschäftigten die Männer durchschnittlich mehr arbeiten und ihre Wunscharbeitszeit höher liegt als bei den Frauen. Während etwa ähnlich viele in Partnerschaften leben, unterscheidet sich die Erwerbstätigkeit der Partnerin beziehungsweise des Partners¹² deutlich. Unabhängig davon, ob sie in Teilzeit oder Vollzeit arbeiten, leben Frauen, die verkürzen möchten, fast ausschließlich mit Partnern beziehungsweise Partnerinnen in Vollzeit zusammen. Bei den Männern hingegen sind die Anteile der Partnerinnen beziehungsweise Partner in Vollzeit, Teilzeit oder Erwerbslosigkeit fast gleich verteilt.

¹² Gemeint sind hier Partnerschaften, in denen die Befragten mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner zusammenleben. Die befragten Personen gaben Auskunft zur Arbeitszeit ihrer Partnerinnen beziehungsweise Partner. Eine Befragung ihrer Partnerinnen beziehungsweise Partner zu Arbeitszeiten und -wünschen erfolgte nicht. Die Fragen wurden geschlechtsneutral formuliert, gleichgeschlechtliche Partnerschaften sind also ebenfalls gemeint.

Während bei der Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen mit Verkürzungswunsch keine Kinder im Haushalt leben, hat gut die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen mit Verkürzungswunsch Kinder, vor allem im Alter von unter 6 Jahren. Für die Betrachtung der Arbeitszeitwünsche von Männern und Frauen sind demnach auch die Erwerbstätigkeit des Partners oder der Partnerin sowie Kinder im Haushalt von Bedeutung.

Box 2 Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Verkürzungswunsch

Arbeitszeit(wunsch):	Mehrheit in langer Vollzeit tätig (61 %), 18 % in überlanger Vollzeit; Wunsch liegt durchschnittlich bei einer 33-Stunden-Woche
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale:	
Unternehmensgröße:	je 37 % in kleineren (bis 49 Beschäftigte) bzw. größeren Unternehmen (ab 250 Beschäftigte) tätig
Vorgesetztenfunktion:	knapp ein Drittel hat Vorgesetztenfunktion (32 %)
Branchen:	häufiger in Gesundheit und Sozialwesen (19 %), Öffentlicher Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (11 %), Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (10 %) sowie Erziehung und Unterricht (9 %) tätig
Soziodemografische Merkmale:	
Alter:	mehrheitlich im mittleren Alter (30–49 Jahre: 47 %)
Partner:	62 % leben mit Partner bzw. Partnerin zusammen; davon 83 % der Partner bzw. Partnerinnen ebenfalls in Vollzeit, 4 % in Teilzeit, 13 % nicht erwerbstätig
Kinder:	25 % haben minderjährige Kinder im Haushalt lebend; davon je ein Drittel Kinder unter 6 Jahren (31 %), 7–12 (35 %) oder 13–17 (34 %)

Box 3 Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Verkürzungswunsch

Arbeitszeit(wunsch):	Mehrheit in langer Teilzeit tätig (88 %); Wunsch liegt durchschnittlich bei einer 20-Stunden-Woche
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale:	
Unternehmensgröße:	55 % in kleineren Unternehmen bis 49 Beschäftigte tätig
Vorgesetztenfunktion:	jede Fünfte ist Vorgesetzte (20 %)
Branchen:	häufiger in Gesundheit und Sozialwesen (19 %), Erziehung und Unterricht (14 %), verarbeitendem Gewerbe (14 %), Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (12 %) tätig
Soziodemografische Merkmale:	
Alter:	jede Zweite ist 30–44 Jahre alt (51 %), ein Drittel 50–65 Jahre (36 %)
Partner:	80 % mit Partner bzw. Partnerin lebend; davon 84 % der Partner bzw. Partnerinnen überwiegend in Vollzeit tätig
Kinder:	53 % haben minderjährige Kinder im Haushalt lebend; davon haben 40 % kleine Kinder unter 6 Jahren, 33 % Kinder 7–12 Jahre und 27 % Kinder 13–17 Jahre

Es gibt Hinweise, dass der Verkürzungswunsch von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit gesundheitlichen Beschwerden verknüpft ist (vgl. Abb. 5.3). Zwar schätzen Vollzeitbeschäftigte mit Verkürzungswunsch ihren Gesundheitszustand mehrheitlich als gut bis sehr gut ein (58 %), vergleicht man diese jedoch mit den Vollzeitbeschäftigten, die ihre Stundenzahl nicht reduzieren möchten, zeigen sich deutliche Unterschiede. In dieser Gruppe geben 68 % einen guten bis sehr guten Gesundheitszustand an. Diejenigen mit Verkürzungswunsch nennen auch gesundheitliche Beschwerden häufiger als Vollzeitbeschäftigte ohne Verkürzungswunsch, insbesondere Müdigkeit/ Erschöpfung (60 % vs. 45 %) und körperliche Erschöpfung (45 % vs. 34 %). Besteht ein Verkürzungswunsch, wird auch „häufiger Termin- und Leistungsdruck“ deutlich öfter genannt (61 % vs. 47 %). Auch die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben fällt deutlich geringer aus im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten ohne Verkürzungswunsch (68 % vs. 83 %), die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt fällt ebenfalls geringer aus (89 % vs. 94 %). Je mehr Stunden die Vollzeitbeschäftigten verkürzen möchten, umso ungünstiger sind die Einschätzungen von Gesundheitszustand, gesundheitlichen Beschwerden, Arbeitsintensität und Zufriedenheit. Auch die Teilzeitbeschäftigten mit Verkürzungswunsch schneiden bei Gesundheit, Arbeitsintensität und Zufriedenheit ungünstiger ab im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten ohne Verkürzungswunsch. Die Abweichung von Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwünschen steht demnach auch deutlich mit dem Befinden und der Beanspruchung der Beschäftigten in Zusammenhang.

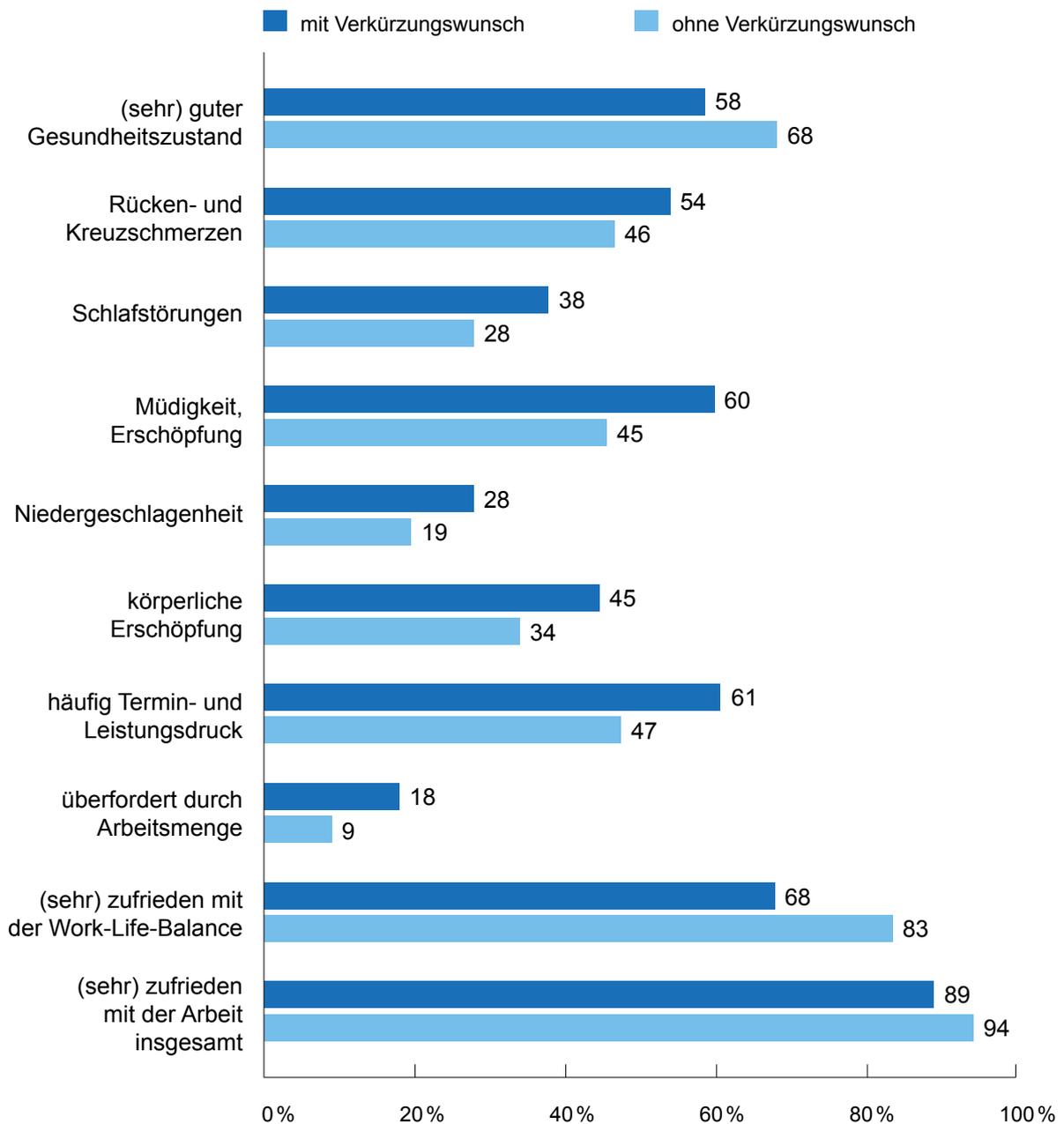


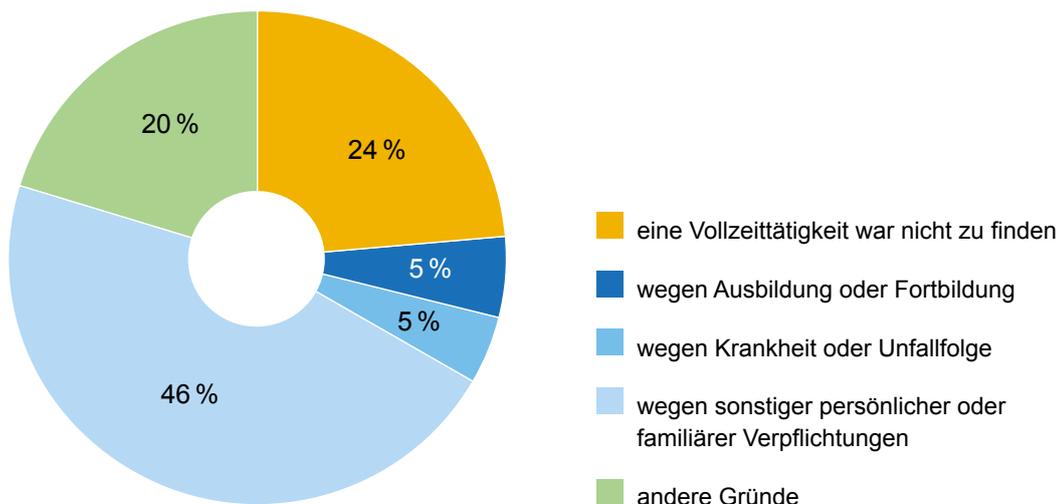
Abb. 5.3 Gesundheit, Arbeitsintensität und Zufriedenheit von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Verkürzungswunsch der Wochenarbeitszeit (abhängig Beschäftigte; $13\ 528 \leq n \leq 13\ 599$)

5.1.2 Verlängerungswünsche der Wochenarbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten

In diesem Abschnitt werden die Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch ($n = 1451$) genauer betrachtet. Unter den Teilzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne aufstocken würden, sind fast ausschließlich Frauen (84 %). Die Mehrheit arbeitet in kleineren Unternehmen (bis 49 Personen, Frauen: 62 %, Männer: 53 %) und hat keine Vorgesetztenfunktion (Frauen: 85 %, Männer: 80 %). Teilzeitbeschäftigte Frauen mit Verlängerungswunsch arbeiten etwas häufiger in den Bereichen Gesundheit und Sozialwesen (20 %), Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (20 %),

verarbeitendes Gewerbe (11 %) und Erziehung und Unterricht (9 %). Teilzeitbeschäftigte Männer mit Verlängerungswunsch üben am häufigsten Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich aus. Genauere Berufsangaben können aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht gemacht werden.

Als Hauptgründe für die Arbeit in Teilzeit werden vor allem „sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ (46 %) oder „eine Vollzeittätigkeit war nicht zu finden“ (24 %) angegeben (vgl. Abb. 5.4). Da Frauen die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, sind dies auch die meistgenannten Gründe von Frauen, während „andere Gründe“ vor allem von Männern genannt werden.



Rundungsfehler möglich

Abb. 5.4 Hauptgrund für Teilzeit bei Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch (abhängig Beschäftigte; n = 1158)

Das spiegelt sich auch in den sozialen Merkmalen beider Gruppen wider. Die Mehrheit der befragten Frauen, die aktuell in Teilzeit arbeiten, ihre Wochenarbeitszeit aber gerne verlängern würden, ist mittleren Alters (30 bis 49 Jahre: 54 %), lebt mit einem Partner beziehungsweise einer Partnerin (66 %) und mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt (50 %), wobei das jüngste Kind meist schon im Grundschulalter oder älter ist. Der Partner oder die Partnerin arbeitet überwiegend in Vollzeit (84 %), bei 13 % der Frauen ist der Partner oder die Partnerin jedoch nicht erwerbstätig. Ein Grund für den Verlängerungswunsch teilzeitbeschäftigter Frauen könnte daher finanzieller Natur sein; immerhin mehr als ein Viertel dieser Frauen (27 %) findet es schwierig bis sehr schwierig, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen¹³. Dagegen sind teilzeitbeschäftigte Männer, die gerne mehr arbeiten wollen, oft unter 30 Jahre (30 %) oder zwischen 30 und 49 Jahre alt (44 %) und leben häufiger ohne

¹³ Gefragt wurde: „Wenn Sie an Ihr gesamtes monatliches Haushaltseinkommen denken, wie kommt Ihr Haushalt über die Runden?“ Antwortoptionen zwischen 1 (sehr leicht) und 5 (mit großen Schwierigkeiten); hier wurden die Kategorien 1 und 2 zu „(sehr) leicht“, die Kategorien 4 und 5 zu „(sehr) schwer“ zusammengefasst.

Kinder unter 18 Jahren (71 %) beziehungsweise ohne Partnerin oder Partner (51 %) im Haushalt. Wenn sie in einer Partnerschaft sind, dann ist die Mehrheit der Partnerinnen beziehungsweise Partner zwar in Vollzeit tätig (54 %), jedoch auch ein nicht unerheblicher Teil ebenfalls in Teilzeit oder gar nicht erwerbstätig. So könnten auch hier finanzielle Gründe für den Verlängerungswunsch vorliegen. Immerhin fast jeder vierte Mann (24 %) ist der Meinung, dass es schwierig bis sehr schwierig sei, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen. Vergleicht man insgesamt die Teilzeitbeschäftigten mit und ohne Verlängerungswunsch, bestätigen sich finanzielle Beweggründe: Gut bis sehr gut kommt die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ohne Verlängerungswunsch mit dem Haushaltseinkommen über die Runden (59 %), während dies bei den Teilzeitkräften mit Verlängerungswunsch nur bei 37 % der Fall ist.

Die finanziellen Aspekte sind auch für Befinden und Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch von besonderer Bedeutung: Diejenigen, die (sehr) große Schwierigkeiten haben, finanziell über die Runden zu kommen, berichten deutlich seltener einen (sehr) guten Gesundheitszustand (43 % vs. 72 %) im Vergleich zu Personen, die (sehr) gut über die Runden kommen. Sie geben auch wesentlich mehr gesundheitliche Beschwerden an, am deutlichsten für körperliche Erschöpfung (57 % vs. 31 %), und sind weniger zufrieden mit der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben (75 % vs. 90 %) sowie mit ihrer Arbeit insgesamt (82 % vs. 94 %). Es gibt darüber hinaus leichte Hinweise, dass neben finanziellen Schwierigkeiten auch die Freiwilligkeit der Teilzeit in Zusammenhang mit dem Befinden steht. Im Vergleich zu den Personen, die „sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen“ als Hauptgrund für Teilzeit angeben, haben diejenigen, die keine Vollzeittätigkeit finden konnten und damit unfreiwillig in Teilzeit arbeiten, etwas ungünstigere Werte bei den gesundheitlichen Beschwerden. Sie berichten zum Beispiel häufiger von Rückenschmerzen (60 % vs. 52 %), körperlicher Erschöpfung (47 % vs. 40 %), Schlafstörungen (44 % vs. 39 %) sowie Niedergeschlagenheit (33 % vs. 29 %) als Personen mit persönlichen und familiären Verpflichtungen als Hauptgrund. Diejenigen, die keine Vollzeitstelle finden konnten, sind auch etwas weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (84 % vs. 87 %) und ihrer Arbeit insgesamt (86 % vs. 91 %). Bei der Betrachtung der Arbeitszeitwünsche und des Befindens von Teilzeitbeschäftigten sollte also auch berücksichtigt werden, welcher Grund für Teilzeit vorliegt und wie die finanzielle Absicherung gewährleistet ist.

Insgesamt scheinen Veränderungswünsche der Arbeitszeit unter anderem von verschiedenen Aspekten der aktuellen Lebenssituation abhängig zu sein. Dabei spielt nicht nur die Voll- oder Teilzeittätigkeit eine Rolle, sondern zum Beispiel auch Partnerschaft und Kinder. Daher werden im folgenden Abschnitt verschiedene Lebenssituationen von Beschäftigten näher beleuchtet.

5.2 Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit in unterschiedlichen Lebenssituationen

Das Alter von Männern und Frauen allein kann Unterschiede in den Arbeitszeitwünschen nicht erklären. Vielmehr sind diese Aspekte mit weiteren Faktoren der Lebenssituation verknüpft. In diesem Abschnitt werden Lebenssituationen betrachtet, die sich an wichtigen Phasen eines Lebenslaufs orientieren und für die sich in den Daten hinreichend große Fallzahlen ergeben. Berücksichtigt werden dabei das Leben in Part-

nerschaft sowie Elternschaft, wobei in der Befragung nach Partnerinnen und Partnern und minderjährigen Kindern gefragt wurde, die im Haushalt der befragten Person leben. Ebenfalls findet Berücksichtigung, ob die befragten Personen jüngeren (unter 30 Jahre), mittleren (30 bis 49 Jahre) oder höheren Alters (50 bis 65 Jahre) sind.

An dieser Stelle muss jedoch betont werden, dass die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 aus einer Querschnittsstudie stammen und damit weder echte Lebensverläufe einzelner Personen abbilden noch Alters- und Kohorteneffekte berücksichtigen können.

Nicht überraschend ist zunächst, dass Kinder einen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten haben. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 leben bei einem Drittel der abhängig Beschäftigten minderjährige Kinder im Haushalt (34 %). Während drei Viertel der Beschäftigten ohne Kinder im jüngeren (unter 30 Jahre: 76 %) und mittleren Alter (30 bis 49 Jahre: 77 %) eine Vollzeittätigkeit präferieren, ist der Wunsch nach einer Teilzeitstelle deutlich größer, wenn Kinder unter 18 Jahren im Haushalt leben (vgl. Abb. 5.5). Insbesondere im mittleren Lebensalter (30 bis 49 Jahre) und damit in der wichtigsten Familiengründungsphase wünschen sich 41 % der Personen mit Kindern eine solche Stelle gegenüber 23 % der Personen ohne Kinder. Das Alter des jüngsten Kindes im Haushalt ist für diese Ergebnisse nicht von Relevanz: Die tatsächliche und die gewünschte Wochenarbeitszeit unterscheiden sich kaum zwischen Beschäftigten mit Kindern unter 7 Jahren, von 7 bis 12 Jahren oder von 13 bis 17 Jahren. Lediglich bei den Frauen in Teilzeit spielt das Alter der Kinder eine Rolle: Frauen mit älteren Kindern im Haushalt möchten ihre Wochenarbeitszeit etwas mehr verlängern als Frauen mit jüngeren Kindern.

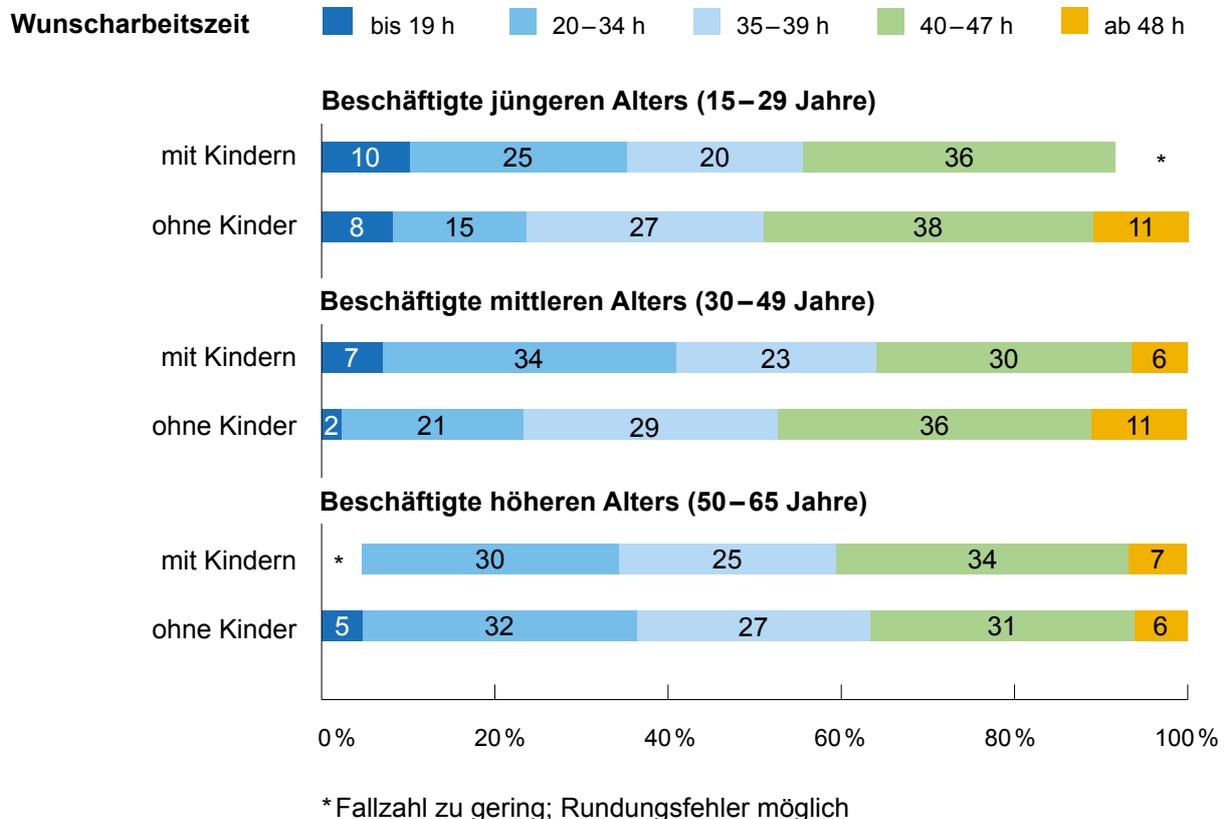


Abb. 5.5 Arbeitszeitwünsche nach Kindern im Haushalt und Alter der Befragten (abhängig Beschäftigte; n = 17 694)

Werden die verschiedenen Lebenssituationen von Männern und Frauen in Voll- beziehungsweise Teilzeitbeschäftigung getrennt betrachtet, zeigt sich insgesamt, wie bereits in den vorherigen Abschnitten, dass beide Geschlechter unabhängig von der Lebenssituation in Vollzeit weniger arbeiten und in Teilzeit mehr arbeiten möchten. Auch zeigt sich insgesamt, dass Frauen in fast allen Lebenssituationen etwas weniger arbeiten als Männer in der gleichen Lebenssituation. Lediglich bei den teilzeitbeschäftigten Singles jungen und mittleren Alters (ohne Kinder) arbeiten die Frauen mehr als die Männer. Generell scheint die Lebenssituation bei einer Teilzeitbeschäftigung eine größere Rolle für die Länge der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit zu spielen als bei einer Vollzeitbeschäftigung.

Teilzeit

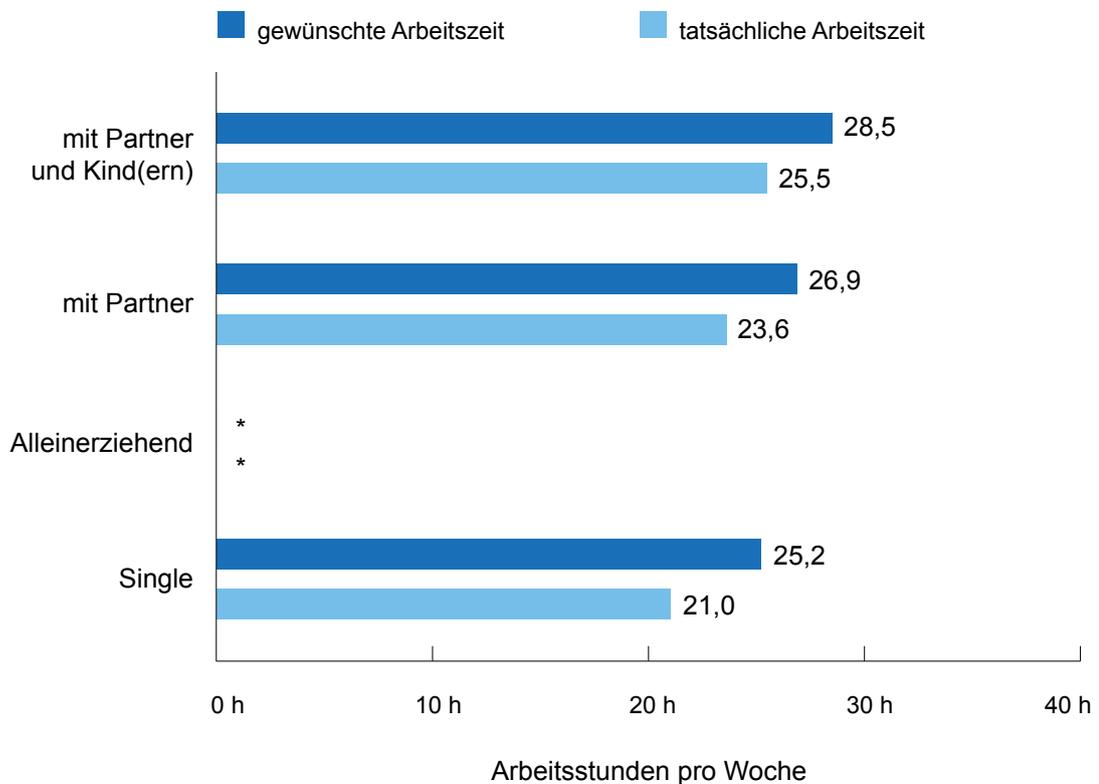
In diesem Abschnitt wird die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Lebenssituationen beleuchtet. Singlefrauen arbeiten im Durchschnitt am meisten (mit Ausnahme der jungen Singles) und möchten ihre Arbeitszeit am deutlichsten aufstocken im Vergleich zu Frauen in anderen Lebenssituationen (vgl. Tab. 5.2). Bei den Singles zeigt sich auch der bereits berichtete Effekt, dass der Verlängerungswunsch mit zunehmendem Alter abnimmt. Bei Frauen in den anderen Lebenssituationen zeigt sich ein differenzierteres Bild der Arbeitszeitwünsche: Frauen in Partnerschaft und mit Kind(ern) liegen mit ihrer Arbeitszeit in jeder Altersgruppe nah an der Wunscharbeitszeit (+1 beziehungsweise +2 Stunden), während sich Frauen in Partnerschaft und ohne Kinder beziehungsweise alleinerziehende Mütter vor allem im mittleren Lebensalter eine Aufstockung der Stunden wünschen (+5 Stunden). Aufgrund zu geringer Fallzahlen lassen sich die Lebenssituationen der Männer in Teilzeit nicht nach Alter differenziert auswerten. In Abbildung 5.6 ist zu sehen, dass die teilzeitbeschäftigten Männer in Partnerschaft und mit Kind(ern) mit durchschnittlich 26 Stunden am meisten arbeiten, jedoch am wenigsten verlängern möchten, während die Singles mit 21 Stunden am wenigsten arbeiten und am meisten verlängern möchten (+4 Stunden).

Tab. 5.2 Arbeitszeidlänge und Veränderungswunsch nach Lebenssituation und Alter von Frauen in Teilzeitbeschäftigung

Alter	Frauen in Teilzeit ¹			
	tatsächliche Wochenarbeitszeit	gewünschte Veränderung	tatsächliche Wochenarbeitszeit	gewünschte Veränderung
	Singles		mit Partner	
15–29 Jahre	19,0	+5,5	21,6	+3,9
30–49 Jahre	25,2	+4,6	23,9	+4,7
50–65 Jahre	24,7	+2,5	24,1	+0,9
	Alleinerziehende		mit Partner und Kind(ern)	
15–29 Jahre	20,0	+3,1	20,7	+1,5
30–49 Jahre	25,1	+4,7	23,4	+1,4
50–65 Jahre	*	*	24,0	+1,9

n = 3489; alle Angaben in Stunden; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden



* Fallzahl zu gering

Abb. 5.6 Länge der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit von Männern in Teilzeitbeschäftigung (abhängig Beschäftigte; n = 628)

Vollzeit

Die Differenz der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit von Männern in Vollzeit liegt über alle Lebenssituationen hinweg auf relativ gleichem Niveau. Sie arbeiten im Durchschnitt 43 bis 45 Stunden pro Woche und möchten im Schnitt 4 bis 5 Stunden reduzieren. Lediglich alleinerziehende Väter arbeiten 1 bis 2 Stunden weniger als die Männer in anderen Lebenssituationen und liegen damit auch etwas näher an ihrer Wunscharbeitszeit (-3 Stunden). Männer in Partnerschaft und mit Kind(ern) im Haushalt arbeiten mit durchschnittlich 45 Stunden am meisten, die Unterschiede zu den Männern in Partnerschaft und ohne Kinder beziehungsweise den Singles sind jedoch gering. Bei den Frauen in Vollzeit sind es die Singles, die mit durchschnittlich 43 Stunden am meisten arbeiten, aber auch hier betragen die Unterschiede zu den Frauen in anderen Lebenssituationen maximal 2 Stunden pro Woche. Die Frauen in Partnerschaften mit Kind(ern) möchten bei durchschnittlich 42 Stunden am meisten reduzieren (-6 Stunden). Die alleinerziehenden Mütter arbeiten nur geringfügig weniger (41 Stunden). Insgesamt haben damit das Alter sowie das Leben in Partnerschaft und mit Kindern eher kleine Effekte auf die tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit von Männern und Frauen in Vollzeit.

Alleinerziehende

Alleinerziehende stellen besondere Anforderungen an ihre Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sind gut 5% der Befragten alleinerziehend¹⁴ (davon Frauen: 75%)¹⁵. Alleinerziehende arbeiten häufiger in Teilzeit (40%) als Personen mit Partnerin beziehungsweise Partner und mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt (30%). Während sich bei Vollzeitbeschäftigung keine Unterschiede zwischen Alleinerziehenden und Paaren mit Kindern zeigen, weichen in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten Arbeitszeitwunsch und -realität deutlicher voneinander ab. Nicht nur, dass mehr Alleinerziehende in Teilzeit Stunden aufstocken möchten als Paare mit Kindern (52% gegenüber 31%), die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Alleinerziehenden weicht auch deutlicher von der gewünschten Arbeitszeit ab. Besonders ausgeprägt ist die Diskrepanz bei Alleinerziehenden in kurzer Teilzeit (+7 Stunden) (vgl. Abb. 5.7). Dabei scheint der finanzielle Aspekt im Vordergrund zu stehen, denn 39% der Alleinerziehenden in Teilzeit gegenüber 12% der Paare mit Kindern haben (sehr) große Schwierigkeiten, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen.

¹⁴ Als Alleinerziehende sind hier Personen gemeint, die nicht mit einer Partnerin beziehungsweise einem Partner zusammenleben und mindestens ein minderjähriges Kind im Haushalt haben.

¹⁵ Für differenzierte Auswertungen der Alleinerziehenden nach Geschlecht sind die Fallzahlen zu gering.

Die finanzielle Absicherung ist bei der Vollzeitbeschäftigung zwar besser gewährleistet, die längere Arbeitszeit geht aber auf Kosten der Work-Life-Balance. Gut ein Viertel der Alleinerziehenden (28 %) und der Paare mit Kindern (25 %) in Vollzeit sind (sehr) unzufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Insgesamt berichten weniger Alleinerziehende als Paare mit Kindern einen (sehr) guten Gesundheitszustand (54 % vs. 67 %). Sie sind auch häufiger von gesundheitlichen Beschwerden betroffen als Befragte mit Kindern, die in einer Partnerschaft leben¹⁶. Besonders groß sind die Unterschiede bei Müdigkeit/Erschöpfung (64 % vs. 52 %), körperlicher Erschöpfung (47 % vs. 37 %) und Niedergeschlagenheit (31 % vs. 22 %). Diese Unterschiede lassen sich nicht vollständig durch die ungünstigere Einkommenssituation Alleinerziehender erklären.

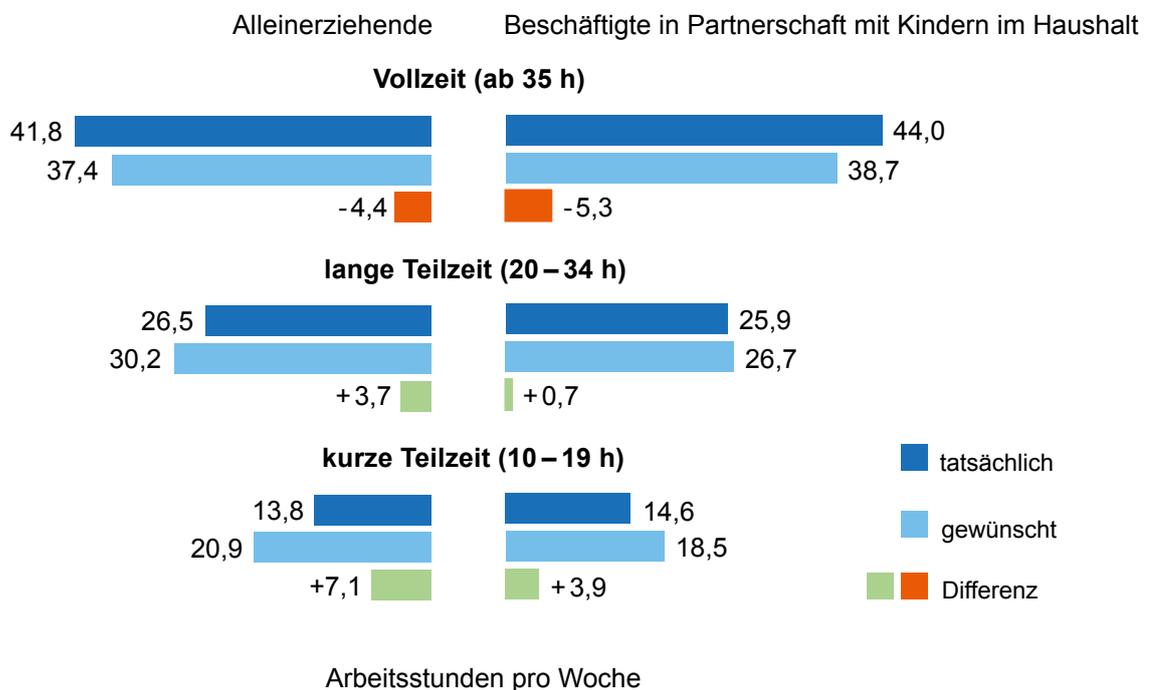
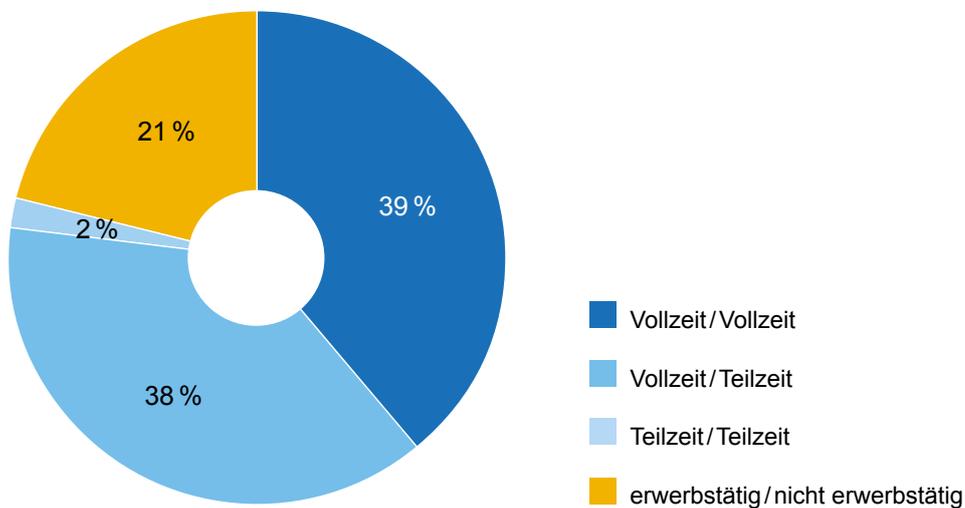


Abb. 5.7 Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Alleinerziehenden und Beschäftigten in Partnerschaft und mit Kindern im Haushalt (abhängig Beschäftigte; n = 6031)

¹⁶ ähnliche Ergebnisse zum Beispiel bei Helferich, Hendel-Kramer und Klindworth (2003)

Paararbeitszeit

In diesem Abschnitt wird die Arbeitszeit von Paaren genauer betrachtet. Gemeint sind hier Personen, die mit ihrer Partnerin oder ihrem Partner zusammenleben (n = 11 895). Diese machen zwei Drittel der abhängig Beschäftigten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 aus. Insgesamt betrachtet, sind in der überwiegenden Mehrheit dieser Paare beide erwerbstätig¹⁷ (vgl. Abb. 5.8), am häufigsten sind beide in Vollzeit tätig (39%). Weit verbreitet ist aber ebenfalls das Modell, in dem eine Partnerin beziehungsweise ein Partner in Vollzeit und eine Partnerin beziehungsweise ein Partner in Teilzeit tätig ist (38%). Dabei ist in der überwiegenden Mehrheit dieser Paare der Mann vollzeitbeschäftigt. Einverdienerhaushalte mit nur einer erwerbstätigen Person machen 21% der Paargemeinschaften aus, wobei die Männer in Vollzeit mit nicht erwerbstätigen Partnerinnen beziehungsweise Partnern den größten Teil davon ausmachen.

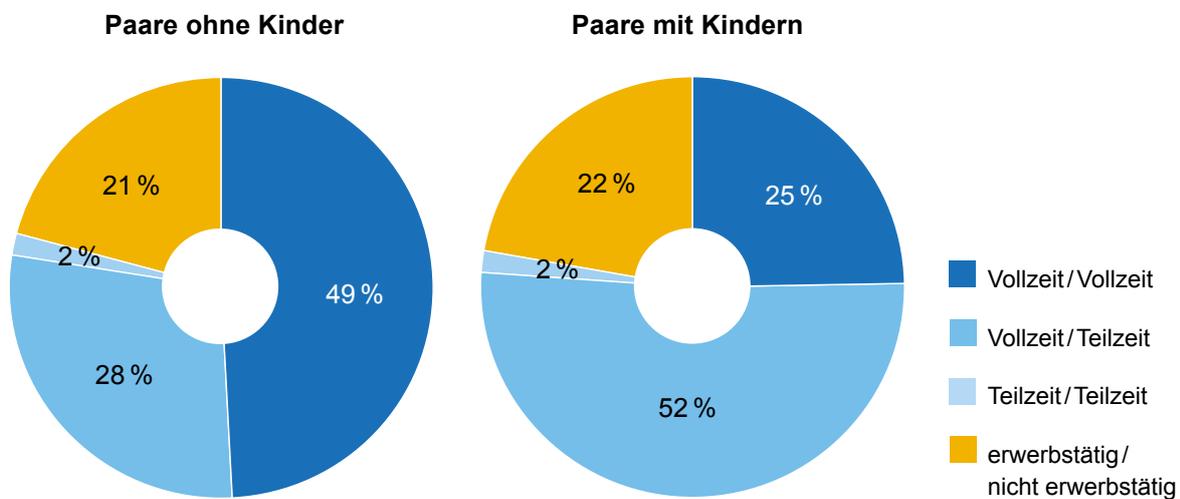


Rundungsfehler möglich

Abb. 5.8 Häufigkeit der Arbeitszeitmodelle von Paaren
(abhängig Beschäftigte; n = 11 342)

¹⁷ Da nur Erwerbstätige mit mindestens 10 Wochenstunden befragt wurden, werden Paare, in denen beide nicht erwerbstätig sind oder die befragte Person weniger als 10 Stunden pro Woche arbeitet, hier nicht berücksichtigt.

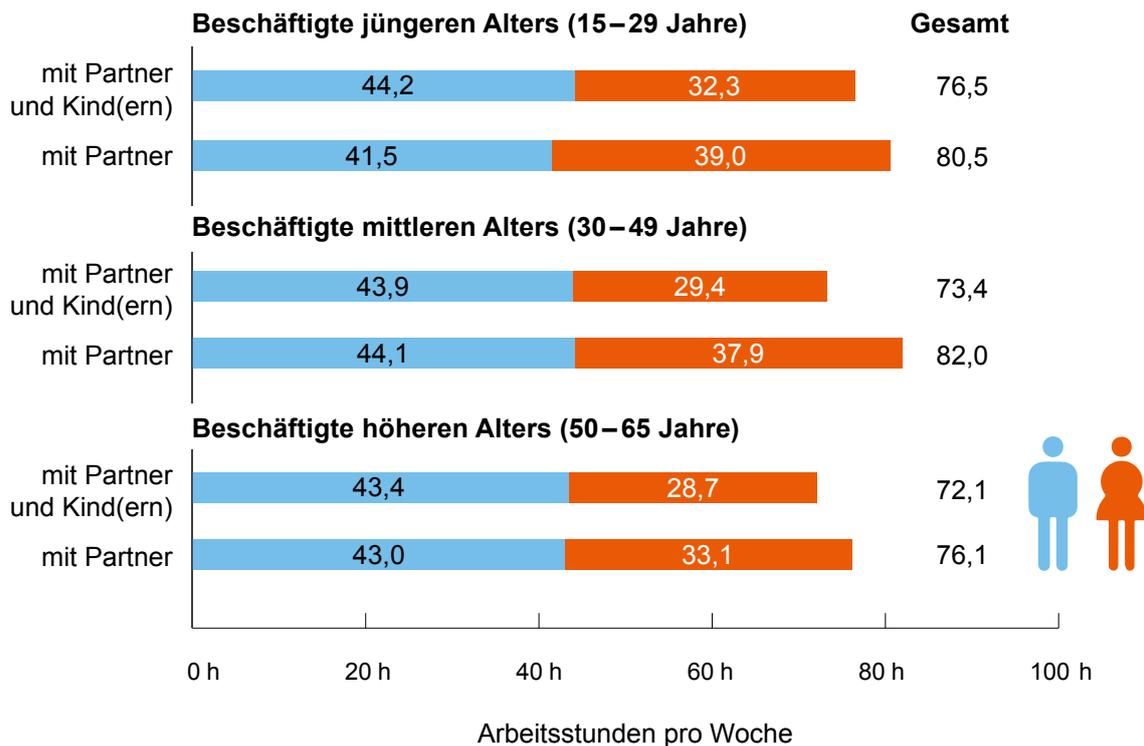
Das Auftreten dieser Arbeitszeitmodelle schwankt jedoch erheblich je nach Lebenssituation. So haben die vorangegangenen Abschnitte gezeigt, dass sich die Familiengründung bei Frauen deutlich stärker auf die Arbeitszeiten und -wünsche auswirkt als bei Männern. Dies findet sich auch in den Arbeitszeitmodellen wieder, wenn Paare mit und ohne Kinder verglichen werden (vgl. Abb. 5.9). Während bei 49% der Paare beide in Vollzeit arbeiten, wenn keine Kinder (mehr) im Haushalt leben, sind es mit Kindern nur 25%. Dann arbeitet die Mehrheit der Paare im Modell mit einer voll- und einer teilzeitbeschäftigten Person (52%). Im dann häufigsten Arbeitszeitmodell „Mann Vollzeit, Frau Teilzeit“ sind vor allem die Frauen mittleren Alters (30 bis 49 Jahre) mit minderjährigen Kindern im Haushalt zu finden. Aber auch Frauen höheren Alters (50 bis 65 Jahre), die keine Kinder (mehr) im Haushalt haben, arbeiten häufig in Teilzeit und haben einen Partner beziehungsweise eine Partnerin in Vollzeitbeschäftigung.



Rundungsfehler möglich

Abb. 5.9 Häufigkeit der Arbeitszeitmodelle von Paaren nach Kindern im Haushalt (abhängig Beschäftigte; n = 11 343)

Auch die Betrachtung der Paararbeitszeit, die Männer und Frauen jeweils zusammen mit ihren Partnern in einer Woche leisten, bestätigt das Bild. Die Paararbeitszeit von Paaren mit Kindern fällt mit insgesamt 71,8 Stunden geringer aus im Vergleich zu Paaren ohne Kinder (78,1 Stunden). Dieser Unterschied ist fast vollständig durch Stundenreduktionen der Frauen zu erklären (vgl. Abb. 5.10). Vor allem bei Paaren mit Kindern arbeiten die Männer im Durchschnitt erheblich länger als die Frauen. Lediglich im jungen Alter tragen Männer und Frauen, die noch keine Kinder im Haushalt haben, durchschnittlich fast gleich zur Paararbeitszeit bei. Gleichzeitig sind die Männer deutlich unzufriedener mit der Länge ihrer Arbeitszeit. Vor allem die Familienväter würden gern deutlich weniger arbeiten (-5 Stunden), während die Arbeitszeit der Mütter in etwa ihrer Wunscharbeitszeit entspricht (-1 Stunde).



Rundungsfehler möglich

Abb. 5.10 Länge der tatsächlichen Arbeitszeit in Paarbeziehungen (abhängig Beschäftigte; n = 11 881)

Die Arbeitszeit des Partners oder der Partnerin hat jedoch nur wenig Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche der Befragten insgesamt. Über die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten möchte ihre Arbeitszeit verkürzen und mehr als ein Drittel möchte bei ihrer aktuellen Arbeitszeit bleiben, egal ob ihre Partnerin beziehungsweise ihr Partner in Vollzeit oder Teilzeit tätig oder nicht erwerbstätig sind. Bei den Teilzeitbeschäftigten ist etwa die Hälfte mit der aktuellen Arbeitszeit zufrieden und etwa 30% möchten mehr arbeiten, egal ob sie mit vollzeitbeschäftigten oder nicht erwerbstätigen Partnerinnen beziehungsweise Partnern zusammenleben.

In Bezug auf Gesundheit und gesundheitliche Beschwerden zeigen die Erwerbstätigen aus Einverdienerhaushalten tendenziell etwas ungünstigere Werte im Vergleich zu den Paaren, in denen beide erwerbstätig sind, insbesondere wenn die alleinverdienende Person teilzeitbeschäftigt ist. Dies steht auch in Zusammenhang mit der Schwierigkeit, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen. Die günstigsten Werte zum gesundheitlichen Befinden sind im Arbeitszeitmodell „eine Partnerin beziehungsweise ein Partner Vollzeit, eine Partnerin beziehungsweise ein Partner Teilzeit“ anzutreffen. Zufrieden bis sehr zufrieden mit der Work-Life-Balance sind vor allem Paare, in denen beide teilzeitbeschäftigt sind oder eine Partnerin beziehungsweise ein Partner vollzeitbeschäftigt ist, während der Anteil der (sehr) Zufriedenen bei den Paaren mit zwei Vollzeitbeschäftigten am geringsten ist. Bei Letzteren ist auch die Arbeitsintensität (hoher Termin- und Leistungsdruck, Überforderung durch die Arbeitsmenge) im Durchschnitt am höchsten ausgeprägt.

Fazit

Veränderungswünsche der wöchentlichen Arbeitszeit betreffen einen großen Teil der Beschäftigten in Deutschland. Auch wenn viele Beschäftigte mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit zufrieden sind, wünscht sich mehr als die Hälfte eine Reduktion oder eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit. Dabei zeigen sich große Unterschiede in den Arbeitszeidlängen und -präferenzen; denn Beschäftigte mit einem Verlängerungs- oder Verkürzungswunsch gehören sehr unterschiedlichen Gruppen an. Vor allem Beschäftigte in Teilzeit möchten mehr arbeiten, darunter befinden sich vor allem Frauen, die mit Kindern und Partner oder Partnerin in Vollzeitbeschäftigung zusammenleben, aber auch Männer im jüngeren und mittleren Alter sowie Alleinerziehende. Dagegen möchten Vollzeitkräfte ihre Arbeitszeit eher reduzieren, vor allem im höheren Alter, bei hoher Arbeitsintensität oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen.

Der Eintritt ins Familienleben mit Kindern führt bei Frauen häufig zu einer Stundenreduktion, die Arbeitszeitrealität entspricht dann oft mehr dem Arbeitszeitwunsch. Wenn die Kinder älter sind, möchten viele Frauen in Teilzeit wieder mehr arbeiten. Persönliche und familiäre Gründe scheinen aber ein ausschlaggebender Hinderungsgrund für eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit zu sein. Viele finden aber auch keine adäquate Vollzeitstelle und arbeiten somit unfreiwillig in Teilzeit.

Bei Männern sind die Arbeitszeitmuster und -wünsche über verschiedene Lebenssituationen hinweg deutlich konstanter. Die Familiengründung hat bei Männern wenig Einfluss auf die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit. Lediglich alleinerziehende Männer arbeiten im Durchschnitt etwas weniger, während Familienväter in Partnerschaften geringfügig mehr arbeiten als Männer ohne Kinder, die mit oder ohne Partnerin beziehungsweise Partner zusammenleben.

Alleinerziehende, deren Anzahl in Deutschland zunimmt (z. B. BMFSFJ, 2012), stellen besondere Anforderungen an ihre Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Vor allem bei teilzeitbeschäftigten Alleinerziehenden weichen Arbeitszeitrealität und -wunsch stärker voneinander ab als bei Personen, die sich gemeinsam mit dem Partner oder der Partnerin um Kinder kümmern. Schwierigkeiten, mit dem Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen, einerseits und Unzufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Familienleben andererseits erfordern womöglich eine größere Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen für Alleinerziehende sowie weitere Unterstützungsleistungen, um den Spagat zwischen finanzieller Absicherung und optimaler Familienzeit meistern zu können.

Exkurs: Arbeitszeit im Ruhestandsalter

In Deutschland gehen immer mehr Menschen im Ruhestandsalter einer Erwerbstätigkeit nach (z. B. Hofäcker & Naumann, 2015). Die Motive sind dabei vielfältig und reichen von finanziellen Gründen hin zu Freude an der Tätigkeit (z. B. Schmitz, 2015). In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sind 1 % der Erwerbstätigen, die mindestens 10 Stunden in ihrer Haupterwerbstätigkeit arbeiten, über 65 Jahre alt (n = 272¹⁸).

Die meisten Personen, die im Ruhestandsalter noch erwerbstätig sind, sind männlich (69 %), selbstständig beziehungsweise in anderer Form nicht abhängig beschäftigt (61 %) und arbeiten im Dienstleistungsbereich (55 %). Ein Drittel der Erwerbstätigen im Ruhestandsalter ist solo-selbstständig und etwa jeder Zehnte hat mehrere Erwerbstätigkeiten. Die Erwerbstätigen im Alter von über 65 Jahren sind vergleichsweise hochgebildet (60 % mit hohem und 35 % mit mittlerem Bildungsniveau). Ihren Gesundheitszustand schätzen die im Ruhestandsalter noch Erwerbstätigen im Mittel genauso gut ein wie die Erwerbstätigen im Alter bis 65 Jahre. Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ist vergleichsweise hoch.

Im Durchschnitt arbeiten die Erwerbstätigen im Ruhestandsalter knapp 32 Stunden in der Woche. Über die Hälfte arbeitet in Teilzeit und über ein Fünftel hat überlange Arbeitszeiten von mindestens 48 Stunden (vgl. Abb. E.1). Die Teilzeitbeschäftigten sind dabei etwas zufriedener damit, wie ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpassen, als die Vollzeitbeschäftigten. Keinen Unterschied gibt es im subjektiv eingeschätzten Gesundheitszustand.

¹⁸ Aufgrund der geringen Fallanzahl sind Analysen nur eingeschränkt möglich.

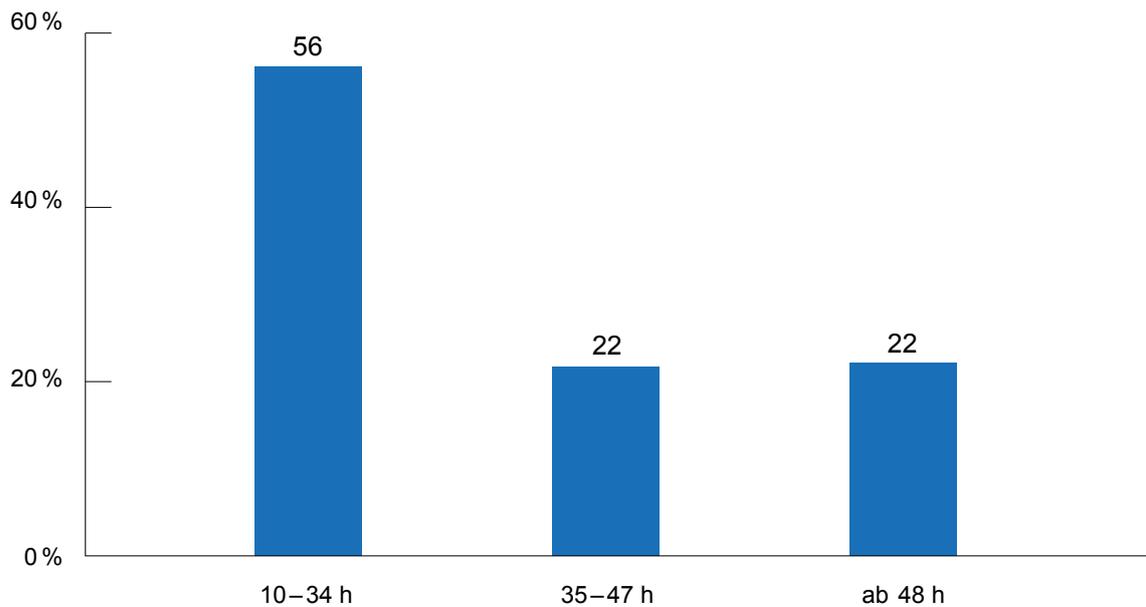


Abb. E.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Erwerbstätigen ab 66 Jahren
(n = 268)

Der Großteil der Erwerbstätigen im Ruhestandsalter arbeitet tagsüber zwischen 7 und 19 Uhr (89%) und etwa jeder Zehnte hat versetzte Arbeitszeiten. Wochenendarbeit ist auch unter den Erwerbstätigen im Ruhestandsalter weit verbreitet. 45% arbeiten mindestens einmal im Monat am Wochenende, etwa zwei Drittel davon sowohl samstags als auch sonntags. Auch berichten die befragten über 65-jährigen abhängig Beschäftigten von deutlich mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung als die 15- bis 65-jährigen abhängig Beschäftigten.

Die Erwerbstätigen im Ruhestandsalter stellen eine besondere Gruppe dar, die durch hohe Anteile an Selbstständigkeit, Teilzeittätigkeit und flexiblen Arbeitszeiten gekennzeichnet ist.

6 Arbeitszeit in besonderen Erwerbsformen

In den letzten Jahren hat ein Wandel der Erwerbsformen in Deutschland stattgefunden, der sich unter anderem in einer Zunahme von selbstständigen Erwerbstätigen mit Beschäftigten und ohne Beschäftigte und einer Zunahme von Beschäftigten, die mehreren Erwerbstätigkeiten parallel nachgehen (Mehrfachbeschäftigung), zeigt. So ist zwischen 1991 und 2014 ein Anstieg von 24 % bei den Selbstständigen zu verzeichnen, dabei ist der größte Teil auf einen Anstieg bei den Selbstständigen ohne Beschäftigte (Solo-Selbstständige) zurückzuführen (Statistisches Bundesamt, 2015a). Zudem hat sich seit 2011 die Zahl der Mehrfachbeschäftigten um 13 % erhöht und lag 2014 bei 2 Millionen Personen (Statistisches Bundesamt, 2015b).

Der Wandel der Erwerbsformen ist zum einen auf Änderungen der Sozialabgaben, des Arbeitsrechts sowie der passiven und der aktiven Arbeitsmarktpolitik zurückzuführen. So fördern beispielsweise die in den letzten Jahrzehnten gestiegenen Sozialabgaben die Attraktivität einer selbstständigen Tätigkeit in einem Ein-Personen-Unternehmen, da Selbstständige teilweise selbst entscheiden können, welche Form von Absicherung (z.B. Arbeitslosen- und Rentenversicherung) sie nutzen. Ebenso führten staatliche Förderungsmöglichkeiten wie der Gründungszuschuss zu einer Zunahme. Weiterhin gingen die Regelungen für die Midi-Jobs sowie die wieder eingeführte Sozialversicherungsfreiheit bei der ersten Nebenbeschäftigung mit einem Anstieg von Mehrfachbeschäftigung einher. Zum anderen spielen auch veränderte Flexibilisierungswünsche der Arbeitnehmer/-innen eine Rolle für den Wandel der Beschäftigungsformen, da das Normalarbeitsverhältnis alleine nicht die heterogenen Präferenzen der Arbeitnehmer/-innen abdeckt. Auswertungen des SOEP von 2010 zeigen unter anderem, dass „der eigene Chef sein“ mit das häufigste Gründungsmotiv ist (Brenke, 2011). Ferner nutzen Personen in Zeiten wirtschaftlicher Stagnation und mit geringem Beschäftigungswachstum sowie anhaltender hoher Arbeitslosigkeit unter anderem auch Existenzgründungen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit (Statistisches Bundesamt, 2016; Dietz & Walwei, 2006).

Insgesamt haben die Bedeutung selbstständiger Tätigkeiten und die Ausübung mehrerer bezahlter Tätigkeiten in den letzten Jahren zugenommen. Jedoch ist bislang wenig über die Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit der Erwerbstätigen in diesen Erwerbsformen bekannt. Zudem ist bislang noch unklar, ob sich Personen in den verschiedenen Erwerbsformen in Kombination mit unterschiedlichen Arbeitszeitformen in der Betroffenheit von Termin- und Leistungsdruck, Überforderung von Arbeitspensum sowie in ihrem Gesundheitszustand und der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance unterscheiden. So soll in diesem Kapitel tiefergehend auf die genannten Aspekte eingegangen werden.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in manchen Fällen eine tiefere Analyse von Arbeitszeit und Gesundheit beziehungsweise Zufriedenheit nach allen soziodemografischen Merkmalen aufgrund zu kleiner Fallzahlen nicht möglich ist.

6.1 Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten

Die berufliche Stellung „Selbstständigkeit“ umfasst Personen, „[...] die ein Unternehmen oder einen Betrieb bzw. Arbeitsstätte als Eigentümerinnen bzw. Eigentümer, Miteigentümerinnen bzw. Miteigentümer, Pächterinnen bzw. Pächter oder als selbstständige Handwerker oder Gewerbebetreibende leiten sowie freiberuflich Tätige“ (Statistisches Bundesamt, 2015d). In den Analysen in diesem Kapitel werden zur Gruppe der Selbstständigen auch die Befragungsteilnehmenden gezählt, die angaben, als freie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu arbeiten.

Neben dieser Definition lassen sich zwei Hauptgruppen von Selbstständigen differenzieren, zum einen Selbstständige, die weitere Personen in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation beschäftigen, und zum anderen die sogenannten Solo-Selbstständigen. Dies sind Personen, die in eigener Regie und auf eigenes Risiko eine Geschäftstätigkeit ausüben, also nicht weisungsgebunden sind, und keine Beschäftigten angestellt haben (Brenke, 2013). Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten werden im Folgenden im Vergleich mit abhängig Beschäftigten betrachtet. Dabei handelt es sich um Personen, die im rechtlichen Rahmen eines Arbeitsverhältnisses aufgrund eines Arbeitsvertrages verpflichtet sind, ihre Arbeitskraft weisungsgebunden gegen Entgelt zur Verfügung zu stellen.

In der vorliegenden Befragung sind insgesamt 8 % der Teilnehmenden selbstständig tätig, dabei teilen sich die Selbstständigen in die Gruppen der Solo-Selbstständigen (4 %) und Selbstständigen mit Beschäftigten (4 %)^{19,20}. In Tabelle 6.1 ist dargestellt, wie sich Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten im Vergleich zu abhängig Beschäftigten nach Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und Wirtschaftsbereichen unterscheiden²¹.

In den Gruppen der Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten findet man im Vergleich zu den abhängig Beschäftigten mehr Männer (62 % und 73 % gegenüber 53 %), deutlich mehr Personen ab 45 Jahren (jeweils 60 % vs. 49 %) sowie Personen mit einem höheren Bildungsabschluss. Bezüglich der Wirtschaftsbereiche zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede zwischen Selbstständigen und abhängig Beschäftigten. Es zeigt sich das bereits bekannte Ergebnis, dass bei den Selbstständigen der Anteil der Erwerbstätigen im Bereich Dienstleistungen wesentlich höher und im Bereich Öffentlicher Dienst und Industrie wesentlich kleiner ist als bei den abhängig Beschäftigten (Koch, Rosemann & Späth, 2011; Kelleter, 2008). Insgesamt entsprechen die Ergebnisse hinsichtlich soziodemografischen Merkmalen und den Wirtschaftsbereichen bisherigen Erkenntnissen unter anderem basierend auf dem European Working Conditions Survey und dem Mikrozensus (Brenke, 2011; Mai & Marder-Puch, 2013).

¹⁹ Selbstständige, deren Mitarbeiteranzahl nicht bestimmt werden konnte, wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

²⁰ Die Gruppe der Solo-Selbstständigen umfasst Selbstständige und freiberuflich tätige Personen mit einer Betriebsgröße = 1 Person und freie Mitarbeiter/-innen. Selbstständige mit Beschäftigten sind definiert als Selbstständige und freiberuflich tätige Personen mit einer Betriebsgröße > 1 Person.

²¹ Zur Variablenbildung vgl. Kapitel 2.3.

Tab. 6.1 Populationsbeschreibung: Solo-Selbstständige, Selbstständige mit Beschäftigten und abhängig Beschäftigte

	Solo-Selbstständige	Selbstständige mit Beschäftigten	abhängig Beschäftigte
Geschlecht			
Männer	62	73	53
Frauen	38	27	47
Alter in Jahren			
15–29	12	10	16
30–44	28	30	35
45–54	35	34	30
55–65	26	26	19
Bildung¹			
niedrig	*	*	5
mittel	45	34	59
hoch	51	62	37
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	*	*	28
Industrie	*	7	23
Handwerk	19	24	12
Dienstleistungen	54	52	30
anderer Bereich	20	18	7
Fallzahl	n = 746	n = 779	n = 18 119

Alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

6.1.1 Arbeitszeitformen nach selbstständiger und abhängiger Erwerbsform

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, ob und wie sich Solo-Selbstständige, Selbstständige mit Beschäftigten und abhängig Beschäftigte hinsichtlich Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit unterscheiden. Zuerst wird auf die Länge der Arbeitszeit bei den verschiedenen Erwerbsformen fokussiert.

Länge der Arbeitszeit

Die Angaben zur Länge der Arbeitszeit beziehen sich auf die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen als einen prägnanten Indikator für den zeitlichen Umfang der verschiedenen Erwerbsformen. Dabei wird die Länge der Arbeitszeit in die Kategorien Teilzeit (10–34 h), Vollzeit (35–47 h) und überlange Vollzeit (ab 48 h) eingeteilt.

Die Auswertungen der Daten zeigen, dass 60 % aller abhängig Beschäftigten in tatsächlicher Vollzeit (35–47 h) arbeiten, dies aber nur knapp auf ein Drittel der Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten zutrifft (vgl. Abb. 6.1). Ein weiteres Drittel der Solo-Selbstständigen arbeitet in tatsächlicher Teilzeit. Selbstständige mit Beschäftigten sind mit 11 % am seltensten von den hier untersuchten Erwerbsformen in tatsächlicher Teilzeit beschäftigt. Weitergehende Analysen verweisen darauf, dass insbesondere Solo-Selbstständige neben persönlichen und familiären Verpflichtungen eine Aus- oder Weiterbildung als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung angeben. Ebenso gehen Solo-Selbstständige mit einer Teilzeitbeschäftigung am häufigsten von allen hier untersuchten Erwerbsformen einer Nebentätigkeit nach. Abbildung 6.1 zeigt ebenso auf, dass knapp zwei Drittel der Selbstständigen mit Beschäftigten in überlanger Vollzeit, das heißt mindestens 48 Stunden pro Woche, arbeiten. Solo-Selbstständige berichten zu mehr als einem Drittel von überlanger Vollzeit, dahingegen trifft dies nur auf 16 % der abhängig Beschäftigten zu. Die Auswertung der tatsächlichen Arbeitszeit zeigt insbesondere bei den Solo-Selbstständigen die in der Literatur beschriebene Heterogenität dieser Erwerbsform (Brenke & Beznoska, 2016; Rövekamp, 2011). So verteilen sich die Solo-Selbstständigen fast gleichermaßen auf Teilzeit, Vollzeit und überlange Vollzeit. Die Solo-Selbstständigen in einer Teilzeitbeschäftigung sind dabei vor allem in Berufen aus den Bereichen Wissenschaft und Bildung sowie personenbezogene Dienstleistungen tätig. Bei den Solo-Selbstständigen mit überlangen Arbeitszeiten handelt es sich überwiegend um nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte oder Verwaltungsfachkräfte.

Ferner verdeutlicht die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Befragten, dass unter den Vollzeitbeschäftigten die Selbstständigen mit Beschäftigten mit durchschnittlich 54,1 Stunden pro Woche am längsten arbeiten, gefolgt von Solo-Selbstständigen mit durchschnittlich 49,8 Stunden pro Woche. In Vollzeit tätige abhängig Beschäftigte arbeiten im Vergleich 43,5 Stunden pro Woche. Unter den Teilzeitbeschäftigten arbeiten die abhängig Beschäftigten mit 23,1 Stunden pro Woche und Selbstständige mit Beschäftigten mit durchschnittlich 22,8 Stunden in einem ähnlichen Stundenumfang. Solo-Selbstständige arbeiten in einer Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich 20,9 Stunden.

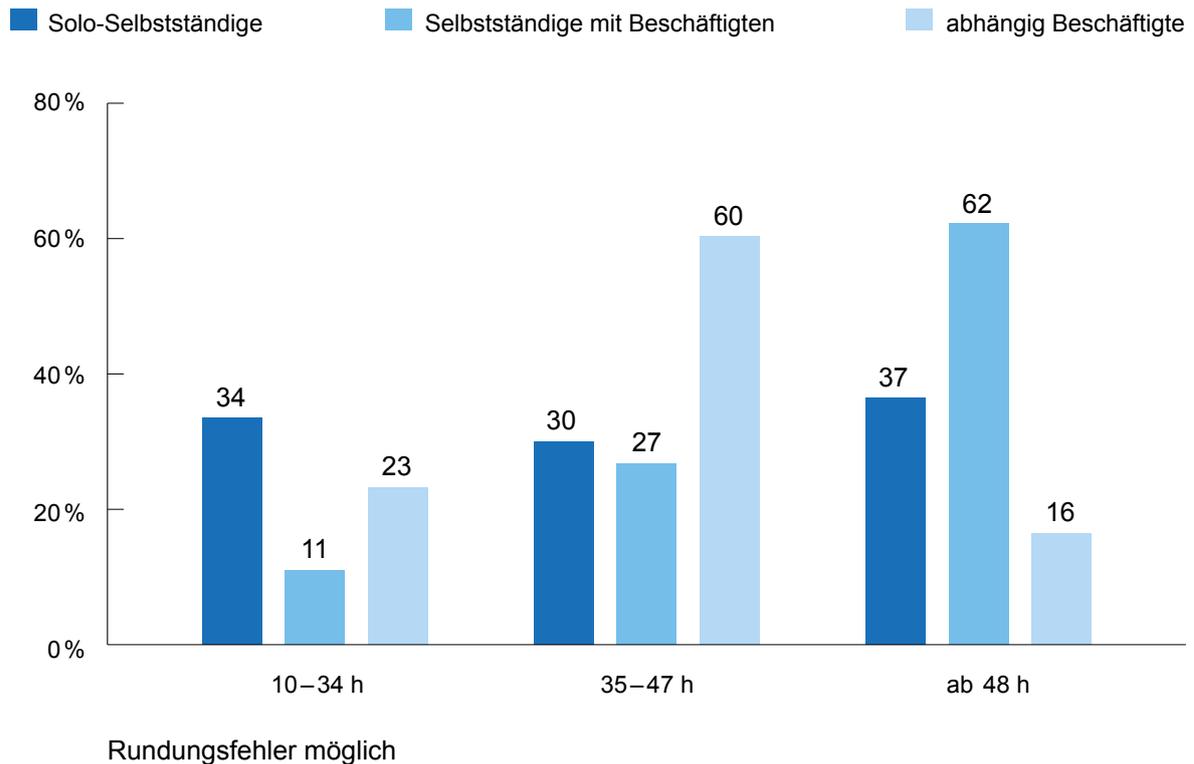


Abb. 6.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 19 645)

Das beschriebene Muster der wöchentlichen Arbeitszeit bei selbstständigen und abhängig Erwerbstätigen zeigt sich über alle soziodemografischen Merkmale hinweg. So sind beispielsweise Frauen und Männer mit einer selbstständigen Tätigkeit häufiger von überlangen Arbeitszeiten betroffen als Frauen und Männer mit einer abhängigen Beschäftigung. Ferner berichten Selbstständige in der Industrie und im Handwerk von allen Selbstständigen am häufigsten von überlangen Arbeitszeiten. Hingegen berichten abhängig Beschäftigte in „anderen Bereichen“ von allen abhängig Beschäftigten am häufigsten von diesen. Die Selbstständigen mit Beschäftigten haben insgesamt die höchste Ausprägung bei überlangen Arbeitszeiten. Dabei sind am häufigsten Männer und Personen im Alter von 15 bis 29 Jahren sowie Hochqualifizierte betroffen.

Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit bei Selbstständigen und abhängig Beschäftigten wird anhand der Verbreitung von Arbeitszeiten außerhalb des Zeitraumes zwischen 7 und 19 Uhr und Wochenendarbeit betrachtet. Wochenendarbeit liegt in diesem Report dann vor, wenn die befragte Person mindestens einmal im Monat samstags oder sonntags arbeitet.

Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten arbeiten häufiger im Zeitraum von 7 bis 19 Uhr (85% beziehungsweise 87%) als abhängig Beschäftigte (80%). Dabei haben alle Erwerbstätigen mit Arbeitszeiten außerhalb des Zeitraumes zwischen 7 und 19 Uhr ungeachtet ihrer Erwerbsform am häufigsten versetzte

Arbeitszeiten wie Früh- oder Spätschicht. Nacht- und Wechselschichtarbeit kommt bei den Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten so gut wie gar nicht vor, während 12 % der abhängig Beschäftigten von Nacht- und Wechselschichtarbeit berichten. Unter anderem ist die geringere Betroffenheit der Selbstständigen von Nacht- und Schichtarbeit auf den Wirtschaftsbereich zurückzuführen, in dem sie hauptsächlich tätig sind. So ist Nacht- und Schichtarbeit mit 18 % im Dienstleistungsbereich weniger weit verbreitet als beispielsweise in der Industrie (26 %). Dort sind wiederum Selbstständige kaum vertreten. Ferner stellt Nacht- und Schichtarbeit insbesondere bei Solo-Selbstständigen keine dominante Arbeitszeitform dar, da Nacht- und Schichtarbeit den Einsatz von verschiedenen Beschäftigten nach einem bestimmten Zeitplan versetzt nacheinander an der gleichen Arbeitsstelle bezeichnet (DGUV, 2012). Dies entspricht nicht der Arbeitssituation von Solo-Selbstständigen. Da Wechselschicht- und Dauernachtarbeit bei Selbstständigen kaum im Arbeitsalltag verbreitet ist, wird in den nachfolgenden Analysen zur gesundheitlichen Situationen nach verschiedenen Arbeitszeitformen bei Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nur auf versetzte Arbeitszeiten eingegangen.

Ebenso ergeben sich auch aufgrund der Haupterwerbsbereiche von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten Unterschiede in der Verteilung von Wochenendarbeit. Während Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten überwiegend in den Bereichen Dienstleistung und Handwerk tätig sind, in denen Wochenendarbeit mit jeweils 50 % stark verbreitet ist, sind abhängig Beschäftigte häufiger in Bereichen wie Öffentlicher Dienst oder Industrie (Wochenendarbeit Öffentlicher Dienst: 42 % beziehungsweise Industrie: 39 %) vertreten. Hier ist das Arbeiten am Wochenende weniger verbreitet. Somit ist es nicht überraschend, dass Wochenendarbeit unter Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten weiter verbreitet ist als unter abhängig Beschäftigten (vgl. Abb. 6.2). Von den Selbstständigen mit Beschäftigten arbeiten 83 % mindestens einmal im Monat am Wochenende. Dies trifft auch auf drei Viertel der Solo-Selbstständigen, aber auf weniger als die Hälfte der abhängig Beschäftigten zu. Auffällig ist insbesondere, dass Selbstständige ungeachtet der Mitarbeiterzahl mehr als doppelt so häufig wie abhängig Beschäftigte regelmäßig an beiden Tagen des Wochenendes, also samstags und sonntags, arbeiten. Bei diesen Selbstständigen handelt es sich größtenteils um Fachkräfte in der Landwirtschaft, in den Bereichen Jura, Sozialwissenschaften und Kultur sowie Berufe in Forschungsbereichen (Naturwissenschaften, Mathematik und Ingenieurwesen).

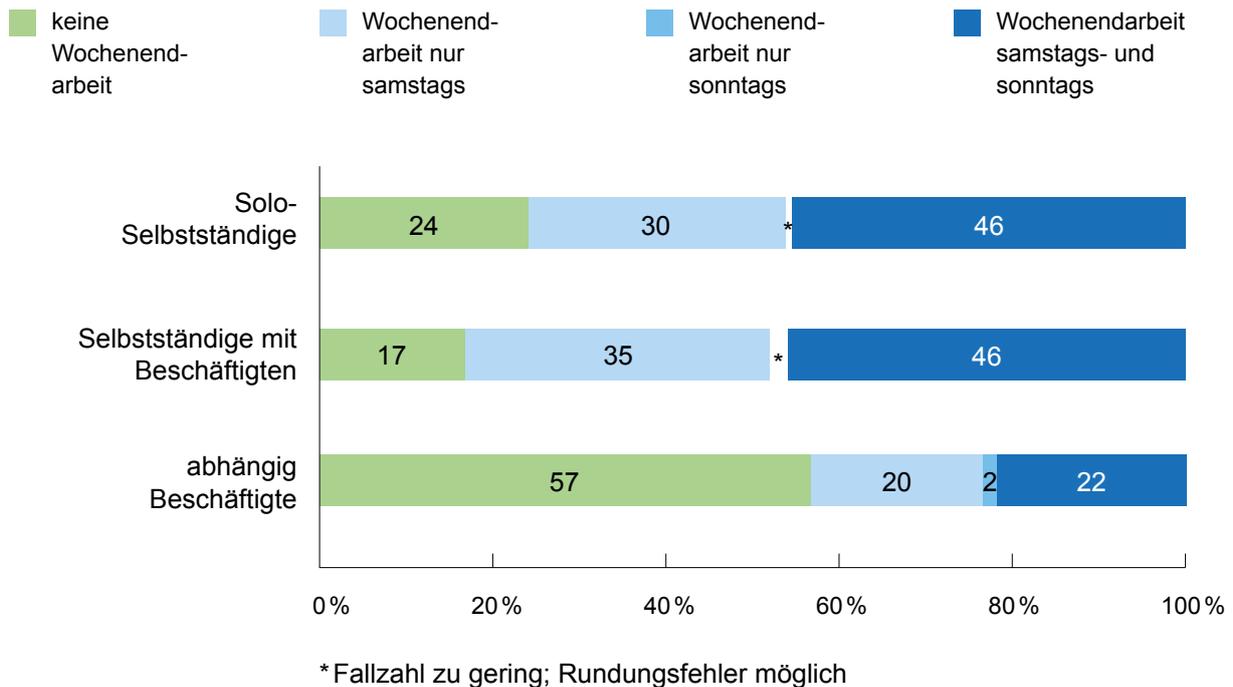


Abb. 6.2 Wochenendarbeit (mindestens einmal im Monat) von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 18 153)

Ferner verweisen weiterführende Analysen darauf, dass in der Gruppe der Solo-Selbstständigen und abhängig Beschäftigten jeweils die Männer und gering qualifizierte Personen am häufigsten am Wochenende arbeiten. Die solo-selbstständigen Männer mit Wochenendarbeit sind häufiger im Dienstleistungsbereich tätig als nicht akademische betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fachkräfte und Verwaltungsfachkräfte sowie im Bereich personenbezogener Dienstleistungen. Zudem sind sie auch häufig als Bau- und Ausbaufachkräfte sowie als Fachkräfte in der Landwirtschaft tätig. Die abhängig beschäftigten Männer mit Wochenendarbeit sind häufig in der Industrie tätig und dort als Metallarbeiter und Mechaniker sowie in ingenieurtechnischen und vergleichbaren Berufen.

Ferner arbeiten die gering qualifizierten abhängig Beschäftigten mit Wochenendarbeit häufig im Dienstleistungsbereich, unter anderem in Berufen im Bereich personenbezogener Dienstleistungen, als Fahrpersonal und Bedienpersonal mobiler Anlagen sowie als Reinigungspersonal und Hilfskräfte. Bei den Selbstständigen mit Beschäftigten zeigt sich hingegen kein Geschlechter- oder Bildungsunterschied hinsichtlich der Verteilung von Wochenendarbeit.

Flexibilität der Arbeitszeit

Die Flexibilität der Arbeitszeit wird in diesem Abschnitt hauptsächlich anhand zweier Indikatoren diskutiert: Erstens wird die Häufigkeit von Änderungen der Arbeitszeit als eine Flexibilitätsanforderung betrachtet und zweitens der Einfluss auf den Arbeitsbeginn und das -ende als eine Flexibilitätsmöglichkeit. Angesichts der hohen Selbstverantwortung in einer selbstständigen Tätigkeit und der starken Abhängigkeit von der Auftragslage ist

davon auszugehen, dass Selbstständige sowohl höhere Flexibilitätsmöglichkeiten als auch -anforderungen haben. Dies zeigt sich auch anhand der vorliegenden Daten.

Selbstständige mit Beschäftigten (39 %) und Solo-Selbstständige (26 %) sind öfter von häufigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen als abhängig Beschäftigte (14 %). Darüber hinaus zeigt sich in keiner der Erwerbsformen ein Geschlechterunterschied hinsichtlich der Häufigkeit der Arbeitszeitänderung. In der Gruppe der abhängig Beschäftigten berichten junge Personen im Alter von 15 bis 29 Jahren am meisten von häufigen Veränderungen, während dies bei den Solo-Selbstständigen und bei den Selbstständigen mit Beschäftigten auf die mittlere Altersgruppe von 30- bis 44-Jährigen zutrifft. Aufgeteilt nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Solo-Selbstständige im Dienstleistungsbereich und in „anderen Bereichen“ am häufigsten von Arbeitszeitänderungen betroffen sind. Bei den Selbstständigen mit Beschäftigten sind es die Personen in der Industrie und im Handwerk und bei den abhängig Beschäftigten die im Öffentlichen Dienst und in „anderen Bereichen“.

Des Weiteren gibt bei den Solo-Selbstständigen und den Selbstständigen mit Beschäftigten mit jeweils 83 % ein sehr hoher Anteil der Befragten an, dass sie viel Einfluss auf den Beginn und das Ende der Arbeitszeit haben, während dies 38 % der abhängig Beschäftigten berichten²². Ebenso zeigt sich bei den Selbstständigen ein höherer Einfluss auf den Pausenzeitpunkt, die Möglichkeit ein paar Stunden oder Tage frei beziehungsweise Urlaub zu nehmen. Unter anderem zeigt sich auch hier, dass die Höherqualifizierten in allen Erwerbsformen einen höheren Einfluss auf die Arbeitszeitflexibilität haben als die Geringqualifizierten.

Darüber hinaus zeigt sich, dass Selbstständige häufiger von Rufbereitschaft und Arbeit auf Abruf betroffen sind: 11 % beziehungsweise 17 % der Solo-Selbstständigen und 17 % beziehungsweise 18 % der Selbstständigen mit Beschäftigten sind mindestens einmal im Monat von Rufbereitschaft beziehungsweise Arbeit auf Abruf betroffen, bei den abhängig Beschäftigten sind dies nur 8 % beziehungsweise 7 %. Dabei sind die Solo-Selbstständigen vor allem im Dienstleistungsbereich und die Selbstständigen in Industrie und Handwerk von Rufbereitschaft betroffen. Zudem sind Selbstständige mit Beschäftigten öfter im Bereitschaftsdienst tätig als Solo-Selbstständige und abhängig Beschäftigte und dies ebenfalls am häufigsten in der Industrie.

Termin- und Leistungsdruck

Häufiger Termin- und Leistungsdruck ist unter Selbstständigen mit Beschäftigten (61 %) weiter verbreitet als bei abhängig Beschäftigten (51 %) und Solo-Selbstständigen (44 %).

Über alle Erwerbsformen hinweg berichten die Befragten mit höheren Arbeitszeitanforderungen in Bezug auf Länge, Lage und Flexibilität häufiger von Termin- und Leistungsdruck – insbesondere bei überlangen Arbeitszeiten (vgl. Abb. 6.3 bis 6.5). Die Solo-Selbstständigen berichten unabhängig von der Arbeitszeitform, mit Ausnahme von versetzten Arbeitszeiten, seltener von Termin- und Leistungsdruck als Selbstständige mit Beschäftigten und abhängig Beschäftigte.

²² vgl. Kapitel 4.1.1

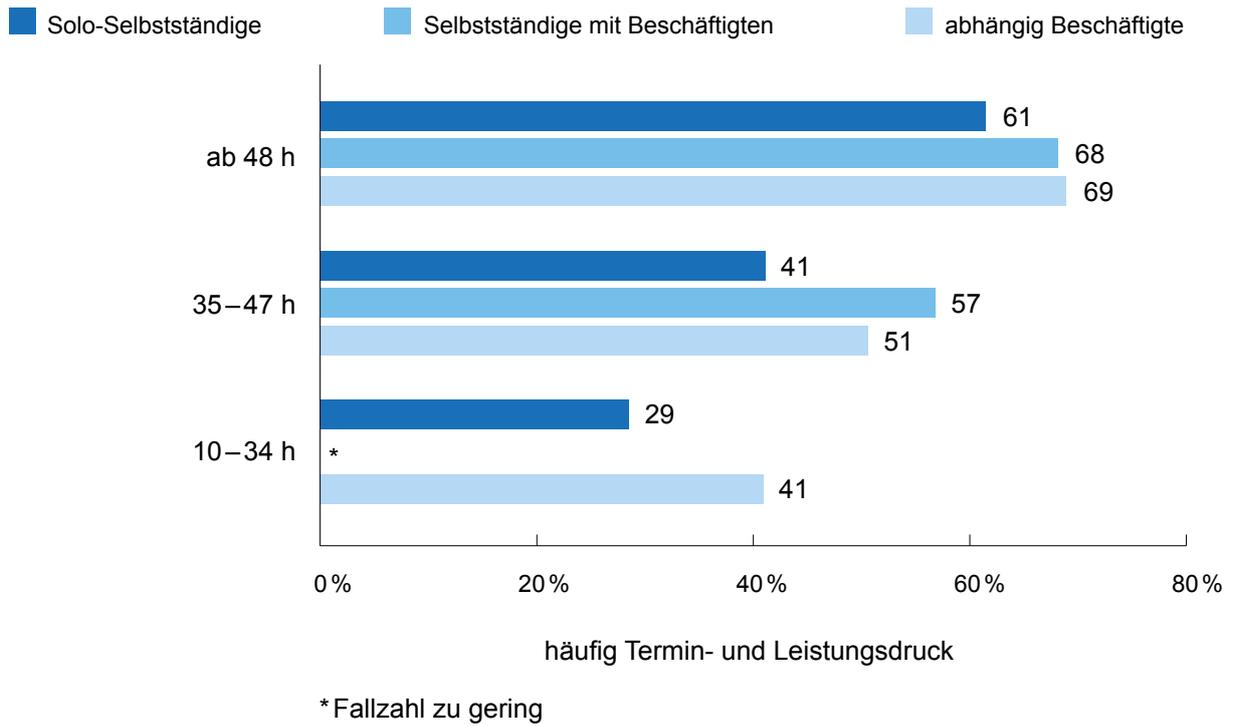


Abb. 6.3 Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Länge der Arbeitszeit (n = 19 412)

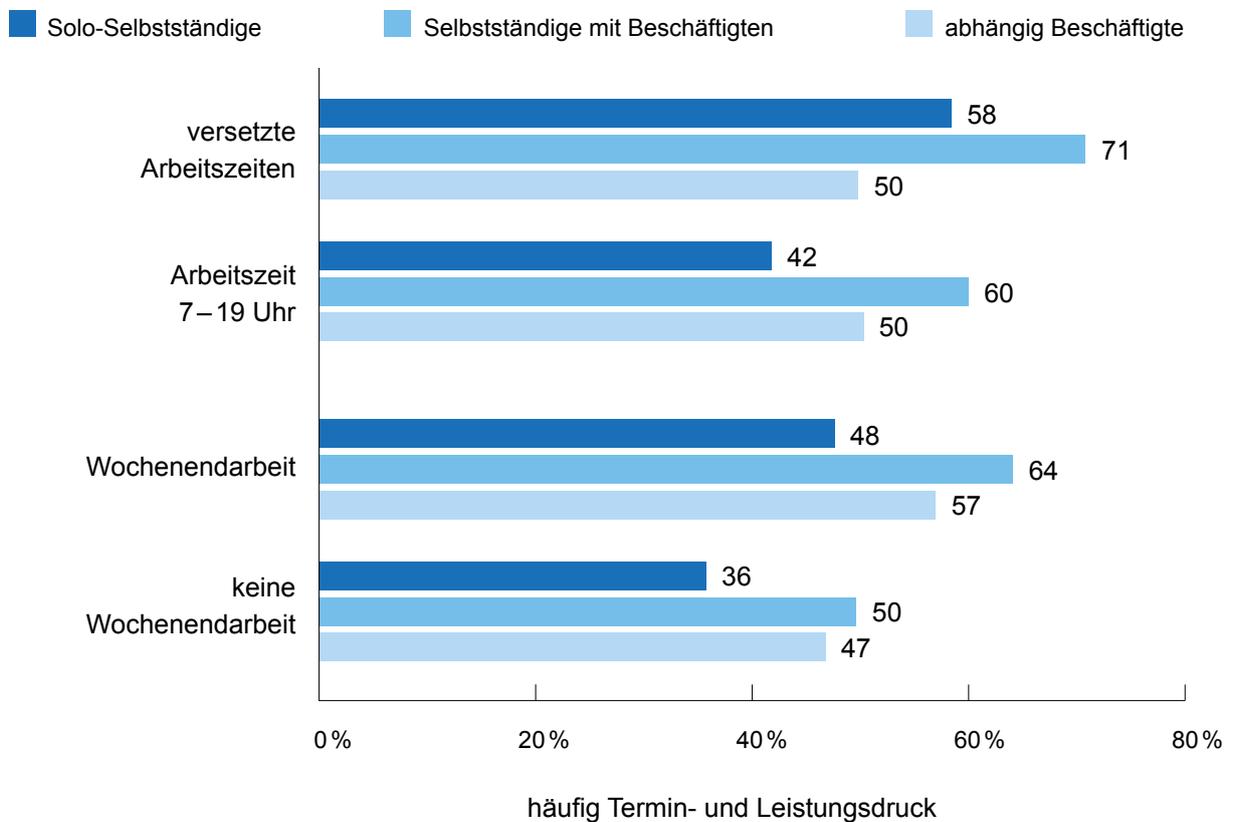


Abb. 6.4 Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Lage der Arbeitszeit ($18\,130 \leq n \leq 19\,410$)

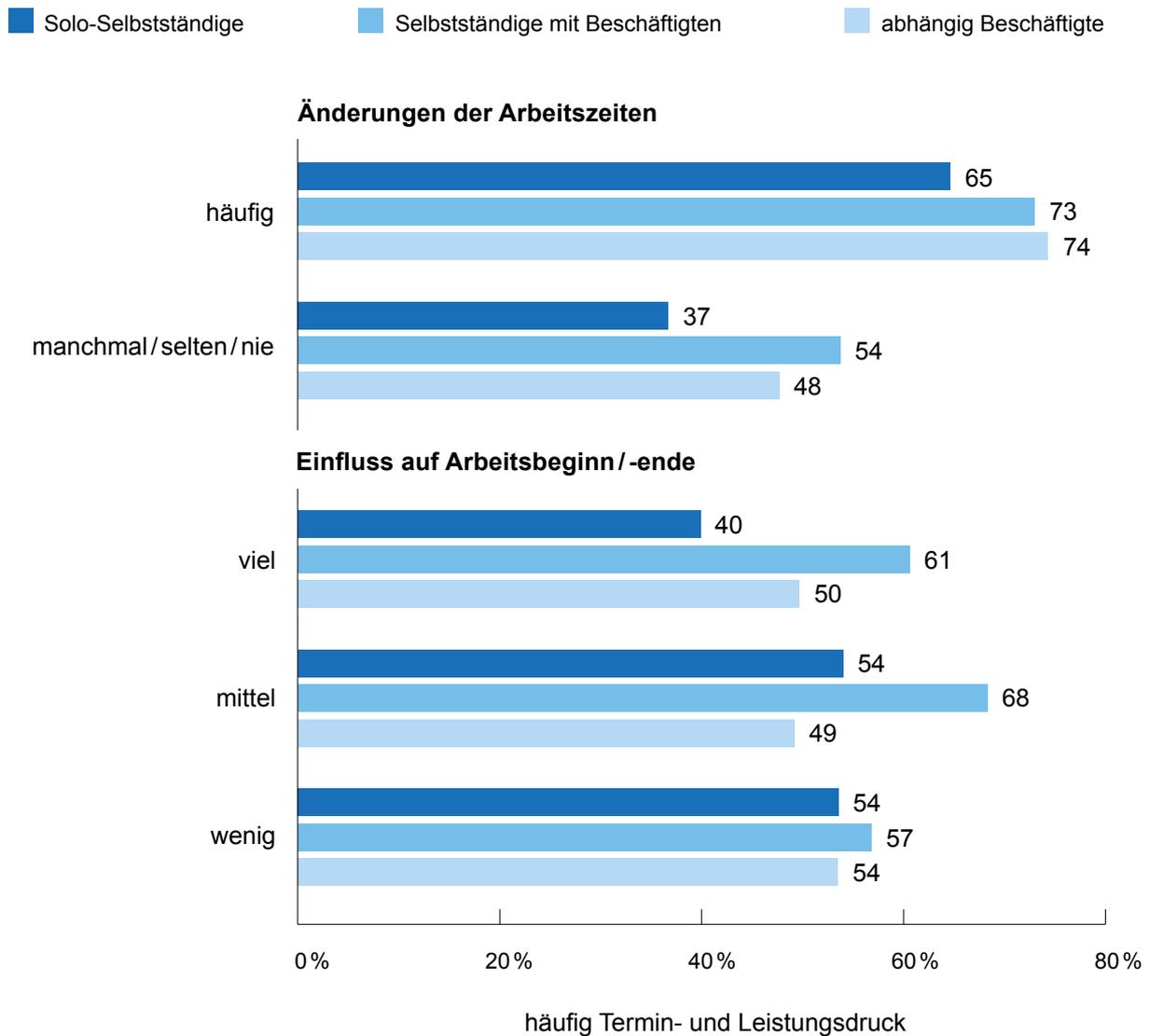


Abb. 6.5 Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Flexibilität der Arbeitszeit ($19\,545 \leq n \leq 19\,546$)

Eine mögliche Erklärung für die insgesamt höhere Betroffenheit der Selbstständigen mit Beschäftigten von Termin- und Leistungsdruck könnte aus der Kombination des ökonomischen Drucks, denen Selbstständige stärker und direkter ausgesetzt sind als abhängig Beschäftigte, mit der Verantwortung den Beschäftigten gegenüber erfolgen. So müssen Selbstständige mit Beschäftigten nicht nur ökonomische und fachliche Leistungsziele erfüllen, sondern ebenfalls diverse Führungsaufgaben wahrnehmen. Dies kann in Verbindung zu einem erhöhten Termin- und Leistungsdruck führen. Ferner könnte die höhere Betroffenheit von überlangen Arbeitszeiten (vgl. Abb. 6.1) bei Selbstständigen mit Beschäftigten im Vergleich zu den anderen Erwerbsformen eine Erklärung für den häufigeren Termin- und Leistungsdruck bei diesen sein, da insbesondere überlange Vollzeit mit erhöhtem Termin- und Leistungsdruck zusammenhängt (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, 2015).

6.1.2 Arbeitszeit und gesundheitliche Situation selbstständig und abhängig Erwerbstätiger

Im Nachfolgenden wird die gesundheitliche Situation sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit betrachtet. Die Gesundheit wird dabei anhand eines allgemeinen Gesundheitsindikators sowie verschiedener körperlicher und psychischer Beschwerden untersucht.

Allgemeine Gesundheit und gesundheitliche Beschwerden

Die große Mehrheit der selbstständig und abhängig Beschäftigten beschreibt ihren allgemeinen Gesundheitszustand als gut oder sehr gut, nur 12 % der abhängig Beschäftigten, 10 % der Selbstständigen mit Beschäftigten und 7 % der Solo-Selbstständigen empfinden ihn als schlecht oder sehr schlecht. Dabei zeigt sich, dass unter den Männern die abhängig Beschäftigten am häufigsten einen (sehr) schlechten Gesundheitszustand berichten, während dies bei den Frauen am häufigsten auf Selbstständige mit Beschäftigten zutrifft.

Trotz des (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustands berichten viele Erwerbstätige von verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden. Zum Beispiel haben mehr als 40 % der Selbstständigen und die Hälfte der abhängig Beschäftigten Rückenschmerzen und ein Drittel aller Befragten berichtet ungeachtet der Erwerbsform von Schlafstörungen. Ebenso berichten 17 % der Selbstständigen und jeder vierte abhängig Beschäftigte von Niedergeschlagenheit. Insgesamt sind die Selbstständigen mit Beschäftigten und ohne Beschäftigte seltener von physischen und psychischen Beschwerden betroffen als die abhängig Beschäftigten.

Tab. 6.2 Selbstständige und abhängig Beschäftigte:
Gesundheit und Zufriedenheit

	Solo-Selbstständige	Selbstständige mit Beschäftigten	abhängig Beschäftigte
Gesundheitszustand ¹	69	71	62
Arbeitszufriedenheit ²	94	95	91
Work-Life-Balance ³	78	74	77
Gesundheitsbeschwerden			
Rücken-, Kreuzschmerzen	43	42	51
Schlafstörungen	30	35	34
Müdigkeit, Erschöpfung	47	47	53
Niedergeschlagenheit	17	17	24
körperliche Erschöpfung	34	35	40

n = 19 656; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

In allen Erwerbsgruppen berichten die Befragten signifikant häufiger von körperlicher Erschöpfung mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit. Dabei zeigt sich die höchste Betroffenheit besonders bei überlanger Vollzeit (vgl. Abb. 6.6). Darüber hinaus zeigt sich nur in der Gruppe der abhängig Beschäftigten eine signifikant höhere Beschwerdebhäufigkeit in Form von Rückenschmerzen und Schlafstörungen bei (überlanger) Vollzeit im Vergleich zu Teilzeitbeschäftigten. Bei der Arbeitszeitlage zeigt sich unter anderem ebenfalls, dass ausschließlich die Gruppe der abhängig Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten häufiger von den hier untersuchten Beschwerden berichten als die Personen, die zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten. Bei Wochenendarbeit sind alle hier untersuchten Erwerbsformen häufiger von Rückenschmerzen und Niedergeschlagenheit betroffen als Personen, die weder samstags noch sonntags arbeiten. Auch bezüglich der Arbeitszeitflexibilität berichten die abhängig Beschäftigten am häufigsten von den verschiedenen Beschwerden bei häufigen Änderungen der Arbeitszeit. Bei Solo-Selbstständigen und Selbstständigen mit Beschäftigten lässt sich nur vereinzelt eine höhere Beschwerdebetroffenheit finden. Die geringe Beschwerdebetroffenheit bei Selbstständigen könnte ein Hinweis darauf sein, dass Selbstständigkeit eine Ressource bei der Bewältigung verschiedener Belastungen durch beispielweise lange Arbeitszeiten oder hohe Flexibilitätsanforderungen darstellen kann. So zeichnet sich unter anderem die Arbeit von Selbstständigen häufiger durch ein hohes Maß an Selbstbestimmung und Freiwilligkeit aus als die der abhängig Beschäftigten (Benz & Frey, 2008). Somit könnten diese Faktoren Ressourcen darstellen, die die negativen Konsequenzen beispielsweise von langen Arbeitszeiten bei Selbstständigen abfedern. Jedoch zeigen die Auswertungen auch auf, dass bestimmte Arbeitszeitbelastungen in Form von Wochenendarbeit auch durch Ressourcen, die mit einer selbstständigen Tätigkeit verbunden sind, nicht abgedeckt werden können und dort abhängig Beschäftigte und Selbstständige von Beschwerden berichten.

Erwerbsform und Umfang der Arbeitszeit

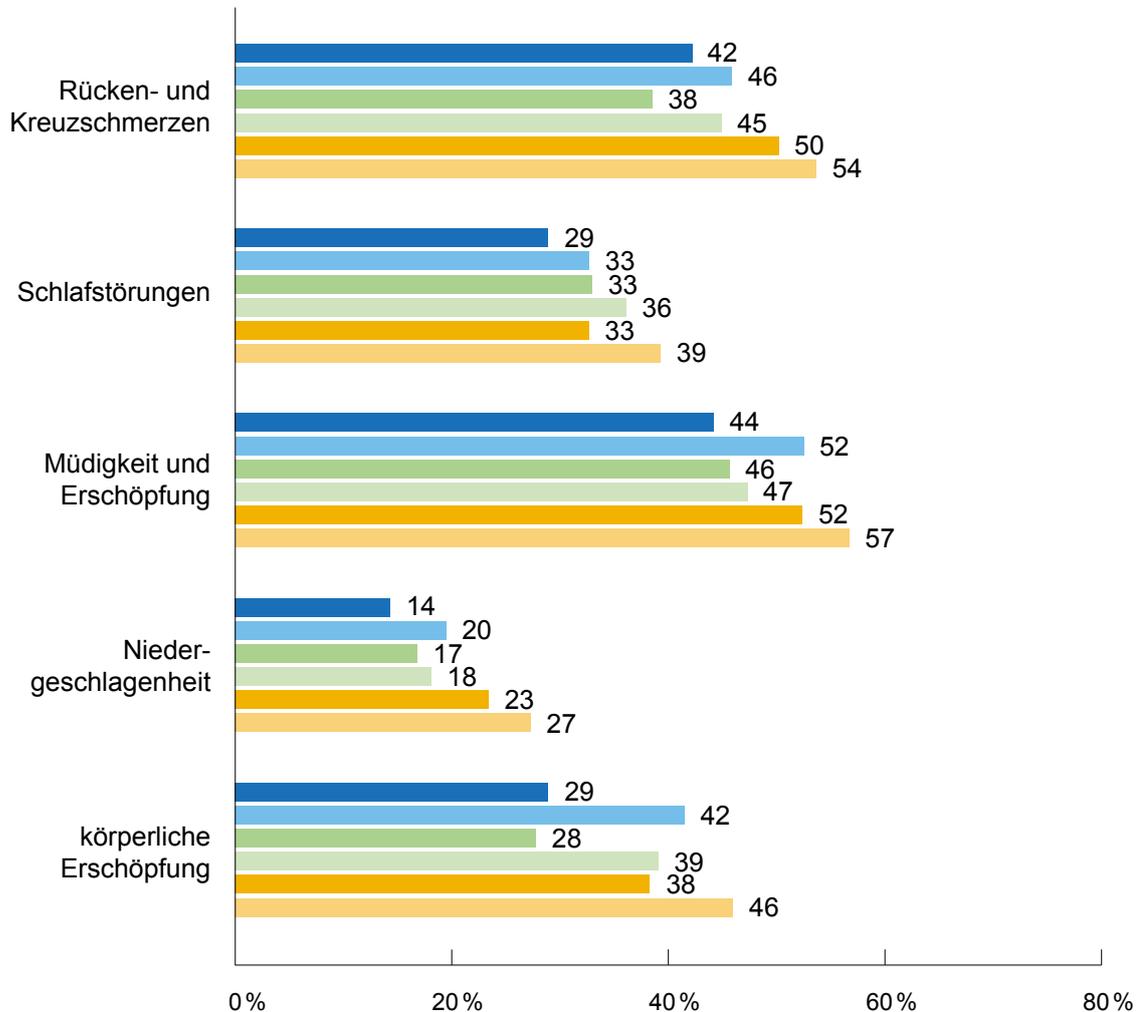
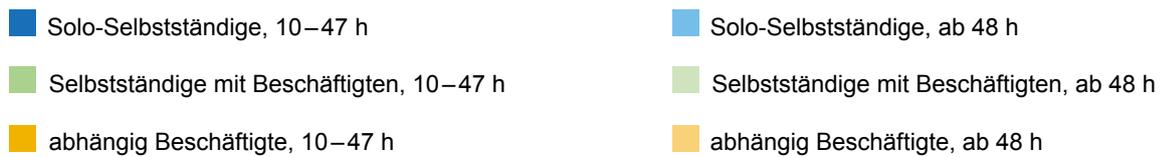


Abb. 6.6 Gesundheitliche Beschwerden von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten bei überlangen Arbeitszeiten ($19\,406 \leq n \leq 19\,426$)

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Insgesamt sind sowohl abhängig als auch selbstständig Erwerbstätige mit mehr als 70 % überwiegend mit ihrer Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zufrieden oder sogar sehr zufrieden. Die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance variiert nach Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit (vgl. Kapitel 3). So berichten sowohl abhängig Beschäftigte als auch Selbstständige mit höheren Arbeitszeitanforderungen, das heißt bei überlangen Arbeitszeiten, Wochenendarbeit und häufigen Änderungen der Arbeitszeit, von einer geringeren Zufriedenheit als Erwerbstätige mit kürzeren Arbeitszeiten, keiner

Wochenendarbeit und selteneren Änderungen der Arbeitszeit. In den Gruppen der abhängig Beschäftigten und Solo-Selbstständigen sind Personen mit versetzten Arbeitszeiten häufiger (sehr) unzufrieden (abhängig Beschäftigte: 34 %, Solo-Selbstständige: 32 %) als Personen mit Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr (abhängig Beschäftigte: 20 %, Solo-Selbstständige: 21 %). Es zeigt sich kein Unterschied bei den Selbstständigen mit Beschäftigten nach der Arbeitszeitlage. Die geringste Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zeigt sich bei abhängig Beschäftigten (44 %) und Selbstständigen mit Beschäftigten (34 %) bei häufigen Änderungen der Arbeitszeit. Solo-Selbstständige berichten am häufigsten eine geringe Zufriedenheit bei untypischen Arbeitszeiten im Vergleich zu anderen hier untersuchten Arbeitszeitformen.

Fazit

Die Ergebnisse verweisen erstens darauf, dass sich die Gruppen der Solo-Selbstständigen, Selbstständigen mit Beschäftigten und abhängig Beschäftigten in ihrer Zusammensetzung nach Geschlecht, Alter, Bildung und Wirtschaftsbereichen unterscheiden. So zeigt sich beispielsweise in der Gruppe der Selbstständigen ein höherer Männeranteil als bei den abhängig Beschäftigten. Darüber hinaus ist der Anteil der Hochqualifizierten unter den Solo-Selbstständigen und den Selbstständigen mit Beschäftigten wesentlich höher als unter den abhängig Beschäftigten. Zweitens unterscheiden sich die Erwerbsgruppen hinsichtlich der Arbeitszeitformen. Wie ebenfalls Auswertungen des Statistischen Bundesamts (2015c) zeigen, berichten Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten unter anderem häufiger von überlanger Vollzeit und Wochenendarbeit als abhängig Beschäftigte. Ebenso sind Selbstständige stärker von häufigeren Änderungen der Arbeitszeit betroffen, gleichermaßen haben sie aber auch mehr Einfluss auf die Arbeitszeit. Schließlich gehen die verschiedenen Arbeitszeitformen bei abhängig Beschäftigten und Selbstständigen mit Beschäftigten sowie Selbstständigen ohne Beschäftigte mit unterschiedlichen Beschwerdemustern und Ausprägungen der Zufriedenheit einher. Unterschiede in Gesundheit und Zufriedenheit in Abhängigkeit von verschiedenen Arbeitszeitanforderungen finden sich am häufigsten bei abhängig Beschäftigten. Auf der einen Seite kann die Arbeitsgestaltung bei Selbstständigen mit Beschäftigten und ohne Beschäftigte durch Selbstverwirklichungsmöglichkeiten eine Ressource darstellen, die die negativen gesundheitlichen Effekte von langen Arbeitszeiten, Wochenendarbeit oder Arbeitszeitflexibilität auffangen kann. Auf der anderen Seite verdeutlichen die Daten jedoch, dass vor allem Selbstständige mit Beschäftigten von starkem Termin- und Leistungsdruck betroffen sind, was langfristig zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. Ferner zeigt sich, dass es sich vor allem bei den Solo-Selbstständigen um eine heterogene Erwerbsgruppe handelt, die sich durch unterschiedliche Arbeitszeitformen und Berufe auszeichnet.

6.2 Mehrfachbeschäftigung²³

Mehrfachbeschäftigte sind Personen, die mehreren bezahlten Erwerbstätigkeiten nachgehen. Dabei kann die Kombination aus den verschiedenen Beschäftigungsformen ganz unterschiedlich ausfallen. So ist es zum Beispiel möglich, dass Personen neben einer abhängigen Beschäftigung noch eine selbstständige Tätigkeit ausführen oder Erwerbstätige zwei Teilzeitbeschäftigungen bei zwei unterschiedlichen Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern ausführen. Des Weiteren umfasst der Begriff Mehrfachbeschäftigung nicht nur die Ausführung einer Zweitbeschäftigung, sondern es ist durchaus möglich, dass Mehrfachbeschäftigte auch 3 oder 4 bezahlte Tätigkeiten ausüben. In den nachfolgenden Auswertungen werden Mehrfachbeschäftigte mit Erwerbstätigen verglichen, die nur eine bezahlte Tätigkeit ausüben. Diese werden hier als Einfachbeschäftigte bezeichnet. Insgesamt gehen von allen befragten Personen 7 % neben ihrer Haupttätigkeit mindestens einer weiteren Erwerbstätigkeit nach. In den amtlichen Daten liegt der Anteil Mehrfachbeschäftigter an allen Erwerbstätigen bei 5 % (Mikrozensus 2014). Die vorliegende Befragung zeigt auf, dass bei den Mehrfachbeschäftigten der größte Teil neben der Haupttätigkeit noch genau einer weiteren Erwerbstätigkeit nachgeht (83 %); 11 % arbeiten in einer Haupttätigkeit mit 2 weiteren Erwerbstätigkeiten und nur 1 % arbeiten in einer Haupttätigkeit und 3 oder mehr Nebentätigkeiten.

Im Vergleich zu den Einfachbeschäftigten befinden sich in der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten häufiger Frauen und Personen, die jünger als 55 Jahre sind (vgl. Tab. 6.3).

²³ Angaben zu Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit beziehen sich auf die Haupttätigkeit der Befragten. Die Haupttätigkeit entspricht dabei der Erwerbstätigkeit, für die die meiste Zeit aufgewendet wird. Alle weiteren Erwerbstätigkeiten werden als Nebentätigkeiten bezeichnet. Angaben zur Nebentätigkeit bei Mehrfachbeschäftigten werden explizit benannt.

Tab. 6.3 Populationsbeschreibung: Mehrfach- und Einfachbeschäftigte

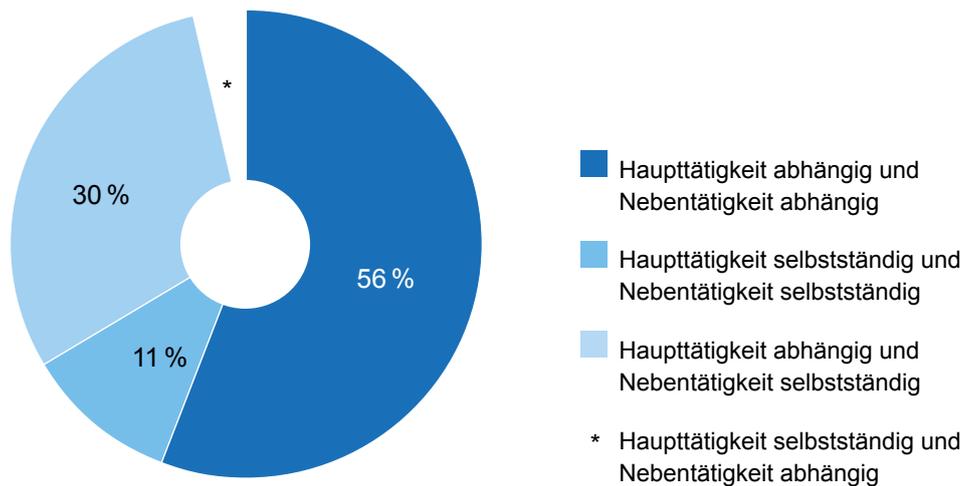
	Mehrfachbeschäftigte	Einfachbeschäftigte
Geschlecht		
Männer	45	55
Frauen	55	45
Alter in Jahren		
15–29	17	16
30–44	36	34
45–54	32	30
55–65	15	20
Bildung¹		
niedrig	5	5
mittel	55	57
hoch	40	38
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	26	26
Industrie	15	22
Handwerk	10	13
Dienstleistungen	38	32
anderer Bereich	11	7
Fallzahl	n = 1337	n = 18 421

Alle Angaben in Spaltenprozent

¹ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Zudem sind sie, wie die Einfachbeschäftigten, in ihrer Haupttätigkeit am häufigsten im Dienstleistungsbereich und im Öffentlichen Dienst tätig und üben in mehr als der Hälfte der Fälle ihre zweite Tätigkeit auch im Dienstleistungsbereich aus. Jedoch berichten über 70 % der Mehrfachbeschäftigten, dass es sich bei ihrer ersten und zweiten Nebentätigkeit nicht um die gleiche Tätigkeit wie in der Haupttätigkeit handelt. Ebenso berichten drei Viertel der Mehrfachbeschäftigten, dass sie ihre erste und zweite Nebentätigkeit nicht in der gleichen Branche wie die der Haupttätigkeit ausüben.

Weiterhin zeigt sich, dass Mehrfachbeschäftigte mit 14 % doppelt so häufig wie Einfachbeschäftigte (7 %) in ihrer Haupttätigkeit einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. Wie bereits Auswertungen des Statistischen Bundesamtes (2015c) zeigen, ist der größte Anteil der Mehrfachbeschäftigten in ihrer Haupttätigkeit und in ihrer Nebentätigkeit abhängig beschäftigt (56 %). Die zweitgrößte Gruppe machen Mehrfachbeschäftigte mit einer abhängigen Haupttätigkeit und einer selbstständigen Nebentätigkeit aus (30 %) (vgl. Abb. 6.7).



* Fallzahl zu gering; Rundungsfehler möglich

Abb. 6.7 Erwerbsform in der Haupt- und Nebentätigkeit von Mehrfachbeschäftigten (n = 1249)

6.2.1 Arbeitszeitformen nach Mehrfach- und Einfachbeschäftigung

In den nachfolgenden Abschnitten wird der Frage nachgegangen, ob und wie sich Mehrfachbeschäftigte und Einfachbeschäftigte hinsichtlich Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit vor allem in der Haupttätigkeit unterscheiden. Beginnend mit der Arbeitszeitlänge wird betrachtet, ob Mehrfach- und Einfachbeschäftigte eine unterschiedliche Wochenarbeitszeit aufweisen.

Länge der Arbeitszeit

Die Angaben zur Länge der Arbeitszeit beziehen sich erstens auf die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit der Erwerbstätigen in ihrer Haupttätigkeit, zweitens wird ebenfalls die tatsächliche Gesamtwochenarbeitszeit über alle bezahlten Tätigkeiten hinweg berichtet, um nicht nur den zeitlichen Umfang einer Tätigkeit, sondern aller ausgeübten Tätigkeiten zu betrachten. Dabei werden bei beiden Angaben die in Kapitel 3.1.1 beschriebenen Kategorien verwendet (kurze Teilzeit: 10–19 Stunden, lange Teilzeit: 20–34 Stunden, moderate Vollzeit: 35–39 Stunden, lange Vollzeit: 40–47 Stunden, überlange Vollzeit unter 60 Stunden: 48–59 Stunden und überlange Vollzeit ab 60 Stunden).

Abbildung 6.8 zeigt auf, dass Mehrfachbeschäftigte in ihrer Haupttätigkeit häufiger in Teilzeit arbeiten als Einfachbeschäftigte. Insgesamt üben 42 % der Mehrfachbeschäftigten ihre Haupttätigkeit in Teilzeit aus im Vergleich zu 22 % der Einfachbeschäftigten. Dabei berichten von den Teilzeitbeschäftigten die Mehrfachbeschäftigten mit 19 % rund doppelt so häufig, dass eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden war, als die Einfachbeschäftigten (9 %). Darüber hinaus sind die Mehrfachbeschäftigten in Teilzeit mit 17 % häufiger unzufrieden mit ihrer derzeitigen Arbeitszeit (Einfachbeschäftigte: 12 %),

die auch seltener ihrer Wunscharbeitszeit entspricht, als dies bei Einfachbeschäftigten in Teilzeit der Fall ist (Mehrfachbeschäftigte: 29 %, Einfachbeschäftigte: 35 %).

Von überlangen Arbeitszeiten sind beide Beschäftigtengruppen in ihrer Haupttätigkeit mit 17 % beziehungsweise 20 % in einem ähnlichen Umfang betroffen. Dieses Verhältnis verschiebt sich jedoch bei der Betrachtung der tatsächlichen Gesamtarbeitszeit aus Haupt- und Nebentätigkeit. Über alle Tätigkeiten hinweg berichten Mehrfachbeschäftigte mit 43 % häufiger von überlangen Arbeitszeiten als Einfachbeschäftigte (20 %) (vgl. Abb. 6.9). Des Weiteren verringert sich bei Mehrfachbeschäftigten bei Betrachtung der Gesamtarbeitszeit der Anteil an Teilzeitbeschäftigten von 32 % auf 24 %.

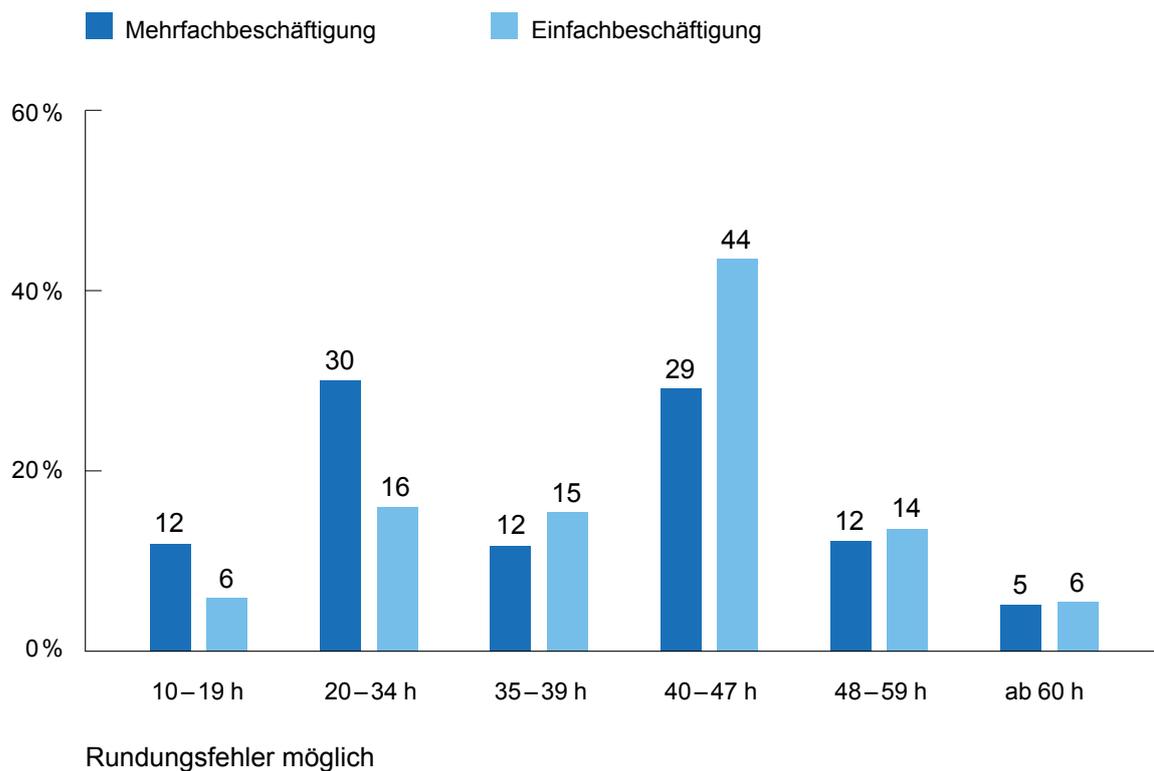


Abb. 6.8 Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 19 555)

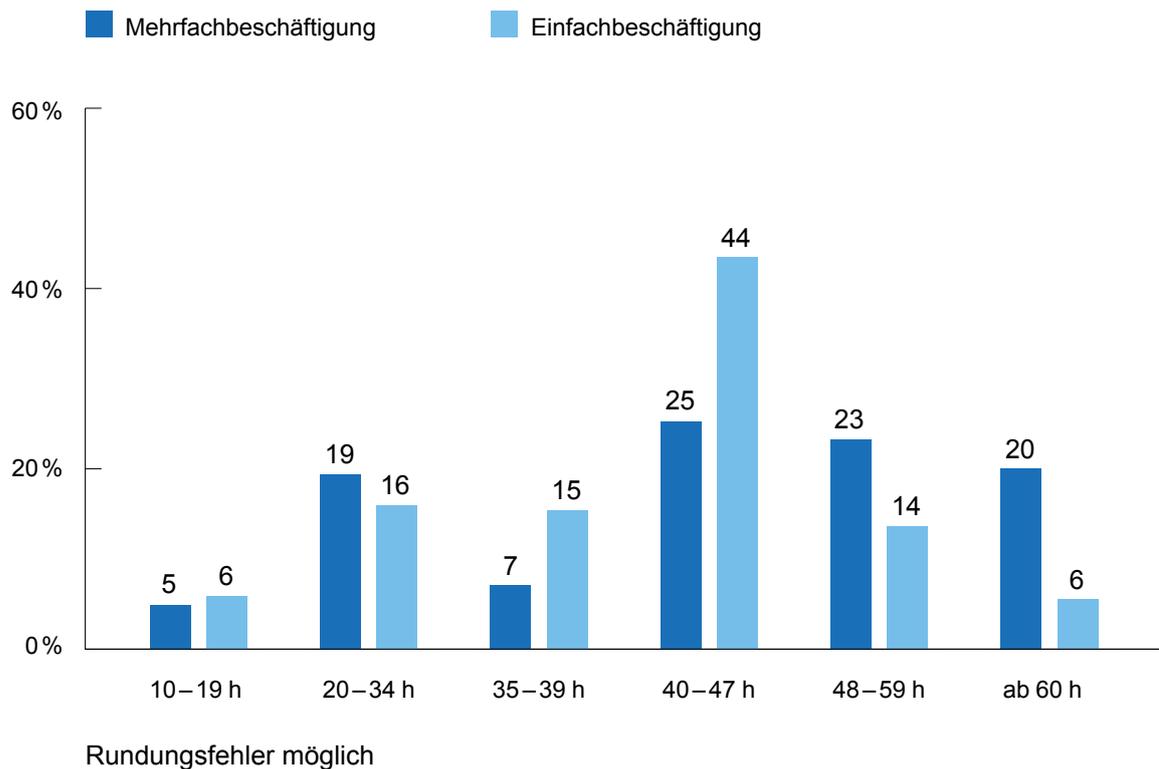


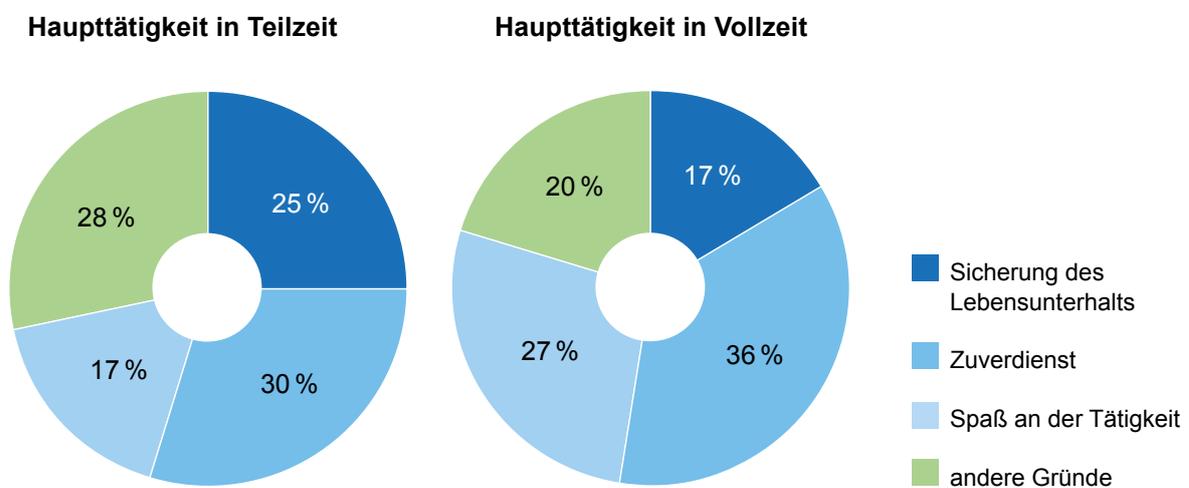
Abb. 6.9 Tatsächliche Gesamtwochenarbeitszeit über alle Tätigkeiten hinweg von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 19 505)

Bei Betrachtung der durchschnittlichen Gesamtarbeitszeit zeigt sich darüber hinaus, dass die Mehrfachbeschäftigten, die in ihrer Haupttätigkeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, mit 32,6 Stunden und die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben mit 53,7 Stunden durchschnittlich länger pro Woche arbeiten als Einfachbeschäftigte (Teilzeitbeschäftigung: 23,0 Stunden, Vollzeitbeschäftigung: 44,2 Stunden). Durchschnittlich arbeiten Mehrfachbeschäftigte zusätzlich zum Stundenumfang in der Haupttätigkeit 10 Stunden in der ersten Nebentätigkeit und 7 Stunden in der zweiten Nebentätigkeit. Dieses Ergebnis zeigt sich dabei ungeachtet der Stundenanzahl in der Haupttätigkeit. So arbeiten beispielsweise sowohl Personen in kurzer Teilzeit als auch Personen mit überlanger Vollzeit in der Haupttätigkeit in ihrer Nebentätigkeit durchschnittlich zusätzlich 10 Stunden. Ferner zeigen sich sowohl bei Mehrfach- als auch bei Einfachbeschäftigten bekannte Arbeitszeitmuster, wie beispielsweise der höhere Anteil an Frauen oder von Personen mit Kindern unter den Teilzeitbeschäftigten oder der höhere Anteil Hochqualifizierter unter den Personen mit überlangen Arbeitszeiten (vgl. Kap. 3).

Hinsichtlich der Hauptgründe für die Ausübung mehrerer bezahlter Erwerbstätigkeiten geben Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte als häufigsten Grund den Zuverdienst an (Teilzeitbeschäftigte: 30 %, Vollzeitbeschäftigte: 36 %). Bei Teilzeitbeschäftigten ist der zweithäufigste Grund mit 25 % die Sicherung des Lebensunterhalts (Vollzeitbeschäftigte: 16 %) (vgl. Abb. 6.10). Die Vollzeitbeschäftigten benennen als zweithäufigsten Grund den Spaß an der Tätigkeit mit 27 %, während dieser Grund bei den Teilzeitbeschäftigten mit 17 % erst an dritter Stelle genannt wird. Unter den Vollzeitbeschäftigten benennen dabei die Personen mit überlanger Vollzeit am häufigsten Spaß an

der Arbeit als Hauptgrund für Nebentätigkeiten. In Anbetracht der Hauptgründe für eine Nebentätigkeit und der höheren Unzufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten kann unter anderem angenommen werden, dass Personen, die in ihrer Haupttätigkeit einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, eine Nebentätigkeit vorrangig als Zuverdienst und zur Sicherung des Lebensunterhalts aufnehmen, während vollzeitbeschäftigte Personen die Nebentätigkeit auch ausüben, weil sie Spaß an der Tätigkeit haben.

Das Statistische Bundesamt (2015c) verweist in diesem Kontext darauf, dass Nebenjobs insbesondere dann als zeitliche Belastung empfunden werden, wenn sie ausgeübt werden, weil der Verdienst aus dem Hauptjob nicht ausreicht.



Rundungsfehler möglich

Abb. 6.10 Gründe für eine weitere Erwerbstätigkeit von Mehrfachbeschäftigten nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung in der Haupttätigkeit (Teilzeit: n = 547, Vollzeit: n = 761)

Bei genauerer Betrachtung der Mehrfachbeschäftigten, die ihre Nebentätigkeit hauptsächlich aus Spaß an der Tätigkeit ausüben, zeigt sich, dass es sich dabei häufiger um Männer, Personen im Alter von 30 bis 55 Jahren und höher qualifizierte Personen handelt. Darüber hinaus arbeiten diese Personen am häufigsten als Juristen, Sozialwissenschaftler oder in Kulturberufen in ihrer Haupt- und Nebentätigkeit.

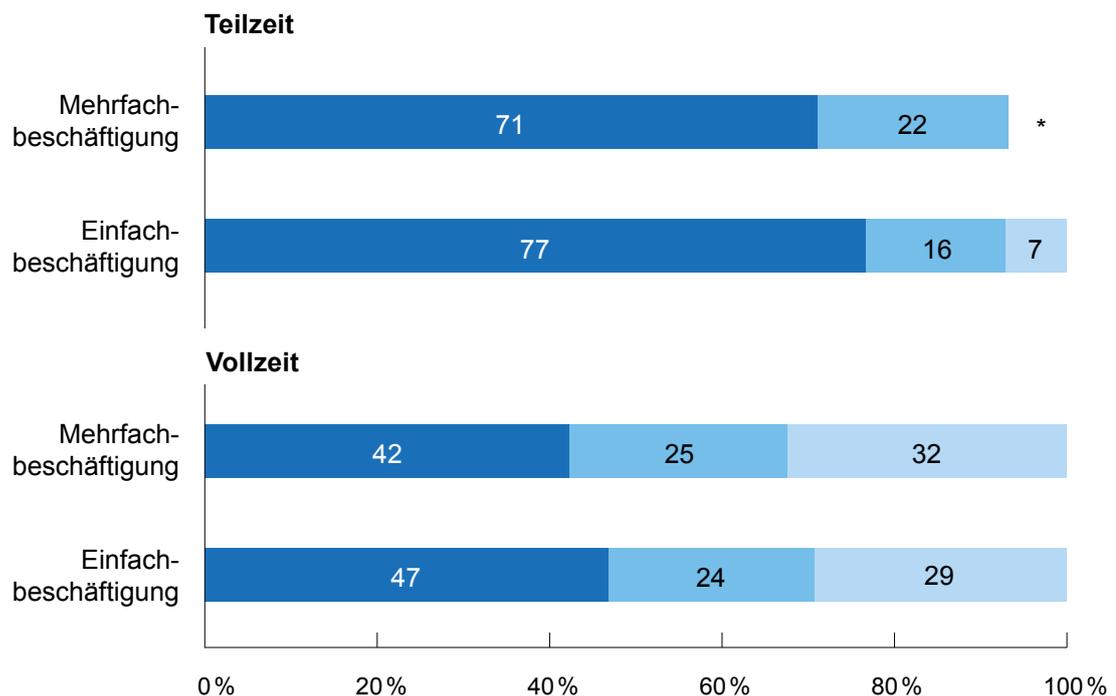
Im Vergleich zu den Einfachbeschäftigten machen Mehrfachbeschäftigte etwas häufiger Überstunden in ihrer Haupttätigkeit, unabhängig davon, ob sie dort in tatsächlicher Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. So leisten zum Beispiel die Mehrfachbeschäftigten mit einer Vollzeittätigkeit mit 33% häufiger mehr als 5 Überstunden pro Woche als die Einfachbeschäftigten in Vollzeit (29%) (vgl. Abb. 6.11).

Überstunden pro Woche

■ keine bis zu 2 h

■ mehr als 2 bis 5 h

■ mehr als 5 h



* Fallzahl zu gering; Rundungsfehler möglich

Abb. 6.11 Überstunden in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 17 344)

Lage der Arbeitszeit (Haupttätigkeit)

Die Lage der Arbeitszeit bei Mehrfachbeschäftigten und abhängig Beschäftigten wird anhand der Häufigkeit von Schichtarbeit und Wochenendarbeit (mindestens einmal im Monat samstags oder sonntags) betrachtet. Schichtarbeit umfasst Arbeitszeiten, die nicht zwischen 7 und 19 Uhr liegen, beispielsweise dauerhafte Früh- oder Spätschichten sowie Wechselschichten mit und ohne Nachtanteilen.

Mehrfach- und Einfachbeschäftigte arbeiten in ihrer Haupttätigkeit mit 80 % überwiegend zwischen 7 und 19 Uhr. Somit unterscheiden sich die beiden Beschäftigtengruppen nicht hinsichtlich der Ausübung der Haupttätigkeit im Schichtdienst oder versetzter Arbeitszeiten. Dieses Ergebnis zeigt sich bei beiden Geschlechtern und über alle Bildungsniveaus hinweg. Hinsichtlich des Alters berichten in der Gruppe der 15- bis 29-Jährigen Mehrfachbeschäftigte seltener von Schichtarbeit in ihrer Haupttätigkeit als Einfachbeschäftigte. Darüber hinaus berichten Einfachbeschäftigte aus dem Handwerk häufiger von Schichtarbeit als Mehrfachbeschäftigte aus dem gleichen Wirtschaftsbereich.

Insgesamt arbeiten Mehrfachbeschäftigte in ihrer Haupttätigkeit häufiger regelmäßig – hier definiert als mindestens einmal im Monat – am Wochenende als Einfachbeschäftigte (53 % vs. 46 %). Dieses Ergebnis zeigt sich bei Frauen und Männern, Personen

im Alter von 30 bis 65 Jahren, in allen Bildungsgruppen sowie im Öffentlichen Dienst und im Handwerk. Vor allem arbeiten die Mehrfachbeschäftigten häufiger auch sonntags als die Einfachbeschäftigten (vgl. Abb. 6.12).

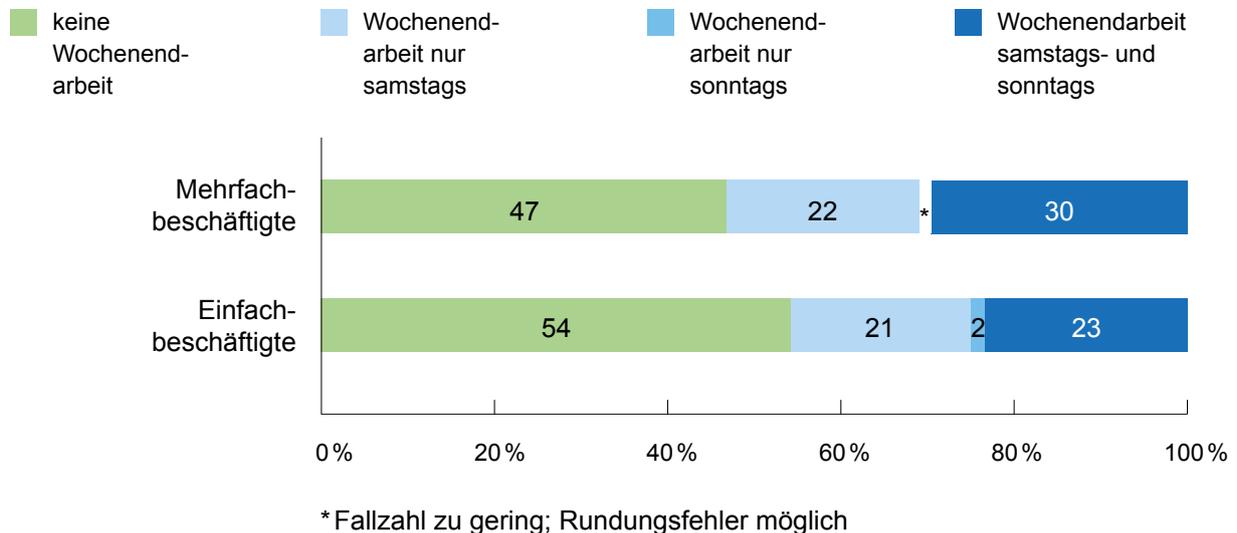


Abb. 6.12 Wochenendarbeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 18 253)

Bezüglich des Ausübungszeitpunkts der Nebentätigkeit gibt zudem jeweils etwa ein Viertel der befragten Mehrfachbeschäftigten an, dass sie die Nebentätigkeit nach der Haupttätigkeit oder am Wochenende oder an freien Tagen ausüben. Weitere 17 % berichten, dass sie die Nebentätigkeit unregelmäßig ausüben oder sie benennen sonstige Ausübungszeitpunkte. Am seltensten passiert dies vor der Haupttätigkeit (8%). Da die Nebentätigkeit auch zum Teil am Wochenende ausgeübt wird, kann angenommen werden, dass der prozentuale Anteil der am Wochenende Arbeitenden unter den Mehrfachbeschäftigten noch höher liegt als in Abbildung 6.12 angegeben. Dies kann allerdings anhand der vorliegenden Datenbasis nicht ermittelt werden, da genauere Angaben zu Wochenendarbeit in der Nebentätigkeit nicht vorliegen.

Flexibilität der Arbeitszeit (Haupttätigkeit)

Arbeitszeitflexibilität wird in diesem Abschnitt wieder anhand der Häufigkeit von Änderungen der Arbeitszeit und dem Einfluss auf den Arbeitsbeginn sowie auf das Arbeitsende diskutiert. Häufige Änderungen der Arbeitszeit kommen bei Mehrfachbeschäftigten mit 19% geringfügig öfter vor als bei Einfachbeschäftigten (15%). Dieses Ergebnis zeigt sich konstant über alle Strukturmerkmale und die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit hinweg, mit Ausnahme der Personen im Alter von 45 bis 54 Jahren. Hier unterscheiden sich die Mehrfach- und Einfachbeschäftigten nicht. Ferner berichten in beiden Erwerbsgruppen 40% der Befragten, dass sie nur wenig Einfluss auf den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit haben und auch ebenso viele Befragte von viel Einfluss. Geschlechtergetrennte Analysen zeigen, dass bei den Männern die Einfachbeschäftigten mit 42% häufiger von geringem Einfluss berichten als die Mehrfach-

beschäftigten (34%). Bei den Frauen zeigt sich hingegen kein Unterschied. Bei den Personen zwischen 15 und 44 Jahren und bei den Höherqualifizierten berichten ebenfalls die Einfachbeschäftigten von weniger Einfluss als die Mehrfachbeschäftigten.

Termin- und Leistungsdruck (Haupttätigkeit)

Die Hälfte aller Mehrfach- und Einfachbeschäftigten empfindet häufig Termin- und Leistungsdruck in der Haupttätigkeit. Dabei gehen höhere Arbeitszeitanforderungen in beiden Gruppen mit häufigem Termin- und Leistungsdruck einher. Insbesondere häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit gehen in beiden Erwerbsgruppen mit vermehrtem Termin- und Leistungsdruck einher (Mehrfachbeschäftigte: 81%, Einfachbeschäftigte: 73%). Ebenfalls berichten Mehrfach- (73%) und Einfachbeschäftigte (68%) bei überlangen Arbeitszeiten von höherem Druck.

6.2.2 Arbeitszeit und gesundheitliche Situation von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten

Im Folgenden werden der Gesundheitszustand sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Arbeitszeitlänge, -lage und -flexibilität bei Mehrfach- und Einfachbeschäftigten näher beleuchtet. Die Gesundheit wird dabei wieder anhand eines allgemeinen Gesundheitsindikators sowie verschiedener körperlicher und psychischer Beschwerden untersucht (vgl. Kap. 2.3).

Sowohl bei den Mehrfach- als auch bei den Einfachbeschäftigten zeigt sich das bereits bekannte Ergebnis, dass der größte Teil der Befragten aus beiden Erwerbsgruppen mit 63% ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut beschreibt (vgl. Tab. 6.4). Darüber hinaus zeigen die Daten, dass in der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten die Personen, die in ihrer Haupttätigkeit in tatsächlicher Teilzeit arbeiten, häufiger von einem (sehr) schlechten Gesundheitszustand (15%) berichten als Vollzeitbeschäftigte (10%). Weiterhin berichten nur die einfachbeschäftigten Personen mit Schichtarbeit und Wochenendarbeit häufiger von einem schlechten oder sehr schlechten Gesundheitszustand. Bei häufigen Änderungen der Arbeitszeit weisen beide Beschäftigtengruppen öfter einen schlechten gesundheitlichen Zustand auf (Mehrfachbeschäftigte: 18%, Einfachbeschäftigte: 15%).

Hinsichtlich der zusätzlich untersuchten Beschwerden zeigt sich, dass Mehrfach- und Einfachbeschäftigte im gleichen Maß von Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit/Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und körperlicher Erschöpfung betroffen sind.

Tab. 6.4 Mehrfach- und Einfachbeschäftigte: Gesundheit und Zufriedenheit

	Mehrfachbeschäftigte	Einfachbeschäftigte
Gesundheitszustand ¹	63	63
Arbeitszufriedenheit ²	89	92
Work-Life-Balance ³	78	77
Gesundheitsbeschwerden		
Rücken-, Kreuzschmerzen	51	50
Schlafstörungen	35	34
Müdigkeit, Erschöpfung	55	52
Niedergeschlagenheit	24	23
körperliche Erschöpfung	38	39

n = 19 758; alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Zum einen ist zu beobachten, dass spezifische Arbeitsformen in beiden Erwerbsgruppen mit einer höheren Beschwerdebhäufigkeit einhergehen. Abbildung 6.13 verdeutlicht dies am Beispiel der Schichtarbeit. Dort berichten Mehrfach- und Einfachbeschäftigte von einer höheren Beschwerdebhäufigkeit bei Schichtarbeit. Darüber hinaus berichten Mehrfach- und Einfachbeschäftigte unter anderem bei überlanger Vollzeit und Wochenendarbeit häufiger von Rückenschmerzen, Schlafstörungen und körperlicher Erschöpfung als Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte mit moderaten/langen Arbeitszeiten sowie Personen ohne Wochenendarbeit in den jeweiligen Erwerbsgruppen. Ebenso sind beide Erwerbsgruppen bei häufigen Änderungen der Arbeitszeit und bei geringem Einfluss auf die Arbeitszeit von allen hier untersuchten Beschwerden öfter betroffen als Personen mit keinen oder selteneren Änderungen und höherem Einfluss. Dies zeigte sich bereits in Kapitel 3 und 4 anhand der Auswertungen zu den abhängig Beschäftigten.

Zum anderen ergeben sich gruppenspezifische Beschwerdemuster in Abhängigkeit von Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit. Beispielsweise zeigt sich nur bei den Einfachbeschäftigten eine höhere Betroffenheit von Niedergeschlagenheit bei überlanger Vollzeit und Wochenendarbeit in der Haupttätigkeit.

Insgesamt berichten die Einfachbeschäftigten geringfügig öfter von gesundheitlichen Beschwerden über die verschiedenen Arbeitszeitformen hinweg als die Mehrfachbeschäftigten. In der Literatur wird als Erklärung für diesen Befund diskutiert, dass eine Nebentätigkeit unter anderem auch eine Ressource darstellen kann, um mögliche Belastungen aus der Haupttätigkeit und damit verbundene Beschwerden abzufedern. So verweisen unter anderem Sliter und Boyd (2014) auf eine mögliche Erholungsmöglichkeit in der Nebentätigkeit von Belastungen aus der Haupttätigkeit. Darüber hinaus

könnte ein guter Gesundheitszustand beziehungsweise eine gewisse Beschwerdefreiheit eine Voraussetzung darstellen, um überhaupt eine Nebentätigkeit aufzunehmen (Healthy-Worker-Effekt; z. B. Shah, 2009; Li & Sung, 1999; Baillargeon, 2001).

Tiefergehende Analysen verweisen zudem darauf, dass Personen, die ihre Nebentätigkeit hauptsächlich aus Spaß an der Tätigkeit ausüben, mit 70 % öfter einen (sehr) guten Gesundheitszustand berichten als Personen, die als Hauptgrund für die Nebentätigkeit „Sicherung des Lebensunterhaltes“ (57 %) oder „Zuverdienst“ (60 %) angegeben haben.

Erwerbsform und Umfang der Arbeitszeit

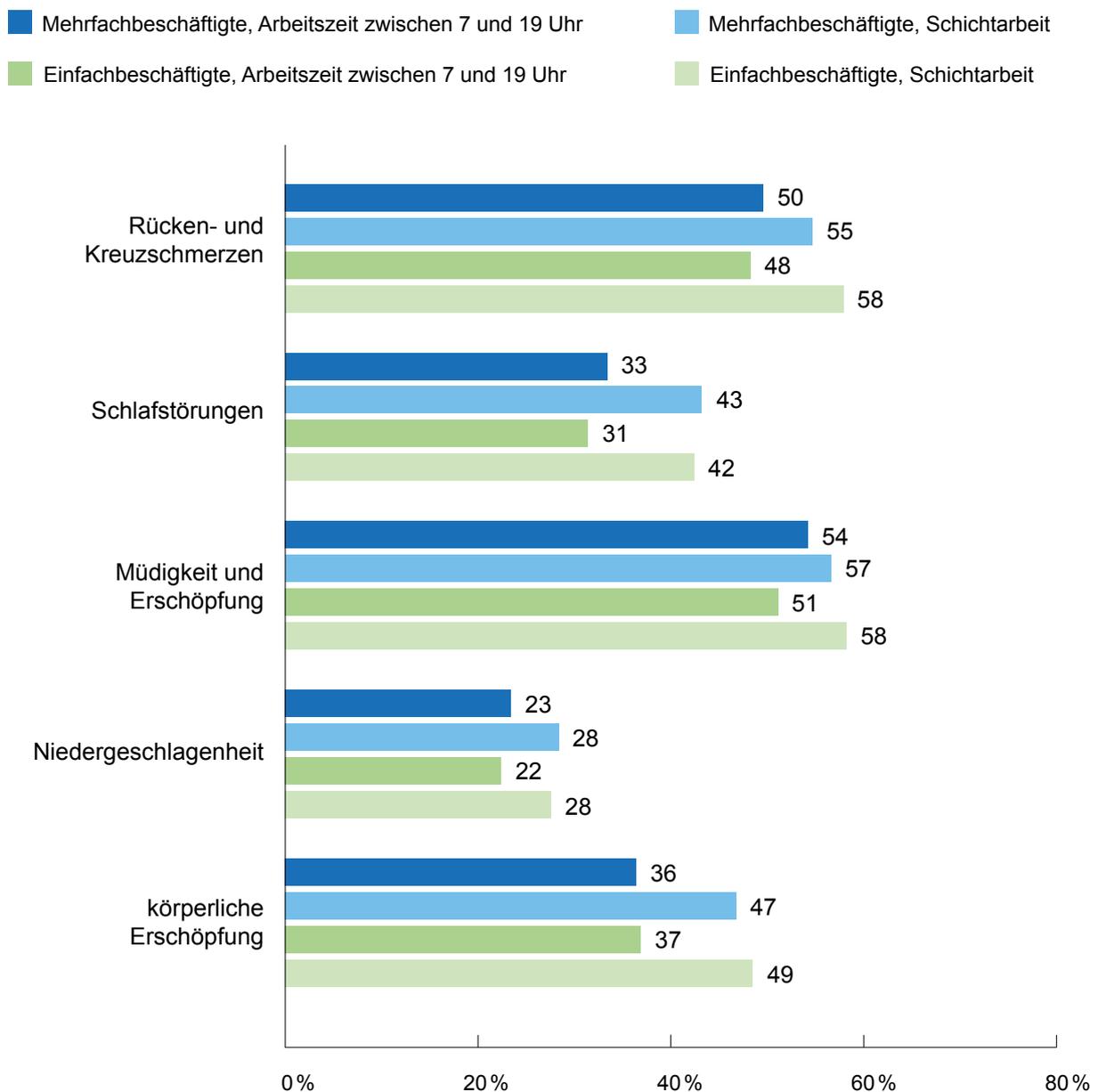


Abb. 6.13 Gesundheitliche Beschwerden von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten bei Schichtarbeit in der Haupttätigkeit (19 513 ≤ n ≤ 19 536)

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance

Insgesamt unterscheiden sich Mehrfach- und Einfachbeschäftigte nicht in ihrer Zufriedenheit bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. So berichten 4 von 5 Befragten beider Gruppen, dass sie zufrieden oder sogar sehr zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind. Dabei sind in beiden Erwerbsgruppen diejenigen mit kürzeren Arbeitszeiten pro Woche, mit Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr, ohne Wochenendarbeit, mit nur seltenen Änderungen der Arbeitszeit und hohem Einfluss auf die Arbeitszeit zufriedener als Personen mit den jeweiligen konträren Arbeitszeitformen.

Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass es sich bei Mehrfachbeschäftigten häufiger um Frauen handelt. Hinsichtlich der Verteilung von Alter, Qualifikation und Wirtschaftsbereichen unterscheiden sich die Mehrfachbeschäftigten nicht wesentlich von den Einfachbeschäftigten. Weiterhin zeigt sich bei den Mehrfachbeschäftigten im Vergleich zu den Einfachbeschäftigten, dass sie in ihrer Haupttätigkeit häufiger von Überstunden, Wochenendarbeit und häufigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen sind. Hingegen ergaben sich keine Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich der Betroffenheit von überlanger Vollzeit, Schichtarbeit und geringem Einfluss auf die Arbeitszeit. Zudem stellt bei der Betrachtung der Arbeitszeitlänge die wöchentliche Arbeitszeit in der Nebentätigkeit einen bedeutsamen Faktor für die gesamte tatsächliche Wochenarbeitszeit dar. So berichten Mehrfachbeschäftigte über alle Tätigkeiten hinweg eine höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeit als die Einfachbeschäftigten. Ebenso sind Mehrfachbeschäftigte über alle Tätigkeiten hinweg häufiger von überlangen Arbeitszeiten betroffen (43 %) als Einfachbeschäftigte (20 %).

Des Weiteren zeigt sich, dass Mehrfach- und Einfachbeschäftigte einen ähnlichen Gesundheitszustand in Abhängigkeit von verschiedenen Arbeitszeitformen aufweisen. So berichten beispielsweise beide Gruppen bei Schichtarbeit oder häufigen Änderungen der Arbeitszeit von einer höheren Beschwerdebhäufigkeit. In Einzelfällen ergeben sich für Mehrfach- und Einfachbeschäftigte je nach Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit gruppenspezifische Beschwerdemuster. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass eine Nebentätigkeit auch eine Ressource darstellen kann. So üben die Mehrfachbeschäftigten unter anderem eine Nebentätigkeit auch aus Spaß an der Tätigkeit aus und nicht nur aus einer finanziellen Notwendigkeit heraus.

Jedoch zeigen die Daten auch, dass in der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten die Personen, die in ihrer Haupttätigkeit in tatsächlicher Teilzeit arbeiten, häufiger von einem (sehr) schlechten Gesundheitszustand (15 %) berichten als Vollzeitbeschäftigte (10%). Ferner unterscheiden sich Mehrfach- und Einfachbeschäftigte nicht in ihrer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach verschiedenen Arbeitszeitformen und in beiden Gruppen wird eine geringere Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit unter anderem bei überlangen Arbeitszeiten und häufigen Arbeitszeitänderungen angegeben.

Angesichts der vorliegenden Daten und bisherigen Studien zu Mehrfachbeschäftigten ist davon auszugehen, dass es sich bei Mehrfachbeschäftigten um eine heterogene Erwerbsgruppe handelt, die sich durch unterschiedliche Kombinationen von Haupt- und Nebentätigkeit, zum Beispiel hinsichtlich abhängiger und selbstständiger Tätigkeit, sowie Motivlagen charakterisieren lässt. Des Weiteren steht deren gesundheitliche Situation sowohl positiv als auch negativ mit einer Nebentätigkeit im Zusammenhang. So scheinen unter anderem die Motive für die Ausübung einer Nebentätigkeit als auch die Ausgestaltung dieser bedeutsam dafür zu sein, wie es um die gesundheitliche Situation von Mehrfachbeschäftigten steht.

7 Zusammenfassung und Ausblick

Der vorliegende Arbeitszeitreport Deutschland 2016 basiert auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Im Rahmen dieser für die Erwerbsbevölkerung repräsentativen Befragung wurden 20 000 Erwerbstätige zu Aspekten ihrer Arbeitszeit, zu weiteren Arbeitsbedingungen sowie zu ihrer Gesundheit und Zufriedenheit befragt. Auf dieser Datengrundlage wurden Analysen zur Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmerkmale durchgeführt. Dabei wurden soziodemografische genauso wie wirtschaftsstrukturelle Merkmale betrachtet, einige tätigkeitsspezifische Aspekte diskutiert und Zusammenhänge zur Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten hergestellt. Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse des Arbeitszeitreports 2016 zusammenfassend dargestellt.

7.1 Ergebnisse im Überblick

Arbeitszeit im Überblick

Im Kapitel „Arbeitszeit im Überblick“ wurden Länge und Lage der Arbeitszeit untersucht. Die Betrachtung hat gezeigt, dass Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43,5 Stunden pro Woche und damit knapp 5 Stunden länger als vertraglich vereinbart arbeiten. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 23,1 Stunden pro Woche und fast drei Viertel von ihnen arbeiten in sogenannter langer Teilzeit zwischen 20 und 34 Wochenstunden. Die Länge der tatsächlichen Arbeitszeit hängt mit verschiedenen soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen zusammen. So arbeiten auf der einen Seite auch heute noch deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit. Im Alter unter 30 Jahren sind sich die Arbeitszeitmuster von Männern und Frauen jedoch sehr ähnlich. Die im Durchschnitt längsten Arbeitszeiten weisen Beschäftigte in der Industrie und im Handwerk auf, was unter anderem mit der nur wenig verbreiteten Teilzeitarbeit in diesen Bereichen zu erklären ist. Längere Arbeitszeiten ergeben sich oft aus Überstunden, die häufig betriebliche Gründe haben, wie zum Beispiel ein Arbeitspensum, das in der vereinbarten Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Längere Arbeitszeiten und Überstunden gehen daher häufig auch mit Termin- oder Leistungsdruck, einer Überforderung durch die Arbeitsmenge sowie dem Ausfallen von Arbeitspausen einher. Beschäftigte mit langen oder überlangen Arbeitszeiten sowie häufigen Überstunden berichten mehr gesundheitliche Beschwerden sowie häufig auch eine schlechtere allgemeine Gesundheit, geringere Arbeitszufriedenheit und schlechtere Work-Life-Balance.

Arbeit am Wochenende und außerhalb des typischen Zeitrahmens zwischen 7 und 19 Uhr kann eine besondere Belastung darstellen, da sie sozial wertvolle Zeiten besetzt. Regelmäßige Arbeit am Wochenende ist weit verbreitet und betrifft 43 % der abhängig Beschäftigten. Die Beschäftigten arbeiten etwa zu gleichen Teilen nur an Samstagen oder auch regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen. In der Industrie wird am seltensten am Wochenende gearbeitet, im Handwerk und im Dienstleistungsbereich ist Wochenendarbeit an Samstagen weit verbreitet und im Öffentlichen Dienst ist Wochenendarbeit auch an Sonn- und Feiertagen stark verbreitet. Daneben arbeitet ein Fünftel

der Beschäftigten normalerweise nicht zwischen 7 und 19 Uhr, sondern in versetzten Arbeitszeiten (z. B. in festen Früh- oder Spätschichten) oder in Wechselschicht mit oder ohne Nachtanteilen. Wechselschichtsysteme mit Nachtschicht sind insbesondere in der Industrie, aber auch im Öffentlichen Dienst verbreitet. Wechselschichtsysteme ohne Nachtschicht kommen ebenfalls häufig in der Industrie und außerdem im Dienstleistungsbereich vor, weniger jedoch im Öffentlichen Dienst. Wochenendarbeit ist, da sie sozial wertvolle Zeiten besetzt, mit hoher Beanspruchung assoziiert. Dies zeigt sich deutlich in den Ergebnissen zur Gesundheit und Zufriedenheit und gilt für Frauen in besonderem Maße. Beschäftigte, die auch am Wochenende arbeiten, berichten deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden als Beschäftigte, die am Wochenende frei haben. Insbesondere bei Frauen geht Wochenendarbeit auch oft mit einer schlechteren Work-Life-Balance einher. In Bezug auf Schichtarbeit kristallisiert sich ein ähnliches Bild heraus wie bei Wochenendarbeit. Sowohl die gesundheitliche Situation als auch andere Indikatoren, wie beispielsweise die Work-Life-Balance, werden von Beschäftigten mit Schichtarbeit schlechter bewertet als von Beschäftigten, die innerhalb des typischen Zeitrahmens zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten.

Flexible Arbeitszeiten

Im Kapitel „Flexible Arbeitszeiten“ wurden Flexibilitätsmöglichkeiten und Flexibilitätsanforderungen der Arbeitszeit untersucht. Zum einen stand die Frage im Zentrum, inwiefern selbstbestimmte Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit für Beschäftigte als Ressource für Gesundheit und Wohlbefinden wirksam werden kann. Dabei wurden mit verschiedenen Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit sowie der Erfassung und Verwendung der Arbeitszeit unterschiedliche Aspekte der Arbeitszeitflexibilität untersucht. Es hat sich gezeigt, dass Beschäftigte in der Industrie sowie in größeren Betrieben die höchsten Handlungsspielräume im Hinblick auf ihre Arbeitszeit haben, während sie im Handwerk und in kleineren Betrieben am geringsten sind. Hochqualifizierte Beschäftigte haben zudem höhere zeitliche Handlungsspielräume als Beschäftigte mit mittlerem oder niedrigem Bildungsniveau. Derzeit wird die Arbeitszeit für etwa die Hälfte der Beschäftigten betrieblich erfasst, von einem Drittel der Beschäftigten selbst dokumentiert und für ein Fünftel der Beschäftigten nicht erfasst. Insgesamt wird für 61 % der abhängig Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt. Zudem hat sich gezeigt, dass im Dienstleistungsbereich und auch im Öffentlichen Dienst Arbeitszeitkonten häufig mit relativ kurzer Frist ausgeglichen werden müssen, während in der Industrie und im Handwerk deutlich längere Ausgleichszeiträume existieren. In der Industrie und im Öffentlichen Dienst stellen die Arbeitszeitkonten darüber hinaus eher Flexibilitätsmöglichkeiten für die Beschäftigten dar, da in diesen Wirtschaftsbereichen die persönliche Verfügung über Zeitguthaben deutlich überwiegt. Insbesondere in kleineren Betrieben, im Handwerk sowie im Dienstleistungsbereich geben hingegen häufig die Betriebe die Verwendung der Zeitguthaben vor. Die persönliche Verfügung über die auf Arbeitszeitkonten erfasste geleistete Arbeitszeit kann als Ressource für die Beschäftigten wirksam werden. Die Analysen haben deutliche Zusammenhänge zur Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten ergeben. Auch zeitliche Handlungsspielräume beziehungsweise Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit gehen mit einer besseren Gesundheit und einer höheren Zufriedenheit von Beschäftigten einher und können somit als Ressourcen für Gesundheit und Zufriedenheit gelten.

Zum anderen wurde der Frage nachgegangen, wie betriebliche Aspekte der Arbeitszeitgestaltung verbreitet sind, die den Beschäftigten vornehmlich als Anforderung gegenüberreten, und ob sie Belastungen darstellen, die sich negativ auf die Gesundheit auswirken können. Dabei wurden betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft sowie ständige Erreichbarkeit untersucht. Es hat sich gezeigt, dass insgesamt mehr als jeder siebte abhängig Beschäftigte häufige und etwa jeder vierte gelegentliche Änderungen der Arbeitszeit aufgrund betrieblicher Erfordernisse erlebt. Zudem arbeiten etwa 7 % der Beschäftigten auf Abruf. Hohe Anforderung an ihre zeitliche Flexibilität wird auch von den 12 % der abhängig Beschäftigten verlangt, die in Bereitschaftsdienst arbeiten oder Rufbereitschaft haben. Insbesondere vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Digitalisierungsprozesse rücken auch nicht vertraglich geregelte Ansprüche an die ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten mehr und mehr in den Fokus. 22 % der Befragten berichten, dass ihr Arbeitsumfeld von ihnen erwartet, auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein. Mehr als jeder Zehnte wird auch tatsächlich häufig aufgrund dienstlicher Belange kontaktiert. Es wurde dargestellt, wie diese verschiedenen zeitlichen Flexibilitätsanforderungen mit der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zusammenhängen. Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit stellen vor allem dann eine Belastung für die Beschäftigten dar, wenn solche Änderungen erst am Vortag oder am gleichen Tag angekündigt werden. Bereitschaftsdienst beziehungsweise Rufbereitschaft sind deutlich mit gesundheitlichen Beschwerden assoziiert. Auch am allgemeinen Gesundheitszustand, an der Zufriedenheit mit der Arbeit und der Work-Life-Balance lässt sich häufig ablesen, dass starke Anforderungen an die zeitliche Flexibilität für Beschäftigte Belastungen darstellen. Ein schlechterer Gesundheitszustand sowie eine geringere Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben lassen sich auch feststellen, wenn von Beschäftigten erwartet wird, auch außerhalb der Arbeitszeit für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein oder sie auch tatsächlich kontaktiert werden.

Die Flexibilität der Arbeitszeit hat demzufolge sowohl positive als auch negative Aspekte. Entscheidend für die Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten ist dabei, inwieweit sie ihre Handlungs- und Entscheidungsspielräume erweitert oder einengt. Liegt die Autonomie in Bezug auf zeitliche Flexibilität in der Arbeitszeit bei den Beschäftigten, so kann sich Flexibilität förderlich für Gesundheit und Zufriedenheit auswirken und eine Ressource darstellen. Entscheidet hingegen allein die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber über die Flexibilität der Arbeitszeit, kann dies eine Belastung darstellen. Problematisch ist allerdings, dass Flexibilitätsanforderungen oft in Kombination mit einer hohen Intensität der Arbeit auftreten, was in ungünstigen Belastungskonstellationen resultieren kann.

Arbeitszeitwünsche in unterschiedlichen Lebenssituationen

Wie die gewünschten Arbeitszeiten der Beschäftigten je nach Lebenssituation aussehen und ob sie von den tatsächlichen Arbeitszeiten abweichen, wurde in Kapitel 5 untersucht. Rund die Hälfte der Beschäftigten möchte die Länge ihrer aktuellen Arbeitszeit nicht ändern. Allerdings wünschen sich viele Teilzeitbeschäftigte eine Erhöhung der wöchentlichen Arbeitszeit, besonders wenn sie das Gefühl haben, das Haushaltseinkommen reiche nicht aus. Vollzeitbeschäftigte möchten ihre Arbeitszeit insbesondere bei sehr langen Arbeitszeiten, hoher Arbeitsintensität oder gesundheitlichen

Beschwerden reduzieren. Generell steht der Wunsch, die Arbeitszeit zu verkürzen, mit der Gesundheit der Beschäftigten in Zusammenhang. Sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeitbeschäftigte mit Verkürzungswunsch geben mehr gesundheitliche Beschwerden an als Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit nicht reduzieren möchten. Die tatsächliche Arbeitszeit von Frauen hängt deutlicher von ihrer Lebenssituation ab als die der Männer. So reduzieren insbesondere Frauen in der Altersgruppe 30 bis 49 Jahre ihre Arbeitsstunden. In dieser Lebenssituation, in die auch mehrheitlich die Familiengründung fällt, liegt die tatsächliche Arbeitszeit der in Teilzeit tätigen Frauen mit mit Partner beziehungsweise Partnerin und Kindern am ehesten an ihrem Arbeitszeitwunsch, der Wunsch nach einer Aufstockung ihrer Stundenzahl wird jedoch mit zunehmendem Alter der Kinder größer. Auch die Arbeitszeit von Paaren mit Kindern fällt geringer aus als die von Paaren ohne Kinder, was sich fast vollständig durch eine geringere Arbeitszeit der Frauen erklären lässt. Bei Männern hingegen bleiben gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit über viele Lebenssituationen hinweg konstant, relativ unabhängig davon, ob sie in Partnerschaft leben oder Kinder haben. Eine große Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit besteht bei der Gruppe der Alleinerziehenden. Hier stehen sich stärker als bei anderen Erwerbstätigen finanzielle Schwierigkeiten und die Unzufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber.

Arbeitszeit in besonderen Erwerbsformen

Besondere Erwerbsformen haben seit den 1990er-Jahren einen starken Zuwachs erfahren und zeichnen sich durch spezifische Arbeitsbedingungen aus. Da bislang besonders Selbstständige und Mehrfachbeschäftigte kaum hinsichtlich ihrer Arbeitszeit untersucht wurden, wurde dies tiefergehend in Kapitel 6 umgesetzt.

8 % der Befragten in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 sind selbstständig, sie teilen sich jeweils zur Hälfte auf Solo-Selbstständige und Selbstständige mit Beschäftigten auf. Während Selbstständige mit Beschäftigten am häufigsten lange Arbeitszeiten berichten, besteht die Gruppe der Solo-Selbstständigen zu ähnlichen Anteilen aus Teilzeit-, Vollzeitbeschäftigten und einer Gruppe mit sehr langen Arbeitszeiten. Versetzte Arbeitszeiten sind bei Selbstständigen seltener anzutreffen als bei abhängig Beschäftigten, jedoch arbeiten die Selbstständigen häufiger regelmäßig am Wochenende. Ebenso sind sie häufiger von Änderungen der Arbeitszeit, Rufbereitschaft und Arbeit auf Abruf betroffen. Zugleich bietet die Selbstständigkeit aber auch höhere zeitliche Handlungsspielräume als eine abhängige Beschäftigung, wie zum Beispiel einen hohen Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende.

Des Weiteren bewerten Selbstständige ihren Gesundheitszustand insgesamt besser als abhängig Beschäftigte und berichten seltener gesundheitliche Beschwerden. Ebenfalls finden sich am häufigsten Unterschiede in Gesundheit und Zufriedenheit in Abhängigkeit von verschiedenen Arbeitszeitanforderungen bei abhängig Beschäftigten. An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die selbstständige Erwerbsform häufig mit Selbstverwirklichungsmöglichkeiten einhergeht, die eine Ressource darstellen können, die die negativen gesundheitlichen Effekte von langen Arbeitszeiten, Wochenendarbeit oder Arbeitszeitflexibilität auffangen kann. Dennoch zeigen sich auch bei Selbstständigen negative gesundheitliche Effekte unter anderem bei langen Wochenarbeitszeiten. Dies könnte ein Hinweis auf das Phänomen der „interessier-

ten Selbstgefährdung“ sein. Somit kann es sein, dass Selbstständige zum Beispiel täglich lange Arbeitszeiten ohne Rücksicht auf ihre Gesundheit auf sich nehmen, um erfolgreich zu sein (Krause, Dorsemagen, Stadlinger & Baeriswyl, 2012). Ferner zeigt sich, dass es sich vor allem bei den Solo-Selbstständigen um eine heterogene Erwerbsgruppe handelt, die sich durch unterschiedliche Arbeitszeitformen und Berufe auszeichnet.

7 % der Befragten, davon mehrheitlich Frauen, gehen mehr als einer Beschäftigung nach und etwas mehr als die Hälfte aller Mehrfachbeschäftigten ist in beiden Tätigkeiten abhängig beschäftigt. Für die Länge der Arbeitszeit zeigt sich, dass die Einbeziehung beider Tätigkeiten von hoher Relevanz ist und Mehrfachbeschäftigte über alle Tätigkeiten hinweg stärker von überlangen Arbeitszeiten betroffen sind als Einfachbeschäftigte. Darüber hinaus zeigt sich unter anderem, dass Mehrfachbeschäftigte häufiger in ihrer ersten Tätigkeit am Wochenende arbeiten als Einfachbeschäftigte.

Hinsichtlich des Gesundheitszustands unterscheiden sich die beiden Beschäftigtengruppen nicht. Jedoch zeigt sich, dass die Einfachbeschäftigten geringfügig öfter von gesundheitlichen Beschwerden über die verschiedenen Arbeitszeitformen hinweg berichten als die Mehrfachbeschäftigten. Dies könnte ein Hinweis sein, dass die Nebentätigkeit auch eine Ressource darstellen kann, die Belastungen aus der Haupttätigkeit abfedert. So üben die Mehrfachbeschäftigten unter anderem eine Nebentätigkeit auch aus Spaß an der Tätigkeit aus und nicht nur aus einer finanziellen Notwendigkeit heraus. Jedoch zeigen die Daten auch, dass in der Gruppe der Mehrfachbeschäftigten die Personen, die in ihrer Haupttätigkeit in tatsächlicher Teilzeit arbeiten, häufiger von einem (sehr) schlechten Gesundheitszustand berichten als Vollzeitbeschäftigte. Angesichts der bisherigen Studien zu Mehrfachbeschäftigten ist davon auszugehen, dass es sich bei Mehrfachbeschäftigten um eine heterogene Erwerbsgruppe handelt, deren gesundheitliche Situation sowohl positiv als auch negativ durch Arbeitszeitaspekte aus Haupt- und Nebentätigkeit beeinflusst werden kann.

Fazit

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 hat es sich zur Aufgabe gemacht, einen Überblick über die Verbreitung und Verteilung verschiedener wichtiger Arbeitszeitmerkmale zu geben sowie die Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen im Kontext dieser Arbeitszeitmerkmale zu untersuchen. Dabei wurden klassische Themen der Arbeitszeitforschung, wie Länge und Lage der Arbeitszeit betrachtet, aber auch aktuelle Phänomene, wie ständige Erreichbarkeit und besondere Erwerbsformen, zu denen bisher noch keine umfangreiche Datenbasis vorliegt.

Bezüglich der Länge und der Lage der Arbeitszeit zeigten sich viele erwartungsgemäße Befunde, die die bisherige Studienlage stützen und erweitern. So arbeiten die Beschäftigten in Deutschland im Durchschnitt länger als vertraglich vereinbart ist. Lange Arbeitszeiten und Überstunden sind deutlich mit gesundheitlichen Beschwerden assoziiert, ebenso wie die Arbeit am Wochenende, die weit verbreitet ist. Es zeigte sich aber auch, dass Arbeitszeitmerkmale im Zusammenspiel betrachtet werden müssen. Insbesondere längere Arbeitszeiten und Überstunden sind oftmals mit hoher Arbeitsintensität und dem Ausfallen von Pausen kombiniert, was eine besondere Be-

lastungskonstellation darstellt. Im Bereich der Arbeitszeitflexibilität zeigte sich, dass die Arbeitszeit der Mehrheit der Beschäftigten erfasst und auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten wird. Änderungen der Arbeitszeit, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst beziehungsweise Rufbereitschaft oder ständige Erreichbarkeit betreffen zwar nicht die Mehrzahl der Beschäftigten, stellen aber besondere Anforderungen an ihre zeitliche Flexibilität dar. Dabei wurde auch deutlich, dass die Rahmenbedingungen entscheidend dafür sind, ob Arbeitszeitflexibilität positiv oder negativ mit der Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten in Zusammenhang steht. So sind betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit vor allem dann belastend, wenn sie kurzfristig angekündigt werden. Verfügten Beschäftigte hingegen über die Autonomie, ihre Arbeitszeit selbst oder mit zu gestalten, kann Flexibilität eine Ressource darstellen.

Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 leistet insgesamt einen Beitrag, das Ausmaß und die Verteilung dieser aktuellen Phänomene mit neuen, repräsentativen Daten darzulegen. Die Gestaltung der Arbeitszeit bestimmt, wie viel und welche Zeit zur Erholung, für andere Verpflichtungen und für Freizeitaktivitäten zur Verfügung steht. Deshalb wurde neben der Analyse der Verbreitung bestimmter Aspekte von Arbeitszeit und ihrem gleichzeitigen Auftreten mit anderen Arbeits(zeit)merkmalen ein weiterer Fokus auf die Analyse der Zusammenhänge von Arbeitszeitmerkmalen mit der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten gelegt. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass Erwerbstätigengruppen mit hohen Arbeitszeitanforderungen ihren Gesundheitszustand jeweils seltener als gut einschätzen und häufiger von gesundheitlichen Beschwerden berichten. Auch sind sie seltener zufrieden damit, wie ihr Arbeits- und Privatleben zusammenpasst. Zum Beispiel zeigen die Analysen, dass Erwerbstätige, die am Wochenende arbeiten, seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind als diejenigen, die ausschließlich unter der Woche arbeiten. Dagegen berichten Beschäftigte mit Arbeitszeitressourcen wie hohem zeitlichem Handlungsspielraum von einer besseren Gesundheit und höheren Zufriedenheit.

7.2 Ausblick

Die Ergebnisse des Arbeitszeitreports zeigen umfänglich, inwiefern einzelne Arbeitszeitmerkmale mit der Gesundheit und der Zufriedenheit von Beschäftigten zusammenhängen. Darüber hinaus wird auch deutlich, dass es wichtig ist, die Kombination verschiedener Arbeits(zeit)merkmale zu betrachten. Die vorliegenden Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung ermöglichen weiterführende Analysen zur Arbeitszeit und ihrem Zusammenspiel mit anderen Merkmalen der Arbeit.

In weiteren Analysen im Rahmen der Arbeitszeitberichterstattung wird deshalb der Frage nachgegangen, inwieweit verschiedene Arbeitszeitanforderungen gleichzeitig auftreten und zu einer Kumulation der arbeitszeitbezogenen Belastungen führen. Es ist anzunehmen, dass verschiedene Arbeitszeitmerkmale in Kombination ihre Wirkung weniger oder aber auch stärker entfalten, je nachdem, welchen weiteren Arbeits(zeit)merkmalen der/die Beschäftigte ausgesetzt ist. So sind zum Beispiel in der Gastronomie häufig Wochenendarbeit, Abendarbeit und Arbeit auf Abruf kombiniert. Erste im Report diskutierte Erklärungsansätze hierzu werden zukünftig noch detaillierter untersucht. Ziel wird es sein, arbeitszeitbezogene Risikogruppen zu identifizieren. Darüber hinaus sollen typische Belastungskonstellationen im Kontext von Arbeitszeit identifiziert und untersucht sowie über verschiedene Erwerbsformen und Tätigkeiten hinweg geprüft werden.

Des Weiteren werden auch über die Arbeitszeit hinausgehende Arbeitsbedingungen einbezogen, die mit Arbeitszeitaspekten in Wechselwirkung stehen beziehungsweise mit diesen zusammen auftreten. Denn über ihre eigenständige Rolle als Belastungsfaktoren bestimmen die Faktoren der Arbeitszeit, wann und wie lange Erwerbstätige ihren übrigen Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Viele der im Report betrachteten Arbeitszeitmerkmale wurden daher im Hinblick auf gleichzeitig auftretende Arbeitsintensität (Termin- und Leistungsdruck; Überforderung durch die Arbeitsmenge) untersucht, die einen bedeutsamen Belastungsfaktor in der heutigen Arbeitswelt darstellt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass es auch dabei zu einer Kumulation von Belastungen kommen kann, wenn zum Beispiel zu langen Arbeitszeiten und Wochenendarbeit auch noch häufiger Termin- und Leistungsdruck hinzukommt. So treffen zum Beispiel in Pflegeberufen häufig hohe Arbeitszeitanforderungen mit hohen psychischen und physischen Arbeitsanforderungen zusammen. In zukünftigen Analysen werden daher auch Belastungskonstellationen aus Arbeitszeitanforderungen und anderen Arbeitsbedingungen genauer betrachtet und über verschiedene Tätigkeitsbereiche hinweg untersucht.

Eine weitere Fragestellung wird sein, wie Arbeits(zeit)ressourcen Beanspruchungsfolgen kompensieren können. Kompensation tritt dann ein, wenn eine Ressource, die gleichzeitig mit einer oder mehreren Belastungen auftritt, deren negative Effekte auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten abschwächt. Solo-Selbstständige haben beispielsweise zwar häufig lange Arbeitszeiten, aber auch eine deutlich höhere Autonomie und berichten einen etwas besseren Gesundheitszustand, eine etwas höhere Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance im Vergleich zu abhängig Beschäftigten. Bei überlangen Arbeitszeiten haben Solo-Selbstständige gleichermaßen wie abhängig Beschäftigte allerdings vermehrt gesundheitliche

Beschwerden. Das weist darauf hin, dass es Grenzen gibt, ab denen die negativen Effekte bestimmter Arbeitszeitanforderungen nicht mehr durch zur Verfügung stehende Ressourcen abgeschwächt werden können. Ziel der weiterführenden Forschung wird sein, das Kompensationspotenzial verschiedener Ressourcen genauer zu untersuchen. Dabei stellt sich zum einen die Frage, ob es belastungsspezifische Kompensationsfaktoren gibt, beispielsweise die Vorhersehbarkeit von Arbeitszeitänderungen, und wie sich diese in ihrer Wirkung von belastungsunspezifischen Ressourcen, wie zum Beispiel sozialer Unterstützung durch die Führungskräfte, unterscheiden. Zum anderen soll untersucht werden, wo – zum Beispiel bei welchen Belastungskonstellationen – diese Ressourcen nicht mehr kompensierend wirken können.

Bei all diesen Fragestellungen wird auch berücksichtigt, dass das Zusammenspiel von Arbeits(zeit)anforderungen und -ressourcen von soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Merkmalen, aber auch individuellen Präferenzen abhängig ist. Obwohl überlange Arbeitszeiten im Durchschnitt negative Folgen haben, zeigt beispielsweise ein kleiner Teil der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten eine sehr hohe Arbeitszufriedenheit und Gesundheit. Ein anderes Beispiel zeigt die Analyse der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit bei Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebensphasen auf. Im Vergleich zu den Männern kommt es bei Frauen deutlich häufiger zu einer Reduktion der Wochenarbeitszeit bei Familiengründung. Bei höherem Alter der Kinder besteht dann jedoch häufig ein Verlängerungswunsch. Entsprechend werden individuelle und wirtschaftsstrukturelle Merkmale kontrolliert und besondere Beschäftigtengruppen genauer analysiert. So ist beispielsweise davon auszugehen, dass Ressourcen ihre Wirkung nicht immer voll entfalten können, sondern nur dann, wenn entsprechende Freiräume oder Unterstützungsangebote in Einklang mit den individuellen Präferenzen der Beschäftigten stehen.

Im Kontext von Gesundheit ist auch das Zusammenspiel von Arbeits- und Ruhezeit zu berücksichtigen. So ist das „Abschalten können von der Arbeit“ (Detachment) ein wichtiger Indikator für das Gelingen der Grenzziehung beziehungsweise Integration von Arbeitszeit und Ruhezeit sowie der Rückstellung der durch die Arbeit entstehenden Beanspruchungsfolgen (z. B. Ermüdung, kognitive und emotionale Belastung). Unter anderem eine angemessene Arbeits(zeit)gestaltung kann förderlich dafür sein, von der Arbeit abschalten zu können. Das BAuA-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“, das den wissenschaftlichen Forschungsstand zu verschiedenen Arbeitsbedingungsfaktoren aufgearbeitet hat, weist jedoch darauf hin, dass bisherige Studien die Wirkung der Ruhezeiten als Voraussetzung für die Rückstellung der Belastungsfolgen aus der Arbeit nur unzureichend fokussiert haben. Deshalb ist es ein zentrales Ziel der Arbeitszeitberichterstattung der BAuA, zukünftig weitere Erkenntnisse zur Dynamik von Belastung und Abschalten können beziehungsweise Erholung zu erlangen. Bei der Betrachtung von Erholungsfähigkeit und -prozessen im Zusammenspiel mit Arbeit werden sowohl Arbeitszeitmerkmale als auch Anforderungen und Rahmenbedingungen der Tätigkeiten von Beschäftigten Berücksichtigung finden. So soll unter anderem der Frage nachgegangen werden, wie Merkmale, wie beispielsweise zerstückelte Arbeitszeit, geteilte Dienste oder nicht abgeschlossene Aufgaben, auf das „Abschalten können“ nachwirken. Für eine Arbeitsgestaltung, die das „Abschalten können“ unterstützt, sind darüber hinaus auch Fragen nach räumlicher Trennung, Ritualen oder Pendeln relevant. Dem Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort wird sich die BAuA zukünftig ebenfalls intensiver widmen und

berufliches Pendeln im Zusammenhang mit Tätigkeitsmerkmalen der Beschäftigten genauer untersuchen.

Vor dem Hintergrund des stetigen Wandels der Arbeit und der daraus entstehenden Anforderungen entwickelt sich auch die Arbeitszeitgestaltung weiter. Unter anderem wird flexiblen Arbeitszeitformen eine weiter wachsende Bedeutung zukommen. Diese so zu gestalten, dass es dem Erhalt der Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten dient, ist eine Aufgabe, der sich die Arbeitswelt schon jetzt und noch stärker in den nächsten Jahren stellen muss. Der Arbeitszeitreport Deutschland 2016 liefert hierzu mit aktuellen repräsentativen Daten zu einer großen Bandbreite an Arbeitszeitmerkmalen einen Beitrag. Um eine kontinuierliche Beobachtung der Arbeitszeitstrukturen zu ermöglichen, soll die Befragung in sechsjährigem Abstand wiederholt werden. Darüber hinaus werden im Rahmen der Arbeitszeitberichterstattung der BAuA sowohl politische als auch betriebliche Handlungsempfehlungen folgen.

Literaturverzeichnis

Absenger, N., Ahlers, E., Bispinck, R., Kleinknecht, A., Klenner, C., Lott, Y., & Seifert, H. (2014). Arbeitszeiten in Deutschland: Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik (Report Nr. 19). Zugriff am 20.06.2016 unter www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf

Åkerstedt, T., Fredlund, P., Gillberg, M. & Jansson, B. (2002). A prospective study of fatal occupational accidents-relationship to sleeping difficulties and occupational factors, *Journal of Sleep Research*, 11, 69–71.

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

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170–180.

Benz, M. & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75, 362–383.

Bohle, P., Quinlan, M., Kennedy, D. & Williamson, A. (2004). Working hours, work-life conflict and health in precarious and „permanent“ employment. *Revista de Saúde Pública*, 38, 19–25.

Brenke, K. (2015). „Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden“. *DIW Wochenbericht*, 82, 715–722.

Brenke, K. (2014). „Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach“. *DIW Wochenbericht*, 8, 131–139.

Brenke, K. (2013). Allein tätige Selbständige: starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. *DIW Wochenbericht*, 7, 3–16.

Brenke, K. (2011). Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe (Forschungsbericht Nr. 423). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Brenke, K. & Beznoska, M. (2016). Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe (Forschungsbericht Nr. 465). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Brett, J. M. & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2012). BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 [Datensatz].

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (2014).

BIBB/BAuA-2012 – Factsheet 07 – Arbeiten, wenn Andere frei haben – Wochenendarbeit bei abhängig Beschäftigten. Zugriff am 20.06.2016 unter www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/BIBB-BAuA-07.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). (2014).

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2013 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

(2012). Ausgeübte Erwerbstätigkeit von Müttern: Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2010 (2. Aufl.). Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Costa, G., Åkerstedt, T., Nachreiner, F., Baltieri, F., Carvalhais, J., Folkard, S., & Silvério, J. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project. *Chronobiology International*, 21, 831–844.

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.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV). (2012). Schichtarbeit – Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten. Zugriff am 23.06.2016 unter <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-schicht-1.2012.pdf>

Dietz, M, & Walwei, U. (2006). Die Zunahme atypischer Beschäftigung: Ursachen und Folgen. *Orientierungen zur Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik*, 109, 17–24.

Ellguth, P., Gerner, H.-D. & Zapf, I. (2013). Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte: Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten (Kurzbericht Nr. 3/2013). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Eurofound. (2012). Working time and work-life balance in a life course perspective. Dublin: Eurofound.

Grözinger, G., Matiaske, W. & Tobsch, V. (2008). Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research (Forschungsbericht Nr. 103). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Helferich, C., Hendel-Kramer, A. & Klindworth, H. (2003). Gesundheit allein-erziehender Mütter und Väter. In *Gesundheitsberichterstattung des Bundes* (Heft 14). Berlin: Robert Koch-Institut.

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

- Hofäcker, D. & Naumann, E. (2015).** The emerging trend of work beyond retirement age in Germany. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 48, 473–479.
- Holst, E. & Bringmann, J. (2016).** Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland. Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. Berlin: DIW.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit. (2015).** Der Report 2015 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
- Janßen, D. & Nachreiner, F. (2004).** Flexible Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Kelleter, K. (2008).** Selbstständige in Deutschland – Ergebnis des Mikrozensus 2008. *WISTA – Wirtschaft und Statistik* (12/2009), 1204–1217.
- Kleinert, C., Ruland, M. & Trahms, A. (2013).** Bias in einem komplexen Survey-design: Ausfallprozesse und Selektivität in der IAB-Befragung ALWA (FZD-Methodenreport Nr. 2/2013). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Koch, A., Rosemann, M. & Späth, J. (2011).** Soloselbstständige in Deutschland – Strukturen, Entwicklungen und soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012).** Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 191–202). Berlin: Springer.
- Li, C.-Y. & Sung, F.-C. (1999).** A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology. *Occupational Medicine*, 49, 225–229.
- Lohmann-Haislah, A. (2012).** Stressreport Deutschland 2012. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Mai, C.-M. & Marder-Puch, K. (2013).** Selbstständigkeit in Deutschland. *WISTA – Wirtschaft und Statistik* (Juli 2013), 482–496.
- Merz, J. (2002).** Time and economic well-being – a panel analysis of desired versus actual working hours. *Review of Income and Wealth*, 48, 317–346.
- Munz-König, E. (2014).** Polarisierung der Arbeitszeit. *Statistische Analysen und Studien NRW*, 80, 23–31.

Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit (2. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Pangert, B., Schiml, N. & Schüpbach, H. (2014). Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt. *iga.Report*, 27, 54–80.

Rengers, M. (2015). Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeiten in Deutschland: Ergebnisse für das Jahr 2014. *WISTA – Wirtschaft und Statistik*, 6, 22–42.

Rövekamp, C. (2011). Was unterscheidet erfolgreiche von weniger erfolgreichen Gründer/-innen? Qualitative Längsschnittuntersuchung von Kleinstunternehmer/-innen (Unveröffentlichte Dissertation). Freie Universität, Berlin.

Schmitz, J. (2015). Erwerbstätigkeit im Rentenalter in Deutschland – aktuelle Situation und offene Fragen. In: Informationsdienst Altersfragen. Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen.

Shah, D. (2009). Healthy worker effect phenomenon. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 13, 77–79.

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

Sliter, M. T. & Boyd, E. M. (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple job-holding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 1042–1046.

Sozialgesetzbuch (SGB). (2009). Viertes Buch (IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung.

Statistisches Bundesamt. (2012). Qualität der Arbeit. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt. (2014a). Mikrozensus 2014 [Datensatz].

Statistisches Bundesamt. (2014b). Wöchentliche Arbeitszeit. Zugriff am 20.06.2016 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeits/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html

Statistisches Bundesamt. (2015a). Atypische Beschäftigung. Zugriff am 20.06.2016 unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/TabellenArbeitskraefteerhebung/AtypKernerwerbErwerbsformZR.html>

Statistisches Bundesamt. (2015b). 5% aller Erwerbstätigen haben mindestens zwei Jobs. Zugriff am 20.06.2016 unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2015/04/PD15_155_132.html

Statistisches Bundesamt (2015c). Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt. (2015d). Unternehmen, Tätige Personen, Umsatz, Investitionen, Bruttowertschöpfung: Deutschland, Jahre, Unternehmensgröße. Zugriff am 04.07.2016 unter https://www-genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=25DA2BB617AF93366DC32084180DEE3C.tomcat_GO_2_3?operation=previous&levelindex=2&levelid=1467612584629&step=2

Statistisches Bundesamt. (2016). Solo-Selbstständige. Zugriff am 20.06.2015 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_5_SoloSelbstaendige.html

Steiber, N. (2009). Reported levels of time-based and strain-based conflict between work and family roles in Europe: A multilevel approach. *Social Indicators Research*, 93, 469–488.

Strobel, H. (2013). Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis. *iga.Report*, 23, 7–35.

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 exhaustion in a group of accountants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 37–54.

Valcour, M. P. (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.

Wanger, S. (2015). Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet (Kurzbericht Nr. 4). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. (2015). Frauen bei steigender Arbeitszeit stärker unter Leistungsdruck als Männer. Zugriff am 20.06.2016 unter www.boeckler.de/60243.htm

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

Weltgesundheitsorganisation. (1946). Verfassung der Weltgesundheitsorganisation (Deutsche Übersetzung). New York: World Health Organization.

Abbildungsverzeichnis

Abbildungen Kapitel 3		Seite
Abb. 3.1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 943)	26
Abb. 3.2	Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Bildungsniveau (abhängig Beschäftigte; n = 17 890)	27
Abb. 3.3	Arbeitsintensität nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; 17 843 ≤ n ≤ 17 916)	29
Abb. 3.4	Ausfall von Arbeitspausen nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; n = 17 841)	30
Abb. 3.5	Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 17 910 ≤ n ≤ 17 926)	32
Abb. 3.6	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 932)	33
Abb. 3.7	Wöchentliche Überstunden nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 268)	35
Abb. 3.8	Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche (abhängig Beschäftigte; n = 6921)	36
Abb. 3.9	Gesundheitliche Beschwerden bei Überstunden (abhängig Vollzeitbeschäftigte; 13 294 ≤ n ≤ 13 307)	38
Abb. 3.10	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Überstunden nach Geschlecht (abhängig Vollzeitbeschäftigte; n = 13 308)	39
Abb. 3.11	Wochenendarbeit von abhängig Beschäftigten (n = 16 745)	41
Abb. 3.12	Gesundheitliche Beschwerden bei Wochenendarbeit (abhängig Beschäftigte; 16 714 ≤ n ≤ 16 729)	45
Abb. 3.13	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Wochenendarbeit nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 16 576)	46
Abb. 3.14	Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 934)	47
Abb. 3.15	Lage der Arbeitszeit nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; n = 17 006)	48
Abb. 3.16	Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; 17 899 ≤ n ≤ 17 917)	50
Abb. 3.17	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Lage der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; n = 17 745)	51

Abbildungen Kapitel 4	Seite
Abb. 4.1 Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 052 \leq n \leq 17\ 120$)	56
Abb. 4.2 Gesundheitliche Beschwerden bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende (abhängig Beschäftigte; $18\ 021 \leq n \leq 18\ 035$)	58
Abb. 4.3 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; $n = 17\ 870$)	59
Abb. 4.4 Verbreitung von Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten (abhängig Beschäftigte; $n = 17\ 691$)	60
Abb. 4.5 Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $n = 9790$)	62
Abb. 4.6 Verfügung über Guthaben auf Arbeitszeitkonto nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $n = 10\ 155$)	63
Abb. 4.7 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Verfügung über Guthaben auf Arbeitszeitkonto, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; $n = 10\ 471$)	64
Abb. 4.8 Arbeit auf Abruf und häufige Änderungen der Arbeitszeiten nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 083 \leq n \leq 17\ 131$)	67
Abb. 4.9 Belastungsempfinden durch häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht und Alter (abhängig Beschäftigte; $n = 2464$)	68
Abb. 4.10 Gesundheitliche Beschwerden bei Arbeit auf Abruf (abhängig Beschäftigte; $17\ 969 \leq n \leq 17\ 983$)	70
Abb. 4.11 Work-Life-Balance bei betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; $n = 17\ 875$)	71
Abb. 4.12 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 099 \leq n \leq 17\ 128$)	72
Abb. 4.13 Gesundheitliche Beschwerden bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (abhängig Beschäftigte; $17\ 955 \leq n \leq 17\ 970$)	74
Abb. 4.14 Ständige Erreichbarkeit von abhängig Beschäftigten ($18\ 069 \leq n \leq 18\ 093$)	76
Abb. 4.15 Ständige Erreichbarkeit nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; $17\ 899 \leq n \leq 17\ 919$)	77
Abb. 4.16 Ständige Erreichbarkeit nach Vorgesetztenfunktion und Anzahl der Beschäftigten (abhängig Beschäftigte; $17\ 977 \leq n \leq 18\ 004$)	78
Abb. 4.17 Gesundheitliche Beschwerden bei ständiger Erreichbarkeit (abhängig Beschäftigte; $18\ 035 \leq n \leq 18\ 074$)	80

Abbildungen Kapitel 5		Seite
Abb. 5.1	Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 718)	84
Abb. 5.2	Länge der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 718)	85
Abb. 5.3	Gesundheit, Arbeitsintensität und Zufriedenheit von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Verkürzungswunsch der Wochenarbeitszeit (abhängig Beschäftigte; $13\,528 \leq n \leq 13\,599$)	90
Abb. 5.4	Hauptgrund für Teilzeit bei Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch (abhängig Beschäftigte; n = 1158)	91
Abb. 5.5	Arbeitszeitwünsche nach Kindern im Haushalt und Alter der Befragten (abhängig Beschäftigte; n = 17 694)	93
Abb. 5.6	Länge der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit von Männern in Teilzeitbeschäftigung (abhängig Beschäftigte; n = 628)	95
Abb. 5.7	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Alleinerziehenden und Personen in Partnerschaft und mit Kindern im Haushalt (abhängig Beschäftigte; n = 6031)	97
Abb. 5.8	Häufigkeit der Arbeitszeitmodelle von Paaren (abhängig Beschäftigte; n = 11 342)	98
Abb. 5.9	Häufigkeit der Arbeitszeitmodelle von Paaren nach Kindern im Haushalt (abhängig Beschäftigte; n = 11 343)	99
Abb. 5.10	Länge der tatsächlichen Arbeitszeit in Paarbeziehungen (abhängig Beschäftigte; n = 11 881)	100
 Abbildung Exkurs		
Abb. E.1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Erwerbstätigen ab 66 Jahren (n = 268)	103

Abbildungen Kapitel 6		Seite
Abb. 6.1	Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 19 645)	108
Abb. 6.2	Wochenendarbeit (mindestens einmal im Monat) von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 18 153)	110
Abb. 6.3	Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Länge der Arbeitszeit (n = 19 412)	112
Abb. 6.4	Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Lage der Arbeitszeit ($18\ 130 \leq n \leq 19\ 410$)	112
Abb. 6.5	Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Flexibilität der Arbeitszeit ($19\ 545 \leq n \leq 19\ 546$)	113
Abb. 6.6	Gesundheitliche Beschwerden von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten bei überlangen Arbeitszeiten ($19\ 406 \leq n \leq 19\ 426$)	116
Abb. 6.7	Erwerbsform in der Haupt- und Nebentätigkeit von Mehrfachbeschäftigten (n = 1249)	120
Abb. 6.8	Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 19 555)	121
Abb. 6.9	Tatsächliche Gesamtwochenarbeitszeit über alle Tätigkeiten hinweg von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 19 505)	122
Abb. 6.10	Gründe für eine weitere Erwerbstätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten nach Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung in der Haupttätigkeit (Teilzeit: n = 547, Vollzeit: n = 761)	123
Abb. 6.11	Überstunden in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 17 344)	124
Abb. 6.12	Wochenendarbeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 18 253)	125
Abb. 6.13	Gesundheitliche Beschwerden von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten bei Schichtarbeit in der Haupttätigkeit ($19\ 513 \leq n \leq 19\ 536$)	128

Tabellenverzeichnis

	Seite	
Tab. 2.1	Populationsbeschreibung: Abhängig Beschäftigte	18
Tab. 2.2	Abhängig Beschäftigte: Gesundheit und Zufriedenheit	19
Tab. 2.3	Erfassung und Kategorisierung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen	21
Tab. 2.4	Erfassung und Kategorisierung von Gesundheit und Zufriedenheit	22
Tab. 3.1	Definition von Teilzeit und Vollzeit	25
Tab. 3.2	Arbeitszeitlänge und Geschlechterverhältnis in verschiedenen Branchen	28
Tab. 3.3	Wochenendarbeit in verschiedenen Branchen	43
Tab. 4.1	Arbeitszeitkonten in verschiedenen Branchen	61
Tab. 5.1	Arbeitszeitlänge und Veränderungswunsch von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten nach Alter	86
Tab. 5.2	Arbeitszeitlänge und Veränderungswunsch nach Lebenssituation und Alter von Frauen in Teilzeitbeschäftigung	95
Tab. 6.1	Populationsbeschreibung: Solo-Selbstständige, Selbstständige mit Beschäftigten und abhängig Beschäftigte	106
Tab. 6.2	Selbstständige und abhängig Beschäftigte: Gesundheit und Zufriedenheit	115
Tab. 6.3	Populationsbeschreibung: Mehrfach- und Einfachbeschäftigte	119
Tab. 6.4	Mehrfach- und Einfachbeschäftigung: Gesundheit und Zufriedenheit	127
Tab. A1	Stellung im Beruf bei allen Erwerbstätigen	151
Tab. A2	Vergleich verschiedener Merkmale bei abhängig Beschäftigten	152

Anhang A: Repräsentativität der Daten

Ein Ziel der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ist die Beschreibung der Arbeitswelt insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle der Erwerbstätigen in Deutschland. Grundlegend dafür ist die Repräsentativität der erhobenen Daten für die betrachtete Grundgesamtheit (vgl. Kap. 2.1). Im Folgenden soll anhand einiger wesentlicher soziodemografischer Merkmale aufgezeigt werden, dass die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung ein repräsentatives Bild der Realität zeichnen. Dazu werden die gewichteten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 mit denen des Mikrozensus 2014 (Daten von 2015 liegen noch nicht vor) verglichen. Zudem erfolgt für ausgewählte Merkmale eine Gegenüberstellung mit einer etablierten Erwerbstätigenbefragung ähnlichen Umfangs aus dem Jahr 2012 (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012). Es ist zu beachten, dass einige der betrachteten Merkmale (z. B. Alter und Geschlecht) in das Gewichtungsmodell der beiden Erwerbstätigenbefragungen eingeflossen und so auf die Eckwerte des Mikrozensus angepasst worden sind.

Gewichtung der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015

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

In der Arbeitszeitbefragung sind 91 % abhängig Beschäftigte, das heißt Arbeiter, Angestellte und Beamte (vgl. Tab. A1), im Mikrozensus 88 %. In der Arbeitszeitbefragung sind dabei etwas mehr Angestellte (67 % vs. 62 %) und etwas weniger Arbeiter/-innen vertreten (18 % vs. 21 %). Auch die Gruppe der Selbstständigen, freiberuflich tätigen Personen und freien Mitarbeiter/-innen ist mit 8 % gegenüber dem Mikrozensus leicht unterrepräsentiert.

Tab. A1 Stellung im Beruf bei allen Erwerbstätigen

Stellung im Beruf	BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015	Mikrozensus 2014
Arbeiter/-innen	18	21
Angestellte	67	62
Beamte/Beamtinnen	6	5
abhängig Beschäftigte insgesamt	91	88
Selbstständige, freiberuflich tätige Personen, freie Mitarbeiter/-innen	8	11
mithelfende Familienangehörige	0	0

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 20 030), Mikrozensus 2014

Große Teile des Berichts beziehen sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte, so dass auch die folgenden Vergleiche zu den anderen Befragungen auf diese Gruppe beschränkt werden. Für die im Fokus des Berichts stehenden abhängig Beschäftigten zeigt Tabelle A2 in Bezug auf die Alters- und Geschlechterverteilung nahezu keine Abweichungen vom Mikrozensus 2014 und nur geringe Abweichungen zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2012.

Dem etwas geringeren Arbeiter/-innen-Anteil entsprechend zeigt sich auch beim höchsten Bildungsabschluss eine leichte Unterrepräsentanz gegenüber dem Mikrozensus bei Personen, die maximal einen Volks- oder Hauptschulabschluss vorzuweisen haben (22 % vs. 26 % im Mikrozensus). Die Personen ohne Schulabschluss beziehungsweise mit sonstigen (z. B. ausländischen) Schulabschlüssen sind in der Arbeitszeitbefragung unterrepräsentiert. Der Vergleich zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 zeigt dieselbe Tendenz, die aber in der empirischen Sozialforschung bekannt ist: Personen mit niedrigem Bildungsniveau sind in telefonischen Befragungen häufig unterrepräsentiert (z. B. Kleinert, Ruland & Trahms, 2013).

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

Tab. A2 Vergleich verschiedener Merkmale bei abhängig Beschäftigten

Merkmale	Arbeitszeit- befragung 2015	Mikrozensus 2014	BIBB/ BAuA-ETB 2012
Geschlecht			
Männer	53	53	54
Frauen	47	47	46
Alter			
15–29 Jahre	16	15	17
30–44 Jahre	35	35	36
45–54 Jahre	30	30	31
55–65 Jahre	19	19	16
66 Jahre und älter	1	1	1
Bildungsabschluss			
max. Volks-/Hauptschule	22	26	26
mittlere Reife/POS ¹	41	38	41
Fachhochschulreife, Abitur	36	34	32
sonstige/ohne Abschluss	1	3	1
Wirtschaftszweig			
Land, Forstwirtschaft, Fischerei	1	1	1
produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	26	24	33
Baugewerbe	5	6	6
Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	21	25	20
Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister	13	13	10
Öffentliche und private Dienstleistungen	33	31	30

Alle Angaben in Prozent; Rundungsfehler möglich

Quelle: Arbeitszeitbefragung 2015 (n = 18 224),

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

¹ Polytechnische Oberschule

Anhang B: Tabellen

	Seite	
Tab. 1a	Tatsächliche Wochenarbeitszeit	156
Tab. 1b	Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit	157
Tab. 2a	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit	158
Tab. 2b	Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit	159
Tab. 3a	Gewünschte Wochenarbeitszeit	160
Tab. 3b	Gewünschte Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit	161
Tab. 4a	Überstunden	162
Tab. 4b	Überstunden: Gesundheit und Zufriedenheit	163
Tab. 5a	Wunscharbeitszeit	164
Tab. 5b	Wunscharbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit	165
Tab. 6a	Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten	166
Tab. 6b	Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten: Gesundheit und Zufriedenheit	167
Tab. 7a	Wochenendarbeit	168
Tab. 7b	Wochenendarbeit: Gesundheit und Zufriedenheit	169
Tab. 8a	Zeitlicher Handlungsspielraum I (Anfangs- und Endzeiten, Stunden frei)	170
Tab. 8b	Zeitlicher Handlungsspielraum I: Gesundheit und Zufriedenheit	171
Tab. 9a	Zeitlicher Handlungsspielraum II (Pausen, Urlaub)	172
Tab. 9b	Zeitlicher Handlungsspielraum II: Gesundheit und Zufriedenheit	173
Tab. 10a	Verfügung Zeitguthaben	174
Tab. 10b	Verfügung Zeitguthaben: Gesundheit und Zufriedenheit	175
Tab. 11a	Änderung der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf	176
Tab. 11b	Änderung der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf: Gesundheit und Zufriedenheit	177
Tab. 12a	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	178
Tab. 12b	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Gesundheit und Zufriedenheit	179
Tab. 13a	Ständige Erreichbarkeit	180
Tab. 13b	Ständige Erreichbarkeit: Gesundheit und Zufriedenheit	181
Tab. 14a	Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen	182
Tab. 14b	Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen: Gesundheit und Zufriedenheit	183
Tab. 15a	Arbeitszeit von Selbstständigen mit Beschäftigten	184
Tab. 15b	Arbeitszeit von Selbstständigen mit Beschäftigten: Gesundheit und Zufriedenheit	185
Tab. 16a	Arbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten	186
Tab. 16b	Arbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten: Gesundheit und Zufriedenheit	187

Hinweise zu den Tabellen

Im Folgenden sind Tabellen zu zentralen Variablen zur Arbeitszeit, die im vorliegenden Report untersucht werden, abgebildet. 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, Wirtschaftsbereichen, Betriebsgröße und Arbeitsintensität. In dieser Tabelle sind Zeilenprozent dargestellt. Es ist also beispielsweise abzulesen, wie viel Prozent der Frauen von häufigen Änderungen der Arbeitszeiten betroffen sind, oder auch, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem bestimmten Wirtschaftsbereich ist, die selber über ihr Zeitguthaben auf dem Arbeitszeitkonto verfügen können.

In der zweiten Tabelle (b) wird jeweils dargestellt, wie bestimmte Merkmale der Arbeitszeit mit Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten zusammenhängen. 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 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, oder auch, wie viele Vollzeitbeschäftigte Schlafstörungen haben, je nachdem, ob von ihnen eine ständige Erreichbarkeit erwartet wird oder nicht.

Weitere Informationen zur Erfassung und Bildung der Merkmals- sowie Gesundheits- und Zufriedenheitsvariablen (z. B. Bildungsniveau, Gesundheitszustand) finden sich in Kapitel 2.3.

Tab. 1a Tatsächliche Wochenarbeitszeit

Tatsächliche Wochenarbeitszeit						
	10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	48–59 h	ab 60 h
gesamt	6	17	16	44	13	4
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	26	74	–	–	–	–
Vollzeit ²	–	–	21	58	16	5
Geschlecht						
Männer	2	5	16	54	18	6
Frauen	11	32	16	33	7	2
Alter in Jahren						
15–29	10	11	14	47	14	4
30–44	5	18	15	44	14	4
45–54	6	19	17	43	12	4
55–65	5	19	18	44	11	3
Bildung³						
niedrig	16	20	19	30	12	*
mittel	7	18	18	43	10	3
hoch	4	15	13	47	16	5
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	6	22	17	42	10	3
Industrie	1	7	22	52	15	3
Handwerk	4	10	13	55	15	3
Dienstleistungen	10	23	12	39	12	5
anderer Bereich	7	22	16	36	15	5
Betriebsgröße						
bis 49 Mitarbeiter	9	24	13	40	11	4
50 bis 249 Mitarbeiter	5	15	14	47	15	4
ab 250 Mitarbeiter	3	11	21	48	13	4
Arbeitsintensität						
häufiger Termin- und Leistungsdruck	3	15	14	46	16	6
Überforderung durch Arbeitsmenge	3	16	14	44	16	7

n = 17 944; 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. 1b Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit

Tatsächliche Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit							
		10–19 h	20–34 h	35–39 h	40–47 h	48–59 h	ab 60 h
Gesundheitszustand¹	gesamt	66	60	61	64	63	58
	Männer	73	65	62	66	65	61
	Frauen	64	59	60	60	55	47
	Teilzeit ⁴	66	60	–	–	–	–
	Vollzeit ⁵	–	–	61	64	63	58
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	91	92	92	92	90	87
	Männer	87	89	92	93	89	87
	Frauen	91	92	91	90	91	87
	Teilzeit	91	92	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	92	92	90	87
Work-Life-Balance³	gesamt	89	84	84	77	64	46
	Männer	81	78	86	79	66	48
	Frauen	91	85	81	73	59	38
	Teilzeit	89	84	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	84	77	64	46
Gesundheitsbeschwerden							
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	46	53	51	49	52	58
	Männer	32	49	47	46	50	57
	Frauen	49	54	54	55	60	63
	Teilzeit	46	53	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	51	49	52	58
Schlafstörungen	gesamt	27	38	33	31	38	44
	Männer	*	32	29	28	34	41
	Frauen	29	39	37	38	49	55
	Teilzeit	27	38	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	33	31	38	44
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	47	54	51	53	57	56
	Männer	40	50	46	49	53	52
	Frauen	49	55	57	61	68	71
	Teilzeit	47	54	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	51	53	57	56
Niedergeschlagenheit	gesamt	20	25	25	23	26	31
	Männer	*	26	22	19	25	30
	Frauen	21	25	28	28	30	35
	Teilzeit	20	25	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	25	23	26	31
körperliche Erschöpfung	gesamt	35	40	38	38	44	52
	Männer	38	36	34	35	41	48
	Frauen	35	41	44	44	53	64
	Teilzeit	35	40	–	–	–	–
	Vollzeit	–	–	38	38	44	52

n = 17 944; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 2a Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit					
	10,0–19,9 h	20,0–34,9 h	35,0–39,9 h	40,0–47,9 h	ab 48,0 h
gesamt	7	20	33	37	2
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ¹	30	67	2	*	*
Vollzeit ²	*	6	43	48	2
Geschlecht					
Männer	2	6	39	50	3
Frauen	13	36	27	23	1
Alter in Jahren					
15–29	8	14	31	45	3
30–44	7	20	31	40	2
45–54	7	22	36	33	2
55–65	7	22	35	34	2
Bildung³					
niedrig	14	24	27	31	*
mittel	7	20	36	34	2
hoch	6	20	30	43	1
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	9	26	37	26	2
Industrie	2	8	46	43	*
Handwerk	3	12	28	55	*
Dienstleistungen	10	25	25	37	2
anderer Bereich	8	26	27	35	*
Betriebsgröße					
bis 49 Mitarbeiter	10	27	23	38	2
50 bis 249 Mitarbeiter	6	19	30	43	2
ab 250 Mitarbeiter	4	13	48	33	2
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck	5	19	34	41	2
Überforderung durch Arbeitsmenge	5	20	34	39	3

n = 17 393; 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. 2b Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit

Vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit						
		10,0–19,9 h	20,0–34,9 h	35,0–39,9 h	40,0–47,9 h	ab 48,0 h
Gesundheitszustand¹	gesamt	65	58	62	65	61
	Männer	73	64	62	67	60
	Frauen	64	57	61	59	*
	Teilzeit ⁴	66	60	*	*	*
	Vollzeit ⁵	*	55	62	64	62
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	90	91	92	91	88
	Männer	82	90	92	91	86
	Frauen	92	92	91	90	96
	Teilzeit	90	92	98	*	*
	Vollzeit	*	90	92	91	88
Work-Life-Balance³	gesamt	88	81	79	73	60
	Männer	81	76	81	74	59
	Frauen	89	82	77	70	*
	Teilzeit	88	85	*	*	*
	Vollzeit	*	70	79	73	59
Gesundheitsbeschwerden						
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	47	54	50	49	61
	Männer	30	48	47	47	59
	Frauen	50	55	55	54	*
	Teilzeit	47	53	*	*	*
	Vollzeit	*	55	50	49	61
Schlafstörungen	gesamt	30	39	33	32	40
	Männer	*	33	31	28	36
	Frauen	31	40	37	41	*
	Teilzeit	29	37	*	*	*
	Vollzeit	*	43	33	32	39
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	49	56	53	53	47
	Männer	40	50	49	49	44
	Frauen	50	57	59	60	*
	Teilzeit	48	53	*	*	*
	Vollzeit	*	64	53	53	46
Niedergeschlagenheit	gesamt	21	27	24	23	32
	Männer	*	26	22	20	31
	Frauen	22	27	27	28	*
	Teilzeit	21	25	*	*	*
	Vollzeit	*	32	24	23	31
körperliche Erschöpfung	gesamt	36	42	38	39	45
	Männer	37	38	35	36	39
	Frauen	36	43	43	45	*
	Teilzeit	36	39	*	*	*
	Vollzeit	*	52	38	39	44

n = 17 393; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 3a Gewünschte Wochenarbeitszeit

Gewünschte Wochenarbeitszeit					
	bis 19,9 h	20,0–34,9 h	35,0–39,9 h	40,0–47,9 h	ab 48,0 h
gesamt	6	27	26	33	8
Länge der Arbeitszeit					
Teilzeit ¹	20	64	6	9	*
Vollzeit ²	1	16	32	40	10
Geschlecht					
Männer	3	13	29	42	12
Frauen	9	43	23	22	3
Alter in Jahren					
15–29	9	17	26	38	11
30–44	5	27	26	33	9
45–54	4	31	27	32	6
55–65	6	32	26	30	7
Bildung³					
niedrig	14	28	21	27	9
mittel	6	28	28	32	7
hoch	4	26	24	35	10
Wirtschaftsbereiche					
Öffentlicher Dienst	6	33	26	28	6
Industrie	2	17	35	38	8
Handwerk	4	18	27	41	10
Dienstleistungen	7	31	21	32	9
anderer Bereich	8	32	22	27	11
Betriebsgröße					
bis 49 Mitarbeiter	8	31	22	31	8
50 bis 249 Mitarbeiter	4	25	26	36	9
ab 250 Mitarbeiter	3	24	32	33	8
Arbeitsintensität					
häufiger Termin- und Leistungsdruck	4	27	26	33	10
Überforderung durch Arbeitsmenge	4	32	27	28	8

n = 17 874; 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. 3b Gewünschte Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit

Gewünschte Wochenarbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit						
		bis 19,9 h	20,0–34,9 h	35,0–39,9 h	40,0–47,9 h	ab 48,0 h
Gesundheitszustand¹	gesamt	61	57	61	66	70
	Männer	63	59	61	68	71
	Frauen	61	57	60	63	64
	Teilzeit ⁴	65	62	50	60	*
	Vollzeit ⁵	49	52	61	67	70
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	91	89	91	92	93
	Männer	88	88	90	93	93
	Frauen	92	90	92	91	94
	Teilzeit	91	92	92	87	*
	Vollzeit	90	86	91	93	94
Work-Life-Balance³	gesamt	83	77	78	77	72
	Männer	76	71	78	78	73
	Frauen	87	79	77	77	68
	Teilzeit	86	86	84	83	*
	Vollzeit	71	66	77	77	72
Gesundheitsbeschwerden						
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	48	55	51	49	47
	Männer	39	52	49	46	45
	Frauen	51	56	54	54	55
	Teilzeit	47	51	53	59	*
	Vollzeit	52	59	51	48	47
Schlafstörungen	gesamt	30	39	34	30	32
	Männer	29	36	32	27	29
	Frauen	30	41	37	38	43
	Teilzeit	27	36	44	46	*
	Vollzeit	47	44	33	29	31
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	53	59	54	49	46
	Männer	55	59	52	45	43
	Frauen	52	59	58	55	59
	Teilzeit	51	53	57	50	*
	Vollzeit	65	67	54	49	46
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	28	25	21	21
	Männer	24	29	23	19	20
	Frauen	21	28	28	27	24
	Teilzeit	21	24	26	32	*
	Vollzeit	*	33	25	21	21
körperliche Erschöpfung	gesamt	41	44	40	35	40
	Männer	48	43	38	33	38
	Frauen	39	44	43	41	52
	Teilzeit	40	37	46	46	*
	Vollzeit	54	52	40	35	41

n = 17 874; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 4a Überstunden

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

n = 17 268; alle Angaben in Zeilenprozent;
Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 4b Überstunden: Gesundheit und Zufriedenheit

Überstunden: Gesundheit und Zufriedenheit					
		keine bis 2 h	über 2 bis 5 h	über 5 bis 10 h	über 10 h
Gesundheitszustand¹	gesamt	64	62	60	58
	Männer	64	68	64	61
	Frauen	64	55	53	54
	Teilzeit ⁴	63	59	49	*
	Vollzeit ⁵	64	63	61	59
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	92	92	90	88
	Männer	92	94	91	86
	Frauen	92	90	89	90
	Teilzeit	92	91	87	*
	Vollzeit	92	92	90	88
Work-Life-Balance³	gesamt	84	78	67	57
	Männer	83	80	68	57
	Frauen	85	76	64	57
	Teilzeit	88	83	72	*
	Vollzeit	82	77	66	57
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	49	51	53	54
	Männer	46	46	49	52
	Frauen	52	57	61	56
	Teilzeit	50	53	59	*
	Vollzeit	48	50	53	54
Schlafstörungen	gesamt	30	34	39	43
	Männer	27	28	32	39
	Frauen	33	41	49	48
	Teilzeit	32	42	51	*
	Vollzeit	29	33	37	42
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	49	55	59	60
	Männer	46	50	54	54
	Frauen	52	61	69	70
	Teilzeit	50	54	69	*
	Vollzeit	49	55	58	60
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	26	27	30
	Männer	20	21	24	28
	Frauen	24	32	32	32
	Teilzeit	23	27	32	*
	Vollzeit	21	26	26	30
körperliche Erschöpfung	gesamt	36	40	44	49
	Männer	33	35	40	45
	Frauen	38	46	52	56
	Teilzeit	35	45	55	*
	Vollzeit	36	40	43	49

n = 17 268; alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 5a Wunscharbeitszeit

Wunscharbeitszeit			
	Verkürzung	Beibehaltung	Verlängerung
gesamt	47	40	13
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	18	47	35
Vollzeit ²	55	38	7
Geschlecht			
Männer	50	40	9
Frauen	43	40	18
Alter in Jahren			
15–29	46	37	16
30–44	48	38	14
45–54	47	40	13
55–65	45	45	10
Bildung³			
niedrig	34	40	25
mittel	45	41	15
hoch	51	39	10
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	46	41	13
Industrie	51	40	9
Handwerk	49	38	12
Dienstleistungen	43	40	17
anderer Bereich	45	40	15
Betriebsgröße			
bis 49 Mitarbeiter	42	40	17
50 bis 249 Mitarbeiter	48	41	11
ab 250 Mitarbeiter	52	39	9
Arbeitsintensität			
häufiger Termin- und Leistungsdruck	54	35	11
Überforderung durch Arbeitsmenge	63	28	9

n = 17 718; alle Angaben in Zeilenprozent;
Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 5b Wunscharbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit

Wunscharbeitszeit: Gesundheit und Zufriedenheit				
		Verkürzung	Beibehaltung	Verlängerung
Gesundheitszustand¹	gesamt	58	68	62
	Männer	61	69	69
	Frauen	54	66	58
	Teilzeit ⁴	56	66	59
	Vollzeit ⁵	58	68	67
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	89	94	91
	Männer	89	95	92
	Frauen	88	94	90
	Teilzeit	88	94	90
	Vollzeit	89	95	91
Work-Life-Balance³	gesamt	68	85	84
	Männer	69	85	81
	Frauen	68	86	85
	Teilzeit	75	90	85
	Vollzeit	68	84	82
Gesundheitsbeschwerden				
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	54	46	53
	Männer	51	43	48
	Frauen	59	50	56
	Teilzeit	55	48	54
	Vollzeit	54	46	51
Schlafstörungen	gesamt	38	28	36
	Männer	34	24	31
	Frauen	44	32	40
	Teilzeit	43	29	40
	Vollzeit	38	27	30
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	60	46	51
	Männer	56	42	44
	Frauen	65	51	55
	Teilzeit	62	49	52
	Vollzeit	60	45	48
Niedergeschlagenheit	gesamt	28	19	25
	Männer	25	17	20
	Frauen	31	22	28
	Teilzeit	28	21	27
	Vollzeit	28	19	22
körperliche Erschöpfung	gesamt	45	33	41
	Männer	41	31	37
	Frauen	50	36	43
	Teilzeit	48	34	41
	Vollzeit	45	33	40

n = 17 718; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 6a Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten

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

n = 17 934; 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. 6b Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten: Gesundheit und Zufriedenheit

Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten: Gesundheit und Zufriedenheit					
		Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	versetzte Arbeitszeiten	Wechselschicht ohne Nachtarbeit	Wechselschicht mit Nachtarbeit und Dauernacht
Gesundheitszustand¹	gesamt	64	57	54	59
	Männer	66	60	61	60
	Frauen	61	52	47	58
	Teilzeit ⁴	63	53	51	64
	Vollzeit ⁵	64	58	55	58
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	92	89	87	87
	Männer	92	88	91	89
	Frauen	92	90	83	84
	Teilzeit	92	87	84	89
	Vollzeit	92	90	88	87
Work-Life-Balance³	gesamt	80	74	67	55
	Männer	80	69	69	55
	Frauen	81	80	66	57
	Teilzeit	88	80	70	67
	Vollzeit	78	72	66	54
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	49	55	62	60
	Männer	45	54	51	58
	Frauen	53	57	71	64
	Teilzeit	49	61	68	60
	Vollzeit	49	53	59	61
Schlafstörungen	gesamt	31	36	43	50
	Männer	27	34	32	49
	Frauen	36	41	54	53
	Teilzeit	33	40	52	53
	Vollzeit	31	35	40	50
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	54	58	63
	Männer	47	52	52	61
	Frauen	57	58	64	67
	Teilzeit	50	64	64	60
	Vollzeit	52	52	56	64
Niedergeschlagenheit	gesamt	23	26	31	30
	Männer	20	24	25	29
	Frauen	26	29	37	31
	Teilzeit	23	30	38	*
	Vollzeit	23	24	29	31
körperliche Erschöpfung	gesamt	37	47	52	50
	Männer	34	44	44	46
	Frauen	40	52	60	57
	Teilzeit	36	54	63	43
	Vollzeit	37	45	49	51

n = 17 934; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner
Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 7a Wochenendarbeit

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

n = 16 745; alle Angaben in Zeilenprozent;
Rundungsfehler möglich

-
- ¹ Wochenendarbeit mindestens einmal im Monat
² tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
³ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden
⁴ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 7b Wochenendarbeit: Gesundheit und Zufriedenheit

Wochenendarbeit ¹ : Gesundheit und Zufriedenheit				
		keine Wochenendarbeit	Wochenendarbeit nur samstags	Wochenendarbeit auch sonntags
Gesundheitszustand²	gesamt	65	61	60
	Männer	67	64	65
	Frauen	63	56	55
	Teilzeit ⁵	64	59	60
	Vollzeit ⁶	65	62	60
Arbeitszufriedenheit³	gesamt	92	90	90
	Männer	92	90	90
	Frauen	92	89	90
	Teilzeit	93	90	91
	Vollzeit	92	90	90
Work-Life-Balance⁴	gesamt	84	74	64
	Männer	83	74	63
	Frauen	86	74	66
	Teilzeit	90	82	78
	Vollzeit	82	71	61
Gesundheitsbeschwerden				
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	46	56	55
	Männer	43	51	51
	Frauen	49	63	60
	Teilzeit	47	58	56
	Vollzeit	46	55	55
Schlafstörungen	gesamt	29	34	42
	Männer	24	30	39
	Frauen	34	40	45
	Teilzeit	33	37	38
	Vollzeit	28	34	43
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	50	55	59
	Männer	46	49	55
	Frauen	53	62	64
	Teilzeit	49	55	58
	Vollzeit	50	55	60
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	25	27
	Männer	19	22	24
	Frauen	24	30	29
	Teilzeit	22	26	25
	Vollzeit	21	25	27
körperliche Erschöpfung	gesamt	34	43	48
	Männer	31	40	43
	Frauen	37	48	54
	Teilzeit	34	41	52
	Vollzeit	34	44	48

n = 16 745; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich

- ³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
⁴ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁶ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ Wochenendarbeit mindestens einmal im Monat
² sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 8a Zeitlicher Handlungsspielraum I (Anfangs- und Endzeiten, Stunden frei)

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

Einfluss Arbeitsbeginn/-ende: n = 18 055; Einfluss, ein paar Stunden frei nehmen: n = 17 976; alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 8b Zeitlicher Handlungsspielraum I: Gesundheit und Zufriedenheit

Zeitlicher Handlungsspielraum I: Gesundheit und Zufriedenheit							
		Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn/-ende			Einfluss auf Zeitpunkt: ein paar Stunden frei		
		wenig	mittel	viel	wenig	mittel	viel
Gesundheitszustand¹	gesamt	58	61	68	55	61	68
	Männer	60	62	71	58	63	70
	Frauen	55	60	65	52	60	66
	Teilzeit ⁴	58	62	67	57	61	66
	Vollzeit ⁵	58	61	69	54	62	69
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	88	91	95	86	92	94
	Männer	89	92	94	86	92	94
	Frauen	88	91	95	86	92	94
	Teilzeit	90	91	94	88	91	94
	Vollzeit	88	92	95	85	93	94
Work-Life-Balance³	gesamt	71	79	84	67	77	85
	Männer	70	78	82	66	74	84
	Frauen	72	79	87	68	80	87
	Teilzeit	79	87	93	75	86	93
	Vollzeit	68	76	82	64	74	83
Gesundheitsbeschwerden							
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	57	49	44	59	53	44
	Männer	55	45	40	56	51	41
	Frauen	59	53	50	62	55	47
	Teilzeit	56	49	47	58	54	45
	Vollzeit	57	49	43	60	52	43
Schlafstörungen	gesamt	38	33	29	41	34	29
	Männer	35	29	25	36	31	25
	Frauen	42	36	34	45	37	33
	Teilzeit	40	32	32	41	36	31
	Vollzeit	38	33	28	41	33	28
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	58	54	47	61	55	46
	Männer	54	48	43	56	52	43
	Frauen	61	59	52	65	58	51
	Teilzeit	58	52	46	60	54	45
	Vollzeit	58	54	48	61	55	47
Niedergeschlagenheit	gesamt	28	24	19	31	24	19
	Männer	26	21	17	27	23	18
	Frauen	31	27	22	35	26	21
	Teilzeit	28	24	20	30	23	20
	Vollzeit	29	24	19	31	24	19
körperliche Erschöpfung	gesamt	46	42	31	50	41	31
	Männer	44	39	27	46	41	29
	Frauen	49	45	35	54	42	35
	Teilzeit	43	43	32	48	39	32
	Vollzeit	47	41	31	51	42	31

Einfluss Arbeitsbeginn/-ende: n = 18 055; Einfluss, ein paar Stunden frei nehmen: n = 17 976; alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich

- ² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 9a Zeitlicher Handlungsspielraum II (Pausen, Urlaub)

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

Einfluss Pausen: n = 18 029; Einfluss Urlaub: n = 18 004;
alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 9b Zeitlicher Handlungsspielraum II: Gesundheit und Zufriedenheit

Zeitlicher Handlungsspielraum II: Gesundheit und Zufriedenheit							
		Einfluss auf Zeitpunkt: Pausen			Einfluss auf Zeitpunkt: Urlaub oder ein paar Tage frei		
		wenig	mittel	viel	wenig	mittel	viel
Gesundheitszustand¹	gesamt	56	60	67	54	58	67
	Männer	60	62	69	56	60	70
	Frauen	53	58	65	52	55	64
	Teilzeit ⁴	55	62	67	58	57	65
	Vollzeit ⁵	57	60	67	53	58	68
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	88	90	93	85	90	94
	Männer	88	90	94	85	89	94
	Frauen	88	90	93	86	90	93
	Teilzeit	89	91	93	89	90	93
	Vollzeit	88	90	94	84	89	94
Work-Life-Balance³	gesamt	71	75	81	64	73	83
	Männer	71	75	79	62	72	82
	Frauen	72	75	84	66	75	84
	Teilzeit	79	82	91	75	82	90
	Vollzeit	68	73	79	61	71	81
Gesundheitsbeschwerden							
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	57	53	46	57	56	47
	Männer	54	51	43	56	53	43
	Frauen	60	55	50	58	59	51
	Teilzeit	56	55	47	55	57	48
	Vollzeit	58	52	46	58	55	46
Schlafstörungen	gesamt	40	34	30	43	37	30
	Männer	36	29	27	40	33	26
	Frauen	44	40	34	45	42	34
	Teilzeit	40	35	32	40	37	33
	Vollzeit	40	33	30	43	37	29
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	58	56	50	62	57	49
	Männer	54	51	46	58	53	45
	Frauen	61	61	54	66	62	53
	Teilzeit	57	56	48	59	57	48
	Vollzeit	58	55	50	62	57	49
Niedergeschlagenheit	gesamt	29	26	21	32	28	20
	Männer	27	22	19	29	25	18
	Frauen	31	30	23	34	32	22
	Teilzeit	28	26	21	28	27	21
	Vollzeit	29	26	21	33	28	19
körperliche Erschöpfung	gesamt	47	44	34	50	45	34
	Männer	43	40	32	46	42	31
	Frauen	50	47	37	53	49	37
	Teilzeit	45	44	33	45	44	35
	Vollzeit	48	44	34	51	45	34

Einfluss Pausen: n = 18 029; Einfluss Urlaub: n = 18 004;
alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 10a Verfügung Zeitguthaben

Verfügung Zeitguthaben			
	betriebliche Gründe	Person selbst	beide gleich
gesamt	15	60	25
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	18	57	26
Vollzeit ²	14	60	25
Geschlecht			
Männer	14	61	26
Frauen	17	58	25
Alter in Jahren			
15–29	18	53	29
30–44	15	60	25
45–54	14	61	24
55–65	14	62	24
Bildung³			
niedrig	21	49	30
mittel	16	57	27
hoch	12	66	22
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	13	65	21
Industrie	10	64	26
Handwerk	20	50	30
Dienstleistungen	19	54	27
anderer Bereich	19	59	22
Betriebsgröße			
bis 49 Mitarbeiter	17	53	30
50 bis 249 Mitarbeiter	18	57	24
ab 250 Mitarbeiter	10	68	22
Arbeitsintensität			
häufiger Termin- und Leistungsdruck	17	56	27
Überforderung durch Arbeitsmenge	23	49	28

n = 10 554; alle Angaben in Zeilenprozent;
Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 10b Verfügung Zeitguthaben: Gesundheit und Zufriedenheit

Verfügung Zeitguthaben: Gesundheit und Zufriedenheit				
		betriebliche Gründe	Person selbst	beide gleich
Gesundheitszustand¹	gesamt	55	65	57
	Männer	58	67	59
	Frauen	52	61	54
	Teilzeit ⁴	51	64	59
	Vollzeit ⁵	57	65	56
Arbeitszufriedenheit²	gesamt	85	93	90
	Männer	84	94	90
	Frauen	86	93	90
	Teilzeit	88	94	91
	Vollzeit	84	93	90
Work-Life-Balance³	gesamt	65	81	74
	Männer	66	80	73
	Frauen	65	83	76
	Teilzeit	71	89	84
	Vollzeit	63	80	72
Gesundheitsbeschwerden				
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	60	48	57
	Männer	56	46	54
	Frauen	65	51	61
	Teilzeit	66	48	54
	Vollzeit	58	49	58
Schlafstörungen	gesamt	41	32	37
	Männer	36	29	36
	Frauen	47	37	38
	Teilzeit	47	35	32
	Vollzeit	40	31	38
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	61	51	56
	Männer	56	48	53
	Frauen	66	56	61
	Teilzeit	70	50	51
	Vollzeit	58	51	58
Niedergeschlagenheit	gesamt	33	22	27
	Männer	31	20	25
	Frauen	34	25	30
	Teilzeit	33	22	24
	Vollzeit	32	22	28
körperliche Erschöpfung	gesamt	51	36	44
	Männer	47	33	42
	Frauen	55	39	47
	Teilzeit	53	36	38
	Vollzeit	50	36	46

n = 10 554; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

Tab. 11a Änderung der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf

Änderung der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf				
	Änderung der Arbeitszeiten		Arbeit auf Abruf¹	
	häufig	manchmal/ selten/nie	ja	nein
gesamt	14	86	7	93
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ²	11	89	8	92
Vollzeit ³	14	86	6	94
Geschlecht				
Männer	14	86	7	93
Frauen	13	87	6	94
Alter in Jahren				
15–29	15	85	10	90
30–44	14	86	7	93
45–54	14	86	6	94
55–65	12	88	5	95
Bildung⁴				
niedrig	14	86	13	87
mittel	13	87	7	93
hoch	15	85	5	95
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	15	85	6	94
Industrie	11	89	4	96
Handwerk	12	88	8	92
Dienstleistungen	14	86	8	92
anderer Bereich	16	84	8	92
Betriebsgröße				
bis 49 Mitarbeiter	14	86	9	91
50 bis 249 Mitarbeiter	14	86	6	94
ab 250 Mitarbeiter	13	87	5	95
Arbeitsintensität				
häufiger Termin- und Leistungsdruck	20	80	7	93
Überforderung durch Arbeitsmenge	26	74	9	91

Änderung der Arbeitszeiten: n = 18 059;

Arbeit auf Abruf: n = 18 003;

alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

¹ Arbeit auf Abruf mindestens einmal im Monat

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

³ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

⁴ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 11b Änderung der Arbeitszeiten u. Arbeit auf Abruf: Gesundheit und Zufriedenheit

Änderung der Arbeitszeiten und Arbeit auf Abruf: Gesundheit und Zufriedenheit					
		Änderung der Arbeitszeiten		Arbeit auf Abruf ¹	
		häufig	manchmal/ selten/nie	ja	nein
Gesundheitszustand²	gesamt	55	64	59	63
	Männer	61	66	63	65
	Frauen	48	61	54	60
	Teilzeit ⁵	51	63	61	62
	Vollzeit ⁶	56	64	59	63
Arbeitszufriedenheit³	gesamt	85	92	89	91
	Männer	87	92	90	92
	Frauen	82	92	87	91
	Teilzeit	84	92	87	92
	Vollzeit	85	92	90	91
Work-Life-Balance⁴	gesamt	56	81	67	78
	Männer	57	79	69	77
	Frauen	55	82	63	79
	Teilzeit	66	88	75	86
	Vollzeit	54	78	64	76
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	60	49	60	50
	Männer	56	46	53	47
	Frauen	66	53	68	54
	Teilzeit	63	50	65	50
	Vollzeit	60	49	59	50
Schlafstörungen	gesamt	47	32	39	33
	Männer	41	28	34	29
	Frauen	55	36	46	38
	Teilzeit	53	33	44	35
	Vollzeit	45	31	37	33
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	65	51	60	52
	Männer	59	47	54	49
	Frauen	72	55	68	57
	Teilzeit	66	51	56	52
	Vollzeit	65	51	62	53
Niedergeschlagenheit	gesamt	33	23	31	24
	Männer	29	20	26	21
	Frauen	38	25	37	26
	Teilzeit	33	23	29	23
	Vollzeit	33	23	31	24
körperliche Erschöpfung	gesamt	55	37	50	39
	Männer	48	35	44	36
	Frauen	64	40	57	42
	Teilzeit	58	37	50	38
	Vollzeit	54	37	50	39

Änderung der Arbeitszeiten: n = 18 059;
Arbeit auf Abruf: n = 18 003; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich

¹ Arbeit auf Abruf mindestens einmal im Monat

² sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

⁴ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

⁵ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

⁶ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 12a Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft				
	Bereitschaftsdienst ¹		Rufbereitschaft ²	
	ja	nein	ja	nein
gesamt	7	93	8	92
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ³	4	96	5	95
Vollzeit ⁴	7	93	10	90
Geschlecht				
Männer	8	92	11	89
Frauen	5	95	6	94
Alter in Jahren				
15–29	8	92	10	90
30–44	7	93	9	91
45–54	5	95	8	92
55–65	7	93	7	93
Bildung⁵				
niedrig	*	95	9	91
mittel	6	94	8	92
hoch	8	92	10	90
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	9	91	9	91
Industrie	4	96	7	93
Handwerk	6	94	7	93
Dienstleistungen	5	95	8	92
anderer Bereich	10	90	11	89
Betriebsgröße				
bis 49 Mitarbeiter	6	94	9	91
50 bis 249 Mitarbeiter	7	93	8	92
ab 250 Mitarbeiter	7	93	9	91
Arbeitsintensität				
häufiger Termin- und Leistungsdruck	7	93	10	90
Überforderung durch Arbeitsmenge	8	92	9	91

Bereitschaftsdienst: n = 18 058; Rufbereitschaft:
n = 18 034; alle Angaben in Zeilenprozent;
Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

-
- ¹ Bereitschaftsdienst mindestens einmal im Monat
² Rufbereitschaft mindestens einmal im Monat
³ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden
⁵ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 12b Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Gesundheit und Zufriedenheit

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Gesundheit und Zufriedenheit					
		Bereitschaftsdienst ¹		Rufbereitschaft ²	
		ja	nein	ja	nein
Gesundheitszustand³	gesamt	61	63	62	62
	Männer	62	65	64	65
	Frauen	58	60	56	60
	Teilzeit ⁶	59	62	63	62
	Vollzeit ⁷	61	63	61	63
Arbeitszufriedenheit⁴	gesamt	90	91	92	91
	Männer	91	91	93	91
	Frauen	90	91	91	91
	Teilzeit	92	91	88	92
	Vollzeit	90	91	93	91
Work-Life-Balance⁵	gesamt	69	78	71	78
	Männer	70	77	73	77
	Frauen	66	79	67	79
	Teilzeit	80	86	76	86
	Vollzeit	66	75	70	75
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	56	50	57	50
	Männer	56	47	53	47
	Frauen	57	54	64	54
	Teilzeit	63	51	60	51
	Vollzeit	55	50	56	50
Schlafstörungen	gesamt	39	33	37	33
	Männer	37	29	34	29
	Frauen	42	38	45	38
	Teilzeit	41	35	47	35
	Vollzeit	39	33	36	33
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	60	53	58	53
	Männer	56	48	54	48
	Frauen	66	57	68	57
	Teilzeit	58	52	59	52
	Vollzeit	60	53	58	53
Niedergeschlagenheit	gesamt	26	24	24	24
	Männer	24	21	21	22
	Frauen	30	27	30	27
	Teilzeit	*	24	29	24
	Vollzeit	26	24	24	24
körperliche Erschöpfung	gesamt	46	39	45	39
	Männer	42	36	40	36
	Frauen	53	43	54	42
	Teilzeit	46	39	46	39
	Vollzeit	46	39	44	39

Bereitschaftsdienst: n = 18 058; Rufbereitschaft: n = 18 034;
 alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich;
 * Fallzahl zu gering

¹ Bereitschaftsdienst mindestens einmal im Monat

² Rufbereitschaft mindestens einmal im Monat

³ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

⁴ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

⁵ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

⁶ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

⁷ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 13a Ständige Erreichbarkeit

Ständige Erreichbarkeit						
	Erwartung Erreichbarkeit ¹			Häufigkeit Kontaktierung im Privatleben ²		
	trifft nicht zu	teils / teils	trifft zu	häufig	manchmal / selten / nie	
gesamt	61	17	22	12	88	
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ³	64	16	20	11	89	
Vollzeit ⁴	60	18	22	13	87	
Geschlecht						
Männer	59	19	22	12	88	
Frauen	63	16	21	13	87	
Alter in Jahren						
15–29	59	18	23	16	84	
30–44	61	17	22	14	86	
45–54	62	17	21	10	90	
55–65	62	18	21	11	89	
Bildung⁵						
niedrig	54	20	26	15	85	
mittel	63	17	20	13	87	
hoch	59	18	24	12	88	
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	60	18	23	14	86	
Industrie	67	16	17	8	92	
Handwerk	59	19	22	14	86	
Dienstleistungen	61	17	23	12	88	
anderer Bereich	59	18	24	13	87	
Betriebsgröße						
bis 49 Mitarbeiter	58	18	24	14	86	
50 bis 249 Mitarbeiter	59	18	23	13	87	
ab 250 Mitarbeiter	67	16	18	11	89	
Arbeitsintensität						
häufiger Termin- und Leistungsdruck	55	19	26	16	84	
Überforderung durch Arbeitsmenge	52	18	30	19	81	

Erwartung Erreichbarkeit: n = 18 069;
Häufigkeit Kontaktierung im Privatleben: n = 18 093;
alle Angaben in Zeilenprozent; Rundungsfehler möglich

- ¹ Erwartung des Arbeitsumfelds, im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein
² Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen
³ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁴ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden
⁵ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 13b Ständige Erreichbarkeit: Gesundheit und Zufriedenheit

Ständige Erreichbarkeit: Gesundheit und Zufriedenheit						
		Erwartung Erreichbarkeit ¹			Kontaktierung im Privatleben ²	
		trifft nicht zu	teils/teils	trifft zu	häufig	manchmal/selten/nie
Gesundheitszustand³	gesamt	65	61	56	54	64
	Männer	67	64	61	60	66
	Frauen	63	56	51	49	61
	Teilzeit ⁶	65	60	53	51	63
	Vollzeit ⁷	65	61	57	55	64
Arbeitszufriedenheit⁴	gesamt	93	91	87	87	92
	Männer	92	92	89	88	92
	Frauen	93	90	86	86	92
	Teilzeit	93	90	87	86	92
	Vollzeit	92	92	88	87	92
Work-Life-Balance⁵	gesamt	82	74	66	62	79
	Männer	80	75	66	63	78
	Frauen	84	74	66	61	81
	Teilzeit	89	84	76	73	87
	Vollzeit	80	72	63	60	77
Gesundheitsbeschwerden						
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	48	54	57	62	49
	Männer	45	49	53	57	46
	Frauen	51	61	61	67	53
	Teilzeit	48	55	58	63	50
	Vollzeit	47	54	56	62	49
Schlafstörungen	gesamt	30	37	42	47	32
	Männer	26	32	38	41	28
	Frauen	34	44	48	54	36
	Teilzeit	31	41	45	48	34
	Vollzeit	29	36	42	47	31
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	50	56	60	66	51
	Männer	46	51	55	59	48
	Frauen	53	63	67	74	55
	Teilzeit	48	57	63	67	50
	Vollzeit	50	56	60	66	51
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	24	29	34	23
	Männer	20	20	27	31	20
	Frauen	25	29	32	36	26
	Teilzeit	21	24	32	34	23
	Vollzeit	22	24	29	33	23
körperliche Erschöpfung	gesamt	36	41	48	53	38
	Männer	34	37	43	48	35
	Frauen	38	48	54	59	41
	Teilzeit	35	41	50	55	37
	Vollzeit	36	41	48	53	38

Erwartung Erreichbarkeit: n = 18 069;
Häufigkeit Kontaktierung im Privatleben: n = 18 093;
alle Angaben in Spaltenprozent; Rundungsfehler möglich

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

² Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen
³ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand
⁴ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt
⁵ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance
⁶ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
⁷ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

Tab. 14a Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen

Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen							
	tatsächlich Teilzeit ¹	tatsächlich Vollzeit unter 48 h ²	tatsächlich Vollzeit ab 48 h	versetzte Arbeitszeiten	Wochenendarbeit ³	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn / -ende ⁴	häufige Änderung der Arbeitszeiten
gesamt	34	30	36	14	76	67	26
Geschlecht							
Männer	23	33	44	15	83	67	27
Frauen	51	25	24	*	64	68	26
Alter in Jahren							
15–29	67	*	*	*	83	*	*
30–44	27	31	42	*	75	69	31
45–54	29	34	37	*	74	68	26
55–65	31	30	39	*	75	76	*
Bildung⁵							
niedrig	*	*	*	*	*	*	*
mittel	32	31	38	*	69	64	24
hoch	36	28	36	*	80	72	30
Wirtschaftsbereiche							
Öffentlicher Dienst	*	*	*	*	*	*	*
Industrie	*	*	*	*	*	*	*
Handwerk	*	*	45	*	83	73	*
Dienstleistungen	35	31	34	15	76	70	28
anderer Bereich	39	*	*	*	73	58	*
Arbeitsintensität							
häufiger Termin- und Leistungsdruck	21	28	51	18	81	61	38
Überforderung durch Arbeitsmenge	*	*	*	*	*	*	*

n = 746; alle Angaben in Zeilenprozent;
 Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 35 bis 47 Stunden

³ mindestens einmal im Monat

⁴ sehr hoher oder hoher Einfluss

⁵ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 14b Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen: Gesundheit und Zufriedenheit

Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen: Gesundheit und Zufriedenheit							
	tatsächlich Teilzeit ¹	tatsächlich Vollzeit unter 48 h ²	tatsächlich Vollzeit ab 48 h	versetzte Arbeitszeiten	Wochenendarbeit ³	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn / -ende ⁴	häufige Änderung der Arbeitszeiten
Gesundheitszustand ⁵	70	74	66	75	71	71	70
Arbeitszufriedenheit ⁶	89	95	96	92	95	96	90
Work-Life-Balance ⁷	84	81	69	66	74	82	73
Gesundheitsbeschwerden							
Rücken-, Kreuzschmerzen	41	43	46	*	41	39	43
Schlafstörungen	29	29	33	*	32	27	34
Müdigkeit, Erschöpfung	45	43	52	*	48	41	55
Niedergeschlagenheit	*	*	19	*	17	15	*
körperliche Erschöpfung	28	30	42	*	34	28	39

n = 746; alle Angaben in Spaltenprozent;
 Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 35 bis 47 Stunden

³ mindestens einmal im Monat

⁴ sehr hoher oder hoher Einfluss

⁵ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

⁶ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

⁷ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 15a Arbeitszeit von Selbstständigen mit Beschäftigten

Arbeitszeit von Selbstständigen mit Beschäftigten							
	tatsächlich Teilzeit ¹	tatsächlich Vollzeit unter 48 h ²	tatsächlich Vollzeit ab 48 h	versetzte Arbeits- zeiten	Wochen- endarbeit ³	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbe- ginn / -ende ⁴	häufige Änderung der Arbeits- zeiten
gesamt	11	27	62	12	83	67	39
Geschlecht							
Männer	*	25	68	10	84	68	40
Frauen	*	32	47	*	80	64	36
Alter in Jahren							
15–29	*	*	72	*	90	65	*
30–44	*	30	61	*	86	57	46
45–54	*	28	62	*	84	67	39
55–65	*	27	61	*	77	78	33
Bildung⁵							
niedrig	*	*	*	*	*	*	*
mittel	*	28	61	*	85	67	41
hoch	*	24	65	*	83	68	38
Wirtschaftsbereiche							
Öffentlicher Dienst	*	*	*	*	*	*	*
Industrie	*	*	*	*	*	*	*
Handwerk	*	*	67	*	90	63	41
Dienstleistungen	*	28	61	*	82	70	40
anderer Bereich	*	*	57	*	78	62	*
Arbeitsintensität							
häufiger Termin- und Leistungsdruck	*	25	69	13	86	66	46
Überforderung durch Arbeitsmenge	*	*	60	*	81	*	*

n = 779; alle Angaben in Zeilenprozent;
Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 35 bis 47 Stunden

³ mindestens einmal im Monat

⁴ sehr hoher oder hoher Einfluss

⁵ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 15b Arbeitszeit von Selbstständigen mit Beschäftigten:
Gesundheit und Zufriedenheit

Arbeitszeit von Solo-Selbstständigen mit Beschäftigten: Gesundheit und Zufriedenheit							
	tatsächlich Teilzeit ¹	tatsächlich Vollzeit unter 48 h ²	tatsächlich Vollzeit ab 48 h	versetzte Arbeits- zeiten	Wochen- endarbeit ³	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbe- ginn/-ende ⁴	häufige Änderung der Arbeits- zeiten
Gesundheitszustand ⁵	64	79	69	72	69	74	70
Arbeitszufriedenheit ⁶	91	99	94	90	95	95	94
Work-Life-Balance ⁷	84	86	67	72	72	78	66
Gesundheits- beschwerden							
Rücken-, Kreuz- schmerzen	*	40	45	*	45	38	47
Schlafstörungen	*	32	36	*	37	30	39
Müdigkeit, Erschöpfung	*	45	47	*	50	41	48
Niedergeschlagenheit	*	*	18	*	18	16	19
körperliche Erschöpfung	*	26	39	*	38	32	38

n = 779; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich; *Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 35 bis 47 Stunden

³ mindestens einmal im Monat

⁴ sehr hoher oder hoher Einfluss

⁵ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

⁶ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

⁷ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 16a Arbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten

Arbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten							
	tatsächlich Teilzeit ¹	tatsächlich Vollzeit unter 48 h ²	tatsächlich Vollzeit ab 48 h	Schichtarbeit ³	Wochenendarbeit ⁴	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn / -ende ⁵	häufige Änderung der Arbeitszeiten
gesamt	42	41	17	18	53	42	19
Geschlecht							
Männer	20	52	28	19	62	48	20
Frauen	60	31	9	17	46	37	17
Alter in Jahren							
15–29	43	39	*	*	52	38	*
30–44	38	43	19	21	53	48	21
45–54	45	40	16	18	55	36	15
55–65	44	40	*	*	52	46	*
Bildung⁶							
niedrig	*	*	*	*	*	*	*
mittel	42	43	16	21	53	37	16
hoch	41	38	21	11	52	51	21
Wirtschaftsbereiche							
Öffentlicher Dienst	42	43	*	19	53	40	20
Industrie	*	69	*	28	42	46	*
Handwerk	*	50	*	*	57	*	*
Dienstleistungen	54	32	14	16	52	46	19
anderer Bereich	41	*	*	*	61	36	*
Arbeitsintensität							
häufiger Termin- und Leistungsdruck	35	40	25	20	62	39	30
Überforderung durch Arbeitsmenge	46	35	*	*	62	*	38

n = 1337; alle Angaben in Zeilenprozent;
 Rundungsfehler möglich; * Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 35 bis 47 Stunden

³ Schichtarbeit umfasst hier Arbeitszeiten, die nicht zwischen 7 und 19 Uhr liegen, beispielsweise dauerhafte Früh- oder Spätschichten sowie Wechselschichten mit und ohne Nachtanteilen

⁴ mindestens einmal im Monat

⁵ sehr hoher oder hoher Einfluss

⁶ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3)

Tab. 16b Arbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten: Gesundheit und Zufriedenheit

Arbeitszeit von Mehrfachbeschäftigten: Gesundheit und Zufriedenheit							
	tatsächlich Teilzeit ¹	tatsächlich Vollzeit unter 48 h ²	tatsächlich Vollzeit ab 48 h	Schichtarbeit ³	Wochenendarbeit ⁴	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbeginn / -ende ⁵	häufige Änderung der Arbeitszeiten
Gesundheitszustand ⁶	62	65	59	56	61	69	52
Arbeitszufriedenheit ⁷	86	92	93	85	89	95	81
Work-Life-Balance ⁸	81	79	69	71	74	87	63
Gesundheitsbeschwerden							
Rücken-, Kreuzschmerzen	50	48	57	55	56	45	61
Schlafstörungen	35	31	47	43	41	30	48
Müdigkeit, Erschöpfung	55	54	56	57	57	46	63
Niedergeschlagenheit	26	24	23	28	25	19	30
körperliche Erschöpfung	41	33	46	47	43	27	52

n = 1337; alle Angaben in Spaltenprozent;
Rundungsfehler möglich

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 35 bis 47 Stunden

³ Schichtarbeit umfasst hier Arbeitszeiten, die nicht zwischen 7 und 19 Uhr liegen, beispielsweise dauerhafte Früh- oder Spätschichten sowie Wechselschichten mit und ohne Nachtanteilen

⁴ mindestens einmal im Monat

⁵ sehr hoher oder hoher Einfluss

⁶ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

⁷ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeit insgesamt

⁸ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

