

Internetquellen

19 – 37

Anna Markewitz

Quelle 19

Autor / Hrsg. / Titel It.	Europäische Kommission (Hrsg.): Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedsstaaten.
Internetquellenverzeichnis	
vollständige URL	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0254&from=EN
Datum des Downloads	14.02.2018



Brüssel, den 26.4.2017
COM(2017) 254 final

**BERICHT DER KOMMISSION AN DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT, DEN RAT
UND DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS**

**Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der
Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten**

{SWD(2017) 204 final}

I. Einleitung

Der vorliegende Bericht gibt gemäß Artikel 24 der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung¹ (im Folgenden die „Richtlinie“ oder die „Arbeitszeitrichtlinie“) einen Überblick über deren Durchführung in den Mitgliedstaaten. Darin werden die Ziele und die wesentlichen Bestimmungen der Richtlinie aufgegriffen und die Hauptergebnisse der von der Kommission durchgeführten Überprüfung der Durchführung in den Mitgliedstaaten dargelegt. Der Anhang zu dem Bericht enthält eine Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen², in der die Ergebnisse der Überprüfung im Einzelnen erläutert werden.

Der Bericht soll daher einen Überblick darüber geben, wie die Mitgliedstaaten die Richtlinie durchgeführt haben, und die wichtigsten damit verbundenen Fragen und Probleme aufzeigen.

Die Kommission legt ferner eine Mitteilung zu Auslegungsfragen³ vor, um für die Mitgliedstaaten und anderen Interessenträger für Rechtsklarheit und -sicherheit bei der Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie zu sorgen und damit deren Durchführung zu verbessern. Das gemeinsame Ziel des Berichts und der Auslegungsmitteilung besteht darin, die Durchführung der Richtlinie im Einklang mit dem in der kürzlich von der Kommission veröffentlichten Mitteilung *EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung*⁴ erläuterten Rechtsrahmen zu verbessern.

Im Rahmen des Berichts ist es jedoch nicht möglich, sämtliche nationalen Durchführungsmaßnahmen erschöpfend darzustellen, und er stellt keine Vorwegnahme von Standpunkten dar, welche die Kommission künftig in etwaigen Gerichtsverfahren einnehmen könnte.

II. Ziele und Bestimmungen der Richtlinie

Die Richtlinie wurde vom Europäischen Parlament und vom Rat der Europäischen Union gemäß Artikel 137 Absatz 2 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (jetzt Artikel 153 Absatz 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union) erlassen.

Ihr Hauptzweck besteht darin, Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung festzulegen. Aus zahlreichen Studien geht hervor, dass sich lange

¹ Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18.11.2003, S. 9). Durch diese Richtlinie werden zwei ältere Richtlinien von 1993 bzw. 2000 konsolidiert und aufgehoben.

² SWD(2017) 204.

³ Mitteilung der Kommission, Auslegungsmitteilung der Kommission zur Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, C(2017) 2601.

⁴ Mitteilung der Kommission „EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung“, C(2016) 8600, ABl. C 18 vom 19.1.2017.

Arbeitszeiten und unzureichende Ruhezeiten (insbesondere über einen längeren Zeitraum) negativ auswirken können (höhere Unfall- und Fehlerzahlen, Zunahme von Stress und Müdigkeit, kurz- und langfristige Gesundheitsrisiken).

Der Gerichtshof der Europäischen Union (der „Gerichtshof“ oder der „EuGH“) hat festgehalten, dass die Bestimmungen der Richtlinie in Bezug auf die Höchstdauer der Arbeit, den bezahlten Jahresurlaub und die Mindestruhezeit *„besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Gemeinschaft sind, die jedem Arbeitnehmer ... zugutekommen müssen“*.⁵

Analog dazu ist in Artikel 31 Absatz 2 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁶ festgelegt:

„Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.“

Die Richtlinie legt gemeinsame Mindestvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Mitgliedstaaten fest, darunter

- Begrenzung der Arbeitszeit (nicht mehr als 48 Stunden im Wochendurchschnitt, einschließlich Überstunden);
- tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten (tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und wöchentliche kontinuierliche Mindestruhezeit von 35 Stunden);
- bezahlter Jahresurlaub (mindestens vier Wochen pro Jahr);
- Sonderschutz bei Nachtarbeit.

Die Richtlinie ermöglicht auch eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit. Mindestruhezeiten können bei bestimmten Tätigkeiten teilweise oder ganz aufgeschoben werden. Einzelne Arbeitnehmer können sich dafür entscheiden, mehr als 48 Stunden pro Woche zu arbeiten (dies wird als „Opt-out“ bezeichnet). In Tarifverträgen kann eine flexible Ausgestaltung der Arbeitszeit eingeräumt werden, indem z. B. erlaubt wird, die wöchentliche Arbeitszeit über einen Bezugszeitraum von bis zu zwölf Monaten zu mitteln.

III. Analyse der Anwendung der Richtlinie in den Mitgliedstaaten

⁵ Urteil vom 1. Dezember 2005, *Abdelkader Dellas u. a./Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, Rechtssache C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, Rn. 40-41 und 49; Urteil vom 6. April 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging/Staat der Nederlanden*, ECLI:EU:C:2006:244, Rechtssache C-124/05, Rn. 28

⁶ Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ABl. C 303 vom 14.12.2007, S. 1). Artikel 52 Absatz 1 der Charta besagt: *Jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten muss gesetzlich vorgesehen sein und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie erforderlich sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.*

Im Jahr 2014 verpflichtete sich die Kommission, die Durchführung der Richtlinie in allen Mitgliedstaaten zu untersuchen. Bei dieser Untersuchung wurden nationale Berichte (einschließlich der Ansichten der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene), frühere Berichte der Kommission über die Durchführung, im Rahmen von EU-Pilot- und Vertragsverletzungsverfahren erhobene Informationen, Beiträge unabhängiger Sachverständiger und von der Kommission selbst durchgeführte Studien berücksichtigt. Die wichtigsten Ergebnisse von allgemeiner Bedeutung sind in den nachstehenden Punkten A bis I aufgeführt. Die einzelnen Punkte sind eng miteinander verknüpft – jedwede Bewertung der Einhaltung der Richtlinie muss diesem Umstand Rechnung tragen.

A. Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie

Die vorliegenden Informationen lassen den Schluss zu, dass die Richtlinie sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor größtenteils umgesetzt wurde.

In einigen Mitgliedstaaten werden bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern jedoch vom Anwendungsbereich der Rechtsvorschriften ausgenommen. Im öffentlichen Sektor betrifft dies zumeist die Streitkräfte, die Polizei und sonstige Sicherheitskräfte sowie auch Katastrophenschutzdienste wie Strafvollzugspersonal und im öffentlichen Dienst beschäftigte Feuerwehrleute.⁷ Was den privaten Sektor betrifft, so werden in mehreren Mitgliedstaaten Hausangestellte ausgenommen.⁸

Derartige Ausnahmen entsprechen nur dann den Anforderungen der Arbeitszeitrichtlinie, wenn die Umsetzung der Bestimmungen der Richtlinie durch Tarifverträge sichergestellt wird.

B. Arbeitnehmer mit mehr als einem Arbeitsvertrag

Die Arbeitszeitrichtlinie legt Mindestvorschriften für „Arbeitnehmer“ fest, ohne jedoch explizit anzugeben, ob die Bestimmungen absolute Grenzen im Falle nebeneinander

⁷ Irland (Gesetz über die Arbeitszeitgestaltung (Organisation of Working Time Act), Nr. 20 Teil I Ziffer 3 Absatz 1): An Garda Síochána (Polizei), Streitkräfte), Irland (Gesetz über die Arbeitszeitgestaltung (Organisation of Working Time Act), Nr. 20 Teil I Ziffer 3 Absatz 3 Buchstabe b und die Regelungen für die Arbeitszeitgestaltung (mit Ausnahme der Katastrophenschutzdienste) (Organisation of Working Time (Exemption of Civil Protection Services) Regulations (S.I. No 52/1998): Feuerwehrleute, Strafvollzugspersonal und Seenotrettungspersonal), Zypern (Arbeitszeitgesetz von 2002 (The Working Time Law of 2002) Artikel 4: Streitkräfte), Italien (Gesetzesdekret Nr. 66/2003 Artikel 2: Polizei und Streitkräfte, Justiz- und Strafvollzugspersonal, Mitarbeiter des öffentlichen Sicherheitsdienstes und des Katastrophenschutzes sind vom Anwendungsbereich der Richtlinie ausgenommen, sofern ihre Aufgaben besondere Anforderungen stellen und dies in einem Ministerialdekret vorgesehen ist).

⁸ Belgien (Arbeitsgesetz vom 16. März 1971 Artikel 3), Griechenland (Präsidialverordnung Nr. 88/1999, geändert durch Präsidialverordnung Nr. 79/2005 Artikel 1), Luxemburg (Arbeitsgesetz, Artikel L. 211-2), Schweden (Arbeitszeitgesetz, SFS 1982:673 § 2), Vereinigtes Königreich (Arbeitszeitverordnungen (Working Time Regulations 1998) Teil III Verordnung 19).

bestehender Verträge mit einem Arbeitgeber oder mehreren Arbeitgebern setzen oder ob sie für jedes einzelne Arbeitsverhältnis getrennt gelten. Der Gerichtshof hat sich zu dieser Frage noch nicht geäußert. Wie in früheren Berichten⁹ erläutert, vertritt die Kommission die Auffassung, dass angesichts des Ziels der Richtlinie, den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Arbeitnehmer zu verbessern, die Begrenzung der durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit und die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten nach Möglichkeit je Arbeitnehmer gelten sollten. Damit die Ziele der Arbeitszeitrichtlinie im Bereich Gesundheit und Sicherheit umfassend berücksichtigt werden, sollten die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten geeignete Strukturen für die Überwachung und Durchsetzung vorsehen.

In den Mitgliedstaaten wird dies höchst unterschiedlich gehandhabt. Österreich, Bulgarien, Kroatien, Zypern, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, das Vereinigte Königreich, Estland, Griechenland, Irland, Italien, Litauen, die Niederlande und Slowenien wenden die Richtlinie je Arbeitnehmer an (zumeist auf der Grundlage dahingehender ausdrücklicher rechtlicher Regelungen).

Im Gegensatz dazu wenden die Tschechische Republik, Dänemark, Spanien, Lettland, Ungarn, Malta, Polen, Portugal, Rumänien und die Slowakei die Richtlinie je Arbeitsvertrag an.

In Belgien, Finnland und Schweden gilt die Richtlinie je Arbeitnehmer, sofern dieser in mehr als einem Arbeitsverhältnis mit ein und demselben Arbeitgeber steht; unterhält er mehr als einen Arbeitsvertrag mit verschiedenen Arbeitgebern, wird die Richtlinie je Arbeitsvertrag angewendet.

C. Bestimmung der Begriffe „Arbeitszeit“ und „Bereitschaftsdienstzeit“

Im Allgemeinen scheint die offizielle Definition der „Arbeitszeit“ nach Artikel 2 der Richtlinie (nämlich dass ein Arbeitnehmer *„arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt“*) nicht mit Problemen bei der Anwendung verbunden zu sein.

Die meisten Mitgliedstaaten sehen keine spezifischen rechtlichen Bestimmungen vor, mit denen der als Bereitschaftsdienst bezeichnete Zustand definiert wird.

Der Begriff „Bereitschaftsdienst“ bezieht sich auf Zeiträume, in denen ein Arbeitnehmer am Arbeitsplatz oder an einem anderen vom Arbeitgeber bestimmten Platz bleiben und sich

⁹ Bericht der Kommission zum Stand der Umsetzung der Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, KOM(2000) 787 endg., Bericht der Kommission über die Durchführung der Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in den Mitgliedstaaten und Begleitdokument, KOM(2010) 802 endg. und SEK(2010) 1611 endg.

bereithalten muss, bei Bedarf seine Arbeit aufzunehmen. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs muss der Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz vollständig als Arbeitszeit im Sinne der Richtlinie angerechnet werden. Dieser Grundsatz gilt für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf einen Abruf hin arbeitet („aktive“ Bereitschaft), und für Zeiten, in denen der Arbeitnehmer während des Wartens auf einen Abruf ruhen darf („inaktive“ Bereitschaft), vorausgesetzt er hält sich am Arbeitsplatz auf.

Sehen einzelstaatliche Rechtsvorschriften konkrete Regelungen zum Bereitschaftsdienst vor, so stehen sie im Allgemeinen mit der Auslegung des Gerichtshofs im Einklang. Zudem wenden die einzelstaatlichen Gerichte in der Praxis zumeist die EU-Rechtsprechung an.

Die Einhaltung der Anforderung, Bereitschaftsdienstzeit als Arbeitszeit anzusehen, durch die Mitgliedstaaten verbessert sich kontinuierlich, aber es bestehen noch immer einige Probleme

So ist in den für die Polizei, Richter, die Streitkräfte und Beamte¹⁰ geltenden Rechtsvorschriften Sloweniens nach wie vor ausdrücklich festgelegt, dass inaktive Zeiten während der Bereitschaftsdienstzeit am Arbeitsplatz nicht als Arbeitszeit anerkannt werden. In Belgien ist es einem für Internate und bestimmte stationäre Pflegeeinrichtungen in der französischen und der deutschsprachigen Gemeinschaft und in der Region Wallonien geltenden Erlass zufolge ebenfalls gestattet, bestimmte Zeiten nicht als Arbeitszeit anzuerkennen. Dazu zählen Zeiten, die mit Bewohnern solcher Einrichtungen auf Ausflügen verbracht werden, sowie Abend- und Nachtzeiten, in denen dem Arbeitnehmer ein geeigneter Ruheplatz zur Verfügung steht.¹¹ Für Arbeitskräfte im Sozialbereich in Irland und für Ärzte im öffentlichen Gesundheitswesen in Griechenland stellt die Anerkennung von Bereitschaftsdienstzeit als Arbeitszeit noch immer ein Problem dar, aber es wird an einer Angleichung der Situation an die Anforderungen der Richtlinie gearbeitet. Nach einem neuen Tarifvertrag für bei den Kommunen angestellte Ärzte in Finnland¹² wird die Bereitschaftsdienstzeit, die bestimmte Ärzte zusätzlich zu ihrer regulären Arbeitszeit leisten, nicht als Arbeitszeit anerkannt. In Dänemark dürfen sich die Sozialpartner nach geltendem Recht darauf einigen, dass der Bereitschaftsdienst am Arbeitsplatz auch als Ruhezeit genutzt werden kann; diese Möglichkeit wird von einigen Sozialpartnern im Gesundheitssektor genutzt.¹³

¹⁰ Gesetz über die Organisation und Tätigkeit der Polizei (Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16) Artikel 71, Gerichtsverfassungsgesetz (Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 94/07 offizielle konsolidierte Fassung, 91/09, 33/11.63/13.95/14.95/14 ZUPPJS15, 17/15), Verteidigungsgesetz, Artikel 97e (Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 103/04, 95/16 – konsolidierte Fassung Nr. 8), Tarifvertrag für den öffentlichen Sektor (Amtsblatt der Republik Slowenien, Nr. 57/08, 23/09, 19/09, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/16, Artikel 46).

¹¹ Königlicher Erlass vom 26. Mai 2002 über die Arbeitszeit von Arbeitnehmern von Einrichtungen und Diensten des gemeinsamen Unterausschusses für Bildung und Wohnungswesen der französischen Gemeinschaft, der Region Wallonien und der deutschsprachigen Gemeinschaft (C.P. 319.02).

¹² Verband der kommunalen Arbeitgeber (KT) und Tarifkommission für Fachkräfte im öffentlichen Sektor (JUKO), 31. Mai 2016.

¹³ Durchführungsbeschluss Nr. 324 vom 23. Mai 2002 über tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, § 19, Kollektivvertrag über die Arbeitszeit von beiden Regionen angestelltem Gesundheitspersonal, Anhang 5, Annotierte Vereinbarung über tägliche und wöchentliche Ruhezeiten für Gesundheitspersonal, § 4 (Pflegerkräfte, Bioanalytiker, Physiotherapeuten), Tarifvertrag für bei den Regionen angestellte Ärzte, § 29.

D. Ruhepausen und Ruhezeiten

Gemäß Artikel 4 ist bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause zu gewähren, ohne dass in diesem Artikel die Dauer oder andere Einzelheiten festgelegt werden. In der Richtlinie ist vorgesehen, dass diese Einzelheiten „in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder in Ermangelung solcher Übereinkünfte in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegt“ werden.

Nach Maßgabe der Richtlinie können die Dauer und die Voraussetzungen für die Gewährung der Ruhepause durch Kollektivverträge geregelt werden. Ungeachtet dessen sind die Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Richtlinie verantwortlich. Folglich ist es ihre Aufgabe, dafür Sorge zu tragen, dass alle Arbeitnehmer, einschließlich solcher, die keinen Tarifverträgen unterliegen, Anspruch auf Ruhepausen haben.

Generell hat es den Anschein, dass diese Bestimmung zufriedenstellend umgesetzt wird. Die meisten Mitgliedstaaten legen Mindestanforderungen für die Dauer und den Zeitpunkt einer Ruhepause während des Arbeitstages fest. In einigen Mitgliedstaaten ist die Mindestdauer von Ruhepausen jedoch nicht gesetzlich geregelt,¹⁴ und es ist unklar, ob diese Aspekte in allen Fällen einer tariflichen Regelung unterliegen.

Was Ruhezeiten (Artikel 3 und Artikel 5 der Richtlinie) anbelangt, so ist in der Richtlinie grundlegend festgelegt, dass dem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden und pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden zu gewähren ist. Nach der Richtlinie ist es möglich, die wöchentliche Mindestruhezeit aus objektiven Gründen auf 24 Stunden zu reduzieren.

Diese grundlegenden Bestimmungen wurden von den Mitgliedstaaten für die meisten Sektoren offenbar zufriedenstellend in nationales Recht umgesetzt. Einige wenige Mitgliedstaaten haben die Vorschriften für wöchentliche Mindestruhezeiten in einigen Punkten offenbar fehlerhaft umgesetzt, indem z. B. die Vorschrift für einen bestimmten Sektor nicht umgesetzt wurde¹⁵ oder ohne Vorliegen objektiver Gründe eine 24-Stunden-Ruhezeit vorgesehen wird¹⁶.

E. Begrenzung der Arbeitszeit

Gemäß Artikel 6 der Richtlinie darf die durchschnittliche Wochenarbeitszeit (einschließlich Überstunden) 48 Stunden nicht überschreiten. Im Allgemeinen wurde diese Vorgabe

¹⁴ Dänemark (Gesetz Nr. 896 von 2004 über die Umsetzung von Teilen der Arbeitszeitrichtlinie, § 3), Luxemburg (Arbeitsgesetz, Art. L 211-16), Rumänien (Arbeitsgesetz (Gesetz Nr. 53/2003) Artikel 134), Schweden (Arbeitszeitgesetz (1982:673) § 15).

¹⁵ Spanien (Beamte).

¹⁶ Belgien, Slowenien (Gesundheitswesen).

zufriedenstellend umgesetzt, und viele Mitgliedstaaten haben in diesem Bereich sogar ein höheres Schutzniveau festgelegt.

Mehrere Länder änderten ihre Rechtsvorschriften für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, um den Vorgaben der Richtlinie zu genügen. In einigen wenigen Fällen werden die in der Richtlinie vorgegebenen Obergrenzen noch immer überschritten:

- So wird die in der Richtlinie vorgesehene Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit im Fall von Arbeitskräften im Sozialbereich durch Irland und im Fall von Ärzten im öffentlichen Gesundheitswesen durch Griechenland noch nicht zufriedenstellend umgesetzt, aber es wurden Maßnahmen eingeleitet, um Abhilfe zu schaffen.
- Im bulgarischen Arbeitsgesetz ist eine Wochenarbeitszeit von bis zu 56 Stunden vorgesehen, die mithilfe eines Systems zur Berechnung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ermittelt wird; keine Obergrenzen für obligatorische Überstunden sind in Fällen vorgesehen, die die Landesverteidigung, Notfälle, die dringende Wiederherstellung öffentlicher Versorgungsleistungen oder des Verkehrs sowie die Erbringung medizinischer Hilfe betreffen.¹⁷

Zudem hat es den Anschein, dass die für die Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit vorgesehene Begrenzung auf vier Monate in Deutschland¹⁸, Bulgarien¹⁹ und Slowenien²⁰, wo der Bezugszeitraum sechs Monate beträgt, und in Spanien, wo er zwölf Monate²¹ beträgt, überschritten wird. Dies beschränkt sich nicht auf die in Artikel 17 Absatz 3 der Richtlinie genannten Tätigkeiten.

F. Jahresurlaub

Das grundlegende Recht auf bezahlten Jahresurlaub (Artikel 7 der Richtlinie) wird generell zufriedenstellend umgesetzt.

Alle Mitgliedstaaten sehen ausdrücklich ein Recht auf einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen vor; sie sehen ferner vor, dass der Arbeitnehmer während seines Urlaubs Anspruch auf seinen „Durchschnittslohn“, sein „übliches Wochenarbeitsentgelt“, sein „durchschnittliches Monatsentgelt“ oder eine ähnliche Vergütung hat.

Dabei wurden jedoch zwei wichtige Probleme festgestellt. Erstens knüpfen einige Mitgliedstaaten im ersten Beschäftigungsjahr Bedingungen an den Erwerb eines Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub oder dessen Gewährung, die über die Richtlinie in ihrer Auslegung

¹⁷ Arbeitsgesetz Artikel 142 und Artikel 146 Absatz 3.

¹⁸ Arbeitszeitgesetz, Artikel 7 Absatz 8 und Artikel 14.

¹⁹ Arbeitsgesetz, Artikel 142, Beamtenengesetz, Artikel 49.

²⁰ Arbeitsverhältnisgesetz (ZDR-1), Artikel 144 Absatz 3.

²¹ Arbeitsgesetz, Artikel 34 Absatz 2.

durch den Gerichtshof hinausgehen. Sie sehen beispielsweise zu lange Wartezeiten (6 bis 8 Monate) vor, bevor Urlaub in Anspruch genommen werden kann.²²

In einigen Mitgliedstaaten richtet sich das Recht auf *bezahlten* Jahresurlaub nach dem Arbeitseinkommen des Arbeitnehmers in einem Anwartschaftsjahr, das dem Jahr vorausgeht, in dem der bezahlte Jahresurlaub genommen werden kann, (das „Urlaubsjahr“).²³ Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Freistellung im Urlaubsjahr, aber ohne Bezahlung. Diese Regeln können eine Verzögerung von über einem Jahr bewirken, bevor der aufgelaufene bezahlte Jahresurlaub tatsächlich in Anspruch genommen werden kann.

Das zweite große Problem betrifft das Erlöschen des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub, den der Arbeitnehmer nicht in Anspruch nehmen konnte. Nach der Rechtsprechung des EuGH erwirbt ein Arbeitnehmer, der aus Krankheitsgründen arbeitsunfähig ist, auch während der Arbeitsunfähigkeit weiterhin Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub. Die Mitgliedstaaten dürfen Beschränkungen für die Übertragung des Jahresurlaubs, der aufgrund einer begründeten Arbeitsunfähigkeit nicht in Anspruch genommen wurde, vorsehen. Allerdings hat der Gerichtshof diese Möglichkeit ebenfalls geregelt und festgestellt, dass ein „Übertragungszeitraum ... die Dauer des Bezugszeitraums, für den er gewährt wird, deutlich überschreiten“ muss.²⁴ Viele Mitgliedstaaten sehen Regelungen vor, die den Arbeitnehmer zur Übertragung oder zum Aufschub erworbener Jahresurlaubsansprüche berechtigen, wenn die Inanspruchnahme dieses Urlaubs mit einer Krankheitszeit zusammenfällt. Doch in einigen Ländern ist der Zeitraum, bevor der Anspruch auf den bezahlten Urlaub erlischt, offenbar zu kurz, da er die Dauer des einjährigen Bezugszeitraums nicht überschreitet.²⁵

G. Nachtarbeit

Die Richtlinie enthält zusätzliche Schutzbestimmungen für Nachtarbeiter: Die Höchstarbeitszeit darf nicht mehr als durchschnittlich acht Stunden pro Tag und generell nicht mehr als acht Stunden pro Tag betragen, wenn die Nachtarbeit mit besonderen Gefahren oder besonderer Anspannung verbunden ist. Nach Artikel 16 Buchstabe c ist der Bezugszeitraum für die Anwendung dieser Begrenzung nach Anhörung der Sozialpartner oder in Tarifverträgen festzulegen.

²² Bulgarien (Arbeitsgesetz, Artikel 155 Absatz 2 – 8 Monate), Estland (Gesetz über Beschäftigungsverträge, Artikel 68 Absatz 4 – 6 Monate).

²³ Dänemark, Finnland, Schweden.

²⁴ Urteil vom 22. November 2011, *KHS AG/Winfried Schulte* (Rechtssache C-214/10), ECLI:EU:C:2011:761, Rn. 38-40.

²⁵ Dänemark (Konsolidiertes Gesetz Nr. 202 von 2013 über den Urlaub, Artikel 13 Absatz 5), Estland (Gesetz über Beschäftigungsverträge vom 17. Dezember 2008, Artikel 68 – innerhalb eines Jahres ab Ende des Kalenderjahres, für das der Urlaubsanspruch berechnet wird), Litauen (Arbeitsgesetz vom 4.6.2002, Artikel 174 – im darauffolgenden Urlaubsjahr), Slowenien (Gesetz über Arbeitsverhältnisse (Nr. 21/2013), Artikel 162 – bis zum 31. Dezember des darauffolgenden Jahres), Finnland (Jahresurlaubsgesetz (162/2005), Artikel 26 – ein aufgeschobener Sommerurlaub kann im selben Kalenderjahr nach der Urlaubszeit und ein aufgeschobener Winterurlaub kann bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres gewährt werden).

Generell begrenzen die Mitgliedstaaten die durchschnittliche Arbeitszeit für Nachtarbeiter auf acht Stunden. Allerdings ist es in einigen Mitgliedstaaten zulässig, die Arbeitszeit von Nachtarbeitern über einen Bezugszeitraum von vier Monaten zu mitteln.²⁶ Dieser Bezugszeitraum ist ebenso lang wie der Bezugszeitraum für die Berechnung der allgemeinen Höchstarbeitszeit.

Ausgehend vom Ziel der Richtlinie, Mindestanforderungen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz festzulegen, und von der Notwendigkeit, die wirksame Umsetzung der Bestimmungen über die Nachtarbeit sicherzustellen, sollte der Bezugszeitraum für Nachtarbeit wesentlich kürzer sein als der Zeitraum, der für die Berechnung der Höchstarbeitszeit verwendet wird. Daher ist die Kommission der Auffassung, dass ein Bezugszeitraum von vier Monaten zu lang ist.

Was Nachtarbeit betrifft, die mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen Anspannung verbunden ist, so wurde diese Bestimmung der Richtlinie von drei Mitgliedstaaten nicht umgesetzt.²⁷ Zudem gestattet ein Mitgliedstaat bestimmte Ausnahmen, die nicht in den Bestimmungen der Richtlinie für diese Art von Arbeit vorgesehen sind.²⁸

H. Abweichungen (Artikel 17, 18 und 22 der Richtlinie)

1. Arbeitnehmer mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis

Die Mitgliedstaaten können von den für tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Ruhepausen, die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die Länge der Nachtarbeit und für Bezugszeiträume geltenden Bestimmungen abweichen, „*wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann*“. Dies trifft insbesondere zu auf leitende Angestellte mit selbstständiger Entscheidungsbefugnis, aber auch auf Arbeitskräfte, die Familienangehörige sind, oder auf Arbeitnehmer, die im liturgischen Bereich von Kirchen oder Religionsgemeinschaften beschäftigt sind.

In einigen Fällen übernehmen Mitgliedstaaten nicht alle in Artikel 17 Absatz 1 genannten Kriterien in ihre nationalen Begriffsbestimmungen.

So werden in einigen Rechtsvorschriften Arbeitnehmer ausgenommen, die entweder:

²⁶ Dänemark (Gesetz Nr. 896 von 2004 über die Umsetzung von Teilen der Arbeitszeitrichtlinie, § 5), Kroatien (Arbeitsgesetz Nr. 93/14, Artikel 69), Malta (Tarifvertrag oder 17 Wochen), Ungarn, Niederlande (Arbeitszeitgesetz vom 23. November 1995, § 5:8), Polen, Slowenien (Gesetz über Arbeitsverhältnisse (Nr. 21/2013, Artikel 152), Slowakei (Gesetz Nr. 311/2001 Arbeitsgesetzbuch, Artikel 98), Schweden (Arbeitszeitgesetz, SFS 1982:673 § 13a), Vereinigtes Königreich (Arbeitszeitverordnungen (Working Time Regulations 1998) Verordnung 6).

²⁷ Deutschland, Italien, Niederlande.

²⁸ Tschechische Republik (Arbeitsgesetzbuch, § 94 Absatz 1).

- von zu Hause aus arbeiten,²⁹
- das Dreifache des Mindestlohns verdienen,³⁰
- eine Position bekleiden, die von erheblicher Bedeutung oder mit beträchtlichem Vertrauen verbunden ist, und die das Siebenfache des gesetzlichen Mindestlohns erhalten³¹ oder
- eine Verwaltungsfunktion ausüben³².

Diese Kriterien garantieren nicht notwendigerweise, dass die Kriterien der Richtlinie erfüllt werden.

2. Abweichungen, bei denen Arbeitnehmern eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit zu gewähren ist

Nach dieser Richtlinie sind Abweichungen von den Bestimmungen über Ruhepausen, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, Nachtarbeit und Bezugszeiträume für die Ermittlung der durchschnittlichen Arbeitszeit zulässig:

- bei einer Reihe von Tätigkeiten und Situationen, z. B. Tätigkeiten, bei denen Kontinuität gewährleistet sein muss, bestimmten saisonalen Tätigkeiten mit einem übermäßigen Arbeitsanfall, bestimmten Situationen, die durch eine Entfernung zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz des Arbeitnehmers gekennzeichnet sind, (durch Tarifverträge, Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern oder innerstaatliche Gesetze oder Regelungen) und
- bei jeder Art von Tätigkeit oder Situation, die durch Tarifverträge oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene festgelegt wird (oder, sofern die Beteiligten dies beschließen, durch die Sozialpartner oder durch die Sozialpartner auf geeigneter kollektiver Ebene).

Nach den Regelungen ist es jedoch nicht erlaubt, dass Mindestruhezeiten ganz und gar ausgelassen werden. Dies ist nur in Ausnahmefällen gestattet, in denen es objektiv unmöglich ist, eine gleichwertige Ausgleichsruhezeit einzuräumen, und in denen die Arbeitnehmer angemessenen alternativen Schutz erhalten. Außerdem sollte die Ausgleichsruhezeit – gemäß dem Urteil in der Rechtssache *Jaeger*³³ – unmittelbar im Anschluss an den Zeitraum gewährt werden, in dem die Ruhephase ausgelassen wurde.

Die Mitgliedstaaten haben diese Abweichungsregelungen im Allgemeinen umgesetzt und machen von ihnen Gebrauch.

²⁹ Luxemburg, (Arbeitsgesetz, Artikel L. 211-3).

³⁰ Niederlande (Arbeitszeitbeschluss vom 4. Dezember 1995, Artikel 2.1:1).

³¹ Ungarn (Gesetz I von 2012 über das Arbeitsgesetzbuch, § 208 und § 209).

³² Portugal (Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar (Arbeitsgesetz), Artikel 18 Buchstabe a).

³³ Urteil vom 9. September 2003, *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, Rechtssache C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

Was die betroffenen Sektoren und Tätigkeiten anbelangt, so wurden die in der Richtlinie aufgeführten Tätigkeiten im Allgemeinen von den Mitgliedstaaten übernommen.

Ungeachtet dessen scheinen die einzelstaatlichen Vorschriften einiger Mitgliedstaaten über das in der Richtlinie zulässige Maß der Abweichungen hinauszugehen, insbesondere:

- indem keine gleichwertigen Ausgleichsruhezeiten für betroffene Arbeitnehmer vorgeschrieben werden, z. B. in dringenden Fällen und wenn mit schwerwiegenden Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit zu rechnen ist, oder indem ein finanzieller Ausgleich für eine ausgelassene Ruhezeit gezahlt wird,³⁴ indem diese Vorgabe bei bestimmten Sektoren oder Schichtarbeit nicht angewendet werden muss,³⁵ indem andere Arten von Schutzmaßnahmen ergriffen werden oder indem keine Ausgleichsruhezeit gewährt wird, was einer Verkürzung der Ruhezeit gleichkommt³⁶;
- durch Festlegen von zu langen Fristen für die Gewährung von Ausgleichsruhezeiten, weil einige Mitgliedstaaten beispielsweise zulassen, dass bei bestimmten Tätigkeiten oder Sektoren gleichwertige Ausgleichsruhezeiten für ausgelassene Teile der täglichen Ruhezeit innerhalb eines Zeitraums gewährt werden können, der von 14 Tagen bis zu sechs Monaten reicht,³⁷ oder weil einige Mitgliedstaaten zulassen, dass gleichwertige Ausgleichsruhezeiten für ausgelassene Teile der wöchentlichen Ruhezeit innerhalb eines Zeitraums von sechs Wochen bis sechs Monaten nach der ausgelassenen Ruhezeit gewährt werden können³⁸.

3. Das „Opt-out“

Den Mitgliedstaaten ist freigestellt, die Obergrenze für die wöchentliche Arbeitszeit nicht anzuwenden, solange sie die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer einhalten und bestimmte Schutzmaßnahmen treffen (Artikel 22 der Richtlinie). Ein Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, mehr als durchschnittlich

³⁴ Belgien (Arbeitsgesetz vom 16. März 1971, Abschnitt VI, Artikel 38), Frankreich (L.3132-5 Arbeitsgesetz), Frankreich (D-3131-2 Arbeitsgesetz), Finnland (605/1996 Arbeitszeitgesetz, § 32), Frankreich (Dekret Nr. 2000/815 vom 25. August 2000 über die Arbeitszeit im staatlichen öffentlichen Dienst, Artikel 3)³⁴, Finnland (Arbeitszeitgesetz 605/1996, § 32).

³⁵ Frankreich (Dekret Nr. 2000/815 vom 25. August 2000 über die Arbeitszeit im staatlichen öffentlichen Dienst, Artikel 3), Ungarn (Gesetz CLIV von 1997 über Gesundheitsdienstleistungen (Eütv), Gesetz CCV von 2012 über den rechtlichen Status von Soldaten (Hjt), Niederlande (Arbeitszeitbeschluss vom 4. Dezember 1995, Kapitel 5), Rumänien (Arbeitsgesetz, Artikel 135).

³⁶ Deutschland (Arbeitszeitgesetz, Artikel 7 Absatz 2a und Artikel 7 Absatz 9).

³⁷ Belgien (Gesetz vom 14. Dezember 2000 über die Arbeitszeitgestaltung im öffentlichen Sektor, Artikel 7), Tschechische Republik (Gesetz Nr. 262/2006 Arbeitsgesetzbuch, § 90a und § 92), Deutschland (Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994, Artikel 5 Absätze 2 und 3), Spanien (Gesetz 55/2003 vom 16. Dezember 2003 über das Rahmenstatut der statutarischen Bediensteten der Gesundheitsdienste, Artikel 54), Österreich (Beamten-Dienstrechtsgesetz (Nr. 33/1979), § 48a), Österreich (Arbeitszeitgesetz (Nr. 461/1969), § 12), Slowenien (Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ERA-1) 2013, Artikel 158), Slowenien (Ärztegesetz Nr. 72/06-ZZdrS UPB3, Artikel 41 Buchstabe d, Gesetz über Gesundheitsdienstleistungen Nr. 23/05 – ZZdej UPB2), Slowakei (Gesetz Nr. 311/2001 Arbeitsgesetzbuch, § 92.2), Finnland (Arbeitszeitgesetz 605/1996, Abschnitt 29).

³⁸ Tschechische Republik (Gesetz Nr. 262/2006 Arbeitsgesetzbuch, § 90a und § 92), Slowenien (Gesetz über Arbeitsverhältnisse (ERA-1) 2013, Artikel 158), Slowenien (Ärztegesetz Nr. 72/06-ZZdrS UPB3, Artikel 41 Buchstabe d, Gesetz über Gesundheitsdienstleistungen Nr. 23/05 – ZZdej UPB2), Slowakei (Gesetz Nr. 311/2001 Arbeitsgesetzbuch, § 93.5), Finnland (Arbeitszeitgesetz 605/1996, § 32).

48 Stunden pro Woche zu arbeiten, es sei denn er hat sich vorab ausdrücklich, freiwillig und in Kenntnis der Sachlage bereit erklärt, diese Arbeit auszuführen. Der Mitgliedstaat muss sicherstellen, dass einem Arbeitnehmer keine Nachteile daraus entstehen, dass er nicht bereit ist, eine solche Arbeit zu leisten. Ferner muss der Mitgliedstaat gewährleisten, dass der Arbeitgeber aktuelle Listen über alle Arbeitnehmer führt, die eine solche Arbeit leisten, und die Listen den zuständigen Behörden zur Verfügung stellt, die aus Gründen der Sicherheit und/oder des Schutzes der Gesundheit der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Überschreitung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit unterbinden oder einschränken können.

Etwa 18 Mitgliedstaaten bieten inzwischen die Möglichkeit, von der Opt-out-Klausel Gebrauch zu machen. In sechs davon (Bulgarien, Kroatien, Zypern, Estland, Malta und Vereinigtes Königreich) ist das Opt-out unabhängig von der Branche zugelassen, während die anderen zwölf (Belgien, die Tschechische Republik, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Lettland, Niederlande, Österreich, Polen, Slowakei, Slowenien und Spanien) die Nutzung des Opt-out auf Arbeitsplätze mit einem hohen Anteil an Bereitschaftsdienst, z. B. im Gesundheitswesen oder bei Notfalldiensten, beschränken. In Kroatien und Österreich wurde das Opt-out erst kürzlich eingeführt.

Die übrigen zehn Mitgliedstaaten (Dänemark, Irland, Griechenland, Italien, Litauen, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Finnland und Schweden) nehmen die Opt-out-Möglichkeit nicht in Anspruch.

Im Allgemeinen werden die in der Richtlinie direkt aufgeführten Anforderungen in Bezug auf die ausdrückliche Zustimmung des Arbeitnehmers, die Führung von Listen und die Unterrichtung der Behörden über Arbeitnehmer, die im Durchschnitt mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, eingehalten. In einigen Ländern wird die Vorgabe, der zufolge Arbeitnehmern, die ihre Zustimmung verweigern, keine Nachteile entstehen dürfen, offenbar nicht eindeutig umgesetzt.

Es gibt keine ausdrückliche Obergrenze für die Zahl der Arbeitsstunden, die nach Artikel 22 zulässig sind. In der Richtlinie ist jedoch festgelegt, dass die allgemeinen Grundsätze der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer eingehalten werden müssen. Da nach Maßgabe der Richtlinie Abweichungen von den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten ohne Ausgleichsruhezeiten nicht zulässig sind, wird die zulässige Arbeitszeit ohnehin durch die vorgeschriebene Ruhezeit begrenzt.

Es hat den Anschein, dass die Hälfte der Mitgliedstaaten, die von der Opt-out-Klausel Gebrauch machen, in irgendeiner Form eine ausdrückliche Begrenzung der zulässigen Arbeitszeit vorsehen.³⁹

Den der Kommission vorliegenden Informationen zufolge sind in fünf Mitgliedstaaten die Arbeitgeber per Gesetz ausdrücklich verpflichtet, die Arbeitszeit von Arbeitnehmern, die sich

³⁹ Belgien, Tschechische Republik, Spanien, Kroatien, Lettland, Ungarn, Niederlande, Österreich, Slowakei.

für das Opt-out entschieden haben, zu erfassen.⁴⁰ Die Erfassung der Arbeitszeit resultiert gegebenenfalls auch aus der allgemeinen Gesetzgebung, die für alle Arbeitnehmer gilt.

I. Bewertung durch die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner

1. Gewerkschaften

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) ist der Auffassung, dass die Ziele der Richtlinie in Bezug auf den Schutz und die Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer bei der praktischen Anwendung nicht erfüllt werden. Nach Ansicht des EGB wird das Ziel der Richtlinie durch die Opt-out-Möglichkeit unterminiert, weil eine lange Arbeitszeit der Gesundheit der Arbeitnehmer schadet.

Der EGB vertritt die Ansicht, dass die Arbeitszeitrichtlinie in den verschiedenen Mitgliedstaaten nicht zufriedenstellend umgesetzt wird.

Die Probleme betreffen vor allem folgende Aspekte:

- Bereitschaftsdienstzeit wird nicht als Arbeitszeit anerkannt;
- Ausgleichsruhezeiten werden nicht unmittelbar nach einer Schicht in Anspruch genommen;
- Bezugszeiträume werden durch den Gesetzgeber auf zwölf Monate verlängert;
- Inanspruchnahme der Opt-out-Regelung und
- Abweichungen für Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis.

Die Ansicht, dass die Arbeitszeitrichtlinie in den verschiedenen Mitgliedstaaten nicht zufriedenstellend umgesetzt wird, vertritt auch Eurocadres, und zwar mit dem Argument, dass die deutlichsten Probleme bei Bereitschaftsdienstzeiten und Abweichungen für Personen mit selbständiger Entscheidungsbefugnis auftreten.

2. Arbeitgeber

Von Arbeitgeberverbänden wird hinsichtlich der Anwendung der Richtlinie vor allem auf folgende Probleme verwiesen:

- einzelstaatliche Gesetze, die strenger als in der Richtlinie vorgesehen angewendet werden, und die unzureichende Inanspruchnahme der möglichen Abweichungen;
- beträchtliche Probleme bei der praktischen Anwendung der Rechtsprechung in den Rechtssachen SIMAP und Jaeger zur Bereitschaftsdienstzeit und zur Ausgleichsruhezeit sowie zur Rechtsprechung, die den Jahresurlaub im Zusammenhang mit Krankheitszeiten betrifft.

⁴⁰ Belgien, Deutschland, Frankreich, Zypern, Lettland.

Nach Ansicht der Mitgliedsverbände von BusinessEurope werden mit den zur Umsetzung der Richtlinie getroffenen Maßnahmen deren Ziele in Bezug auf den Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer erfüllt. Sie sind jedoch auch der Meinung, dass sie über das diesbezüglich erforderliche Maß hinausgehen.

Informationen von BusinessEurope zufolge vertreten die Mitgliedsverbände die Auffassung, dass die Arbeitszeitrichtlinie unter rechtlichen Gesichtspunkten in den jeweiligen Ländern in zufriedenstellender Weise umgesetzt wird. Die Mitgliedsverbände verweisen ebenfalls auf Probleme, die die Nichteinhaltung der Richtlinie bei der Bereitschaftsdienstzeit und der Gewährung von Ausgleichsruhezeiten in bestimmten öffentlichen und privaten Sektoren betreffen.

3. Mitgliedstaaten

Die Mitgliedstaaten wurden vor allem gebeten, über die unter ihrer Aufsicht durchgeführten Evaluierungsmaßnahmen zu berichten und sich zu den wichtigsten Schlussfolgerungen zu äußern, die hinsichtlich der mit der Umsetzung der Richtlinie verbundenen sozioökonomischen Auswirkungen gezogen wurden. Zum Zeitpunkt der Erhebung der Informationen hatte lediglich das Vereinigte Königreich eine spezifische Evaluierung der Auswirkungen von Maßnahmen durchgeführt, die zur Umsetzung der in der Richtlinie vorgesehenen Anforderungen und Abweichungen eingeleitet worden waren.

Dieser Evaluierung zufolge ist der zwischen 1997 und 2013 zu verzeichnende 15-prozentige Rückgang der Zahl von Arbeitnehmern, die mehr als 48 Stunden arbeiten, in erster Linie im Zusammenhang mit einem umfassenderen internationalen Trend zur Verkürzung der Arbeitszeit zu sehen. Der Evaluierung zufolge deuten die Ergebnisse aber auch darauf hin, dass der Einführung der *Arbeitszeitregelungen* eine geringfügige zusätzliche Wirkung bei der Reduzierung der geleisteten Überstunden zuzuschreiben ist.

J. Schlussfolgerung

Insgesamt gesehen arbeitet die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer in der EU nach Arbeitszeitregelungen, die mit dem EU-Recht konform sind. In vielen Fällen geht das mit den einzelstaatlichen Vorschriften gewährte Schutzniveau über die Erfordernisse der Richtlinie hinaus.

Die Einhaltung der Richtlinienvorgaben durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten nimmt weiter zu. So haben viele Länder ihre Rechtsvorschriften zum Jahresurlaub geändert, insbesondere im Hinblick auf den Erwerb eines Anspruchs auf Jahresurlaub und dessen Übertragung im Fall von Personen, die wegen Krankheit freigestellt sind oder sich im Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub befinden. Zudem haben mehrere Länder ihre Rechtsvorschriften geändert, die die Höchstarbeitszeit bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern betreffen.

Die von der Kommission 2010 durchgeführte Analyse ergab, dass zahlreiche Mitgliedstaaten eine Ausnahmeregelung eingeführt hatten, der zufolge Arbeitnehmer die Opt-out-Möglichkeit in Bezug auf die Begrenzung der Höchstarbeitszeit in Anspruch nehmen können. Seither ist die Lage stabil, und lediglich Kroatien und Österreich haben als einzige weitere Mitgliedstaaten die Opt-out-Regelung eingeführt.

Der aktuelle Bericht verdeutlicht ferner, dass die Durchführung wichtiger Elemente der Richtlinie gemäß der Auslegung durch den Gerichtshof nach wie vor mit Problemen verbunden ist.

Das am weitesten verbreitete Problem betrifft eindeutig die fehlerhafte Umsetzung der Anforderung, dass im Fall von verkürzten oder aufgeschobenen Mindestruhezeiten Ausgleichsruhezeiten zu gewähren sind.

Es sind auch andere Probleme festzustellen, die allerdings weniger häufig auftreten. Sie betreffen die Anerkennung von Bereitschaftsdienstzeit als Arbeitszeit, die Begrenzung der Höchstarbeitszeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen (insbesondere medizinisches Personal und Angehörige der Streitkräfte) sowie die Begrenzung der Arbeitszeit für Nachtarbeiter.

Darüber hinaus treten in mehreren Mitgliedstaaten Probleme auf, die den Erwerb von Ansprüchen auf den Jahresurlaub im ersten Beschäftigungsjahr und das Recht des Arbeitnehmers auf Wahrung der erworbenen Urlaubansprüche für einen ausreichend langen Zeitraum betreffen, wenn der Jahresurlaub mit einer Krankheitszeit zusammenfällt.

Die Kommission wird die im Rahmen nationaler Rechtsvorschriften oder Praktiken entstehenden Positionen gemäß ihrer Mitteilung *EU-Recht: Bessere Ergebnisse durch bessere Anwendung* behandeln.

Unbeschadet ihrer Rolle als Hüterin der Verträge wird die Kommission die Mitgliedstaaten auch weiterhin in ihren Bemühungen zur Anwendung der Bestimmungen unterstützen und ist bereit, den Austausch zwischen Mitgliedstaaten und zwischen Sozialpartnern zu fördern, wann immer dies hilfreich sein kann.

Die Auslegungsmitteilung bringt außerdem Rechtsklarheit und Rechtssicherheit für die Durchführung der Richtlinie. Dieser Bericht trägt dazu bei, die wichtigsten Bereiche für die künftige Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten sowie für Durchsetzungsmaßnahmen zu ermitteln.

Quelle 20

Autor / Hrsg. / Titel It. Gesetz von Nahles: Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit
Internetquellenverzeichnis gescheitert

vollständige URL <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/gesetz-von-nahles-rueckkehrrecht-aus-teilzeit-in-vollzeit-gescheitert-15029585.html>

Datum des Downloads 29.01.2018

GESETZ VON NAHLES

Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit gescheitert

AKTUALISIERT AM 23.05.2017 - 12:30



Ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeitarbeit wird es vorerst nicht geben. Arbeitsministerin Nahles sieht darin einen Bruch des Koalitionsvertrages – und greift Merkel an.

Die Verhandlungen zwischen dem Arbeitsministerium und dem Kanzleramt über ein gesetzliches Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit sind endgültig gescheitert. „Das Kanzleramt hat mir mitgeteilt, dass eine Kabinettsbefassung nicht mehr vorgesehen ist“, sagte Bundesarbeitsministerin **Andrea Nahles** am Dienstag in Berlin, die damit einen Bericht der Nachrichtenagentur Reuters bestätigte.

„Das ist enttäuschend.“ Die SPD-Politikerin warf Kanzlerin **Angela Merkel** (CDU) vor, sie verhindere „damit das Gesetz, das für Hunderttausende Frauen den Weg aus der Teilzeitfalle bereitet hätte“. Gescheitert sei das Vorhaben auf Druck der Arbeitgeber. Nahles sprach von einem „klaren Bruch des Koalitionsvertrages“.

Nahles erklärte weiter, ihr Entwurf liege dem Kanzleramt seit November vor. Seitdem habe sie auf Wunsch des Kanzleramts wiederholt mit der

MEHR ZUM THEMA



NATIONALER WOHLSTANDSINDEX

**Den Deutschen geht es gut
- aber die Angst wächst**

1/3

Arbeitgeberseite und den Gewerkschaften über das Gesetz verhandelt. „Ich habe bis zum Schluss Lösungen gesucht“, betonte die Ministerin.

„Wirtschaftspolitisch unvernünftig“

Hauptstreitpunkt war bis zuletzt, ab welcher Betriebsgröße Beschäftigte ein Recht erhalten sollen, nach der Teilzeit auf eine frühere Vollzeitstelle zurückzukehren. Aus Sicht der

Union sollte das erst ab 200 Mitarbeitern gelten, während Nahles die im Teilzeitgesetz verankerte Schwelle von 15 Mitarbeitern auch für den Rückkehranspruch gelten lassen will.



Unser Angebot für Erstwähler

Lesen Sie 6 Monate die digitalen Ausgaben von F.A.Z. PLUS und F.A.Z. Woche für nur 5 Euro im Monat

ZUM ANGEBOT

Bei einer Geltung des Gesetzes erst ab einer Mitarbeiterzahl von 200 wären laut Nahles „mehr als drei Millionen Teilzeitbeschäftigte vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgeschlossen“ worden. Die Ministerin fügte hinzu: „Ein Gesetz, das nur für knapp die Hälfte der potentiellen Nutznießer überhaupt gilt, ist ein reines Placebo. Da mache ich nicht mit.“ Der Union warf Nahles vor, ihre Blockadehaltung „sei nicht nur frauenpolitisch rückwärtsgewandt, sondern auch wirtschaftspolitisch unvernünftig“ angesichts eines wachsenden Fachkräftemangels.

DGB: Konservative Kräfte beharren auf Stillstand

Die Zahl der Beschäftigten in Teilzeit stieg innerhalb von 20 Jahren von 8,3 Millionen auf 15,3 Millionen im vergangenen Jahr. Die Zahl der Vollzeitbeschäftigten ist seit 1996 von rund 25,9

Millionen auf 24 Millionen gesunken. Die Teilzeitquote, der relative Anteil der Personen in Teilzeitbeschäftigung an den Erwerbstätigen, stieg seit 1991 kontinuierlich von 17,9 Prozent auf 39 Prozent 2016 an. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nehmen vor allem Frauen verstärkt Teilzeit in Anspruch - mehrheitlich freiwillig, aber in vielen Fällen auch unfreiwillig.



Die digitale F.A.Z. PLUS

Die F.A.Z. stets aktuell, mit zusätzlichen Bildern, Videos, Grafiken.

MEHR ERFAHREN

Ein Sprecher des Arbeitgeberverbandes BDA betonte: „Flexibilität bei der Arbeitszeit ist nur mit, nicht gegen die Betriebe zu organisieren.“ Die Arbeitgeber fänden hier mit ihren Beschäftigten flexible und individuelle Lösungen. Ein „flexibles Arbeitszeitrecht 4.0“ sei nicht mit einer pauschalen Verrechtlichung zu erreichen.

DGB-Chef Reiner Hoffmann kritisierte: „Statt vor allem Millionen Frauen die Möglichkeit zu eröffnen, Familie und Beruf endlich sinnvoll zu verbinden, beharren die konservativen Kräfte auf Stillstand.“ CDU und CSU hätten der Kritik der Arbeitgeber widerstandslos nachgegeben. Die gewerkschaftspolitische Sprecherin der Linken, Jutta Krellmann, forderte die SPD auf, zusammen mit Linken und Grünen das Rückkehrrecht noch vor der Wahl zu beschließen.

Quelle: bfch./Reuters/dpa

WEITERE THEMEN



DIE ZUKUNFT DES SPD-CHEFS

Und Martin Schulz?

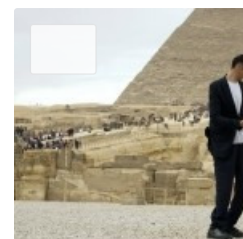
Der SPD-Chef steht nach dem Bonner Parteitag schwach da, er hat an Autorität verloren. Schulz könnte sich noch ins Kabinett retten – wenn es dieses Kabinett jemals geben sollte.



ANZEIGE

Über dieses Siemens Hörgerät wird 2018 jeder reden

Diese Siemens Hörgeräte verändern Ihr Leben. Testen Sie kostenlos und unverbindlich. Jetzt schnell Platz sichern!



GUINNESS-REKORDHAL

Kleinste Frau und größter Mann bei Pyramiden

Die kleinste Frau Jyoti Zentimeter groß, Sult 2,51 Meter der größte Welt. Der Tourismusv beiden zu den Pyramid ein.



KEINE EINIGUNG

IG Metall beschließt ganztägige Warnstreiks

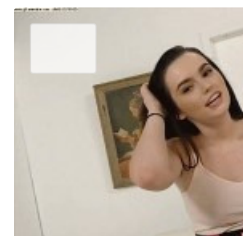
Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie sind abgebrochen worden. „Die IG Metall hatte mehr Interesse an einem Streik als an einem Abschluss“, sagt der Arbeitgeber-Präsident.



ANZEIGE

Was kostet ein Treppenlift wirklich?

Die Treppenlift Entscheidungshilfe. Angebote vergleichen & Geld sparen!



„FAKE PORN“

„Star Wars“-Schauspieler als unfreiwillig Pornostar

Dieses Gif zeigt, was immer häufiger zu sein Gesicht von „Star Wars“-Schauspielerin ist auf den Körper einer Frau montiert worden einer App. So werden Stars zu unfreiwilliger Darstellerinnen.

ÄHNLICHE THEMEN [CDU](#) [FRAUEN](#) [ANDREA NAHLES](#) [REUTERS](#) [SPD](#) [ANGELA MERKEL](#) [DGB](#) [ALLE THEMEN](#)

Hier können Sie die Rechte an diesem Artikel erwerben.

TOPMELDUNGEN



VIDEO

GEGNER DES PRÄSIDENTEN

„Trump ist eher ein nationaler Sozialist“

Der amerikanische Präsident sei ein Demagoge in Reinform und ein Kulturkrieger, der mit der republikanischen Partei nichts zu tun hat, findet Philip Zelikow. Im FAZ.NET-Interview spricht der amerikanische Historiker über die Folgen der Trump-Jahre.



KOMMENTAR

Die Flüchtlinge und das Schicksal der SPD

In der Flüchtlingspolitik verfolgt die SPD eine Position, die bei ihrer einstigen Stammwählerschaft nicht gut ankommt. Die Parteiführung hat sich in eine schwierige Lage manövriert.



TIERVERSUCHE BEI VOLKSWAGEN

Klappe auf, Affe tot?

In Deutschland ist jedes 2000. Versuchstier ein Affe. Die ethischen Kriterien sind höher als in den Vereinigten Staaten. Haben VW und Co. deshalb ihre Tests nach Übersee verlagert?



NEUE SOFTWARE IM

Wie Google den

Google's KI-Unternehmen "Brain" legte kürzlich eine Forschungsarbeit vor, es, dass der Konzern entwickeln kann, die den bevorstehenden Tod vorhersagen kann.

NEWSLETTER

IMMER AUF DEM LAUFENDEN

Sie haben Post!

Abonnieren Sie unsere FAZ.NET-Newsletter und wir liefern die wichtigsten Nachrichten direkt in Ihre Mailbox.

Newsletter wählen

Ihre E-Mail-Adresse

ABONNIEREN

VERLAGSANGEBOT

Folgende Karrierechancen könnten Sie interessieren:

Stell

Mitarbeiter / Mitarbeiterin für das Kreisverwaltungsreferat für die Eingangssämter der 3. Qualifikationsebene
Landeshauptstadt München

Software-Entwickler/innen
Medizinischer Dienst der Krankenversicherung Rheinland-Pfalz

Jurist/ Volljurist (m/w) als wissenschaftlicher Mitarbeiter
Abgeordnetenbüro Dr. Marco Buschmann MdB,
Erster Parlamentarischer Geschäftsführer der Fraktion der Freien Demokraten im Deutschen Bundestag
Referatsleiterin / Referatsleiter
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung

WEITERE STELLEN.

SERVICES

- | | | | | | | |
|---------------|--------------|------------------------|--------------|-------------------------|---------------|-----------------|
| Abo-Service | Best Ager | FAZ.NET als Startseite | Apps | Finanz-Services | Gas-Tarife | Kultur-Kalender |
| Routen-planer | Stellenmarkt | Spiele | Strom-Tarife | F.A.Z Telefon-konferenz | Ticket-Portal | TV-Programm |

Quelle 21

Autor / Hrsg. / Titel It. IG Metall Vorstand (Hrsg.): Beschäftigtenbefragung.
Internetquellenverzeichnis Analyse der Ergebnisse

vollständige URL https://www.igmetall.de/Beschaeftigtenbefragung_Analyse_der_Ergebnisse_110c93ad47b3becfae2b44d6e0839716d34950b2.pdf

Datum des Downloads 11.02.2018



Beschäftigtenbefragung

Analyse der Ergebnisse

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne
der IG Metall

Inhalt

Vorwort	3
Einleitung	5
Flexibilisierung und Arbeitszeit	7
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung	8
Vorschläge zur Debatte	22
Vereinbarkeit von Arbeit und Leben	23
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung	24
Vorschläge zur Debatte	42
Weiterbildung und berufliche Entwicklung	43
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung	44
Vorschläge zur Debatte	56
Alters- und altersgerechtes Arbeiten	57
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung	58
Vorschläge zur Debatte	70
Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge	71
Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung	71
Vorschläge zur Debatte	81
Anhang	82
Statistische Auswertungsmethoden	

Vorwort



Detlef Wetzel
Erster Vorsitzender



Jörg Hofmann
Zweiter Vorsitzender

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

im vergangenen Jahr hat die IG Metall die große Beschäftigtenbefragung unter dem Motto „Arbeit – sicher und fair“ durchgeführt. Ziel war, von den Beschäftigten unmittelbar zu erfahren, wie ihr betrieblicher Alltag aussieht – welche Erfahrungen und welche Erwartungen an ihre Arbeit sie haben – und auch, wo sie Handlungsbedarfe für die IG Metall sehen. Nicht zuletzt ging es darum, Anforderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die Politik zu identifizieren und im Bundestagswahlkampf zu thematisieren: Die Koalitionsvereinbarung zeigt, dass es gelungen ist, Forderungen wie beispielhaft die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns oder die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren dem Gesetzgeber in das Pflichtenheft für diese Legislaturperiode hinein zu schreiben.

Dieser politische Erfolg ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass sich an der Beschäftigtenbefragung der IG Metall mehr als 514.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Organisationsbereich der IG Metall beteiligt haben. Angestellte und Hochqualifizierte haben sich in hohem Maße beteiligt: 27 Prozent sind Meister/Fachwirte oder Hochschulabsolventen. Und ein Drittel der Antworten kommt von Be-

schäftigten, die nicht der IG Metall angehören. Wir haben damit einen breiten Beteiligungsprozess angestoßen. Damit wurde nicht nur unsere Erwartungshaltung übertroffen. Die Befragung ist vor allem die umfassendste Datenerhebung zu zentralen politischen und betrieblichen Gestaltungsfragen für unseren Organisationsbereich.

Mit diesem weitreichenden Angebot zur Beteiligung an Mitglieder und Beschäftigte wird der Anspruch der IG Metall, Demokratie im Betrieb zu stärken, mit Leben gefüllt. Dieser Weg in Richtung Beteiligungsgewerkschaft deckt sich mit den Interessen der Beschäftigten: Der hohe Rücklauf belegt den Vertrauensvorsprung, auf den die IG Metall in den Betrieben bauen kann. Die Mitglieder und Beschäftigten haben eine hohe Erwartungshaltung an die IG Metall. Die Ergebnisse sind damit auch ein Arbeitsauftrag an uns selbst. Es geht darum, diese als Grundlage für die Weiterentwicklung unserer betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen zu nutzen. Unsere Themenschwerpunkte sind auf ihre Relevanz hin zu überprüfen und gegebenenfalls zu ergänzen oder zu modifizieren. Dies kann nur in einem beteiligungsorientierten Prozess geschehen. Wir haben die

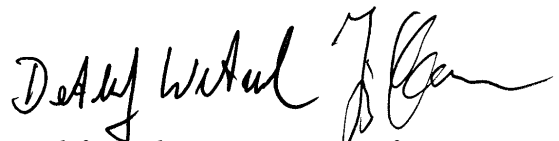
Befragung als breit angelegten Beteiligungsprozess gestartet und werden dies auch im weiteren Auswertungs- und Bearbeitungsprozess so fortsetzen. Dies wird dann gelingen, wenn auch in dieser Phase die Vertrauensleute, Betriebsräte und Jugendvertretungen gemeinsam mit interessierten Mitgliedern und Beschäftigten weiter diskutieren, ihre jeweiligen betrieblichen Herausforderungen annehmen und Probleme lösen. Diese betrieblichen Debatten und Strategien gilt es dann, in unseren gewerkschaftspolitischen Diskurs einzubringen – damit wir daraus gemeinsam die richtigen Schlussfolgerungen für unsere betriebs-, tarif- und gesellschaftspolitischen Anforderungen ziehen.

Mit diesem Magazin wollen wir diese Arbeit vor Ort unterstützen: Im folgenden Kapitel wird noch einmal genauer dargestellt, wie der Beteiligungsprozess organisiert ist und anschließend werden die Befragungsergebnisse nach Themen sortiert und detailliert dargestellt.

Wir verzichten bewusst darauf, mit fertigen Schlussfolgerungen abzuschließen, sondern mit einigen Diskussionsreizen wollen wir die Debatten anstoßen und sind sehr gespannt darauf, wie dieser Prozess sich entwickeln wird.

Wir laden alle, die dazu etwas beitragen möchten herzlich zum Mitmachen ein. In diesem beteiligungsorientierten Prozess auf Grundlage der Befragungsergebnisse ist es möglich, gute und zukunftsorientierte Schlussfolgerungen für unsere Arbeit zu ziehen – in betrieblicher, tariflicher und gesellschaftspolitischer Perspektive. Das ist zugleich unsere gemeinsame Chance und unser gemeinsamer Auftrag für die vor uns liegende Bearbeitungsphase der Befragungsergebnisse.

Wir wünschen gute Debatten und viel Erfolg.



Detlef Wetzels
Erster Vorsitzender

Jörg Hofmann
Zweiter Vorsitzender

Einleitung

In diesem Magazin sind die Ergebnisse zu den fünf Schwerpunktthemen der Beschäftigtenbefragung zusammengefasst. Diese Themen sind: Arbeitszeit/Flexibilisierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Weiterbildung, Alters- und altersgerechtes Arbeiten sowie Flexible Übergänge in die Rente und Alterssicherung. Die Befragungsergebnisse wurden unter wissenschaftlicher Unterstützung detailliert ausgewertet. Dr. Josephine Hofmann und Christian Piele vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart (Fraunhofer IAO) haben mit ihrem Team für die Themen Arbeitszeit/ Flexibilisierung, Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie Flexible Übergänge in die Rente die Datenbasis analysiert und für die nachfolgende Interpretation aufbereitet. Dr. Martin Kuhlmann und Dr. Gerd Paul vom Soziologischen Forschungsinstitut in Göttingen (SOFI) haben die beiden Themen Weiterbildung sowie Alterssicherung aufbereitet.

Kernergebnisse dieser Berichte bilden die Basis für die jeweiligen Kapitel in diesem Magazin. Zu jedem der Themen wird zunächst dargestellt, worum es aus gewerkschaftlicher Sicht geht und anschließend die Befunde der Befragung erläutert. Schwerpunkte der Darstellung sind jeweils Grafiken, die veranschaulichen, wie die verschiedenen Beschäftigtengruppen geantwortet haben. Abgerundet wird jedes Kapitel mit Überlegungen für Schlussfolgerungen

unserer gewerkschaftspolitischen Arbeit. Damit wollen wir Diskussionsanreize für Debatten in den gewerkschaftlichen und betrieblichen Gremien setzen. Dabei gilt: Dies sind Vorschläge, die vertieft und konkretisiert und ggf. ergänzt werden müssen.

Deshalb setzen wir auf die Debatten in den Betrieben und in den Gremien der Verwaltungen – und darauf, dass auf Grundlage der Erfahrungen und Vorstellungen vor Ort die betriebspolitischen Vorschläge sowie die tarifpolitischen Überlegungen mit den konkreten betrieblichen Erfahrungen abgeglichen werden. Dabei werden die unterschiedlichen Blickwinkel – Beschäftigtengruppen, Branchen und Betriebsgrößen – zu berücksichtigen sein.

Mit dieser zweiten Phase der Bearbeitung der Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung bereiten wir – auf allen Ebenen der IG Metall – eine betriebspolitische Konferenz vor, die am 20. Mai 2014 stattfinden wird. Dort werden dann die Diskussionsstände gemeinsam weiterentwickelt, vertieft und konkretisiert. Die Vorbereitung dafür soll zuallererst in den Betrieben stattfinden. Möglich und wünschenswert sind Zusammenkünfte, in denen über die Ergebnisse der Befragung und mögliche Konsequenzen insbesondere für die eigene betriebliche, aber auch tarifliche und gewerkschaftspolitische Arbeit diskutiert wird. >>

- ▶ Auf BR-, VK- und JAV-Sitzungen werden die Befragungsergebnisse zum Thema gemacht
- ▶ In Betriebs-, Jugend- oder Abteilungsveranstaltungen können einzelne Themen vorgestellt und diskutiert werden
- ▶ Zur gezielten und differenzierten Ansprache tragen Versammlungen der Mitglieder, einzelner Beschäftigten(-gruppen) oder Interessierter bei
- ▶ Veranstaltungen, die sich gezielt an Nichtmitglieder wenden, können mitgliederwirksam werden
- ▶ Die Befragungsergebnisse können auch eine Grundlage für Arbeitsprogramme der neu gewählten Betriebsräte bilden

Für die betrieblichen Aktivitäten sind auch die Betriebsergebnisse der Befragung – eine wichtige Grundlage. Zur Unterstützung stehen (neben der schon vorliegenden einfachen Auswertung für alle Betriebe) vertiefte betriebliche Auswertungen für alle Betriebe, in denen sich mindestens 300 Beschäftigte an der Befragung beteiligt haben, als Downloads zur Verfügung. Sie sind über die zuständige Verwaltungsstelle abrufbar.

Die betriebliche Bearbeitung hat eine doppelte Stoßrichtung. Die erste Perspektive sollte sein, zu einem konkreten betriebspolitischen Handlungsprogramm mit der Festlegung von Zielen, Prioritäten und Maßnahmen zu kommen.

Zugleich aber sollen die betrieblichen Debatten und Schlussfolgerungen für die Praxis eingespeist werden in einen Gesamtprozess, der unsere Programmatik und insbesondere die betriebs- und tarifpolitische Weiterentwicklung zum Ziel hat. Deshalb sollen Ergebnisse der Debatten an die Verwaltungsstellen weitergeleitet werden. In den Verwaltungsstellen werden die Ergebnisse der Befragung und daraus abzuleitende Schlussfolgerungen und Prioritäten diskutiert und Vorschläge für erste Handlungsoptionen entwickelt. Dabei kann das Spektrum der Beratungsgremien von Ortsvorstand und Delegiertenversammlung über die örtlichen Gremien und ggf. betriebs- oder tarifpolitische Arbeitskreise bis hin zu gesonderten Interessierten- oder Expertentreffen, Betriebsräteversammlungen oder auch regionalen Personengruppen oder Arbeitskonferenzen reichen. Die Verwaltungsstellen leiten die Ergebnisse der betrieblichen und regionalen Beratungen an die Bezirksleitungen weiter. Auf der Ebene der Bezirksleitungen gilt es, die Beratungsergebnisse zu bündeln und für die betriebspolitische Konferenz am 20. Mai 2014 vorzubereiten.



Flexibilisierung und Arbeitszeit

– ein Thema für die IG Metall!

Flexibilität ist ein unternehmerisches Ziel und zeigt sich im Wunsch nach kurzfristigem Aufstocken oder Absenken von Arbeitskapazität, Veränderungen von Arbeitsorten, dem generellen Wunsch nach größerer – auch inhaltlicher – Flexibilität von Beschäftigten. Diese betrieblich geforderte Flexibilität beeinträchtigt eine klare zeitliche Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben. Wo hört der Arbeitstag auf und wo fängt das Privatleben an? Wann muss man erreichbar sein? Dieses Phänomen wird als „Entgrenzung der Arbeit“ bezeichnet.

Von Bedeutung ist daher zunächst, wie die Arbeitszeit real gestaltet und gewünscht wird. Dann ist danach zu fragen, mit welchen Flexibilisierungsanforderungen die Beschäftigten konfrontiert werden, wie sie Flexibilität erleben und welche Flexibilisierungsansätze aus ihrer Sicht wünschenswert sind. Fordert der Betrieb Flexibilität von seinen Beschäftigten, so ist zudem wichtig zu wissen, welchen Ausgleich die Beschäftigten hierfür erwarten. Auch die stetige Bereitschaft, Leistung auf Abruf erbringen zu können, stellt eine belastende und vom Arbeitgeber zu beachtende Mehr-Leistung dar.

Um die betrieblichen Interessen und die der Beschäftigten besser zu vereinbaren, bedarf es einer neuen Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und denen der Beschäftigten. Dies setzt voraus, dass die Wünsche nach Flexibilität der Beschäftigten gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen stehen. Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein.

Eine solche Balance ist nur im Rahmen interner Flexibilität gegeben. Externe Flexibilität durch eine Politik des „hire and fire“ – oder durch den Einsatz von befristeten Arbeitsverträgen und Leiharbeit – raubt den Betroffenen die Möglichkeit einer solchen Balance. Denn prekäre Arbeitssituationen versetzen die Beschäftigten in ständige Angst vor Arbeitsplatzverlust und damit der Basis für eine Lebensplanung.

Eine Balance interner Flexibilität hat eine wesentliche Voraussetzung: die Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeitszeit. Was selbstverständlich scheint, ist bis heute für viele Beschäftigte nicht Realität. Noch immer verfallen hunderttausende Arbeitsstunden, werden Arbeitszeitkonten gekappt oder geleistete Arbeitszeit gar nicht erfasst.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Arbeitszeit auf dem Papier und in der Wirklichkeit

Die Arbeitszeiten der Befragten sind sehr unterschiedlich: Acht Prozent haben eine vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit unter 35 Stunden, 52 Prozent liegen bei 35 Stunden und 40 Prozent darüber. Dabei finden sich vertragliche Arbeitszeiten über 35 Stunden vor allem bei Beschäftigten mit höherer Qualifikation oder in Branchen, in denen eine tarifliche Wochenarbeitszeit über 35 Stunden als Regelarbeitszeit vereinbart ist.

Auffallend sind die teilweise großen Unterschiede zwischen den vertraglich vereinbarten, den tatsächlichen und den gewünschten Arbeitszeiten, wie wieder das Beispiel der 35-Stunden-Woche zeigt, die für gut die Hälfte der Befragten gilt. Bei 32 Prozent entspricht dies der tatsächlichen Arbeitszeit, 64 Prozent arbeiten länger.

Diese Aussage muss an einem Punkt relativiert werden: Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit – etwa durch Freischichten – wird zwar über einen längeren Zeitraum 35 Stunden gearbeitet, die Wochenarbeitszeit ohne Freischichten beträgt aber zum Beispiel 40 Stunden. Auch mit dieser Einschränkung bleibt festzuhalten:

Die Arbeitszeitrealitäten in den Betrieben spiegeln nicht die vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten wieder. Sie sind oft deutlich, in der Regel dauerhaft höher. Überlange Arbeitszeiten gefährden auf die Dauer die Gesundheit und sind oft Ausdruck eines Leistungsdrucks, der die Beschäftigten mit Arbeitsanforderungen konfrontiert, die oberhalb des vertraglich vereinbarten Arbeitspensums liegen.

Tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit im Vergleich

tatsächliche Arbeitszeit	vertragliche Arbeitszeit					
	bis 20 Std.	21-34 Std.	35 Std.	36-39 Std.	40 Std.	über 40 Std.
bis 20 Std.	57,8 %	3,5 %	2,8 %	2,6 %	2,9 %	5,5 %
21-34 Std.	20,8 %	56,4 %	1,2 %	1,1 %	0,3 %	0,4 %
35 Std.	6,3 %	10,2 %	32,1 %	1,5 %	1,2 %	1 %
36-39 Std.	3,9 %	14,1 %	25,2 %	45,1 %	1,7 %	1,5 %
40 Std.	7,3 %	11 %	26,5 %	26,7 %	36,9 %	5,7 %
über 40 Std.	3,9 %	4,7 %	12,2 %	23 %	56,9 %	85,5 %

Tabelle 1

45 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Wunscharbeitszeit bei 35 Stunden liegt. Und 23 Prozent wünschen sich eine Arbeitszeit unter 35 Stunden.

Anmerkung zu den Prozentzahlen:

Durch Rundungsdifferenzen ergibt die Summe nicht immer genau 100 Prozent. Das gilt für alle Grafiken und Tabellen.

Gewünscht werden damit im Trend kürzere Arbeitszeiten als vertraglich vereinbart und deutlich kürzere als real abgefordert.

Die tatsächlichen und die gewünschten Arbeitszeiten weichen noch deutlicher voneinander ab. Auffallend ist hierbei einerseits, dass sehr viel weniger Beschäftigte Arbeitszeiten über 35 und gar über 40 Stunden wünschen, als tatsächlich abgefordert werden.

Dies gilt durchweg für alle Beschäftigtengruppen. Auffällig ist weiter der deutlich größere Wunsch nach leicht abgesenkten Arbeitszeiten („reduzierte Vollzeit“) als tatsächlich angeboten und geleistet wird. Insbesondere Frauen wünschen sich solche Arbeitszeitmodelle. Auf diesen Sachverhalt wird nochmals im folgenden Kapitel „Vereinbarkeit von Arbeit und Leben“ eingegangen.

Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit im Vergleich

tatsächliche Arbeitszeit		gewünschte Arbeitszeit	
bis 20 Std.	4,3 %	bis 20 Std.	4,8 %
21-34 Std.	4,6 %	21-34 Std.	18,4 %
35 Std.	17,9 %	35 Std.	45 %
36-39 Std.	22,7 %	36-39 Std.	13,3 %
40 Std.	27,1 %	40 Std.	16,4 %
über 40 Std.	23,5 %	über 40 Std.	2,1 %

Tabelle 2

Wunscharbeitszeit

Angaben in %

Befragte	Gesamt	bis 20 Std.	21-34 Std.	35 Std.	36-39 Std.	40 Std.	über 40 Std.
<i>Befragte</i>	Gesamt	5	18	44	14	15	2
	Frauen	10	25	40	14	10	1
	Nicht IGM-Mitglieder	5	13	38	16	24	4
	atypisch Beschäftigte	6	15	43	16	17	3
	Schichtarbeiter	5	17	42	14	19	3
	Angelernte	7	23	45	12	11	2
	Facharbeiter	4	18	51	14	11	2
	Meister/Techniker o. Ä.	4	16	45	13	19	2
	kaufm. Angestellte	6	19	39	16	17	2
	hochqualif. kaufm. Angestellte	3	13	31	13	33	6
	Ingenieure	3	12	35	13	32	5
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	6	14	45	15	17	3
	35-49 Jahre	5	19	43	13	17	3
	50-64 Jahre	5	20	45	12	15	2
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	3	13	47	23	14	2
	200-999	3	13	47	16	17	3
	ab 1.000	6	22	43	10	17	3

Tabelle 3

■ bis 20 Std. ■ 21-34 Std. ■ 35 Std. ■ 36-39 Std. ■ 40 Std. ■ über 40 Std.

Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten

Die Flexibilitätsanforderungen sind vielfältig. Oft werden sie nicht im Rahmen mitbestimmter flexibler Arbeitszeitmodelle gestellt, bei denen Schutzmechanismen gegen die Entgrenzung von Arbeit vereinbart werden können. Mehr als jeder vierte Beschäftigte kommt zur Feststellung, dass seine Arbeit durch kurzfristi-

ge Änderungen der Arbeitszeit geprägt ist. Mehr als jeder fünfte Beschäftigte stellt fest, dass Arbeitszeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit seine Arbeitsbedingungen prägen. Und jeder achte Beschäftigte sieht sich mit der Erwartung der jederzeitigen Erreichbarkeit konfrontiert.

Wenn Sie an Ihre Arbeitsstation denken, was trifft zu?

Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes

Arbeitszeit-änderungen	Gesamt	Frauen	atypisch Beschäftigte	15 - 34 jährige	35 - 49 jährige	50 - 64 jährige
nie	17 %	21,4 %	20,8 %	24,8 %	14,4 %	14 %
selten	54 %	52,7 %	53,1 %	48,7 %	54,3 %	58,5 %
häufig	22 %	19,7 %	19,7 %	19,5 %	23,5 %	21,6 %
ständig	7 %	6,2 %	6,4 %	6,9 %	6,9 %	6 %

Tabelle 4

Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z. B. am Wochenende)

Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit	Gesamt	Frauen	atypisch Beschäftigte	15 - 34 jährige	35 - 49 jährige	50 - 64 jährige
nie	32 %	47 %	30,8 %	38,1 %	27,4 %	32,1 %
selten	47 %	38,7 %	44,4 %	41 %	49 %	48,7 %
häufig	17 %	10,7 %	18,6 %	15,7 %	18,2 %	15,3 %
ständig	5 %	3,6 %	6,2 %	5,2 %	5,4 %	3,9 %

Tabelle 5

Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z. B. E-Mail, Handy)

Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit	Gesamt	Frauen	atypisch Beschäftigte	15 - 34 jährige	35 - 49 jährige	50 - 64 jährige
nie	56 %	66,5 %	59,8 %	61,6 %	54 %	54,4 %
selten	32 %	24,8 %	28,4 %	28,2 %	33,3 %	33,7 %
häufig	8 %	5,8 %	7,5 %	7,1 %	8,7 %	8,1 %
ständig	4 %	2,8 %	4,3 %	3,2 %	4 %	3,8 %

Tabelle 6

Betriebliche Flexibilitätsanforderungen – wer ist betroffen?

Von besonderem Interesse ist, ob bzw. welche Beschäftigtengruppen besonders stark von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen betroffen sind. Die Übersicht zeigt, dass alle Beschäftigtengruppen in ähnlichem Umfang „ständig“

oder „häufig“ mit betrieblichen Flexibilitätsanforderungen konfrontiert sind. In besonderem Maße sind hochqualifizierte kaufmännische Angestellte betroffen und Frauen deutlich weniger als Männer.

Meine Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes. Angaben in %

<i>Befragte</i>	Gesamt	7	22	54	17
	Frauen	6	20	53	21
	Nicht IGM-Mitglieder	8	24	54	14
	atypisch Beschäftigte	6	20	55	21
	Schichtarbeiter	6	18	55	21
	Angelernte	6	16	51	28
	Facharbeiter	5	19	59	17
	Meister/Techniker o. Ä.	9	27	55	10
	kaufm. Angestellte	7	25	55	13
	hochqualif. kaufm. Angestellte	12	34	47	8
	Ingenieure	9	31	52	8
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	7	20	49	25
	35-49 Jahre	8	24	54	14
	50-64 Jahre	6	22	59	14
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	8	26	55	11
	200-999	8	27	54	11
	ab 1.000	9	26	52	13

Tabelle 7

ständig
 häufig
 selten
 nie

Für die Belastungssituation wesentlich ist die Kumulation von belastenden Arbeitsbedingungen. Auffällig ist, dass die Feststellung, mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen, einen starken Zusammenhang zur Feststellung häufig und ständig angeforderter Flexibilität hat. Treffen beide Momente zu, potenziert sich daraus die Belastung des Beschäftigten.

Leiste mehr Arbeit in gleicher Zeit / Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu? Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.

Leiste mehr Arbeit in gleicher Zeit	Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
trifft voll und ganz zu	66 %	49 %	36 %	30 %
trifft eher zu	27%	40%	43%	33%
trifft eher nicht zu	6%	10%	18%	24%
trifft nicht zu	2%	2%	3%	13%

Tabelle 8

Flexibilisierung wird akzeptiert

Insgesamt geben 78 Prozent der Befragten an, mit Flexibilität gut umgehen zu können – das ist ein überraschend positiver Wert. Er differiert in den verschiedenen Teilgruppen. Schichtarbeiter, Angelernte und ältere Beschäftigte haben überdurchschnittlich mehr Probleme mit Flexibilitätsanforderungen.

Ich kann mit Flexibilität gut umgehen und habe damit kein Problem

Angaben in %

<i>Befragte</i>	Gesamt	25	53	17	4
	Frauen	27	52	17	4
	Nicht IGM-Mitglieder	27	55	15	3
	atypisch Beschäftigte	28	51	16	5
	Schichtarbeiter	25	50	19	6
	Angelernte	26	49	19	7
	Facharbeiter	24	54	18	5
	Meister/Techniker o. Ä.	25	56	17	3
	kaufm. Angestellte	26	56	15	3
	hochqualif. kaufm. Angestellte	30	56	12	2
	Ingenieure	26	57	15	2
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	28	56	14	3
	35-49 Jahre	25	53	18	5
	50-64 Jahre	24	52	19	6
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	22	55	20	3
	200-999	22	57	18	3
	ab 1.000	26	55	16	3

Tabelle 9 ■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu

Zum gleichen Ergebnis kommt auch die Frage, ob Flexibilität vor allem zu Lasten der Beschäftigten geht. Auch hier weisen Schichtarbeiter, Angelernte und Ältere die höchsten Zustimmungswerte aus.

Flexibilität lehne ich ab.

Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten.

Angaben in %

<i>Befragte</i>	Gesamt	10	22	39	30
	Frauen	9	20	38	33
	Nicht IGM-Mitglieder	6	17	40	37
	atypisch Beschäftigte	10	21	38	30
	Schichtarbeiter	15	26	35	24
	Angelernte	16	25	34	25
	Facharbeiter	11	24	40	25
	Meister/Techniker o. Ä.	7	20	41	32
	kaufm. Angestellte	5	18	41	36
	hochqualif. kaufm. Angestellte	3	13	40	44
	Ingenieure	4	14	43	39
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	6	16	44	34
	35-49 Jahre	10	22	38	30
	50-64 Jahre	13	26	36	25
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	10	26	40	25
	200-999	8	20	42	30
	ab 1.000	5	19	41	35

Tabelle 10 ■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu

Schattenseiten der Flexibilisierung

Offensichtlich ist die Einstellung zur Flexibilität deutlich durch die Arbeitsbedingungen geprägt. So lehnen Schichtarbeiter, die ohnehin oft durch ihre Schichtmodelle wechselnde Arbeitszeiten haben, eine zusätzliche Flexibilität besonders stark ab.

Arbeit in Schicht / Flexibilität lehne ich ab. Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten.

Flexibilität lehne ich ab	Schichtarbeit	
	Nein	Ja
stimme voll und ganz zu	6 %	15 %
stimme eher zu	19 %	26 %
stimme eher nicht zu	41 %	35 %
stimme nicht zu	34 %	24 %

Tabelle 11

Ein weiterer Zusammenhang ergibt sich aus der Feststellung eines wachsenden Leistungsdrucks und der Einstellung zur Flexibilität. Hier steht Flexibilität als Synonym für eine Entgrenzung der Arbeitszeit, um wachsende Anforderungen noch erfüllen zu können und wird daher abgelehnt.

Flexibilität lehne ich ab. Sie geht vor allem zu Lasten der Beschäftigten / Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?

Mehr Arbeit in gleicher Zeit	Flexibilität lehne ich ab			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
stimme voll und ganz zu	65 %	47 %	35 %	33 %
stimme eher zu	25 %	39 %	43 %	40 %
stimme eher nicht zu	7 %	12 %	18 %	20 %
stimme nicht zu	2 %	3 %	4 %	7 %

Tabelle 12

Diese Feststellung bestätigt sich, wenn man den Zusammenhang zwischen Arbeitsdruck und geforderter Flexibilität betrachtet. Je höher der Arbeitsdruck, umso stärker ist dieser von einem Mehr an Flexibilitätsanforderungen begleitet. Dies verweist nochmals auf den engen Zusam-

menhang zwischen betrieblichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung und der Erfahrung eines wachsenden Leistungsdrucks. Dies gilt insbesondere überall dort, wo Leistungsanforderungen nicht anhand von Kennzahlen abschließend beschrieben und geregelt werden können.

**Arbeitsdruck / Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu?
Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.**

Arbeitsdruck	Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
sehr niedrig	1 %	1 %	4 %	14 %
eher niedrig	14 %	25 %	40 %	48 %
eher hoch	50 %	55 %	46 %	31 %
sehr hoch	35 %	19 %	10 %	7 %

Tabelle 13

Nicht planbare Arbeitszeiten finden häufig außerhalb der regulären Arbeitszeit statt – eine zusätzliche Belastung. Arbeitnehmer ohne planbare Arbeitszeit fühlen sich vermehrt ge-

hetzt, unter Zeitdruck und berichten häufiger von erhöhtem Erreichbarkeitsdruck (Handy, E-Mail). Auch hier verstärken sich negative Faktoren gegenseitig.

Haben Sie planbare Arbeitszeiten?

		nie	selten	häufig	ständig
		Arbeit außerhalb regulärer Arbeitszeit	ja	35 %	48 %
	nein	18 %	42 %	29 %	11 %
Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck	ja	9 %	45 %	36 %	10 %
	nein	5 %	26 %	44 %	25 %
Erreichbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeit	ja	61 %	31 %	6 %	3 %
	nein	39 %	37 %	16 %	8 %

Tabelle 14

Gefühlter Arbeitsdruck und betrieblich geforderte Flexibilisierung haben auch zur Folge, dass Beschäftigte sich sorgen, den Anforderungen ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein. 75 Prozent der Befragten, von denen ständig Flexibilität gefordert wird, machen sich darüber Sorgen, aber

nur 29 Prozent jener, von denen Flexibilität nie gefordert wird. Einen negativen Zusammenhang gibt es ebenfalls zur Einschätzung, ob man bis zum gesetzlichen Rentenalter arbeitsfähig sein wird oder nicht. Beschäftigte, die ständig flexibel sein müssen, sehen das am pessimistischsten:

**Arbeit bis zur Rente / Wenn Sie an Ihre Arbeitssituation denken, was trifft zu?
Meine tägliche Arbeitszeit ändert sich kurzfristig auf Anforderung des Betriebes.**

Arbeit bis zur Rente	Kurzfristige Änderung der Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
Ja, wahrscheinlich	27 %	30 %	32 %	30 %
Nein, wahrscheinlich nicht	55 %	50 %	45 %	42 %
Kann ich nicht einschätzen	18 %	21 %	24 %	28 %

Tabelle 15

Flexibilität und ihre Gegenleistungen

Für die Befragten sind die Bedingungen der Flexibilität wichtig: Wird zeitliche Flexibilität von den Beschäftigten gefordert, sind ihnen eindeutige Gegenleistungen wie verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (für 93 Prozent), Ausgleich durch Entgeltzuschläge (88 Prozent), ausreichend lange Ankündigungsfristen (88 Prozent) und die Zusage, kurzfristig Freizeit nehmen zu können (93 Prozent), sehr wichtig oder wichtig.

Die folgenden Tabellen zeigen, wie die verschiedenen Beschäftigtengruppen zu den unterschiedlichen Kompensationsmöglichkeiten stehen. Dabei stehen zwei Deals im Mittelpunkt, die für die Beschäftigten als notwendige Gegenleistung für gezeigte Flexibilität gegeben sein müssen: Der Deal „Flexibilität für Beschäftigungssicherung“ findet über alle Gruppen hinweg große Zustimmung. Nicht überraschend ist diese Gegenleistung für die am Arbeitsmarkt sich stark fühlende Gruppe der Hochqualifizierten etwas weniger wichtig als dem Durchschnitt.

Wenn zeitliche Flexibilität von Ihnen gefordert wird:

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung.

Angaben in %

Befragte	Gesamt	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
	Gesamt	57	36	5	1
	Frauen	60	35	5	1
	Nicht IGM-Mitglieder	48	42	9	1
	atypisch Beschäftigte	59	36	5	1
	Schichtarbeiter	63	33	3	1
	Angelernte	62	34	3	1
	Facharbeiter	61	35	4	1
	Meister/Techniker o. Ä.	57	36	6	1
	kaufm. Angestellte	56	37	6	1
	hochqualif. kaufm. Angestellte	45	40	12	3
	Ingenieure	46	41	11	2
	Alter				
	15-34 Jahre	49	44	6	1
	35-49 Jahre	59	34	6	1
	50-64 Jahre	64	32	4	1
	Betriebsgröße				
	bis 199	58	34	6	2
	200-999	58	33	7	2
	ab 1.000	58	32	9	2

Tabelle 16

■ sehr wichtig ■ wichtig ■ weniger wichtig ■ unwichtig

Über alle Beschäftigtengruppen hinweg und ohne signifikante Unterschiede wird die Einhaltung des zweiten Deals zur Flexibilität gesehen: Flexibilität kann keine Einbahnstraße sein. Wenn man sich flexibel zeigt, wird erwartet, auch Freizeit nehmen zu können, wenn man sie kurzfristig braucht.

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche.

Angaben in %

<i>Befragte</i>		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	
<i>Befragte</i>	Gesamt	52	41	6	1	
	Frauen	54	39	6	1	
	Nicht IGM-Mitglieder	47	45	8	1	
	atypisch Beschäftigte	49	42	8	1	
	Schichtarbeiter	59	36	5	1	
	Angelernte	58	36	5	1	
	Facharbeiter	56	39	5	1	
	Meister/Techniker o. Ä.	49	44	7	1	
	kaufm. Angestellte	47	46	7	1	
	hochqualif. kaufm. Angestellte	44	47	9		
	Ingenieure	45	46	8	2	
	<i>Alter</i>	15-34 Jahre	53	41	6	1
		35-49 Jahre	53	40	6	1
50-64 Jahre		51	42	6	1	
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	55	40	5		
	200-999	52	42	5	1	
	ab 1.000	52	41	6	1	

Tabelle 17

sehr wichtig
 wichtig
 weniger wichtig
 unwichtig

Aber auch andere Gegenleistungen werden deutlich eingefordert. Etwa Entgeltzuschläge für die Bereitschaft oft kurzfristig oder außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit Mehrarbeit zu leisten, oder ausreichend lange Ankündigungsfristen, damit man sich auf veränderte Arbeitszeiten einstellen kann.

Für die Beschäftigtengruppe der Hochqualifizierten scheinen Flexibilitätsanforderungen in höherem Umfang selbstverständlich zu sein, so dass auch weitere Gegenleistungen, wie der Ausgleich durch Entgeltzuschläge oder ausreichend lange Ankündigungsfristen etwas weniger wichtig bewertet werden. Aber immer noch drei von vier Beschäftigten der Gruppe der Hochqualifizierten sieht diesen Ausgleich als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ an.

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Ausgleich durch Entgeltzuschläge.

Angaben in %

Befragte	Gesamt	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
	Gesamt	51	38	11	1
	Frauen	47	39	13	1
	Nicht IGM-Mitglieder	42	41	16	2
	atypisch Beschäftigte	53	38	9	1
	Schichtarbeiter	62	32	5	1
	Angelernte	60	33	6	1
	Facharbeiter	58	35	7	1
	Meister/Techniker o. Ä.	47	40	12	1
	kaufm. Angestellte	41	42	16	1
	hochqualif. kaufm. Angestellte	31	43	23	3
	Ingenieure	32	44	22	2
Alter	15-34 Jahre	53	38	9	1
	35-49 Jahre	50	37	12	1
	50-64 Jahre	49	38	12	1
Betriebsgröße	bis 199	47	37	15	1
	200-999	43	40	16	2
	ab 1.000	42	38	18	2

Tabelle 18

■ sehr wichtig ■ wichtig ■ weniger wichtig ■ unwichtig

Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen: Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann.

Angaben in %

Befragte		sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Gesamt		46	41	12	1
Frauen		47	40	12	1
Nicht IGM-Mitglieder		37	44	17	2
atypisch Beschäftigte		48	39	11	1
Schichtarbeiter		56	36	7	1
Angelernte		56	36	7	1
Facharbeiter		50	40	9	1
Meister/Techniker o. Ä.		40	45	15	1
kaufm. Angestellte		38	45	16	1
hochqualif. kaufm. Angestellte		29	46	22	3
Ingenieure		30	48	20	2
Alter					
15-34 Jahre		45	40	13	1
35-49 Jahre		46	41	12	1
50-64 Jahre		46	43	10	1
Betriebsgröße					
bis 199		45	42	13	1
200-999		43	42	14	2
ab 1.000		40	43	15	2

Tabelle 19

sehr wichtig
 wichtig
 weniger wichtig
 unwichtig

Ausreichend lange Ankündigungsfristen werden insbesondere für wichtig gehalten, damit unerwünschte Beeinträchtigungen des Privatlebens eingeschränkt werden können.

Flexibilität darf nicht dazu führen, dass die Arbeit mein Privatleben stark beeinträchtigt / Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann.

Ausreichend lange Ankündigungsfristen	Flexibilität darf das Privatleben nicht beeinträchtigen			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
sehr wichtig	59 %	31 %	23 %	33 %
wichtig	35 %	52 %	42 %	27 %
weniger wichtig	6 %	16 %	31 %	23 %
unwichtig	1 %	1 %	5 %	17 %

Tabelle 20

Vorschläge zur Debatte

Die Ergebnisse der Befragung lassen keinen Zweifel: Die Flexibilitätsansprüche der Betriebe bezüglich Lage, Länge und Verteilung von Arbeitszeit sind hoch und werden – so alle Voraussagen – in Zukunft weiter steigen. Auch wenn die Mehrheit der Befragten Flexibilität nicht grundsätzlich ablehnt bzw. sogar eine Chance für die eigene Lebensgestaltung darin sieht, kommt es zunehmend zu Konflikten. Die haben ihren Ursprung darin, dass zunehmend der Versuch unternommen wird, Flexibilität ohne Mitsprache der Beschäftigten durchzusetzen anstelle dies gemeinsam und im gegenseitigen Interesse zu organisieren.

Vor diesem Hintergrund ist dringend geboten, den Themenkomplex Arbeitszeit und Flexibilität zum Gegenstand einer gewerkschafts- und betriebspolitischen Handlungsinitiative zu machen. Ziel muss sein, die Interessen und Wünsche der Beschäftigten stärker als bisher in den Vordergrund zu rücken bzw. die Erfüllung von betrieblichen Flexibilitätsanforderungen an Bedingungen zu knüpfen. Bedingungen, die z.B. ein Mindestmaß an Planbarkeit, Grenzen der Flexibilität und Gegenleistungen klar definieren.

Diese neue Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und denen der Beschäftigten setzt entsprechend voraus, dass die Ansprüche der Beschäftigten gleichberechtigt neben den betrieblichen Anforderungen stehen. Eine solche Balance ist nur im Rahmen von interner Flexibilität gegeben und unabdingbar mit der Erfassung und Vergütung der geleisteten Arbeit verbunden.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- ▶ Kein Verfall von Arbeitszeiten im Betrieb (z. B. durch Kündigung entsprechender Betriebsvereinbarungen)
- ▶ Belastbare Möglichkeiten zur individuellen Zeitentnahme aus Arbeitszeitkonten
- ▶ Belastbare Möglichkeiten zur Realisierung einer „kurzen Vollzeit“ mit verbindlicher Rückkehr auf Wunsch des/r Beschäftigten
- ▶ Statt „Arbeit auf Abruf“ Mitbestimmung des Betriebsrates bei Flexikonten
- ▶ Zuschläge für Arbeit am Wochenende und bei Mehrarbeit bleiben erhalten



Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

– ein Thema für die IG Metall!

Über 70 Prozent der Befragten stimmen der Aussage „Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor meinem Privatleben einräume“ nicht oder eher nicht zu. Diese Größenordnung ist – bei einigen kleineren Ausschlägen nach unten und oben – über alle Personengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikation, Familienkonstellation) hinweg stabil. Damit rückt das Themenfeld Vereinbarkeit von Arbeit und Leben auf die Agenda. Zumal vor dem Hintergrund – wie in den anderen Kapiteln gezeigt – dass die Arbeitsverdichtung hoch ist, der Leistungsdruck steigt und Beschäftigte zunehmend Sorge haben, den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Zukunft nicht mehr gewachsen zu sein.

Den steigenden betrieblichen Anforderungen stehen auf der privaten Seite die verschiedenen Lebenslagen der Beschäftigten gegenüber: Patchworkfamilien, Singlehaushalte, die Zunahmen pflegebedürftiger Angehöriger, die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen und – absehbar – die zunehmende Beschäftigung Älterer erfordern breit gefächerte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Ein entscheidender Schlüssel hierfür ist mehr individuelle Zeitsouveränität der Beschäftigten, die folgerichtig auch im Mittelpunkt dieses Kapitels steht. Denn ist das Arbeitspensum (zu) hoch,

dient (die wenige) Freizeit nur noch oder vorwiegend der Kompensation beruflicher Überbelastung. Familie, Freunde und eigene Interessen bekommen nur noch das, was übrig bleibt. Das bedeutet oft auch den Verlust einer Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben. Wer die Barriere zwischen beiden Leben aufgibt, verliert schnell vollständig die Kontrolle. Der Grat zwischen Work-Life-Balance und „Arbeitssucht“ ist relativ schmal. „Entgrenzung“ tritt den Beschäftigten meist erst dann klar vor Augen, wenn die eindeutige Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben längst verloren ist.

Gleichwohl kann die Frage von Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nicht auf die Aspekte Arbeitszeitgestaltung und veränderte Haushaltskonstellationen und damit einhergehender Anforderungen reduziert werden. Ohne an dieser Stelle ins Detail gehen zu können, bedeutet Vereinbarkeit auch die Schaffung von Freiräumen für die gesellschaftlich gewünschte und notwendige Übernahme von Ehrenämtern (z. B. in den Bereichen Politik, Kultur, Sport, Soziales). Ebenso muss gewährleistet sein, dass private Verpflichtungen (Familie, Ehrenamt usw.) der individuellen beruflichen Entwicklung nicht im Wege stehen (siehe dazu auch das Kapitel Weiterbildung/berufliche Entwicklung). In diesem Sinne ist Vereinbarkeit Voraussetzung für Gleichstellung.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Klar geregelte Arbeitszeiten

Geregelte Arbeitszeiten mit einem klar festgelegten Beginn und Ende sind für die Beschäftigten von großer Bedeutung, um das Privatleben besser organisieren zu können. Die hohe Zustimmung bei allen Befragten (78 Prozent: stimme voll und ganz zu/ stimme eher zu) er-

weist sich auch als stabiler Wert, wenn man nach Haushaltskonstellation differenziert. Folgerichtig ergeben sich damit auch so gut wie keine Unterschiede, wenn man zwischen Haushalten mit Kindern (76 Prozent Zustimmung) und ohne Kinder (78 Prozent Zustimmung) unterscheidet.

Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

	Haushaltstyp					
	Alleinerziehend	Alleinverdiener mit Kind	Doppelverdiener mit Kind	Alleinverdiener ohne Kind	Doppelverdiener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	49 %	49 %	42 %	49 %	45 %	44 %
stimme eher zu	30 %	30 %	31 %	31 %	32 %	33 %
stimme eher nicht zu	15 %	15 %	19 %	15 %	17 %	17 %
stimme nicht zu	6 %	6 %	8 %	5 %	6 %	6 %

Tabelle 1

Deutlich größere Unterschiede zeigen sich bei einer Betrachtung nach Tätigkeitsbereichen. Insbesondere in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen ist die Zustimmung zu klar geregelten Arbeitszeiten deutlich höher

als z. B. im Einkauf oder Entwicklungsbereich (Produktion: 64 Prozent stimme voll und ganz zu; Forschung & Entwicklung: 18 Prozent stimme voll und ganz zu).

**Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende.
So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.**

	Tätigkeitsbereich					
	Produktion	produktions- nahe Bereiche	Einkauf, Vertrieb, Marketing	Forschung und Entwicklung	interne Dienstleis- tungen	Sonstiges
stimme voll und ganz zu	64 %	43 %	22 %	18 %	24 %	38 %
stimme eher zu	27 %	35 %	37 %	34 %	35 %	35 %
stimme eher nicht zu	7 %	16 %	30 %	33 %	29 %	20 %
stimme nicht zu	2 %	5 %	11 %	15 %	12 %	7 %

Tabelle 2

Insbesondere bei Schichtarbeitern ist der Wunsch nach einer geregelten Arbeitszeit, um ihr Privatleben organisieren zu können, besonders hoch. Knapp 94 Prozent der Schichtarbeiter wollen geregelte Arbeitszeiten. Von den Arbeitnehmern, die nicht in Schicht arbeiten, sind es

„nur“ noch knapp 67 Prozent. Schichtarbeitende wollen dementsprechend die ohnehin schon stark vom Arbeitgeber geforderte Flexibilität durch verlässliche Arbeitszeiten so gut wie möglich begrenzt wissen.

Schichtarbeit / Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

Klar festgelegte Arbeitszeit	Schichtarbeit	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	68 %	32 %
stimme eher zu	26 %	36 %
stimme eher nicht zu	5 %	24 %
stimme nicht zu	1 %	9 %

Tabelle 3

Die Unterschiede bei der Bewertung klar festgelegter Arbeitszeiten erklären sich einerseits aus den Arbeitsbedingungen, andererseits auch aus Unterschieden in den Erwerbsbiografien der Beschäftigten:

Es gibt Tätigkeitsprofile (unmittelbare Kundenorientierung) und Arbeitsphasen (Schlussphasen bei größeren Entwicklungsprojekten), in denen zeitliche Flexibilität eine größere Rolle spielt. Dies spiegelt sich auch in den geäußerten Erwartungen der Beschäftigten wider.

So fordern entsprechend gerade die formal Hochqualifizierten am wenigsten eine klar festgelegte Arbeitszeit (47 Prozent stimmen voll und ganz/ eher der Forderung nach klar festgelegten Arbeitszeiten zu).

Beschäftigte ohne abgeschlossene Berufsausbildung wünschen sich hingegen zu 90 Prozent festgelegte Arbeitszeiten mit klarem Beginn und Ende, mit Berufsausbildung zu 85 Prozent und Beschäftigte mit Meisterabschluss oder vergleichbarer Qualifikation hingegen „nur“ noch zu 68 Prozent.

Ausbildung / Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende. So kann ich mein Privatleben am besten organisieren.

Klar festgelegte Arbeitszeit	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre	Meister / Techniker	Hochschulabschluss
stimme voll und ganz zu	62 %	54 %	29 %	14 %
stimme eher zu	28 %	31 %	39 %	33 %
stimme eher nicht zu	8 %	12 %	25 %	37 %
stimme nicht zu	3 %	4 %	8 %	16 %

Tabelle 4

Wer überhaupt planbare Arbeitszeiten hat – bzw. hauptsächlich unter nicht planbaren Arbeitszeiten leiden dürfte – wird in nachfolgender Übersichtstabelle deutlich. Das Bild spiegelt den offensichtlichen Zusammenhang mit dem formalen Bildungsgrad wider. Auch nimmt mutmaßlich die Planbarkeit aufgrund besserer Dispositionsmöglichkeiten mit der Betriebsgröße zu.

Haben Sie planbare Arbeitszeiten?

Angaben in %

<i>Befragte</i>	Gesamt	80	20
	Frauen	84	16
	kein IGM-Mitglied	81	19
	atypisch Beschäftigte	77	23
	Schichtarbeit	76	24
	Angelernte	78	22
	Facharbeiter	81	19
	Meister/Techniker o. Ä.	81	19
	kaufm. Angestellte	84	16
	hochqualif. kaufm. Angestellte	77	23
	Ingenieure	83	18
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	80	20
	35-49 Jahre	80	20
	50-64 Jahre	81	19
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	76	24
	200-999	79	21
	ab 1.000	81	19

Tabelle 5

■ Ja ■ Nein

Anpassung der Arbeitszeit an kurzfristige private Bedürfnisse

Ein wichtiger Hebel zur Herstellung von besserer Vereinbarkeit ist aus Sicht der Beschäftigten, die Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können (82 Prozent der Beschäftigten stimmen voll und ganz/eher zu).

Die Betrachtung der Haushaltskonstellation zeigt, dass das Vorhandensein von betreuungspflichtigen Kindern die Zustimmung in der obersten Kategorie (stimme voll und ganz zu) leicht erhöht (Alleinerziehend: 45 Prozent, Alleinverdiener ohne Kind: 35 Prozent).

Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.

	Haushaltstyp					
	Alleinerziehend	Alleinverdiener mit Kind	Doppelverdiener mit Kind	Alleinverdiener ohne Kind	Doppelverdiener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	45 %	41 %	43 %	35 %	35 %	35 %
stimme eher zu	40 %	44 %	42 %	46 %	46 %	46 %
stimme eher nicht zu	13 %	13 %	13 %	16 %	16 %	16 %
stimme nicht zu	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %

Tabelle 6

Ebenfalls geringfügige Unterschiede ergeben sich bei der weiteren Differenzierung nach Tätigkeitsbereichen (z. B. beim Vergleich Produktion vs. Forschung&Entwicklung).

	Tätigkeitsbereich					
	Produktion	produktionsnahe Bereiche	Einkauf, Vertrieb, Marketing	Forschung und Entwicklung	interne Dienstleistungen	Sonstiges
stimme voll und ganz zu	34 %	34 %	38 %	45 %	40 %	36 %
stimme eher zu	44 %	47 %	47 %	44 %	45 %	47 %
stimme eher nicht zu	18 %	16 %	13 %	9 %	12 %	15 %
stimme nicht zu	3 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %

Tabelle 7

Um überhaupt mit der geringeren Planbarkeit von familiären Betreuungssituationen für Kinder oder Pflegeaufgaben klarkommen zu können, sind im Umkehrschluss planbare und verlässliche Arbeitszeiten für den einzelnen Beschäftigten besonders wichtig. So stimmen diejenigen,

für die planbare Arbeitszeiten sehr wichtig bzw. wichtig sind, der Bedeutung einer kurzfristigen Anpassung der täglichen Arbeitszeit an private Bedürfnisse ebenfalls zu. Beide Faktoren werden daher für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gleichgewichtig gesehen.

Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können. / Wenn Sie an gute Arbeit denken, was ist Ihnen dann wichtig: Planbare Arbeitszeiten

	Haushaltstyp					
	Allein- erziehend	Alleinver- diener mit Kind	Doppelver- diener mit Kind	Alleinver- diener ohne Kind	Doppelver- diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	35 %	25 %	29 %	7 %	9 %	7 %
stimme eher zu	29 %	29 %	30 %	15 %	16 %	15 %
stimme eher nicht zu	20 %	26 %	24 %	24 %	20 %	18 %
stimme nicht zu	16 %	20 %	17 %	53 %	55 %	60 %

Tabelle 8

Vorrübergehende Absenkung der Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeiten, die die Bedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigen, sind ein zentraler Baustein erfolgreicher Vereinbarkeitspraxis. Gleichwohl ist häufig nicht nur die Verteilung und Lage der Arbeitszeit ein Vereinbarkeitshindernis, sondern auch die wöchentliche Arbeitszeit gemessen in Stunden. Denn während z.B. flexible Arbeitszeiten hilfreich sein können, wenn kurzfristige Sonderbedarfe entstehen, sind Privatleben und Arbeit bei ausufernden Arbeitszeiten grundsätzlich schwer bzw. kaum in Einklang zu bringen. Damit rückt die Frage nach tatsächlicher Arbeitszeit und Wunscharbeitszeit in den Blickwinkel – mit sehr aufschlussreichen Ergebnissen.

Es überrascht nicht, dass 78 Prozent der Befragten in der vorübergehenden Absenkung der Arbeitszeit eine Möglichkeit zur Umsetzung von Vereinbarkeit sehen. Während bei dieser Frage der Tätigkeitsbereich so gut wie keinen Einfluss auf das Antwortverhalten hat, spielt die Haushaltskonstellation eine wichtige Rolle. Entsprechend ist auch die Zustimmung (stimme voll und ganz zu) bei Beschäftigten mit betreuungs-pflichtigen Kindern (38 Prozent vs. 27 Prozent) und mit Pflegeverantwortung (38 Prozent vs. 28 Prozent) höher als in der jeweiligen Vergleichsgruppe (keine Kinder/keine Pflege).

Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z. B. mehr Zeit für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu haben. *Haushaltstyp

	Haushaltstyp					
	Allein- erziehend	Alleinver- diener mit Kind	Doppelver- diener mit Kind	Alleinver- diener ohne Kind	Doppelver- diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	44 %	35 %	38 %	27 %	28 %	27 %
stimme eher zu	42 %	47 %	48 %	50 %	50 %	50 %
stimme eher nicht zu	11 %	15 %	12 %	20 %	18 %	18 %
stimme nicht zu	3 %	2 %	2 %	4 %	4 %	4 %

Tabelle 9

Der Wunsch nach einer zeitweisen Absenkung der Arbeitszeit trifft auf eine Arbeitszeitrealität, die von einer deutlich höheren als der vereinbarten oder gar der gewünschten Arbeitszeit gezeichnet ist.

Grob zusammengefasst gibt es in allen Haushaltskonstellationen starke Gruppen (bei Beschäftigten mit Kindern in besonderem Maße), die eine hohe Diskrepanz zwischen der tatsächlichen und der gewünschten Arbeitszeit angeben, mit deutlicher Präferenz in Richtung einer „kurzen Vollzeit“ (bis max. 35 Stunden).

Haushaltstypen	Arbeitsvolumen	Anteil tatsächliche Arbeitszeit	Anteile Wunscharbeitszeit
Alleinerziehend	bis 20h	6 %	8 %
	>20h bis 35h	15 %	29 %
	35h	17 %	39 %
	>35h bis <40h	19 %	11 %
	40h	23 %	11 %
	>40h	20 %	2 %
Alleinverdiener mit Kind	bis 20h	3 %	4 %
	>20h bis 35h	3 %	29 %
	35h	16 %	39 %
	>35h bis <40h	21 %	11 %
	40h	28 %	19 %
	>40h	30 %	3 %
Doppelverdiener mit Kind	bis 20h	7 %	4 %
	>20h bis 35h	9 %	17 %
	35h	13 %	43 %
	>35h bis <40h	19 %	13 %
	40h	25 %	16 %
	>40h	27 %	2 %
Alleinverdiener ohne Kind	bis 20h	4 %	4 %
	>20h bis 35h	3 %	18 %
	35h	18 %	45 %
	>35h bis <40h	23 %	12 %
	40h	26 %	18 %
	>40h	25 %	3 %
Doppelverdiener ohne Kind	bis 20h	5 %	5 %
	>20h bis 35h	5 %	18 %
	35h	15 %	45 %
	>35h bis <40h	24 %	14 %
	40h	27 %	16 %
	>40h	25 %	2 %
Single	bis 20h	5 %	5 %
	>20h bis 35h	3 %	17 %
	35h	21 %	46 %
	>35h bis <40h	26 %	14 %
	40h	25 %	15 %
	>40h	20 %	2 %
mit betreuungspflichtigen Kindern	bis 20h	6 %	7 %
	>20h bis 35h	8 %	20 %
	35h	14 %	40 %
	>35h bis <40h	20 %	13 %
	40h	26 %	17 %
	>40h	26 %	3 %

Tabelle 10

Arbeiten von zu Hause

Der Wunsch, einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus zu erledigen, wird von „nur“ 33 Prozent der Befragten geäußert. Dies hat aber auch damit zu tun, dass viele Tätigkeitsfelder Arbeiten von zu Hause aus nicht zulassen; das gilt vor allem für die Produktion.

Die Möglichkeit, Arbeit von zu Hause aus zu erbringen, hängt daher auch stark von den Tätigkeitsprofilen ab, wie es in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist. Vor allem informations- und kommunikationsintensive Tätigkeiten ohne direkten Bezug zu fest installierten Produktionsumgebungen sind hierfür besonders geeignet.

Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Angaben in %

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Produktion	9	14	35	43
produktionsnahe Bereiche	11	18	36	35
Einkauf, Vertrieb, Marketing	23	27	30	20
Forschung und Entwicklung	20	27	33	21
interne Dienstleistungen	25	27	28	20
Sonstiges	15	22	33	30

■ stimme voll und ganz zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu

Tabelle 11

Die Betrachtung nach Haushaltskonstellationen zeigt erwartungsgemäß, dass die Zustimmung zu „Heimarbeit“ steigt, wenn Kinder im Haushalt sind. Gleiches gilt in ähnlichem Umfang für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung.

	Haushaltstyp					
	Allein- erziehend	Alleinver- diener mit Kind	Doppelver- diener mit Kind	Alleinver- diener ohne Kind	Doppelver- diener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	22 %	17 %	21 %	12 %	13 %	11 %
stimme eher zu	22 %	22 %	23 %	19 %	19 %	18 %
stimme eher nicht zu	30 %	31 %	30 %	34 %	34 %	35 %
stimme nicht zu	26 %	30 %	26 %	35 %	34 %	35 %

Tabelle 12

Die Arbeit von zu Hause kann für einige auch die Chance einer besseren Vereinbarkeit bieten. Der Wunsch, einen Teil der regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können, ist bei den Personen am höchsten, für die eine Anpassung der täglichen Arbeitszeit an kurzfristige private Bedürfnisse am wichtigsten ist. Ein Votum für das „Homeoffice“ geht mit 94 Prozent (stimme

voll und ganz zu) bzw. 88 Prozent (stimme eher zu) mit dem Wunsch nach Anpassung der täglichen Arbeitszeit an kurzfristige private Bedürfnisse einher. Beschäftigte, die sich kein „Homeoffice“ wünschen (stimme eher nicht zu/stimme nicht zu), wünschen diese Anpassung „nur“ zu 82 bzw. 74 Prozent.

Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen. / Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.

Anpassung der Arbeitszeit an private Bedürfnisse	Arbeit von zu Hause aus			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
stimme voll und ganz zu	62 %	39 %	30 %	32 %
stimme eher zu	32 %	49 %	52 %	42 %
stimme eher nicht zu	6 %	11 %	17 %	20 %
stimme nicht zu	1 %	1 %	1 %	5 %

Tabelle 13

Arbeitszeiten und Betreuung

Die Kinderbetreuung begleitet einen größeren Teil der Beschäftigten vor allem in jüngeren und mittleren Jahren, wohingegen die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen eine – immer häufiger auftretende – Anforderung älterer Beschäftigten wird. Insbesondere haben Beschäftigte der Altersgruppen 25 bis 44 Jahre betreuungsbedürftige Kinder. Hingegen

tritt bei den darauffolgenden Altersgruppen ab 45 Jahren verstärkt die Herausforderung zu Tage, Pflegeaufgaben zu übernehmen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist sicher, dass vor allem die Zahl der Mitarbeiter mit Pflegeaufgaben anwachsen wird, und beide Vereinbarkeitsthemen in Extremfällen sogar gleichzeitig als Herausforderung zu bewältigen sein werden.

Sind Sie auf Betreuung eines oder mehrerer Kinder angewiesen?

Betreuung von Kindern	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	3 %	23 %	35 %	10 %	2 %
Nein	98 %	77 %	66 %	90 %	98 %

Tabelle 14

Leisten Sie private Pflege?

Leisten Sie private Pflege?	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	2 %	4 %	8 %	11 %	13 %
Nein	98 %	96 %	92 %	89 %	87 %

Tabelle 15

Von den Befragten wird ein großer Nachholbedarf auch in der Verbesserung der Infrastrukturen rund um die Kinderbetreuung gesehen, die den Anforderungen des Arbeitslebens besser entsprechen müssen. Es gibt nicht nur zu wenige Kinderbetreuungsplätze, auch deren Öffnungszeiten und Belegmöglichkeiten erscheinen noch optimierungsfähig. Bei Befragten, die in Haus-

halten mit Kindern leben, geben zwei Drittel an, bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu benötigen (59 Prozent der Beschäftigten mit Kindern stimmen voll und ganz/eher zu). Der Tätigkeitsbereich spielt hingegen so gut wie keine Rolle; hier sind die Werte über alle Gruppen hinweg nahezu konstant.

Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist

	Haushaltstyp					
	Alleinerziehend	Alleinverdiener mit Kind	Doppelverdiener mit Kind	Alleinverdiener ohne Kind	Doppelverdiener ohne Kind	Single
stimme voll und ganz zu	35 %	25 %	29 %	7 %	9 %	7 %
stimme eher zu	29 %	29 %	30 %	15 %	16 %	15 %
stimme eher nicht zu	20 %	26 %	24 %	24 %	20 %	18 %
stimme nicht zu	16 %	20 %	17 %	53 %	55 %	60 %

Tabelle 16

Den Anforderungen durch Betreuungsaufgaben entsprechen die Wünsche nach verbesserten unterstützenden Infrastrukturen und Flexibilisierungsmöglichkeiten. So wünschen sich erwartungsgemäß hauptsächlich Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern, einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen zu können. Bei Personen ohne betreuungsbedürftige Kinder wird dieser Wunsch „nur“ zu

31 Prozent geäußert. Bei denjenigen mit betreuungsbedürftigen Kindern sind es 42 Prozent. Kinderbetreuung, die besser an die jeweilige Arbeitszeit angepasst ist, wird vor allem von solchen Beschäftigten gewünscht, die betreuungsbedürftige Kinder haben. Besonders Alleinerziehende fordern in noch höherem Maße eine Anpassung der Kinderbetreuung an ihre Arbeitszeit (64 Prozentstimmen hierbei zu).

Sind Sie auf die Betreuung eines oder mehrerer Kinder angewiesen (Kita, Tagesmutter, Hort etc.)? / Ich würde gerne einen Teil meiner regulären Arbeit von zu Hause aus erledigen.

Arbeit von zu Hause aus erledigen	Betreuung von Kindern angewiesen?	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	20 %	12 %
stimme eher zu	22 %	19 %
stimme eher nicht zu	30 %	35 %
stimme nicht zu	27 %	35 %

Tabelle 17

Sind Sie auf die Betreuung eines oder mehrerer Kinder angewiesen (Kita, Tagesmutter, Hort etc.)? / Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.

Benötige Kinderbetreuung die an meine Arbeitszeit angepasst ist	Betreuung von Kindern angewiesen?	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	29 %	8 %
stimme eher zu	30 %	16 %
stimme eher nicht zu	24 %	20 %
stimme nicht zu	18 %	56 %

Tabelle 18

Insbesondere diejenigen, die ständig oder häufig außerhalb der regulären Arbeitszeit arbeiten, sind auf eine – der Arbeitszeit angepasste – Kinderbetreuung angewiesen. Dies gilt gleichermaßen für Beschäftigte, die ständig oder häufig außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen. Standardzeiten von öffentlichen und privaten Kindergärten greifen hierbei meist zu kurz – was dann ggf. durch private Lösungen kompensiert werden muss.

Ich arbeite außerhalb meiner regulären Arbeitszeit (z.B. am Wochenende) / Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.

Benötige Kinderbetreuung die an meine Arbeitszeit angepasst ist	Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
stimme voll und ganz zu	25 %	13 %	11 %	10 %
stimme eher zu	19 %	21 %	19 %	16 %
stimme eher nicht zu	17 %	22 %	23 %	18 %
stimme nicht zu	39 %	44 %	48 %	56 %

Tabelle 19

Der Betrieb erwartet, dass ich auch außerhalb meiner normalen Arbeitszeit erreichbar bin (z. B. per E-Mail, Handy) / Ich benötige eine Kinderbetreuung, die besser an meine Arbeitszeiten angepasst ist.

Benötige Kinderbetreuung die an meine Arbeitszeit angepasst ist	Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit			
	ständig	häufig	selten	nie
stimme voll und ganz zu	27 %	16 %	11 %	10 %
stimme eher zu	19 %	23 %	20 %	16 %
stimme eher nicht zu	16 %	21 %	24 %	19 %
stimme nicht zu	38 %	40 %	45 %	54 %

Tabelle 20

Wenn Arbeit angesichts knapper finanzieller Ressourcen dominiert

Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen zunehmend oder sind zumindest gefährdet – manchmal gewollt, aber oft auch ungewollt. So räumen vor allem diejenigen Beschäftigten ihrer Arbeit Vorrang vor dem Privatleben ein, die angeben, auf das zusätzliche Geld angewiesen zu sein.

Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige / Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräume.

Arbeit Vorrang vor Privatleben	Mehr Arbeit weil Geld benötigt			
	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
stimme voll und ganz zu	29 %	7 %	3 %	4 %
stimme eher zu	28 %	32 %	20 %	15 %
stimme eher nicht zu	25 %	39 %	42 %	26 %
stimme nicht zu	18 %	23 %	35 %	56 %

Tabelle 21

Vor allem Jüngere und Schichtarbeiter stimmen der Aussage eher zu, mehr arbeiten zu wollen, weil das Geld benötigt wird. Diese Aussage unterstreicht in folgenden Tabellen stehender Befund.

Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige.

Mehr Arbeit weil Geld benötigt	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
stimme voll und ganz zu	13 %	13 %	12 %	8 %	7 %
stimme eher zu	27 %	25 %	23 %	19 %	17 %
stimme eher nicht zu	44 %	42 %	43 %	44 %	43 %
stimme nicht zu	16 %	19 %	23 %	30 %	34 %

Tabelle 22

Schichtarbeit / Ich würde gerne mehr arbeiten, weil ich das Geld dringend benötige.

Mehr Arbeit weil Geld benötigt	Schichtarbeit	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	14 %	8 %
stimme eher zu	25 %	19 %
stimme eher nicht zu	40 %	46 %
stimme nicht zu	23 %	27 %

Tabelle 23

Beschäftigte brauchen sichere Verhältnisse

Wesentlich für eine Lebensplanung ist die Sicherheit des Arbeitsplatzes: Beschäftigte in befristeten Beschäftigungsverhältnissen machen sich größere Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist – so sprechen 53 Prozent von starken oder sogar sehr

starken Sorgen; mit unbefristetem Arbeitsvertrag sind es immerhin noch 36 Prozent. Die Differenz ist groß. Gleichwohl ist die Sorge um den Arbeitsplatz offensichtlich nicht allein Resultat der individuellen Arbeitsvertragssituation.

Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag / Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?

Sorgen, dass Arbeitsplatz in Gefahr ist	unbefristeter Arbeitsvertrag	
	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	10 %	23 %
stimme eher zu	26 %	30 %
stimme eher nicht zu	48 %	34 %
stimme nicht zu	15 %	13 %

Tabelle 24

Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern haben noch größere Angst, ihren Job zu verlieren – mutmaßlich vor dem Hintergrund, dass die Folgen angesichts von Unterhaltspflichten in diesem Fall ungleich schwerwie-

gender wären. Hier sind es bei den Unbefristeten gar 70 Prozent (!). Dieser Belastungssituation entgegenzuwirken sollte angesichts nicht unerheblicher stressbedingter Arbeitsausfälle auch im Interesse der Arbeitgeber sein.

Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag / Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist? / Getrennt nach Haushalten mit Kind und Haushalte ohne Kind

Sorgen, dass Arbeitsplatz in Gefahr ist	Haushalte ohne Kind/er		Haushalte mit Kind/ern	
	unbefristeter Arbeitsvertrag		unbefristeter Arbeitsvertrag	
	Ja	Nein	Ja	Nein
stimme voll und ganz zu	10 %	21 %	11 %	36 %
stimme eher zu	26 %	30 %	28 %	34 %
stimme eher nicht zu	49 %	36 %	48 %	24 %
stimme nicht zu	16 %	14 %	13 %	6 %

Tabelle 25

Die Sorge um den Arbeitsplatz wird außerdem vor allem von den älteren Beschäftigten und den formal weniger Qualifizierten geteilt, die offensichtlich die äußerst prekäre Arbeitsmarktlage in diesen Segmenten nur allzu gut einschätzen können.

Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?

Angaben in %

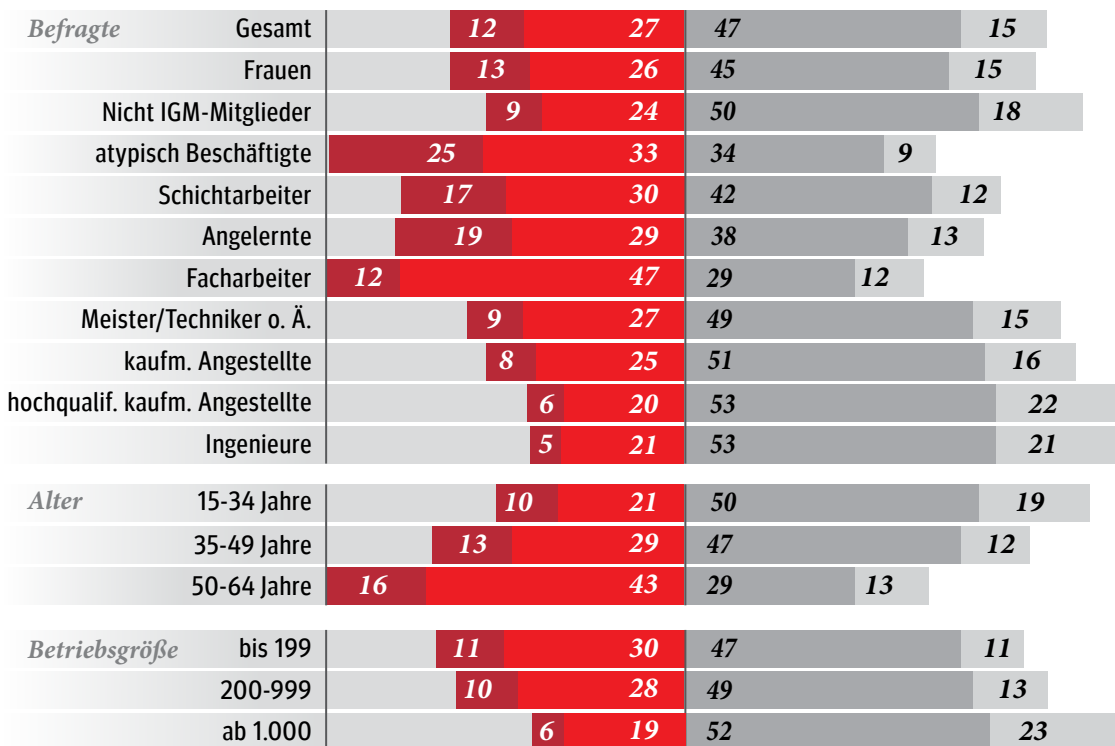


Tabelle 26

sehr starke Sorgen
 starke Sorgen
 kaum Sorgen
 keine Sorgen

Vorschläge zur Debatte

Das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Ursachen hierfür sind u.a. die gestiegene und mutmaßlich weiter steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Wunsch und die Notwendigkeit seitens der Väter, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen sowie die Zunahme der privaten häuslichen Pflege Älterer. Hinzu kommt das Interesse der Wirtschaft an der Bindung von weiblichen Fachkräften (bzw. deren schnellen Wiedereinstieg) sowie generell die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Leistungsverdichtung, die an sich schon neue Herausforderungen mit sich bringen. Aber in kaum einem anderen betrieblichen und arbeitspolitischen Themenfeld klaffen Anspruch und Realität weiter auseinander. Modellprojekten, Hochglanzbroschüren und offiziellen Leitbildern vieler Unternehmen steht in vielen Fällen eine Praxis gegenüber, die gerade denjenigen Beschäftigtengruppen, die am meisten auf gute Regelungen angewiesen sind, wenig bis keine Unterstützung zukommen lässt. Dabei zeigt sich, dass ungelöste Vereinbarkeitsprobleme eine ganze Reihe von negativen Entwicklungen zur Folge haben, von erhöhter psychischer Belastung bis hin zu manifesten Nachteilen hin-

sichtlich der individuellen beruflichen Entwicklung. Deshalb ist es für die IG Metall von größter Bedeutung, den Anspruch auf Vereinbarkeit nicht nur einzufordern, sondern selber aktiv auf deren Umsetzung hinzuwirken.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- ▶ Vereinbarkeit ist im Betrieb mit belastbaren (überprüfbaren) Maßnahmen und Programmen verbunden, an denen der Betriebsrat verbindlich beteiligt ist
- ▶ In Maßnahmen und Programmen werden alle Beschäftigtengruppen berücksichtigt (nicht nur „Führungskräfte“)
- ▶ Regelungen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden vorab verbindlich geklärt (z. B. Rückkehrrecht auf alte / gleichwertige Stelle, Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit usw.)
- ▶ Im Betrieb werden Arbeitszeitmodelle (z. B. kurze Vollzeit oder Zeitentnahme aus Konten) und Modelle der Arbeitsorganisation (Home-Office, Vertretungsregelungen) verbindlich geregelt, die Vereinbarkeit unterstützen

Weiterbildung und berufliche Entwicklung

– ein Thema für die IG Metall!



Sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen gibt es viele gute Gründe, Weiterbildung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einen großen und wachsenden Stellenwert einzuräumen: Technologischer und wirtschaftlicher Wandel stellen höhere Wissens- und Kompetenzanforderungen. Die Berufsbiografien werden zunehmend brüchiger und fordern permanentes Lernen zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Durch den demografischen Wandel fehlen zunehmend jüngere, gut ausgebildete Menschen – Stichwort Fachkräftemangel. Deshalb müssen die Betriebe ihre älter werdenden Belegschaften zusätzlich qualifizieren. Und nicht zuletzt sind Handlungsspielräume in der Arbeit, qualifizierte Tätigkeiten und vor allem berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte sehr erstrebenswert. Weiterbildung ist ein wichtiger Bestandteil „guter Arbeit“, verbessert die Einkommen sowie die Beschäftigungssicherheit und erhöht die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten.

Berufliche Weiterbildung und lernförderliche Arbeitsbedingungen spielen für den Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit eine große Rolle. Die Förderung beruflicher Weiterbildung im Betrieb hat Defizite: Teilnahmequoten sowie Ausmaß gelten allgemein als unzureichend. Hinzu kommt ein erhebliches Maß an sozialer Ungleichheit. Beschäftigte mit höherer Ausbildung, in höheren Positionen und lern-

förderlicher Arbeitsumgebung sind eher in der Lage, eigene und betriebliche Ressourcen für berufliche Weiterentwicklung zu nutzen. Dies gilt als Beleg für die Wirksamkeit des Matthäus-Prinzips in der Weiterbildung: „Wer hat, dem wird gegeben“. Die betriebliche Weiterbildung bevorzugt Fach- und Führungskräfte und ist meist nur auf kurzfristige Maßnahmen ausgerichtet. Besonders problematisch ist, dass sich daraus bei den Menschen eine resignative Einschätzung ihrer Weiterbildungschancen und ein Rückzug aus Bemühungen entwickeln können.

In der Beschäftigtenbefragung ist die Weiterbildung thematisiert worden, um herauszufinden: Welche persönlichen und betrieblichen Barrieren stehen gegen eine stärkere Weiterbildungsbeteiligung? Wie sehen gewünschte Entwicklungswege aus? Welche Schritte und Maßnahmen sind aus Sicht der Beschäftigten notwendig, um den Anspruch des lebensbegleitenden Lernens für alle Beschäftigtengruppen auch tatsächlich umzusetzen? Im Kern geht es um die Überprüfung der These: Weiterbildung und berufliche Entwicklung verlangen eine Arbeitsorganisation und Personalentwicklung, die Barrieren beseitigt, die heute einer Entwicklung von zusätzlichen oder neuen Kompetenzen entgegenstehen. Dabei müssen vor allem die Beschäftigtengruppen im Fokus stehen, die unter dem stärksten strukturellen Veränderungsdruck stehen.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Weiterbildung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind für die Beschäftigten wichtig

Weiterbildung ist wichtig für die Arbeit. In der Beschäftigtenbefragung wurde nicht explizit nach der Wichtigkeit von Weiterbildung im Vergleich zu anderen Aspekten der Arbeit gefragt. Aber 70 Prozent geben an, für ihre Arbeit Weiterbildung zu brauchen.

Die Grafik zeigt, dass die allgemein große Bedeutung von Weiterbildung sich differenzierter darstellt, wenn man die Tätigkeitsform berücksichtigt. Dass Angelernte weniger Weiterbildung für ihre Arbeit als andere Berufsgruppen brauchen, überrascht nicht. Es zeigt aber zugleich auch, wie groß gerade für diese Gruppe die Gefahr ist, von Weiterbildungsaktivitäten abgekoppelt zu werden.

Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung.

Angaben in %

Befragte		trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Gesamt		10	20	30	40
Frauen		13	21	31	35
Nicht IGM-Mitglied		8	17	30	45
Angelernte		24	29	22	26
Facharbeiter		9	22	34	35
Meister/Techniker o. Ä.		5	13	30	53
kaufm. Angestellte		5	16	33	46
hochqualif. kaufm. Angestellte		3	9	28	60
Ingenieure		3	8	27	62
Alter	15-34 Jahre	10	18	30	43
	35-49 Jahre	10	19	31	41
	50-64 Jahre	12	22	29	37
Betriebsgröße	bis 199	10	19	30	41
	200-999	10	20	31	40
	ab 1.000	11	20	30	40

Tabelle 1

■ trifft voll und ganz zu
 ■ trifft eher zu
 ■ trifft eher nicht zu
 ■ trifft nicht zu

Weiterbildung eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Beschäftigten wurden nach ihrem Ausbildungshintergrund gefragt und ob ihre Tätigkeit die von ihnen erworbene Berufsausbildung bzw. eine höhere oder eine niedrigere erfordert. So lassen sich Ausbildungshintergrund und die abgeforderten Qualifikationen in Beziehung setzen und man erhält einen Überblick über die berufliche Entwicklung, die die Beschäftigten bisher erfahren haben (Tabelle 2). Zugleich sieht man auch, wie sehr die Befragten von Dequalifizierung betroffen sind und ob ihnen Möglichkeiten fehlen, ihr

erworbenes Wissen einsetzen und weiterentwickeln zu können.

Über 70 Prozent der Beschäftigten finden, dass ihre gegenwärtige Tätigkeit ihrem Ausbildungshintergrund entspricht. Interessanter für das Thema der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist, welche Beschäftigtengruppen eine Aufwertung erfahren haben oder von Dequalifizierung bedroht sind. Ein Blick darauf macht den hohen Stellenwert, den Weiterbildung hat, besonders deutlich.

Vergleich der erworbenen Ausbildung mit der derzeit abgeforderten Qualifikation

Anforderungsniveau der Tätigkeit:	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss Lehre/Fachschule	Meister, Techniker, Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss
Hochschulabschluss			4,3%	12,9%
Meister/Techniker/Fachwirt o. Ä.		7 %	6,2%	1,3%
Facharbeit	0,4%	43,5%	1,1%	
Angelerntentätigkeit	7,9%	14,7%	0,3%	0,3

Tabelle 2

Tätigkeiten auf mittlerem Qualifikationsniveau („Meister/Techniker/Fachwirt“), die berufliche Weiterbildungsanstrengungen (Meister-/Techniker-/Fachwirtabschlüsse) voraussetzen, sind mit fast 15 Prozent schon allein zahlenmäßig ein relevantes Beschäftigungsfeld. Fast die Hälfte derjenigen, die in diesem Bereich arbeiten, haben die Facharbeiterposition ohne mittleren

formalen Abschluss erreicht. Auch für sie dürfte gelten, dass ihr beruflicher Aufstieg mit erheblichen Weiterbildungsanstrengungen verbunden war. Hinzu kommt, dass von denjenigen, die eine Weiterbildung als Meister, Techniker, Fachwirt o. Ä. absolviert haben, ein gutes Drittel auf einem Tätigkeitsniveau arbeitet, das einen Hochschulabschluss voraussetzt.

Die Beschäftigtenbefragung zeigt also, dass es in erheblichem Umfang berufliche Aufstiege gegeben hat und dass sich berufliche Weiterbildung für Beschäftigte auszahlt.

Deutlich wird aber zugleich, wo die Probleme liegen. So gelingt es Beschäftigten ohne Ausbildungsabschluss nur sehr selten, in höherwertige Tätigkeiten zu gelangen. Und immerhin 14,7 Prozent der Befragten verfügen über einen Ausbildungsabschluss, haben jedoch die Einschätzung, dass sie diesen für ihre gegenwärtige Tätigkeit nicht benötigen, sehen sich also unterfordert. Da es sich hierbei in hohem Maße um Tätigkeiten in Produktion und produktionsnahen Bereichen handelt, zeigt sich gerade für die große Gruppe der Facharbeiter, dass berufliche Weiterbildung eine große Rolle spielt. Weiterbildung eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, zugleich ist eine relevante Teilgruppe der Facharbeiter (für die Fachangestellten gilt dies in geringerem Umfang) von Dequalifizierung bedroht. Laut Beschäftigtenbefragung sind

fast zwei Drittel der Angelerntenarbeitsplätze von Personen besetzt, die über einen Berufsabschluss verfügen.

Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten fördern den langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit: Die Bedeutung von Weiterbildung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zeigt sich nicht nur beim Blick auf Aufstiegsprozesse. Berufliche Entwicklung ist für Beschäftigte auch in anderer Hinsicht bedeutsam. Danach gefragt, welche Maßnahmen wichtig sind, damit bis zur Rente gesund und leistungsfähig gearbeitet werden kann, bezeichnen 48 Prozent „Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiterzuentwickeln“ als „sehr wichtig“ und 43 Prozent als „wichtig“. Übertroffen wird dies nur durch die Aussage: „ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung“. Angesichts des in den nächsten Jahren starken demografischen Wandels ein weiteres Argument dafür, dem Thema Weiterbildung einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind unzureichend

Wie sieht es nun aber mit den Weiterbildungserfahrungen der Belegschaften aus? Laut Beschäftigtenbefragung sind die Weiterbildungsmöglichkeiten verbesserungswürdig.

Über die Hälfte der Befragten halten die Weiterbildungsangebote ihres Betriebs für unzu-

reichend. Direkt gefragt, ob der Betrieb ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung anbietet, äußern nur gut 40 Prozent die Einschätzung, dass dies „voll und ganz“ oder „eher“ zutrifft – über die Hälfte der Beschäftigten hält die Weiterbildungsangebote ihres Betriebs für unzureichend.

Weiterbildungssituationen lassen sich zu „Typen“ verdichten: Kombiniert man die Angaben der Beschäftigten zu den betrieblichen Bedingungen für Weiterbildung mit deren Aussagen, ob sie Weiterbildung für ihre Arbeit für notwendig erachten, so ergeben sich hieraus drei „Typen“:

Situationstypen Weiterbildung

		Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an. (in %)			
Für meine Arbeit brauche ich keine Weiterbildung (in %)		trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
trifft voll und ganz zu	Typ A („ohne Bedarf“): 30 %				
trifft eher zu					
trifft eher nicht zu	Typ C („erfüllter Bedarf“): 31 %		Typ B („unerfüllter Bedarf“): 39 %		
trifft nicht zu					

Tabelle 3

Typ A („ohne Bedarf“)

Personen, die in der Befragung angegeben haben, dass sie für ihre Arbeit keine Weiterbildung benötigen. Zu beachten ist, dass es sich nur um den arbeitsbezogenen Weiterbildungsbedarf handelt. Aussagen darüber, ob diese Beschäftigten aus anderen Gründen Weiterbildungsbedarf sehen, sind nicht möglich. Dies ist wichtig, weil es sehr unterschiedliche Gründe gibt, um Weiterbildung für notwendig zu halten. Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind fast allen wichtig (über 90 Prozent) und zur Erhöhung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit wird Weiterbildung ohnehin für sinnvoll erachtet. Für den Typ A, der ein knappes Drittel umfasst, ist entscheidend, dass arbeitsbezogener Weiterbildungsbedarf nicht gesehen wird.

Typ B („unerfüllter Bedarf“)

Dieser Typ, der die größte Gruppe stellt, umfasst diejenigen, die auch für ihre gegenwärtige Arbeit Weiterbildungsbedarf sehen, jedoch die betrieblichen Möglichkeiten als unzureichend einschätzen. Dass dieser Typ die größte Gruppe bildet, ist ein besonders starker Beleg dafür, dass es um die Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten nicht gut bestellt ist.

Typ C („erfüllter Bedarf“)

Die Beschäftigten dieses Typs sind in der Situation, dass sie Weiterbildungsbedarf sehen und der Betrieb ihnen zugleich ausreichend Möglichkeiten für Weiterbildung anbietet. Diese Gruppe umfasst nur ein knappes Drittel der Befragten.

Die Häufigkeitsverteilung der verschiedenen Weiterbildungstypen unterstreicht, dass die Erfahrungen der Beschäftigten sich bislang noch wenig im Einklang befinden mit der großen Bedeutung von Weiterbildung.

Auf den mittleren Qualifikationsebenen Produktion und produktionsnahe Bereiche werden die Weiterbildungsmöglichkeiten besonders negativ beurteilt: Die Situation, dass ein Weiterbildungsbedarf gesehen wird, die betrieblichen Bedingungen hierfür jedoch schlecht sind (Typ B: „unerfüllter Bedarf“), findet sich am häufigsten bei Fachtätigkeiten und mittleren Qualifikationen (Meister/Techniker/Fachwirte) in Produktion und produktionsnahen Bereichen. Hier

liegen die Anteile von Typ B durchweg leicht unter 50 Prozent. Besonders kritisch sehen Beschäftigte der Holz-, Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im Handwerk Weiterbildungsmöglichkeiten. Als erstaunlich und besonders bedenklich muss der Befund eingestuft werden, dass selbst in einer wissens- und innovationsintensiven Branche, wie dem Maschinenbau, nur 29 Prozent Typ C zuzuordnen sind.

Die folgende Grafik veranschaulicht, wie die Weiterbildungsbedarfe differenziert nach Tätigkeit und Alter gesehen werden.

Weiterbildungssituation

Angaben in %

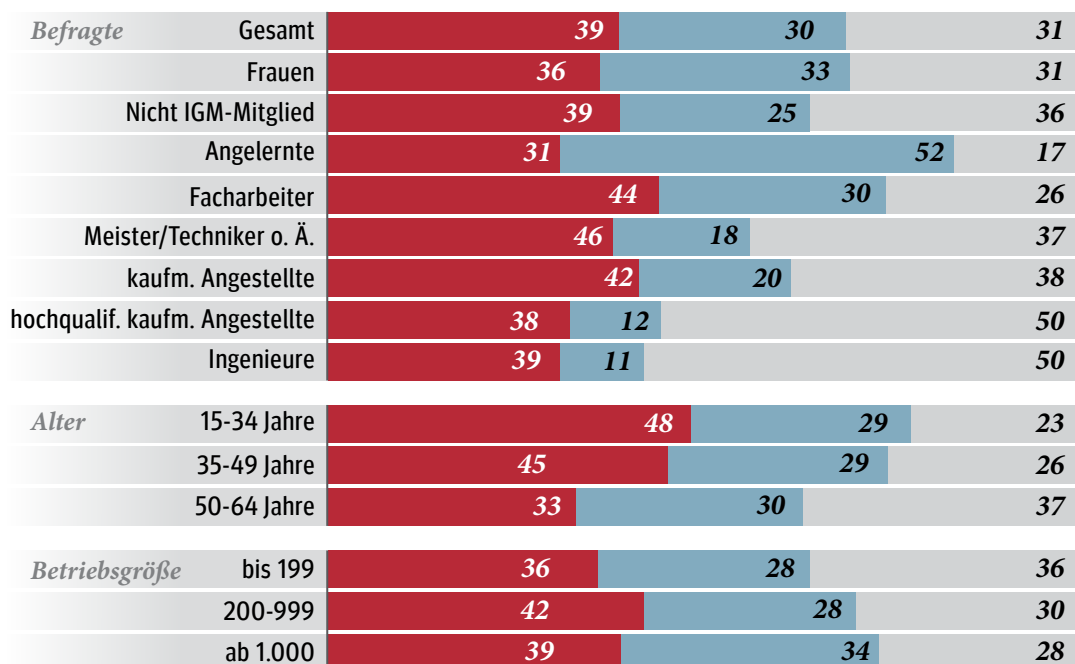


Tabelle 4

■ unerfüllter Bedarf ■ ohne Bedarf ■ erfüllter Bedarf

Hemmende und förderliche Faktoren für Weiterbildung: Wie sehen es die Beschäftigten?

Verschiedene Aspekte sind für Beschäftigte relevante Weiterbildungshemmnisse: In der Beschäftigtenbefragung wurde nach förderlichen oder hemmenden Faktoren für Weiterbildung gefragt (Tabelle 5). Jeweils knapp die Hälfte betonen, dass die hemmenden Faktoren bei ihnen eine Rolle spielen: Zeitmangel durch hohen Arbeitsdruck (47 Prozent), fehlende finanzielle Mittel (45 Prozent), unzureichende berufliche Entwicklungsperspektiven im Betrieb (47 Prozent). Über die Hälfte gibt an, dass bei ihnen die beiden wichtigen förderlichen Bedingungen fehlen: 57 Prozent beklagen, dass die betrieblichen Möglichkeiten nicht ausreichend sind, eine aktive Unterstützung durch Vorgesetzte vermissen sogar 60 Prozent. Die Bedeutung hemmender und förderlicher Faktoren ist

auch zwischen verschiedenen Personengruppen nicht sehr unterschiedlich.

Beschäftigte aus sehr kleinen Betrieben betonen, dass sie über geringere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verfügen. Fehlende finanzielle Mittel werden von atypisch Beschäftigten (insbesondere Leiharbeitskräften) sowie Alleinerziehenden und Alleinverdienern mit Kindern häufiger genannt. Bei diesen beiden Haushaltstypen spielt auch eine Rolle, dass wegen des Arbeitsdrucks keine Zeit für Weiterbildung bleibt. Fehlende finanzielle Mittel werden mit steigendem Alter als immer geringerer Hinderungsgrund für Weiterbildung gesehen.

Hemmende und förderliche Faktoren für Weiterbildung

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Bei dem Arbeitsdruck bleibt keine Zeit für Weiterbildung.	14 %	33 %	35 %	18 %
Ich würde mich gern beruflich entwickeln, aber für eine Auszeit zur Fortbildung fehlt mir das Geld.	20 %	25 %	29 %	26 %
Fehlende Perspektiven im Betrieb stehen meinem Wunsch nach beruflicher Entwicklung entgegen.	16 %	31 %	33 %	21 %
Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.	10 %	33 %	33 %	24 %
Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Entwicklung aktiv.	10 %	30 %	33 %	27 %

Tabelle 5

Weiterbildungshindernisse treten bei weniger qualifizierten Tätigkeiten gehäuft auf, auch bei Höherqualifizierten gibt es Schwachstellen: Die Hochqualifizierten beurteilen betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten positiver und se-

hen die Weiterbildungssituation fast durchweg weniger negativ. Fehlende finanzielle Mittel spielen fast keine Rolle (Hochqualifizierte 28 Prozent; Angelernte/Fachkräfte 54 bzw. 49 Prozent). Die betrieblichen Entwicklungsperspek-

tiven sind deutlich besser (fehlende Perspektiven: Hochqualifizierte 37 Prozent; Angelernte/Fachkräfte 53 bzw. 48 Prozent) und die Unterstützung durch Vorgesetzte wird positiver gesehen (Hochqualifizierte 54 Prozent; Angelernte/Fachkräfte 31 bzw. 37 Prozent). Aber immerhin 46 Prozent der Hochqualifizierten erfahren keine aktive Unterstützung bei ihren Weiter-

bildungsbemühungen. In keiner Beschäftigten-
gruppe ist die Weiterbildungssituation jedoch
wirklich gut. Es gibt kaum Beschäftigte, bei
denen kein Hemmnis zu finden ist und bei denen
zugleich die förderlichen Bedingungen vorlie-
gen. Bei Hochqualifizierten spielt vor allem der
Arbeitsdruck eine erhebliche Rolle, der ihnen
zu wenig Zeit für Weiterbildung lässt.

Weiterbildungsmöglichkeiten sind ungleich verteilt

Ein zentrales Ergebnis der Forschung lautet, dass Weiterbildung sehr ungleich verteilt ist. In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, ob sich dieser Befund in der Beschäftigtenbefragung findet.

Die in der nachfolgenden Grafik zusammengefassten Ergebnisse bestätigt im Kern das „Matthäus-Prinzip“: Wer hat, dem wird gegeben – je qualifizierter die Tätigkeit ist, desto zufriedener

sind die Beschäftigten mit den Weiterbildungsmöglichkeiten.

Allerdings können keine Aussagen zu faktischen Weiterbildungsaktivitäten getroffen werden und die Befragten arbeiten überwiegend in Betrieben, die gut gewerkschaftlich organisiert sind und in denen tarifvertragliche Regelungen überdurchschnittlich umgesetzt sein dürften.

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an. Angaben in %

<i>Befragte</i>	Gesamt	10	33	33	24
	Frauen	11	33	32	25
	Nicht IGM-Mitglied	10	36	32	22
	Schichtarbeit	8	27	36	30
	Angelernte	10	25	33	33
	Facharbeiter	7	30	36	28
	Meister/Techniker o. Ä.	9	36	34	22
	kaufm. Angestellte	10	37	33	20
	hochqualif. kaufm. Angestellte	14	43	30	13
	Ingenieure	13	44	30	13
<i>Alter</i>	15-34 Jahre	6	24	33	37
	35-49 Jahre	7	28	36	29
	50-64 Jahre	12	38	32	17
<i>Betriebsgröße</i>	bis 199	13	36	30	22
	200-999	9	32	35	25
	ab 1.000	8	32	34	26

Atypisch Beschäftigte, also befristet Beschäftigte, Leih- und Werkvertragsarbeiter geben deutlich häufiger an, dass sie über schlechtere betriebliche Möglichkeiten und unzureichende finanzielle Mittel für Weiterbildung verfügen. Besonders stark ist dies bei Leiharbeitskräften der Fall.

Teilzeitbeschäftigte und Frauen unterscheiden sich sowohl bei ihrer Einschätzung der Weiterbildungsmöglichkeiten als auch in der Frage, inwieweit Weiterbildungshemmnisse eine Rolle spielen, kaum von Vollzeitbeschäftigten bzw. Männern. Ausnahme: Teilzeitbeschäftigte nennen deutlich häufiger geringere finanzielle Mittel.

In der Beschäftigtenbefragung gibt es keine Hinweise auf schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten der Älteren. Bei den finanziellen Mitteln werden die Bedingungen mit zunehmendem Alter sogar als besser eingeschätzt. Größere Unterschiede zu den Gesamtzahlen (Abweichungen von 10 Prozentpunkten und mehr) gibt es eher bei den Jüngeren, die in den Punkten: Zeit, Unterstützung durch Vorgesetzte sowie betriebliche Möglichkeiten deutlich häufiger zu posi-

ven Einschätzungen kommen. Das ist aber verzerrt, weil viele jüngere Beschäftigte sich noch in Ausbildungsverhältnissen oder ausbildungsnahen Arbeitssituationen befinden.

Haushaltstyp bzw. Familiensituation sind eine personenbezogene Einflussgröße, die in der Weiterbildungsforschung bislang keine besondere Rolle gespielt hat, zu der jedoch Daten in der Beschäftigtenbefragung vorliegen. Alleinerziehende und Alleinverdiener mit Kindern, für die Betreuung notwendig ist, geben deutlich häufiger an, dass ihnen finanzielle Mittel für Weiterbildung und wegen des Arbeitsdrucks auch Zeit fehlen.

Weiterbildungssituationen unterscheiden sich deutlich nach Tätigkeiten: Eine deutlich größere Rolle beim Thema Weiterbildung spielen Tätigkeiten (Tabelle 7), also Qualifikationsniveau und Einsatzbereich. Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Bereich von Tätigkeiten, die üblicherweise einen Hochschulabschluss voraussetzen, deutlich im Nachteil befindet sich der Bereich der Angelerntentätigkeiten.

Weiterbildungsmöglichkeiten und Qualifikationsniveau der Tätigkeit

Anforderungsniveau der Tätigkeit:	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Hochschulabschluss	13 %	44 %	30 %	13 %
Meister/Techniker/ Fachwirt	10 %	37 %	33 %	20 %
Facharbeit	8 %	31 %	35 %	26 %
Angelerntentätigkeit	10 %	25 %	33 %	33 %

Tabelle 7

Für die beiden mittleren Qualifikationsgruppen stellen sich die Weiterbildungsmöglichkeiten differenziert dar: Während in kaufmännischen Bereichen (Einkauf, Vertrieb, Marketing), der

internen Dienstleistung und im FuE-Bereich die Unterschiede zwischen Fach Tätigkeiten (Facharbeiter, Fachangestellten/Sachbearbeitern) und mittlerer Qualifikationsebene (Meis-

ter, Techniker, Fachwirte o. Ä.) gering sind, nehmen sie in den produktionsnahen Bereichen und in der Produktion zu. Diese Bereiche haben schlechtere Weiterbildungsmöglichkeiten. Ausgenommen sind die Hochqualifizierten.

Der FuE-Bereich ist das einzige Tätigkeitsfeld, in dem die Unterschiede zwischen Qualifikationsniveaus besonders gering sind: Facharbeiter beurteilen die Weiterbildungsmöglichkeiten nur leicht negativer als Hochqualifizierte. Dies liegt nicht nur an den spezifischen Tätigkeitsanforderungen, sondern offensichtlich färben Arbeitskultur und Handlungsbedingungen der dominierenden Beschäftigtengruppe eines Bereiches auf die übrigen ab. Bei der Analyse von Ungleichheitsbedingungen und vor allem bei der Entwicklung von Gestaltungsüberlegungen sollte den Aspekten der Tätigkeiten daher eine größere Rolle beigemessen werden. Das lässt sich an weiteren Befunden verdeutlichen. So finden sich sowohl beim Weiterbildungshindernis „fehlende Unterstützung durch Vorgesetzte“ als auch beim Aspekt „finanzielle Ressourcen“ kaum Unterschiede zwischen den Tätigkeitsbereichen, entscheidend ist das Tätigkeitsniveau. Beim Hemmnis „Arbeitsdruck/fehlende Zeit“ sind die Unterschiede zwischen den Bereichen hingegen teils größer als die zwischen den Niveaus. Nicht nur in der Produktion, sondern auch von Befragten aus kaufmännischen Bereichen wird der Aspekt des Zeitdrucks besonders häufig genannt. Über alle Tätigkeitsformen hinweg ist dieser Aspekt für knapp 40 bis gut 55 Prozent der Befragten bedeutsam.

Die Arbeitssituation spielt eine große, eigenständige Rolle: Das Niveau und der Bereich einer Tätigkeit prägen die Arbeitsbedingungen erheblich: Produktionsnahe Facharbeiter oder Techniker haben eine andere Arbeitssituation als Facharbeiter oder Angelernte in der Produktion oder als Ingenieure. Auch im kauf-

männischen Bereich sind die Unterschiede erheblich. Auch Arbeitsorganisation, leistungspolitische Strategien sowie „betriebskulturelle“ Aspekte (Mitsprache, Führungsverhalten, Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen) führen zu deutlichen Unterschieden. Die Beschäftigtenbefragung zeigt eindeutig, dass die konkreten Arbeits- und Leistungsbedingungen in einem starken Zusammenhang zu den Weiterbildungsmöglichkeiten stehen. Bestimmte Aspekte stehen dabei in einem besonders deutlichen Zusammenhang zur Weiterbildungssituation: Befragte, die „ständig“ oder „häufig“ unter Zeitdruck arbeiten, beklagen häufiger, dass ihr Betrieb keine ausreichenden Möglichkeiten zur Weiterbildung anbietet, dass Vorgesetzte die berufliche Entwicklung seltener unterstützen und dass berufliche Entwicklungsmöglichkeiten fehlen. Gerade bei Hochqualifizierten führen schlechte Arbeitsbedingungen zu einer negativeren Einschätzung der Weiterbildungssituation. Umgekehrt gibt es klare positive Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsmöglichkeiten und gutem Betriebsklima sowie Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Neben Qualifikationsniveau und Betriebsklima spielen also Zeitdruck und Mitsprachemöglichkeiten eine große Rolle beim Thema Weiterbildung.

Die Betriebsgröße ist für Weiterbildung relevant: In Betrieben ab 1.000 Beschäftigten sagt rund die Hälfte der Befragten, dass es ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten gibt, in Betrieben unter 200 Beschäftigten noch nicht einmal ein Drittel. Interessant ist, dass dieser Sachverhalt im Zusammenhang mit dem Führungsverhalten stehen dürfte, weil sich eine fast genauso hohe Differenz zwischen großen und kleinen Betrieben auch bei der Aussage: „Mein/e Vorgesetzte/r unterstützt meine berufliche Entwicklung aktiv“ findet.

Welche Folgen haben unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten?

Benachteiligungen und negative Einflüsse überlagern und verstärken sich: Auf das „Matthäus-Prinzip“: Wer hat, dem wird gegeben – wurde bereits hingewiesen. Besonders problematisch ist indes, dass dieser Mechanismus auch umgekehrt funktioniert: Wer wenig hat, hat weniger Entwicklungsmöglichkeiten und ist stärker von negativen Einflüssen betroffen. Beschäftigte mit geringen Ausbildungsvoraussetzungen gelangen kaum auf qualifizierte Arbeitsplätze

und selbst Fachkräfte finden sich teilweise auf Arbeitsplätzen wieder, deren Anforderungen unterhalb ihres Ausbildungsniveaus sind. Gerade diese Arbeitsplätze sind durch belastende und wenig lernförderliche Arbeitsbedingungen gekennzeichnet und bieten kaum „Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten“. Diese Möglichkeiten aber gehen mit besseren Weiterbildungsmöglichkeiten einher (Tabelle 8).

Tätigkeitsniveau, Mitsprachemöglichkeiten, Weiterbildung

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.

Anforderungsniveau der Tätigkeit:	Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten	trifft voll und ganz zu			
		trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Hochschulabschluss	ja (59 %)	18 %	50 %	25 %	7 %
	nein (41 %)	6 %	35 %	38 %	22 %
Meister/Techniker/ Fachwirt	ja (52 %)	14 %	46 %	29 %	12 %
	nein (48 %)	5 %	27 %	38 %	30 %
Facharbeit	ja (46 %)	12 %	42 %	32 %	15 %
	nein (54 %)	4 %	22 %	38 %	36 %
Angelerntentätigkeit	ja (38 %)	17 %	35 %	29 %	19 %
	nein (62 %)	6 %	18 %	35 %	42 %

Tabelle 8

Gerade Beschäftigte mit schlechter Arbeitssituation und großer Beschäftigungsunsicherheit machen die Erfahrung, dass der Betrieb keine ausreichenden Weiterbildungsmöglichkeiten anbietet. Auch Weiterbildungshemmnisse betreffen sie stark. Beschäftigte mit geringeren individuellen Ressourcen, die häufig auf Arbeitsplätzen mit geringeren arbeitsbezogenen Ressourcen landen, haben auch bei der beruflichen Weiterbildung schlechtere Bedingungen.

Fehlende Weiterbildung und berufliche Entwicklung führen zu wenig altersgerechter Arbeit und verstärken den Wunsch nach früherer Rente: Die Analyse des Zusammenhangs von Weiterbildungsmöglichkeiten mit Fragen aus

dem Themenkomplex altersgerechtes Arbeiten hat mehrere besorgniserregende Befunde. Diejenigen, die über gute Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen, schätzen deutlich häufiger ein, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Und: Personen mit guten Weiterbildungsmöglichkeiten wollen auch häufiger länger arbeiten. Angesichts der wenig altersgerechten Arbeitsbedingungen verstärkt sich bei Personen mit schlechten betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten der Wunsch, früher in Rente zu gehen. Dass ein erheblicher Teil jener, die unzureichende Weiterbildungsmöglichkeiten haben, sich dies finanziell nicht leisten kann, macht den Problemdruck eher noch größer.

Weiterbildungsmöglichkeiten und altersgerechte Arbeit

Der Betrieb bietet mir ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildung an.

Frage:		trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?	Ja, wahrscheinlich	43 %	37 %	28 %	22 %
	Nein, wahrscheinlich nicht	33 %	38 %	50 %	57 %
	Kann ich nicht einschätzen	23 %	25 %	23 %	21 %
Würden Sie nach heutigem Stand die bestehende Altersteilzeitregelung nutzen?	Nein, habe vor bis zum Rentenalter zu arbeiten.	17 %	14 %	11 %	10 %
	Ja	67 %	68 %	64 %	60 %
	Nein, kann ich mir nicht leisten.	16 %	19 %	25 %	30 %
Wie gut ist ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet?	Sehr gut/gut	56 %	43 %	26 %	18 %
	Schlecht, gar nicht	26 %	36 %	54 %	65 %
	Weiß nicht	18 %	21 %	19 %	18 %

Tabelle 9

Betriebe mit wenigen Weiterbildungsmöglichkeiten sind schlecht auf alternde Belegschaften vorbereitet: Besonders deutlich fallen die Unterschiede bei der Einschätzung der Beschäftigten aus, inwieweit ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet ist. Beschäftigte, die sagen, dass sie über gute Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen, geben mehrheitlich an, dass ihr Betrieb sehr gut oder gut vorbereitet ist (Tabelle 9). Fast drei Viertel der Befragten mit unzureichenden Weiterbildungsmöglichkeiten glauben umgekehrt, dass ihr Betrieb schlecht oder gar nicht vorbereitet ist. Auch hier finden sich erhebliche Unterschiede zwischen Betrieben.

Für die Beschäftigten spielen viele Einflussgrößen eine Rolle, zu denen etwa Arbeitsbedingungen, Arbeitssituation oder Altersstruktur gehören. Gute Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen für die Betriebe bessere Bedingungen den demografischen Wandel zu bewältigen.

Beteiligungsorientierte Interessenvertretung für bessere Weiterbildung: Schließlich soll auf einen Befund hingewiesen werden, der keine Folge unzureichender Weiterbildungsmöglichkeiten

beschreibt. Dies ist eine erste Antwort auf die Frage, was getan werden kann, um die betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten zu verbessern. Schaut man sich die Aussagen zu betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten und die Antworten bei den Fragen zur Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall an, zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang. Beschäftigte, die sagen, dass die Interessenvertretung ausreichend und zeitnah informiert, vor Entscheidungen auf die Meinung der Beschäftigten hört und sich ausreichend um Probleme der Arbeitsbereiche kümmert, sagen häufiger, dass sie ausreichende Weiterbildungsmöglichkeiten haben.

Offensichtlich besteht also ein Zusammenhang zwischen den Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretung und Weiterbildungsmöglichkeiten. Offen bleibt allerdings, ob der umgekehrte Zusammenhang auch gilt: In Betrieben mit guten Weiterbildungsmöglichkeiten ist für die Interessenvertretung eine aktivere, beteiligungsorientierte Arbeitsweise möglich oder gar notwendig?

Vorschläge zur Debatte

Die Befragung zeigt einmal mehr: Zugang zu Weiterbildung sowie Chancen auf berufliche Entwicklung sind sehr ungleich verteilt. Nach wie vor gilt der Grundsatz, dass die reale Weiterbildungskultur in den Unternehmen Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen nicht einebnet, sondern im Gegenteil weiter verschärft. In nicht wenigen Fällen fehlt die Zeit, das Geld oder die Unterstützung des Vorgesetzten, um sich weiter zu qualifizieren, ggf. auch für neue Einsatzbereiche. Diese Entwicklung ist in doppelter Hinsicht problematisch: Am unteren Rand des Qualifikationsspektrums droht im Zuge von technologischem Wandel Arbeitslosigkeit, auf mittlerem bis höherem Qualifikationsniveau bleiben Chancen auf berufliche Weiterentwicklung und Aufstiege ungenutzt. Letzteres bringt nicht nur persönliche Nachteile mit sich, sondern gefährdet die Innovationskraft von Unternehmen und der gesamten Wirtschaft.

Die IG Metall wird darauf dringen, dass alle Beschäftigten Zugang zu Fort- und Weiterbildung erhalten, jedem Einzelnen der Weg zu einem beruflichen Aufstieg offen steht und die Fachkräfteentwicklung dort stattfindet, wo sie hingehört, in den Betrieben als Ausbildungsstätte und Ort der beruflichen Entwicklung.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- ▶ Jährliche Planung der Qualifizierungsmaßnahmen unter Beteiligung des Betriebsrates auf Basis des TV-Quali
- ▶ Die persönliche Weiterbildung der Beschäftigten wird durch in Betriebsvereinbarungen geregelte Stipendienlösungen unterstützt
- ▶ Qualifizierungsangebote für Un- und Angelernte stehen in ausreichendem Umfang zur Verfügung
- ▶ Im Betrieb findet eine „Auslernerrunde“ statt, in denen das Thema persönliche Weiterbildung besprochen wird

Alters- und alternsgerechtes Arbeiten

– ein Thema für die IG Metall!



Sind Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht gestaltet? Diese Frage hat angesichts des fortschreitenden demografischen Wandels in den letzten Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen. Die geburtenstarken Jahrgänge rücken in die Altersgruppe der über 50-Jährigen vor. Prognosen zufolge wird der Anteil dieser Altersgruppe an der Erwerbsbevölkerung in den nächsten Jahren auf über 40 Prozent steigen. Zudem lässt sich seit einigen Jahren eine Zunahme der Erwerbsbeteiligung Älterer feststellen. Daraus ergeben sich zwei zentrale Fragestellungen: Wie sollten Arbeit und Arbeitsbedingungen gestaltet werden, damit jüngere Beschäftigte gesund und leistungsfähig altern können und ihre Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter erhalten und weiter entwickeln (alternsgerechtes Arbeiten)? Und welche Bedingungen müssen geschaffen werden, damit auch Ältere ihre Leistungsfähigkeit erhalten, ihre Potenziale entfalten und ihre Arbeitsfähigkeit optimal nutzen können (altersgerechtes Arbeiten)?

Die Arbeitswelt ist nicht in ausreichendem Maße auf die Herausforderungen des demografischen Wandels vorbereitet. Altersgerechte Arbeitsplätze sind Mangelware: So glauben gerade mal vier Prozent der Befragten, dass

ihr Betrieb „sehr gut“ auf älter werdende Belegschaften vorbereitet sei. Weitere 29 Prozent glauben, dass der Betrieb „gut“ vorbereitet ist; 48 Prozent der Beschäftigten sehen ihren Betrieb schlecht oder gar nicht vorbereitet.

Angesichts der erheblichen Diskrepanz zwischen der großen Bedeutung einer alters- und alternsgerechten Gestaltung von Arbeit und den seit Jahren eher zögerlichen Umsetzungen alter(n)sgerechter Maßnahmen in den Betrieben, bietet die Beschäftigtenbefragung die Gelegenheit, die Beschäftigten selbst zu Wort kommen zu lassen. Zunächst einmal geht es dabei um die Frage, wie sie selbst die gegenwärtige Situation beurteilen. Halten sie ihre Arbeitssituation für alter(n)sgerecht? Wie beurteilen sie überhaupt ihre Arbeitssituation? Die Beschäftigtenbefragung gibt auch Auskunft darüber, für wie gut vorbereitet auf eine älter werdende Belegschaft die Beschäftigten ihren Betrieb halten. Gefragt wurde außerdem danach, welche Maßnahmen die Beschäftigten für wichtig halten. Die Ergebnisse zeigen die Unterschiede zwischen verschiedenen Personen- und Beschäftigtengruppen und weitere Differenzierungslinien im Themenfeld alter(n)sgerechte Arbeit.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Ob jemand seine Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben kann, hat nicht nur Folgen für die Einkommensbedingungen und die Lebenssituation der Beschäftigten in der Phase nach der Erwerbstätigkeit. Sie ist außerdem eine Schlüsselfrage und ein guter Indikator dafür, inwieweit die Arbeit als alters- und altersgerecht gelten kann.

Erhebliche Probleme bei der Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit:

Um die Alters- und Altersgerechtigkeit der Arbeit ist es aus Sicht der Beschäftigten nicht gut bestellt. Was sich im Überblick über den Forschungsstand bereits andeutete, schlägt sich auch in den Einschätzungen der Beschäftigten nieder. Die größte Gruppe der Befragten der Beschäftigtenbefragung (46 Prozent, vgl. Tabelle 1: Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter?) geht davon aus, die jetzige Arbeit selbst bei

gleichbleibenden Anforderungen nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Fast ein Viertel der Befragten antwortet mit „Kann ich nicht einschätzen“ – das ist ebenfalls kein gutes Zeichen und verstärkt noch den Eindruck erheblicher Probleme. Noch nicht einmal jeder Dritte geht zum gegenwärtigen Zeitpunkt davon aus, die jetzige Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können.

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

	IGM-Beschäftigtenbefragung
Ja, wahrscheinlich	31 %
Nein, wahrscheinlich nicht	46 %
Kann ich nicht einschätzen	23 %

Tabelle 1

Wachsende Anforderungen in der Arbeit gelten als besonders kritisch

Im nächsten Abschnitt wird noch genauer der Frage nachgegangen, wie sich die von vielen geäußerte Einschätzung, dass die Arbeit wenig alter(n)sgerecht ist, erklären lässt und welche Zusammenhänge es zu verschiedenen Teilaspekten der Arbeit gibt. Im Kern geht es darum, dass die Anforderungen aus Sicht der Beschäftigten zugenommen haben. Dieser Sachverhalt hat für die Einschätzung zur Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit eine große Bedeutung. So geben fast 80 Prozent der Befragten an, dass sie „in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen“.

Besonders problematisch ist darüber hinaus, dass fast jeder zweite Beschäftigte (41 Prozent) Sorge hat, den zunehmenden Anforderungen der Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein.

Hierbei handelt es sich um ein bei nahezu allen Personen- und Beschäftigtengruppen ähnlich weit verbreitetes Problem (vgl. Tabelle 2). So zeigt

beispielsweise ein Blick auf die Altersverteilung, dass keineswegs nur die Älteren betroffen sind. Relevant niedriger ist der Wert nur in der Altersgruppe derjenigen, die jünger als 35 sind. Von diesen formuliert nur ein Viertel, dass sie Sorgen haben, den Arbeitsanforderungen nicht mehr gewachsen zu sein. Schon in der mittleren Altersgruppe sagen dies jedoch fast 45 Prozent und bei den Älteren ist es schließlich rund die Hälfte. Diese hohen Werte bestätigen, dass die Arbeitsanforderungen aus Sicht der Beschäftigten ein Problem darstellen. Wie stark die Einschätzung, dass die Arbeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausgeübt werden kann, mit den Sorgen angesichts wachsender Anforderungen zusammenhängt, geht aus Tabelle 2 hervor: Macht man sich Sorgen, zunehmenden Arbeitsanforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, so sinkt der Anteil derer, die davon ausgehen, die Arbeit bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Ja, wahrscheinlich	10 %	20 %	37 %	46 %
Nein, wahrscheinlich nicht	77 %	59 %	37 %	28 %
Kann ich nicht einschätzen	13 %	21 %	26 %	26 %

Tabelle 2

Aus Sicht der Beschäftigten steht es aufgrund der Arbeitsanforderungen nicht gut um die Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit und die Probleme sind für die Beschäftigten keineswegs erst im letzten Drittel ihres Erwerbslebens spürbar,

sondern werden von sehr Vielen schon weit früher als gravierend eingeschätzt. Alternsgerechte Arbeitsbedingungen werden für die Beschäftigten somit vergleichsweise früh zu einem wichtigen Thema.

Wer ist besonders betroffen und wo liegen Ursachen dafür, dass die Arbeit als wenig alter(n)sgerecht beurteilt wird?

Ob jemand meint, seine gegenwärtige Arbeit bis zur Rente ausüben zu können und ob jemand die Sorge hat, zunehmenden Anforderungen der Arbeit nicht mehr gewachsen zu sein, sind Schlüsselfragen bezogen auf das Thema alter(n)sgerechtes Arbeiten. Vertiefende Analysen der Daten der Beschäftigtenbefragung bieten daher die Möglichkeit der Frage nachzugehen, wodurch die jeweiligen Urteile begründet sind. Zudem kann auf dieser Basis die Frage beantwortet werden, welche Beschäftigtengruppen in besonderer Weise von wenig alter(n)sgerechter Arbeit betroffen ist.

Große Unterschiede bei der Frage, ob die Arbeit bis zur Rente ausgeübt werden kann, zeigen sich zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen bzw. den jeweiligen Anforderungsniveaus (vgl. Tabelle 3: Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter und Tätigkeitsbereiche). Probleme mit der Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit sind bei hochqualifizierten Tätigkeiten sowie insgesamt in den Angestelltenbereichen deutlich weniger stark ausgeprägt als bei Facharbeitertätigkeiten und insbesondere bei Angelernten. So gehen in den beiden letztgenannten Tätigkeitsbereichen mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent

und 56 Prozent) davon aus, die Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können und nicht einmal jeder Fünfte mit Angelerntentätigkeiten (18 Prozent) und jeder Vierte aus Facharbeiterbereichen (23 Prozent) ist der Ansicht, das gesetzliche Rentenalter zu erreichen. Dies ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass es in bestimmten Tätigkeitsbereichen erhebliche Probleme mit der Alters- und Alternsgerechtigkeit der Arbeit gibt.

Bei hochqualifizierten Tätigkeiten stellt sich die Situation merklich anders dar: Hier sagen über die Hälfte, dass sie die Arbeit bis zu Rente ausüben können. Generell spielt bei den Angaben der Beschäftigten die Produktionsnähe eine erhebliche Rolle. Differenziert man die Tätigkeiten noch weiter aus, zeigt sich, dass die Facharbeiter in der Produktion ihre Situation sogar noch etwas negativer einschätzen als Facharbeiter in den indirekten Bereichen. Und in der Berufsgruppe „Meister, Techniker o. Ä.“ steigt bei den in der Produktion beschäftigten der Anteil derjenigen, die meinen, die Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können, ebenfalls auf deutlich über die Hälfte (56 Prozent gegenüber 42 Prozent in indirekten Bereichen).

Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?

Anforderungsniveaus/ Tätigkeitsbereiche	Können Sie Ihre Arbeit bei gleichbleibenden Anforderungen bis zum gesetzlichen Rentenalter von über 65 Jahren ausüben?		
	Ja, wahrscheinlich	Nein, wahrscheinlich nicht	Kann ich nicht einschätzen
Angelerntentätigkeiten	19 %	56 %	25 %
Facharbeiter	23 %	53 %	24 %
Meister, Techniker o. Ä.	36 %	44 %	20 %
kaufm. Angestellte	43 %	33 %	24 %
hochqualifizierte kaufm. Angestellte	53 %	28 %	19 %
Ingenieure	52 %	29 %	19 %

Tabelle 3

Unterschiede der Tätigkeiten stehen eindeutig im Vordergrund und andere, eher personen- oder betriebsbezogene Faktoren spielen demgegenüber nahezu keine Rolle. Zwischen Männern und Frauen, IG Metall-Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern, größeren und kleineren Betrieben oder Branchen aber auch entlang des Beschäftigungsstatus (Vollzeit, Teilzeit, atypisch beschäftigt), von Haushaltstypen oder im Ost/West-Vergleich gibt es allenfalls geringe Unterschiede. Die verschiedenen Personengruppen liegen in ihren Urteilen durchweg sehr eng beieinander.

Probleme bei der Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit sind weit verbreitet: Die Beschäftigten mit höherqualifizierten Tätigkeiten und die Angestelltenbereiche sind zwar fast durchweg deutlich häufiger der Auffassung, ihre Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Aber das heißt nicht, dass hier alles zum Besten steht. Auch in diesen Tätigkeitsbereichen geht fast jeder Dritte (28-33 Prozent) davon aus, die Arbeit nicht bis zum Rentenalter durchhalten zu können. Allein hieraus ergibt sich bereits angesichts der hiermit verbundenen Arbeits- und Alterssicherungsprobleme ein erheblicher arbeitspolitischer Handlungsbedarf.

Bezieht man das Thema des befürchteten massiven Nachwuchs- bzw. Fachkräftemangels ein, dann ist die Tatsache, dass selbst bei den Hochqualifizierten fast ein Drittel erhebliche Probleme artikuliert. Dies ist auch aus betrieblicher und gesellschaftlicher Sicht ein Alarmzeichen. Die in vielen Bereichen schon spürbaren Rekrutierungsprobleme, insbesondere bei gut qualifizierten Fachkräften, deuten darauf hin, dass der demografische Wandel sich bereits auswirkt. Wenn auch ein erheblicher Teil der hochqualifi-

zierten Fachkräfte den Betrieb vorzeitig verlässt, dürfte dies die Problemlage weiter verschärfen.

Gefragt wurde auch danach, ob die Beschäftigten Sorge haben, den wachsenden Anforderungen der Arbeit nicht mehr gerecht zu werden. Auch hier zeigt die Differenzierung nach Beschäftigtengruppen zwar Unterschiede – aber vor allem, dass wachsende Anforderungen in allen Beschäftigtengruppen Thema sind.

Sorgen wegen Arbeitsanforderungen und Tätigkeitsbereichen

Anforderungsniveaus/ Tätigkeitsbereiche	Haben Sie Sorge, dass Sie wachsenden Anforderungen Ihrer Arbeit nicht mehr gewachsen sind?			
	trifft voll und ganz zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
Angelerntentätigkeiten	17 %	29 %	35 %	19 %
Facharbeiter	10 %	29 %	44 %	17 %
Meister, Techniker o. Ä.	10 %	33 %	43 %	14 %
kaufm. Angestellte	10 %	30 %	44 %	15 %
hochqualifizierte kaufm. Angestellte	8 %	29 %	46 %	18 %
Ingenieure	8 %	29 %	47 %	17 %

Tabelle 4

Offensichtlich sind wenig alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen nicht nur insgesamt weit verbreitet. Es gibt außerdem Tätigkeitsbereiche, in denen sie besonders häufig sind.

Konkrete Arbeitserfahrungen erklären die Unterschiede – Arbeitspolitik spielt eine zentrale Rolle: Eine Antwort auf die Frage, was die unterschiedlichen Einschätzungen der Beschäftigten über die Alter(n)sgerechtigkeit ihrer Arbeit begründet, ergibt sich dann, wenn man vergleicht, bei welchen Fragen sich die Befragten unterscheiden. Aufgrund der breiten Anlage der Beschäftigtenbefragung besteht zudem die Möglichkeit einen genaueren Blick darauf zu werfen, wie die Beschäftigten ihre Arbeitssituation und das Arbeitsumfeld einschätzen und dabei Aspekte in den Blick zu nehmen, die im Rahmen der wissenschaftlichen Diskussion um

alters- und altersgerechte Arbeit ohnehin eine große Rolle spielen. Nimmt man wiederum die beiden Schlüsselfragen zum Maßstab und vergleicht in beiden Fällen die Gruppe derjenigen, die den eigenen Angaben zufolge Probleme mit der Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit hat, mit denen, bei denen dies nicht der Fall ist (vgl. Tabelle 5: Alter(n)sgerechtigkeit und Arbeitserfahrungen), dann wird nicht nur die insgesamt große Bedeutung der Arbeitserfahrungen sichtbar. Auf diese Weise lässt sich zugleich der Blick dafür schärfen, bei welchen Punkten etwas getan werden müsste, damit die Probleme weniger gravierend sind.

Alter(n)sgerechtigkeit und Arbeitserfahrungen		Können Sie die Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben?		Haben Sie Sorge, wachsenden Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein?	
		Ja	Nein	Ja	Nein
Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen?	trifft voll und ganz zu	25 %	55 %	24 %	64 %
	trifft eher zu	45 %	35 %	45 %	31 %
	trifft (eher) nicht zu	31 %	11 %	32 %	5 %
Ich fühle mich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck.	ständig/häufig	36 %	65 %	34 %	75 %
	selten/nie	64 %	35 %	66 %	25 %
Ich arbeite körperlich schwer und/oder mit ungünstigen Körperhaltungen.	ständig/häufig	12 %	49 %	25 %	44 %
	selten/nie	88 %	51 %	75 %	56 %
	Schichtarbeit	23 %	51 %	36 %	44 %
	keine Schichtarbeit	77 %	49 %	64 %	56 %
Haben Sie eine interessante Arbeit?	Ja	88 %	72 %	84 %	72 %
	Nein	12 %	28 %	16 %	28 %
Haben Sie ein gutes Betriebsklima?	Ja	84 %	64 %	81 %	62 %
	Nein	16 %	36 %	19 %	38 %
Haben Sie ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?	Ja	59 %	38 %	47 %	38 %
	Nein	41 %	62 %	53 %	62 %

Tabelle 5

Aufgelistet sind in der Tabelle 5 nur die Aspekte der Arbeitssituation, bei denen es deutliche Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen gibt, d.h. konkret zwischen denen mit und denen ohne alter(n)sgerechte Arbeit. Deutlich werden die Unterschiede in Abhängigkeit von verschiedenen arbeitssituativen Aspekten jeweils und auch, dass eine ganze Reihe von Faktoren für eine alter(n)sgerechte Arbeit von Bedeutung sind.

Eine sehr große Rolle spielt insbesondere die Frage des Zeitdrucks – ein Aspekt, der zudem auf allen Tätigkeitsniveaus mehr oder weniger stark verbreitet sein kann. Hoher Zeitdruck findet sich sowohl bei Angelerntentätigkeiten als auch bei Hochqualifizierten. 75 Prozent derjenigen, die sich sorgen, den Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein, geben zugleich an, „ständig“ oder „häufig“ unter Zeitdruck zu arbeiten. Von denen, die diese Sorge nicht haben, sagen hingegen nur 34 Prozent, dass sie „ständig / häufig“ unter Zeitdruck arbeiten.

Für die zweite Schlüsselfrage, ob man die Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben kann, ist die Bedeutung von Zeitdruck ähnlich groß. Zwei Drittel derjenigen, die in dieser Hinsicht keine Probleme sehen, arbeiten „selten“ oder „nie“ unter Zeitdruck und nur 36 Prozent tun dies „ständig“ oder „häufig“. Bei denen, die davon ausgehen, dass sie ihre Arbeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können, sind die Größenverhältnisse fast genau umgekehrt: 65 Prozent arbeiten „ständig/häufig“ unter Zeitdruck und 35 Prozent „selten“ oder „nie“.

Zeitdruck ist damit ein besonders wichtiger Faktor für alter(n)sgerechte Arbeit: Probleme im Bereich alter(n)sgerechtes Arbeiten sehen

vor allem diejenigen, die in den letzten Jahren „voll und ganz“ die Erfahrung gemacht haben, dass sie immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen müssen. Von denen, die alter(n)sbezogene Probleme benennen, sagen jeweils über die Hälfte (55 Prozent bzw. 64 Prozent), dass sie „voll und ganz“ die Erfahrung eines zunehmenden Zeitdrucks gemacht haben. Bei denen, die keine Probleme beim Thema Alter(n)sgerechtigkeit haben, sind dies nur ein Viertel (25 Prozent bzw. 24 Prozent).

Aus dem Befund, dass die gestiegenen Leistungsanforderungen und der daraus resultierende Zeitdruck eine derart große Rolle für die Frage spielen, inwiefern die Arbeit als alters- und altersgerecht einzuschätzen ist, lässt sich ein nachdrückliches Plädoyer dafür ableiten, dass leistungspolitischen Problemstellungen und Initiativen eine große Bedeutung zukommen sollte. Die Tatsache, dass etwa jeder zweite Befragte (51 Prozent) angibt, „ständig“ oder „häufig“ unter Zeitdruck zu arbeiten, und der Befund, dass vier von fünf Befragten (79 Prozent) die Erfahrung gemacht haben, dass sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen müssen, macht deutlich, dass die Herausforderungen im Bereich der Leistungs politik groß sind.

Neben leistungspolitischen Themen sind ergonomische Fragen von Bedeutung. Zwar sind die Unterschiede in den Antworten zwischen den beiden Beschäftigtengruppen, d.h. denen mit und denen ohne Alter(n)sprobleme, etwas geringer als beim Thema Zeitdruck. Gleichwohl bestätigen sie, dass ergonomische Fragen eine erhebliche Bedeutung haben: Sowohl körperlich schwere Tätigkeiten und solche mit ungünstigen Körperhaltungen als auch Schichtarbeit führen

bei den Beschäftigten deutlich häufiger zu der Einschätzung, dass sie ihre Arbeit nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können. Während in der Gruppe derjenigen, die meinen, die Arbeit nicht bis zur Rente ausüben zu können, etwa die Hälfte in Schicht arbeiten (51 Prozent) und ebenfalls die Hälfte „ständig“ oder „häufig“ „körperlich schwer und/oder mit ungünstiger Körperhaltungen arbeiten“ (49 Prozent), sind dies von denen, die keine Probleme sehen nur 12 Prozent (ständig/häufig körperlich schwere Arbeit) bzw. 23 Prozent (Schichtarbeit).

Etwas geringer – aber immer noch sehr deutlich – ist der Unterschied bei der Frage, ob jemand sich sorgt, den steigenden Anforderungen nicht mehr gewachsen zu sein. Angesichts der Tatsache, dass Untersuchungen zur Entwicklung von Arbeitszeiten seit einer Reihe von Jahren zu dem Ergebnis kommen, dass der Anteil von Schichtarbeit eher zunimmt, deutet auch die Bedeutung des Einflussfaktors Schichtarbeit darauf hin, dass die Probleme, alter(n)sgerechte Arbeitsformen zu realisieren, in Zukunft eher größer als kleiner werden dürften. Den Daten der Beschäftigtenbefragung zufolge arbeiten 40 Prozent der Befragten in Schichtarbeit. Beim Thema der körperlichen Belastungen sieht es kaum besser aus. Auch wenn sich in der Öffentlichkeit nicht selten das Bild findet, dass körperliche Anstrengungen gerade im Bereich der Industriearbeit zurückgegangen seien und mittlerweile eine untergeordnete Rolle spielen: Die Angaben der Beschäftigten aus der Befragung sprechen zumindest für den Organisationsbereich der IG Metall eine andere Sprache. Hiernach arbeitet genau ein Drittel „ständig“ oder „häufig“ körperlich schwer und/oder mit ungünstigen Körperhaltungen und bei Facharbeiter- und Angelerntentätigkeiten in der Pro-

duktion sind die Zahlen sogar noch erheblich höher. Sie liegen bei 49 Prozent (Facharbeit) und 60 Prozent (Angelernte) und werden für diese Tätigkeitsbereiche nur noch durch die Anteile der Schichtarbeiter und Schichtarbeiterinnen übertroffen: Bei den Facharbeitertätigkeiten gilt für 65 Prozent Schichtarbeit und bei den Angelerntentätigkeiten steigt der Schichtarbeitsanteil sogar auf 79 Prozent. Zusammengekommen machen diese Befunde deutlich, dass auch bei den ergonomischen Bedingungen der Arbeit noch sehr viel zu tun bleibt.

Ein dritter Bereich von Einflussgrößen, der für eine alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung zufolge von erheblicher Bedeutung ist, lässt sich unter der Überschrift Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld zusammenfassen. Hierunter fallen die Aspekte „interessante Arbeit“, „ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten“ sowie das Betriebsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld („gutes Betriebsklima in der Abteilung“). Auch bei diesen drei Fragen (vgl. die letzten drei Fragen in der Tabelle 5: Alter(n)sgerechtigkeit und Arbeitserfahrungen) finden sich für beide Facetten der Alter(n)sgerechtigkeit der Arbeit deutliche Unterschiede im Antwortverhalten: Eine interessante Arbeit, Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten und vor allem ein gutes Betriebsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld sind förderliche Bedingungen für eine alter(n)sgerechte Arbeit. Nicht zuletzt deshalb, weil sie die Beschäftigten dabei unterstützen, mit den steigenden Anforderungen ihrer Arbeit umgehen zu können und ihnen gewachsen zu sein.

Zusammenfassend lassen sich die Fragen, wer von wenig alter(n)gerechter Arbeit besonders betroffen ist und wo die Ursachen hierfür liegen, wie folgt beantworten: Das Problem ist weit verbreitet. Es gibt deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeitsbereichen, die zugleich in einem deutlichen Zusammenhang mit den jeweiligen Arbeitssituationen und Arbeitsbedingungen stehen. Angelernten- und Facharbeitertätigkeiten – insbesondere in den Produktionsbereichen – sind besonders stark negativ betroffen, in den Angestelltenbereichen und bei Hochqualifizierten werden geringere Probleme artikuliert. Selbst bezogen auf diese Beschäftigtengruppen gibt es jedoch erhebliche Schwierigkeiten und zwar sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus betrieblicher und gesellschaftlicher Sicht. Bei den höher qualifizierten Tätigkeiten sowie in den produktionsferneren Bereichen spielt vor allem der zunehmende Zeitdruck eine große Rolle. Fehlende Mitsprachemöglichkeiten und ein schlechtes Betriebsklima im unmittelbaren Arbeitsumfeld führen in allen Tätigkeitsbereichen dazu, dass die Arbeit als wenig alters- und alterngerecht eingeschätzt wird.

Der Zeitdruck in der Arbeit, die ergonomischen Bedingungen der Arbeit (körperliche Belastungen und Schichtarbeit) und Aspekte der Arbeitsorganisation (interessante Arbeit, Mitsprache-/Mitgestaltungsmöglichkeiten, Betriebsklima im Nahbereich) lassen sich den Daten der Beschäftigtenbefragung zufolge als die drei wesentlichen Felder beschreiben, in denen sich entscheidet, ob die Arbeit als alter(n)sgerecht eingeschätzt wird.

Bei bestimmten Tätigkeitsgruppen - insbesondere bei den Angelernten – kumulieren und verstärken sich die negativen Momente aus allen drei Feldern und führen zu ähnlich problematischen Mehrfachbenachteiligungen, wie sie auch beim Thema Weiterbildung nachgewiesen werden konnten. Zugleich finden sich in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen aber auch sehr unterschiedliche Konstellationen mit einem je spezifischen Mischungsverhältnis von positiven und negativen Momenten. So können z.B. auch in den Angelerntenbereichen erhöhte Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten dazu führen, dass die eigene Tätigkeit als alter(n)sgerechter eingeschätzt wird. Umgekehrt verschlechtern ergonomisch ungünstige Arbeitszeiten (Schichtarbeit) die Situation der Beschäftigten auch dort, wo es in der Arbeitsgestaltung vergleichsweise geringe Probleme gibt.

Die Problemlagen alter(n)sgerechter Arbeit sind sehr verschieden. Zumindest zwei der drei genannten Felder – Zeitdruck und Arbeitsorganisation – machen allerdings deutlich, dass das Thema alters- und alterngerechtes Arbeiten in hohem Maße (auch) eine arbeitspolitische Herausforderung darstellt.

Was wollen die Beschäftigten? Wie beurteilen sie den Stand in den Betrieben bei der Vorbereitung auf älter werdende Belegschaften?

Während es hinsichtlich der eigenen Arbeit sehr unterschiedliche Einschätzungen zur Frage ihrer alter(n)sgerechten Ausgestaltung gibt, werden mögliche Maßnahmen, die alter(n)sgerechtes Arbeiten ermöglichen würden, vergleichsweise ähnlich beurteilt.

Die Beschäftigten halten ein breites Bündel an Gestaltungsmaßnahmen für wichtig: Tabelle 6 (Gestaltungsmaßnahmen) macht deutlich, dass die Beschäftigten bei ihren Antworten auf die Frage, welche Maßnahmen geeignet wären, damit sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können, nicht einzelne

Gestaltungsmaßnahmen besonders stark hervorheben. Ein wichtiger Befund der Beschäftigtenbefragung lautet vielmehr, dass nahezu alle erfragten Maßnahmen von den Beschäftigten zu sehr hohen Anteilen als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzt werden.

Gestaltungsmaßnahmen

	Welche Maßnahmen sind aus Ihrer Sicht wichtig, damit Sie bis zum Renteneintritt gesund und leistungsfähig arbeiten können?			
	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung	56 %	40 %	4 %	1 %
Möglichkeiten, sich beruflich im Betrieb weiterzuentwickeln	48 %	43 %	8 %	1 %
Möglichkeiten, die Arbeitszeit im Alter schrittweise abzusenken	45 %	43 %	11 %	1 %
Möglichkeiten, sich Arbeitsmenge und Arbeitstempo selbst einzuteilen	36 %	54 %	9 %	1 %
Altersgemischte Teams, damit die unterschiedlichen Kompetenzen von Alt und Jung effektiv zum Einsatz kommen	39 %	47 %	13 %	2 %
Mehr Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten (z. B. bei der Aufgaben- und Arbeitsgestaltung)	29 %	57 %	13 %	1 %
Automatisierung von körperlich schwerer oder eintöniger Arbeit	34 %	48 %	15 %	3 %
Betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Sport in der Freizeit	28 %	41 %	26 %	5 %

Tabelle 6

In der Rangfolge steht die ergonomische Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung ganz oben: Diesen Aspekt halten über die Hälfte der Befragten für „sehr wichtig“ und über 90 Prozent für „sehr wichtig“ oder „wichtig“. Dicht dahinter kommen berufliche Entwicklungs-

möglichkeiten und eine schrittweise Absenkung der Arbeitszeit im Alter mit ebenfalls fast rund 90 Prozent „sehr wichtig / wichtig“. Auch bei diesen beiden Einflussfaktoren sagt fast jeder Zweite, dass sie „sehr wichtig“ sind.

Bei fast allen weiteren erfragten Maßnahmen sinkt der „sehr wichtig“-Anteil zwar auf rund ein Drittel, auch für diese Aspekte gilt jedoch, dass die beiden Antwortmöglichkeiten „sehr wichtig“ und „wichtig“ überall über 80 Prozent liegen. Selbst die am Ende der Rangfolge stehende Gestaltungsmaßnahme „betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Sport in der Freizeit“ bezeichnen immer noch fast 70 Prozent der Beschäftigten zumindest als „wichtig“. Auch dieser Aspekt, der seit einigen Jahren im Zuge der Demografie-Diskussion sowie von Gesundheitsförderungsprogrammen einen gewissen Schwerpunkt in der Personalarbeit von Unternehmen gebildet hat, stößt somit auf ein hohes Maß an Zustimmung.

Auffällig ist außerdem, dass es bei den Angaben der Befragten kaum Unterschiede zwischen verschiedenen Personen- oder Beschäftigtengruppen gibt. Auch vertiefende Analysen fördern hier nur wenig wirklich relevante Dinge hervor. So spielen bei den Hochqualifizierten die Aspekte „Automatisierung von körperlich schwerer oder eintöniger Arbeit“ (24 Prozent „weniger wichtig / unwichtig“ statt 18 Prozent und „mehr Mitsprachemöglichkeiten“ (21 Prozent statt 14 Prozent) eine leicht geringere Rolle. Letzteres ist insofern interessant, da es bei den Hochqualifizierten offensichtlich eine relevante Gruppe von Beschäftigten gibt, die sich von der Ausweitung der in der Regel ohnehin recht hohen Mitsprachemöglichkeiten wenig Entlastung versprechen. Dies ändert nichts daran, dass auch in dieser Beschäftigtengruppe die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten mehr Mitsprachemöglichkeiten auch unter Alter(n)sgesichtspunkten für relevant hält. In den Facharbeiter- und Angelerntenbereichen werden die Mitsprachemöglichkeiten hingegen etwas stärker hervorgehoben. Auch in diesem Fall ändert dies wenig an der Rangfolge. Deutlicher noch als

in den anderen Tätigkeitsbereichen werden von Angelernten und Facharbeitern ergonomische Maßnahmen und die Absenkung der Arbeitszeit im Alter hervorgehoben. Wie wenig ergiebig die Suche nach Unterschieden ist, zeigt sich auch daran, dass selbst Schichtarbeiter sich in ihren Prioritätensetzungen kaum von anderen Beschäftigtengruppen abheben. Personenbezogene Differenzierungslinien wie Geschlecht oder Haushaltstyp spielen keine Rolle und selbst das Alter erweist sich nur insofern als relevant, als berufliche Entwicklungsmöglichkeiten von Jüngeren etwas häufiger und Arbeitszeitabsenkung im Alter etwas seltener als „sehr wichtig“ statt als „wichtig“ bezeichnet werden. Bei den Antwortmöglichkeiten „weniger wichtig“ und „unwichtig“ gibt es selbst bei diesen beiden Aspekten jedoch fast keine Altersunterschiede. Die Bedeutung eines breiten Bündels von Maßnahmen wird weitgehend, unabhängig von der individuellen Betroffenheit von der ganz großen Mehrheit der Beschäftigten, für wichtig erachtet.

Die Betriebe sind schlecht auf älter werdende Belegschaft vorbereitet: Die Beschäftigten haben zu großen Teilen die Einschätzung, dass die Betriebe insgesamt auf älter werdende Belegschaften wenig vorbereitet sind: Nur knapp jeder Dritte aus der Beschäftigtenbefragung gibt an, dass der Betrieb „sehr gut“ oder „gut“ vorbereitet ist. 46 Prozent geben an, ihr Betrieb sei schlecht oder gar nicht vorbereitet und 19 Prozent wissen es nicht.

Dabei gibt es eine Reihe interessanter und arbeitspolitisch relevanter Differenzierungslinien. Die klar negative Einschätzung, dass die Betriebe zu wenig vorbereitet sind, steht im Einklang mit dem bisherigen Forschungsstand. Deshalb ergeben sich auf der Basis der Angaben der Beschäftigten ein paar zusätzliche Hinweise dafür, was den schlechten Vorbereitungsstand

begründet. Zumal davon auszugehen ist, dass die Beschäftigten ihre eigene betriebliche Situation sehr richtig einschätzen. In dem Maße wie sich in dieser Hinsicht relevante Unterschiede nachweisen lassen, könnten sich zugleich Anhaltspunkte dafür ergeben, was die unterschiedlichen Einschätzungen begründet und welche Faktoren hierbei eine Rolle spielen.

Personenbezogene Unterschiede finden sich auch in diesem Fall bei den Urteilen der Beschäftigten fast gar nicht. Allerdings mit zwei Ausnahmen: In Betrieben mit jüngerer Belegschaft fällt das Gesamturteil, ob der Betrieb auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet ist, etwas positiver aus. Die zweite Ausnahme deutet darauf hin, dass Großbetriebe etwas besser vorbereitet sind: Während in den Betriebsgrößenklassen unter 200 sowie 200 bis 999 Beschäftigte 25 Prozent bzw. 28 Prozent der Befragten die Einschätzung haben, dass der Betrieb „sehr gut“ oder „gut“ vorbereitet ist, steigt dieser Anteil in Großbetrieben (ab 1.000 Beschäftigte) deutlich auf 38 Prozent an.

Größere und in arbeitspolitischer Hinsicht wichtigere Prozentunterschiede finden sich allerdings bei arbeitssituativen Merkmalen. Angelernte, Facharbeiter und Hochqualifizierte unterscheiden sich kaum voneinander in der Beurteilung, ob sie den Betrieb für gut vorbereitet auf älter werdende Belegschaften halten. Dies ist auffällig, weil die Unterschiede bei der Einschätzung der Alter(n)s-gerechtigkeit der eigenen Arbeit beträchtlich sind.

Ausschlaggebend für die Erklärung der Unterschiede sind vielmehr die drei Einflussgrößen, die auch bei der Beurteilung der Alter(n)s-gerechtigkeit der Arbeit besonders relevant waren: steigende Leistungsanforderungen und Zeitdruck, ergonomische Aspekte der Arbeit (körperlich schwere Arbeit und Schicht) und

arbeitssituative Aspekte (Betriebsklima, Mitsprachemöglichkeiten, Interessantheit der Arbeit). Die jeweilige Bedeutung der einzelnen Aspekte ist aber leicht verschoben.

Als besonders stark erweist sich wiederum der Zeitdruck. Beschäftigte die „ständig“ oder „häufig“ unter Zeitdruck arbeiten, geben nur zu 18 Prozent bzw. 25 Prozent an, dass ihr Betrieb „sehr gut“ oder „gut“ auf älter werdende Belegschaft vorbereitet ist (71 Prozent bzw. 58 Prozent geben an „schlecht“ oder „gar nicht“). Bei denen, die „selten“ oder „nie“ unter Zeitdruck arbeiten, sagen dies 40 Prozent (bei „selten“) bzw. sogar eine knappe Mehrheit (54 Prozent bei „nie“). Die Anteile bei „schlecht / gar nicht“ vorbereitet fallen auf 36 Prozent („selten“ Zeitdruck) bzw. 21 Prozent („nie“ Zeitdruck). Diese Unterschiede unterstreichen die Bedeutung von leistungspolitischen Initiativen noch einmal zusätzlich.

Auch das Thema Ergonomie ist relevant, in diesem Fall finden sich freilich nur sehr geringe Unterschiede zwischen Schichtarbeit und keine Schichtarbeit. Deutlicher sind die Unterschiede bei dem Aspekt körperlich schwerer oder ungünstiger Arbeit.

Bei den Arbeitserfahrungen spielen wiederum alle drei Teildimensionen eine Rolle. Eine interessante Arbeit und das Betriebsklima in der Abteilung sind bedeutsam. Besonders stark sind die Unterschiede jedoch bei den Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten. Beschäftigte die angeben, dass sie ausreichend Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten haben, sagen zu 43 Prozent, dass ihr Betrieb „sehr gut / gut“ vorbereitet ist (und zu 37 Prozent „schlecht / gar nicht“); verfügen sie nicht über ausreichende Mitsprachemöglichkeiten, liegt der Positivwert („sehr gut / gut“ vorbereitet) bei nur noch 24

Prozent und die Negativeinschätzung („schlecht / gar nicht“ vorbereitet) wird von 58 Prozent der Beschäftigten vertreten.

Dies belegt, dass über leistungspolitische Fragen hinaus auch die Verbesserung von Beteiligungs-

möglichkeiten eine gute Grundlage dafür bietet, dass die Beschäftigten ihre Betriebe besser vorbereitet sehen auf älter werdende Belegschaften. Der Aspekt der Beteiligung erweist sich insofern insgesamt als relevant für das Themenfeld alters- und altersgerechtes Arbeiten.

Vorschläge zur Debatte

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zeichnen hinsichtlich des Themenkomplexes alters- und altersgerechtes Arbeiten ein differenziertes, insgesamt aber eher düsteres Bild. Auf einen kurzen Nenner gebracht, ist schwere Arbeit mit ungünstiger Körperhaltung kein Relikt aus vergangenen Tagen, während psychische Belastungen, z.B. infolge von Arbeitsverdichtung und Zeitdruck weit verbreitet sind. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass nur eine Minderheit der Befragten der Meinung ist, bei gleichbleibenden Anforderungen ihre Arbeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben zu können bzw. seitens der Beschäftigten mehrheitlich die Einschätzung geäußert wird, ihr Betrieb sei nicht oder nur unzureichend auf alternde Belegschaften vorbereitet. Die IG Metall ist gefordert, in diesem zentralen Handlungsfeld wieder in die Offensive zu kommen. Nicht zuletzt deshalb, um die Thematik der beruflichen Entwicklung aufzugreifen. Dabei gilt: Die ergonomische Optimierung von Arbeitsplätzen ist notwendig, aber keineswegs hinreichend. Denn notwendig

sind darüber hinaus die Zurückgewinnung von Handlungsautonomie und faire Leistungsvorgaben, also Maßnahmen, die Arbeitsorganisation und Führung betreffen, Mindeststandards festsetzen und Mitbestimmungsrechte zur Anwendung bringen bzw. diese erweitern.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- ▶ Im Betrieb kommt die ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung zum Einsatz
- ▶ Ein Maßnahmenkatalog zur Vermeidung von Belastungen wird im Betrieb jährlich festgelegt
- ▶ Mitbestimmte Leistungs- und Zielvorgaben werden in der Praxis umgesetzt
- ▶ Konzepte altersgerechter Arbeitsorganisation (z. B. ergonomische Gestaltung, Absenkung der Arbeitszeit im Alter, berufliche Weiterentwicklung usw.)

Altersvorsorge und flexible Rentenübergänge

– ein Thema für die IG Metall!



Die massiven und schnellen Veränderungen in der Arbeitswelt und die vor uns liegenden tiefgreifenden Verschiebungen im Altersaufbau der (erwerbsfähigen) Bevölkerung machen die Fragen nach Altersvorsorge und Rentenübergänge zu wichtigen politischen, sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Dies betrifft insbesondere die Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme, aber zugleich auch die Organisation von Arbeit und Beschäftigung: Im Kern muss es gelingen, die Arbeit(-swelt) so zu gestalten, dass lange bzw. längere ErwerbsBio-

grafien möglich sind, langjährigen Beitragszahlern aber gleichwohl die Option eröffnet wird, vor Erreichen einer absoluten und starren Regelaltersgrenze ohne untragbare finanzielle Einbußen in Rente zu gehen.

Die Befragung zeigt, welche Beschäftigtengruppen hauptsächlich von spezifischen Belastungen des Arbeitslebens betroffen sind, welche Personengruppen flexible Rentenübergänge fordern und wie es um die Altersvorsorge bestellt ist.

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung

Nicht mal jeder Zehnte sagt: Meine Rente wird mal ausreichen

Es zeigt sich ein großer Pessimismus im Hinblick auf den erwarteten künftigen Rentenanspruch: Nicht einmal jeder Zehnte der Befragten gibt an, dass seine Rente einmal ausreichen wird, um von dieser im Alter gut leben zu können. Dieses Meinungsbild besteht über alle Beschäftigtengruppen und alle Branchen hinweg.

Dieser Befund erhält zusätzliche Brisanz, wenn man die Aussagen zur zusätzlichen Rentenvorsorge betrachtet, die sich nur wenige Befragte leisten können: Die eigene zusätzliche Renten-

vorsorge wird daher auch mehrheitlich als unzureichend empfunden. 66 Prozent geben an, sich zusätzliche private Vorsorge nicht oder nicht in ausreichendem Umfang leisten zu können.

Dieser Befund trifft auf eine Arbeitswirklichkeit, die ein Arbeiten bis zum gesetzlichen Rentenalter für viele nicht ermöglicht. Ein vorzeitiges Ausscheiden ist aber durch die nicht zu verkraftenden Rentenabschläge in der Regel nicht möglich; dieser Sachverhalt wird mit der Rente ab 67 nochmal deutlich verschärft.

Früherer Renteneinstieg – Wunsch und Wirklichkeit

Der Wunsch nach einem frühen Renteneinstieg und einer Absenkung der Arbeitszeit im Alter nimmt einen hohen Stellenwert ein. Ein früher Renteneinstieg wird von vielen Beschäftigten für zwingend gehalten, weil sie glauben, ihre momentane Tätigkeit nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben zu können. Nur 31 Prozent geben an, dass sie davon ausgehen, unter den momentanen Arbeitsbedingungen die gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen zu können.

Für gut zwei Drittel der Befragten ist damit die Möglichkeit eines flexiblen Ausstiegs nicht eine wünschenswerte Option im Sinne einer selbstbestimmten Lebensplanung, sondern sie halten ihn vor dem Hintergrund arbeitsplatzbezogener Belastungen schlicht für notwendig. Hier zeigen sich produktionsbedingte Belastungen sowie Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck in besonderem Maße.

Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu können, wird daher von ca. 90 Prozent der Befragten als sehr wichtig bzw. wichtig eingestuft und ein Arbeiten bis zum regulären Renteneintrittsalter von künftig 67 Jahren wird von vielen Beschäftigten als wenig realistisch angesehen.

Mögliche Veränderungen der Leistungsfähigkeit im Alter sind ein individuell unterschiedlicher Prozess. Einflussfaktoren wie physischer Verschleiß, intensive familiäre Anforderungen oder die im Alter immer schwieriger zu bewältigende Herausforderung, mit einem zunehmend verdichteten Arbeitsalltag Schritt halten zu können, gehen auf Kosten der Leistungsfähigkeit. Eine logische Konsequenz wäre der daran angepasste – also flexible – Ausstieg. Diese Möglichkeit sehen über 90 Prozent der Beschäftigten als sehr wichtig bzw. wichtig an. Dies gilt nahezu unabhängig vom Alter der Beschäftigten.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?: Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen (z. B. durch Altersteilzeit)

	Alter			
	15 - 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	Gesamt
sehr wichtig / wichtig	89,4 %	93,8 %	93,2 %	92,3 %
weniger wichtig / unwichtig	10,6 %	6,2 %	6,8 %	7,7 %

Tabelle 1

Unterschiede in der Bewertung dieser Frage ergeben sich aus dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten. Allerdings ist auch für 84 Prozent der Befragten mit Hochschulabschluss die Möglichkeit des vorzeitigen Renteneintritts sehr wichtig bzw. wichtig.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?: Die Möglichkeit, früher aus dem Erwerbsleben auszusteigen (z. B. durch Altersteilzeit)

	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/Techniker/Fachwirt	Hochschulabschluss	Gesamt
sehr wichtig	58,6 %	65 %	61,9 %	43,9 %	61,1 %
wichtig	31,9 %	29,2 %	31,1 %	40,7 %	31,3 %
weniger wichtig	8,1 %	5,1 %	6,1 %	13,4 %	6,7 %
unwichtig	1,4 %	0,7 %	0,9 %	2,0 %	0,9 %

Tabelle 2

Die Anzahl der Befragten, die sich nach heutigem Stand dazu entscheiden, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter zu arbeiten – bzw. sich gegen die Nutzung der bestehenden Altersteilzeitregelung aussprechen, ist dementsprechend über alle Qualifikationsstufen hinweg eher gering und schwankt zwischen neun und 17 Prozent.

Ausbildung / Würden Sie nach heutigem Stand die bestehende Altersteilzeitregelung nutzen?

Nutzung der Altersteilzeit	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Ausbildung	Meister/Techniker	Hochschulabschluss
Ja	43 %	56 %	61 %	52 %
Nein, habe vor bis zum Rentenalter zu arbeiten	12 %	9 %	10 %	17 %
Nein, kann ich mir nicht leisten	23 %	22 %	17 %	11 %
Die Regelung ist mir nicht bekannt	22 %	14 %	13 %	21 %

Tabelle 3

Bemerkenswert ist, dass für untere und mittlere Einkommensgruppen die heutige Altersteilzeit zwar wünschenswert, aber materiell nicht machbar erscheint.

Der Wunsch nach frühzeitigem Austritt aus dem Erwerbsleben spiegelt auch den Umstand wider, dass nur ein Drittel der Beschäftigten den eigenen Betrieb als gut oder sehr gut vorbereitet auf älter werdende Belegschaften sieht.

Ausbildung / Wie gut ist Ihr Betrieb auf eine älter werdende Belegschaft vorbereitet?

Vorbereitung des Betriebes auf älter werdende Belegschaften	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Ausbildung	Meister/Techniker	Hochschulabschluss
sehr gut	7 %	4 %	3 %	3 %
gut	32 %	29 %	28 %	29 %
schlecht	29 %	38 %	39 %	29 %
gar nicht	11 %	13 %	14 %	10 %
weiß nicht	21 %	18 %	17 %	29 %

Tabelle 4

Die Einschätzung darüber, ob der Betrieb ausreichend auf älter werdende Belegschaften vorbereitet ist, unterscheidet sich im Wesentlichen entlang auch subjektiver Einschätzungen des Arbeitsumfeldes und der Arbeitssituation.

Wie gut ist Ihr Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet? Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken:

Frage:		sehr gut	gut	schlecht	gar nicht	weiß nicht
Haben Sie eine interessante Arbeit?	Ja	4 %	31,6 %	33,8 %	10,1 %	20,5 %
	Nein	2,4 %	19,2 %	42,2 %	20,1 %	16 %
Haben Sie ein gutes Betriebsklima in der Abteilung?	Ja	4,4 %	33 %	32,2 %	8,9 %	21,6 %
	Nein	1,6 %	18 %	45 %	21,4 %	14 %
Haben Sie ausreichende Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten?	Ja	5,4 %	37,2 %	29,5 %	7,2 %	20,7 %
	Nein	2,1 %	21,6 %	41,2 %	16,8 %	18,3 %

Tabelle 5

Interessante Arbeit, gutes Betriebsklima und die Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten: diese Rahmenbedingungen haben einen großen Einfluss auf die Erwartung der Befragten, bis 67 erwerbsfähig zu bleiben. Nur 11 Prozent der Arbeitnehmer ohne ein gutes Arbeitsumfeld glauben, bis zum Renteneintritt arbeiten zu können.

Diese Einschätzung steigt dramatisch, wenn ein positives Arbeitsumfeld mit den genannten Einzelfaktoren gegeben ist, dann liegt die Wahrscheinlichkeit bei 56 Prozent. Damit wird klar: Ein gutes Arbeitsklima, Mitspracherechte, ein planbares und positives Umfeld lohnen sich – für Unternehmen und Beschäftigte.

Sicherheit im Alter

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Einkommens im Alter sehen die Beschäftigten als wichtige Voraussetzung für planbare Lebensperspektiven bis zur Rente. Und sie wollen nicht, dass ältere Beschäftigte an den Rand und aus dem Betrieb gedrängt zu werden. Auch diese Einschätzung ist nicht signifikant vom Alter der Befragten abhängig.

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte: Der besondere Kündigungsschutz und die Verdienstsicherung im Alter

	Alter			
	15 - 34 Jahre	35 - 49 Jahre	50 - 64 Jahre	Gesamt
sehr wichtig	65,2 %	74,4 %	81,6 %	74,0 %
wichtig	30,9 %	23,1 %	17,1 %	23,5 %
weniger wichtig	3,5 %	2,0 %	1,0 %	2,1 %
unwichtig	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,4 %

Tabelle 6

Rentenerwartung – große Unterschiede zwischen den Generationen und den Qualifikationen

Vor allem die Jüngeren geben an, dass sie wahrscheinlich bei Renteneintritt mit ihrer gesetzlichen Rente nicht auskommen werden.

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Einschätzung der späteren Rente	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ich werde gut davon leben können	4 %	3 %	4 %	5 %	7 %
Es wird gerade ausreichen	19 %	21 %	31 %	42 %	53 %
Es wird nicht ausreichen	48 %	54 %	46 %	37 %	30 %
Kann ich nicht einschätzen	28 %	23 %	19 %	16 %	11 %

Tabelle 7

Betrachtet man die Einschätzung über die künftige Rente differenziert nach Qualifikation, sieht man das größte Defizit bei den Beschäftigten ohne Berufsausbildung. Auffällig ist auch, dass die Einschätzung über die Rentensituation bei Hochqualifizierten, die in der Regel über der Beitragsbemessungsgrenze liegen, wieder negativer wird.

Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Einschätzung der späteren Rente	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre/Berufsfachschule	Meister/Techniker/Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
Ich werde gut davon leben können	5,7 %	3,3 %	5,6 %	7,1 %	4,4 %
Es wird gerade ausreichen	25 %	34,5 %	43,1 %	36,6 %	35 %
Es wird nicht ausreichen	45,3 %	43,5 %	36,4 %	39,9 %	42,3 %
Kann ich nicht einschätzen	24 %	18,7 %	14,9 %	16,4 %	18,3 %

Tabelle 8

Altersvorsorge – „Nein, das kann ich mir nicht leisten“

Beschäftigte mit niedrigerem Bildungsabschluss haben deutlich weniger die Möglichkeit, ihre Rentenbezüge durch eine zusätzliche Altersvorsorge zu verbessern.

Haben Sie die Möglichkeit, durch eine zusätzliche Altersvorsorge Ihre Rentenbezüge deutlich zu verbessern?

Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/Techniker/Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
Kann ich mir nicht leisten	39,3 %	22,6 %	14,4 %	8,9 %	21,1 %
Mache ich, aber nicht im ausreichendem Umfang	35,5 %	46,7 %	46,9 %	42,9 %	45,2 %
Mache ich im ausreichenden Umfang	14,9 %	23,1 %	31,6 %	40,9 %	26 %
Ich sehe keinen Sinn darin	10,2 %	7,6 %	7,1 %	7,3 %	7,7 %

Tabelle 9

Die Tabelle zeigt klar die Probleme der persönlichen Altersvorsorge gerade derjenigen Personengruppe auf, die auf Zusatzversorgung am meisten angewiesen sind. Dies bestätigt auch die differenzierte Frage nach den unterschiedlichen Formen der zusätzlichen Altersvorsorge. Unabhängig von der Art der zusätzlichen Altersvorsorge werden der Einfluss der Qualifikation und damit in der Regel verbunden auch das Ein-

kommensniveau überdeutlich. Die mit Abstand häufigste Form ist private Altersvorsorge, in der Regel dürfte es sich um Riester- oder Bausparverträge handeln. Ihr folgt die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Am wenigsten wird die Entgeltumwandlung genutzt, hier klaffen die Unterschiede zwischen den Qualifikationen zugleich am deutlichsten auseinander:

	Ausbildung				
	keine Berufsausbildung	Berufsabschluss nach Lehre / Berufsfachschule	Meister/Techniker/Fachwirt o. Ä.	Hochschulabschluss	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	38 %	16,6 %	9,6 %	12,2 %	17 %
sonstige private AV	38,3 %	64,5 %	72,8 %	72,7 %	64,4 %
Entgeltumwandlung	7,1 %	16,7 %	28,3 %	31,5 %	19,4 %
AG-finanzierte betriebliche AV	32 %	41,1 %	47,7 %	50,3 %	42,4 %

Tabelle 10

Deutlich geringere Unterschiede zeigen sich – auch hier mit Ausnahme der Entgeltumwandlung – bei den Altersgruppen.

	Alter					Gesamt
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre	
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	31,6 %	19,9 %	15,7 %	13,6 %	16,6 %	17,5 %
sonstige private AV	51,1 %	64,2 %	66,4 %	66,8 %	61,5 %	63,9 %
Entgeltumwandlung	7,1 %	14,5 %	20,4 %	23,3 %	22,4 %	19,2 %
AG-finanzierte betriebliche AV	31 %	37,5 %	43,7 %	46,2 %	43,6 %	42,1 %

Tabelle 11

Die Zahlen legen insgesamt nahe, dass die Entscheidung über eine zusätzliche Altersvorsorge vor allem von dem zur Verfügung stehenden Einkommen aber auch vom organisierten Zugang zu den Durchführungswegen abhängig ist. Dies trifft sowohl für die betriebliche zusätzliche Altersvorsorge zu als auch für die AVWL.

Große Bedeutung zusätzlicher betrieblicher Altersvorsorge

Die zusätzliche betriebliche Altersvorsorge als – möglicher – Beitrag zur Altersvorsorge wird als sehr wichtiger Baustein für die finanzielle Absicherung im Alter empfunden:

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?

Eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge

Angaben in %

Befragte	Gesamt	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
	Gesamt	61	32	6	1
	Frauen	61	32	6	1
	Nicht IGM-Mitglieder	53	37	8	2
	atypisch Beschäftigte	59	34	6	2
	Schichtarbeiter	66	29	4	1
	Angelernte	65	29	5	2
	Facharbeiter	62	32	5	1
	Meister/Techniker o. Ä.	60	32	6	2
	kaufm. Angestellte	60	33	6	1
	hochqualif. kaufm. Angestellte	55	35	8	2
	Ingenieure	51	37	10	2
Alter	15-34 Jahre	54	38	7	1
	35-49 Jahre	61	32	6	2
	50-64 Jahre	67	28	4	1
Betriebsgröße	bis 199	58	32	7	3
	200-999	58	32	7	3
	ab 1.000	65	29	6	1

Tabelle 12

sehr wichtig
 wichtig
 weniger wichtig
 unwichtig

Die Verbreitung zusätzlicher arbeitgeberfinanzierter Altersvorsorge ist stark von der Betriebsgröße abhängig: Je größer ein Betrieb ist, desto eher ist ein entsprechendes Altersvorsorgesystem vorhanden. Dies ist allerdings auch die einzige Vorsorgeform in der die Betriebsgröße von Relevanz ist, wie die Tabelle zeigt:

	Betriebsgröße			
	bis 199	200 - 999	ab 1.000	Gesamt
keine zusätzliche Altersvorsorge (AV)	20,4 %	18,3 %	16,2 %	17,5 %
sonstige private AV	65,3 %	64,0 %	63,4 %	63,9 %
Entgeltumwandlung	18,7 %	19,4 %	19,3 %	19,2 %
AG-finanzierte betriebliche AV	28,2 %	36,1 %	50,1 %	42,1 %

Tabelle 13

Nutzung der VWL/AVWL zur zusätzlichen Altersvorsorge

Eine tariflich gesicherte Zusatzvorsorge gibt es durch die Nutzung der vermögenswirksamen Leistung (VWL bzw. AVWL). Da diese Verträge von den Beschäftigten freiwillig geschlossen werden, ist hier die Inanspruchnahme durchaus

unterschiedlich. Vermögenswirksame Leistungen nehmen vor allem Beschäftigte zwischen 45 und 64 Jahren in Anspruch. Sie halten diese auch für wichtiger als jüngere Beschäftigte.

Alter / Ich nutze vermögenswirksame Leistungen (VWL/AVWL)

VWL/AVWL	Alter				
	15 - 24 Jahre	25 - 34 Jahre	35 - 44 Jahre	45 - 54 Jahre	55 - 64 Jahre
Ja	56 %	63 %	74 %	78 %	77 %
Nein	44 %	37 %	26 %	22 %	23 %

Tabelle 14

Unterscheidet man nach Qualifikation der Befragten, fällt auf, dass diese tariflichen Leistungen von deutlich weniger Befragten ohne Berufsausbildung und solchen mit Hochschulabschluss genutzt werden.

Ausbildung / Ich nutze vermögenswirksame Leistungen (VWL/AVWL)

Nutzung VWL/ AVWL	Ausbildung			
	keine Berufsausbildung	Berufsausbildung	Meister/Techniker/ Fachwirt	Hochschulabschluss
Ja	61 %	74 %	80 %	62 %
Nein	39 %	26 %	20 %	38 %

Tabelle 15

Damit ist offensichtlich, dass die vermögenswirksamen Leistungen diejenige Form der zusätzlichen Altersvorsorge ist, die am meisten bekannt und genutzt wird. Gerade für Beschäftigte ohne Berufsausbildung mit in der Regel

geringem Einkommen würde die Altersvorsorge sich deutlich verschlechtern, gäbe es diesen Zugangsweg nicht. Dies trifft sicherlich besonders auf diejenigen zu, die in kleinen Betrieben beschäftigt sind.

Vorschläge zur Debatte

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung lassen keinen Zweifel: Die heutige Arbeitswelt erfordert flexible Altersübergänge als Teil eines Gesamtkonzepts einer lebensphasengerechten Arbeitszeitgestaltung. Deshalb muss es dauerhafte und belastbare Ansprüche und Modelle geben, die den Interessen aller Beschäftigtengruppen gerecht werden. Dies schließt mit ein, dass die finanziellen Einbußen eines flexiblen Übergangs möglichst gering gehalten werden, insbesondere für diejenigen, die aufgrund vergleichsweise geringer Entgelte keine weiteren Abschläge verkraften können. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Ausgestaltung der betrieblichen Altersvorsorge. Entsprechende Angebote zu verbreitern und zu stärken, ist schon allein deshalb geboten, weil davon auszugehen ist, dass das Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung weiter sinkt. Im Koalitionsvertrag gibt es hierzu einige positive Ansätze, wie die abschlagsfreie Rente nach 45 Versicherungsjahren ab dem 63. Lebensjahr (ansteigend mit dem Anstieg des gesetzlichen Renteneintrittsalters) sowie die Verbesserung der Rentenansprüche bei der Erwerbsunfähigkeitsrente. Dem steht entgegen, dass die Rente mit 67 nicht generell abgeschafft wurde. Diese Forderung bleibt ge-

nauso bestehen, wie die nach dem Erhalt des Leistungsniveaus der GRV und nach der Schaffung flexibler Ausstiegsoptionen. Es wird in den kommenden Monaten und Jahren darum gehen, tariflich gesicherte Ansprüche eines flexiblen Übergangs für die Beschäftigten zu schaffen und diese Ansprüche auf der Ebene des Betriebes durchzusetzen und auszugestalten.

Diskussionsgrundlage für betriebliche Erfolgskriterien:

- ▶ Im Betrieb gibt es ein Angebot zur Altersteilzeit
- ▶ Die Altersteilzeitquote im Betrieb wird ausgeschöpft. Ist dies nicht der Fall, werden die Mittel unter Beteiligung des Betriebsrates für andere Themen eingesetzt
- ▶ Besonders belastete Beschäftigte werden bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit und dem tariflichen 6 Jahres Modell stärker berücksichtigt
- ▶ Die materielle Grundlage für die Altersteilzeit und die betriebliche Altersvorsorge werden durch Betriebsvereinbarungen verbessert

Anhang

Verwendete statistische Auswertungsmethoden

Bei den betrachteten Analysen kommen einerseits Kreuztabellen für einfache Zusammenhänge und andererseits logistische Regressionen für die Ermittlung komplexerer Zusammenhänge zum Einsatz. Einfache Zusammenhänge sind Zusammenhänge, bei welchen das Eintreten eines Sachverhalts mit dem Eintreten eines weiteren einhergeht (Bsp.: Habe ich einen höheren Schulabschluss, bekomme ich einen besserbezahlten Job). Komplexere Zusammenhänge meinen, dass mehrere Aspekte gleichzeitig auf einen Sachverhalt einwirken. Manchmal ist der gleichzeitige Einbezug von mehreren Erklärenden in die Berechnung sinnvoll, da hiermit auch Merkmalskombinationen von interessierenden Personengruppen berechnet werden können (Bsp.: Habe ich einen höheren Schulabschluss UND gute Kontakte in die Managementebene, bekomme ich einen besserbezahlten Job). Die Wahl der Analysemethoden ist zum großen Teil der Beschaffenheit der Datengrundlage geschuldet.

Kreuztabellen: In den Kreuztabellen werden jeweils Zusammenhänge von zwei Merkmalen betrachtet. Der Grad des Zusammenhanges kann durch bestimmte Zusammenhangsmaße beschrieben werden. Ist das Zusammenhangsmaß = 0, so lässt sich trotz Bekanntheit des einen Wertes keine Aussage über den zweiten Wert treffen. Erst ab einem Wert von über 0,1 wird für die vorliegenden Analysen überhaupt von einem Zusammenhang gesprochen. Die dargestellten Kreuztabellen setzen als Analyseform keine Festlegung einer kausalen Reihenfolge – welche ist die erklärende und welche die erklärte Variable – voraus. In diesem Sinne ist in bestimmten Fällen die Richtung des Zusammenhangs nicht eindeutig und muss inhaltlich begründet werden. Insbesondere bei Wirkungen von (persönlichen) Einstellungen ist dies nicht einfach.

Logistische Regression: Bei der logistischen Regression können mehrere erklärende Aspekte aus ihren Erklärungsgrad hin untersucht werden. Hierbei kann die Wahrscheinlichkeit – z. B. bis zur Rente arbeiten zu können – für Personengruppen mit bestimmten Merkmalen – z. B. hochgebildete Frauen – bestimmt werden.

Herausgeber

IG Metall Vorstand

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

befragung2013@igmetall.de
www.igmetall.de

Quelle 22

Autor / Hrsg. / Titel It. Molitor, Carmen: Die Zeit ist reif
Internetquellenverzeichnis

vollständige URL https://www.boeckler.de/62781_62809.htm

Datum des Downloads 17.02.2018



Metanavigation:

- [English](#)
- [Sitemap](#)
- [Warenkorb](#)
- [Newsletter](#)
- [RSS](#)
- [Kontakt](#)

[Erweiterte Suche](#)

-
- [Mitbestimmung](#)
 - [**Praxiswissen Betriebsvereinbarungen**](#)
 - [Auswertungen: Kompass](#)
 - [Recht und Gesetz](#)
 - [Verhandlungspraxis](#)
 - [Newsletter](#)
 - [**Infos für Betriebs- und Aufsichtsräte**](#)
 - [Praxisblätter](#)
 - [Betriebsratswahlen](#)
 - [Aufsichtsratswahlen](#)
 - [Aufsichtsratsorganisation](#)
 - [Böckler Seminare für Aufsichtsräte](#)
 - [Weiterbildung für Betriebsräte](#)
 - [**Mitbestimmung in Deutschland**](#)
 - [Basiswissen](#)
 - [Geschichte](#)
 - [Debatte](#)
 - [Literatur](#)
 - [Böckler vor Ort](#)
 - [Deutscher BetriebsräteTag](#)
 - [Co-determination in Germany](#)
 - [**Mitbestimmung in Europa**](#)
 - [Expertengruppe Workers' Voice](#)
 - [Basiswissen - SE - Euro-Betriebsrat - Verschmelzung](#)
 - [Arbeitnehmervertretung in 28 EU-Ländern](#)
 - [Employee representation in Europe](#)
 - [**Die Abteilung Mitbestimmungsförderung**](#)
 - [Mitarbeiter/innen](#)
 - [**Veröffentlichungen**](#)
 - [**Veranstaltungen**](#)
 - [Aktuelle Veranstaltungen](#)
 - [Dokumentationen](#)
 - [**Geförderte Projekte**](#)
 - [Geförderte Projekte der Mitbestimmungs- und der Forschungsförderung](#)

- [**Mitbestimmungsportal**](#)
- [Forschung](#)
 - [**Forschungsförderung**](#)
 - [Forschungsschwerpunkte](#)
 - [Forschungsverbände](#)
 - [Ansprechpartner](#)
 - [Hinweise für Antragstellende](#)
 - [Geförderte Projekte](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Veranstaltungen](#)
 - [**IMK Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung**](#)
 - [Aktuelle Themen](#)
 - [Prognosen](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Veranstaltungen](#)
 - [**Hugo Sinzheimer Institut \(HSI\)**](#)
 - [**WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut**](#)
 - [Projekte](#)
 - [WSI-Tarifarchiv](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Veranstaltungen](#)
- [Stipendien](#)
 - [**Studium**](#)
 - [Bewerbung](#)
 - [Förderung](#)
 - [**Promotion**](#)
 - [Bewerbung](#)
 - [Förderung](#)
 - [FAQ](#)
 - [Promotionskollegs und Nachwuchsforschergruppen](#)
 - [**Postdoc**](#)
 - [**Downloads**](#)
 - [**Altstipendiaten**](#)
 - [**Vertrauensdozenten**](#)
 - [**Die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung**](#)
 - [Mitarbeiter/innen](#)
 - [Solidaritätsfonds](#)
- [Stiftung](#)
 - [Die Hans-Böckler-Stiftung](#)
 - [Über uns](#)
 - [Mitarbeiter/innen](#)
 - [Fördererkreis](#)
 - [Hans Böckler](#)
 - [Anfahrt](#)
 - [Stellenangebote](#)
 - [Impressum](#)
 - [Datenschutzbestimmungen](#)

- [Presse](#)
 - [Pressemitteilungen](#)
 - [Mediathek](#)
 - [Themen und Experten](#)
 - [Pressefotos](#)
 - [Service aktuell](#)
- [Veröffentlichungen](#)

- **[Zeitschriften und Infodienste](#)**

- [Böckler Impuls](#)
- [Magazin Mitbestimmung](#)
- [WSI-Mitteilungen](#)
- [WSI Report](#)
- [IMK Report](#)
- [Mitbestimmungsreport](#)
- [Forschungsförderung Report](#)

- **[Datenportale](#)**

- [Grafikdatenbank](#)
- [Praxiswissen Betriebsvereinbarungen](#)
- [WSI GenderDatenPortal](#)
- [WSI Verteilungsmonitor](#)
- [WSI Datenbank atypische Beschäftigung](#)
- [WSI-Mindestlohndatenbank](#)

- **[Forschungsdienste](#)**

- [IMK Working Paper](#)
- [IMK Studies](#)
- [IMK Policy Brief](#)
- [IMK Konjunkturindikator](#)
- [WSI Studies](#)
- [WSI Policy Brief](#)
- [WSI Working Paper / Diskussionspapiere](#)
- [Arbeitspapiere](#)
- [Forschungsförderung Working Paper](#)
- [Forschungsförderung Policy Brief](#)

- **[Praxishilfen für Mitbestimmungsakteure](#)**

- [MitbestimmungsPraxis](#)
- [Arbeitshilfen für Aufsichtsräte](#)
- [Betriebs- und Dienstvereinbarungen](#)
- [Datenkarte](#)
- [Praxisblätter](#)
- [Branchenanalysen](#)

- **[Publikationsreihen](#)**

- [Study / edition der Hans-Böckler-Stiftung](#)
- [Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung](#)

- **[Tarifberichte](#)**

- [Statistisches Taschenbuch](#)
- [Jahresberichte](#)
- [Halbjahresberichte](#)
- [Monatsberichte](#)
- [Elemente qualitativer Tarifpolitik](#)

- **[Über die Stiftung](#)**

- **[English Publications](#)**

- [Literatursuche](#)

- [Böckler Schule](#)

- [Veranstaltungen](#)

- [Aktuelle Veranstaltungen](#)
- [Dokumentationen](#)

- [Themen](#)

- Informationen zu den Themen Mitbestimmung, Arbeitswelt, Sozialstaat, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Tarifpolitik.

- [WSI](#)

- [IMK](#)

- [HSI](#)

- [Hans-Böckler-Stiftung](#)

- [Veröffentlichungen](#)

- [Zeitschriften und Infodienste](#)

- [Magazin Mitbestimmung](#)

- [Archiv](#)

- Ausgabe 12/2015

Magazin Mitbestimmung [Ausgabe 12/2015](#)

- [Versenden](#)

- [Feedback](#)

- [Drucken](#)

Arbeitszeitpolitik

Die Zeit ist reif

Freies Wochenende, 40-Stunden-Woche: Die ganz großen Erfolge der Gewerkschaften in der Arbeitszeitpolitik liegen lang zurück. Doch das Thema ist wieder auf der Agenda von IG BCE, IG Metall und ver.di. Gelingt erneut ein Coup, der den Lebensrhythmus der Gesellschaft verändert? Von Carmen Molitor

„Samstags gehört Vati mir!“, hieß es 1956 eingängig auf den Kampagnenplakaten des DGB für eine Fünftagewoche. Die Forderung traf einen Nerv in der Wirtschaftswundergesellschaft. Im Oktober 2015 postulierte die IG Metall kämpferisch: „Wir holen uns die Zeit zurück!“, als sie auf ihrem Gewerkschaftstag eine neue Arbeitszeitkampagne beschloss. Auch dieses Motto könnte den Nerv der Gesellschaft treffen. „Jeder Beschäftigte soll einen durchsetzbaren Anspruch erhalten, um seine Arbeitszeit für Kinderbetreuung, Pflege oder Qualifizierung zeitweise zu verändern“, beschrieb der neue Erste Vorsitzende Jörg Hofmann das Ziel. Ein Schulterschluss mit ver.di und IG BCE, die sich in dieser Frage ähnlich engagiert auf den Weg gemacht haben, scheint möglich.

Mit der IG Metall meldet sich der traditionell erfolgreichste Treiber für Veränderungen in der Arbeitszeitpolitik zurück in der Arena. Die Metaller hatten über Jahrzehnte in zähen Streiks immer kürzere Wochenarbeitszeiten erreicht – bis hin zur Umsetzung der letzten Stufe der 35-Stunden-Woche 1995 in der Metall- und Elektrobranche in Westdeutschland. 2003 geriet die Erfolgsstory an ihr vorläufiges Ende: In Ostdeutschland musste die IG Metall ihren Kampf um die 35-Stunden-Woche nach vier Wochen Streik aufgeben. Ein Trauma, nach dem man jahrelang keinen großen Wurf in Sachen Arbeitszeit mehr versuchte. In der Krise 2008/2009 konzentrierte man sich auf Regelungen zur Kurzarbeit, um Beschäftigung zu sichern. Doch parallel zur gesellschaftlichen Debatte um Work-Life-Balance gewann die Arbeitszeitpolitik wieder an Bedeutung. In der vergangenen Tarifrunde wurden bereits Modelle von Bildungs- und Altersteilzeit durchgesetzt. Mit der neuen Arbeitszeitkampagne will die IG Metall wieder als wichtiger Spieler in der öffentlichen Debatte um Zeitsouveränität und Zeitwohlstand mitmischen.

WIE GEHT ARBEITSZEITPOLITIK HEUTE?

„Eine kollektive Wochenarbeitszeitverkürzung in klassischer Form ist tarifpolitisch nicht mobilisierungsfähig“, erkannte ver.di 2012 nach einer Umfrage innerhalb der eigenen Organisation. Auch Hilde Wagner, Ressortleiterin im Funktionsbereich Tarifpolitik beim IG-Metall-Vorstand, sagt: „Die Bedingungen sind andere und differenziertere als vor 30 Jahren, als wir für die 35-Stunden-Woche gekämpft haben. Der Wettbewerbsdruck ist gestiegen, und die verschiedenen Beschäftigtengruppen haben unterschiedliche Ausgangslagen. Da wird es schwieriger, eine Kernforderung zu finden, für die man alle mobilisieren kann.“ Und doch kristallisiert sich ein gemeinsamer Nenner heraus, wie die IG Metall unter anderem in ihrer Beschäftigtenbefragung 2013 feststellte: „Sie zeigt, dass die Beschäftigten, egal welcher Gruppe sie angehören, Arbeitszeiten haben möchten, die sich mehr an ihren Bedürfnissen ausrichten, zum Beispiel lebensphasenorientierte und gesundheitsförderliche Arbeitszeiten“, sagt Hilde Wagner. „Wenn wir diese gemeinsamen Interessen aufgreifen, können wir mobilisierungsfähig werden und als Gewerkschaft auch bei der Arbeitszeit eine Rolle spielen, die gesellschaftliches Gewicht hat.“ Die Tarifexpertin sieht derzeit „eine Renaissance der Arbeitszeitdebatte fast über alle Gewerkschaften hinweg und – bei Themen wie Vereinbarkeit oder zunehmenden Stresserkrankungen – auch im öffentlichen und politischen Raum.“

Lange Zeit stand im Fokus gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik die solidarische Idee, durch die kürzeren Arbeitszeiten der einen neue Jobs für die

anderen zu schaffen. Die aktuellen Konzepte greifen Zeitbedürfnisse und Anforderungen der Beschäftigten auf. Hilde Wagner sieht darin keinen Gegensatz. „Wenn Regelungen verbindliche Ansprüche für mehr Zeitautonomie oder anlassbezogene Reduzierungen der Arbeitszeit beinhalten und die Beschäftigten diese dann nutzen, wirkt das eben nicht nur individuell, sondern verändert den Lebensrhythmus in der Gesellschaft“, sagt sie. „Insofern ist das ein großes gesellschaftspolitisches Thema.“ Das Ziel der Beschäftigungssicherung laufe weiterhin im Hintergrund immer mit.

Hohe Flexibilität ist in den Betrieben gefragt wie nie: „Die Unternehmen üben Druck aus oder geben den Wettbewerbsdruck einfach weiter, und die Beschäftigten arbeiten häufig über die regulären Grenzen hinaus“, erläutert Tarifexpertin Wagner. „Sie nehmen die Arbeit mit nach Hause, arbeiten unterwegs und passen sich den Flexibilisierungsanforderungen an.“ In vielen Betrieben stehen die tariflich vereinbarten 35 Stunden nur auf dem Papier, während de facto höhere Arbeitszeiten üblich sind. Die Entgrenzung von Privat- und Arbeitsleben nimmt zu, vor allem Höherqualifizierte sind für den Arbeitgeber buchstäblich Tag und Nacht erreichbar, und oft werden zusätzlich geleistete Arbeitsstunden nicht erfasst und verfallen ohne Vergütung oder Freizeitausgleich. Die IG Metall sucht – ebenso wie ver.di und die IG BCE – nach Wegen, das zu ändern. „Wir wollen jetzt die Entgrenzung von Arbeitszeit zum Konfliktthema machen und das mobile Arbeiten regeln“, sagt Wagner. Eine Debatte über „ein Gegenmodell zur unternehmerischen Flexibilisierung“ sei nötig.

Wie man die fortschreitende Digitalisierung, die die Flexibilisierung von Arbeit weiter dynamisiert, arbeitnehmerfreundlich gestalten kann, gehört auch für die IG BCE zu den zentralen Fragen. Die Arbeitszeitpolitiker in der IG-BCE-Zentrale in Hannover halten Vereinbarungen über den Umgang mit den Spielarten der E-Mobility und über den Einsatz neuer Kommunikationsmittel ebenso dringend für geboten wie die systematische Erfassung der gesamten geleisteten Arbeitszeit. Genauer hinschauen will man vor allem bei scheinbar besonders zeitsouveränen „Win-win-Modellen“ wie der ergebnisorientierten „Vertrauensarbeitszeit“, bei der die tatsächliche Arbeitszeit nicht mehr erfasst wird. Was verlockend klingt, bedeutet in der Praxis häufig, dass tarifliche und gesetzliche Schutzvorschriften permanent unterlaufen werden: Es wird gearbeitet, bis ein gewünschtes Arbeitsergebnis erreicht wird – ohne dass es dafür Ausgleichszeiten gibt. Die IG BCE plädiert dafür, die Einführung von Vertrauensarbeitszeit konsequenter an klare Bedingungen zu knüpfen – und will den Auswüchsen von Entgrenzung auch mit genauer Arbeitszeiterfassung entgegenreten. Sie fordert, Obergrenzen der Zeiterfassung abzuschaffen, keine zeitlichen Fristen zum Abbau von Überstunden zu akzeptieren und transparente Regelungen einzuführen, die ein Übermaß an Überstunden verhindern.

KURZE VOLLZEIT, LANGE TEILZEIT

Bei der IG BCE und in anderen tariflichen Denkzirkeln kommt besonders ein Konzept gut an, mit dem sich die Arbeitszeit stärker an die Bedürfnisse der Beschäftigten anpassen lässt: die „kurze Vollzeit“. Sie bietet die Möglichkeit, phasenweise die Arbeitszeit nach den eigenen Bedürfnissen zu verkürzen, ohne dafür in Teilzeit zu gehen. Die IG Metall sieht darin große Chancen, und auch ver.di zeigte sich bei ihrem Bundeskongress im September aufgeschlossen, mit diesem Konzept die Arbeitszeitverkürzung voranzutreiben. Die Dienstleistungsgewerkschaft setzt zudem auf eine „lange Teilzeit“, die Teilzeitbeschäftigten ein Aufstocken ihrer Wochenstunden erlaubt. In den ver.di-Branchen werden Teilzeitjobs immer mehr zur Regel, mit der Folge, dass die Unternehmen zwar sehr flexibel agieren können, aber die Beschäftigten nur wenig verdienen und nur geringe Rentenansprüche erarbeiten. Die kurze Vollzeit sieht man nun als reelle Chance, dass im Gegenzug viele Teilzeitbeschäftigte ihr Arbeitsvolumen auf Wunsch aufstocken können.

Zurzeit diskutiert ver.di in den Fachbereichen zudem über ein eigenes Modell, das statt einer neuen Wochenarbeitszeitmarke ein mehrtägiges, flexibles Verkürzungsvolumen vorschlägt. Diese 14-tägige „Verfügungszeit“ pro Jahr sollen sowohl Voll- als auch Teilzeitbeschäftigte in Anspruch nehmen können: als Familienzeit, zur Pflege Angehöriger, zur Weiterbildung oder um sich zu erholen. „Es geht darum, kurzfristig zusätzliche Zeit für verschiedene Bedarfe nutzen zu können. Der eine bricht sie runter auf eine wöchentliche Reduzierung, der andere nimmt lieber mal drei Tage zusammen“, erklärt Sylvia Skrabs aus der Tarifpolitischen Grundsatzabteilung von ver.di. „Es ist eine gute Möglichkeit, die Arbeitszeit insgesamt ein Stück weit zu reduzieren, sodass die Leute mehr Zeitpuffer in einem Jahr haben.“

Laut Skrabs steht die ver.di-interne Meinungsbildung noch am Anfang. „Es ist ein Denkmodell, um die Diskussion überhaupt wieder ins Laufen zu bringen“, sagt sie. Immer mehr Beschäftigte in den ver.di-Branchen, so Skrabs, wissen mit dem wachsenden Zeitdruck, der auf ihnen lastet, nur noch dadurch umzugehen, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren und weniger Gehalt in Kauf nehmen. Solchen Tendenzen setze ver.di mit der Verfügungszeit etwas entgegen: „Wir sind als Gewerkschaft in der Verantwortung, Modelle anzubieten, die nicht zu einem individuellen Entgeltverlust führen“, sagt Skrabs. „Es kann doch nicht sein, dass die Menschen reihenweise eine individuelle Arbeitszeitverkürzung vornehmen müssen, um ihre Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter zu erhalten.“ In den ver.di-Fachbereichen sei das Modell „sehr gut angekommen“. Nun werde es mit den Mitgliedern diskutiert.

ARBEITSZEIT IST LEBENSZEIT

Die IG Metall orientiert sich in ihrer Arbeitszeitpolitik am Leitbild „Arbeitszeit ist Lebenszeit“. Die Liste der Ziele, die sie mit ihrer dreijährigen Kampagne in Gesellschaft, Betrieben und Tarifpolitik erreichen will, ist lang: Sie reicht von der Erfassung und Vergütung sämtlicher geleisteter Arbeitszeit über die Angleichung der tatsächlichen an die tariflichen Arbeitszeiten bis hin zu mehr Beschäftigungssicherheit und Regelungen, die ein gesünderes Arbeiten fördern. Sie umfasst die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben und mehr Zeitsouveränität genauso wie lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und ein Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeitjobs. Auch spezifische Regelungen für Arbeitszeitkonten, die die Beschäftigten selbst managen können, und die Angleichung der Arbeitszeitstandards Ost an West strebt man an.

Wichtigste Keimzelle der Kampagne soll der Betrieb sein. Hier will die IG Metall Pilotprojekte begleiten und in allen Verwaltungsstellen Zielkataloge zum Thema erarbeiten. Noch nicht bis zur nächsten, aber vielleicht bis zur übernächsten Tarifrunde könnten so die ersten Forderungen erwachsen. „Der Frage nach der ‚Verfügung über die Zeit‘ kommt eine entscheidende Bedeutung zu. Die Zeit ist reif für einen Neustart der Arbeitszeitpolitik, um die gewerkschaftliche und persönliche Souveränität im Umgang mit der Zeit zurückzugewinnen“, sagt Hilde Wagner. Die Gewerkschaften holen sich die Zeit zurück – bis es soweit ist, kann es aber noch etwas dauern.

Mehr Informationen

IG BCE: [Arbeitssoveränität zurückgewinnen](#). Herausforderungen der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik. Arbeitshilfe für Betriebsrätinnen und Betriebsräte, 2015.

IG Metall: [Leitantrag Neue Arbeitszeitpolitik](#). Gewerkschaftstag 2015.

ver.di: [Mehr Zeit für mich](#). Impulse für eine neue arbeitszeitpolitische Debatte.

Interview mit Jörg Wiedemuth: „[Wir wollen raus aus der Frontstellung](#)“ in Magazin Mitbestimmung 6/2015

Jörg Hofmann/Tanja Smolenski: Sozialstaat 4.0 – Tarifbindung und Arbeitszeit entscheiden. In: WSI-Mitteilungen 6/2015

[zurück](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis dieses Heftes](#)

[Magazin Mitbestimmung](#)

- [Archiv](#)
- [Printausgaben](#)
- [Redaktion](#)
- [Magazin](#)
- [English Digest](#)
- [Kontakt](#)

□

Footer:

- [Nach oben](#)
- [Drucken](#)
- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [Versenden](#)
- [Feedback](#)

- [Hans-Böckler-Stiftung](#)

- [Stiftung](#)
- [Presse](#)
- [Kontakt](#)

-

- [Veröffentlichungen](#)
- [Veranstaltungen](#)
- [Themen](#)

-

- [Impressum](#)
- [Datenschutz](#)

- [Mitbestimmung](#)

- [Betriebliche Vereinbarungen](#)
- [Praxisblätter](#)
- [Aufsichtsratsorganisation](#)

- [Forschungsförderung](#)

- [Forschungsschwerpunkte](#)
- [Hinweise für Antragstellende](#)
- [Geförderte Projekte](#)

- [Studienförderung](#)

- [Studium](#)
- [Promotion](#)

- [IMK](#)

- [Forschung](#)

- [Themen](#)
- [Prognosen](#)

- **[WSI](#)**

- [Forschung](#)
- [WSI-Mitteilungen](#)
- [WSI-Tarifarchiv](#)

-

-
-

- © Hans-Böckler-Stiftung 2018

X

Hinweis zur Nutzung von Cookies auf dieser Website

Dieses Portal verwendet Cookies zur Optimierung der Browserfunktion. Die Cookie-Einstellungen für diese Website sind auf „alle Cookies zulassen“ festgelegt. Wenn Sie fortsetzen bzw. diesen Hinweis schließen, ohne Ihre Einstellungen zu ändern, stimmen Sie diesen zu.

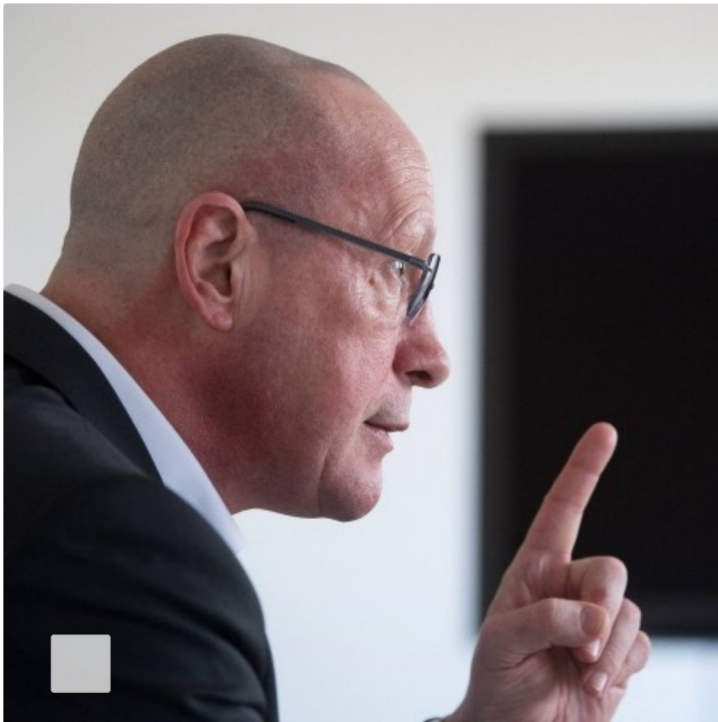
[Mehr Informationen zu Cookies](#)

Quelle 23

Autor / Hrsg. / Titel It. Porsche-Betriebsrat fordert Löschung von E-Mails in der
Internetquellenverzeichnis Freizeit

vollständige URL <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/porsche-betriebsrat-fordert-loeschung-von-e-mails-in-der-freizeit-15347661.html>

Datum des Downloads 11.02.2018



ARBEITSBELASTUNG

Porsche-Betriebsrat fordert Löschung von E-Mails in der Freizeit

AKTUALISIERT AM 18.12.2017 - 08:32

Schluss mit dienstlichen Mails nach Feierabend? Der Mutterkonzern VW hat dafür schon strenge Regeln. Der Chef der Mitarbeitervertretung von Porsche will sie jetzt drastisch verschärfen.

Aus Sorge vor zu hoher Arbeitsbelastung fordert Porsche-Betriebsratschef **Uwe Hück** die Löschung dienstlicher E-Mails während der Freizeit. Mailkonten von Mitarbeitern sollten im Zeitraum zwischen 19 Uhr und 6 Uhr sowie am Wochenende und im Urlaub gesperrt werden, sagte Hück. „Abends noch Mails vom Chef lesen und beantworten, ist unbezahlte Arbeitszeit,

die den Stress erhöht – das geht gar nicht.“ Mails, die in dieser Zeit eintreffen, sollten automatisch an den Absender zurückgeschickt werden und nicht mehr in der Mailbox des Mitarbeiters vorhanden sein, also automatisch gelöscht werden.

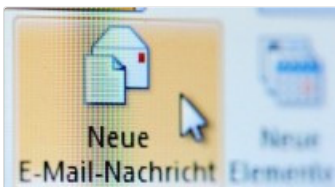
Hück peilt eine entsprechende Betriebsvereinbarung an, die eine solche Mailsperre vorsieht. Das Vorhaben wäre eine Verschärfung von Regeln des Porsche-Mutterkonzerns **VW**. Bei dem Wolfsburger Autohersteller können Tarifbeschäftigte unter der Woche zwischen 18 Uhr und 6 Uhr sowie an Wochenenden keine Dienstmails mehr bekommen oder versenden. Gelöscht werden diese aber nicht – am Morgen ist die elektronische Post dann zu lesen. Das sei „vergleichbar mit einem Funkloch“, sagt ein VW-Betriebsratssprecher.

So eine Regel geht Hück nicht weit genug. „Was nützt Dir eine Mailsperre, wenn Du ins Büro kommst und erstmal Unmengen an Mails abarbeiten musst.“ Wichtige Mails müsste der Absender halt tagsüber nochmal schicken, so der **Betriebsrat**. Allerdings soll es Ausnahmeregeln geben, etwa für die Spätschicht oder für Kollegen, zu deren Jobs die Kommunikation mit China oder den Vereinigten Staaten gehört, also Märkten in anderen Zeitzonen.

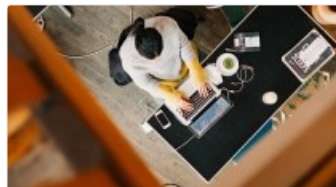
Ähnliche Systeme bei Daimler und BMW

Ein in Ansätzen ähnliches System gibt es beim Autohersteller **Daimler**. Dort können Mitarbeiter ihr Mailkonto so einstellen, dass die elektronische Post im Urlaub automatisch gelöscht und der Absender informiert wird. Das beruht aber auf Freiwilligkeit – eine Pflichtvorgabe gibt es nicht. Das Lösch-Angebot werde durchaus genutzt, so ein Daimler-Sprecher. Eine Statistik über die Nutzung gebe es aber nicht. Das sei eine individuelle Entscheidung des einzelnen Mitarbeiters, die „gefördert und respektiert“ werde. Bei BMW wiederum gibt es ein „Recht auf Nichterreichbarkeit nach Feierabend, im Urlaub und am Wochenende“. Zwischendurch blockiert werden die Mailserver bei den Münchnern aber nicht.

MEHR ZUM THEMA



LIEBER DIGITAL ALS AUF PAPIER
E-Mails bei Deutschen trotz Risiken beliebt



SERIE „ANDERS ARBEITEN“
Das Büro als Wohlfühl-Oase

Verschärfte Schutzbedingungen für die Belegschaft sind nach Darstellung von Porsche-Betriebsratschef Hück auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. „Der Fachkräftemangel wird sich verschärfen, die Suche nach Mitarbeitern wird immer schwieriger - also muss man doch die Belegschaft hegen und pflegen, damit sie möglichst lange im Unternehmen bleibt.“ Würde man hingegen nichts tun gegen die hohe Arbeitsbelastung, würde sich die Personalnot in der Wirtschaft verschärfen. „Ohne bessere Schutzbedingungen würde eine Welle an Burnouts kommen“, warnte Hück.

Die E-Mail-Regeln sollen nur für die tariflich bezahlten Beschäftigten gelten, außertarifliche

Mitarbeiter - etwa Führungskräfte - wären außen vor. „Wer als Manager einen hohen Bonus bekommt, der kann auch abends noch eine Mail beantworten.“

Quelle: dpa

WEITERE THEMEN



DIETER ZETSCHKE

Daimler-Chef bittet China um Verzeihung

Wegen eines Dalai-Lama-Zitats vollzieht Daimler selbst für chinesische Verhältnisse sehr tiefe Verbeugungen vor der Staatsführung. Peking könnte die Schwäche ausnutzen.



ANZEIGE

Über dieses Siemens Hörgerät wird 2018 jeder reden

Diese Siemens Hörgeräte verändern Ihr Leben. Testen Sie kostenlos und unverbindlich. Jetzt schnell Platz sichern!



NACH SKANDAL

Wissenschaft r Technik statt Tierversuchen

Deutsche Autobauer v Daimler ließen Affen : Abgase einatmen, um dass die Gase sauber : anderen Branchen wie Pharmazeutik werden Tieren gemacht. Muss sein?



STUDIE ZUR SCHATTENWIRTSCHAFT

Weniger Schwarzarbeit in Deutschland

Die Konjunktur brummt, also gibt es weniger Schwarzarbeit. Die Politik dagegen trägt nichts zum Kampf gegen die Schattenwirtschaft bei, kritisieren Forscher.



ANZEIGE

Was kostet ein Treppenlift wirklich?

Die Treppenlift Entscheidungshilfe. Angebote vergleichen & Geld sparen!



STUTT GART

Metall-Tarifpa einig über Geld Arbeitszeitrege

Die Tarifparteien der I Elektroindustrie haben Regeln für flexiblere A und eine Lohnerhöhung Beschäftigte können d künftig ab 2019 die Wochenarbeitszeit au Stunden verkürzen, di Unternehmen zugleich Beschäftigte als bishe Wochenstunden arbei

KURSE UND FINANZDATEN ZUM ARTIKEL BMW DAIMLER

ÄHNLICHE THEMEN PORSCHE BETRIEBSRAT UWE HÜCK BMW DAIMLER ALLE THEMEN

Hier können Sie die Rechte an diesem Artikel erwerben.

TOPMELDUNGEN



SPD-DRAMA

An die Gurgel

Das Hauen und Stechen in der SPD ist ein Lehrstück über den menschlichen Faktor in der Politik. Alles nur ein Kampf um Macht, Posten und Privilegien? Ein „House of Cards“ ist selbst das Willy-Brandt-Haus nicht. Ein Kommentar.



MERKEL IM ZDF

Noch vier Jahre weiter so

Die Bundeskanzlerin gibt sich im Fernsehinterview unverdrossen. „Schmerzhaft“ seien die Zugeständnisse an die SPD im Koalitionsvertrag, aber alternativlos. Das Toben in ihrer eigenen Partei beantwortet sie mit Floskeln. Merkel tut so, als habe sie den Schuss noch immer nicht gehört.



ROLAND KOCH IM INTERVIEW

„Die CDU hat fast alles mit sich machen lassen“

Roland Koch geht hart mit der CDU und dem Koalitionsvertrag ins Gericht: Die Partei habe ihr Selbstbewusstsein verloren. Und: „Es wird nur an kleinen Schrauben des vorhandenen Systems gedreht.“



#METOO-DEBATTE

Kein Wort übr Frauen

Zwei Mitarbeiter mus: Misshandlungsvorwür Haus verlassen. Dem l selbst lasten mehrere sexuelle Nötigung an. für Trump bedeutet.

NEWSLETTER

IMMER AUF DEM LAUFENDEN

Sie haben Post!

Abonnieren Sie unsere FAZ.NET-Newsletter und wir liefern die wichtigsten Nachrichten direkt in Ihre Mailbox.

Newsletter wählen

Ihre E-Mail-Adresse

ABONNIEREN

VERLAGSANGEBOT

Folgende Karrierechancen könnten Sie interessieren:

Stell

IT-Mitarbeiter (w/m) für BI- und Reporting-Systeme
 L-SHOP-TEAM GmbH

Mitarbeiter / Mitarbeiterin im Themenumfeld der objektorientierten Programmierung
 Kommunales Rechenzentrum Niederrhein GmbH

IT-Mitarbeiter (w/m)
 L-SHOP-TEAM GmbH

(Bilanz-)Buchhalter (w/m)
 L-SHOP-TEAM GmbH

[WEITERE STELLEN](#)

SERVICES

Abo-Service	Best Ager	FAZ.NET als Startseite	Apps	Finanz-Services	Gas-Tarife	Kultur-Kalender
Routen-planer	Stellenmarkt	Spiele	Strom-Tarife	F.A.Z Telefon-konferenz	Ticket-Portal	TV-Programm

Quelle 24

Autor / Hrsg. / Titel It.	Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hrsg.): Für eine zukunftsorientierte Wirtschaftspolitik. Jahresgutachten 2017/18. (Kapitel 8)
Internetquellenverzeichnis	
vollständige URL	https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201718/jg2017_11_arbeitsmarkt.pdf
Datum des Downloads	17.02.2018

ARBEITSMARKT: FACHKRÄFTESICHERUNG IM DIGITALEN WANDEL

I. Arbeitsmarkt in sehr guter Verfassung

1. Atypische Beschäftigung verliert an Bedeutung
2. Hindernisse auf dem Weg zur Vollbeschäftigung
3. Strukturwandel als dauernder Wegbegleiter

II. Fachkräftesicherung für die Zukunft

1. Fachkräfteengpässen wirksam begegnen
2. Hürden für den Einstieg in den Arbeitsmarkt
3. Zum digitalen Wandel befähigen

Anhang

Literatur

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Der Arbeitsmarkt ist in einer blendenden Verfassung. Die Beschäftigung ist in diesem Jahr erneut kräftig angestiegen, während die Anzahl der Arbeitslosen erstmals seit der Wiedervereinigung unter 2,6 Millionen fallen wird. Zudem haben die Beschäftigten in den vergangenen Jahren spürbare Reallohnzuwächse erfahren. Das Arbeitsvolumen dürfte im Jahr 2018 sein bisheriges Rekordniveau aus dem Jahr 1991 übertreffen. Der **hohe Beschäftigungsaufbau** in den vergangenen Jahren ist keineswegs überwiegend auf eine Zunahme atypischer Beschäftigung zurückzuführen. Im Gegenteil: Die Anzahl der Normalbeschäftigten ist besonders stark angestiegen, sodass der Anteil atypischer Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung trotz der weiterhin steigenden Teilzeitbeschäftigung leicht rückläufig war.

In den vergangenen Jahren hat sich der Arbeitsmarkt somit insgesamt erfolgreich an die Herausforderungen durch den technologischen Fortschritt und die intensiviertere internationale Arbeitsteilung angepasst. Das Ausmaß dieses **Strukturwandels** spiegelt sich beispielsweise in einem hohen Anteil an Auszubildenden von rund 22 % in Ausbildungsberufen wider, die im Jahr 2000 noch gar nicht in der heutigen Form existierten.

Die mit der Digitalisierung verbundene Vertiefung der arbeitsteiligen Organisation der Arbeitsprozesse und die Veränderung der erforderlichen Kompetenzen lassen für die Zukunft einen ähnlich intensiven Strukturwandel erwarten. Zugleich wird sich der Rückgang des Arbeitskräftepotenzials aufgrund des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er-Jahre im nächsten Jahrzehnt beschleunigen. Die steigende Anzahl an offenen Stellen deutet bereits heute darauf hin, dass es Unternehmen zunehmend schwer fällt, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Zwar kann bislang noch nicht von einem flächendeckenden Fachkräftemangel gesprochen werden. In einigen Branchen und Regionen ist jedoch bereits ein zunehmender **Fachkräfteengpass** zu beobachten.

Trotz der guten Arbeitsmarktlage wird es schwer werden, die noch immer hohe Langzeitarbeitslosigkeit abzubauen und die große Anzahl von anerkannten Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um dem drohenden Fachkräfteengpass entgegenzuwirken, gilt es, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial insbesondere von Frauen und Älteren noch besser auszuschöpfen, Investitionen in Bildung und Weiterbildung zu stärken und dem raschen Strukturwandel am Arbeitsmarkt möglichst geringe Hemmnisse in den Weg zu legen. Neben der Qualifizierung von anerkannten Asylbewerbern wäre es sinnvoll, die **gesteuerte Zuwanderung** aus Nicht-EU-Staaten von Akademikern auf qualifizierte Fachkräfte auszudehnen.

Darüber hinaus bietet die **Digitalisierung erhebliche Chancen**, drohenden Engpässen beim Arbeitskräfteangebot zu begegnen. Dazu werden allerdings geeignete regulatorische Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt benötigt, beispielsweise eine Modernisierung des Arbeitszeitgesetzes. Zudem sollte die digitale Infrastruktur weiter ausgebaut und die Erwerbsbevölkerung der kommenden Jahrzehnte durch entsprechende schulische Bildungsangebote besser auf die digitale Arbeitswelt von morgen vorbereitet werden.

I. ARBEITSMARKT IN SEHR GUTER VERFASSUNG

712. Der Arbeitsmarkt eilt derzeit **von einem Beschäftigungsrekord zum nächsten**: Die Erwerbstätigkeit lag im August 2017 mit 44,3 Millionen Personen um knapp 690 000 Personen höher als im Vorjahresmonat. Zwischen den Jahren 2005 und 2016 stieg die Anzahl der Erwerbstätigen in Deutschland um 4,3 Millionen Personen. Gleichzeitig wird sich die Arbeitslosigkeit in diesem Jahr mit durchschnittlich unter 2,6 Millionen Personen auf dem niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung befinden. Ein Ende des Beschäftigungsaufschwungs ist nach wie vor nicht in Sicht. Im Jahr 2017 dürften im Vergleich zum Vorjahr 660 000 Erwerbstätige hinzukommen, im Jahr 2018 noch einmal gut 500 000. [↘ ZIFFERN 306 FF.](#)

713. Zudem **steigen die Löhne deutlich stärker** als im vergangenen Jahrzehnt. Seit dem Jahr 2011 sind die Reallöhne um durchschnittlich 0,6 Prozentpunkte pro Jahr stärker angestiegen als die Stundenproduktivität. Die Reallohnzuwächse der vergangenen zwei Jahre in Höhe von 2,3 % und 2,7 % waren die höchsten seit dem Jahr 2009. [↘ ZIFFER 275](#)

Ebenso erweisen sich die häufig geäußerten Befürchtungen, nach denen der kräftige Beschäftigungsaufbau überwiegend durch die Ausdehnung atypischer Beschäftigung getragen wurde, als unbegründet. So hat in den vergangenen Jahren vor allem die Zunahme der Normalarbeitsverhältnisse zum Wachstum der Beschäftigung beigetragen. Die **atypische Beschäftigung** hat hingegen zuletzt etwas **an Bedeutung verloren**. Die weiterhin hohe Anzahl an Arbeitslosen verdeutlicht jedoch, dass nicht alle Personen Nutznießer der guten Arbeitsmarktlage sind. Herausforderungen bestehen zudem bei der Eingliederung von anerkannten Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt, die von allen Beteiligten einen langen Atem erfordert.

714. Die fortschreitende **Digitalisierung wird die Arbeitswelt nachhaltig verändern**. Ein zunehmender Teil der derzeit von Menschen durchgeführten Tätigkeiten wird automatisiert werden. Gleichzeitig werden neue Tätigkeiten innerhalb bestehender Berufe entstehen und sich völlig neue Beschäftigungsmöglichkeiten eröffnen. Dass Maschinen einen Großteil der Arbeitsplätze dauerhaft ersetzen werden, ist nicht zu erwarten, sofern eine hinreichende Bereitschaft vorhanden ist, sich neue Kompetenzen anzueignen und neue Tätigkeiten zu übernehmen. Zudem darf der Strukturwandel nicht durch übermäßige regulatorische sowie industrie- und regionalpolitische Eingriffe gehemmt werden.

1. Atypische Beschäftigung verliert an Bedeutung

715. Die positive Lage auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich in einer hohen Anzahl an Erwerbstätigen und an geleisteten **Arbeitsstunden** wider, die im Jahr 2018 das bisherige Rekordniveau aus dem Jahr 1991 in Höhe von 60,3 Mrd Stunden voraussichtlich übertreffen wird. Da seitdem neben dem Normalarbeitsverhältnis andere Erwerbsformen an Gewicht gewonnen haben, sind die geleisteten Ar-

beitsstunden mit mehr als fünf Millionen zusätzlichen Erwerbstätigen im Vergleich zu damals auf deutlich mehr Schultern verteilt. Die **Beschäftigungsdynamik** verlief in den vergangenen Jahrzehnten dabei für die Normalbeschäftigung und die atypische Beschäftigung **höchst unterschiedlich**.



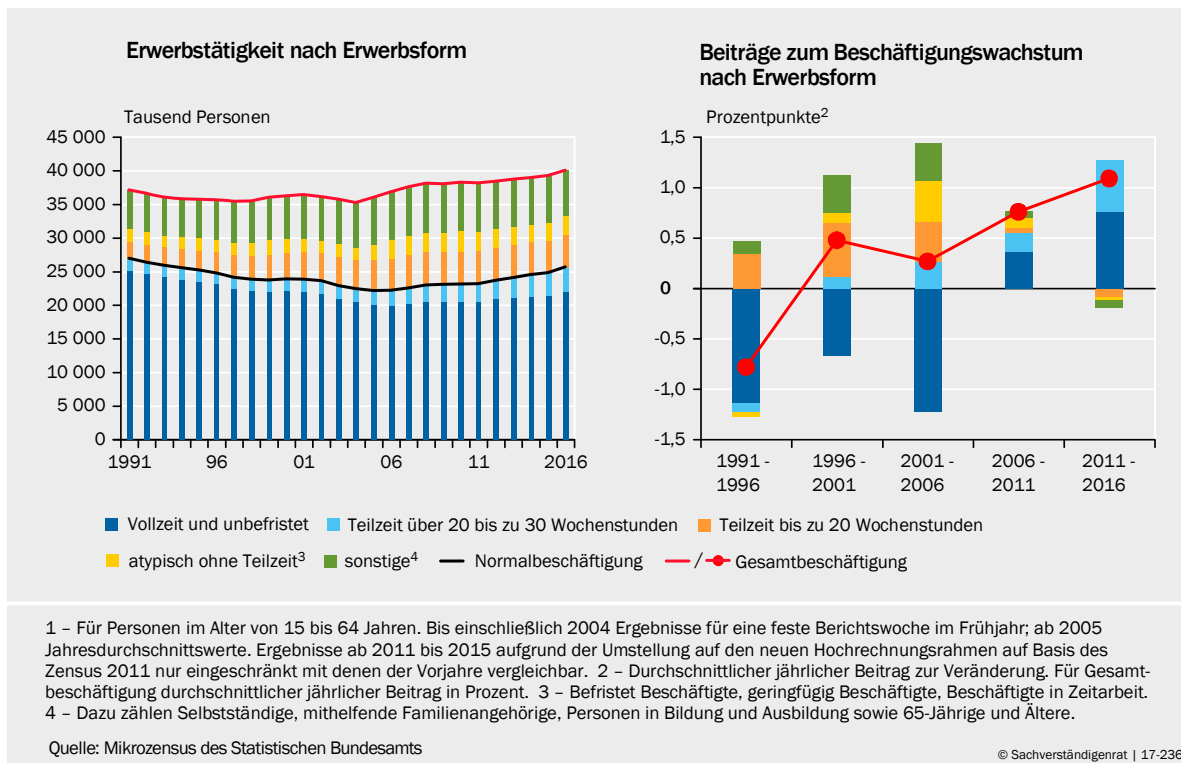
Ein **Normalarbeitsverhältnis** ist laut Definition des Statistischen Bundesamts ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, das für Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren in Vollzeit oder in Teilzeit ab 21 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird, wobei der Normalarbeitnehmer direkt im Unternehmen arbeitet. Als **atypisch beschäftigt** gelten dagegen in derselben Altersgruppe befristete Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte, Zeitarbeitnehmer sowie Teilzeitbeschäftigte bis zu 20 Wochenstunden. Selbstständige stehen nicht in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und werden daher bei der Unterteilung zwischen Normalbeschäftigung und atypischer Beschäftigung nicht berücksichtigt. Dass diese Abgrenzung nicht eindeutig ist, zeigen zwei Analysen zu den Risiken atypischer Beschäftigung, die im Rahmen des Fünften Armuts- und Reichtumsberichts der Bundesregierung erstellt wurden. In beiden Studien gilt ein Normalarbeitsverhältnis abweichend zu der Definition des Statistischen Bundesamts erst ab 31 Wochenstunden (RWI, 2015; Thomsen et al., 2015). Wenn nicht anders angegeben, bezieht sich der Sachverständigenrat auf die Definition des Statistischen Bundesamts.

Normalbeschäftigung legt weiterhin kräftig zu

- 716.** Zwischen den Jahren 1991 und 2006 nahm die Anzahl der Normalarbeitsverhältnisse zugunsten unterschiedlicher Formen atypischer Beschäftigung um über fünf Millionen Personen ab. [↘ ABBILDUNG 89 LINKS](#) Die Anzahl der unbefristeten Vollzeitstellen ging in diesem Zeitraum jährlich um rund 1 % zurück. Anschließend stiegen bis zum Jahr 2011 sowohl die atypische als auch die normale Beschäftigung leicht an. Zwischen den Jahren 2011 und 2016 hat sich die Anzahl der atypisch Beschäftigten schließlich leicht reduziert, während die **Anzahl der Personen in Normalbeschäftigung deutlich angestiegen** ist. Zusätzliche unbefristete Vollzeitstellen trugen dabei in diesem Zeitraum mit jährlich 0,8 Prozentpunkten besonders stark zum Beschäftigungswachstum bei. [↘ ABBILDUNG 89 RECHTS](#) Geht man davon aus, dass ein Normalarbeitsverhältnis qualitativ hochwertiger ist als eine atypische Beschäftigung, hat sich die Qualität der Arbeitsplätze in den vergangenen Jahren demnach verbessert. Allerdings entscheiden sich viele Arbeitnehmer bewusst für eine atypische Beschäftigung, sodass diese Wertung nicht immer zutreffend ist.
- 717.** Die atypische Beschäftigung stieg ab Mitte der 1990er-Jahre insbesondere durch die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und durch mehr geringfügig Beschäftigte stetig an. Waren im Jahr 1993 noch etwa 15 % aller abhängig Beschäftigten atypisch beschäftigt, wuchs dieser Anteil auf 26 % im Jahr 2007. In den Folgejahren hat die **Bedeutung der atypischen Beschäftigung etwas abgenommen**. Deren Anteil an allen abhängig Beschäftigten belief sich im Jahr 2016 auf 23 %. [↘ ABBILDUNG 90 OBEN LINKS](#) Werden Beschäftigungsverhältnisse mit über 20 bis 30 Wochenstunden ebenfalls als atypisch gewertet, ergibt sich aufgrund der zuletzt dynamischen Entwicklung von Teilzeitbeschäftigung mit über 20 Wochenstunden ein seit dem Jahr 2006 etwa konstanter Anteil an atypischer Beschäftigung von rund 33 %.

▾ ABBILDUNG 89

Entwicklung der Erwerbstätigkeit¹



Daten zur Abbildung

718. Der Anteil atypischer Beschäftigung, der anhand des Mikrozensus, einer repräsentativen Haushaltsbefragung von 1 % der Gesamtbevölkerung, ermittelt wird, dürfte allerdings **unterhalb des tatsächlichen Werts** liegen. Denn wie aus einer Studie hervorgeht, die Angaben aus dieser Haushaltsbefragung mit Verwaltungsdaten der Bundesagentur für Arbeit sowie der öffentlichen Arbeitgeber zusammenführt, ordnen sich im Mikrozensus lediglich 77 % aller ausschließlich geringfügig Beschäftigten als Erwerbstätige ein. Insbesondere Personen im Ruhestand und Schülerinnen und Schüler sowie Studierende sehen sich bei geringfügiger Beschäftigung häufig als Nichterwerbspersonen (Crößmann und Eisenmenger, 2016).

Thomsen et al. (2015) ermittelten mithilfe von verknüpften Daten des Nationalen Bildungspanels und administrativen Personendaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für die Zeit von 2007 bis 2012 einen durchschnittlichen **Anteil von 35 %** (und von 44 % unter Einbeziehung von Teilzeitkräften mit 21 bis zu 30 Wochenstunden). Während die Unschärfen im Mikrozensus das Niveau atypischer Beschäftigung beeinflussen, dürfte dessen Entwicklung nicht davon berührt sein, sofern sich die fehlerhafte Selbsteinschätzung bei geringfügiger Beschäftigung über die Zeit nicht verändert.

Anteil befristeter und geringfügiger Beschäftigung sinkt, Zeitarbeit nimmt zu

719. Zum Rückgang der atypischen Beschäftigung hat in den vergangenen Jahren der relative Rückgang der Teilzeitbeschäftigung unter 20 Wochenstunden und der geringfügigen Beschäftigung ebenso beigetragen wie der relative Rückgang der

befristeten Beschäftigung. Zwischen den Jahren 2007 und 2016 sank der Anteil der „unfreiwillig“ befristet Beschäftigten mit dem Wunsch nach Festanstellung gemessen an allen befristet Beschäftigten deutlich von über 50 % auf 36 %. Damit lag dieser Anteil zuletzt unterhalb des um die Jahrtausendwende beobachteten Niveaus (Statistisches Bundesamt, 2017a).

Häufig kommen **befristete Beschäftigungsverhältnisse im Öffentlichen Dienst** vor. Dort waren im ersten Halbjahr 2014 rund 60 % der Einstellungen außerhalb der Wissenschaft befristet, während der Anteil in der Privatwirtschaft bei etwa 40 % lag. In der Wissenschaft war befristete Beschäftigung mit 87 % der Einstellungen am stärksten ausgeprägt (Hohendanner et al., 2016). Während öffentliche Arbeitgeber, die einem besonders strengen Kündigungsschutz unterliegen, Vertretungen und fehlende Planstellen als wichtigste Befristungsmotive nennen, ist für die Privatwirtschaft die Erprobung neuer Mitarbeiter der zentrale Befristungsgrund.

720. Die **geringfügige Beschäftigung** war im Rahmen der zum 1. Januar 2003 in Kraft getretenen Hartz-II-Reform liberalisiert worden und zwischen den Jahren 2003 und 2004 nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich um rund eine Million Personen angestiegen. Seither nahm diese lediglich für im Nebenjob geringfügig Beschäftigte zu, die im Mikrozensus untererfasst sind. Während sich deren Anzahl laut Bundesagentur für Arbeit seit dem Jahr 2004 auf zuletzt rund 2,7 Millionen Personen nahezu verdoppelt hat, lag die Anzahl der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bis zum Jahr 2014 konstant bei etwa fünf Millionen Personen. Zum **Anstieg der Nebenjobs** dürften insbesondere die gute Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts, die mäßige Lohnentwicklung, die starke Zunahme von Dienstleistungen und Teilzeitarbeit sowie gesetzliche Änderungen beigetragen haben (Klinger und Weber, 2017).

Infolge der Mindestlohneinführung ging die geringfügige Beschäftigung zwischen Dezember 2014 und Januar 2015 deutlich um saisonbereinigt 92 000 Personen oder 1,8 % zurück (vom Berge et al., 2017). Die im Zuge der Mindestlohneinführung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige **umgewandelten Beschäftigungsverhältnisse** waren **bislang nicht weniger stabil** als solche Umwandlungen in der Vergangenheit (vom Berge und Weber, 2017).

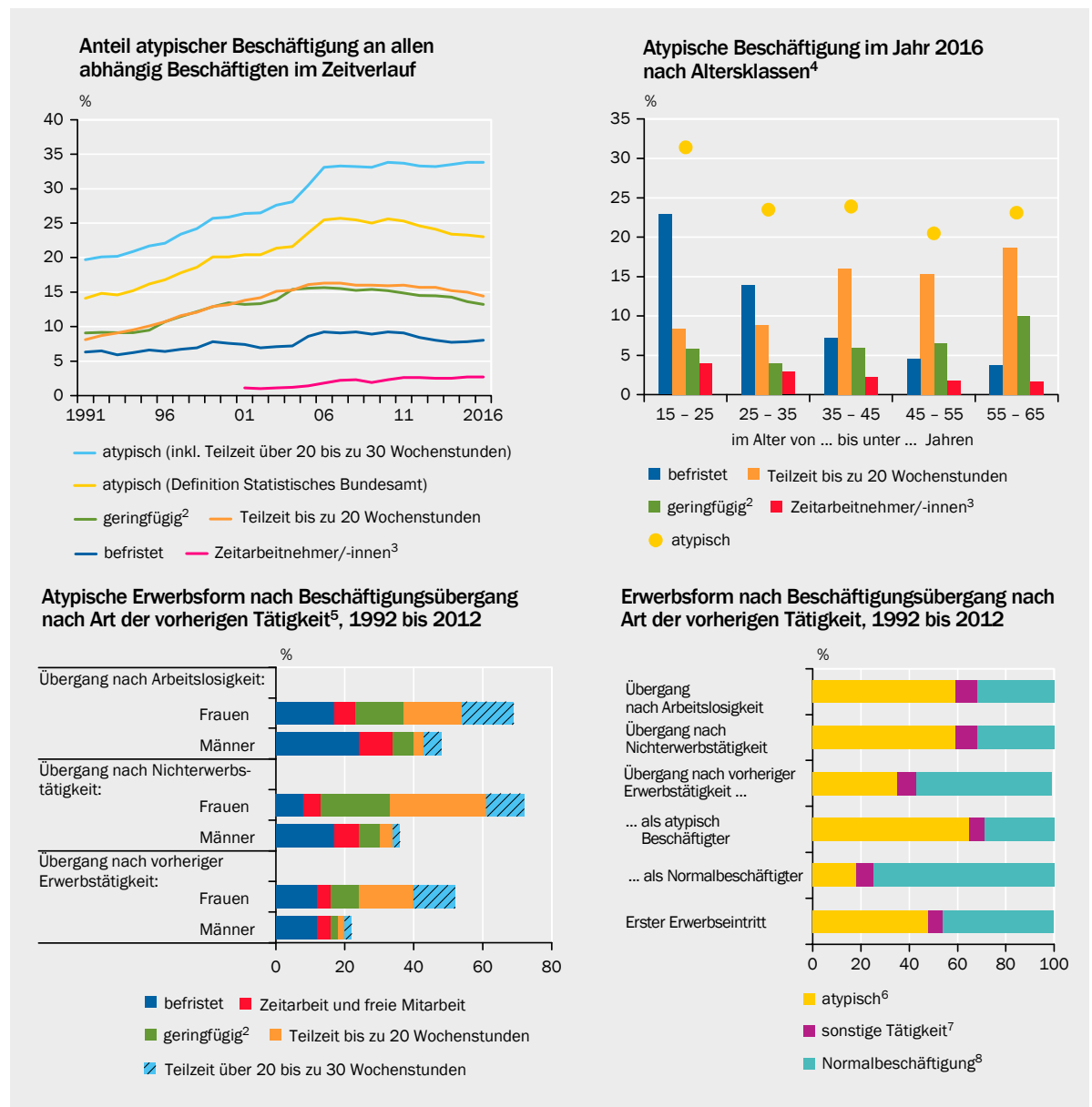
721. Lediglich der **Anteil der Zeitarbeitnehmer** ist in den vergangenen Jahren in Relation zur Gesamtbeschäftigung **weiter gestiegen**. Mit rund einer Million Personen waren im Jahr 2016 laut Bundesagentur für Arbeit knapp 300 000 Personen mehr in Zeitarbeit beschäftigt als im Jahr 2007. Allerdings macht diese Personengruppe mit rund 3 % aller Arbeitnehmer weiterhin nur einen kleinen Teil der Gesamtbeschäftigung aus.
722. Atypische Beschäftigung ist insbesondere bei Frauen, Personen ohne anerkannte Berufsausbildung und jungen Menschen ausgeprägt. Während rund 20 % der über 45-Jährigen im Jahr 2016 atypisch beschäftigt waren, galt dies für 31 % der Personen unter 25 Jahren. Die Form der **atypischen Beschäftigung variiert** dabei **stark mit dem Alter**. Unter 25-Jährige sind sechsmal häufiger befristet beschäftigt als Personen über 55 Jahre. [↘ ABBILDUNG 90 OBEN RECHTS](#) Zudem ist der Anteil der Beschäftigten in Zeitarbeit bei den unter 25-Jährigen mehr als dop-

pelt so hoch wie der von über 55-Jährigen. Letztere sind dagegen mehr als doppelt so häufig teilzeitbeschäftigt wie junge Arbeitnehmer unter 25 Jahren und häufiger geringfügig beschäftigt.

723. Mit rund 24 % lag der **Anteil atypischer Beschäftigung im Jahr 2016 in Westdeutschland höher** als in Ostdeutschland mit 18 %. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass ostdeutsche Teilzeitkräfte im Vergleich zu

▾ **ABBILDUNG 90**

Atypische Beschäftigung in Deutschland¹



1 – Beschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren. In den Jahren 2005 und 2011 Bruch in der Zeitreihe. Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichbar mit denen der Vorjahre. 2 – Ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigte an allen Arbeitnehmern. Quelle: Deutsche Bundesbank. Vor dem Jahr 2000 keine Daten verfügbar. Werte vor dem Jahr 2000 sind anhand der Abweichung zwischen dem Anteil der geringfügigen Beschäftigung im Mikrozensus und in den Verwaltungsdaten der Bundesagentur für Arbeit rückverknüpft. 3 – In Relation zu allen Arbeitnehmern. Quelle: BA. 4 – In Prozent aller abhängig Beschäftigten. Mehrfachnennungen möglich. 5 – Die Differenz zu 100 % ist Normalbeschäftigung oder sonstige Tätigkeit. Soweit einzelne Beschäftigungsverhältnisse mehreren der atypischen Beschäftigungsformen zuzurechnen sind, werden die Beschäftigungsformen nach folgender Dominanzregel jeweils einer der atypischen Beschäftigungsformen zugeordnet: a) Tätigkeit in freier Mitarbeit, b) Minijob/geringfügige Beschäftigung, c) Arbeitnehmerüberlassung, d) Teilzeitarbeit, e) befristete Beschäftigung. 6 – Inklusive Teilzeitbeschäftigte über 20 bis zu 30 Wochenstunden. 7 – Selbstständige sowie Personen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen, bei denen durch das Fehlen einzelner Angaben in den Daten keine genaue Zuordnung möglich ist. 8 – Ohne Teilzeitbeschäftigte über 20 bis zu 30 Wochenstunden.

Quellen: Statistisches Bundesamt, RWI (2015)

westdeutschen häufiger mehr als 20 Wochenstunden arbeiten und dadurch nicht unter die übliche Definition atypischer Beschäftigung fallen.

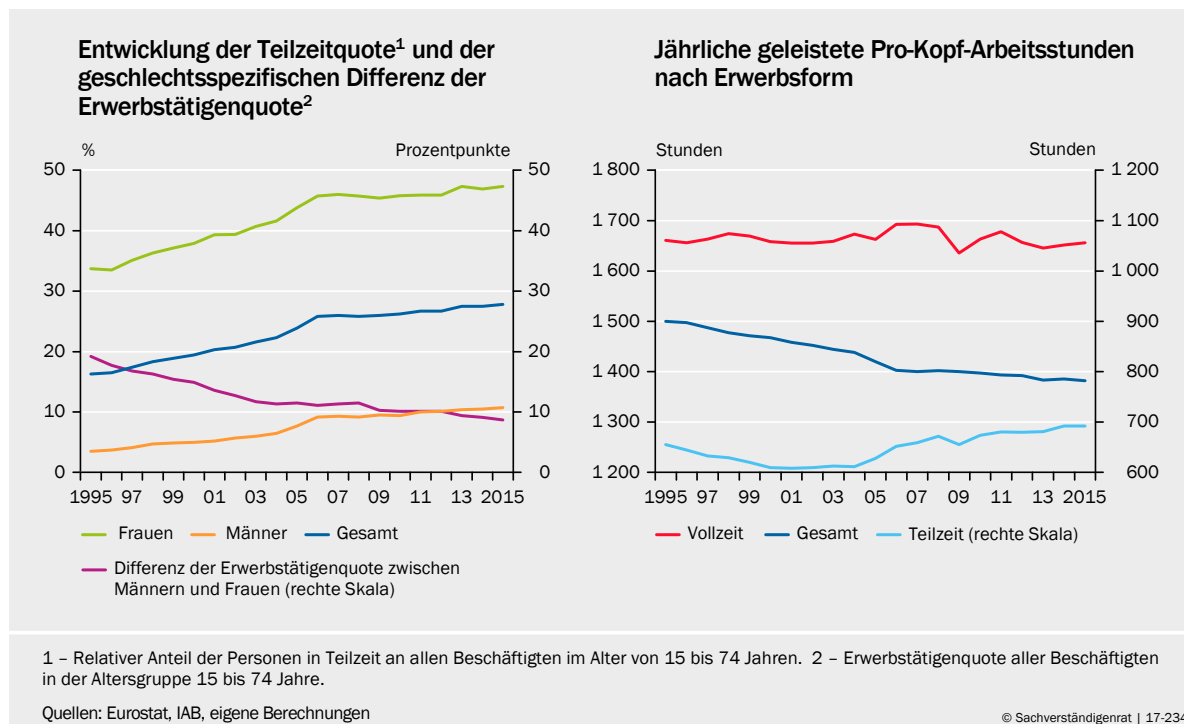
724. Für Personen, die keine Arbeit haben, dient **atypische Beschäftigung oftmals als Einstieg** in die Erwerbstätigkeit. Dies gilt insbesondere für Frauen. Jeweils mehr als die Hälfte der Frauen, die zwischen den Jahren 1992 und 2012 aus der Arbeitslosigkeit oder der Nichterwerbstätigkeit in die Beschäftigung wechselten, war zunächst atypisch beschäftigt. [↘ ABBILDUNG 90 UNTEN LINKS](#) Insbesondere wenn Frauen zuvor nicht erwerbstätig waren, arbeiteten sie vornehmlich in geringfügiger Beschäftigung oder in Teilzeit. Männer, die in demselben Zeitraum eine atypische Beschäftigung aufnahmen, waren überwiegend befristet beschäftigt. Vor allem nach einer Arbeitslosigkeitsphase ist die Wahrscheinlichkeit für Männer höher, atypisch beschäftigt zu sein. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen von Rothe und Wälde (2017), nach denen Arbeitslose zwischen den Jahren 2005 und 2009 vermehrt in atypische Beschäftigung wechselten.
725. Bei Beschäftigungswechseln zeigt sich eine **hohe Persistenz**. Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in einer atypischen Beschäftigung waren, sind nach dem Wechsel deutlich häufiger weiterhin in atypischer Beschäftigung zu finden als Personen, die vor dem Beschäftigungswechsel in einer Normalbeschäftigung waren. [↘ ABBILDUNG 90 UNTEN RECHTS](#) Das Ausmaß der Persistenz ist jedoch nicht so hoch, dass von einem vollständig segmentierten Arbeitsmarkt gesprochen werden kann (RWI, 2015). Rund 30 % der atypisch Beschäftigten waren nach dem Beschäftigungswechsel in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt, knapp 20 % der den Arbeitsplatz wechselnden Personen in Normalbeschäftigung waren danach atypisch beschäftigt. Es gibt wenig Evidenz dafür, dass Nachteile atypischer Beschäftigung beispielsweise hinsichtlich der Höhe der Erwerbseinkommen nach einem erfolgreichen Übergang in Normalbeschäftigung weiterbestehen. Kurz- und mittelfristig sind zunächst atypisch Beschäftigte allerdings häufiger nicht erwerbstätig als Normalbeschäftigte (RWI, 2015).
726. Das Risiko eines Eintritts in die Arbeitslosigkeit fällt für Beschäftigte in befristeter Beschäftigung und insbesondere in Zeitarbeit deutlich höher aus als für solche in einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung. Dies spiegelt sich für die erstgenannten Personengruppen in einer niedrigeren Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Lebensstandard wider (RWI, 2015; Thomsen et al., 2015). Doch selbst **ausgeprägte Einsperreffekte** von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung wären in vielen Fällen nicht von Nachteil, da Personen in solchen Erwerbsformen zumeist keine Vollzeitstelle anstreben. Diese Erwerbsformen ermöglichen insbesondere eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen hält an

727. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen hat die **Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen** einander **angenähert**. Diese Quote setzt die Anzahl der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 74 Jahren ins Verhältnis zur Gesamtbevölkerung in dieser Altersgruppe. Sie lag für Männer im Jahr 1993 noch über 20 Prozentpunkte oberhalb derjenigen von Frauen. Diese Differenz nahm bis zum Jahr 2015 deutlich auf rund 9 Prozentpunkte ab. [↘ ABBILDUNG 91 LINKS](#)

▾ **ABBILDUNG 91**

Teilzeitbeschäftigung in Deutschland



Daten zur Abbildung

- 728.** Diese Entwicklung hatte direkte Auswirkungen auf die Teilzeitquote: Aufgrund des Anstiegs der Teilzeitbeschäftigung und der gleichzeitig rückläufigen Entwicklung der Normalbeschäftigung stieg die Teilzeitquote zwischen den Jahren 1993 und 2006 von rund 15 % (32 % bei Frauen und 3 % bei Männern) auf etwa 26 % (46 % bei Frauen und 9 % bei Männern) deutlich an. Seit rund zehn Jahren hat sich diese Entwicklung etwas verlangsamt. ▾ **ABBILDUNG 91 LINKS** Dem weiterhin beobachtbaren Anstieg der Teilzeitbeschäftigung steht seither ein Anstieg der Normalbeschäftigung in vergleichbarer Größenordnung gegenüber, weshalb die **Teilzeitquote nicht mehr nennenswert gestiegen** ist.
- 729.** Eine Folge des Anstiegs der Teilzeitquote war die im Trend **sinkende durchschnittliche Arbeitszeit** je Arbeitnehmer (Burda und Seele, 2017). ▾ **ABBILDUNG 91 RECHTS** Arbeiteten Arbeitnehmer im Jahr 1993 im Durchschnitt noch über 1 500 Stunden, waren es im Jahr 2015 weniger als 1 400 Stunden. Dieser Rückgang ist allein auf die gestiegene Bedeutung der Teilzeitarbeit zurückzuführen. Während die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden von Vollzeitbeschäftigten über den gesamten Zeitraum hinweg mit durchschnittlich rund 1 660 Stunden je Jahr in etwa konstant blieb, stieg diejenige von Teilzeitkräften zwischen den Jahren 2004 und 2015 sogar von gut 600 Stunden auf knapp 700 Stunden. Aufgrund der seit dem Jahr 2006 nahezu konstanten Teilzeitquote hat sich die durchschnittliche Arbeitszeit je Arbeitnehmer seither nur noch leicht reduziert.
- 730.** Frauen und Männer haben oft **unterschiedliche Gründe für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung**. Während Männer häufig Teilzeitarbeit ausüben, weil sie keine Vollzeitstelle finden oder eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren, ist das Hauptmotiv bei Frauen die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen (Wanger, 2015). Eine Teilzeitbeschäftigung erleichtert es den Beschäftigten zudem, private und berufliche Interessen zu vereinba-

ren. Langfristig entstehen Teilzeitbeschäftigten gegenüber Vollzeitkräften jedoch Nachteile. So erhalten Vollzeitbeschäftigte mit zunehmender Berufserfahrung prozentual höhere Lohnzuwächse als Teilzeitbeschäftigte (Boll, 2010). Darüber hinaus nehmen Teilzeitbeschäftigte in geringerem Ausmaß das Angebot einer Weiterbildung wahr (Wanger, 2015). Insgesamt ergeben sich für Teilzeitkräfte typischerweise geringere eigenständige Rentenansprüche.

731. Im internationalen Vergleich ist insbesondere die **Teilzeitbeschäftigung von Frauen als hoch einzustufen**. Nur die Niederlande (77 %), die Schweiz (61 %) und Österreich (47 %) wiesen laut Eurostat im Jahr 2015 höhere Teilzeitquoten von Frauen aus. Zugleich weisen Frauen in Deutschland eine überdurchschnittliche Partizipationsrate auf. Im Jahr 2016 partizipierten laut OECD von allen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren nur in Schweden und Island mehr Frauen am Arbeitsmarkt als in Deutschland mit 78 %.
732. Gleichzeitig ist der Anteil der Teilzeitkräfte, die nach eigenen Angaben gerne mehr Stunden arbeiten würden, laut Eurostat in kaum einem europäischen Land so niedrig wie in Deutschland. Während beispielsweise in Spanien, Portugal und Griechenland mehr als jede zweite Teilzeitkraft den **Wunsch nach mehr Arbeitsstunden** äußert, ist es in Deutschland nicht einmal jede sechste Teilzeitkraft. Der Anteil der Personen, die angaben, unfreiwillig teilzeitbeschäftigt zu sein, hat sich in Deutschland zudem laut Zahlen der OECD zwischen den Jahren 2007 und 2016 fast halbiert, während dieser Anteil in den meisten europäischen Ländern gestiegen ist (OECD, 2017a).
733. **Internationale Vergleiche** sind jedoch **mit Vorsicht zu interpretieren**. Speziell bei der Frage nach der gewünschten Arbeitszeit muss zum einen berücksichtigt werden, dass die Art der Fragestellung das Antwortverhalten stark beeinflussen kann (Rengers et al., 2017). Aufgrund länderspezifischer Fragebögen dürften daraus resultierende Messfehler relevant sein. Wichtiger noch dürften jedoch länderspezifische institutionelle Unterschiede sein. So mindern in Deutschland beispielsweise das Ehegattensplitting (Bick und Fuchs-Schündeln, 2017a, 2017b) sowie die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten bei der gesetzlichen Krankenversicherung die Arbeitsanreize für Zweitverdiener (JG 2013 Ziffern 628 ff.). Die verstärkte Bereitstellung von Kinderbetreuung hat es mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglicht, ihre Arbeitszeitwünsche zu verwirklichen und dürfte somit das Ausmaß unfreiwilliger Teilzeitarbeit gesenkt haben.

Dies scheint insbesondere für Frauen relevant zu sein, da die Erwerbsbeteiligung sowie die Arbeitszeitwünsche von Frauen stark schwanken, je nachdem, ob ein Partner oder Kinder im Haushalt leben. Bei Männern spielt die **Haushaltskonstellation** hingegen kaum eine Rolle (Lietzmann und Wenzig, 2017).

734. Während die Unterauslastung in den meisten europäischen Ländern gestiegen ist, hat sie sich in Deutschland zwischen dem vierten Quartal 2005 und dem vierten Quartal 2016 etwa halbiert (EZB, 2017). Das **Arbeitskräftepotenzial** ist insbesondere bei den Frauen jedoch **noch nicht ausgeschöpft**. Zum einen lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis 74-jährigen Frauen im Jahr 2015 mit 70 % noch immer rund neun Prozentpunkte unterhalb derjenigen der Männer.

Noch wichtiger dürfte sein, die bereits erwerbstätigen und teilzeitarbeitenden Personen durch verbesserte Rahmenbedingungen so zu unterstützen, dass sie ihre Arbeitszeit erhöhen können. Darunter fällt beispielsweise der flächendeckende Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder. [↪ ZIFFERN 775 FF.](#)

2. Hindernisse auf dem Weg zur Vollbeschäftigung

- 735.** Die **erfreuliche Lage auf dem Arbeitsmarkt** lässt sich nicht nur auf die derzeit positive wirtschaftliche Entwicklung, sondern auch auf die Lohnmoderation von der Mitte der 1990er-Jahre bis zur Mitte der 2000er-Jahre zurückführen, welche die deutsche Wettbewerbsfähigkeit deutlich verbessert hat (Dustmann et al., 2014). Zudem halfen die Reformen der Agenda 2010, Anreize für neue Arbeitsplätze zu schaffen und die strukturelle Arbeitslosigkeit deutlich zu senken (Krause und Uhlig, 2012; Burda und Seele, 2017). Diese liegt derzeit in etwa auf dem westdeutschen Niveau des Jahres 1980. [↪ KASTEN 5 SEITE 121](#)

Verfestigte Arbeitslosigkeit bleibt ein Problem

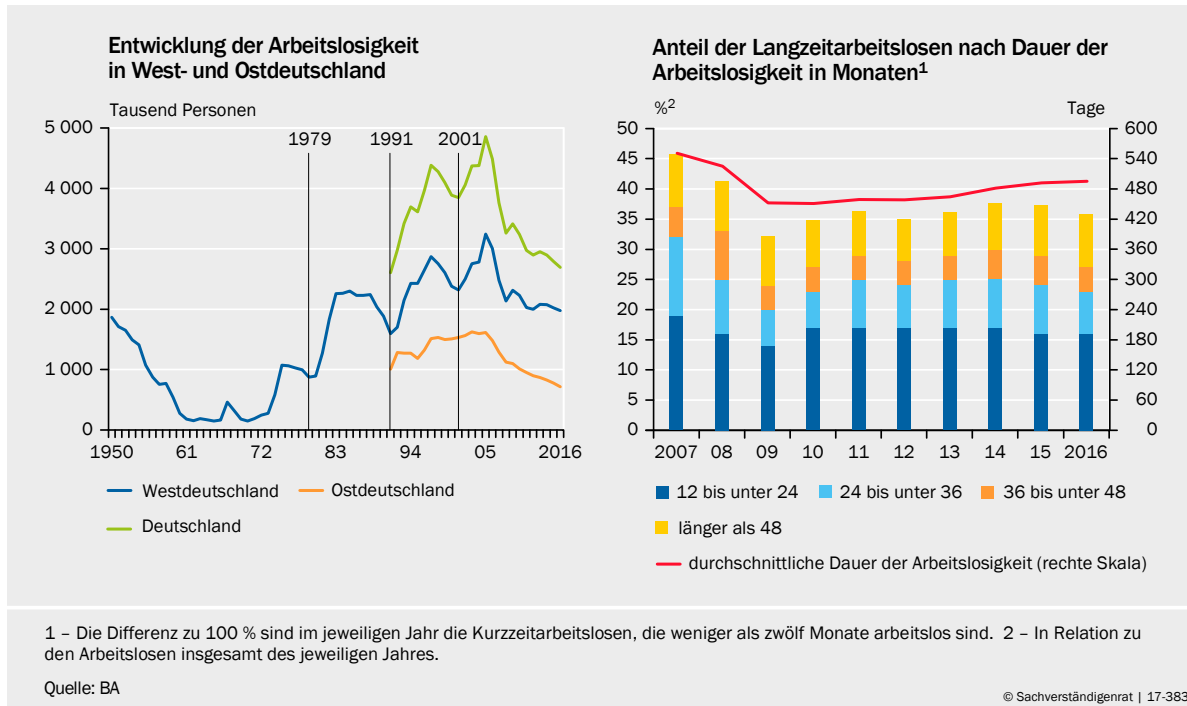
- 736.** Dadurch wurde ein **lange Zeit vorherrschender Arbeitsmarktzyklus durchbrochen**, in dem die Arbeitslosigkeit seit den 1970er-Jahren nicht wieder auf das Niveau vor dem jeweiligen Tiefstand zurückgekehrt war. In Ostdeutschland fiel der bis zum Jahr 2016 zu verzeichnende Rückgang der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Jahr 2001 besonders deutlich aus. Das Jahr 2001 markiert den vorherigen gesamtdeutschen Tiefstand. In den Zeiträumen zwischen den beiden vorherigen Tiefständen (1979 bis 1991 und 1991 bis 2001) war die Anzahl der westdeutschen Arbeitslosen nicht zuletzt aufgrund einer demografisch bedingt vergleichsweise hohen Anzahl junger Erwerbspersonen hingegen noch kräftig gestiegen. [↪ ABBILDUNG 92 LINKS](#)

Im Vergleich zum Jahr 1970, als in Westdeutschland Vollbeschäftigung herrschte, ist allerdings die **Arbeitslosigkeit weiterhin hoch**. Trotz der insgesamt erfreulichen Situation auf dem Arbeitsmarkt kommt die positive wirtschaftliche Entwicklung nicht allen Erwerbspersonen zugute. Zwar sinkt die Anzahl der Langzeitarbeitslosen seit einigen Jahren leicht und fiel im Jahr 2016 erstmals in diesem Jahrhundert unter eine Million. Die Anzahl derjenigen Personen, die seit vier Jahren oder länger arbeitslos sind, ist hingegen im Vorjahresvergleich geringfügig gestiegen (Bundesagentur für Arbeit, 2017a).

- 737.** Seit dem Jahr 2011 steigt zudem die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit wieder leicht an. [↪ ABBILDUNG 92 RECHTS](#) Dies dürfte insbesondere auf Kompositionseffekte zurückzuführen sein. Denn in den vergangenen Jahren hat sich zunehmend ein **verfestigter Kern der Arbeitslosigkeit** herausgebildet. Viele der Langzeitarbeitslosen weisen eine ungünstige Kombination von für den Arbeitsmarkterfolg bedeutsamen Eigenschaften auf (JG 2016 Ziffer 739). Für sie ist eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt mit dem bestehenden Instrumentarium der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen nur schwer zu erreichen.

➤ **ABBILDUNG 92**

Arbeitslosigkeit in Deutschland



Daten zur Abbildung

Dies verdeutlicht zudem die Problematik einer eindeutigen Definition von Vollbeschäftigung. Die Definition des Sachverständigenrates aus dem Jahr 1967, nach der Vollbeschäftigung dann erreicht ist, wenn die Arbeitslosenquote höchstens 0,8 % beträgt, dürfte jedenfalls nicht mehr zeitgemäß sein (JG 1967 Ziffer 248). Es dürfte jedoch schwerfallen, zu diesem Zweck sinnvoll eine andere maximale Arbeitslosenquote zu benennen, die geeignet wäre, Vollbeschäftigung eindeutig zu identifizieren.

Integration der anerkannten Asylbewerber benötigt Zeit

- 738.** Mit der Integration anerkannter Asylbewerber steht in den kommenden Jahren eine weitere arbeitsmarktpolitische Herausforderung bevor. Die **Flüchtlingsmigration** hat sich im Jahr 2017 **weiter abgeschwächt**. Die Anzahl der Asylsuchenden hat sich seit März 2016 auf monatlich unter 20 000 Personen eingependelt. ➤ **ABBILDUNG 93 LINKS** Die Zeitspanne zwischen Einreise und Antragstellung hat sich zwar wegen dieses Rückgangs und aufgrund der ausgeweiteten Kapazitäten beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Verlauf des Jahres 2016 deutlich verkürzt. Die durchschnittliche Dauer der Asylverfahren bis zu einer behördlichen Entscheidung hat sich im ersten Quartal 2017 gegenüber dem Jahr 2016 jedoch wieder erhöht (Deutscher Bundestag, 2017). Dieser Anstieg kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass zunehmend Anträge aus früheren Zeiträumen abgearbeitet wurden, wodurch die durchschnittliche Bearbeitungsdauer nach oben gezogen wurde.
- 739.** Seit Juni 2017 spiegelt sich die rückläufige Entwicklung der gestellten Asylanträge in einer deutlich gesunkenen monatlichen Anzahl an getroffenen Asylentscheidungen wider. ➤ **ABBILDUNG 93 LINKS** Die Gesamtschutzquote ist dabei bis Sep-

tember 2017 gegenüber dem Vorjahreszeitraum von 63 % auf 44 % gefallen (BAMF, 2017). Bei den positiven Asylbescheiden wurde bis zum September 2017 in knapp **40 % der Fälle subsidiärer Schutz** gewährt, sodass anders als bei anerkannten Asylbewerbern nach der Genfer Flüchtlingskonvention die Aufenthaltserlaubnis zunächst auf ein Jahr beschränkt ist und Familiennachzug bis auf Weiteres nicht gewährt wird. Noch im Jahr 2015 lag dieser Anteil bei lediglich 1 %. Die Anzahl der anhängigen Verfahren ist seit seinem Höchststand im September 2016 mit 580 000 Fällen auf unter 100 000 Fälle im September 2017 deutlich zurückgegangen.

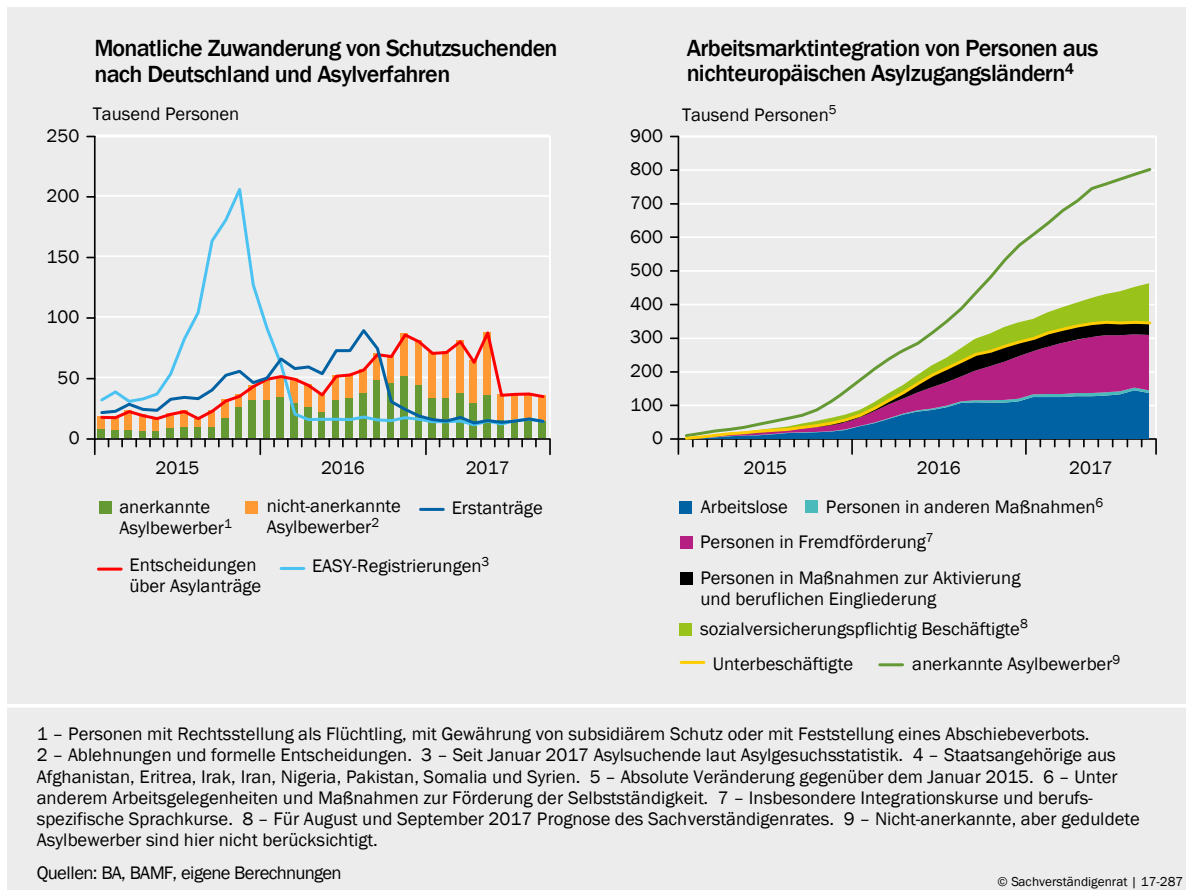
740. Unsicherheit besteht darüber, wie viele der 800 000 seit dem Jahr 2015 anerkannten Asylbewerber noch im Land sind und wie hoch der Familiennachzug je anerkanntem Asylbewerber in den kommenden Jahren ausfallen wird. Zum Ende des Jahres 2017 dürften rund 600 000 volljährige Geflüchtete mit Schutzstatus in Deutschland leben, darunter 400 000 Personen nach der Genfer Flüchtlingskonvention sowie 200 000 Personen mit subsidiärem Schutz. Da viele Geflüchtete ledig sind oder sich Kinder und Ehepartner der Geflüchteten bereits mehrheitlich in Deutschland befinden, dürften **je anerkanntem Asylbewerber rund 0,3 Familienangehörige nachzugsberechtigt** sein (Brücker, 2017). Dieser Anteil ist deutlich geringer als die Einschätzung des BAMF vom Herbst 2015, wonach 0,9 bis 1,2 Familienangehörige je anerkanntem Asylbewerber nachziehen könnten.

Einen **Anspruch auf Familiennachzug** dürften bis Ende 2017 somit voraussichtlich 100 000 bis 120 000 Ehepartner und minderjährige Kinder im Ausland haben. Bezieht man die Familienangehörigen von Geflüchteten mit subsidiärem Schutz ein, steigt diese Anzahl um 50 000 bis 60 000 Personen (Brücker, 2017).

741. Die Zuständigkeit der Flüchtlingsherausforderung verlagert sich zunehmend vom BAMF zur BA und in die Justiz. Gerichte werden stark belastet, weil viele abgelehnte Asylbewerber juristisch gegen ihre Abschiebung vorgehen und damit ihre Ausreise verzögern. Im Jahr 2016 wurde gegen gut die Hälfte der rund 175 000 abgelehnten Asylbescheide **Klage eingereicht**. Darüber hinaus lagen Ende Februar 2017 weitere gut 50 000 Klagen von anerkannten Asylbewerbern mit subsidiärem Schutz vor, die damit die Rechtsstellung als Flüchtling nach der Genfer Konvention fordern. Im Jahr 2016 wurde in rund drei Vierteln dieser Klagen der geforderte Aufenthaltstitel erteilt (Deutscher Bundestag, 2017).
742. Die Anzahl der Personen aus den acht nichteuropäischen Asyloberländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien in **Unterbeschäftigung hat sich** seit Anfang des Jahres 2015 um rund 340 000 Personen bis September 2017 **erheblich erhöht**. [↘ ABBILDUNG 93 RECHTS](#) Dazu zählen insbesondere Personen, die arbeitslos gemeldet oder Teilnehmer in Qualifizierungsmaßnahmen oder Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sind. In den vergangenen Monaten haben sich diese Zahlen jedoch kaum noch erhöht. Mehr als die Hälfte der Personen absolviert zurzeit Integrationsmaßnahmen, wie beispielsweise Sprachkurse („Personen in Fremdförderung“). Durch die flächendeckende Schaffung von Integrationsmaßnahmen,

↘ **ABBILDUNG 93**

Entwicklung der Flüchtlingsmigration in Deutschland



Daten zur Abbildung

insbesondere Sprachkursen, im Laufe des Jahres 2016 können viele anerkannte Asylbewerber die Arbeitslosigkeit vorerst vermeiden.

743. Dies erklärt, warum die Arbeitslosenzahlen der anerkannten Asylbewerber seit dem Sommer 2016 nur leicht angestiegen sind. Das Auslaufen der Integrationsmaßnahmen für viele anerkannte Asylbewerber ab Herbst 2017 dürfte zu einem deutlichen **Anstieg der Arbeitslosigkeit von anerkannten Asylbewerbern** führen, sofern dies nicht durch anschließende Fortbildungsprogramme kompensiert wird.
744. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist innerhalb dieser Personengruppe zwischen Januar 2015 und Juli 2017 um knapp 100 000 Personen angestiegen. ↘ **ABBILDUNG 93 RECHTS** Mit einem **dynamischeren Anstieg der Beschäftigung** ist **erst in den nächsten Jahren** zu rechnen (JG 2015 Ziffer 530; Andritzky et al., 2016). Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Geflüchteten zeigen, dass 9 % derer, die im Jahr 2015 eingereist sind, angaben, im Sommer 2016 erwerbstätig zu sein. Für Personen, die bereits im Jahr 2014 nach Deutschland eingereist sind, lag die Erwerbstätigenquote zu demselben Zeitpunkt mit 22 % mehr als doppelt so hoch und für im Jahr 2013 Zugereiste bei 31 % (Brücker et al., 2016). Das IAB geht daher weiterhin davon aus, dass wie bei früheren Flüchtlingskohorten nach fünf Jahren 50 % der erwerbsfähigen Flüchtlinge beschäftigt sein dürften (Brücker et al., 2017).

745. Diese Einschätzung ist durchaus plausibel. Zwar dürften frühere Flüchtlingskohorten durch ihre größere kulturelle Nähe und ein **höheres Bildungsniveau** tendenziell leichter Zugang zum Arbeitsmarkt erlangt haben. Laut einer Befragung unter Geflüchteten hat darunter ein hoher Anteil von 37 % keinen Schulabschluss oder nur die Grundschule oder gar keine Schule besucht (Sirries und Vallizadeh, 2017). Zudem ist der Zuzug an Geflüchteten erheblich größer als in der Vergangenheit. Allerdings stellt sich die Arbeitsmarktsituation mittlerweile deutlich besser dar als etwa zur Mitte der 1990er-Jahre.

Zudem dürfte die heutzutage betriebene **aktivere Integrationspolitik** die Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördern. Für eine nachhaltig erfolgreiche Integration besteht jedoch noch in vielen Bereichen erheblicher Verbesserungsbedarf, beispielsweise bei der Qualitätssicherung von Sprachkursen und der Anerkennung von Qualifikationen. [↘ ZIFFERN 795 FF.](#) Gute Integrationspolitik erschöpft sich nicht in aktiven Maßnahmen, sondern sorgt zusätzlich für rasche und verlässliche Asylverfahren, geringe Integrationshemmnisse vor und nach den Verfahren und allgemein für einen funktionierenden Arbeitsmarkt (Bauer, 2015).

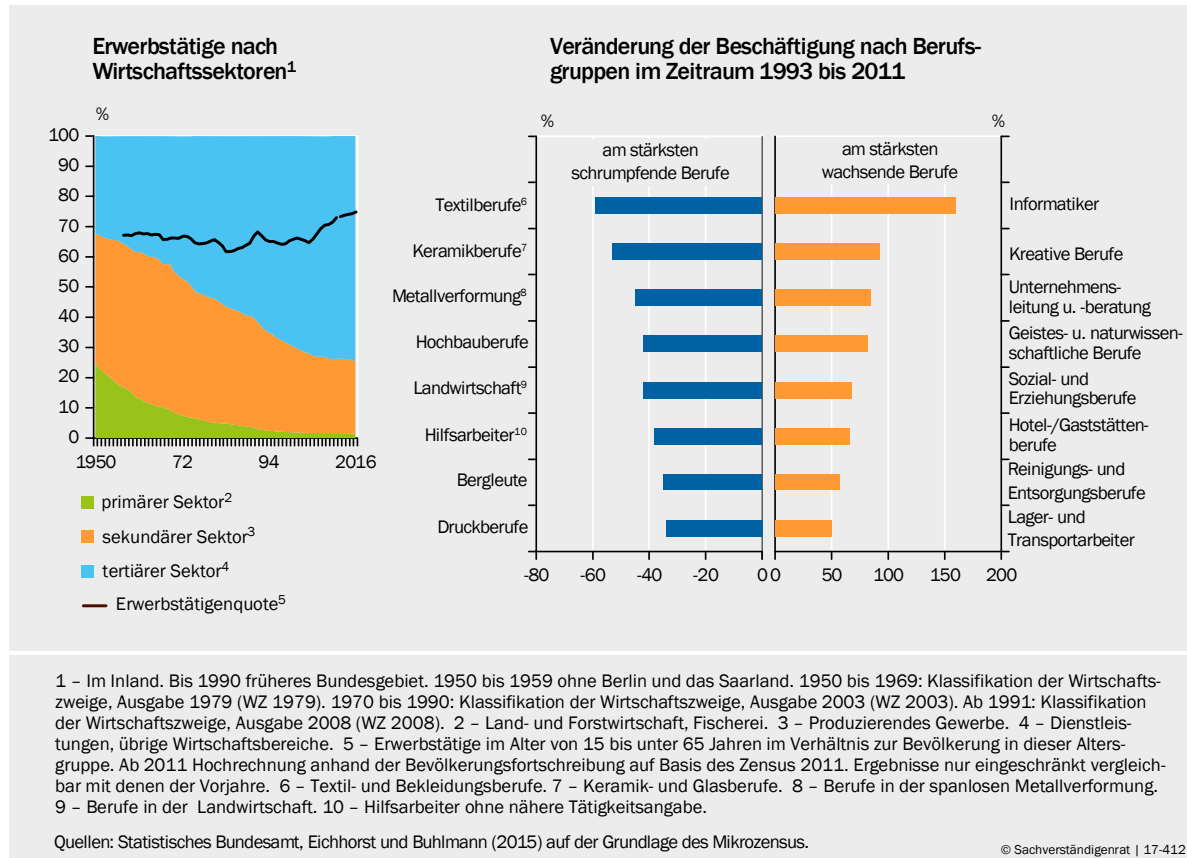
3. Strukturwandel als dauernder Wegbegleiter

746. Die Integration anerkannter Asylbewerber und die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen sind Beispiele dafür, wie sich die **Zusammensetzung der Arbeitsbevölkerung laufend verändert**. Zugleich ist ihre Tätigkeit großen Wandlungen unterworfen. Am sichtbarsten wird dies in der **Verschiebung der Beschäftigung zwischen den Wirtschaftssektoren**. So hat die Landwirtschaft seit Ende des 19. Jahrhunderts dramatisch an Bedeutung eingebüßt (Statistisches Bundesamt, 2006). Während durch die Industrialisierung zunächst die Beschäftigung in Industriesektoren anstieg, ist seit den 1950er-Jahren die Beschäftigung im Dienstleistungssektor stark gewachsen. [↘ ABBILDUNG 94 LINKS](#) Eine **treibende Kraft** dahinter ist der **technologische Fortschritt**. Er hat im Zusammenspiel mit der Internationalisierung der Handelsströme in den vergangenen Jahrzehnten dazu beigetragen, den Wohlstand in den entwickelten Volkswirtschaften enorm zu steigern. [↘ ZIFFER 631](#)

All diese strukturellen Veränderungen haben jedoch **nicht dazu geführt**, dass die **Anzahl der Erwerbstätigen gesunken** ist. Im Gegenteil: Die Erwerbstätigenquote ist in den vergangenen Jahrzehnten tendenziell gestiegen. [↘ ABBILDUNG 94 LINKS](#) Künftig dürfte der technologische Fortschritt für die Verschiebung der Beschäftigungsanteile von Branchen und Berufen ebenfalls weitaus bedeutsamer sein als für die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung (Wolter et al., 2015; Vogler-Ludwig et al., 2016).

Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt

747. Ein qualifikationsorientierter technologischer Wandel hat seit den 1980er-Jahren zu einer relativ stärkeren Nachfrage der Unternehmen nach hochqualifizierter Arbeit geführt (Skill bias). Dies spiegelt sich in stärkeren Lohnsteigerungen für Hochqualifizierte wider (Fitzenberger, 1999; Berman und Machin,

▾ **ABBILDUNG 94****Struktureller Wandel der Beschäftigung in Deutschland****Daten zur Abbildung**

2000). Zudem führte die flächendeckende Verbreitung von Computern seit den 1990er-Jahren dazu, dass zunehmend routinebasierte Tätigkeiten durch Maschinen ersetzt wurden. Da solche Tätigkeiten eher Berufe mit mittlerer Entlohnung betreffen, hat diese Entwicklung zu einer gewissen **Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt** geführt: Die Beschäftigung in Berufen mit geringer und hoher Entlohnung ist zwischen den Jahren 1993 und 2010 relativ zur Beschäftigung in Berufen mit mittlerer Entlohnung angestiegen (Goos et al., 2014; JG 2015 Ziffer 548).

748. Doch fielen die **Polarisierungstendenzen in Deutschland weniger stark** aus als in anderen industrialisierten Ländern. Dies dürfte nicht zuletzt daran liegen, dass hierzulande Personen mit einer beruflichen Ausbildung eine vergleichsweise hohe fachliche Qualifikation aufweisen, die es ihnen ermöglicht, weit mehr als nur Routinetätigkeiten auszuführen. Zudem ist die Deindustrialisierung in Deutschland weniger weit vorangeschritten als in anderen Industrieländern. Im Hinblick auf die Polarisierung weniger eindeutig ist der Einfluss des Organisationsgrads von Gewerkschaften und von Arbeitsmarktregulierungen, wie beispielsweise dem Kündigungsschutz. Sind diese hoch, können sie einerseits eine zunehmende Polarisierung wirkungsvoller eindämmen. Gegenläufig wirkt sich jedoch aus, dass für Unternehmen gerade dann ein größerer Anreiz besteht, Menschen durch Maschinen zu ersetzen (OECD, 2017a).

749. Ebenfalls begünstigt durch den technologischen Fortschritt hat in den vergangenen Jahren die Konzentration von höher qualifizierten Beschäftigten in pro-

duktiveren Unternehmen zugenommen. Diese zunehmende **Segmentierung in hoch- und niedrigproduktive Unternehmen** hat dazu beigetragen, dass die Löhne im oberen Teil der Verteilung im Zeitraum von 1985 bis 2009 in Westdeutschland vergleichsweise stärker gestiegen sind als im unteren Teil (Card et al., 2013). Dies verdeutlicht, dass technologischer Wandel neben der Gesamtbeschäftigung die Verteilung der Einkommen und Löhne berührt.

750. Der Wandel am Arbeitsmarkt spiegelt sich in den **Berufsbildern** wider. Während einige Berufsfelder in den vergangenen Jahrzehnten an Bedeutung verloren haben, ins Ausland abgewandert oder ganz verschwunden sind, entstehen stetig neue (Eichhorst und Buhlmann, 2015). Die Anzahl der Informatiker in Beschäftigung hat sich beispielsweise zwischen den Jahren 1993 und 2011 mehr als verdoppelt. In Textil- und Keramikberufen schrumpfte die Beschäftigung in demselben Zeitraum hingegen um mehr als die Hälfte. [↘ ABBILDUNG 94 RECHTS](#)

Viele neue und gewandelte Ausbildungsberufe

751. Ein weiteres Indiz für fortwährende Anpassungen am Arbeitsmarkt findet sich bei einer Betrachtung der Ausbildungsberufe. So wurden seit dem Jahr 2000 **rund zwei Drittel der** 327 aktuell existierenden **Ausbildungsverordnungen überarbeitet**, und es sind seither 40 Ausbildungsberufe neu entstanden. Die Nachfrage nach Ausbildungsberufen war dabei zuletzt rückläufig, sodass sich durch ihre isolierte Betrachtung nur ein Teil des in den vergangenen Jahrzehnten vollzogenen beruflichen Wandels erschließt. Die Anzahl der Auszubildenden lag zwischen den Jahren 1991 und 2009 bei rund 1,6 Millionen Personen und hat danach deutlich auf 1,3 Millionen Personen abgenommen. [↘ ABBILDUNG 95 OBEN LINKS](#) Dabei war im Handwerk der jährliche Rückgang von durchschnittlich 15 000 Auszubildenden seit dem Jahr 2009 besonders stark ausgeprägt.

Junge Menschen haben sich dagegen **vermehrt für ein Studium entschieden**. Die Anzahl der Studierenden hat sich zwischen den Jahren 2007 und 2015 deutlich um 820 000 Personen oder 42 % erhöht. Der Anteil der Studienanfänger an der Bevölkerung des entsprechenden Geburtsjahres ist in diesem Zeitraum von 37 % auf 58 % gestiegen (Statistisches Bundesamt, 2017b).

752. Anders als für Berufe oder Wirtschaftszweige wurden die in Deutschland anerkannten Ausbildungsberufe nicht im Rahmen europäischer Vereinheitlichungsanstrengungen umklassifiziert. Eine Betrachtung ihrer Veränderungen erlaubt somit Rückschlüsse auf den tatsächlich damit verbundenen Wandel auf dem Arbeitsmarkt. Mithilfe der vom Bundesinstitut für betriebliche Bildung (BIBB) erstellten Genealogie des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe 2017 (BIBB, 2017) hat der Sachverständigenrat daher ermittelt, zu welchem Grad sich **Ausbildungsberufe** ihrer Bezeichnung nach zu verschiedenen Vergleichszeitpunkten **verändert** haben. Eine Übersicht der fünf beliebtesten Ausbildungsberufe jeweils nach den vier festgelegten Änderungsgraden ist als Anhang zu diesem Kapitel zur Illustration dargestellt. [↘ TABELLE 29 ANHANG](#)

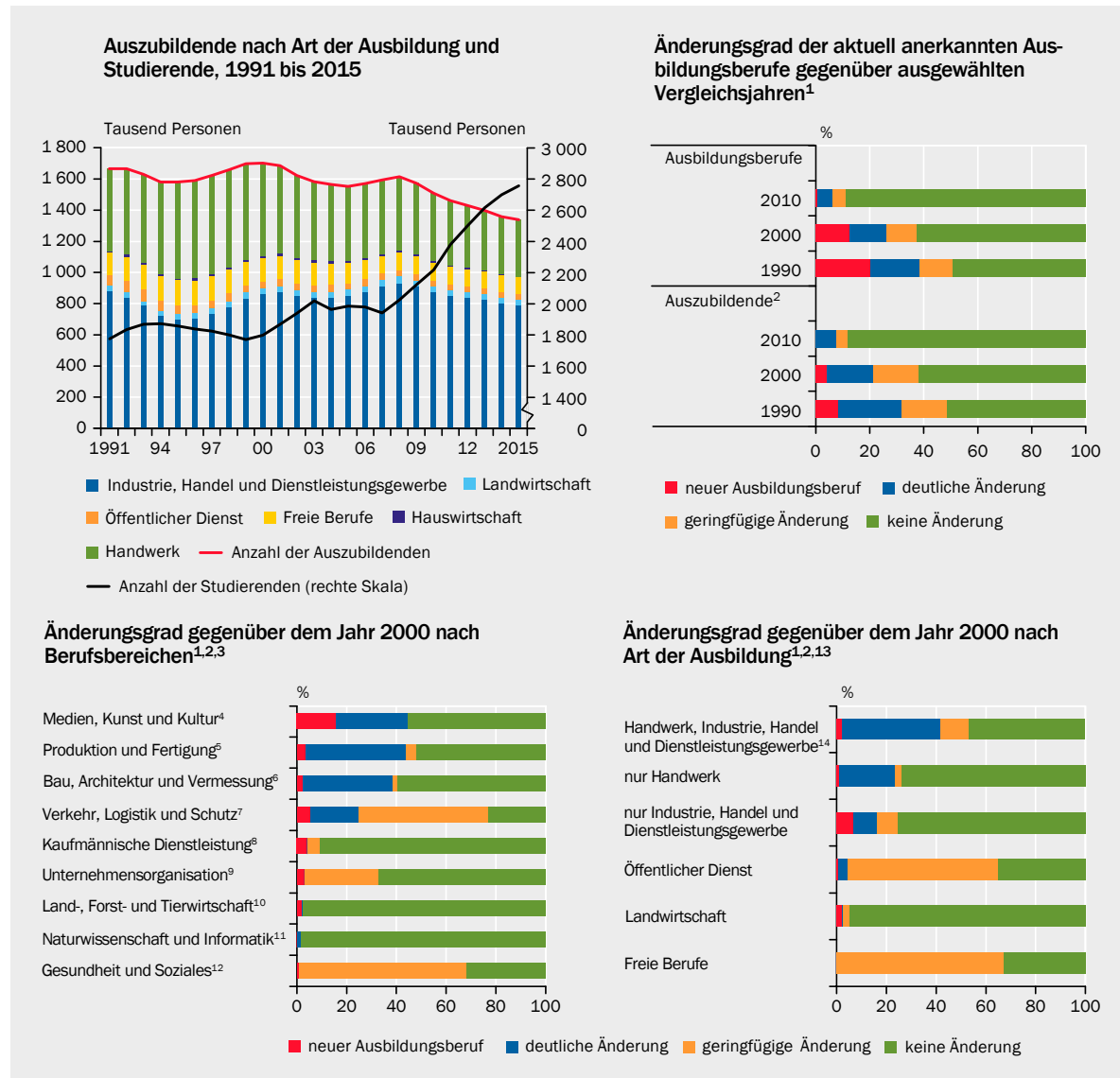
Die Berechnungen des Sachverständigenrates zeigen, dass seit dem Jahr 2000 etwa jeder vierte Ausbildungsberuf neu entstanden ist oder in seiner Bezeich-

nung stark abgewandelt wurde. So arbeiteten rund **22 % der Auszubildenden** im Jahr 2015 in **Ausbildungsberufen, die es im Jahr 2000** in der heutigen Form **noch nicht gab**. Wird das Jahr 1990 als Vergleichszeitpunkt betrachtet, vergrößert sich dieser Anteil auf 32 %. [↘ ABBILDUNG 95 OBEN RECHTS](#)

753. Diese Anteile stellen eine **untere Grenze** für die Abschätzung der tatsächlichen Intensität der Veränderung der Ausbildungsberufe dar. Denn die Ausbildungs-

↘ ABBILDUNG 95

Entwicklung der Ausbildungsberufe, der Auszubildenden und Studierenden



1 – Wegen fehlender Daten ohne den Ausbildungsberuf "Schiffsmechaniker/-in". Den Änderungsgrad eines Ausbildungsberufs hat der Sachverständigenrat anhand der Genealogie des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe in BiBB (2017) selbst festgelegt. Keine Änderung: Der Titel des Ausbildungsberufs bestand zum betrachteten Zeitpunkt bereits. Geringfügige Änderung: Der Titel des Ausbildungsberufs hat sich gegenüber dem betrachteten Zeitpunkt leicht verändert. Deutliche Änderung: Der Titel des Ausbildungsberufs hat sich gegenüber dem betrachteten Zeitpunkt deutlich gewandelt. Laut des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe existierte der Ausbildungsberuf bereits zu dem betrachteten Zeitpunkt. Neuer Ausbildungsberuf: Der Ausbildungsberuf existierte zum betrachteten Zeitpunkt laut Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe noch nicht. Siehe Tabelle im Anhang dieses Kapitels für eine Beispielliste mit Ausbildungsberufen nach Änderungsgrad. 2 – Für Auszubildende im Jahr 2015. 3 – Nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010). 4 – Sowie Gestaltung und Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften. 5 – Sowie Rohstoffgewinnung. 6 – Sowie Gebäudetechnik. 7 – Sowie Sicherheit. 8 – Sowie Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus. 9 – Sowie Buchhaltung, Recht und Verwaltung. 10 – Sowie Gartenbau. 11 – Sowie Geografie. 12 – Sowie Lehre und Erziehung. 13 – Ausbildungsberufe mit nicht eindeutiger Einteilung in eine Ausbildungsart wurden dem Öffentlichen Dienst oder der Landwirtschaft zugeteilt. 14 – Ausbildungsberufe, die gemeinsam vom Handwerk, der Industrie, dem Handel und dem Dienstleistungsgewerbe gestaltet werden.

Quellen: Eigene Berechnungen auf Grundlage des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe (BiBB, 2017), Statistisches Bundesamt

Daten zur Abbildung

ordnungen, die mit Verbänden, Kammern und Ministerien erarbeitet werden, sind meist zukunfts offen formuliert und werden immer wieder inhaltlich angepasst, ohne dass sich dabei zwingend die Bezeichnung des Ausbildungsberufs ändert. Aus der Sicht von Betrieben weist das bestehende Ausbildungssystem somit die notwendige Flexibilität auf, Ausbildungsinhalte anzupassen, statt neue Ausbildungsberufe zu schaffen (Arntz et al., 2016a).

Dies zeigt sich exemplarisch am **Ausbildungsberuf „Informatiker/Informatikerin“**. Wenngleich sich die Inhalte dieses Ausbildungsberufs aufgrund der ständigen technischen Neuerungen immer wieder verändert haben dürften, blieb die Bezeichnung des Ausbildungsberufs über die Zeit dieselbe. Der Klassifizierung des Änderungsgrades zufolge fällt dieser Ausbildungsberuf daher unter die Kategorie „keine Änderung“. Ausgeprägt war die Veränderung der Ausbildungsberufe hingegen in den Berufsbereichen „Produktion und Fertigung sowie Rohstoffgewinnung“ sowie „Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik“. [↘ ABBILDUNG 95 UNTEN LINKS](#)

754. Ein Blick auf **verschiedene Arten der Ausbildung** verdeutlicht, dass sich seit dem Jahr 2000 besonders solche Ausbildungsberufe gewandelt haben, die vom Handwerk und der Industrie gemeinsam gestaltet werden. Rund 42 % der Auszubildenden arbeiteten im Jahr 2015 in stark gewandelten oder neuen Ausbildungsberufen. Im Handwerk war rund jeder vierte, in der Industrie, dem Handel und den Dienstleistungen rund jeder sechste Auszubildende in neuen oder stark gewandelten Ausbildungsberufen tätig. Keine oder geringfügige Veränderungen in der Ausbildungsbezeichnung gab es bei den bestehenden Ausbildungsberufen im Vergleich zum Jahr 2000 im Öffentlichen Dienst, der Landwirtschaft und bei den Freien Berufen. [↘ ABBILDUNG 95 UNTEN RECHTS](#)

Auswirkungen der Automatisierung auf den Arbeitsmarkt

755. Zu den größten Ängsten, die von tiefgreifenden technologischen Veränderungen ausgelöst werden, zählt seit Beginn der Industrialisierung die **Befürchtung, menschliche Arbeit würde durch Maschinen verdrängt**. Diese Ängste haben sich in der Vergangenheit gesamtwirtschaftlich betrachtet nicht bewahrt. Denn sie lassen außer Acht, welche neuen Beschäftigungschancen – bei steigendem Niveau des Lebensstandards – durch den technologischen Fortschritt entstehen. In der Tat sind die aktuellen Belege für eine mögliche Verdrängung der Beschäftigung nicht eindeutig.
756. In den **Vereinigten Staaten** sind mit Blick auf frühere Automatisierungswellen leichte Anzeichen für Verdrängungseffekte durch Industrieroboter erkennbar. So zeigen etwa Acemoglu und Restrepo (2017), dass dort eine verstärkte Verbreitung von Industrierobotern zwischen den Jahren 1990 und 2007 negative Gleichgewichtseffekte in Form gesunkener Beschäftigung und Löhne verursacht hat. Dabei werden Industrieroboter als solche Arten von Robotern definiert, die automatisch gesteuert werden, umprogrammiert und zu mehreren Zwecken verwendet werden können. Die Autoren schließen je nach Szenario ihrer Berechnungen, dass jeder zusätzlich eingesetzte Industrieroboter je

1 000 Beschäftigte in den Vereinigten Staaten die Erwerbstätigenquote leicht um 0,2 bis 0,3 Prozentpunkte und die Löhne um bis zu 0,5 % reduziert hat.

757. Für **Deutschland** können vergleichbare Effekte nicht festgestellt werden. Zwar ersetzte laut Dauth et al. (2017) jeder zwischen den Jahren 1994 und 2014 zusätzlich eingesetzte Industrieroboter im Durchschnitt zwei Arbeitsplätze im Verarbeitenden Gewerbe. Mit insgesamt 275 000 Arbeitsplätzen war der zunehmende Einsatz von Robotern somit für rund 23 % aller in diesem Zeitraum verloren gegangenen Arbeitsplätze im Verarbeitenden Gewerbe verantwortlich. Die eingesparten Arbeitsplätze sind dabei nicht auf Arbeitsplatzverluste der aktuellen Belegschaft zurückzuführen, sondern darauf, dass weniger Arbeitsplätze neu entstanden sind als ohne die Robotisierung. Gleichzeitig wurden jedoch durch die zunehmende Anzahl an Robotern neue Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor geschaffen, sodass sich die **Gesamtbeschäftigung durch die verstärkte Robotisierung** in Deutschland **nicht signifikant verändert** hat.

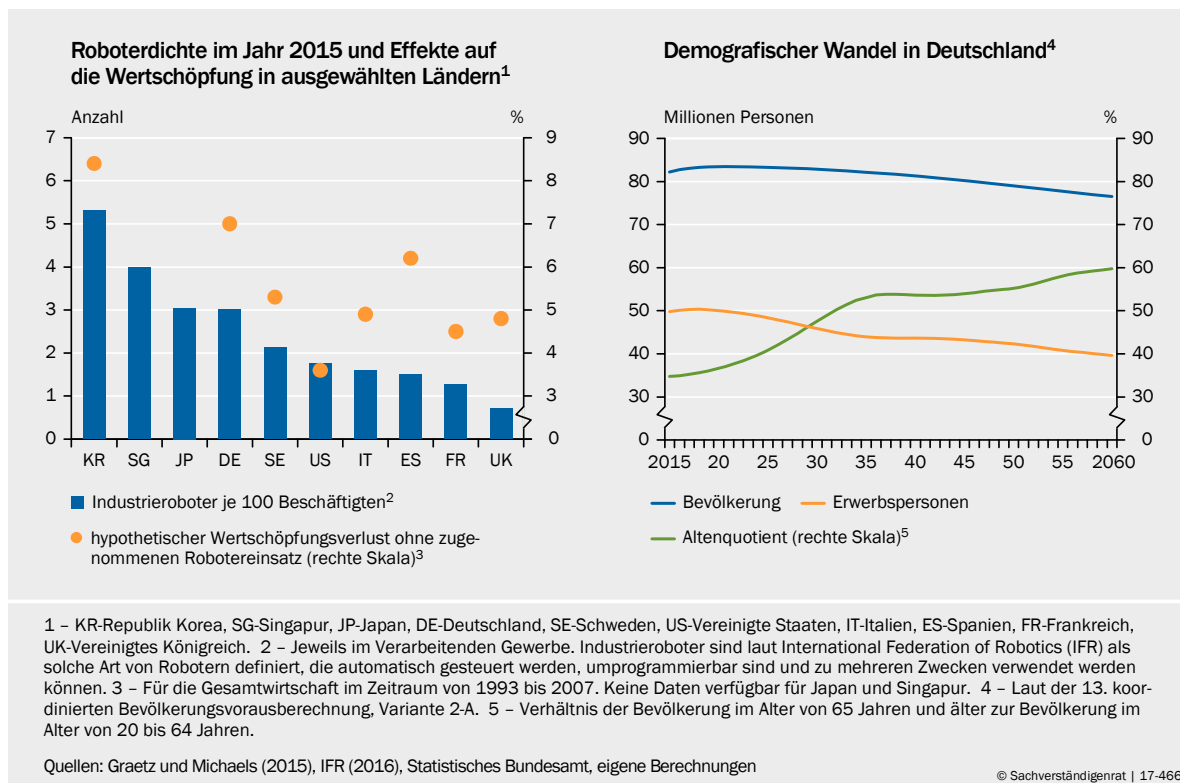
Im Aggregat beeinflusst diese Entwicklung die Löhne ebenfalls nicht. Allerdings geht der zunehmende Einsatz von Robotern im Verarbeitenden Gewerbe für Personen mit mittlerer Qualifikation mit niedrigeren Löhnen einher, während die Löhne Hochqualifizierter steigen (Dauth et al., 2017). Dies deutet darauf hin, dass die verstärkte Nutzung von Robotern und Maschinen die **Polarisierung am Arbeitsmarkt** verstärken könnte.

758. Auf die Arbeitsproduktivität wirkt sich die Robotisierung positiv aus (Dauth et al., 2017). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Graetz und Michaels (2015). So hätte ein Ausbleiben der Robotisierung in den vergangenen 20 Jahren in Deutschland zu einer etwa 23 % geringeren Arbeitsproduktivität und Wertschöpfung in Industrien geführt, die Roboter einsetzen. Den potenziellen Verlust hinsichtlich der Wertschöpfung und Arbeitsproduktivität beziffern sie für die gesamte deutsche Volkswirtschaft auf etwa 7 %. [↘ ABBILDUNG 96 LINKS](#) Durch den vergleichsweise hohen Einsatz von Robotern sind die **positiven Effekte der Robotisierung auf die Produktivität** für Deutschland höher als in den anderen europäischen Ländern und den Vereinigten Staaten. Mit rund drei industriellen Robotern je 100 Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe, die zum größten Teil in der Automobilbranche eingesetzt wurden, wurde die Roboterdichte im Jahr 2015 weltweit nur durch diejenige in der Republik Korea, in Singapur und in Japan übertroffen (IFR, 2016). [↘ ABBILDUNG 96 LINKS](#)
759. Die genannten Studien zum steigenden Einsatz von Robotern sind mithilfe von Daten der Internationalen Robotervereinigung (International Federation of Robotics) entstanden, die nach eigenen Angaben durch jährliche Meldungen von roboterherstellenden Firmen 90 % aller industriellen Roboter je Land und Industrie erfasst. Allerdings sind nur rund 70 % der eingetragenen Roboter klar einer Industrie zuzuordnen, und es ist keine weitere Einteilung bezüglich verschiedener Charakteristika möglich, wie beispielsweise der Größe, Komplexität oder Produktivität des Roboters (Acemoglu und Restrepo, 2017).

Zur Identifizierung kausaler Effekte der Robotisierung auf regionaler Ebene muss darüber hinaus die starke Annahme getroffen werden, dass in jeder Region der Einsatz von Robotern im Verhältnis zur Beschäftigung in einer gegebenen

▾ ABBILDUNG 96

Robotisierung und demografischer Wandel



Daten zur Abbildung

Industrie gleich hoch ist. Wenngleich die Ergebnisse der Studien daher vorsichtig zu interpretieren sind, liefern sie erste Erkenntnisse über die zumindest hierzulande **eher positiven ökonomischen Auswirkungen von Robotern**.

- 760. Vor allem deuten die vorliegenden Ergebnisse darauf hin, dass Schreckensmeldungen, nach denen knapp 50 % der Arbeitsplätze in den Vereinigten Staaten in den nächsten 10 bis 20 Jahren durch das Ersetzen von Menschen durch Maschinen, insbesondere Robotern, bedroht sind, **unnötig Ängste schüren**. So dürften solche explorativen Studien wie die viel diskutierte Studie von Frey und Osborne (2017) die potenziell nachteiligen Beschäftigungs- und Lohneffekte von Robotern schon allein deshalb überschätzen, da nicht alles, was technisch umsetzbar ist, sich in der Praxis als ökonomisch vorteilhaft erweisen dürfte (UNCTAD, 2017).

Zudem werden vermutlich nicht ganze Berufe ersetzt, sondern **Tätigkeiten** im Beruf. Nach Berechnungen von Bonin et al. (2015) und Dengler und Matthes (2015) dürften in Deutschland weniger als 20 % der Arbeitsplätze in den nächsten 10 bis 20 Jahren eine Wahrscheinlichkeit von über 70 % aufweisen, durch Maschinen ersetzt und damit automatisiert zu werden.

- 761. Je nach Bundesland variiert der Anteil der durch hohe Substituierbarkeitspotenziale betroffenen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 8,1 % und 20,4 %. Dabei geht insbesondere eine höhere **Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes**, wie beispielsweise in Baden-Württemberg, mit einem höheren Substituierbarkeitspotenzial einher (Buch et al., 2016). Die starke Stellung des Verarbeitenden Gewerbes in Deutschland ist ein Grund für den im internationa-

len Vergleich hohen Anteil an Arbeitsplätzen, der laut OECD (2016) in den kommenden Jahren durch Automatisierung gefährdet ist.

762. Daraus darf jedoch keinesfalls geschlossen werden, dass es primär in solchen Branchen und Bundesländern zu einem Beschäftigungsabbau kommen wird. Denn es muss zwingend berücksichtigt werden, dass durch den technologischen Wandel **neue Berufe, Tätigkeiten und Arbeitsplätze entstehen** werden. Zudem führt die Nutzung neuer Technologien zu Kostensenkungen. Dies ermöglicht sinkende Güterpreise, was über eine steigende Güternachfrage zu einer höheren Arbeitsnachfrage führen dürfte (Gregory et al., 2016).

Digitalisierung und Demografie als Quellen fortgesetzten Wandels

763. Der Strukturwandel des Arbeitsmarkts dürfte sich in den kommenden Jahren fortsetzen. Es liegt nahe, dass sich das **Tempo des Wandels sogar beschleunigen** wird, denn er wird aus zwei Quellen gespeist: Zum einen wird die **Digitalisierung** mit einer Transformation von Produktionsprozessen, Arbeitsbeziehungen und Wertschöpfungsketten einhergehen. Zum anderen haben die veränderte Altersstruktur der Bevölkerung sowie die hohe Persistenz der Geburten- und Sterberaten zu einem **demografischen Wandel** geführt. Deutschland wird im kommenden Jahrzehnt eine erhebliche Alterung seiner Bevölkerung und vor allem seiner Arbeitsbevölkerung erfahren. Die ersten Anzeichen des Zusammenwirkens dieser beiden Phänomene zeigen sich bereits heute.
764. Schon heute reduziert die **Alterung der Gesellschaft** das Erwerbspersonenpotenzial jährlich um etwa 300 000 Personen. Kompensiert wird dieser Rückgang der Beschäftigung zurzeit durch zwei Quellen. Zum einen trägt eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie von anerkannten Asylbewerbern im Jahr 2017 mit etwa 470 000 zusätzlichen Arbeitskräften zur steigenden Beschäftigung bei. Zum anderen wird der Beschäftigungsaufbau durch die Nettozuwanderung von rund 570 000 Personen in diesem Jahr begünstigt (Fuchs et al., 2017b).
765. Der Höhepunkt des demografischen Wandels steht in Deutschland jedoch noch bevor. So dürfte die Bevölkerung selbst bei einer dauerhaften jährlichen Nettozuwanderung von 200 000 Personen bis zum Jahr 2060 um knapp sechs Millionen Personen schrumpfen. In demselben Zeitraum dürfte sich die **Anzahl der Erwerbspersonen um fast zehn Millionen Personen verringern**. Folglich steigt das Verhältnis der Anzahl der Personen, die nicht mehr im Erwerbstätigenalter sind, zur Anzahl der Personen im Erwerbstätigenalter (Altenquotient) bis zum Jahr 2060 von derzeit 35 % auf 60 % (Statistisches Bundesamt, 2015).
 ↳ **ABBILDUNG 96 RECHTS** Die demografische Entwicklung dürfte regional unterschiedlich stark ausfallen. In Ostdeutschland dürfte die Erwerbsbevölkerung besonders deutlich zurückgehen, während sie in den Stadtstaaten und in Süddeutschland je nach Ausmaß der Nettozuwanderung bis zum Jahr 2035 sogar steigen könnte (Deschermeier, 2017).
766. Die **Digitalisierung bietet große Chancen**, drohenden Engpässen bei Arbeitskräften zu begegnen. Sie vollzieht sich bereits seit der flächendeckenden

Verbreitung von Computern ab den 1990er-Jahren und gewann durch das Internet, eine weltweite Datenverfügbarkeit sowie die Vernetzungsmöglichkeiten über das „Internet der Dinge“ rasant an Bedeutung. Angestoßen durch Verbesserungen der Informationstechnik lassen sich die dadurch entstehenden großen Datenmengen mit Hilfe intelligenter Algorithmen zeitnah analysieren.

Daraus sind unter anderem bedeutende **digitale Plattformen** entstanden, die durch erhebliche Netzwerkeffekte einen hohen Marktanteil erlangen können. [↘ KASTEN 21](#) Fortschritte in den Bereichen Sensorik, Maschinelles Lernen und Robotik bereiten in Verbindung mit neuen IT-basierten Systemen beispielsweise zur Fahrerassistenz, für Smartphones und die wachsende Gerätevernetzung den Weg für die Entwicklung und Einführung autonomer Systeme (Hightech Forum und acatech, 2017). Ihr potenzieller Wirkungsbereich umfasst vor allem Produktion und Verkehr sowie Gebäude.

767. Die Digitalisierung bietet ein großes **Potenzial zur Steigerung der Arbeitsproduktivität**. Bislang spiegelt sich dieses Potenzial noch nicht in der Produktivitätsentwicklung wider, da das jährliche Wachstum der Arbeitsproduktivität mit weniger als 1 % weiter geringer ist als in früheren Jahrzehnten (JG 2015 Ziffern 592 ff.). Disruptive Entwicklungen, bei denen eine Innovation eine bestehende Technologie oder Dienstleistung vollständig verdrängt, könnten in der Zukunft allerdings zunehmen und so die Arbeitsproduktivität beflügeln.

[↘ KASTEN 21](#)

Plattformökonomie und wirtschaftspolitische Herausforderungen

In einigen Sektoren hat der digitale Wandel bereits heute **ganze Märkte grundlegend verändert**. So sind in vielen Bereichen kommerzielle und nicht-kommerzielle digitale Plattformen entstanden, die Anbieter und Nachfrager von Produkten, Dienstleistungen oder Ideen weltweit in Sekundenschnelle über das Internet vermitteln. Dies reduziert Transaktions- und Suchkosten für die Beteiligten deutlich und begünstigt Innovationen. Je nach Plattform sind die darüber vernetzten Akteure ausschließlich Unternehmen, ausschließlich Konsumenten oder Unternehmen und Konsumenten.

Der Nutzen einer Plattform steigt für jeden einzelnen Nutzer mit der Größe der Plattform. Solche **Skalen- und Netzwerkeffekte** führen dazu, dass einzelne Plattformunternehmen eine marktbeherrschende Stellung erlangen können. Marktbestimmende Plattformunternehmen machen sich dabei zunutze, dass digitale Märkte global sind und die Grenzkosten nahe bei null liegen. Dies hat dazu geführt, dass mit Alphabet, Amazon, Apple, Facebook und Microsoft fünf der zehn global wertvollsten Firmen als Plattformunternehmen bezeichnet werden können (BMW, 2017a).

Viele der neuen Geschäftsmodelle, allen voran diejenigen der Plattformunternehmen, beruhen auf der **Vermittlung bezahlter Dienstleistungen**. Dafür sind die Unternehmen, wie beispielsweise AirBnB oder Uber, auf eine hinreichend große Anzahl an Personen angewiesen, welche die vermittelte Leistung als Anbieter bereitstellt. Plattformen können zudem der Vermittlung von Arbeit dienen. „Crowdworking“ ermöglicht als flexible und kosteneffiziente Geschäftsform den Leistungsanbietern selbstbestimmtes Arbeiten und Zeitsouveränität. Allerdings sind diese häufig als Privatpersonen im Nebenjob oder als (Solo-) Selbstständige tätig und somit längst nicht so umfassend sozial abgesichert wie Arbeiter und Angestellte.

Bislang ist **Crowdworking** jedoch noch nicht weit verbreitet. Selbst in der Informationswirtschaft, der eine Vorreiterrolle in der Umsetzung dieser neuen Beschäftigungsform zukommt, gaben im Jahr

2016 gerade einmal 5,2 % der Unternehmen an, Crowdfunding-Plattformen zu nutzen oder in absehbarer Zeit nutzen zu wollen (BMAS, 2017a). Einerseits eigneten sich nicht alle Arbeitsinhalte für eine Fremdvergabe über eine Plattform. Andererseits äußerten gerade kleine und mittlere Unternehmen die Sorge, dass Crowdfunding zu einem Verlust firmeninternen Know-Hows und geistigen Eigentums führen könnte.

Derzeit ist noch nicht erkennbar, dass sich flexiblere Beschäftigungsformen stärker etablieren. So steigt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland weiter kontinuierlich an, während die Anzahl der (Solo-) Selbstständigen leicht rückläufig ist. [↘ TABELLE 11 SEITE 144](#) Weder steigt die Nutzung von Zeitarbeit mit dem **Digitalisierungsgrad der Unternehmen**, noch ist die Befristungsquote in stark digitalisierten Branchen besonders auffällig (Stettes, 2016). Insgesamt hat sich die Beschäftigung in stark digitalisierten Betrieben in den vergangenen Jahren nicht bedeutend anders entwickelt als für weniger stark digitalisierte Unternehmen (Hammermann und Stettes, 2015).

Hierzulande befindet sich die **Plattformökonomie** weitgehend noch **in der Aufbauphase** (Hightech Forum, 2017). Dominiert wird sie im B2C-Kontext derzeit von US-amerikanischen und zunehmend chinesischen Firmen. Der Aufbau entsprechender Netzwerke, in denen Wirtschaft und Wissenschaft zusammenwirken (Innovationsökosysteme), könnte es ermöglichen, Synergien zwischen verschiedenen Akteuren zu nutzen und so die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu stärken (acatech und BDI, 2017).

Wirtschaftspolitische Handlungsbedarf

Die Politik ist gefordert, **geeignete Rahmenbedingungen** zu schaffen, die Innovationen fördern und insbesondere junge Firmen in ihrer Wachstumsphase unterstützen. Es reicht nicht aus, dass viele bedeutende Patente der digitalen Wirtschaft in Deutschland entstehen, wenn nicht in ähnlich hohem Maße die Umsetzung der Ideen in marktfähige Produkte ebenfalls hierzulande stattfindet.

So ist eine Fülle regulatorischer und rechtlicher Fragen hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit sowie der Störanfälligkeit durch intensiven Einsatz digitaler Technologie zu beantworten. Dass berechtigte Bedenken bezüglich der Datensicherheit der digitalen Infrastruktur existieren, zeigen nicht nur die Vorfälle um den Cyberangriff „Wanna-Cry“, der im Mai 2017 Hunderttausende Computer weltweit teilweise lahmlegte. **Erhöhte Aufwendungen für Datenschutz und Cybersicherheit** sind aus Sicht der Betriebe die wesentlichste Folge der Nutzung moderner digitaler Technologien (Arntz et al., 2016b).

Bei der Festlegung von Regulierungsmaßnahmen, Verboten und Auflagen ist immer sorgfältig zwischen einem erhöhten Schutz und den daraus erwachsenden Innovationshemmnissen abzuwägen. Weder dürfte das Optimum in einer Maximierung des Schutzes liegen, noch wird man angesichts der zu erwartenden Veränderungsgeschwindigkeit von vornherein immer die ideale Antwort finden. Daher sollten im Zweifelsfalle **Innovationsoffenheit und der Wille zur regulatorischen Nachsteuerung** in einem lernenden System die leitenden Prinzipien sein. [↘ ZIFFER 62](#) So sollten insbesondere staatliche Eingriffe in den Wettbewerb vorsichtig eingesetzt werden, denn das, was von etablierten Anbietern als wettbewerbliche Diskriminierung betrachtet wird, mag häufig lediglich eine legitime unternehmerische Differenzierung sein, die den Verbrauchern Vorteile bringt (Kronberger Kreis, 2017). Die Beurteilung der Wettbewerbssituation auf mehrseitigen Plattformen erfordert zudem eine Gesamtbetrachtung, in der anderen Faktoren als Marktanteilen gesteigerte Bedeutung zuzumessen ist, beispielsweise Netzwerkeffekten, der Verfügbarkeit von Nutzerdaten und der auf dem betrachteten Markt bestehenden Dynamik (Monopolkommission, 2015a).

Strukturwandel ist niemals ein völlig reibungsloser Prozess, sondern bedarf der sozialen Absicherung von Anpassungsprozessen. Bezüglich der **sozialen Absicherung** dürfte Deutschland für den voraussichtlich anstehenden rapiden Strukturwandel tendenziell besser gewappnet sein als vergleichbare Industrieländer. Zum einen verfügt Deutschland in deutlich größerem Ausmaß als beispielsweise die

angelsächsischen Staaten Vereinigtes Königreich und die Vereinigten Staaten über einen großzügigen Lohnersatz bei Arbeitslosigkeit und eine Einkommensergänzung nach familiärem Bedarf (das „Aufstocken“). Zum anderen haben nicht zuletzt die Hartz-Reformen dazu beigetragen, durch das Ausweiten verschiedener Formen atypischer Beschäftigung die externe Flexibilität, also den raschen Übergang in eine neue Beschäftigung, zu erhöhen. Dadurch dürften vielfach lange Phasen der Erwerbslosigkeit und damit verbunden der Entwertung der vorhandenen Qualifikationen und Fertigkeiten vermieden werden.

II. FACHKRÄFTESICHERUNG FÜR DIE ZUKUNFT

768. Die steigende Anzahl an offenen Stellen ist ein Indiz dafür, dass es Unternehmen zunehmend schwerfällt, geeignete Arbeitskräfte zu finden. Ein unzureichendes Angebot an qualifizierten Fachkräften könnte die Wachstumsperspektiven der deutschen Wirtschaft gefährden. Deshalb sind **heute die richtigen Weichen zu stellen**. Insbesondere gilt es, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen, Langzeitarbeitslose sowie anerkannte Asylbewerber dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren und die gesteuerte Zuwanderung auf qualifizierte Fachkräfte ohne akademischen Abschluss aus Nicht-EU-Staaten auszuweiten.

Bei **geeigneten regulatorischen Rahmenbedingungen** kann die Digitalisierung dazu beitragen, drohenden Engpässen beim Fachkräfteangebot entgegenzuwirken. Es besteht zudem ein gewisser Nachholbedarf bei der digitalen Infrastruktur. Schließlich sollte die Erwerbsbevölkerung durch entsprechende schulische Bildungsangebote und ein breites Weiterbildungsangebot besser auf die digitale Arbeitswelt von morgen vorbereitet werden.

1. Fachkräfteengpässen wirksam begegnen

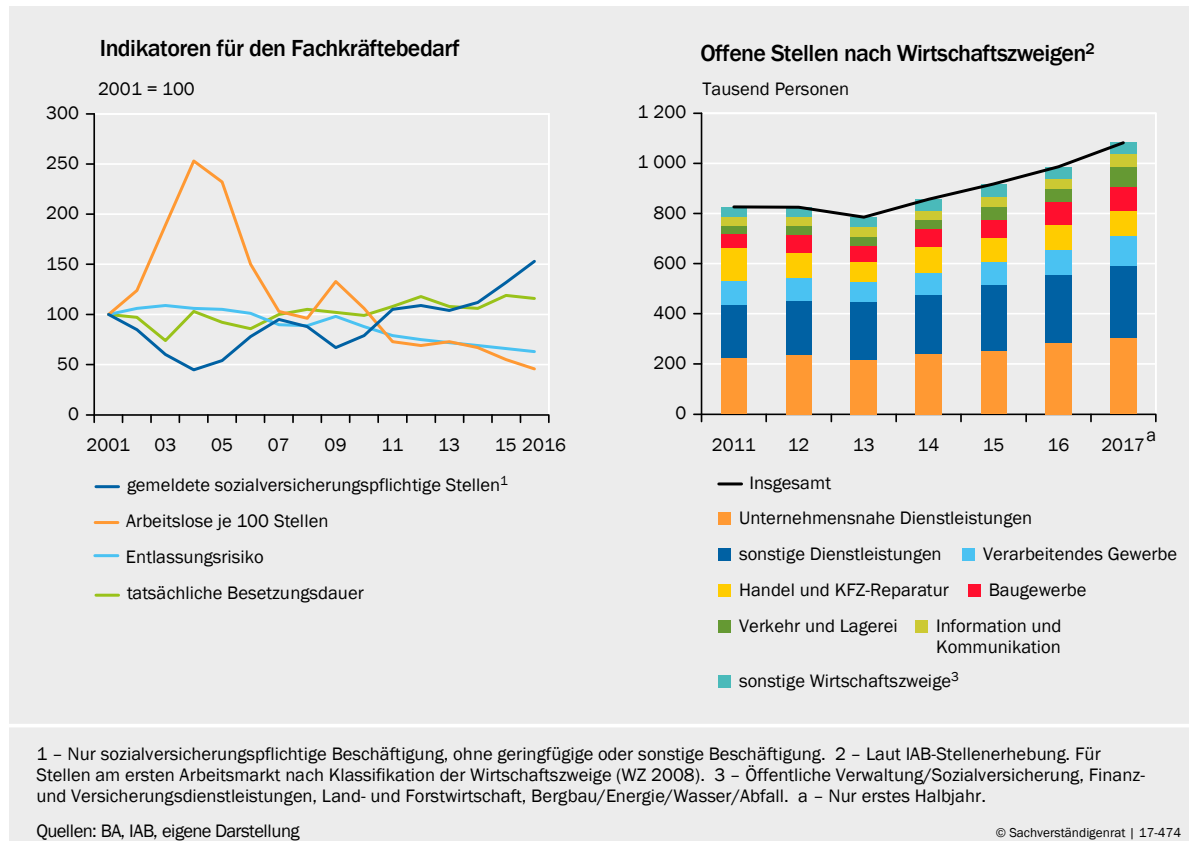
769. Trotz der allgemein guten Arbeitsmarktlage fällt es Unternehmen offenbar **zunehmend schwer, geeignete Fachkräfte zu finden**. So ist die durchschnittliche tatsächliche Besetzungsdauer von offenen Stellen in den vergangenen Jahren tendenziell angestiegen. [↘ ABBILDUNG 97 LINKS](#) Unternehmen haben ihre Planungen daran angepasst. Im Vergleich zum Jahr 2010 erhöhte sich die geplante Besetzungsdauer bis zum Jahr 2016 um elf Tage auf 59 Tage, wenngleich die Dynamik zuletzt wieder abgenommen hat (Brenzel et al., 2016).

Rekordstand an offenen Stellen

770. Die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen hat im Jahr 2017 einen neuen Höchststand erreicht. Im September 2017 waren etwa 770 000 Arbeitsstellen bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet. Laut Stellenerhebung des IAB gab es im zweiten Quartal 2017 insgesamt knapp 1,1 Mio offene Stellen. [↘ ABBILDUNG 97 RECHTS](#) Dies entspricht einem **Anstieg der offenen Stellen** im Vergleich zum

↘ **ABBILDUNG 97**

Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Deutschland



Daten zur Abbildung

Vorjahresquartal um 12 %. Der Zuwachs an offenen Stellen **variiert** dabei **stark zwischen Wirtschaftszweigen**. Während sich in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei (+70 %), Information und Kommunikation (+35 %) und dem Verarbeitenden Gewerbe (+24 %) die Zahl der offenen Stellen innerhalb eines Jahres enorm erhöht hat, ist sie in anderen Wirtschaftszweigen, wie den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung, im zweiten Quartal 2017 gegenüber dem Vorjahresquartal zurückgegangen.

771. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation ist zudem durch den Rückgang der Arbeitslosigkeit in den vergangenen Jahren weiter gesunken. Parallel zu dieser Entwicklung hat das Entlassungsrisiko deutlich abgenommen (Fuchs et al., 2017a). ↘ **ABBILDUNG 97 LINKS** Während der Anteil der Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres einen Übergang in die Arbeitslosigkeit erlebten, zwischen den Jahren 1991 und 2010 zwischen 9 % und 12 % schwankte, reduzierte sich dieser Anteil danach kontinuierlich auf unter 7 % im Jahr 2016. Dies deutet darauf hin, dass **Arbeitskräfte knapper** geworden sind und die Betriebe ihre Beschäftigten daher zunehmend halten.
772. Engpassanalysen der BA ergeben bislang jedoch **noch keinen flächendeckenden Fachkräftemangel** (Bundesagentur für Arbeit, 2017b). Für keines der Anforderungsniveaus „Fachkräfte“, „Spezialisten“ und „Experten“ zeigen sich Anzeichen für einen berufs- und regionenübergreifenden Mangel, da einer offenen Stelle jeweils mehr als zwei Arbeitslose mit entsprechender Qualifikation gegenüberstehen. Zudem spiegelt sich ein erhöhter Fachkräftengpass bis-

lang nicht in der aktuellen Lohnentwicklung wider. Die Nominallöhne wachsen auf aggregierter Ebene derzeit nur etwas stärker als die Summe aus Arbeitsproduktivität und Verbraucherpreisanstieg. [↘ ZIFFER 275](#)

773. Allerdings existieren **zahlreiche Engpassberufe**. Ein Beruf wird als solcher klassifiziert, wenn das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen unterhalb von zwei liegt. Für das Anforderungsniveau „Fachkräfte“ wurden im Jahr 2016 beispielsweise in den Engpassberufen Mechatronik, Altenpflege und Kältetechnik weniger als 33 Arbeitslose je 100 gemeldete offene Stellen registriert. Die am deutlichsten ausgeprägten Engpassberufe für „Spezialisten“ waren mit der Fachkrankenpflege und der Aufsicht der Krankenpflege im Gesundheitssektor zu finden. Die größten Engpässe für „Experten“ lagen in den Berufsgattungen der Informatik und der öffentlichen Verwaltung (Burstedde und Rissius, 2017).
774. Zudem unterscheiden sich die **Fachkräfteengpässe auf regionaler Ebene**. So liegt der Anteil der Stellen, die in Engpassberufen ausgeschrieben sind, in Baden-Württemberg und Bayern mit 72 % beziehungsweise 65 % deutlich über dem Durchschnitt aller Länder von 52 %. Ein hoher demografisch bedingter Ersatzbedarf besteht hingegen längerfristig besonders in Ostdeutschland. Dort sind in vielen Regionen rund 40 % der Beschäftigten bereits 50 Jahre oder älter. Ihre Arbeitsstellen müssen somit in absehbarer Zeit tendenziell neu besetzt werden (Burstedde und Rissius, 2017). Ein regionaler Fachkräfteengpass könnte sich künftig als **massiver Standortnachteil** erweisen. Daher ist es dringend erforderlich, die Mobilität von Arbeitskräften zu fördern, damit diese flexibler dort eingesetzt werden können, wo Fachkräfte gesucht werden. [↘ ZIFFER 689](#)

Ungenutzte Arbeitskräftepotenziale besser ausschöpfen

775. Die schon heute durch die Alterung der Gesellschaft zurückgehende Anzahl an Erwerbspersonen wird momentan durch die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Personen sowie anerkannten Asylbewerbern kompensiert. [↘ ZIFFER 764](#) Das Arbeitskräftepotenzial ist insbesondere bei Frauen und Älteren jedoch noch nicht ausgeschöpft. Die vorhandenen **ungenutzten Arbeitskräftepotenziale** sollten verstärkt eingesetzt werden, um die sich aus dem demografischen Wandel ergebenden Fachkräfteengpässe abzufedern.
776. So sollten für bislang nicht erwerbstätige und in Teilzeit erwerbstätige Personen die Rahmenbedingungen verbessert werden, sodass sie eine Arbeit aufnehmen beziehungsweise ihre Arbeitszeit erhöhen können. Darunter fällt beispielsweise der **weitere Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder** (JG 2013 Ziffern 731 ff.). Vergleichsweise geringe Investitionen in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf können dabei erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen haben. So könnten aktuellen Schätzungen zufolge jährliche Investitionen in Kindertagesstätten und Schulen in Höhe von 10 Mrd Euro die Beschäftigung nach fünf Jahren um knapp 500 000 Vollzeitäquivalente steigern (Krebs und Scheffel, 2016).
777. Um den persönlichen Bedürfnissen von Arbeitnehmern besser gerecht zu werden, sollte zudem das **Arbeitszeitgesetz** gelockert werden. Eine Anpassung

von einer Tageshöchstzeit auf eine Wochenhöchstzeit könnte helfen, die Arbeitszeit flexibler auf die Wochentage zu verteilen. Darüber hinaus kann es angesichts der zunehmenden Flexibilität von Arbeitszeit und -ort sinnvoll sein, bei kollektiven Regelungen Abweichungen von der Mindestruhezeit von elf Stunden zuzulassen. Forderungen nach einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit sind mit Blick auf den im Zuge des demografischen Wandels zunehmenden Fachkräftengapass skeptisch zu sehen. Vor dem Hintergrund der nötigen Flexibilität in Betrieben bleibt es weiterhin richtig, von einem Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit abzusehen, denn dieser würde einen Anreiz für Teilzeitbeschäftigte setzen, ihren Wiedereinstieg in die Vollzeitbeschäftigung unnötig hinauszuzögern.

778. Aufgrund des bereits heute hohen Niveaus ist jedoch langfristig das Potenzial zur **Steigerung der Erwerbsbeteiligung** sowie der Arbeitszeit **begrenzt**. Im Jahr 2016 lag die Erwerbstätigenquote für Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren bereits bei 74 %. [↘ ABBILDUNG 94 LINKS](#) Ebenso würde sich eine höhere Geburtenrate erst zeitversetzt nach zwei Jahrzehnten positiv auf das Arbeitskräftepotenzial und somit die Erwerbsbeteiligung auswirken. Angesichts der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft dürfte der Mangel an qualifizierten Fachkräften in der Zukunft daher zunehmen.

Gesteuerte Zuwanderung stärken

779. Um das Erwerbspersonenpotenzial dauerhaft auf seinem heutigen Niveau zu halten, müssten von nun an jedes Jahr 400 000 Personen mehr nach Deutschland ein- als auswandern (Fuchs et al., 2017c). Die anerkannten Asylbewerber, die im Rahmen der hohen Flüchtlingsmigration in den vergangenen Jahren ins Land gekommen sind, könnten die zunehmend entstehenden Lücken bei der Besetzung von offenen Stellen somit selbst dann bei Weitem nicht schließen, wenn ihre Integration sehr erfolgreich voranschreiten sollte. Daher kommt in Zukunft der **gesteuerten Zuwanderung eine Schlüsselrolle** für die Abfederung des demografischen Wandels zu.
780. Ein Hauptaugenmerk dieser aktiven Zuwanderungspolitik sollte dabei darauf liegen, **qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten** außerhalb der EU für eine Zuwanderung nach Deutschland zu gewinnen. Durch die in den vergangenen Jahren umgesetzten Reformen im Zuwanderungs- und Aufenthaltsrecht haben sich die Zugangsmöglichkeiten für qualifizierte Drittstaatsangehörige bereits verbessert und bieten somit einen liberalen Rechtsrahmen für die Zuwanderung ausländischer Fachkräfte (OECD, 2013; SVR Migration, 2015). Mit Einführung der „Blauen Karte EU“ und den Regelungen für einen erleichterten Arbeitsmarktzugang hochqualifizierter Zuwanderer wurde insbesondere die Zuwanderung von akademischen Fachkräften und von beruflich Qualifizierten in Mangelberufen aus Drittstaaten erleichtert. Angesichts der sich abzeichnenden Fachkräftengapässe sollte eine zukünftige Zuwanderungspolitik zusätzlich die folgenden Punkte berücksichtigen:
- Die **Zugangsmöglichkeiten für beruflich qualifizierte Fachkräfte** ohne akademischen Abschluss sollten ausgeweitet werden. Statt wie bisher ausländischen Fachkräften aus Drittstaaten nur dann Zugang zum deutschen

Arbeitsmarkt zu gewähren, wenn sie einen konkreten Arbeitsplatz in einem Mangelberuf vorweisen können, wäre denkbar, bei entsprechendem Qualifikations- und Sprachnachweis eine zeitlich befristete Aufenthaltserlaubnis zur eigenfinanzierten Arbeitssuche zu erteilen. Ebenso sollte die Anerkennung von Qualifikationen beschleunigt werden.

- Der Zuzug von Drittstaatsangehörigen, die eine **Berufsausbildung aufnehmen** wollen, sollte erleichtert werden. Beispielsweise könnte für diese Personengruppe ein eigenständiger Aufenthaltstitel für die befristete Suche eines Ausbildungsplatzes in Engpassberufen geschaffen werden.
- Ein allgemeines **Punktesystem** nach kanadischem Vorbild ist hingegen **nicht zielführend**, da mittlerweile die europäische Migrationsgesetzgebung den Bereich, in dem die nationale Gesetzgebung die Erwerbsmigration gestalten kann, ohnehin stark eingeschränkt hat. Die Bewertung potenzieller Einwanderer über Punkte für verschiedene Kriterien, wie vorhandene Sprachkenntnisse, Alter und berufliche Qualifikation, ist administrativ aufwändig und weniger zielorientiert als die direkte Bindung an den Arbeitsmarkt.

Ein **neues Einwanderungsgesetz**, das die bestehenden Regelungen transparent und übersichtlich bündelt und nach Maßgabe der vorgeschlagenen Kriterien erweitert, könnte ein wichtiges politisches Signal setzen, dass akademisch und beruflich qualifizierte Fachkräfte in Deutschland gleichermaßen willkommen sind (SVR Migration, 2017a).

2. Hürden für den Einstieg in den Arbeitsmarkt

781. Eine Steigerung des Arbeitskräftepotenzials ist nicht nur durch gesteigerte Erwerbsbeteiligung und gesteuerte Zuwanderung möglich. Eine bessere Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt kann ebenfalls dazu beitragen. Durch den starken Rückgang der Arbeitslosigkeit sind in den vergangenen Jahren auf diesem Weg bereits erhebliche Fortschritte erzielt worden. Der verbliebene Kern an Arbeitslosen hat sich in den vergangenen Jahren jedoch weiter verfestigt. [ZIFFER 737](#) Insbesondere für diese Personengruppe bestehen ebenso wie für anerkannte Asylbewerber **Hürden für den (Wieder-) Einstieg in den Arbeitsmarkt**, die in den vergangenen Jahren zudem noch gestiegen sind.

Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, nicht hemmen

782. Wenngleich sich angesichts der guten konjunkturellen Lage bislang kaum ungünstige Konsequenzen des Mindestlohns gezeigt haben, erschweren seine Einführung im Jahr 2015 sowie die Mindestlohnerhöhung von 8,50 Euro auf 8,84 Euro zum 1. Januar 2017 die **Zugangsmöglichkeiten** in den Arbeitsmarkt für Personen mit vergleichsweise niedriger Produktivität. Es wäre daher nach wie vor anzuraten, Praktika aufgrund ihrer Einstiegs- und Bildungsfunktion bis zu einer Dauer von zwölf Monaten vom Mindestlohn auszunehmen. Zudem wäre es nicht sinnvoll, als weitere Regulierungsmaßnahme die Möglichkeit zur sachgrundlosen Befristung zu streichen, da sie es Arbeitgebern ermöglicht, selbst bei unsicherer Produktionserwartung Beschäftigung aufzubauen.

783. Zuletzt wurde diese Flexibilität durch die Reform des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** eingeschränkt. Seit April dieses Jahres müssen Leiharbeiter spätestens nach neun Monaten wie eine vergleichbare Arbeitskraft aus der Stammebelegschaft entlohnt werden. Zudem dürfen sie maximal 18 Monate bei demselben Leihunternehmen eingesetzt werden. Für viele Leiharbeiter dürfte dadurch die Arbeitsplatzunsicherheit noch zugenommen haben. Auswirkungen der Reform sind erst im Laufe des Jahres 2018 zu erwarten, wenn die Maximaldauern erstmals erreicht werden.

Die Flexibilität von Unternehmen dürfte durch die auf EU-Ebene beschlossene Reform der **Entsenderichtlinie** weiter beeinträchtigt werden. Diese sieht insbesondere den Grundsatz von gleichem Lohn für gleiche Arbeit für alle entsendeten Arbeitskräfte vor. Eine solche Regulierung des EU-Binnenmarkts dürfte die Attraktivität entsendeter Arbeit erheblich schmälern und die Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union einschränken. Damit soll der Wettbewerb durch Unternehmen, die Dienstleistungen günstiger anbieten können, unterbunden werden.

784. Anders als bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zeigten sich bei dessen Erhöhung zum Jahreswechsel 2017 keine nennenswerten Veränderungen bei den verschiedenen Beschäftigungsformen oder Umwandlungen von ausschließlich geringfügig entlohnter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (vom Berge et al., 2017). **Befürchtungen**, dass der Mindestlohn größere negative Beschäftigungseffekte haben könnte, haben sich bislang **nicht bewahrheitet**. Daraus kann jedoch nicht geschlossen werden, dass der Mindestlohn keine Effekte hat. So passten sich vom Mindestlohn betroffene Betriebe mit Entgelterhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen und insbesondere **Preiserhöhungen** an die neuen Rahmenbedingungen an (Statistisches Bundesamt, 2017c). Für die Vereinigten Staaten zeigt MaCurdy (2015), dass letzteres vor allem ärmere Haushalte trifft, die einen vergleichsweise hohen Anteil ihres Einkommens für Konsumgüter verwenden, die von diesen Preiserhöhungen stark betroffen sind.
785. Insbesondere konnte der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn bislang nur unter konjunkturell günstigen Bedingungen und vor dem Eintritt anerkannter Asylbewerber in den Arbeitsmarkt beobachtet werden. Ein verlässliches Urteil über die Wirkungen des durch die gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze eingeschränkten Prozesses der Lohnbildung wird sich erst fällen lassen, wenn die derzeit gute Konjunktur einmal abgeflaut sein wird. Bei den branchenspezifischen Mindestlöhnen, für die Mindestlohnregelungen zum Teil schon seit dem Jahr 1997 gelten, zeigen sich **verzögerte Effekte** des Mindestlohns wie ein geringer werdender Lohnabstand zwischen gelernten und ungelernten Fachkräften sowie ein Rückgang der Ausbildungszahlen und Meisterabschlüsse (Gregory, 2015).
786. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftebedarfs und vor allem der Integration von anerkannten Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt wäre es sinnvoll, die Hürden für einen Arbeitsmarkteinstieg möglichst niedrig zu halten. Dabei ist zu bedenken, dass das Mindestlohniveau im Verhältnis zum Medianlohn in Deutschland mit einem Wert von 50 % bereits bei Einführung des Mindestlohns vergleichsweise hoch festgesetzt wurde. Anders war es beispielsweise im

Vereinigten Königreich, in dem die britische Mindestlohnkommission nach der Einführung des Mindestlohns im Jahr 1999 erst nach einer mehrjährigen Phase der Vorsicht deutlichere Mindestlohnerhöhungen beschloss. [↘ ZIFFER 793](#) Die Mindestlohnkommission sollte sich, wenn sie im Sommer 2018 die nächste Erhöhung des Mindestlohns beschließen wird, daher **strikt am monatlichen Index** der tariflichen Stundenverdienste ohne Sonderzahlungen **orientieren**.

Bei der **ersten beschlossenen Erhöhung** des Mindestlohns im Juni 2016 war die Mindestlohnkommission aufgrund des Einbezugs von jüngeren, höheren Tarifabschlüssen noch vom vormals vereinbarten Lohnindex abgewichen. Zwar steigen mit einem höheren Mindestlohn besonders die Löhne von Niedriglohnverdienern, doch je höher er festgelegt wird, umso mehr gefährdet er bestehende Arbeitsplätze und erschwert Arbeitslosen die Rückkehr in den Arbeitsmarkt.

787. Wirtschaftspolitische Vorschläge, die darauf abzielen, die **Bezugsdauer von Arbeitslosengeld** zu verlängern, sind **ebenfalls abzulehnen**, da dadurch Arbeitsanreize geschwächt werden. Statt mit solchen Vorhaben die Arbeitslosigkeit weiter zu verfestigen, sollte vielmehr deren Rückführung im Fokus politischen Handels stehen. Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik können zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit nur wenig beitragen (Kluve, 2013; JG 2016 Ziffer 750). Vielfach weisen Arbeitslose gleich mehrere Vermittlungshemmnisse auf, wie eine lange Dauer des Leistungsbezugs, gesundheitliche Einschränkungen oder eine geringe Qualifikation (Achatz und Trappmann, 2011; JG 2016 Ziffer 739).

Vielversprechender dürfte daher eine **gezielte Aktivierung von Langzeitarbeitslosen** mit passgenauer Beratung, bedarfsgerechter Förderung und intensiver Betreuung sein. So führt eine intensivere Beratung in Kombination mit einem besseren Betreuungsschlüssel zu mehr Vermittlungen von Arbeitslosen (Hohmeyer et al., 2015).

788. **Alleinerziehende** weisen zudem häufig lange Abwesenheiten vom Arbeitsmarkt auf. Für sie gilt eine abgestufte Arbeitspflicht: Mit Kindern unter drei Jahren oder mehreren Kindern zwischen drei und sechs Jahren sind sie nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung verpflichtet. Doch dadurch dürften sich die Chancen der Alleinerziehenden auf einen Arbeitsplatz verringern. Eine teilweise **Rückführung dieser Ausnahmen von der Arbeitspflicht** könnte diesem Problem entgegenwirken. Gleichzeitig müsste es Alleinerziehenden durch verbesserte Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung erleichtert werden, Arbeit aufzunehmen. Solange die Langzeitarbeitslosigkeit nicht deutlich reduziert wird, bleibt das politische Ziel der Vollbeschäftigung bis zum Jahr 2025 mit einer Arbeitslosenquote von unter 3 % eine Wunschvorstellung.

Eine andere Meinung

789. Ein Mitglied des Rates, Peter Bofinger, kann sich den Ausführungen der Mehrheit zum **Mindestlohn** nicht anschließen.

790. Trotz der seit der Einführung des Mindestlohns anhaltend guten Entwicklung der Beschäftigung sieht die Mehrheit im Mindestlohn weiterhin eine **Hürde für den „(Wieder-) Einstieg“ in den Arbeitsmarkt**. Auch wenn sich die Befürchtungen, dass der Mindestlohn größere negative Beschäftigungseffekte haben könnte, nicht bewahrheitet hätten, könne daraus nicht geschlossen werden, dass der Mindestlohn keine Effekte habe. Ein verlässliches Urteil über die Auswirkungen des durch die gesetzlich festgelegten Lohnuntergrenze eingeschränkten Prozesses der Lohnbildung werde sich erst fällen lassen, wenn die derzeit gute Konjunktur einmal abgeflaut sein werde.
791. Generell sind bisher keine negativen Beschäftigungseffekte des Mindestlohns zu erkennen. Vielmehr sind seit der Einführung rund eine Million neue Arbeitsplätze geschaffen worden. Wie der von der Bundesagentur für Arbeit ermittelte Mindestlohn-Monitor verdeutlicht, hat sich die **Beschäftigung in den vom Mindestlohn besonders betroffenen Branchen** nach wie vor deutlich günstiger entwickelt als in anderen Bereichen. Im Juli 2017 lag der Anstieg der Beschäftigung bei den Mindestlohn-Branchen im Vorjahresvergleich bei 3,7 %, bei den Nicht-Mindestlohn-Branchen bei 2,8 %.

Studien, die für die “Low Pay Commission” des Vereinigten Königreichs erstellt wurden, lassen zudem nicht erwarten, dass es in einer **Rezession** zu spezifischen negativen Beschäftigungseffekten des Mindestlohns kommen wird (Bryan et al., 2012).

792. Grundsätzlich kann die „richtige“ Höhe des Mindestlohns, die gleichzeitig eine hohe Beschäftigung und eine Verbesserung der finanziellen Situation der weniger qualifizierten Arbeitskräfte gewährleistet, nur **in einem behutsamen Prozess abgetastet werden**. Das bedeutet aber nicht, dass die bei der Einführung gewählte Relation zum Medianlohn um jeden Preis konstant gehalten werden muss. Die sehr gute Beschäftigungsentwicklung seit der Einführung des Mindestlohns im Januar 2015 legt es nahe, den Mindestlohn bei der nächsten Anhebung über den Anstieg des von der Mindestlohnkommission vereinbarten Index (Tarifindex des Statistischen Bundesamts ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste) hinaus **zusätzlich zu erhöhen**.
793. Dies würde im Prinzip dem Vorgehen der „**Low Pay Commission**“ des Vereinigten Königreichs entsprechen. Sie hat nach einer anfänglichen „Phase der Vorsicht“ (Jahre 1999 bis 2000) in den Jahren 2001 bis 2006 gezielt eine Erhöhung des Mindestlohns über den durchschnittlichen Anstieg der Löhne vorgenommen. Im Jahr 2006 hat sie dann beschlossen, dass es keinen Grund mehr für die Annahme gebe, dass überdurchschnittliche Erhöhungen des Mindestlohns erforderlich seien (Low Pay Commission, 2015).

Bei der umfassenden Analyse dieser Entwicklungen stellte die Low Pay Commission im Jahr 2011 fest: „However, the evidence available to date suggests that minimum wages do not appear to have cut employment to any significant degree. Further, the reduced hours do not appear to have reduced weekly earnings and the lower profits have not led to business closures.”

794. Insgesamt zeigt das Vorgehen der „Low Pay Commission“ seit dem Jahr 1999, dass die Veränderung des Mindestlohns über die Zeit hinweg nicht nach einer starren Formel festgelegt werden kann. Vielmehr bedarf es eines flexiblen Vorgehens, das behutsam die Spielräume austestet, die für eine Verbesserung der Einkommenssituation im unteren Segment der Lohnverteilung gegeben sind. Die zahlreichen Studien, die hierzu für das Vereinigte Königreich erstellt worden sind, zeigen, dass dies möglich ist, ohne nachteilige Effekte für die Beschäftigung auszulösen.

Geringe Verzahnung von Behörden verlangsamt Integration

795. Mit der großen Anzahl an anerkannten Asylbewerbern könnte die Anzahl an Langzeitarbeitslosen zukünftig wieder steigen. Das **Integrationsgesetz** aus dem Jahr 2016 hat die Integration von anerkannten Asylbewerbern in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unter anderem durch die Schaffung von Integrations- und Sprachkursen und bessere Rechtssicherheit bei Arbeitsaufnahme bereits erleichtert (JG 2016 Kasten 25). Der zunehmende Anteil an anerkannten Asylbewerbern mit subsidiärem Schutz, der zunächst keinen Familiennachzug gewährt und eine Aufenthaltserlaubnis nur für ein Jahr vorsieht, lässt hingegen befürchten, dass einer zügigen Integration erhebliche Hemmnisse im Wege stehen. Für eine erfolgreiche Integration sind in jedem Falle große Anstrengungen bei der **Investition in Bildung und Ausbildung** notwendig.
796. Nach dem **Prinzip des Forderns und Förderns** sollte die Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen für jeden, der nicht bereits in das Bildungssystem integriert ist oder keinen Arbeitsplatz vorweisen kann, verpflichtend sein. Das Prinzip des Forderns sieht dabei die Schaffung von verlässlichen Strukturen und Instrumenten sowie deren Qualitätssicherung vor. Im vergangenen Jahr wurde das Angebot von Sprach- und Integrationskursen deutlich ausgeweitet. Die Qualitätsstandards dieser Kurse sollten jedoch einheitlicher gestaltet und wissenschaftlich evaluiert werden. Die Qualitätssicherung ist dabei von staatlicher Seite her zu gewährleisten, da sie oftmals nicht im primären Interesse der Bildungsträger liegt.

Zudem werden neue Instrumente benötigt, um über den Erwerb neuer Kompetenzen hinaus bereits vorhandene informelle Kompetenzen wie etwa Berufserfahrung, anzuerkennen. Teilqualifizierungen, die ermöglichen, niedrigschwellig ins System beruflicher Bildung einzusteigen und die erforderlichen Kompetenzen stufenweise aufzubauen, könnten zudem für anerkannte Asylbewerber den Anreiz erhöhen, eine Berufsausbildung anzustreben (SVR Migration, 2017b).

797. Erst allmählich werden Strukturen aufgebaut, die Sprachkurse und Qualifikationsmaßnahmen für anerkannte Asylbewerber aufeinander abgestimmt ermöglichen. Dies verdeutlicht, dass die Arbeit der einzelnen **Behörden** untereinander bislang **zu wenig verzahnt** ist. Strukturelle Schwächen im föderalen System zeigen sich ebenso bei der Durchsetzung der Ausreisepflicht. Dies fällt in die Zuständigkeit der Länder, die diese Aufgabe meist an die kommunalen Ausländer-

behörden übertragen haben (BAMF, 2016). Im ersten Halbjahr 2017 wurden lediglich rund 12 500 Personen zurückgeführt. Dabei waren zum Stichtag 31. März 2017 rund 220 000 Personen ausreisepflichtig, darunter etwa 160 000 Geduldete. Die meisten Ausreisepflichtigen kommen aus Serbien mit rund 20 000 Personen, gefolgt von Albanien, dem Kosovo und Afghanistan mit jeweils mehr als 12 000 ausreisepflichtigen Personen (Deutscher Bundestag, 2017).

798. Eine **stringentere Durchsetzung der Ausreisepflicht** ist nicht zuletzt deshalb erforderlich, um sicherzustellen, dass zwischen Asyl- und Erwerbsmigration strikt getrennt wird. Je länger ausreisepflichtige Personen in Deutschland verweilen, desto mehr dürften sich die zwei Zuwanderungskanäle vermischen und desto schwieriger ist der Vollzug der Ausreisepflicht zu rechtfertigen. Personen mit negativen Asylbescheiden sollten daher konsequenter als bisher zurückgeführt werden. Zwar wird die Rückführung von abgelehnten Asylbewerbern oft durch eine fehlende Aufnahmebereitschaft des Herkunftslandes erschwert. Diese könnte jedoch durch mehr Kooperation innerhalb der Europäischen Union erhöht werden, indem dem Herkunftsland beispielsweise Projekte zur Förderung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit in Aussicht gestellt werden (SVR Migration, 2017b).

3. Zum digitalen Wandel befähigen

799. Die fortschreitende Digitalisierung des Arbeitsmarkts bietet große Chancen, die Konsequenzen des demografischen Wandels abzufedern. Drohenden Engpässen beim Arbeitskräfteangebot könnte vor allem durch ein **stärkeres Zusammenwirken von Mensch und Maschine am Arbeitsplatz** begegnet werden, beispielsweise in Form von Assistenzsystemen. So könnten körperliche Einschränkungen überwunden sowie die lange Teilnahme am Arbeitsleben durch den Abbau stumpfer Routinetätigkeiten und die Anreicherung von Arbeitsinhalten attraktiv gestaltet werden. Darüber hinaus ergeben sich erhebliche Innovationspotenziale (acatech, 2016). Doch um diese Potenziale auszuschöpfen, sind hohe Investitionen in die digitale Infrastruktur und erhebliche Bildungsanstrengungen nötig, welche die aktuelle und die künftige Erwerbsbevölkerung zur Anpassung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt befähigen.

Nachholbedarf bei digitaler Infrastruktur

800. Die Digitalisierung berührt viele verschiedene Facetten der Arbeitswelt. Hinsichtlich der Fortschritte in der Robotertechnologie nimmt Deutschland weltweit einen vorderen Platz ein. [↘ ZIFFER 758](#) In vielen anderen Bereichen, die für die erfolgreiche Umsetzung einer digitalen Arbeitswelt wichtig sind, ist Deutschland dagegen Mittelmaß. Dies verdeutlicht beispielhaft der Digitalisierungsindikator von Fraunhofer ISI und ZEW, der die Verbreitung der Digitalisierung **im internationalen Vergleich** anhand von 66 Indikatoren in den Kategorien Forschung/Technologie, Wirtschaft, Gesellschaft, Infrastruktur/Staat, Bildung und digitale Geschäftsmodelle erfasst. Von den 35 betrachteten Ländern rangiert Deutschland weit abgeschlagen hinter Finnland, Schweden und Israel **nur im Mittelfeld** (acatech und BDI, 2017). [↘ ABBILDUNG 98 OBEN LINKS](#) Zu einem ähnlichen

Ergebnis kommt das Länderranking der Europäischen Kommission zur digitalen Wirtschaft (Europäische Kommission, 2017). [↘ ZIFFER 61](#)

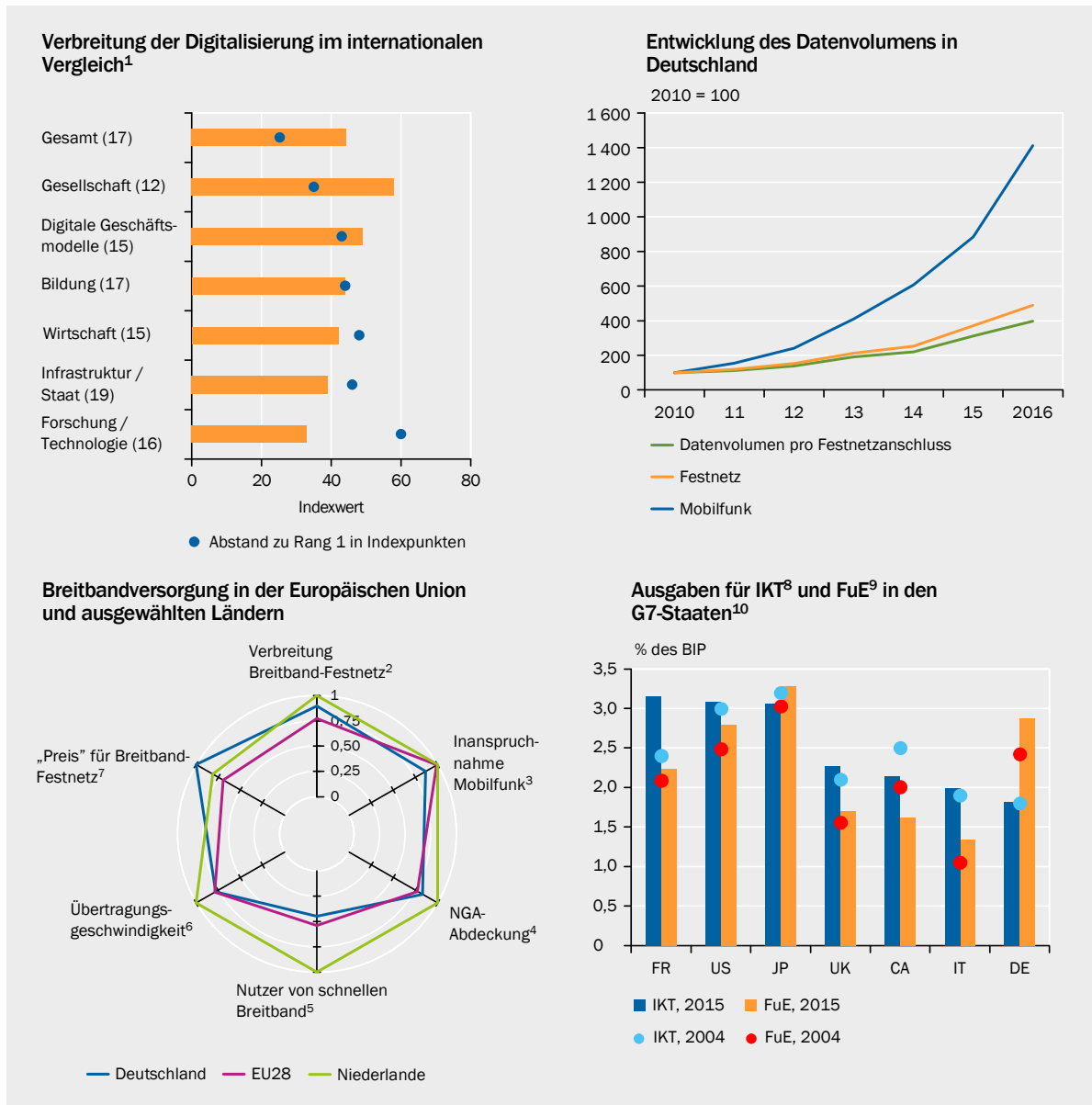
- 801.** Zwar schneidet Deutschland beim Digitalisierungsindikator im Teilbereich Gesellschaft dank der hohen Internetausstattung der Haushalte und dem hohen Anteil der Bevölkerung, der online einkauft, vergleichsweise gut ab. Insbesondere in den Bereichen Bildung und Infrastruktur/Staat ist jedoch **erheblicher Nachholbedarf ersichtlich**. Unterdurchschnittlich ausgeprägt sind die Nutzung von Online-Weiterbildung in der Bevölkerung, der Einsatz des Internets im Schulunterricht und die Computer-Ausstattung an Schulen (acatech und BDI, 2017). Allerdings sind solche Indikatoren vorsichtig zu interpretieren, da die vorhandene nicht-digitale Infrastruktur nicht hinreichend berücksichtigt wird. So könnten etwa in Ländern mit einem weniger entwickelten Bildungssystem als in Deutschland digitale Bildungskanäle eine zentralere Funktion einnehmen.
- 802.** In der öffentlichen Verwaltung wurden die Potenziale der Digitalisierung in Deutschland ebenfalls bei Weitem noch nicht so stark genutzt wie in vielen anderen Ländern. Insbesondere im Gesundheitsbereich besteht ein großes Digitalisierungspotenzial, das bislang nur unzureichend ausgeschöpft wird. [↘ ZIFFER 57](#) Diese Befunde offenbaren **Schwächen bei der Umsetzung der Digitalen Agenda** der Bundesregierung (Bundesregierung, 2017). Aus den vorliegenden Indikatoren wird deutlich, dass Investitionen und Anstrengungen auf der Nachfrage- wie auf der Angebotsseite erforderlich sind, um Deutschland noch besser für den digitalen Wandel zu wappnen.
- 803.** So verzeichnet zwar das **Datenvolumen in Deutschland** einen **rasanten Anstieg**. [↘ ABBILDUNG 98 OBEN RECHTS](#) Seit dem Jahr 2010 hat es sich bei Breitband-Festnetz-Anschlüssen auf 22,5 Mrd Gigabyte fast verfünffacht. Im Mobilfunkbereich verlief der Anstieg von einem niedrigen Niveau kommend in demselben Zeitraum noch dynamischer. Im Jahr 2016 betrug das Datenvolumen dort über 900 Mio Gigabyte. Erzeugten Nutzer eines Breitband-Festnetzanschlusses im Jahr 2010 noch durchschnittlich 15 Gigabyte an Daten, waren es im Jahr 2016 bereits 60 Gigabyte (Bundesnetzagentur, 2017).
- 804.** Die **Breitbandversorgung** ist jedoch nicht stärker ausgeprägt als im **Durchschnitt der Europäischen Union** und liegt deutlich hinter derjenigen skandinavischer Länder oder der Niederlande zurück. [↘ ABBILDUNG 4 SEITE 32](#) Bei der Abdeckung von neuen Breitbandtechnologien und der Nutzung von schnellen Breitbandanschlüssen sowie der durchschnittlichen Übertragungsgeschwindigkeit liegt Deutschland im europäischen Mittelfeld. [↘ ABBILDUNG 98 UNTEN LINKS](#) Nach Aussage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) sind 84 % der Internetanschlüsse im ländlichen Raum nicht zukunftsfähig, da sie bisher nicht in den Gigabit-Bereich beispielsweise mittels Breitbandkabelnetzen ausgebaut wurden (BMWi, 2017b).
- 805.** Aufgrund von möglichen Entwicklungen bei anderen Technologien wie der Funktechnologie oder der technologischen Ertüchtigung des Kupfernetzes (Vectoring) wäre es aber übereilt, den Großteil der Breitbandstruktur sofort auf vergleichsweise teure Glasfaserkabelanschlüsse umzurüsten (JG 2015 Ziffer 667). Eine **flexible und lokale Ausgestaltung der Breitbandförderung**, die In-

vestitionen auf lokale Bedürfnisse ausgerichtet, ist einem vorschnellen flächendeckenden Ausbau hoher Bandbreiten von 100 Mbit/s und mehr vorzuziehen.

- 806. Das Ziel sollte es dabei sein sicherzustellen, dass Innovationen nicht durch Kapazitätsengpässe bei der digitalen Infrastruktur ins Stocken geraten, und zu verhindern, dass sich eine digitale Unterversorgung zum Standortnachteil entwi-

▾ ABBILDUNG 98

Indikatoren zur digitalen Infrastruktur



1 – Laut Digitalisierungsindikator von Fraunhofer ISI und ZEW. Die Indexwerte wurden anhand von 66 Indikatoren mit Bezug zur Digitalisierung in den sechs Teilbereichen Forschung/Technologie, Wirtschaft, Gesellschaft, Infrastruktur/Staat, Bildung und digitale Geschäftsmodelle berechnet. Werte in Klammern zeigen den Rang im Länder-Ranking an. 2 – Für das Jahr 2017. Anteil der Haushalte mit mindestens einem Haushaltsmitglied im Alter von 16 bis 74 Jahren, die einen Breitband-Festnetzanschluss haben. 3 – Für das Jahr 2017. Anzahl an Mobilfunkverträgen je 100 Personen. 4 – Für das Jahr 2017. Anteil der Haushalte mit Breitbandabdeckung der Next-Generation-Access-Technologie (NGA). 5 – Für das Jahr 2017. Anteil an Verträgen von Breitband-Festnetzanschlüssen mit einer Übertragungsgeschwindigkeit von mindestens 30 Megabyte pro Sekunde (Mbps). 6 – Durchschnittliche Übertragungsgeschwindigkeit laut „Akamai's state of the internet report Q1 2016“. Im Verhältnis zu den Niederlanden mit 17,9 Mbps. OECD-Durchschnitt statt EU-28-Durchschnitt. 7 – Für das Jahr 2017. Anteil der monatlichen Kosten für den günstigsten Breitband-Festnetz-Vertrag mit einer Geschwindigkeit zwischen 12 und 30 Mbps am verfügbaren Einkommen. Im inversen Verhältnis zu Deutschland. Dort betragen diese Kosten 0,82 Prozent des verfügbaren Einkommens. Je günstiger diese monatlichen Kosten sind, desto weiter außen im Kreis befindet sich ein Land in der Grafik. 8 – Informations- und Kommunikationstechnologie. 9 – Forschung und Entwicklung. 10 – FR-Frankreich, US-Vereinigte Staaten, JP-Japan, UK-Vereinigtes Königreich, CA-Kanada, IT-Italien, DE-Deutschland.

Quellen: acatech und BDI (2017), Berechnungen von Fraunhofer ISI und ZEW, Bundesnetzagentur, Europäische Kommission, OECD, World Development Indicators

Daten zur Abbildung

ckelt. Der Netzausbau sollte durch private Investitionen vorangetrieben werden. **Staatliche Förderprogramme** zum Ausbau hochleistungsfähiger Breitbandnetze können dort zum Einsatz kommen, wo diese privaten Investitionen aufgrund mangelnder Rentabilität nicht zustande kommen. Dann müssen sie jedoch **die im Einzelfall begründete Ausnahme** bleiben und den strengen Beihilfavorschriften der Europäischen Union genügen (Monopolkommission, 2013, 2015b). Im internationalen Vergleich sind in Deutschland die Preise für Breitband-Festnetzverträge in Relation zum verfügbaren Einkommen bislang verhältnismäßig gering. [↘ ABBILDUNG 98 UNTEN LINKS](#)

807. Die Potenziale der digitalen Infrastruktur sind nicht nur angebotsseitig bislang nicht ausgeschöpft. Auf der Nachfrageseite verhindern bisweilen **innovationshemmende Regulierungen** die Verbreitung der Digitalisierung. Dies zeigt sich etwa im restriktiven Umgang mit Online-Apotheken, in der mangelnden Liberalisierung des Taximarkts oder dem innovationsfeindlichen Leistungsschutzrecht für Presseverlage (Kronberger Kreis, 2017). Die Tendenz zu einer strikten Regulierung, beispielsweise hinsichtlich strenger Datenschutzvorschriften, stellt ein Hindernis für Innovationen im digitalen Bereich dar. [↘ ZIFFER 66](#)
808. Maßgeblich für das gute Abschneiden einiger kleinerer Länder wie Finnland, Israel, Taiwan und Singapur ist deren starke Spezialisierung auf verschiedene Zweige der Software- und Technologieentwicklung. Deutschland verzeichnet im Vergleich zu diesen Ländern niedrigere Ausgaben für Forschung und Entwicklung sowie eine geringere Anzahl wissenschaftlicher Publikationen im Bereich digitaler Technologien. Das Ziel einer **Erhöhung der Ausgaben in Forschung und Entwicklung** (FuE) auf 3,5 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP), wie es das Hightech Forum – das innovationspolitische Beratungsgremium der Bundesregierung – formuliert hat, ist ein Schritt in die richtige Richtung (Hightech Forum, 2017). Derzeit liegen die Ausgaben mit knapp 3 % leicht über dem Durchschnitt der OECD-Länder (OECD, 2017b) und auf einem ähnlich hohen Niveau wie in den Vereinigten Staaten und Japan. [↘ ABBILDUNG 98 UNTEN RECHTS](#)
809. Zudem sind **höhere Investitionen in Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) erforderlich**, beispielsweise um neben dem Ausbau der digitalen Infrastruktur die Datensicherheit zu stärken und sich damit nicht zuletzt im militärischen Bereich vor Cyber-Angriffen zu schützen. Im Jahr 2014 investierte keiner der G7-Staaten in Relation zum BIP jährlich weniger in IKT als Deutschland. Die Ausgaben für IKT waren in den Vereinigten Staaten im Jahr 2015 mit über 3 % des BIP fast doppelt so hoch wie in Deutschland (OECD, 2017c). Anders als die FuE-Ausgaben haben sich die IKT-Ausgaben in Prozent des BIP seit dem Jahr 2004 nicht erhöht. [↘ ABBILDUNG 98 UNTEN RECHTS](#)

Allgemeine Kompetenzen stärken

810. Es ist nicht allzu wahrscheinlich, dass die **Wohlfahrtsgewinne der Digitalisierung** künftig gleichmäßig auf die Gesellschaft verteilt anfallen werden. So dürften gerade in weniger zukunftssträchtigen Branchen einem Teil der Erwerbsbevölkerung größere individuelle Herausforderungen bevorstehen. Anzeichen dafür lassen sich im Zuge der Globalisierung der vergangenen Jahrzehnte be-

reits erkennen. ↘ ZIFFER 632 Es ist nicht auszuschließen, dass ein Teil der Arbeitnehmer den durch den digitalen Wandel **gestiegenen Anforderungen** im Hinblick auf ihre Kompetenzen und ihre Anpassungsfähigkeit an neue betriebliche Abläufe **nicht gewachsen** sein wird. Hier ist der Staat gefordert, benachteiligte Personengruppen bei ihren Anpassungen im Erwerbsleben zu unterstützen. Dabei stehen ihm zwei grundlegende Ansätze der Hilfestellung zur Verfügung, die Stärkung der Befähigung zur Anpassung einerseits und die Kompensation von nicht abzuwendenden Nachteilen andererseits.

811. So kann der Staat durch Kompensation für entgangenes Einkommen von Personen aufkommen, die negativ vom digitalen Wandel betroffen sind. Das in Deutschland existierende Steuer- und Transfersystem ist hierfür der zentrale und nachweislich sehr wirksame Baustein. ↘ ZIFFER 833 Im Vordergrund sollte jedoch stets das Bemühen stehen, Arbeitnehmer, die ihren Arbeitsplatz im Strukturwandel einbüßen, möglichst rasch wieder ins Arbeitsleben zu integrieren, damit sie den notwendigen Anschluss an die sich verändernde Arbeitswelt nicht verlieren. Sinnvoll sind daher Maßnahmen, die darauf abzielen, **Betroffene zu befähigen**, sich im digitalen Wandel zurechtzufinden und ihn positiv für sich zu nutzen. Das Arbeiten wird zukünftig vernetzter, digitaler und hinsichtlich Arbeitsort und -zeit flexibler sein (BMAS, 2017b). Daher wäre es wichtig, Berührungspunkte gegenüber neuen Technologien abzubauen.
812. Entlang der gesamten Bildungskette sind dafür **allgemeine Kompetenzen zu stärken**. Acht von zehn vom Institut der deutschen Wirtschaft befragte Unternehmen mit einem höheren Digitalisierungsgrad sehen Anpassungsbedarf in der schulischen und akademischen Bildung und dabei insbesondere in Bezug auf das Wissen über die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien und den Umgang mit dem Internet als beruflichem Medium. Zugleich steigen im digitalen Wandel laut der Unternehmensbefragung die Anforderungen an die sozialen Kompetenzen der Beschäftigten. Es geht also um weit mehr als spezielles Fachwissen. So erfordern agile Arbeitsorganisationen, die Arbeit in virtuellen Teams und dezentrale Entscheidungsstrukturen eine hohe Kooperationsbereitschaft, ausgeprägte Kommunikationsstärke sowie die Fähigkeit und die Bereitschaft, sich und die eigene Arbeit eigenständig und eigenverantwortlich zu organisieren (Hammermann und Stettes, 2016; Jacobs et al., 2017).
813. IKT-Kenntnisse zahlen sich am Arbeitsmarkt in überdurchschnittlich hohen Löhnen aus (Falck et al., 2016). Bessere IKT-Fertigkeiten ergeben dabei einen höheren Lohn effekt als vergleichbare Fortschritte bei Schreib- oder Lesefähigkeiten (Hanushek et al., 2015). Deutschland schneidet bei internationalen Vergleichen zur Computer- und Informationskompetenz unter Schülern der achten Jahrgangsstufe jedoch nur mittelmäßig ab. Das Schüler-Computer-Verhältnis von 11,5 zu 1 entspricht beispielsweise lediglich dem Mittelwert der an der Befragung teilnehmenden Mitgliedstaaten der EU (Bos et al., 2014). Daher sollten Schulen flächendeckend eine Spezialisierung im Bereich Informatik als Wahlfach anbieten. Zudem ist dem **Ausbau digitaler Infrastruktur in den Schulen** eine hohe Priorität einzuräumen. Digitale Bildung erschöpft sich allerdings nicht in Informatikunterricht, dem Erlernen von Programmiersprachen oder dem Einsatz digitaler Medien im Unterricht. Sie fördert vielmehr fächer-

übergreifend das Verständnis für die digitale Transformation und die dabei benötigten agilen Arbeitsprozesse (acatech und Körber-Stiftung, 2017).

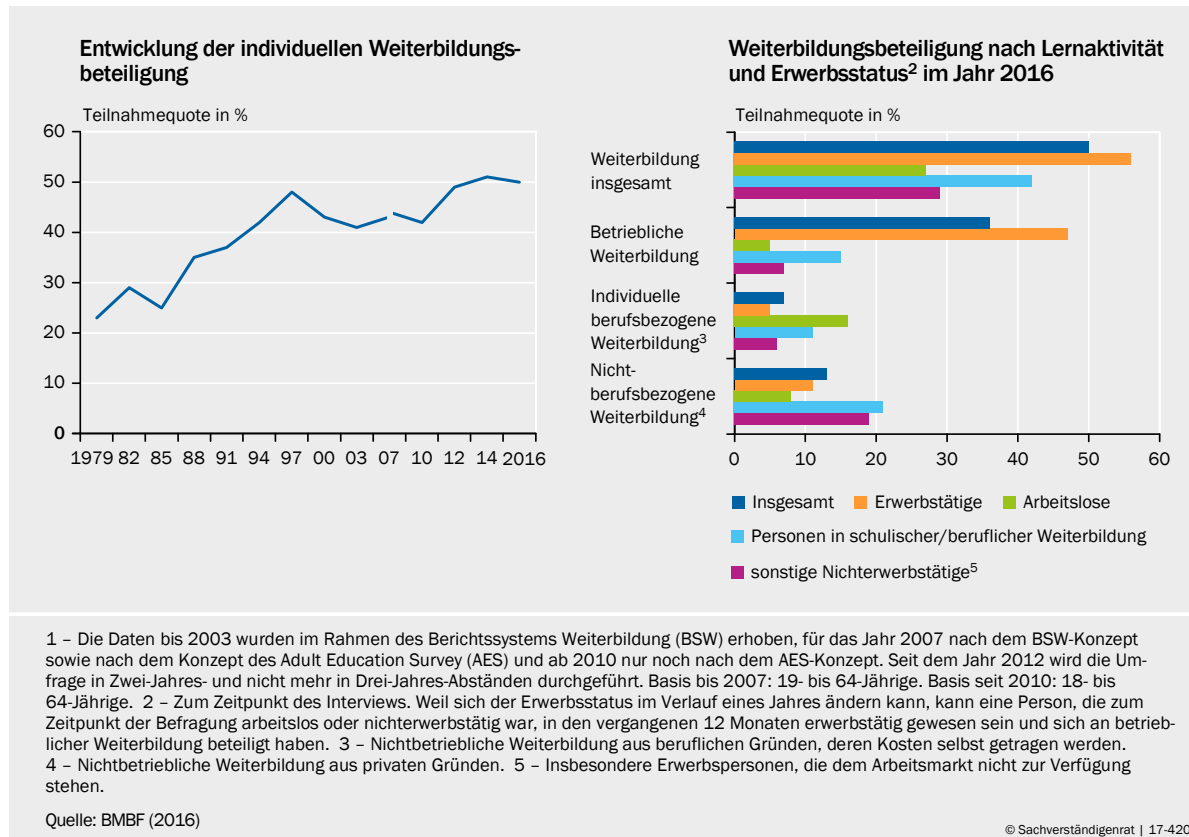
814. Der **Vorschlag der Kultusministerkonferenz (KMK)**, bis zum Jahr 2021 jedem Schüler Zugang zum Internet zu ermöglichen (KMK, 2016), scheint vor diesem Hintergrund **wenig ambitioniert**. Ebenso ist das Ziel der KMK, dass alle Schülerinnen und Schüler, die zum Schuljahr 2018/19 in die Grundschule eingeschult werden oder in die Sekundarstufe I eintreten, bis zum Ende der Pflichtschulzeit den kompetenten Umgang mit digitalen Medien erwerben, nicht besonders ehrgeizig. Ein wichtiger Schwerpunkt verstärkter Bildungsbemühungen sollte darin bestehen, das Lehrpersonal zu ertüchtigen, für den digitalen Wandel bedeutsame Lehrinhalte in ihren Unterricht zu integrieren.

Lebenslanges Lernen

815. Die Digitalisierung könnte die **Entwertung von spezifischem Humankapital** beschleunigen, also von Kompetenzen, die nur in einem bestimmten Betrieb oder einem bestimmten Beruf wirksam eingesetzt werden können. Dies ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund relevant, dass die Erwerbsbevölkerung künftig längere Lebensarbeitszeiten aufweisen wird als früher. Menschen mit berufsspezifischer Ausbildung haben in jungen Jahren zwar höhere Beschäftigungschancen als Personen, die allgemeinbildende Programme absolviert haben. Aber wenn die spezifischen beruflichen Kompetenzen im Laufe der Zeit nicht mehr nachgefragt werden, erhöht sich später die Gefahr, die Arbeit zu verlieren (Hampf und Wößmann, 2016).
816. Daher gewinnt **Weiterbildung** eine **immer größere Bedeutung**. Zwar ist die individuelle Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in den vergangenen Jahrzehnten tendenziell angestiegen. [↘ ABBILDUNG 99 LINKS](#) Mit einer Teilnahmequote von 50 % wurde das Ziel der von Bund und Ländern im Jahr 2008 gestarteten Qualifizierungsinitiative erreicht, nach der bis zum Jahr 2015 jeder Zweite im Alter von 18 bis 64 Jahren mindestens einmal jährlich an einer Weiterbildungsaktivität teilnehmen soll (BMBF, 2016). Allerdings ist die Definition von Weiterbildungsaktivitäten im Adult Education Survey, der in den Mitgliedsstaaten der EU durchgeführt wird, weit gefasst, da neben beruflicher Weiterbildung unter anderem Privatunterricht in der Freizeit, wie Fahrstunden für den Führerschein oder Trainerstunden im Sport, darunter fällt. Die Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung war im Jahr 2016 mit 36 % der Befragten dagegen deutlich niedriger (BMBF, 2016). Unter den Erwerbstätigen lag sie bei unter 50 %. [↘ ABBILDUNG 99 RECHTS](#)
817. Obwohl eine Weiterqualifizierung im eigenen Interesse von Unternehmen und Beschäftigten liegt, verhindern oftmals **Anreizprobleme** deren Umsetzung. Zum einen ist die Nachfrage nach eigenfinanzierter Weiterbildung gering (Görlitz und Tamm, 2016). Zum anderen zahlen sich Investitionen in das Humankapital der Mitarbeiter für den Betrieb nur dann aus, wenn diese den Betrieb nicht wechseln. Für den Betrieb ist dabei insbesondere der Ausbau der für ihn benötigten spezifischen Fähigkeiten von Bedeutung (spezifisches Humankapital). Für Beschäftigte sind jedoch laut der ökonomischen Humankapitaltheorie die auf

↳ **ABBILDUNG 99**

Weiterbildung in Deutschland¹



Daten zur Abbildung

andere Tätigkeiten und Betriebe übertragbaren Kompetenzen von besonderem Interesse. Weiterbildungsmodelle, die in Kooperation mit Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit berufsbegleitend Beratung zur persönlichen Karriereentwicklung ermöglichen, dürften daher besonders erfolgversprechend sein.

- 818.** Der **Erfolg von Weiterbildung** ist eng verbunden mit deren Qualität, welche jedoch **erhebliche Messprobleme** aufweist. Wenig zielgerichtete Weiterbildungsprogramme, wie allgemeine Weiterbildungsgutscheine, scheinen insgesamt in Bezug auf den Arbeitsmarkterfolg wenig effektiv zu sein. Geringqualifizierte Personen können aus Weiterbildungsgutscheinen zwar den größten Nutzen ziehen, nehmen die Möglichkeit im Vergleich zu Höherqualifizierten aber seltener wahr (Schwerdt et al., 2012). Weiterbildungsstrategien sollten stärker als bislang wissenschaftlich evaluiert werden, um dauerhaft erfolgreiche Modelle und Weiterbildungsträger identifizieren zu können.
- 819.** Ein systematisches nationales Zertifizierungssystem könnte dabei helfen, die Akzeptanz gegenüber und die Transparenz von erbrachten Qualifizierungsmaßnahmen zu erhöhen. Mithilfe einer **lebensbegleitenden Matrikelnummer**, die in mehreren europäischen Ländern bereits existiert, könnte zudem der persönliche Qualifikationserwerb vom Studium bis zum Volkshochschulkurs festgehalten werden. Österreich beispielsweise macht mit diesem Konzept im Hochschulbereich seit Jahrzehnten gute Erfahrungen (Mordhorst, 2017).
- 820.** Ein erster Schritt in diese Richtung war die Novellierung des deutschen Hochschulstatistikgesetzes im Jahr 2016, das es ermöglicht, Bildungswege von Stu-

dierenden zu verfolgen. Damit trägt sie zu einer evidenzbasierten Forschungs- und Wissenschaftspolitik bei. Eine bessere Information über Bildungsverläufe kann dabei helfen, den **Wettbewerb zwischen Bildungsinstitutionen** zu erhöhen und die Qualität von Bildung und Weiterbildung zu stärken.

Eher kritisch zu sehen ist in diesem Zusammenhang hingegen die Idee des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales hinsichtlich eines „persönlichen Erwerbstätigenkontos“. Junge Erwerbstätige mit einem Startkapital auszustatten, das für Qualifizierung oder Unternehmensgründungen genutzt werden kann, dürfte zu **erheblichen Mitnahmeeffekten** führen. Oftmals dürfte das eingesetzte Kapital seinen eigentlichen Zweck verfehlen.

821. Eine Weiterqualifizierungsmaßnahme dürfte insbesondere dann zielführend sein, wenn sie für Unternehmen und Beschäftigte gleichermaßen bedarfsgerecht ist. Politische Forderungen nach pauschalen gesetzlichen Regelungen, wie dem **Rechtsanspruch auf Weiterbildung**, laufen dem jedoch zuwider und sind daher **abzulehnen**. Auf staatlicher Seite bestehen bereits heute mannigfaltige Möglichkeiten zur Weiterbildung, beispielsweise durch die BA oder die Volkshochschulen. Diese Institutionen könnten verstärkt dazu dienen, den Umgang digitaler Medien zu vermitteln.

Staatliche Weiterbildungsmaßnahmen für erwerbstätige Personen sollten jedoch **betriebliche Anstrengungen nicht verdrängen**. Staatlich organisierte Maßnahmen sind insbesondere für Arbeitslose und Nichterwerbstätige von Bedeutung, damit sie den Anschluss an die sich wandelnde Arbeitswelt nicht verlieren. Für diese Personengruppe sollte jedoch primär das Ziel sein, rasch wieder ins Erwerbsleben zurückzukehren. In diesem Sinne ist ein reibungslos funktionierender Arbeitsmarkt mit niedrigen Eintrittshürden nicht durch staatliche Bildungsanstrengungen zu ersetzen.

ANHANG

TABELLE 29

Die beliebtesten fünf Ausbildungsberufe jeweils nach Änderungsgrad gegenüber dem Jahr 2000¹

Aktuelle Bezeichnung		Bezeichnung im Jahr 2000	Anzahl der Auszubildenden im Jahr 2015
Neuer Ausbildungsberuf			
Insgesamt 40 neue Ausbildungsberufe			44 226
darunter die Top 5 der neuen Ausbildungsberufe			24 999
1	Maschinen- und Anlageführer/-in	nicht vorhanden	6 285
2	Fahrzeuglackierer/-in		5 388
3	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen		4 743
4	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau		4 509
5	Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau		4 074
Deutliche Änderung			
Insgesamt 46 Ausbildungsberufe mit deutlicher Änderung			230 709
darunter die Top 5 der Ausbildungsberufe mit deutlicher Änderung			160 989
1	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	Automobilmechaniker/-in; Kraftfahrzeugelektriker/-in; Kraftfahrzeugmechaniker/-in Schwerpunkt Personenkraftwagen-, Nutzkraftwagen- und Kraftradinstandhaltung	62 256
2	Elektroniker/-in	Fernmeldeanlageelektroniker/-in; Elektroinstallateur/-in	35 394
3	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Anlagenmechaniker/-in Fachrichtungen Apparatetechnik, Schweißtechnik, Versorgungstechnik; Gas- und Wasserinstallateur/-in; Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/-in	31 986
4	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	Energieelektroniker/-in Fachrichtungen Anlagentechnik, Betriebstechnik	21 414
5	Fachlagerist/-in	Handelsfachpacker/-in	9 939
Geringfügige Änderung			
Insgesamt 36 Berufe mit geringfügiger Änderung			211 680
darunter die Top 5 der Ausbildungsberufe mit geringfügiger Änderung			156 792
1	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	Bürokaufmann/-kauffrau; Fachangestellter/-angestellte für Bürokommunikation; Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation	49 707
2	Medizinischer Fachangestellter/-angestellte	Arztshelfer/-in	37 410
3	Zahnmedizinischer Fachangestellter/-angestellte	Zahnarztshelfer/-in	30 957
4	Fachkraft für Lagerlogistik	Fachkraft für Lagerwirtschaft	24 597
5	Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	Speditionskaufmann/-kauffrau	14 121
Keine Änderung			
Insgesamt 204 Berufe mit keiner Änderung			788 896
darunter die Top 5 der Ausbildungsberufe mit keiner Änderung			238 164
1	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	60 327
2	Industriekaufmann/-kauffrau	Industriekaufmann/-kauffrau	50 295
3	Industriemechaniker/-in	Industriemechaniker/-in	46 428
4	Verkäufer/-in	Verkäufer/-in	42 840
5	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel Fachrichtungen Großhandel, Außenhandel	38 274
<p>1 – Wegen fehlender Daten ohne den Ausbildungsberuf "Schiffsmechaniker/-in". Den Änderungsgrad eines Ausbildungsberufs hat der Sachverständigenrat anhand der Genealogie des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) selbst festgelegt. Neuer Ausbildungsberuf: Der Ausbildungsberuf existierte im Jahr 2000 laut Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe noch nicht. Deutliche Änderung: Die Bezeichnung des Ausbildungsberufs hat sich gegenüber dem Jahr 2000 deutlich gewandelt. Geringfügige Änderung: Die Bezeichnung des Ausbildungsberufs hat sich gegenüber dem Jahr 2000 leicht verändert. Keine Änderung: Die aktuelle Bezeichnung des Ausbildungsberufs existierte bereits im Jahr 2000.</p>			
Quellen: BiBB (2017), Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe, eigene Darstellung			

© Sachverständigenrat | 17-424

Daten zur Tabelle

LITERATUR

- acatech (2016), Innovationspotenziale der Mensch-Maschine-Interaktion, acatech IMPULS, acatech - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, München.
- acatech und BDI (2017), Innovationsindikator 2017, acatech - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, Berlin.
- acatech und Körber-Stiftung (2017), MINT Nachwuchsbarometer 2017 - Fokusthema: Bildung in der digitalen Transformation, acatech - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, München.
- Acemoglu, D. und P. Restrepo (2017), Robots and jobs: Evidence from US labor markets, MIT Department of Economics Working Paper No. 17.04, Massachusetts Institute of Technology, Boston, MA.
- Achatz, J. und M. Trappmann (2011), Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung, IAB Discussion Paper 2/2011, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Andritzky, J., B. Aretz, D.I. Christofzik und C.M. Schmidt (2016), Influx of refugees: Integration as a key challenge, Arbeitspapier 09/2016, Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Wiesbaden.
- Arntz, M., T. Gregory, S. Jansen und U. Zierahn (2016a), Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation, Projektbericht im Auftrag der acatech - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
- Arntz, M., T. Gregory, F. Lehmer, B. Matthes und U. Zierahn (2016b), Arbeitswelt 4.0 - Stand der Digitalisierung in Deutschland: Dienstleister haben die Nase vorn, IAB-Kurzbericht 22/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- BAMF (2017), Asylgeschäftsbericht für den Monat September, Asylgeschäftsbericht 09/2017, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- BAMF (2016), Umgang mit abgelehnten Asylbewerbern in Deutschland, Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 69, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- Bauer, T.K. (2015), Schnelle Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern – Was ist zu tun?, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 64, 305–313.
- Berman, E. und S. Machin (2000), Skill-biased technology transfer around the world, Oxford Review of Economic Policy 16, 12–22.
- BIBB (2017), Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen, Bundesanzeiger 28. Juli, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Bick, A. und N. Fuchs-Schündeln (2017a), Quantifying the disincentive effects of joint taxation on married women's labor supply, American Economic Review Papers and Proceedings 107, 100–104.
- Bick, A. und N. Fuchs-Schündeln (2017b), Taxation and labor supply of married couples across countries: a macroeconomic analysis, Review of Economic Studies, <https://doi.org/10.1093/restud/rdx057>.
- BMAS (2017a), Nutzen von Crowdfunding durch Unternehmen: Ergebnisse einer ZEW-Unternehmensbefragung, Forschungsbericht 473, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- BMAS (2017b), Weißbuch Arbeiten 4.0, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- BMBF (2016), Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016, Ergebnisse des Adult Education Survey – AES Trendbericht, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn.
- BMWi (2017a), Eine digitale Ordnungspolitik für die Plattformökonomie, Schlaglichter der Wirtschaftspolitik, Monatsbericht 04-2017, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin.
- BMWi (2017b), Weißbuch Digitale Plattformen: Digitale Ordnungspolitik für Wachstum, Innovation, Wettbewerb und Teilhabe, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Berlin.
- Boll, C. (2010), Lohninbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, Wirtschaftsdienst 90, 700–702.

- [Bonin, H., T. Gregory und U. Zierahn \(2015\)](#), Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland, Forschungsbericht, Kurzexpertise Nr. 57, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
- [Bos, W. et al. \(Hrsg.\) \(2014\)](#), ICILS 2013: Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern in der 8. Jahrgangsstufe im internationalen Vergleich, Waxmann Verlag, Münster.
- [Brenzel, H. et al. \(2016\)](#), Stellen werden häufiger über persönliche Kontakte besetzt, Neueinstellungen im Jahr 2015, IAB-Kurzbericht 4/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Brücker, H. \(2017\)](#), Familiennachzug: 150.000 bis 180.000 Ehepartner und Kinder von Geflüchteten mit Schutzstatus leben im Ausland, IAB Forum, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Brücker, H., A. Hauptmann und S. Sirries \(2017\)](#), Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017, Aktuelle Berichte 04/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Brücker, H., N. Rother und J. Schupp \(2016\)](#), IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, Forschungsbericht 29, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.
- [Bryan, M., A. Salvatori und M. Taylor \(2012\)](#), The Impact of the National Minimum Wage on Earnings, Employment and Hours through the Recession, A report to the Low Pay Commission, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- [Buch, T., J. Hafenrichter, S. Hamann, K. Dengler und O. Thoma \(2016\)](#), Digitalisierung der Arbeitswelt - Folgen für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, IAB-Regional 3/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Bundesagentur für Arbeit \(2017a\)](#), Die Arbeitsmarktsituation von langzeitarbeitslosen Menschen 2016, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- [Bundesagentur für Arbeit \(2017b\)](#), Fachkräfteengpassanalyse, Bericht: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juni, Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- [Bundesnetzagentur \(2017\)](#), Märkte im digitalen Wandel, Jahresbericht 2016, Bonn.
- [Bundesregierung \(2017\)](#), Legislaturbericht Digitale Agenda 2014–2017, Bundesministerium des Innern, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, Berlin.
- [Burda, M.C. und S. Seele \(2017\)](#), Das deutsche Arbeitsmarktwunder: Eine Bilanz, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, im Erscheinen.
- [Burstedde, A. und P. Rissius \(2017\)](#), Fachkräfteengpässe in Unternehmen - Regionale Fachkräftesituation und Mobilität, Studie für das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Nr. 2, Institut der Deutschen Wirtschaft Köln.
- [Card, D., J. Heining und P. Kline \(2013\)](#), Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality, The Quarterly Journal of Economics 128, 967–1015.
- [Crößmann, A. und M. Eisenmenger \(2016\)](#), Die Erfassung der Erwerbsbeteiligung durch unterschiedliche Erhebungsmethoden, WISTA Wirtschaft und Statistik 03/2016, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- [Dauth, W., S. Findeisen, J. Südekum und N. Wößner \(2017\)](#), German robots - the impact of industrial robots on workers, IAB Discussion Paper 30/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Dengler, K. und B. Matthes \(2015\)](#), Folgen der Digitalisierung für die Arbeitswelt: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen in Deutschland, IAB-Forschungsbericht 11/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Deschermeier, P. \(2017\)](#), Bevölkerungsentwicklung in den deutschen Bundesländern bis 2035, IW-Trends 3/2017, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
- [Deutscher Bundestag \(2017\)](#), Abschiebungen und Ausreisen im ersten Halbjahr 2017, Antwort der Bundesregierung, Drucksache 18/12623, Berlin.
- [Dustmann, C., B. Fitzenberger, U. Schönberg und A. Spitz-Oener \(2014\)](#), From sick man of Europe to economic superstar: Germany's resurgent economy, Journal of Economic Perspectives 28, 167–188.
- [Eichhorst, W. und F. Buhlmann \(2015\)](#), Die Zukunft der Arbeit und der Wandel der Arbeitswelt, IZA Standpunkte Nr. 77, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.

- [Europäische Kommission](#) (2017), Europe's Digital Progress Report 2017 Country Profile Germany, Europäische Kommission, Brüssel.
- [EZB](#) (2017), Wirtschaftsbericht 3/2017, Europäische Zentralbank, Frankfurt am Main.
- [Falck, O., A. Heimisch und S. Wiederhold](#) (2016), Returns to ICT Skills, CESifo Working Papers No. 5720, CESifo-Gruppe, München.
- [Fitzenberger, B.](#) (1999), Wages and Employment Across Skill Groups. An Analysis for West Germany, Physica-Verlag, Heidelberg.
- [Frey, C.B. und M.A. Osborne](#) (2017), The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation, Technological Forecasting and Social Change 114, 254–280.
- [Fuchs, J. et al.](#) (2017a), Der Arbeitsmarkt stellt neue Rekorde auf, IAB-Prognose 2017, IAB-Kurzbericht 9/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Fuchs, J., M. Hummel, C. Hutter, S. Wanger und E. Weber](#) (2017b), Arbeitsvolumen so hoch wie nie, IAB-Prognose für 2017/18, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Fuchs, J., D. Söhnlein und B. Weber](#) (2017c), Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060: Arbeitskräfteangebot sinkt auch bei hoher Zuwanderung, IAB-Kurzbericht 6/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Goos, M., A. Manning und A. Salomons](#) (2014), Explaining job polarization: routine-biased technological change and offshoring, American Economic Review 104, 2509–26.
- [Görlitz, K. und M. Tamm](#) (2016), Information, financial aid and training participation – Evidence from a randomized field experiment, Ruhr Economic Papers No. 615, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.
- [Graetz, G. und G. Michaelis](#) (2015), Robots at work, IZA Discussion Paper No. 8938, Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn.
- [Gregory, T.](#) (2015), When the minimum wage bites back: Quantile treatment effects of a sectoral minimum wage in Germany, ZEW Discussion Paper 14-133, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim, überarbeitet.
- [Gregory, T., A. Salomons und U. Zierahn](#) (2016), Racing with or against the machine? Evidence from Europe, Discussion Paper No. 16-053, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Mannheim.
- [Hammermann, A. und O. Stettes](#) (2016), Qualifikationsbedarf und Qualifizierung: Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung, IW Policy Paper 3/2016, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- [Hammermann, A. und O. Stettes](#) (2015), Beschäftigungseffekte der Digitalisierung: Erste Eindrücke aus dem IW-Personalpanel IW Trends 2/2015, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- [Hampf, F. und L. Wößmann](#) (2016), Vocational vs. general education and employment over the lifecycle: New evidence from PIAAC, CESifo Economic Studies 63, 255–269.
- [Hanushek, E., G. Schwerdt, S. Wiederhold und L. Wößmann](#) (2015), Returns to skills around the world: Evidence from PIAAC, European Economic Review 74, 103–130.
- [Hightech Forum](#) (2017), Gemeinsam besser - Nachhaltige Wertschöpfung, Wohlstand und Lebensqualität im Digitalen Zeitalter - Innovationspolitische Leitlinien des Hightech Forum, Berlin.
- [Hightech Forum und acatech](#) (2017), Fachforum Autonome Systeme: Chancen und Risiken für Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft, Abschlussbericht, Langversion, Hightech Forum, Berlin.
- [Hohendanner, C., P.R. Lobato und E. Ostmeier](#) (2016), Befristete Beschäftigung im öffentlichen Dienst - Öffentliche Arbeitgeber befristen häufiger und kündigen seltener als private, IAB-Kurzbericht 05/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Hohmeyer, K., P. Kupka, T. Lietzmann, C. Osiander, J. Wolff und C. Zabel](#) (2015), Verringerung von Langzeitarbeitslosigkeit, IAB-Stellungnahme 1/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [IFR](#) (2016), Presentation IFR Press Conference, Konferenzpapier, International Federation of Robotics Press Conference, Frankfurt am Main, 29. September.
- [Jacobs, J.C., H. Kagermann und D. Spath](#) (2017), Arbeit in der digitalen Transformation: Agilität, lebenslanges Lernen und Betriebspartner im Wandel. Ein Beitrag des Human-Resources-Kreises von acatech und der Jacobs Foundation - Forum für Personalvorstände zur Zukunft der Arbeit, acatech - Deutsche Akademie der Technikwissenschaften, München.

- [Klinger, S. und E. Weber \(2017\)](#), Immer mehr Menschen haben einen Nebenjob, Zweitbeschäftigungen in Deutschland, IAB-Kurzbericht 22/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Kluve, J. \(2013\)](#), Aktive Arbeitsmarktpolitik: Maßnahmen, Zielsetzungen, Wirkungen, Expertise für den Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Wiesbaden.
- [KMK \(2016\)](#), Bildung in der digitalen Welt, Strategie der Kultusministerkonferenz, Kultusministerkonferenz, Berlin.
- [Krause, M.U. und H. Uhlig \(2012\)](#), Transitions in the German labor market: Structure and crisis, Journal of Monetary Economics 59, 64–79.
- [Krebs, T. und M. Scheffel \(2016\)](#), Structural reform in Germany, IMF Working Paper No. 16/96, Internationaler Währungsfonds, Washington, DC.
- [Kronberger Kreis \(2017\)](#), Weckruf für die deutsche Wirtschaftspolitik Nr. 64, Stiftung Marktwirtschaft, Berlin.
- [Lietzmann, T. und C. Wenzig \(2017\)](#), Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen, Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern, IAB-Kurzbericht 10/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Low Pay Commission \(2015\)](#), Facts about the National Minimum Wage, <https://www.gov.uk/government/publications/facts-and-figures-on-the-national-minimum-wage>, abgerufen am 29.10.2017.
- [Low Pay Commission \(2011\)](#), National Minimum Wage, Low Pay Commission Report 2011, Cm 8023, London.
- [MaCurdy, T. \(2015\)](#), How Effective Is the Minimum Wage at Supporting the Poor?, Journal of Political Economy 123, 497–545.
- [Monopolkommission \(2015a\)](#), Wettbewerbspolitik: Herausforderung digitale Märkte, Sondergutachten 68, Bonn.
- [Monopolkommission \(2015b\)](#), Telekommunikation 2015: Märkte im Wandel, Sondergutachten 73, Bonn.
- [Monopolkommission \(2013\)](#), Telekommunikation 2013: Vielfalt auf den Märkten erhalten, Sondergutachten 66, Bonn.
- [Mordhorst, L. \(2017\)](#), Lebensbegleitende Matrikelnummer, PRAXIS spotlight international 09/2017, duz - Deutsche Universitätszeitung und Centrum für Hochschulentwicklung, 72–85.
- [OECD \(2017a\)](#), OECD Employment Outlook 2017, OECD Publishing, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris.
- [OECD \(2017b\)](#), Main science and technology indicators Volume 2/2016, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris.
- [OECD \(2017c\)](#), Key issues for digital transformation in the G20, Report prepared for a joint G20 German presidency, OECD conference, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Berlin.
- [OECD \(2016\)](#), Automation and independent work in a digital economy, Policy Brief, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris.
- [OECD \(2013\)](#), Recruiting immigrant workers: Germany, OECD Publishing, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Paris.
- [Rengers, M., J. Bringmann und E. Holst \(2017\)](#), Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche: Unterschiede zwischen Mikrozensus und SOEP, WISTA Wirtschaft und Statistik 04/2017, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- [Rothe, T. und K. Wälde \(2017\)](#), Where did all the unemployed go? Non-standard work in Germany after the Hartz reforms, IAB Discussion Paper 18/2017, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Nürnberg.
- [RWI \(2015\)](#), Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf, Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen.
- [Schwerdt, G., D. Messer und L. Wößmann \(2012\)](#), The impact of an adult education voucher program: Evidence from a randomized field experiment, Journal for Public Economics 96, 569–644.
- [Sirries, S. und E. Vallizadeh \(2017\)](#), Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Förderung ist notwendig und erfolgversprechend, Wirtschaftsdienst 97, 676–678.

- [Statistisches Bundesamt \(2017a\)](#), Qualität der Arbeit - Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden.
- [Statistisches Bundesamt \(2017b\)](#), Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik - Vorläufige Ergebnisse - Wintersemester 2016/2017, Wiesbaden.
- [Statistisches Bundesamt \(2017c\)](#), Verdiensterhebung 2015, Abschlussbericht einer Erhebung über die Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns auf die Verdienste und Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten, Wiesbaden.
- [Statistisches Bundesamt \(2015\)](#), Bevölkerung Deutschlands bis 2060, 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- [Statistisches Bundesamt \(2006\)](#), Datenreport, Wiesbaden.
- [Stettes, O. \(2016\)](#), Arbeitswelt der Zukunft - Wie die Digitalisierung den Arbeitsmarkt verändert, IW-Analyse Nr. 108, Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- [SVR Migration \(2017a\)](#), Neuordnung der Einwanderungspolitik, Ein Einwanderungsgesetzbuch für Deutschland, Positionspapier, Oktober, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Berlin.
- [SVR Migration \(2017b\)](#), Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa, Jahresgutachten 2017, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Berlin.
- [SVR Migration \(2015\)](#), Unter Einwanderungsländern: Deutschland im internationalen Vergleich, Jahresgutachten 2015, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Berlin.
- [Thomsen, S., F. von Haaren-Giebel, K. John und H. Thiel \(2015\)](#), Risiken verschiedener atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und das Erwerbseinkommen im Lebenslauf, Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.
- [UNCTAD \(2017\)](#), Trade and Development Report 2017: Beyond Austerity - Towards a global new deal, United Nations Conference on Trade and Development, Genf.
- [Vogler-Ludwig, K., N. Düll und B. Kriechel \(2016\)](#), Arbeitsmarkt 2030 - Wirtschaft und Arbeitsmarkt im digitalen Zeitalter, Economix Research & Consulting im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München.
- [vom Berge, P., S. Kaimer, S. Copestake, J. Eberle und W. Klosterhuber \(2017\)](#), Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4), IAB-Forschungsbericht 9/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [vom Berge, P. und E. Weber \(2017\)](#), Minijobs wurden teilweise umgewandelt, aber auch zulasten anderer Stellen, IAB-Kurzbericht 11/2017, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Wanger, S. \(2015\)](#), Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht 4/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- [Wolter, M.I. et al. \(2015\)](#), Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Wirtschaft, IAB-Forschungsbericht 08/2015, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Quelle 25

Autor / Hrsg. / Titel It. Scheytt, Stefan: Abschied von der Präsenzkultur
Internetquellenverzeichnis

vollständige URL https://www.boeckler.de/62781_62811.htm

Datum des Downloads 17.02.2018



Metanavigation:

- [English](#)
- [Sitemap](#)
- [Warenkorb](#)
- [Newsletter](#)
- [RSS](#)
- [Kontakt](#)

[Erweiterte Suche](#)

-
- [Mitbestimmung](#)
 - [**Praxiswissen Betriebsvereinbarungen**](#)
 - [Auswertungen: Kompass](#)
 - [Recht und Gesetz](#)
 - [Verhandlungspraxis](#)
 - [Newsletter](#)
 - [**Infos für Betriebs- und Aufsichtsräte**](#)
 - [Praxisblätter](#)
 - [Betriebsratswahlen](#)
 - [Aufsichtsratswahlen](#)
 - [Aufsichtsratsorganisation](#)
 - [Böckler Seminare für Aufsichtsräte](#)
 - [Weiterbildung für Betriebsräte](#)
 - [**Mitbestimmung in Deutschland**](#)
 - [Basiswissen](#)
 - [Geschichte](#)
 - [Debatte](#)
 - [Literatur](#)
 - [Böckler vor Ort](#)
 - [Deutscher BetriebsräteTag](#)
 - [Co-determination in Germany](#)
 - [**Mitbestimmung in Europa**](#)
 - [Expertengruppe Workers' Voice](#)
 - [Basiswissen - SE - Euro-Betriebsrat - Verschmelzung](#)
 - [Arbeitnehmervertretung in 28 EU-Ländern](#)
 - [Employee representation in Europe](#)
 - [**Die Abteilung Mitbestimmungsförderung**](#)
 - [Mitarbeiter/innen](#)
 - [**Veröffentlichungen**](#)
 - [**Veranstaltungen**](#)
 - [Aktuelle Veranstaltungen](#)
 - [Dokumentationen](#)
 - [**Geförderte Projekte**](#)
 - [Geförderte Projekte der Mitbestimmungs- und der Forschungsförderung](#)

- [**Mitbestimmungsportal**](#)
- [Forschung](#)
 - [**Forschungsförderung**](#)
 - [Forschungsschwerpunkte](#)
 - [Ansprechpartner](#)
 - [Hinweise für Antragstellende](#)
 - [Geförderte Projekte](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Veranstaltungen](#)
 - [**IMK Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung**](#)
 - [Aktuelle Themen](#)
 - [Prognosen](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Veranstaltungen](#)
 - [**Hugo Sinzheimer Institut \(HSI\)**](#)
 - [**WSI Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut**](#)
 - [Projekte](#)
 - [WSI-Tarifarchiv](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Veranstaltungen](#)
- [Stipendien](#)
 - [**Studium**](#)
 - [Bewerbung](#)
 - [Förderung](#)
 - [**Promotion**](#)
 - [Bewerbung](#)
 - [Förderung](#)
 - [FAQ](#)
 - [Promotionskollegs und Nachwuchsforschergruppen](#)
 - [**Postdoc**](#)
 - [**Downloads**](#)
 - [**Altstipendiaten**](#)
 - [**Vertrauensdozenten**](#)
 - [**Die Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung**](#)
 - [Mitarbeiter/innen](#)
 - [Solidaritätsfonds](#)
- [Stiftung](#)
 - [Die Hans-Böckler-Stiftung](#)
 - [Über uns](#)
 - [Mitarbeiter/innen](#)
 - [Fördererkreis](#)
 - [Hans Böckler](#)
 - [Anfahrt](#)
 - [Stellenangebote](#)
 - [Impressum](#)
 - [Datenschutzbestimmungen](#)
- [Presse](#)

- [Pressemitteilungen](#)
- [Mediathek](#)
- [Themen und Experten](#)
- [Pressefotos](#)
- [Service aktuell](#)
- [Veröffentlichungen](#)

- **[Zeitschriften und Infodienste](#)**

- [Böckler Impuls](#)
- [Magazin Mitbestimmung](#)
- [WSI-Mitteilungen](#)
- [WSI Report](#)
- [IMK Report](#)
- [Mitbestimmungsreport](#)
- [Forschungsförderung Report](#)

- **[Datenportale](#)**

- [Grafikdatenbank](#)
- [Praxiswissen Betriebsvereinbarungen](#)
- [WSI GenderDatenPortal](#)
- [WSI Verteilungsmonitor](#)
- [WSI Datenbank atypische Beschäftigung](#)
- [WSI-Mindestlohndatenbank](#)

- **[Forschungsdienste](#)**

- [IMK Working Paper](#)
- [IMK Studies](#)
- [IMK Policy Brief](#)
- [IMK Konjunkturindikator](#)
- [WSI Studies](#)
- [WSI Policy Brief](#)
- [WSI Working Paper / Diskussionspapiere](#)
- [Arbeitspapiere](#)
- [Forschungsförderung Working Paper](#)
- [Forschungsförderung Policy Brief](#)

- **[Praxishilfen für Mitbestimmungsakteure](#)**

- [MitbestimmungsPraxis](#)
- [Arbeitshilfen für Aufsichtsräte](#)
- [Betriebs- und Dienstvereinbarungen](#)
- [Datenkarte](#)
- [Praxisblätter](#)
- [Branchenanalysen](#)

- **[Publikationsreihen](#)**

- [Study / edition der Hans-Böckler-Stiftung](#)
- [Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung](#)

- **[Tarifberichte](#)**

- [Statistisches Taschenbuch](#)
- [Jahresberichte](#)
- [Halbjahresberichte](#)
- [Monatsberichte](#)
- [Elemente qualitativer Tarifpolitik](#)

- **[Über die Stiftung](#)**

- **[English Publications](#)**

- **[Literatursuche](#)**

◦ [Böckler Schule](#)

- [Veranstaltungen](#)
 - [Aktuelle Veranstaltungen](#)
 - [Dokumentationen](#)
- [Themen](#)
 - Informationen zu den Themen Mitbestimmung, Arbeitswelt, Sozialstaat, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Tarifpolitik.
- [WSJ](#)
- [IMK](#)
- [HSI](#)

-
- [Hans-Böckler-Stiftung](#)
 - [Veröffentlichungen](#)
 - [Zeitschriften und Infodienste](#)
 - [Magazin Mitbestimmung](#)
 - [Archiv](#)
 - Ausgabe 12/2015

Magazin Mitbestimmung [Ausgabe 12/2015](#)

- [Versenden](#)
- [Feedback](#)
- [Drucken](#)

Work-Life-Balance

Abschied von der Präsenzkultur

Firmen wie Trumpf, Bosch oder Porsche sind Vorreiter bei der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Im Gegenzug fordern Beschäftigte und Gewerkschaften größere Souveränität in allen Lebensphasen. Von Stefan Scheytt



[Christiane Weller, Mitarbeiterin im Prototypenbau bei Trumpf, nutzt ihr Arbeitszeitmodell aus familiären Gründen. \(Foto: Cira Moro\)](#)

Mittwochs arbeitet er nicht. Seit vier Jahren schon und wohl auch die nächsten zwei Jahre. Mittwochs geht er ins Fitnessstudio oder schwimmen, und manchmal, wenn er bei schönem Wetter aufs Fahrrad steigt, führt ihn die Route in Sichtweite an seinem Arbeitsplatz vorbei, der Firma Trumpf in Ditzingen bei Stuttgart. „Mitten in der Woche dieser eine Tag Pause, das tut mir gut, das nimmt die Anspannung“, sagt Industrieelektroniker Holger Möhrer, 45, der sich bei Trumpf vor allem um die Steuerungstechnik von Lasermaschinen kümmert – an 28 statt an 35 Stunden in der Woche.

Unweit von Holger Möhrers Computer im Großraumbüro steht Elektrikerin Christiane Weller, 34, in einer Werkhalle, wo sie in einem Team aus Mechanikern und Mechatronikern Prototypen von Stanz-, Rohrschneide- oder Flachbett-Lasermaschinen zusammenbaut – an 38 statt an 35 Stunden in der Woche. Zur Mehrarbeit hat sich die nicht freigestellte Betriebsrätin vor zwei Jahren entschlossen und hat jetzt eine Verlängerung um weitere zwei Jahre beantragt: „Aus familiären Gründen ist es mir wichtig, mehr zu verdienen“, sagt Christiane Weller.

Ein dritter Mitarbeiter, Stefan Stigel, der bei Trumpf eine Einkaufsabteilung leitet, sparte auf seinem Familien- und Weiterbildungskonto so viele Stunden an, dass er mit seiner Familie sieben Wochen lang im Wohnmobil durch Nordamerika touren konnte.

Als der Werkzeug- und Lasermaschinenhersteller Trumpf (11 000 Mitarbeiter, davon die Hälfte in Deutschland; 2,7 Milliarden Euro Umsatz) 2011 sein mit der IG Metall und dem Betriebsrat ausgehandeltes „Bündnis für Arbeit“ vorstellte, ging durch viele Personalabteilungen ein Raunen, dem der „Innovationspreis der Deutschen Wirtschaft“ für „maßgeschneiderte Arbeitszeiten“ folgte sowie ein Artikel in der „Bild-Zeitung“. Darin stand, bei Trumpf könne „man arbeiten, wann man will. Und so lange in Urlaub gehen, wie man es sich wünscht“. Das Bündnis für Arbeit, kurz BfA, sei „Deutschlands revolutionärstes Arbeitszeitmodell“, selbst die Gewerkschaft sei „begeistert“.

Natürlich kann man beim Familienunternehmen Trumpf nicht arbeiten, wann man will. Richtig ist aber, dass die Wahlmöglichkeiten ungewöhnlich groß sind, das Modell ist vielleicht sogar einzigartig in Deutschland. Nicht nur können die Mitarbeiter – in Abstimmung mit den Vorgesetzten – ihre vertragliche Basisarbeitszeit alle zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren oder auf bis zu 40 Stunden erhöhen; sie können außerdem auf ihrem Familien- und Weiterbildungszeitkonto bis zu 1000 Stunden ansparen und später für Freizeitblöcke von bis zu sechs Monaten oder für die Finanzierung reduzierter Arbeitszeit einlösen; wer eine noch längere Auszeit will (Sabbatical), kann bis zu zwei Jahre lang für die Hälfte des Lohns arbeiten und davor oder danach zwei Jahre bei halben Bezügen freinehmen.

„Am Anfang fragten Mitarbeiter: Ist das wirklich ernst gemeint?“, erinnert sich Arbeitsdirektor Gerhard Rübling. „Denn bis dahin ging man montags bis freitags für sieben oder acht Stunden ‚ins Geschäft‘, das war die Fleiß- und Präsenzkultur bei Trumpf.“ Zu der schien nicht zu passen, dass man sechs Monate ins Private abtaucht oder seine Arbeitszeit reduziert, ohne dafür von manchen Kollegen vorwurfsvoll angesehen zu werden. „Dieser

Kulturwandel braucht Zeit, aber wir sind auf einem guten Weg“, sagt Arbeitsdirektor Rübbling. Seit dem Beginn des BfA vor fünf Jahren stieg der Anteil der Mitarbeiter, die an der Wahlarbeitszeit teilnehmen, von zehn auf heute gut 15 Prozent, wobei sich zu Rübblings Überraschung zwei Drittel der Teilnehmer für Mehrarbeit entscheiden (obwohl gut 40 Prozent einen 40-Stunden-Vertrag haben). Unerwartet hoch ist auch die Teilnahme am Familien- und Weiterbildungskonto: Fast 250 Mitarbeiter nutzen das Konto für längere Auszeiten – für eine Weltreise, den Hausbau, ein Ehrenamt, für die Pflege von Angehörigen, eine Meisterausbildung, den Masterabschluss.

KONKURRENZ UM QUALIFIZIERTE MITARBEITER

Trumpf müsse einigen Aufwand betreiben für die Koordination der vielen verschiedenen Arbeitszeiten mit den betrieblichen Anforderungen, gibt Arbeitsdirektor Rübbling zu. „Aber die Heterogenität wird weiter zunehmen, das können wir nicht verhindern. Wir können uns aber darauf einlassen und es gestalten.“ Der Industriesoziologe ist überzeugt, dass ein wachsender Teil der Belegschaft mehr Flexibilität und Souveränität bei der Gestaltung der Arbeitszeit will, und zwar je nach Lebensphase mit wechselnden Prioritäten. „Welche Rolle die Erwerbsarbeit spielen soll, kann immer nur für einen begrenzten Lebensabschnitt gelten, alles andere wäre lebensfremd.“ Lebensfremd sei aber auch die Vorstellung von Arbeitgebern, „dass ihre Mitarbeiter am liebsten morgens um sieben Uhr beginnen und erst bei Einbruch der Dunkelheit wieder gehen“. Sein Neffe zum Beispiel repariere an 30 Stunden in der Woche Computertomografen in Krankenhäusern, ansonsten gebe er leidenschaftlich gerne Kletterkurse und baue Kletterwände. „Menschen wie ihn gibt es immer häufiger, sie hätten bei Trumpf früher keine Chance gehabt.“ Das Bündnis für Arbeit will das ändern, Trumpf soll attraktiver werden, gerade für Frauen. „Mitarbeiter können bei uns ihre Karriere besser planen, weil sie heute schon wissen, welche Möglichkeiten sie in den nächsten Jahren haben.“ Wichtig ist dabei aus Mitarbeitersicht ein Aspekt, den Industrieelektroniker Holger Möhrer nennt: „Das BfA gibt die Sicherheit, dass man nach Ablauf der reduzierten oder erhöhten Wahlarbeitszeit wieder zum ursprünglichen Vertrag zurückkehren kann.“

Die Konkurrenz um Facharbeiter, Ingenieure, IT-Spezialisten oder Naturwissenschaftler im industriestarken Südwesten – aber nicht nur dort – ist einer der Gründe für die Angebote zur Work-Life-Balance. Erst im Oktober dieses Jahres eröffnete Bosch nur wenige Kilometer von Trumpf entfernt einen neuen Campus für 1700 Forscher und Entwickler – und lockt mit ähnlich variablen Arbeitszeitmodellen, um Beruf und Privatleben besser auszubalancieren: Mitarbeiter arbeiten teilweise von zu Hause aus – seit 2014 gibt es eine Betriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit; in der Produktion einiger Werke beginnen Familienschichten erst um acht Uhr, manche Werker teilen sich zu zweit eine Stelle, Springer kommen zum Einsatz, wenn Mitarbeiter aus dringenden privaten Gründen freinehmen müssen. Nach einer Umfrage bei Daimler, an der über 33 000 Mitarbeiter teilnahmen und sich mit großer Mehrheit für die mobile Arbeit aussprachen, arbeitet der Betriebsrat derzeit an einer Betriebsvereinbarung, die von IG Metall und Arbeitgeberverband mit unterzeichnet werden soll.

Bei Porsche schnürten Gesamtbetriebsrat, Gewerkschaft und Management bereits Ende 2012 ein Paket zum „Arbeitsmarkt der Zukunft“, das auch die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhaltet. Damals wurde die Verkürzung der Arbeitszeit auf 34 Stunden für die Beschäftigten in der Produktion vereinbart, im Gegenzug konnten mehr Entwicklungsingenieure 40 Stunden pro Woche arbeiten. Von 2016 an wird nun die Kernarbeitszeit von neun bis 15 Uhr abgeschafft, die neue Gleitzeitregelung vergrößert den Rahmen von 6.30 bis 20 Uhr. Weitere Bausteine für die „lebensphasenorientierten Arbeitszeiten“ sind – ähnlich wie bei Trumpf – individuell und temporär reduzierte Arbeitszeiten, Auszeiten bis zu einem Jahr, Regelungen zur Pflege von Angehörigen, zum flexibleren Renteneintritt, zur Kinderbetreuung bis hin zur Unterstützung durch einen professionellen Familienservice. Porsche-Mitarbeiter können außerdem an zwei Tagen pro Woche vom Homeoffice aus arbeiten, die notwendigen Arbeits- und Kommunikationsmittel stellt das Unternehmen.

„DREIFACHE WIN-SITUATION“

Nach einer Analyse des Beratungsunternehmens Prognos für das Bundesfamilien- und das Bundeswirtschaftsministerium bringen integrierte Work-Life-Balance-Konzepte eine „dreifache Win-Situation“. Die Beschäftigten erfahren größere Rücksicht auf private Belange, sie erhalten mehr Zeitsouveränität und Sicherheit durch Rückkehroptionen, ihre berufliche Laufbahn verstetigt sich und wird planbarer. Die Unternehmen sparen wegen der geringeren Fluktuation Zeit und Kosten, Prognos errechnete eine Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde um 1,6 Prozent und eine Rendite von 25 Prozent bei Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen. „Wir sind überzeugt“, sagt auch Boschs Arbeitsdirektor Christoph Kübel, „dass unsere Beschäftigten durch flexiblere Arbeitsmodelle zufriedener und damit kreativer sind. Gute Ideen kommen nun mal nicht auf Knopfdruck, sondern manchmal auch beim Joggen oder beim Arbeiten auf der Terrasse.“ Als gesellschaftliche und volkswirtschaftliche Vorteile eines Work-Life-Balance-Szenarios nannte Prognos eine höhere Erwerbsbeteiligung und damit höhere Haushaltseinkommen, niedrigere Sozialversicherungsbeiträge, ein höheres Steueraufkommen und ein höheres Bruttoinlandsprodukt; sogar die Geburtenrate steige an.

Auch die IG Metall setzt sich für flexible und mobile Arbeitszeitmodelle ein, darin bestärkt durch die große Beschäftigtenbefragung von 2013. Die ergab, dass jeder zweite in Nicht-Produktionsbereichen Beschäftigte zumindest teilweise von zu Hause aus arbeiten möchte. Und nahezu alle Erwerbstätigen wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf; zu viele Beschäftigte – vor allem Männer – arbeiten deutlich länger, als sie wollen, während viele Frauen ihre Teilzeitbeschäftigung lieber ausweiten wollen. Für die IG Metall sind flexible Arbeitszeitmodelle deshalb ein Topthema der nächsten Jahre, das auch tarifvertraglich geregelt werden soll. Das zeigte sich beim Gewerkschaftstag im Oktober, wo es neben einem Leit Antrag 36 Einzelanträge zu einer neuen Arbeitszeitpolitik gab. „Die Digitalisierung und die digitale Vernetzung unter dem Stichwort Industrie 4.0 gewinnen an Tempo, das erfordert zusätzliche Flexibilität“, sagt Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg. Zur Kompensation erwarte er allerdings, dass die Beschäftigten dafür mehr Zeitsouveränität erhalten: „Wenn Arbeitgeber die Möglichkeit haben, bei Auftragsspitzen ein paar Leute mehr einzusetzen, müssen Arbeitnehmer die Möglichkeit bekommen, kurzfristig zwei Tage daheimzubleiben, um die Kinder zu versorgen, einen Angehörigen zu pflegen, sich weiterzubilden oder zu regenerieren.“

Doch selbst bei einem gesetzlichen Anspruch wie etwa bei der Elternzeit oder der Teilzeit komme es stark auf die „Akzeptanzkultur“ in den Unternehmen an, sagt die Gender- und Arbeitszeitforscherin Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Dieser Eindruck bestätigte sich beim dreijährigen Forschungsprojekt AZOLA („Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf“), das Klenner und ihre Forscherkolleginnen derzeit abschließen. In sechs Industriebetrieben, Krankenhäusern und Polizeibehörden befragte das Team Beschäftigte, Betriebs- und Personalräte sowie Führungskräfte und eruierte, dass die Nutzung von Arbeitszeitoptionen stark abhängig ist von jener „Akzeptanzkultur“. „Väter nutzen Elternzeit oft nicht mit der Begründung: Das geht bei uns nicht, das würde der Chef nie zulassen“, weiß Klenner. Auch beim Thema Teilzeit herrsche vielfach ein Klima, in dem der Arbeitgeber die Anfrage gar nicht verwehren muss (was er rechtlich sowieso kaum kann), sondern in dem der Arbeitnehmer spürt, dass er darauf besser verzichtet. Und je knapper die Personaldecke sei und je mehr die Mitarbeiter ohnehin schon hin- und hergeschoben würden, umso schwieriger werde es für jeden, der aus familiären oder gesundheitlichen Gründen weitere Ansprüche stelle. Das gilt für Elternzeit und Teilzeit, aber auch für Freistellungen für ein Ehrenamt, für Bildungsurlaub oder wegen kranker Kinder. „Man hat schon häufig den Eindruck“, meint Christina Klenner, „dass die betriebliche Realität in starker Konkurrenz steht zu

diversen tariflichen oder Rechtsansprüchen, ob bei Urlaub, Überstundenabbau, Krankheit oder Wochenendarbeit.“

BÜNDNIS FÜR ARBEIT 2021

In der Beziehung muss sich der schwäbische Werkzeug- und Lasermaschinenbauer Trumpf kaum angesprochen fühlen. Derzeit verhandeln Betriebsrat und Geschäftsleitung über die Fortsetzung des Bündnisses für Arbeit 2016, und Renate Luksa, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats und Aufsichtsratsmitglied, ist zuversichtlich, bald ein „ausgewogenes Bündnis 2021“ vorstellen zu können. „Die Präsenz- und Fleißkultur hat sich spürbar verändert, wir haben einige Führungskräfte, die ihre Arbeitszeit reduziert haben, und wir haben Frauen mit Kindern, die in Führungspositionen in Teilzeit arbeiten.“ Trotz der bereits bestehenden vielfältigen Möglichkeiten wünschten sich viele Mitarbeiter aber noch mehr Flexibilität, gerade auch gewerbliche Mitarbeiter. „Es ist nicht so, dass das für die Kollegen in der Produktion nur auf dem Papier steht“, sagt Renate Luksa. „Wir finden auch für manche in der Schicht, in der Logistik oder in den Montagehallen immer wieder individuelle Lösungen. Trotzdem ist es wegen der Taktzeiten und Fließlinien oft schwierig.“

[zurück](#)

[Zum Inhaltsverzeichnis dieses Heftes](#)

Magazin Mitbestimmung

- [Archiv](#)
- [Printausgaben](#)
- [Redaktion](#)
- [Magazin](#)
- [English Digest](#)
- [Kontakt](#)

□

Footer:

- [Nach oben](#)
- [Drucken](#)
- [Facebook](#)
- [Twitter](#)
- [Versenden](#)
- [Feedback](#)

- **[Hans-Böckler-Stiftung](#)**

- [Stiftung](#)
- [Presse](#)
- [Kontakt](#)

-

- [Veröffentlichungen](#)
- [Veranstaltungen](#)
- [Themen](#)

-

- [Impressum](#)
- [Datenschutz](#)

- **[Mitbestimmung](#)**

- [Betriebliche Vereinbarungen](#)
- [Praxisblätter](#)
- [Aufsichtsratsorganisation](#)

- **[Forschungsförderung](#)**

- [Forschungsschwerpunkte](#)
- [Hinweise für Antragstellende](#)
- [Geförderte Projekte](#)

- **[Studienförderung](#)**

- [Studium](#)
- [Promotion](#)

- [IMK](#)

- [Forschung](#)
- [Themen](#)
- [Prognosen](#)

- [WSI](#)

- [Forschung](#)
- [WSI-Mitteilungen](#)
- [WSI-Tarifarchiv](#)

-

-
-
- © Hans-Böckler-Stiftung 2018

X

Hinweis zur Nutzung von Cookies auf dieser Website

Dieses Portal verwendet Cookies zur Optimierung der Browserfunktion. Die Cookie-Einstellungen für diese Website sind auf „alle Cookies zulassen“ festgelegt. Wenn Sie fortsetzen bzw. diesen Hinweis schließen, ohne Ihre Einstellungen zu ändern, stimmen Sie diesen zu.

[Mehr Informationen zu Cookies](#)

Quelle 26

Autor / Hrsg. / Titel It.	Seifert, Achim: Forschungsbericht 497. Anreize für ausgehandelte betriebliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung
Internetquellenverzeichnis	
vollständige URL	http://www.bmas.de/ SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb497-anreize-fuer -ausgehandelte-betriebliche-flexibilitaet-bei-der-arbeitszeitgestaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
Datum des Downloads	16.01.2018

FORSCHUNGSBERICHT

497

Anreize für ausgehandelte betriebliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung

November 2017

ISSN 0174-4992

Anreize für ausgehandelte betriebliche Flexibilität

bei der Arbeitszeitgestaltung

Juristische Expertise

erstattet im Auftrage des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

von Prof. Dr. jur. Achim Seifert

Friedrich-Schiller-Universität Jena

Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Die Durchführung der Untersuchungen sowie die Schlussfolgerungen aus den Untersuchungen sind von den Auftragnehmern in eigener wissenschaftliche Verantwortung vorgenommen worden. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der Untersuchungen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	4
A. Einführung.....	6
I. Gutachtauftrag	6
II. Vorgehensweise.....	6
B. Anreize für eine kollektive Aushandlung betrieblicher Arbeitszeitkompromisse.....	7
I. Zur kollektivvertraglichen Gestaltung der Arbeitszeit	7
II. Funktionen einer Förderung kollektivvertraglicher Gestaltungen.....	9
III. Anknüpfungspunkte im geltenden Recht	10
1. Tarifdispositives Gesetzesrecht	10
2. Privilegierung von Kollektivverträgen im Kündigungsrecht	11
C. Optionen des Gesetzgebers für eine Arbeitszeitflexibilisierung.....	13
I. Recht auf befristete Teilzeit.....	13
1. Ausgestaltung des Rechts auf befristete Teilzeit	14
2. Förderung kollektivvertraglicher Regelungen.....	15
3. Betriebsratslose Kleinbetriebe.....	16
II. Einführung eines Wahlarbeitszeitmodells.....	16
1. Verhandlungsanspruch oder Recht auf Wahlarbeitszeit.....	17
2. Umfang des Wahlrechts.....	17
3. Förderung kollektivvertraglicher Regelungen.....	18
4. Kleinbetriebe	19
III. Annex: Wahl des Arbeitsortes („Recht auf Homeoffice“)	26
IV. Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitszeitschutzes.....	28
1. Gesetzliche Zulassung von Ruhezeitverkürzungen durch Tarifvertrag	28
2. Gesetzliche Zulassung von Arbeitszeitverlängerungen durch Tarifvertrag	33
3. Zur Reform des Arbeitszeitrechts der Union.....	34
D. Zulässigkeit einer Experimentierklausel	35
I. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit	35
1. Befristung des Gesetzes.....	35
2. Beschränkte Erprobung des Gesetzes.....	38
II. Zur Behandlung von „Altfällen“	40

Zusammenfassung

1. Die Schaffung von Anreizen für den Abschluss von Kollektivverträgen bei der Gestaltung der Arbeitszeit dient zwei Zielen. Sie erhöht zum einen die Chance eines angemessenen Ausgleichs zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und kann zum anderen auch die innerhalb der Arbeitnehmerschaft divergierenden Arbeitszeitinteressen ausgleichen. Ansätze für solche Anreize finden sich in § 1 Abs. 4 und 5 KSchG sowie in § 125 Abs. 1 InsO. An dem Rechtsgedanken, der diesen Regeln zugrunde liegt, könnte der Gesetzgeber anknüpfen.

2. a) Bei der Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit sollte vorgesehen werden, dass Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen die Vermutung eines (dringenden) betrieblichen Grundes begründen können, der einem Begehren auf befristete Teilzeit entgegengehalten werden kann. Zur Wahrung der Kohärenz mit § 8 Abs. 7 TzBfG und § 15 Abs. 7 S. 1 Nr. 1 BEEG sollte der Anspruch unter dem Vorbehalt eines Schwellenwertes stehen.

b) Sollte der Gesetzgeber ein „Wahlarbeitszeitgesetz“ schaffen wollen, hat er die Wahl zwischen einem Verhandlungsanspruch und einem echten Anspruch auf Änderung der Arbeitszeit. Wird ein Anspruch auf Änderung der Arbeitszeit eingeführt, hat er die Option, diesen nur für die Änderung der Arbeitszeitalage anzuerkennen und die Arbeitszeitdauer hiervon auszunehmen. Bei den (dringenden) betrieblichen Gründen, die der Arbeitgeber einem Anspruch entgegensetzen kann, sollten in Anlehnung an den Rechtsgedanken des § 1 Abs. 5 KSchG und des § 125 Abs. 1 InsO dem Begehren entgegenstehende tarifvertragliche oder betriebliche Regelungen die widerlegliche Vermutung begründen, dass solche Gründe vorliegen. Ist eine Erstreckung auf Kleinbetriebe gewollt, empfiehlt es sich, eine Auditierung des betrieblichen Arbeitszeitkonzeptes als Grundlage dafür zu nehmen, dass dieses angemessen ist und bei Vorliegen seiner Voraussetzungen dem Arbeitnehmer als (dringender) betrieblicher Grund entgegengehalten werden kann. Insoweit bietet es sich an, die „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ institutionell zu verfestigen.

c) Die Optionen des Gesetzgebers bei einer Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitzeitschutzes, insbesondere eine Verkürzung der täglichen Ruhezeiten durch Tarifvertrag, sind durch die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung begrenzt. Eine Zulassung einer Verkürzung der Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden an zwei Wochentagen ist zwar im Grundsatz zulässig. Es ist aber wegen Art. 18 Abs. 3 der Richtlinie dafür zu sorgen, dass die beiden Tage mit verkürzter Ruhezeit nicht aufeinanderfolgend sind. Grenzen könnten sich auch aus Art. 31 Abs. 2 GrChEU ergeben, wobei die Einzelheiten dieser Norm durch den EuGH noch nicht geklärt sind. Entsprechende Grenzen bestehen auch für eine gesetzliche Öffnung für eine Arbeitszeitverlängerung an 2 Wochentagen.

3. Eine Experimentierklausel ist verfassungsrechtlich unbedenklich, wenn sie nicht in sachlich nicht nachvollziehbarer Weise die Öffnungsbefugnis beschränkt. Eine Beschränkung der Abweichungsbefugnis auf einzelne Branchen ist deshalb mit einem verfassungsrechtlichen Risiko behaftet. Ansonsten kann sie unproblematisch befristet werden. Es empfiehlt sich, eine Evaluierung der Erprobung sowie eine Meldepflicht im Hinblick auf die Tarifverträge, die von der Abweichungsbefugnis Gebrauch machen, vorzusehen. Bei Aufhebung des Gesetzes nach Ablauf der Befristung, können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer grundsätzlich nicht auf Vertrauensschutz berufen. Gleichwohl empfiehlt es sich, in ein solches Gesetz eine Bestandschutzklausel oder eine Übergangsregel aufzunehmen, um von der Befristung eventuell ausgehende negative Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu neutralisieren.

A. Einführung

I. Gutachtauftrag

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat mich gebeten, eine juristische Expertise zu der Frage zu verfassen, wie Anreize für eine ausgehandelte betriebliche Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung gesetzt werden können. Hintergrund sind einzelne, gegenwärtig diskutierte Ansätze für eine Arbeitszeitflexibilisierung.

Aufgabe der vorliegenden juristischen Expertise soll es sein, am geltenden Recht anknüpfend und rechtspolitisch „Konzepte zu entwickeln und Ansätze rechtlich zu überprüfen, mit denen insbesondere im Arbeitszeitrecht die Belange der Beschäftigten und der Unternehmen zur verbesserten Wirkung gebracht und im Sinne eines ‚Flexibilitätskompromisses‘ austariert werden können“. Dabei soll insbesondere der Gedanke verfolgt werden, durch eine gesetzliche Regelung das Kollektivvertragssystem, also die Tarifautonomie oder Betriebsverfassung, zu stärken, indem Anreize für eine kollektivvertragliche Regelung der gewünschten „Flexibilitätskompromisse“ gesetzt werden.

II. Vorgehensweise

Die folgenden Überlegungen setzen bei dem Gedanken an, Anreize für kollektivvertragliche Vereinbarungen im Arbeitszeitrecht zu schaffen, fragen nach den Funktionen, die eine kollektivvertragliche Gestaltung der Arbeitszeit erfüllen kann, und arbeiten die im geltenden Recht an einzelnen Stellen vorhandenen Anreize zu einer kollektivvertraglichen Regelung von Arbeitsbedingungen auf (B.).

Der Hauptteil der Expertise soll allerdings einzelnen rechtspolitischen Optionen des Gesetzgebers für eine Arbeitszeitflexibilisierung gewidmet sein (C.). Im Einzelnen soll dabei das im Koalitionsvertrag geplante Recht auf befristete Teilzeit ebenso einer Analyse unterzogen werden wie die von verschiedener Seite angestellten Überlegungen zur Schaffung eines Wahlarbeitszeitgesetzes und einer Öffnung des gesetzlichen Arbeitszeitschutzes für abweichende Gestaltungen. Bei den aufgrund der Untersuchung unterbreiteten Lösungsvorschlägen soll soweit wie möglich von Rechtsgedanken ausgegangen werden, die bereits im geltenden Recht zumindest punktuell ihren Niederschlag gefunden haben, um das Arbeitsrecht möglichst inhaltlich kohärent fortzuentwickeln.

Der abschließende Teil der Expertise (D.) ist der Frage gewidmet, ob sich der Gesetzgeber bei einer Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts einer „Experimentierklausel“ bedienen und ein entsprechendes Gesetz befristen darf.

B. Anreize für eine kollektive Aushandlung betrieblicher Arbeitszeitkompromisse

Ein wichtiger Gesichtspunkt, der im Rahmen dieser juristischen Expertise untersucht werden soll, ist die Frage, wie gesetzliche Anreize für eine kollektive Aushandlung von Arbeitszeitkompromissen aussehen könnten. So könnte eine Förderung des Abschlusses von Tarifverträgen ein Instrument sein, die seit einigen Jahrzehnten erodierende Tarifautonomie wieder zu stärken.

I. Zur kollektivvertraglichen Gestaltung der Arbeitszeit

Die Förderung von kollektivvertraglichen Arbeitszeitkompromissen wirft zunächst die grundsätzliche Frage nach dem Stellenwert kollektivvertraglicher Gestaltungen bei der Regelung der Arbeitszeit auf. Die folgenden Ausführungen müssen sich allerdings auf eine äußerst knappe Skizze beschränken.

Traditionell ist neben dem Arbeitsvertrag der Tarifvertrag der wesentliche Gestaltungsfaktor bei der Arbeitszeit gewesen. Durch tarifvertragliche Inhaltsnormen sind von Beginn der Tarifautonomie an Höchstarbeitszeiten festgelegt und auf diese Weise der zeitliche Umfang der vom Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitsleistung begrenzt worden. Einzelne Fragen der Lage der Arbeitszeit sind zwar auch tarifvertraglich geregelt worden: Man denke nur an tarifvertragliche Verbote der Sonn- und Feiertagsarbeit oder an Rechtsnormen, welche Schichtarbeit begrenzen; durch negative Inhaltsnormen sind somit immer schon bestimmte, als nicht wünschenswert angesehene Gestaltungen der Lage der Arbeitszeit ausgeschlossen oder doch zumindest begrenzt worden.¹ Die eigentliche Festlegung der Arbeitszeitalage ist jedoch traditionell durch Betriebsvereinbarungen erfolgt, die in Ausübung des Mitbestimmungsrechts des § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG abgeschlossen werden. Diese Fokussierung auf die betriebliche Ebene erklärt sich einmal daraus, dass der in der deutschen Tarifpraxis immer schon dominierende Verbandstarifvertrag die betrieblichen Besonderheiten nicht in den Blick nehmen kann. Die betriebliche Festlegung der Arbeitszeitalage ist darüber hinaus aber auch wegen der vom BAG in ständiger Rechtspre-

¹ Zum Begriff der negativen Inhaltsnorm statt vieler Jens Schubert, in: Kempen/Zachert, TVG, 5. Auflage, Frankfurt am Main 2014, § 1, Rdnr. 75 m. w. N.

chung angewandten Vorrangtheorie im Verhältnis von § 77 Abs. 3 Satz 1 und § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG² weitgehend „verbetrieblicht“: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit ist nämlich nur dann durch Tarifvertrag ausgeschlossen, wenn eine abschließende tarifliche Regelung der Angelegenheit im Betrieb besteht, also eine unmittelbare und zwingende Wirkung des Tarifvertrages im Betrieb nach § 4 Abs. 1 TVG,³ was jedenfalls der Verbandstarifvertrag mit Blick auf die Lage der Arbeitszeit regelmäßig nicht leisten kann. In einer gewissen Vereinfachung lässt sich sagen, dass sich bei der Gestaltung der Arbeitszeit eine Arbeitsteilung zwischen der im Wesentlichen der Arbeitszeitdauer sich annehmenden Tarifautonomie und der den betrieblichen Besonderheiten Rechnung tragenden Regelung der Arbeitszeitlege durch die Betriebspartner herausgebildet hat.

Diese Arbeitsteilung zwischen den beiden kollektiven Regelungsebenen ist jedoch spätestens mit dem sog. „Leber/Rüthers-Kompromiss“ in der Metallindustrie 1985 aus den Fugen geraten. Mit dem Tarifkompromiss wurde der Einstieg in eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Richtung 35-Stundenwoche durch eine Öffnung der Tarifverträge zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen bei der Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeitdauer erkaufte.⁴ Die weitere Entwicklung führte zu einer weiteren Ausdünnung des tarifvertraglichen Arbeitszeitschutzes. Einige wenige Stichpunkte müssen hier ausreichen: So wurden namentlich Öffnungsklauseln zugunsten abweichender Betriebsvereinbarungen über beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen in den Betrieben vereinbart, Arbeitszeitkorridore in Tarifverträgen zugelassen und die Errichtung von Arbeitszeitwertguthaben („Arbeitszeitkonten“) mit langen Ausgleichszeiträumen zugelassen, deren Umsetzung ebenfalls auf betrieblicher Ebene erfolgt. In der Folge dieser Entwicklung ist der Tarifvertrag nur noch sehr eingeschränkt als Gestaltungsfaktor zur Regelung der Arbeitszeit verfügbar. Dies gilt nicht nur für den nach wie vor dominierenden Verbandstarifvertrag, sondern auch für den Firmentarifvertrag in Unternehmen, die mehrere Betriebe besitzen.

Diese Ausdünnung der Regelungstiefe, wie sie die tarifautonome Gestaltung der Arbeitszeit erlebt hat, findet sich auch auf der betriebsverfassungsrechtlichen Ebene, wenn auch in weitaus geringerem Umfang. Zwar ist die Betriebsautonomie aufgrund der Vereinbarung von tarifvertraglichen Öffnungsklauseln gestärkt worden: Dies gilt auch und gerade für die Regelung der

² Ständige Rechtsprechung: vgl. nur BAG (GS) 3. 12. 1991, AP Nr. 51 zu § 87 BetrVG 1972 Lohngestaltung.

³ Vgl. BAG 14. 2. 1989 – Az. 1 AZR 97/88, AP Nr. 8 zu § 87 BetrVG 1972 Akkord m. w. N. aus der Rechtsprechung; für einen Überblick siehe ErfK/Kania, 16. Auflage (2016), BetrVG § 87, Rdnr. 15.

⁴ Dazu im Überblick Seifert, Umfang und Grenzen der Zulässigkeit tarifabweichender Betriebsvereinbarungen, 27 m. w. N.

Arbeitszeit. Hinzu kommt das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG und bei der Anordnung von Kurzarbeit oder von Überstunden nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG. Doch auch hier wirken Fliehkräfte, man denke nur an die in der Praxis stark verbreiteten Modelle einer gleitenden Arbeitszeit. Auch die ganze Diskussion um die Flexibilisierung der Arbeitszeit nach den Wünschen der Arbeitnehmer („Wahlarbeitszeit“) zeigt, dass die Entwicklung in Richtung einer weiteren Individualisierung der Arbeitszeit – und zwar der Dauer wie der Lage der Arbeitszeit – verläuft, so dass sich auch einheitliche betriebliche Regelungen der Arbeitszeit für Arbeitnehmer immer stärker als Zwangskorsett erweisen können.

Die Steuerungsfähigkeit von Kollektivverträgen ist infolgedessen auf dem Gebiet der Arbeitszeit im Vergleich zu früher geringer. Gleichwohl kommt ihnen nach wie vor eine wichtige Funktion bei der Festlegung eines Mindestschutzes zu. Dies gilt nicht nur für die Festlegung von Höchstarbeitszeiten, sondern auch für Regelungen über die Lage der Arbeitszeit, die vor allem auf betrieblicher Ebene ausgehandelt werden. Unverkennbar ist allerdings, dass die zunehmende Pluralisierung der Arbeitszeitwünsche die Kollektivvertragsparteien stärker noch als früher dazu zwingt, einen zwingenden Rahmen für die Ausübung individueller Wünsche der Arbeitnehmer zu setzen. Die Herausforderung für eine Regelung der Arbeitszeit liegt vor allem darin, diesem Wandel Rechnung zu tragen und ein Gleichgewicht zwischen einem kollektiven Mindestschutz, der auf einzelvertraglicher Ebene typischerweise nicht durchgesetzt werden kann, und einer Sicherung individueller Autonomieräume der Arbeitnehmer herzustellen.

II. Funktionen einer Förderung kollektivvertraglicher Gestaltungen

Die Einbeziehung kollektivvertraglicher Regelungen kann bei Arbeitszeitkompromissen vor allem zwei Funktionen erfüllen. Zum einen erhöht eine tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeit oder eine Betriebsvereinbarung die Angemessenheitsvermutung der getroffenen Abrede. Für den Tarifvertrag ergibt sich diese Angemessenheitsvermutung im Wesentlichen aus der Arbeitskampffreiheit, die es vor allem Gewerkschaften ermöglicht, auf die Gegenseite kollektiven Druck zu entfalten, um zum Abschluss eines bestimmten Tarifvertrages zu kommen. Für die Betriebsvereinbarung kann nicht in gleicher Weise eine Angemessenheitsvermutung beansprucht werden: Wegen der fehlenden rechtsgeschäftlichen Legitimation der Betriebsautonomie und des in vielen Betrieben bestehenden Kräfteungleichgewichts zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist die Betriebsvereinbarung in geringerem Maße Ausdruck einer kol-

lektiven Privatautonomie als der Tarifvertrag; nicht zuletzt deshalb unterwirft das BAG Betriebsvereinbarungen einer intensiveren Inhaltskontrolle als Tarifverträge und orientiert sich am Maßstab des § 75 BetrVG.⁵

Zum anderen können kollektivvertragliche Regelungen über die Arbeitszeit die sich immer mehr ausdifferenzierenden Wünsche der einzelnen Arbeitnehmer aggregieren und zum Ausgleich bringen. Eine Betriebsvereinbarung über eine Wahlarbeitszeit beispielsweise kann Kriterien dafür aufstellen, wie mit kollidierenden Wünschen von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nach einer Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit umzugehen ist oder wie Kollisionen bei dem Wunsch, an einem bestimmten Wochentag freizunehmen, aufgelöst werden können. Sicherlich können diese Funktion auch einseitig vom Arbeitgeber etablierte betriebliche Arbeitszeitkonzepte erfüllen. Der entscheidende Vorteil einer kollektivvertraglichen Regelung ist indessen, dass der Ausgleich divergierender Interessen auf der Arbeitnehmerseite von Arbeitnehmervertretern gebilligt ist und infolgedessen auch unterstellt werden darf, dass er auch die Akzeptanz der Mehrheit der Arbeitnehmer in einem Betrieb findet.

III. Anknüpfungspunkte im geltenden Recht

Das geltende Arbeitsrecht enthält an sehr unterschiedlichen Stellen Anreize für eine kollektive Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Der Gedanke einer Förderung der kollektiven Regelung von Arbeitsbedingungen ist dem geltenden Recht somit durchaus vertraut.

1. Tarifdispositives Gesetzesrecht

Einen Anreiz des Gesetzes, den Tarifvertrag als Faktor zur Gestaltung des Arbeitsverhältnisses zu nutzen, bildet traditionell das tarifdispositive Gesetzesrecht. Das Gesetz eröffnet den Tarifvertragsparteien an vielen Stellen Regelungsspielräume, um sogar den gesetzlichen Mindestschutz von Arbeitnehmern durch Tarifvertrag zu verschlechtern.⁶ Rechtfertigung dieses tarifdispositiven Gesetzesrechts ist das Vertrauen des Gesetzgebers in die Tarifautonomie, einen angemessenen und sachnahen Interessenausgleich zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Tarifvertrag verwirklichen zu können. Eine vergleichbare Angemessenheitsvermutung

⁵ Vgl. BAG 12. 12. 2006 – Az. 1 AZR 96/06, AP Nr 94 zu § 77 BetrVG 1972; ausführlicher hierzu Richardi, in: Richardi (Hrsg.), BetrVG, 12. Auflage (2010), § 77, Rdnr. 117 ff. m. w. N. In seiner älteren, nicht mehr fortgeführten Rechtsprechung unterwarf das BAG Betriebsvereinbarungen über eine Rechtskontrolle hinaus sogar auch noch einer Billigkeitskontrolle, da diese im Vergleich zum Tarifvertrag nur ein geringeres Maß von Autonomie verwirklichten: grundlegend BAG 30. 1. 1970, Az. 3 AZR 44/68, AP Nr. 142 zu § 242 BGB Ruhegehalt.

⁶ Vgl. z.B. § 622 Abs. 4 BGB, §§ 7, 12 ArbZG. Eingehend zum tarifdispositiven Gesetzesrecht aus neuerer Zeit Daniel Ulber, Tarifdispositives Gesetzesrecht im Spannungsfeld von Tarifautonomie und grundrechtlichen Schutzpflichten, Berlin 2010 m. w. N.

wird Betriebsvereinbarungen nicht entgegengebracht: Lediglich § 7 Abs. 1, 2 und 2a, § 12 ArbZG sowie § 21a Abs. 1 JArbSchG erlauben in begrenztem Umfang vom ArbZG bzw. vom JArbSchG abweichende Betriebsvereinbarungen „aufgrund eines Tarifvertrages“. Jenseits dieser Ausnahmeregeln ist eine Weitergabe der Tarifdispositivität von Gesetzesvorschriften an die Betriebspartner ausgeschlossen.⁷

Die Eröffnung solcher gesetzesabweichenden Regelungsspielräume für die Tarifvertragsparteien kommt regelmäßig der Arbeitgeberseite entgegen, wird doch durch den Abschluss von solchen gesetzesabweichenden Tarifverträgen ihren Interessen Rechnung getragen und eine Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen ermöglicht; dies zeigt sich deutlich an den gerade erwähnten Öffnungsklauseln der §§ 7, 12 ArbZG, aber auch an der Befugnis der Tarifvertragsparteien zur Verkürzung der gesetzlichen Mindestkündigungsfristen.⁸ Die Gewerkschaften haben an einer Verschlechterung des gesetzlichen Mindestschutzes naturgemäß kein Interesse, können aber die gesetzlichen Abweichungsspielräume dazu nutzen, um auf anderen Gebieten Kompromisse mit der Arbeitgeberseite tarifvertraglich zu erreichen. Inwieweit dies rechtstat-sächlich geschieht und das tarifdispositive Gesetzesrecht infolgedessen den Abschluss von Tarifverträgen tatsächlich fördert, ist eine offene Frage und empirisch noch nicht umfassend aufgearbeitet. Für den vorliegenden Zusammenhang reicht indessen die Feststellung, dass tarifdispositives Gesetzesrecht für den Abschluss von Tarifverträgen Anreize setzen kann.

2. Privilegierung von Kollektivverträgen im Kündigungsrecht

Weitaus stärker spielt der Gedanke einer kollektiven Gestaltung von Arbeitsbedingungen bei der sozialen Auswahl im Recht der betriebsbedingten Kündigung eine Rolle.

Die nach § 1 Abs. 3 KSchG vor dem Ausspruch von betriebsbedingten Kündigungen vorzunehmende soziale Auswahl kann zwar einseitig durch den Arbeitgeber erfolgen. § 1 Abs. 4 KSchG, der durch das Arbeitsrechtliche Beschäftigungsförderungsgesetz vom 1. Oktober 1996⁹ eingeführt wurde, privilegiert jedoch die Festlegung der Gewichtung der einzelnen zu berücksichtigenden sozialen Gesichtspunkte zueinander, wenn diese durch Tarifvertrag oder durch eine Auswahlrichtlinie i. S. v. § 95 BetrVG erfolgt: Eine durch Kollektivvertrag vorgenommene Gewichtung der sozialen Gesichtspunkte kann nämlich durch die Arbeitsgerichte nur auf grobe

⁷ Dazu ausführlicher Achim Seifert, Umfang und Grenzen der Zulässigkeit von tarifabweichenden Betriebsvereinbarungen – zugleich ein Beitrag zur Bestimmung des Verhältnisses von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung nach den §§ 77 Abs. 3, 87 ES BetrVG, § 4 TVG und Art. 9 Abs. 3 GG, Baden-Baden 2000, 199 ff. m. w. N.

⁸ Vgl. § 622 Abs. 4 BGB.

⁹ Arbeitsrechtliches Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz), BGBl. 1996, Teil 1, 1476.

Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Die kollektivvertragliche Regelung der sozialen Auswahl wird somit vom Gesetzgeber begünstigt. Gerade in Betrieben mit bis zu 500 Arbeitnehmern, in denen der Betriebsrat über kein Initiativrecht bei der Aufstellung von Auswahlrichtlinien verfügt,¹⁰ kann diese verminderte Kontrolldichte von Auswahlrichtlinien im arbeitsgerichtlichen Kündigungsschutzprozess einen Anreiz für Arbeitgeber bilden, eine solche Vereinbarung mit ihrem Betriebsrat herbeizuführen, um die Rechtssicherheit bei betriebsbedingten Kündigungen zu erhöhen.

Eine vergleichbare Privilegierung besteht für den zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen abgeschlossenen Interessenausgleich mit Namensliste nach Maßgabe von § 1 Abs. 5 KSchG und § 125 Abs. 1 InsO: Dieser löst eine gesetzliche Vermutung dahingehend aus, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse i. S. v. § 1 Abs. 2 KSchG bedingt ist; überdies kann die soziale Auswahl von den Arbeitsgerichten nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden. Der Gesetzgeber schafft mit dieser Vermutungsregel für Arbeitgeber einen Anreiz, einen Interessenausgleich, dessen Abschluss vom Betriebsrat nicht erzwungen werden kann, zu vereinbaren, um Kündigungsschutzverfahren im Rahmen von Betriebsänderungen zu straffen. Der Betriebsrat kann durch den Abschluss eines Interessenausgleichs mit Namensliste auf die geplante Betriebsänderung und ihre Durchführung Einfluss nehmen, schwächt allerdings die kündigungsschutzrechtliche Rechtsposition der namentlich aufgelisteten Arbeitnehmer. Inwieweit das Konzept des Gesetzgebers tatsächlich aufgeht, lässt sich mangels empirischer Studien hierzu nicht sagen.

Den genannten punktuellen Vorschriften lässt sich somit der Gedanke entnehmen, dass eine kollektive Gestaltung der gesetzlich genannten Arbeitsbedingungen eine geringere arbeitsgerichtliche Kontrolldichte nach sich zieht. Dahinter steht das Vertrauen des Gesetzgebers in die höhere Fähigkeit kollektivvertraglicher Regelungen, einen gegenüber einseitigen Gestaltungen des Arbeitgebers angemesseneren Ausgleich zwischen den Interessen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer zu verwirklichen.¹¹ Diese punktuell durch das Gesetz ausgeformte Förderung kollektivvertraglicher Gestaltungen ist für die weiteren Überlegungen im Auge zu behalten.

¹⁰ Vgl. § 95 Abs. 2 BetrVG.

¹¹ Vgl. statt vieler Kiel, in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht – Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 4. Auflage (2012), § 1 KSchG, Rn. 793 m. w. N. im Hinblick auf den Interessenausgleich mit Namensliste.

C. Optionen des Gesetzgebers für eine Arbeitszeitflexibilisierung

Nach diesen grundsätzlichen Ausführungen zur Förderung kollektivvertraglicher Vereinbarungen im geltenden Recht sollen im Folgenden die wichtigsten in der Diskussion befindlichen Optionen des Gesetzgebers bei einer gesetzlichen Regelung einer Arbeitszeitflexibilisierung und damit verknüpfbare Anreize für eine kollektivvertragliche Gestaltung erörtert werden. Bei den zu behandelnden Flexibilisierungsmöglichkeiten orientiert sich die Expertise an der Leistungsbeschreibung.

I. Recht auf befristete Teilzeit

Ein wichtiges Element für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit ist das Recht auf Teilzeit, das in § 8 TzBfG verankert ist. Sonderregelungen bestehen außerdem für die Elternzeit nach § 15 Abs. 5 bis 7 BEEG und für schwerbehinderte Personen in § 81 Abs. 5 Satz 3 SGB IX. Die Regelungen sind allerdings nur teilweise aufeinander abgestimmt, was zu Recht immer wieder kritisiert worden ist.¹²

Einen Rechtsanspruch des teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmers auf Rückkehr zu einer Vollzeitbeschäftigung normiert ausdrücklich lediglich § 15 Abs. 5 Satz 4 BEEG für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer in Elternzeit: Sie haben ein Rückkehrrecht zu der bisherigen Arbeitszeit, soweit dem dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die allgemeine Vorschrift des § 9 TzBfG räumt teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern zwar nur ein Recht auf bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung ein, soweit dem keine dringenden betrieblichen Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Arbeitnehmer entgegenstehen, doch erwerben sie bei Vorliegen dieser gesetzlichen Voraussetzungen einen individuellen Rückkehranspruch gegen ihren Arbeitgeber.¹³

Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD sieht allerdings die gesetzliche Verankerung eines solchen Rückkehrrechts vor, namentlich die Anerkennung einer „befristeten Teilzeit“.¹⁴ Die Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit soll nach diesem Modell somit bereits beim Übergang zur Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers festgelegt werden. Die Anerkennung einer solchen befristeten Teilzeit ist einmal für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und

¹² Siehe z.B. ErfK/Preis, 16. Auflage (2016), § 8 TzBfG, Rdnr. 56 ff.

¹³ Vgl. BAG 15. 8. 2006 – 9 AZR 8/06, NZA 2007, 255 ff.; ebenso die Einschätzung von ErfK/Preis, 16. Auflage (2016), § 9 TzBfG, Rdnr. 2.

¹⁴ Deutschlands Zukunft gestalten – Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD, 18. Legislaturperiode, 50.

Beruf ein wichtiger Baustein, da sie lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle ermöglicht.¹⁵ Eine solche auf Zeit vereinbarte Verkürzung der Arbeitszeit kann darüber hinaus aber auch als „Bildungsteilzeit“ und somit zur Weiterbildung des Arbeitnehmers genutzt werden; entsprechende Regelungen zur „Bildungsteilzeit“ finden sich etwa im österreichischen Arbeitsrecht („Bildungskarenz“), wo sie mit Lohnersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung („Weiterbildungsgeld“) verknüpft werden können.¹⁶

1. Ausgestaltung des Rechts auf befristete Teilzeit

Ein Recht auf befristete Teilzeit verlangt vom Arbeitgeber sicherzustellen, dass zu dem Zeitpunkt, der vom Arbeitnehmer für die Rückkehr in die bisherige Vollzeitbeschäftigung anvisiert ist, ein für ihn passender Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Eine solche gesetzliche Regelung würde dem Arbeitgeber somit eine obligation de résultat aufbürden, während bei der Geltendmachung einer Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 9 TzBfG nach der Rechtsprechung des BAG erst dann ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung der Arbeitszeit, wenn ein entsprechender Arbeitsplatz frei ist und der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer mindestens die gleiche Eignung im Vergleich zu anderen Bewerbern aufweist.¹⁷ Der Arbeitgeber kann gegen diesen Anspruch dringende betriebliche Gründe sowie Arbeitszeitwünsche anderer teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer einwenden: Da aber die Belastung des Arbeitgebers bei einem Recht auf befristete Teilzeit größer ist – hier ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder Vollzeit zu beschäftigen –, sollte eine gesetzliche Regelung des Rechts auf befristete Teilzeit dem Arbeitgeber den Einwand der betrieblichen Gründe (vgl. § 8 Abs. 4 TzBfG) an die Hand geben.

Ein wichtiges Problem eines Rückkehrrechts im Rahmen einer befristeten Teilzeit ist, dass sich während der Laufzeit der Vereinbarung zwischen den Arbeitsvertragsparteien wesentliche Umstände ändern können und eine Anpassung erforderlich werden kann. Damit ist das Problem einer Störung der Geschäftsgrundlage angesprochen, dass vom Gesetzgeber im Jahre 2001 – unter Heranziehung der Rechtsprechungsgrundsätze zum Wegfall der Geschäftsgrundlage – allgemein in § 313 BGB kodifiziert worden ist. Eine gesetzliche Regelung der befristeten Teilzeit sollte dem Rechtsgedanken des § 313 BGB Rechnung tragen und die Änderung wesentlicher Umstände seit Abschluss der befristeten Teilzeitvereinbarung berücksichtigen. Zwar ist

¹⁵ In diesem Sinne Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Arbeit weiterdenken – Grünbuch Arbeiten 4.0, 51; ähnlich auch djbZ 2015, 121 f.

¹⁶ Vgl. § 11 Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (ArVAG) sowie § 26 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG). Zur „Bildungskarenz“ im Überblick Franz Marhold/Michael Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht, 2. Auflage, Wien & New York 2012, 233 f. m. w. N.

¹⁷ Vgl. BAG 15. 8. 2006 – 9 AZR 8/06, NZA 2007, 255 ff.

eine solche flankierende Regelung nicht unbedingt erforderlich, da im Fall ihres Fehlens die Arbeitsgerichte bei wesentlichen Änderungen seit dem Abschluss der Vereinbarung über eine befristete Teilzeit unmittelbar auf die Grundsätze über die Störung der Geschäftsgrundlage in § 313 BGB zurückgreifen würden. Aus Gründen der Rechtssicherheit und -klarheit sollte aber erwogen werden, eine ausdrückliche Regelung hierzu gesetzlich vorzusehen. Vorbild hierfür könnten die Vorschriften über den Interessenausgleich mit Namensliste sein: § 1 Abs. 5 Satz 3 KSchG sowie § 125 Abs. 1 Satz 2 InsO schließen nämlich die Privilegierung des Interessenausgleichs mit Namensliste aus,¹⁸ soweit sich die Sachlage nach Zustandekommen des Interessenausgleichs wesentlich geändert hat.

2. Förderung kollektivvertraglicher Regelungen

Auch ein solches Recht des Arbeitnehmers auf befristete Teilzeit lässt sich mit dem Gedanken einer Förderung kollektivvertraglicher Regelungen der Frage verknüpfen. Ansatzpunkte hierzu finden sich bereits in den Regeln über den Anspruch auf Teilzeit. So erlaubt § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG, dass die betrieblichen Gründe, die der in Anspruch genommene Arbeitgeber einem Teilzeitbegehren des Arbeitnehmers entgegensetzen kann, auch durch Tarifvertrag festgelegt werden; § 8 Abs. 4 Satz 4 TzBfG ermöglicht eine arbeitsvertragliche Einbeziehung dieser Regelungen in die Arbeitsverhältnisse nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages bewegen. So sollte die anvisierte gesetzliche Regelung eines Rückkehrrechts teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, sofern sie den Anspruch ebenfalls unter den Vorbehalt betrieblicher Gründe stellt, eine § 8 Abs. 4 Satz 3 TzBfG entsprechende Vorschrift vorsehen.

Darüber hinaus ist zu überlegen, weitere Anreize für eine kollektivvertragliche Gestaltung zu setzen. So könnte ein zusätzlicher Anreiz für eine kollektivvertragliche Regelung des Rechts auf befristete Teilzeit dadurch geschaffen werden, dass eine Regelung der betrieblichen Gründe, die der Arbeitgeber einer Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung entgegenhalten kann, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung die widerlegliche Vermutung begründet, dass es sich um einen relevanten betrieblichen Grund handelt. In Betracht kommen hier namentlich Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder Regelungen einer Betriebsvereinbarung, die eine Auflösung von Konflikten zwischen den Interessen einzelner Arbeitnehmer ermöglichen. Man denke nur an eine Betriebsvereinbarung, die wegen der beschränkten Zahl möglicher Teilzeitbeschäftigungen im Betrieb Sachgründe für die Bevorzugung des Teilzeitwunsches einzelner

¹⁸ Zu diesen Privilegierungen oben S. 8.

Arbeitnehmer festlegen (z.B. Teilzeit zur besseren Betreuung eines unterhaltspflichtigen oder pflegebedürftigen Kindes oder nahen Angehörigen). Auch ist denkbar, dass tarifvertraglich oder durch Betriebsvereinbarung ein betrieblicher Überforderungsschutz in Anlehnung an das altersteilzeitrechtliche Modell des § 3 Abs. 1 Nr. 3 ATG verankert wird. Insoweit ließe sich der Rechtsgedanke der für die betriebsbedingte Kündigung geltenden Vermutungsvorschriften des § 1 Abs. 5 Satz 1 KSchG und § 125 Abs. 1 Satz 1 InsO fruchtbar machen.

3. Betriebsratslose Kleinbetriebe

Der Koalitionsvertrag macht keine Aussagen über den sachlichen Geltungsbereich eines zu schaffenden Rechts auf befristete Teilzeit. Geht man aber davon aus, dass dieses Recht in die bereits bestehenden gesetzlichen Regeln über das Recht des Arbeitnehmers auf Teilzeit nach § 8 TzBfG eingepasst werden sollen, wird auch für dieses Recht der Schwellenwert des § 8 Abs. 7 TzBfG mit der Folge gelten, dass es nur gegenüber Arbeitgebern geltend gemacht werden kann, die ausschließlich der Personen in Berufsbildung in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigen. Infolgedessen bedarf es keiner Sonderregelung für betriebsratslose Kleinbetriebe, die nicht unter den sachlichen Geltungsbereich des § 1 BetrVG fallen.

II. Einführung eines Wahlarbeitszeitmodells

Eine weitere Option des Bundesgesetzgebers für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die allerdings nicht geringe Überschneidungen mit dem Recht auf Teilzeit aufweist, bietet die Einführung einer Wahlarbeitszeit zugunsten der Arbeitnehmer. Sie ist durch den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung aus dem Jahre 2011 in die rechtspolitische Diskussion eingeführt worden.¹⁹ Stark diskutiert ist das Konzept einer Wahlarbeitszeit, das der Deutsche Juristinnenbund (djB) im Jahre 2015 vorgestellt hat.²⁰ Auch die arbeits- und sozialrechtliche Abteilung des 71. Deutschen Juristentages in Essen hat sich mit der Einführung von Wahlarbeitszeiten für Arbeitnehmer beschäftigt, allerdings aus der Perspektive der „Digitalisierung der Arbeitswelt“: So hat sich die Abteilung durch Beschluss mit großer Mehrheit dafür ausgesprochen, dem Arbeitnehmer „unabhängig von § 8 TzBfG das Recht auf Bestimmung der zeitlichen Lage der Arbeitszeit [einzuräumen], sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen“.²¹

¹⁹ Vgl. Erster Gleichstellungsbericht, Neue Wege – gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf, BT-Drucks. 17/6240, 195.

²⁰ Die Vorschläge des djB sind dargestellt und begründet in: djB-Kommission für Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht, Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz, djbZ 2015, 121 ff.

²¹ Beschluss Nr. II.3. der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 71. DJT. Bei der Würdigung dieses Beschlusses sollte allerdings berücksichtigt werden, dass angesichts des Fernbleibens der Vertreter der

1. Verhandlungsanspruch oder Recht auf Wahlarbeitszeit

Auf einer grundsätzlichen Ebene stellt sich die Frage, mit welcher Rechtsqualität die Wahlarbeitszeit normiert werden sollte.

In Betracht kommt eine „weiche“ Regelung durch Verankerung eines Verhandlungsanspruches des Arbeitnehmers. Dies wäre ein Novum, kennt doch das geltende Individualarbeitsrecht, soweit ersichtlich, keinen gesetzlichen Verhandlungsanspruch des Arbeitnehmers. Der Vorteil einer solchen Ausgestaltung dürfte darin liegen, dass weitaus weniger intensiv in die Rechtsposition von Arbeitgebern eingegriffen wird und deshalb möglicherweise auch leichter politisch durchsetzbar ist. Auch verstrickt er Arbeitgeber mit ihren Arbeitnehmern in einen Dialog über die Ausgestaltung der individuellen Arbeitszeit: Sofern der Arbeitgeber den von Arbeitnehmern geäußerten Arbeitszeitwünschen ablehnend gegenübersteht, dürfte er in den meisten Fällen unter Begründungs- und Rechtfertigungszwang sein. Nachteilig ist an der Einführung eines Verhandlungsanspruches, dass er dem Arbeitnehmer praktisch kein effektives Mittel an die Hand gibt, um seine Interessen gegenüber dem Arbeitgeber wirkungsvoll geltend zu machen. Trotzdem könnte ein Verhandlungsanspruch eine Option sein, die Einführung von Wahlarbeitszeiten zunächst einmal zu erproben.

Weiterhin kann eine gesetzliche Regelung dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf Abänderung der Arbeitszeit einräumen. Namentlich der djB-Entwurf sieht einen solchen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für den Fall vor, dass dem Arbeitszeitwunsch des Arbeitnehmers keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.²²

Für den Fall, dass lediglich ein Verhandlungsanspruch verankert werden soll, bedürfte es keiner weiteren flankierenden Regeln. In den folgenden Überlegungen soll allerdings von einem Rechtsanspruch auf Wahlarbeitszeit ausgegangen werden, da dies weitere Probleme aufwirft.

2. Umfang des Wahlrechts

Ferner stellt sich die Frage, auf welche Aspekte der Arbeitszeit ein Recht auf Wahlarbeitszeit sich beziehen soll: auf die Arbeitszeitdauer und die Arbeitszeitlage oder nur auf Letztere. Das djB-Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz schließt beide Komponenten der Arbeitszeitgestaltung ein und darüber hinaus anscheinend auch den Arbeitsort.

²² Arbeitgeberverbände von der Abstimmungsabstimmung die Ausgewogenheit der Beschlüsse zweifelhaft ist. Das Gutachten von Rüdiger Krause geht allerdings auf das Wahlarbeitszeitkonzept nicht näher ein. Vgl. djBZ 2015, 121, 128 f.

Rechtspolitisch ist aber durchaus vorstellbar, die Wahlarbeitszeit ausschließlich auf die Arbeitszeitlage zu beschränken. Dies hätte den politischen Vorzug, dass das Recht auf Teilzeit – einschließlich des Rechts auf befristete Teilzeit – ausgeklammert wäre und infolgedessen keine wesentlichen Überschneidungen entstehen würden.²³ Es würde sich hierbei um eine „kleine Lösung“ handeln, die politisch möglicherweise leichter durchzusetzen ist als eine Reform, welche die Festlegung der Arbeitszeitdauer einschließt.

3. Förderung kollektivvertraglicher Regelungen

Hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept vereinbart (z.B. im Rahmen der Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG), sollen nach dem Vorschlag des djb dringende betriebliche Gründe, die einem Anspruch des Arbeitnehmers entgegengehalten werden können, vorliegen, wenn dessen Arbeitszeitwunsch nicht mit diesem Konzept vereinbar ist. Fehlt es an einem betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzept, soll (widerleglich) vermutet werden, dass dem Arbeitszeitbegehren des Arbeitnehmers keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.²⁴ Das Fehlen einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat führt somit zu einer schwächeren Position des Arbeitgebers bei der Geltendmachung von Einwendungen gegen den Anspruch des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss die gesetzliche Vermutung erschüttern und den – oftmals nicht leicht zu erbringenden – Entlastungsbeweis führen.

Das Modell setzt zweifelsohne starke Anreize für Arbeitgeber, ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept mit ihren Arbeitgebern auszuhandeln. Mit der Anordnung einer gesetzlichen Vermutung knüpft es unausgesprochen an dem Rechtsgedanken von § 1 Abs. 5 KSchG und § 125 Abs. 1 InsO an,²⁵ für dessen Heranziehung ich mich ausdrücklich aussprechen möchte. Problematisch ist in dem Modell des djb indessen, dass lediglich die Betriebsvereinbarung als kollektivrechtlicher Gestaltungsfaktor zur Regelung eines betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzeptes eingesetzt werden darf. Dies läuft der Wertung des Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG zuwider, wonach der Tarifautonomie innerhalb der Rechtsordnung ein höherer Rang als betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat einzuräumen ist.²⁶ Aus diesem Grunde sollte eine gesetzliche Regelung auch vorsehen, dass ein betriebliches Wahlarbeitszeit-

²³ Allerdings schließt das Recht auf Teilzeit nach § 8 Abs. 3 Satz 2 und Abs. 5 Satz 3 bis 4 TzBfG auch die Verteilung der Arbeitszeit ein.

²⁴ djbZ 2015, 121, 128.

²⁵ Dazu oben 9 f. m. w. N.

²⁶ Zum Vorrang des Tarifvertrages vor der Betriebsvereinbarung eingehend Achim Seifert, Umfang und Grenzen der Zulässigkeit von tarifabweichenden Betriebsvereinbarungen.

konzept auch durch Tarifvertrag erfolgen kann: Immerhin kann der Abschluss von Firmentarifverträgen die Möglichkeit eröffnen, vergleichbar einer Betriebsvereinbarung an die betrieblichen Interessen angepasste Regelungen vorzusehen. Ein älteres Beispiel hierfür bietet der Tarifvertrag der DB AG zur Änderung arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen Bahnwahrarbeitszeit (BAWAZ) von 1995.²⁷

In engem Zusammenhang mit der Förderung kollektivvertraglicher Vereinbarungen steht der Vorschlag des djb, dem Betriebsrat in Anlehnung an § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei der Entscheidung über individuelle Arbeitszeitwünsche an die Hand zu geben.²⁸ Damit könnte in letzter Instanz die Einigungsstelle eine Lösung in streitigen Einzelfällen erlassen.²⁹ Eines solchen Konfliktlösungsmechanismus bedarf es jedoch nicht, denn der Arbeitnehmer besitzt nach dem hier unterstellten Modell einen Rechtsanspruch auf Änderung seiner Arbeitszeit, der auf der Einwendungsebene vom Arbeitgeber (dringende) betriebliche Gründe entgegengehalten werden können. Das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen sowie der Einwendungen des Arbeitgebers ist aber als Rechtsstreitigkeit von den Arbeitsgerichten zu entscheiden; eine Einschaltung der Einigungsstelle in diesen Fällen würde zu einer systemfremden Vermengung von Rechts- und Regelungsstreitigkeiten führen.

4. Kleinbetriebe

Ein Sonderproblem stellen die nicht betriebsratsfähigen Kleinbetriebe dar, die nicht unter den sachlichen Geltungsbereich der gesetzlichen Betriebsverfassung fallen. In ihnen ist eine betriebsverfassungsrechtliche Gestaltung der Arbeitszeitflexibilisierung ausgeschlossen. Theoretisch denkbar ist zwar eine tarifvertragliche Gestaltung, soweit Kleinbetriebe Mitglied eines Arbeitgeberverbandes bzw. einer Innung sind, die nach § 54 Abs. 3 Nr. 1 HandwO einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder ein Tarifvertrag, unter dessen Geltungsbereich sie fallen, nach Maßgabe von § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Rechtstatsächlich dürfte jedoch die normative Geltung eines Tarifvertrages für die ganz überwiegende Mehrheit der nicht betriebsratsfähigen Betriebe die Ausnahme bilden.

²⁷ Der Tarifvertrag ist abgedruckt in: NZA 1995, 878 f.

²⁸ Vgl. djbZ 2015, 121, 126.

²⁹ Vgl. § 87 Abs. 2 i. V. m. § 76 BetrVG.

a) Schaffung eines Schwellenwertes

Eine Lösung des Problems könnte darin bestehen, ein Wahlarbeitszeitgesetz mit einem Schwellenwert zu versehen, der dessen Anwendungsbereich auf Betriebe mit einer bestimmten Mindestgröße beschränkt. Insoweit ließe sich am Anspruch auf Teilzeitarbeit anknüpfen, der auf Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmern ausschließlich der Personen in Berufsbildung beschränkt ist.³⁰ Diese Lösung besitzt schon deshalb eine gewisse Plausibilität, als es Überschneidungen zwischen dem Anspruch auf Teilzeit und einem Wahlarbeitszeitgesetz gibt: Die Wahlarbeitszeit soll nämlich auch und gerade in der Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit bestehen.

Für einen Schwellenwert lässt sich überdies auch das bereits erwähnte neue Niederländische Gesetz zur Arbeitszeitflexibilisierung (*Wet flexibel werken*) von 2015 ins Feld führen: Das Recht des Arbeitnehmers, nach seinen Wünschen die Arbeitszeitdauer, den Arbeitsort oder die Lage der Arbeitszeit unter dem Vorbehalt dringender betrieblicher oder dienstlicher Interessen anzupassen, finden nämlich lediglich auf Arbeitgeber Anwendung, die nicht weniger als 10 Arbeitnehmer beschäftigen.³¹ Damit sollen Kleinbetriebe vor den organisatorischen Belastungen geschützt werden, die aus einer Anwendung des neuen Gesetzes resultieren können.³²

b) Schutzmechanismen bei Geltung für Kleinbetriebe

Beschreitet man nicht diesen Weg eines eingeschränkten sachlichen Geltungsbereichs und soll das zu schaffende Wahlarbeitszeitgesetz auch in Kleinbetrieben gelten, die nach Maßgabe des § 1 BetrVG nicht betriebsratsfähig sind, ist zu überlegen, wie an Stelle von Kollektivverträgen ein angemessener Arbeitnehmerschutz sichergestellt wird. Soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber betriebliche Arbeitszeitkonzepte einseitig festlegt, bedarf es eines Korrektivs jenseits des kollektiven Arbeitsrechts, um eine ausgewogene Gestaltung, die Arbeitgeber- wie Arbeitnehmerinteressen in gleicher Weise integriert, sicherzustellen. Dabei hat der Gesetzgeber verschiedene Handlungsoptionen, die im Folgenden kurz analysiert werden sollen.

³⁰ Vgl. § 8 Abs. 7 TzBfG, § 15 Abs. 7 Satz 1 Nr. 1 BEEG.

³¹ Art. 2 Abs. 16 Satz 1 *Wet flexibel werken*.

³² Zum Schutz kleiner und mittlerer Unternehmen vor größen-spezifischen Belastungen durch arbeitsrechtliche Vorschriften siehe Achim Seifert, Arbeitsrechtliche Sonderregeln für kleine und mittlere Unternehmen, RdA 2004, 200 ff.; vgl. ders., Arbeitsrecht für Klein- und Mittelbetriebe, in: Otto-Brenner-Stiftung/Michael Blank, Arbeitsrecht für Klein- und Mittelbetriebe, Frankfurt am Main 2005, 11, 15 ff. m. w. N.

(1) Anlehnung an das betriebliche Eingliederungsmanagement?

Der djb schlägt für Betriebe ohne Betriebsrat vor, das Verfahren zum betrieblichen Eingliederungsmanagement nach § 84 SGB IX insoweit zum Vorbild zu nehmen, das in der Lage sei, die Vielfalt der Interessen verfahrensmäßig angemessen zu repräsentieren.³³ Wie dies im Konkreten aussehen soll, bleibt indessen unklar. Dem Verweis auf § 84 SGB IX lässt sich lediglich die Einbeziehung betrieblicher Akteure wie des Betriebsarztes entnehmen; eine Interessenvertretung i. S. v. § 93 SGB IX besteht für diese Betriebe gerade nicht und eine Beteiligung des Integrationsamtes³⁴ dürfte nur sinnvoll sein, wenn behinderte Menschen betroffen sind. Eine Anknüpfung am betrieblichen Eingliederungsmanagement ist somit für die Lösung des Problems nicht zielführend.

(2) Verwaltungsbehördliche Kontrolle

Eine Möglichkeit könnte darin liegen, betriebliche Arbeitszeitkonzepte in Kleinbetrieben einer verwaltungsbehördlichen Aufsicht zu unterwerfen, um sicherzustellen, dass zwingendes Recht beachtet worden ist.

Eine solche Rechtskontrolle, welche an die Stelle einer kollektivvertraglichen Kontrolle treten und namentlich am Maßstab der zwingenden Vorschriften des ArbZG erfolgen würde (z.B. Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeiten, Beachtung des Sonn- und Feiertagsverbotes usw.), wäre ein Novum im deutschen Recht. Soweit die Einhaltung von gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen verwaltungsbehördlich kontrolliert wird (z.B. im Mindestlohnrecht durch die Behörden der Zollverwaltung),³⁵ erfolgt die Kontrolle gegenüber sämtlichen Betrieben, unabhängig davon, ob sie einen Betriebsrat haben oder tarifgebunden sind. Gleichwohl wäre eine solche Verwaltungskontrolle, welche die Funktion eines Substituts eines fehlenden kollektivvertraglichen Interessenausgleichs erfüllen würde, durchaus denkbar und durchführbar.

Eine hiervon zu trennende Frage ist, ob eine solche Verwaltungskontrolle nicht nur die Rechtmäßigkeit, sondern auch die Angemessenheit eines betrieblichen Arbeitszeitkompromisses einschließen sollte. Punktuelle Ansätze hierzu finden sich in § 15 ArbZG, wonach die Aufsichtsbehörde einzelne gesetzesabweichende Arbeitszeitgestaltungen (z.B. eine von § 3 ArbZG abweichende längere tägliche Arbeitszeit für Bau- und Montagearbeiten) bewilligen kann. Bei der Ausübung ihres pflichtgemäßen Ermessens hat die zuständige Behörde eine Abwägung zwi-

³³ Vgl. djbZ 2015, 121, 127.

³⁴ Zu den Aufgaben des Integrationsamtes siehe § 102 SGB IX.

³⁵ Vgl. § 14 MiLoG, § 16 AEntG sowie § 17a AÜG.

schen dem Flexibilisierungsinteresse des Arbeitgebers an einer gesetzesabweichenden Arbeitszeitgestaltung einerseits und dem zentralen Zweck des Arbeitsgesetzes, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten (§ 1 Nr. 1 Alt. 1 ArbZG) andererseits, vorzunehmen. Ein solcher Ermessensspielraum bei der Entscheidung über die Genehmigung betrieblicher Arbeitszeitkonzepte ließe sich durch konkretisierende Verwaltungsvorschriften bändigen, was die Rechtssicherheit für die Beteiligten erhöhen würde.

Der Nachteil einer verwaltungsbehördlichen Kontrolle dürfte sein, dass sie schwerfällig und unter Umständen auch langwierig sein kann sowie personelle Ressourcen innerhalb der zuständigen Behörden erfordert, ohne die eine effektive Kontrolle nicht möglich ist. Schon jetzt ist aber die Bereitstellung einer angemessenen Personalausstattung für eine verwaltungsbehördliche Kontrolle von Arbeitsbedingungen – z.B. durch die Behörden der Zollverwaltung – nicht selten ein Problem.

(3) Beschlussverfahren in Anlehnung an § 126 InsO?

Zumindest kurz angerissen werden soll die Frage, ob eine Überprüfung von betrieblichen Arbeitszeitkonzepten in Kleinbetrieben im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens in Anlehnung an § 126 InsO erfolgen sollte. § 126 InsO baut auf der Vorschrift des § 125 InsO über den Interessenausgleich mit Namensliste auf, der innerhalb des Insolvenzverfahrens zwischen Insolvenzverwalter und Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen i. S. v. § 111 BetrVG abgeschlossen werden kann, und sieht ein Ersatzverfahren u.a. für Betriebe vor, die keinen Betriebsrat haben. Bei Betrieben, die nicht unter den sachlichen Geltungsbereich der Betriebsverfassung fallen, kann der Insolvenzverwalter beim Arbeitsgericht die Feststellung beantragen, dass die anvisierte Kündigung der Arbeitsverhältnisse bestimmter, im Antrag bezeichneter Arbeitnehmer durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt und sozial gerechtfertigt ist.³⁶ Das arbeitsgerichtliche Verfahren wird im Beschlussverfahren ausgetragen³⁷ und die rechtskräftige Feststellungsentscheidung des Gerichts bindet auch die namentlich in dem Beschluss genannten Arbeitnehmer.³⁸

Eine Übertragung des arbeitsgerichtlichen Verfahrens nach § 126 InsO auf die Kontrolle von betrieblichen Arbeitszeitregelungen ist jedoch nicht sachgerecht. Die insolvenzrechtliche Vorschrift dient der Vermeidung einer Vielzahl von Kündigungsschutzprozessen durch Bündelung

³⁶ Vgl. § 126 Abs. 1 Satz 1 InsO.

³⁷ Vgl. § 126 Abs. 2 InsO.

³⁸ Vgl. § 127 Abs. 1 Satz 1 InsO.

in einem gemeinsamen Beschlussverfahren.³⁹ Eine vergleichbare Interessenlage besteht aber bei der hier erwogenen Überprüfung betrieblicher Arbeitszeitkonzepte nicht.

(4) Auditierung

Als weitaus effizienter könnte sich aber die Pflicht von Arbeitgebern in Kleinbetrieben erweisen, eine Auditierung ihres betrieblichen Arbeitszeitkonzeptes durchzuführen.

Das geltende Recht sieht bereits an verschiedenen Stellen Auditierungsverfahren vor. So können sich Unternehmen die Leistungsfähigkeit ihres betrieblichen Umweltmanagements und ihrer Umweltorganisation im Rahmen eines Umweltaudits attestieren lassen.⁴⁰ Ferner sieht § 9a BDSG die Möglichkeit vor, dass Anbieter von Datenverarbeitungssystemen und -programmen und datenverarbeitende Stellen ihr Datenschutzkonzept sowie ihre technischen Einrichtungen durch unabhängige und zugelassene Gutachter prüfen und bewerten lassen.⁴¹ Der Grundgedanke dieser Auditverfahren ist, dass unternehmensexterne (objektive) Gutachter das Vorliegen eines bestimmten Qualitätsstandards überprüfen und dessen Vorliegen zertifizieren. Derartige Datenschutzaudits haben einen hohen Stellenwert.

Diesen Gedanken eines Auditverfahrens könnte man auf die Überprüfung betrieblicher Arbeitszeitkonzepte aufgrund eines Wahlarbeitszeitgesetzes übertragen. Hierfür stehen verschiedene Optionen zur Verfügung.

(a) Berufskammern

Denkbar wäre, diese Auditaufgabe den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und anderen Berufskammern zu übertragen. Ausschüsse, in denen Arbeitgeber wie Arbeitnehmer paritätisch vertreten wären, könnten die ihnen unterbreiteten betrieblichen Arbeitszeitkonzepte überprüfen. Bei näherem Hinsehen erweist sich diese Option jedoch als wenig erfolgversprechend. Abgesehen davon, dass das Arbeitsrecht nicht im Vordergrund der Tätigkeit der Kammern steht und infolgedessen eine ausreichende arbeitsrechtliche Expertise zur Beurtei-

³⁹ Statt vieler Caspers, in: MünchKomm-InsO, § 126, Rdnr. 1.

⁴⁰ Die Rechtsgrundlage für das Umweltaudit sind die Verordnung (EG) Nr. 1221/2009 vom 25. 11. 2009 über die freiwillige Teilnahme von Organisationen an einem Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 761/2001, sowie der Beschlüsse der Kommission 2001/681/EG und 2006/193/EG (ABl. EU 2009 Nr. L 342/1) und das Umweltauditgesetz.

⁴¹ Eine Zertifizierung datenschutzrechtlich verantwortlicher Stellen im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Standards sehen auch Art. 42-43 Datenschutzgrundverordnung Verordnung (EU) 2016/679 vom 27. 4. 2016 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung) (ABl. EU 2016 Nr. L 119/1).

lung von Arbeitszeitkonzepten überhaupt erst einmal aufgebaut werden müsste, bestehen jedenfalls für die Industrie- und Handelskammern auch gesetzliche Beschränkungen, da zu ihren Aufgaben nicht die Wahrnehmung sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Interessen gehört.⁴² Hinzu kommt, dass die Kammern jedenfalls nach geltendem Recht keine paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzten Ausschüsse vorsehen: Nur in Berufsbildungsfragen besteht eine Vertretung der Arbeitnehmer in den Berufsbildungsausschüssen der Kammern.⁴³ Wollte man die Kammern für eine Überprüfung von betrieblichen Arbeitszeitkonzepten in Kleinbetrieben in Anspruch nehmen, wären somit größere Änderungen in der Organisationsverfassung erforderlich. Aus diesem Grunde aber auch wegen der fehlenden Sachkompetenz der Kammern auf dem Gebiet des Arbeitsrechts empfiehlt es sich nicht, diese rechtspolitische Option weiterzuverfolgen.

(b) Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

Weitaus interessanter ist es, die Schaffung gemeinsamer Einrichtungen durch die Tarifvertragsparteien (§ 4 Abs. 2 TVG) zu fördern, die Überprüfungs- oder Zertifizierungsstellen für Betriebe im Geltungsbereich des Tarifvertrages vorsehen würden. Durch Allgemeinverbindlicherklärung nach Maßgabe von § 5 TVG könnten solche Rechtsnormen von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen auch auf nicht tarifgebundene Arbeitgeber – und die meisten kleinen Arbeitgeber werden zu dieser Gruppe gehören – erstreckt werden. Seit dem Wegfall des 50-Prozent-Klausel in § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 TVG a.F. aufgrund des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014⁴⁴ können die Rechtsnormen eines Tarifvertrages leichter auf Außenseiter erstreckt werden. Ein solches Vertrauen in Einrichtungen, die im Wege der kollektiven Selbsthilfe der Verbände des Arbeitslebens geschaffen werden, entspricht auch dem Grundgedanken der Verfassungsgarantie der Koalitionsfreiheit in Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG, die auch die Institutsgarantie der Tarifautonomie einschließt.⁴⁵

Konkrete Anknüpfungspunkte für solche gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien auf dem Gebiet der Arbeitszeit scheint es in der Tarifpraxis allerdings nicht zu geben.⁴⁶ Es bedürfte deshalb einer gezielten Förderung (z.B. durch finanzielle Leistungen der öffentlichen

⁴² Vgl. § 1 Abs. 5 IHKG.

⁴³ Vgl. §§ 71 ff. BBiG.

⁴⁴ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie, BGBl. 2014 Teil 1, 1348.

⁴⁵ Statt vieler ErfK/Linsenmaier, 16. Auflage (2016), GG Art. 9, Rdnr. 51 ff. m. w. N. aus der Rechtsprechung des BVerfG und des BAG.

⁴⁶ Vgl. dazu den Überblick über die Tarifpraxis im Bereich der gemeinsamen Einrichtungen bei Achim Seifert, in: Kempen/Zachert, 5. Auflage, Frankfurt am Main 2014, § 4, Rdnr.

Hand), um die Errichtung von gemeinsamen Einrichtungen im Arbeitszeitwesen zu unterstützen. Sollte dieser Weg rechtspolitisch gewollt sein, ist ferner zu überlegen, den durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz vom 11. August 2014⁴⁷ eingefügten § 5 Abs. 1a Satz 1 TVG dahingehend zu ergänzen, dass auch die Allgemeinverbindlicherklärung von gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, welche die Beratung, Unterstützung und Zertifizierung betrieblicher Arbeitszeitmodelle zum Gegenstand haben, zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit erfolgen kann. Auch wenn bereits vor der Novellierung des § 5 TVG in der Rechtsprechung des BAG anerkannt war, dass ein öffentliches Interesse für eine Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages in der Sicherung der Funktionsfähigkeit einer gemeinsamen Einrichtung liegen kann,⁴⁸ könnte doch eine entsprechende Ergänzung von § 5 Abs. 1a Satz 1 TVG Signalwirkung für die Tarifpraxis entfalten.

(c) Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)

Eine weitere Option des Gesetzgebers zur Schaffung eines Audits von Arbeitszeitmodellen könnte in einer institutionellen Verfestigung der 2002 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ins Leben gerufenen „Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)“ liegen. Die Initiative bringt Vertreter von Bund, Ländern, Arbeitgeberverbänden und Kammern, Gewerkschaften, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Sozialversicherungsträgern sowie Stiftungen zusammen, um eine Debatte darüber zu führen, „wie Arbeitsbedingungen gewinnbringend für alle Seiten gestaltet werden können“.⁴⁹ Dabei sollen „konkrete und tragfähige Lösungsmöglichkeiten für die komplexen Herausforderungen bei der Gestaltung von Arbeit“ erarbeitet werden.⁵⁰ Inhaltliche Handlungsfelder von INQA sind bislang die Themen Personalführung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz gewesen. Die Arbeitszeitpolitik gehört hierzu nicht.

Gleichwohl könnte eine Fortentwicklung von INQA ein gangbarer Weg sein, um eine Auditierung von Arbeitszeitmodellen in Kleinbetrieben zu verankern. Die Initiative hat nämlich bereits Erfahrungen mit der Auditierung, da sie ein Auditierungsprogramm „INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ betreibt. Eine Institutionalisierung könnte beispielsweise durch die Errichtung einer Stiftung „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ mit Bundesmitteln erfolgen, wie

⁴⁷ Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie, BGBl. 2014 Teil 1, 1348.

⁴⁸ Vgl. BAG 28. 3. 1990 – 4 AZR 536/89, AP Nr. 25 zu § 5 TVG. Dazu im Überblick statt vieler Seifert, in: Kempen/Zachert, TVG, § 5, Rdnr. 56.

⁴⁹ So § 1 Abs. 1 und 2 der Geschäftsordnung der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

⁵⁰ Vgl. § 1 Abs. 2 Satz 1 der Geschäftsordnung der Initiative Neue Qualität der Arbeit.

dies im Datenschutzrecht durch die vom Bund 2013 gegründete „Stiftung Datenschutz“ geschehen ist.⁵¹ Eine solche Stiftung müsste auch den Auftrag haben, flexible Arbeitszeitmodelle zu erarbeiten, Best Practices auf diesem Gebiet zu sammeln und allgemein zugänglich zu machen und eine Evaluierung von betrieblichen Arbeitszeitkonzepten vorzunehmen. Für die Gründung einer solchen Stiftung bedürfte es noch nicht einmal einer gesetzlichen Grundlage, wie das Beispiel der „Stiftung Datenschutz“ zeigt, bei der es sich um eine rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts handelt.⁵² Die Evaluierung selbst könnte durch einen paritätisch mit Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden besetzten Ausschuss erfolgen. Auf diese Weise könnte den Verbänden des Arbeitslebens jenseits der Tarifautonomie bei der betrieblichen Arbeitszeitpolitik eine wichtigere Rolle zufallen.

III. Annex: Wahl des Arbeitsortes („Recht auf Homeoffice“)

Nach der Leistungsbeschreibung soll im Rahmen der Expertise auch ausgelotet werden, wie nach geltendem Recht „eine Kompromissbildung mit einer größeren Wahlfreiheit der Arbeitnehmer [...] beim Arbeitsort“ möglich sind. Da die Ansätze in engem Zusammenhang mit dem Konzept eines Wahlarbeitszeitgesetzes diskutiert werden, soll die Problematik hier als Annex zu den Vorschlägen zu einem Wahlarbeitszeitgesetz erörtert werden.

Die Rechtsposition von Arbeitnehmern bei der Festlegung des Arbeitsortes ist nach geltendem Recht indessen schwächer ausgestaltet als bei der Gestaltung der Arbeitszeit. Grundsätzlich verfügt der Arbeitgeber in den Grenzen des Arbeitsvertrages über ein Weisungsrecht hinsichtlich des Ortes der Arbeitsleistung (§ 106 Satz 1 GewO). Auch wenn dieses einseitige Leistungsbestimmungsrecht vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen auszuüben ist und somit auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind, folgt daraus noch lange kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Festlegung des Arbeitsortes. Deshalb ist dem geltenden Recht auch ein allgemeines Recht des Arbeitnehmers auf Telearbeit fremd. Lediglich für schwerbehinderte Arbeitnehmer hat das LAG Niedersachsen in einem viel beachteten Urteil vom 6. Dezember 2010 in engen Voraussetzungen einen Anspruch auf Änderung des Arbeitsortes, insbesondere

⁵¹ Zur Stiftung Datenschutz nähere Informationen unter: <https://stiftungdatenschutz.org/startseite/>. Allerdings ist zuzugestehen, dass die Stiftung Datenschutz bislang noch nicht die ihr zugemessenen Auditierungsaufgaben erfüllt, da sie vom Bund nicht mit ausreichenden Finanzmitteln ausgestattet ist und die mangelnde Beteiligung der Datenschutzbeauftragten der Länder und des Bundes in den Stiftungsorganen Anlass zur Kritik gegeben hat; dazu z.B. der Antrag der Fraktionen der SPD und von BÜNDNIS 90/Die Grünen, Unabhängigkeit der Stiftung Datenschutz sicherstellen, BT-Drucks. 17/11825.

⁵² Vgl. § 1 Abs. 2 der Satzung der Stiftung Datenschutz.

durch Übergang zu Telearbeit, aus Arbeitsvertrag i. V. m. § 81 Abs. 4 Satz 1 SGB IX anerkannt.⁵³ Umgekehrt hat der Arbeitgeber aber grundsätzlich nicht das Recht, Telearbeit im Wege des Weisungsrechtes (§ 106 Satz 1 GewO) einzuführen; hierfür bedarf es normalerweise einer Änderung des Arbeitsvertrages. Auch besitzt der Betriebsrat grundsätzlich kein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung des Arbeitsortes der Arbeitnehmer. Ein dem Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG) vergleichbares Recht des Betriebsrates sieht das BetrVG im Hinblick auf die Festlegung des Arbeitsortes nicht vor. Wohl aber kann die Einführung von Telearbeitsplätzen eine Versetzung i. S. v. § 95 Abs. 3 BetrVG darstellen, so dass das Zustimmungsrecht des Betriebsrates nach § 99 Abs. 1 BetrVG ausgelöst wird.⁵⁴

Rechtsvergleichend bietet sich auch für das Recht auf Wahl des Arbeitsortes ein Blick auf die bereits erwähnte Niederländische Regelung („Wet flexibel werken“) an, die dem Arbeitnehmer insoweit allerdings keinen Rechts-, sondern nur einen Verhandlungsanspruch einräumt.⁵⁵ Wegen der mit dem Übergang zum Homeoffice verbundenen organisatorischen Bürden für Unternehmen wäre die Einräumung eines solchen Verhandlungsanspruches durchaus eine gangbare rechtspolitische Option.

Sollte die Einräumung eines Rechts auf Wahl des Arbeitsortes rechtspolitisch gewollt sein, ist zu überlegen, wegen der damit verbundenen Eingriffe in die Organisationsautonomie von Arbeitgebern dieses Recht an die Geltendmachung sachlicher Gründe durch den Arbeitnehmer zu binden.⁵⁶ Dies wäre nichts Anderes, als die Ansätze aufzugreifen und weiter auszudifferenzieren, welche das LAG Niedersachsen in dem erwähnten Urteil vom 6. Dezember 2010⁵⁷ punktuell für schwerbehinderte Arbeitnehmer entwickelt hat.

Will man sich rechtspolitisch nicht mit einer weichen Regelung begnügen und stattdessen einen Rechtsanspruch auf Wahl des Arbeitsortes einführen, wofür sich beispielsweise die Arbeits- und sozialrechtliche Abteilung des 71. Deutschen Juristentages in Essen ausgesprochen hat,⁵⁸ könnte dieses nach denselben Grundsätzen wie ein Recht auf Wahlarbeitszeit ausgestaltet und

⁵³ LAG Niedersachsen v. 6. 12. 2010 – 12 Sa 860/10 (juris-doc.).

⁵⁴ Statt vieler Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier, BetrVG, 27. Auflage (2014), § 99, Rdnr. 145; LAG Düsseldorf 10. 9. 2014 – 12 Sa 505/14, LAGE Nr. 44 zu § 307 BGB 2002.

⁵⁵ Vgl. Art. 2 Abs. 1 und 4 Wet flexibel werken. Demgegenüber hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Anpassung der Arbeitszeitdauer und der Lage seiner Arbeitszeit, soweit nicht schwerwiegende betriebliche oder dienstliche Belange entgegenstehen (vgl. Art. 2 Abs. 1 und 5 Wet flexibel werken).

⁵⁶ Für eine solche eher behutsame Vorgehensweise habe ich mich in meinem Referat für die Arbeits- und sozialrechtliche Abteilung des 71. DJT in Essen ausgesprochen.

⁵⁷ LAG Niedersachsen v. 6. 12. 2010 – 12 Sa 860/10 (juris-doc.).

⁵⁸ Vgl. Beschluss Nr. III.1. der arbeits- und sozialrechtlichen Abteilung des 71. DJT. In diesem Sinne auch Rüdiger Krause, Digitalisierung der Arbeitswelt – Herausforderungen und Regelungsbedarf, Gutachten B zum 71. DJT, München 2016, B 81 ff.

in demselben Gesetz geregelt werden. Wegen der Einzelheiten verweise ich auf die Ausführungen unter II.

IV. Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitzeitschutzes

Die Leistungsbeschreibung wirft ferner die Frage auf, ob im ArbZG weitere Öffnungsklauseln zugunsten abweichender Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eingeführt werden sollten. Mit der Eröffnung solcher Flexibilisierungsspielräume sollen auf der Arbeitgeberseite Anreize für ausgehandelte betriebliche Wahlarbeitszeitkonzepte gesetzt werden. Die hierzu diskutierten rechtspolitischen Vorschläge sollen somit im Zusammenhang mit einem Wahlarbeitszeitgesetz (dazu oben II.) zu sehen sein. Eine solche Flexibilisierung des gesetzlichen Arbeitzeitschutzes wirft vor allem unionsrechtliche Fragen auf.

1. Gesetzliche Zulassung von Ruhezeitverkürzungen durch Tarifvertrag

Ein Vorschlag in der rechtspolitischen Diskussion besteht darin, eine Öffnungsklausel im ArbZG zu verankern, die eine tarifvertragliche Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten von 11 auf 9 erlaubt (u.U. nur für bestimmte Tätigkeiten), wobei eine solche Ruhezeitverkürzung auf zwei Tage in der Woche beschränkt würde und Ausgleichsruhezeiten z.B. innerhalb eines Monats gewährt würden; rechtssystematisch wäre eine solche gesetzliche Öffnungsklausel in § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG zu verankern. Eine derartige Abweichungsbefugnis soll den Tarifvertragsparteien allerdings nur für den Fall gegeben werden, dass ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept vorliegt, das Formen der Arbeitszeitflexibilisierung im Interesse der Arbeitnehmer verankert, insbesondere durch ein Recht auf zeit- oder ortsflexible Erbringung der Arbeit, ein Anspruch auf Arbeitszeitkorridore, Regelungen zu flankierenden Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und/oder Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit beim mobilen Arbeiten (Angebot von Arbeitszeitkonten). Eine solche Abweichungsbefugnis, die eine Flexibilisierung der gesetzlichen Ruhezeiten durch Tarifvertrag ermöglicht, könnte in der Tat für Arbeitgeber einen Anreiz bilden, ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept mit ihrem Betriebsrat oder mit der in ihrem Betrieb vertretenen Gewerkschaft zu vereinbaren. Sie wirft allerdings die Frage nach ihrer Vereinbarkeit mit Unionsrecht auf, namentlich mit der Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (im Folgenden „Arbeitszeitrichtlinie“) und der Charta der Grundrechte der EU (GrChEU).

a) Vereinbarkeit mit der Arbeitszeitrichtlinie

Nach Art. 4 der Arbeitszeitrichtlinie, der durch § 5 Abs. 1 ArbZG in deutsches Recht umgesetzt worden ist, müssen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird. Die Arbeitszeitrichtlinie erlaubt den Mitgliedstaaten jedoch, Abweichungen von diesen arbeitszeitrechtlichen Grundsätzen vorzunehmen. Dies kann auch durch die Zulassung abweichender Tarifverträge geschehen.

(1) Begriff der Sozialpartner

Art. 18 Arbeitszeitrichtlinie schafft Befugnisse zur Abweichung von einzelnen Vorschriften der Richtlinie durch Sozialpartnervereinbarungen. Mit dem Begriff der Sozialpartner sind ausschließlich Tarifvertragsparteien auf den unterschiedlichen Regelungsebenen umschrieben.⁵⁹ Die in einzelnen Mitgliedstaaten existierende Vereinbarungsbefugnis gesetzlich institutionalisierter Arbeitnehmervertretungen im Betrieb fällt somit nicht unter die Abweichungsbefugnis. Dies gilt namentlich für die Betriebsautonomie von Arbeitgeber und Betriebsrat nach dem BetrVG: Vom ArbZG abweichende Betriebsvereinbarungen sind infolgedessen nicht erfasst. Der Begriff der Sozialpartner wird auch in anderen Richtlinien der Union in diesem Sinne gebraucht.⁶⁰ Hätten auch die Betriebspartner in diese Abweichungsbefugnis einbezogen werden sollen, hätte der Richtliniengeber den Begriff des Arbeitnehmervertreters gebraucht.⁶¹ Die in § 7 Abs. 1 und 2a ArbZG zugelassenen Abweichungen vom ArbZG in einer Betriebsvereinbarung sind nur dann mit Art. 18 Abs. 2 der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar, wenn diese durch Tarifvertrag zugelassen und in ihrem Abweichungsumfang durch die tarifvertragliche Öffnungsklausel auch konditioniert sind; dem trägt § 7 Abs. 1 und 2a ArbZG durch das Erfordernis, dass eine solche gesetzesabweichende Betriebsvereinbarung „aufgrund eines Tarifvertrages“ abgeschlossen worden sein muss.⁶²

⁵⁹ So auch Daniel Ulber, in: Ulrich Preis/Adam Sagan (Hrsg.), Europäisches Arbeitsrecht: Grundlagen, Richtlinien, Folgen für das deutsche Recht, Köln 2015, § 6, Rdnr. 273 f., insbesondere 277; ebenso Gallner, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, Richtlinie 2003/88/EG, Art. 18, Rdnr. 5.

⁶⁰ So z.B. in der Richtlinie 97/81/EG vom 15. 12. 1997 zur der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. EG Nr. L 14/9).

⁶¹ Vgl. z.B. Art. 2e) Richtlinie 2002/14/EG vom 11. 3. 2002 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft (ABl. EG Nr. L 80/29): Arbeitnehmervertreter sind danach „die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten vorgesehenen Vertreter der Arbeitnehmer.“

⁶² In diesem Sinne auch Gallner, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, Richtlinie 2003/88/EG, Art. 18, Rdnr. 5; vgl. auch Ulber, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6, Rdnr. 273 f., insbesondere 277.

(2) Inhaltliche Grenzen der Abweichungsbefugnis

Materielle Voraussetzung für eine Ausweitung der Tarifautonomie durch die Mitgliedstaaten bei der Regelung der Ruhezeiten ist, dass die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten müssen.⁶³ Dieses Erfordernis ist deckungsgleich mit der Begrenzung der Abweichungsbefugnis der Mitgliedstaaten in Art. 17 Abs. 2 Arbeitszeitrichtlinie. Nach der zu Art. 17 Arbeitszeitrichtlinie vorhandenen Rechtsprechung des EuGH, die auch zur Auslegung von Art. 18 Arbeitszeitrichtlinie herangezogen werden kann, handelt es sich bei der Abweichungsbefugnis um Ausnahmen, die so auszulegen sind, „dass ihr Anwendungsbereich auf das zur Wahrung der Interessen, deren Schutz sie ermöglichen, unbedingt Erforderliche begrenzt sind“.⁶⁴ Die Ausnahmetatbestände sind somit eng auszulegen.

Die durch den abweichenden Tarifvertrag eingeräumten Ruhezeiten müssen nach der Rechtsprechung des EuGH dadurch gekennzeichnet sein, „dass der Arbeitnehmer während dieser Zeiten gegenüber seinem Arbeitgeber keiner Verpflichtung unterliegt, die ihn daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung seinen eigenen Interessen nachzugehen, um die Auswirkungen der Arbeit auf seine Sicherheit und Gesundheit zu neutralisieren“. Auch können sie nur als „gleichwertig“ mit dem Schutz des Art. 3 Arbeitszeitrichtlinie angesehen werden, wenn sie sich „unmittelbar an die erbrachte Arbeitszeit anschließen, deren Ausgleich sie dienen, um eine Ermüdung oder Überlastung des Arbeitnehmers durch die Kumulierung aufeinanderfolgender Arbeitsperioden zu verhindern.“⁶⁵ Das Erfordernis der Gleichwertigkeit sei „umso dringlicher, wenn die regelmäßige tägliche Arbeitszeit abweichend von der allgemeinen Regel [...] verlängert wird“.⁶⁶

Es spricht Einiges dafür, dass der Gerichtshof mit „Arbeitsperiode“ hier den 24-Stunden-Zeitraum gemeint hat. Davon geht jedenfalls das Schrifttum zur Arbeitszeitrichtlinie aus.⁶⁷ Diese

⁶³ Art. 18 UAbs. 3 Arbeitszeitrichtlinie.

⁶⁴ EuGH 9. 9. 2003 – C-151/02 (Jaeger), Slg. 2003 I-8389, Rdnr. 89; EuGH 14. 10. 2010 – Rs. C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère), Slg. 2010 I-09961, Rdnr. 40. Aus dem Schrifttum statt vieler Daniel Ulber, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, Köln 2015, § 6, Rdnr. 222 f. m. w. N.

⁶⁵ So der EuGH in ständiger Rechtsprechung: vgl. EuGH 9. 9. 2003 – C-151/02 (Jaeger), Slg. 2003 I-8389, Rdnr. 94 sowie EuGH 14. 10. 2010 – Rs. C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère), Slg. 2010 I-09961, Rdnr. 50.

⁶⁶ EuGH 9. 9. 2003 – C-151/02 (Jaeger), Slg. 2003 I-8389, Rdnr. 95 sowie EuGH 14. 10. 2010 – Rs. C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère), Slg. 2010 I-09961, Rdnr. 51.

⁶⁷ Vgl. insbesondere Ulber, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6, Rdnr. 240 f. mit Beispielen, sowie Gallner, in: Franzen/Gallner/Oetker, Kommentar zum Europäischen Arbeitsrecht, Richtlinie 2003/88/EG, Art. 18, Rdnr. 5. Siehe auch ErfK/Wank, 16. Auflage (2016), ArbZG § 7, Rdnr. 29.

Sichtweise liegt letztlich auch § 7 Abs. 9 ArbZG zugrunde, der im Anschluss an die Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache Jaeger durch Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003⁶⁸ eingefügt wurde. Zumindest besteht ein großes unionsrechtliches Risiko, dass der EuGH den Begriff so präzisieren wird. Auch hat der EuGH insoweit bislang keine Differenzierung nach einzelnen Tätigkeiten (zwischen gefahrgeneigten und weniger gefahrgeneigten Tätigkeiten) vorgenommen. Damit ist der Spielraum des deutschen Gesetzgebers für die Zulassung einer Verkürzung der Ruhezeiten durch Tarifvertrag begrenzt. Zwar wäre durchaus möglich, eine tarifvertragliche Verkürzung der Ruhezeit von 11 auf 9 Stunden an zwei Tagen der Woche gesetzlich zuzulassen. Die Verteilung der Tage mit verkürzter Ruhezeit müsste allerdings so erfolgen, dass auf einen Tag mit verkürzter Ruhezeit ein Tag mit verlängerter Ruhezeit folgt, um das Unmittelbarkeitserfordernis der Rechtsprechung des EuGH zu wahren. Die Bildung von Blöcken, etwa mit zwei Tagen verkürzter Ruhezeit und dann anschließend einem oder mehreren Tagen mit verlängerter Ruhezeit, sind demgegenüber mit dem Risiko behaftet, vom EuGH nicht mehr als den Anforderungen an eine angemessene Ausgleichsruhezeit genügend angesehen zu werden. Ein Ausgleichszeitraum von einem Monat, wie er ebenfalls diskutiert wird, ist mit diesem Unmittelbarkeitserfordernis indessen nicht vereinbar.

b) Grundrecht auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

Auch das Grundrecht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit und auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten (Art. 31 Abs. 2 GrChEU) zieht einer gesetzlichen Arbeitszeitgestaltung durch den deutschen Gesetzgeber unionsrechtliche Grenzen. Es steht im gleichen Range wie die Verträge.⁶⁹

Gesetzliche Eingriffe in das Arbeitszeitrecht betreffen einen Bereich, der durch die Richtlinie 2003/88/EG vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung harmonisiert worden ist, und wirkt sich somit auf die Umsetzung dieser Richtlinie in deutsches Recht aus. Derartige Eingriffe des nationalen Gesetzgebers, „die die Erreichung des mit der Richtlinie verfolgten Zieles gewährleisten sollen, einschließlich derjenigen, mit denen nach der eigentlichen Umsetzung die bereits erlassenen nationalen Rechtsvorschriften ergänzt oder geändert werden“, gehören zur Durchführung von Unionsrecht durch die Mitgliedstaaten („normative

⁶⁸ BGBl. I S. 3002. Zu den Hintergründen der Regelung siehe BT-Drucks. 15/1587, 31 mit Hinweis auf die Rechtsprechung des EuGH.

⁶⁹ Vgl. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 EUV.

Durchführung“) und unterliegen somit der Grundrechtsbindung nach Art. 51 Abs. 1 Satz 1 GrChEU.⁷⁰

Allerdings ist der Schutzbereich des Grundrechts des Art. 31 Abs. 2 GrChEU vom EuGH bislang noch nicht konturiert worden. Der Gerichtshof hat die Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinien zwar wiederholt als „besonders wichtige Regeln des Sozialrechts der Union“ charakterisiert,⁷¹ jedoch Aussagen darüber, inwieweit die sekundärrechtlichen Vorschriften Teil an der Garantie des Rechts auf gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen haben, vermieden. Nach den Erläuterungen zu Art. 31 GrChEU, die als Anleitung für die Auslegung der Charta der Grundrechte verfasst worden und von den Gerichten der Union und der Mitgliedstaaten gebührend zu berücksichtigen sind,⁷² stützt sich dessen Abs. 2 auf die Arbeitszeitrichtlinie sowie auf Art. 2 ESC. Sicherlich ist nicht davon auszugehen, dass damit der gesamte Inhalt der Arbeitszeitrichtlinie primärrechtlichen Schutz genießt, zumal die Chartavorschrift nur den Charakter eines Grundsatzes i. S. v. Art. 52 Abs. 5 GrChEU besitzt, der keine individuellen Rechte begründet, sondern lediglich ein Handeln der Union und der Mitgliedstaaten bei der Durchführung von Unionsrecht zur Umsetzung seiner Ziele.⁷³ Wohl aber wird man annehmen dürfen, dass der in der Richtlinie festgelegte Arbeitzeitschutz, insbesondere die Höchstarbeitszeiten, jedenfalls in einem Kern zum sachlichen Schutzbereich des Art. 31 Abs. 2 GrChEU gehören. Wo hier die Grenzen im Einzelnen verlaufen, ist noch nicht geklärt. Bei einer Auslegung im Lichte des Rechts auf gerechte Arbeitsbedingungen in Art. 2 ESC, auf das die Erläuterungen zu Art. 31 GrChEU ebenfalls Bezug nehmen, sind die arbeitszeitrechtlichen Spielräume des nationalen Gesetzgebers sehr groß: Nach der Auslegungspraxis des Europäischen Ausschusses für Soziale Rechte, dem für die Überwachung der ESC zuständigen Sachverständigenausschuss,⁷⁴ gilt erst eine tägliche Arbeitszeit von 16 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von 60 Stunden als nicht mehr angemessen i. S. v. Art. 2 Nr. 1 ESC.⁷⁵ Wie der EuGH hier judizieren wird, ist somit offen.

⁷⁰ So ausdrücklich EuGH, Rs. 144/04 (Werner Mangold/Rüdiger Helm), Slg.2005, I-9981 Rn. 51. Ebenso Hans Jarass, Charta der Grundrechte der EU, 2. Auflage (2013), Art. 51, Rn. 18.

⁷¹ Vgl. EuGH 14. 10. 2010 – Rs. C-428/09 (Union syndicale Solidaires Isère), Slg. 2010 I-09961, Rdnr. 36 m. w. N.

⁷² Vgl. Art. 52 Abs. 7 GrChEU, Art. 6 Abs. 1 UAbs. 3 EUV.

⁷³ Zum Grundsatzcharakter von Art. 31 GrChEU Sebastian Krebber, in: Callies/Ruffert, EUV/AEUV, 5. Auflage (2016), Art. 31 GrChEU, Rdnr. 3 m. N.; Peter Hanau, NZA 2010, 1, 3. Allerdings meint Beate Rudolf, in: Meyer, Charta der Grundrechte der EU, 4. Auflage (2014), Art. 31, Rdnr. 20, dass die sich aus der Arbeitszeitrichtlinie ergebenden konkreten Rechte der Arbeitnehmer mit Blick auf Art. 31 Abs. 2 GrChEU ein „Rückschrittsverbot“ begründeten, ohne dies mit Blick auf den Grundsatzcharakter der Vorschrift aber näher zu begründen.

⁷⁴ Vgl. Art. 24 und 25 ESC.

⁷⁵ Vgl. Conseil de l'Europe, Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux, Straßburg 2008, S. 26 m. N.

Es lässt sich infolgedessen nicht vorhersagen, ob die diskutierten rechtspolitischen Optionen, soweit sie nicht mit der Arbeitszeitrichtlinie vereinbar sind, darüber hinaus auch einen Verstoß gegen Art. 31 Abs. 2 GrChEU darstellen. Auch wenn die Wahrscheinlichkeit eines Verstoßes bei den diskutierten Öffnungen im Bereich der Ruhezeiten und der Dauer der Arbeitszeit insgesamt als eher gering einzustufen ist, besteht doch ein Restrisiko.

2. Gesetzliche Zulassung von Arbeitszeitverlängerungen durch Tarifvertrag

Ferner wird eine gesetzliche Öffnungsklausel erwogen, die eine Verlängerung der täglichen Höchstarbeitszeit von 8 auf bis zu 12 Stunden für maximal 2 Tage in der Woche zulässt, sofern eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden bezogen auf einen Zeitraum von 3 Monaten nicht überschritten und eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird und eine Verkürzung des Ausgleichszeitraums von Überstunden oder ein Anspruch der Beschäftigten auf eine 4-Tage-Woche vorgesehen ist. Ebenso wie bei der Verkürzung der Ruhezeit soll auch für diese Option gelten, dass ein betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept vorliegt.⁷⁶ Solche abweichenden Tarifverträge sind nach geltendem Recht nicht zulässig: Die gesetzliche Öffnung des § 7 ArbZG für abweichende Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages geht nicht so weit: Sie lassen lediglich Arbeitszeitverlängerungen für bestimmte Wirtschaftszweige oder Berufsgruppen zu⁷⁷ oder solche, soweit in die Zeit in wesentlichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt.⁷⁸ Auch bei dieser rechtspolitischen Option stellt sich die Frage nach ihrer Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht.

Dies gilt vor allem mit Blick auf die Arbeitszeitrichtlinie. Art. 6 Abs. 1 Arbeitszeitrichtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet. Überdies dürfen die wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden sowie die elfstündige tägliche Ruhezeit⁷⁹ grundsätzlich nicht angetastet werden. Doch auch für die Zulassung von Arbeitszeitverlängerungen durch Tarifvertrag ist die gerade erörterte Abweichungsbefugnis von Art. 18 Abs. 2 und 3 Arbeitszeitrichtlinie einschlägig. Dies bedeutet, dass Mitgliedstaaten zwar Verlängerungen der täglichen Höchstarbeitszeit von 8 Stunden durch Tarifvertrag durchaus zulassen können, und zwar auch bis zu 12 Stunden; die Richtlinienvorschrift begrenzt nämlich nicht die Befugnis zur Abweichung von Art. 3. Allerdings haben sie dafür Sorge zu tragen, dass die von einer

⁷⁶ Zu den Anforderungen an ein solches betriebliches Wahlarbeitszeitkonzept siehe oben S. 26.

⁷⁷ Vgl. z.B. § 7 Abs. 2 Nr. 2 bis 4 ArbZG.

⁷⁸ Vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2a ArbZG.

⁷⁹ Vgl. Art. 5 Abs. 1 i. V. m. Art. 3 Arbeitszeitrichtlinie.

solchen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten oder in Ausnahmefällen, in denen die Gewährung solcher Ausgleichsruhezeiten aus objektiven Gründen nicht möglich ist, einen angemessenen Schutz erhalten.

Somit gilt auch hier die oben (vgl. 1.) ausführlich diskutierte Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache Jaeger und der Rechtssache Union syndicale solidaires Isère. Wegen der daraus sich ergebenden Unmittelbarkeit des Ausgleichs im Anschluss an die Arbeitsperiode können infolgedessen die beiden Arbeitstage, für welche die Arbeitszeit durch Tarifvertrag verlängert wird, nicht aufeinanderfolgend sein: Es muss somit auf den Tag mit verlängerter Arbeitszeit ein Werktag folgen, an dem weniger oder überhaupt nicht gearbeitet wird. Da der zu prüfende Regelungsvorschlag die Abweichungsbefugnis dahingehend konditioniert, dass ein Anspruch der Beschäftigten auf eine 4-Tage-Woche besteht, könnte den Anforderungen von Art. 18 Abs. 3 Arbeitszeitrichtlinie gut dadurch Rechnung getragen werden, dass der freie Tag zwischen den beiden Tagen mit verlängerter Arbeitszeit liegt.

Eine gesetzliche Abweichungsbefugnis greift auch in das Grundrecht des Art. 31 Abs. 2 GrChEU auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen ein, das auch den Schutz von Höchstarbeitszeiten einschließt. Wo diese liegen (sollen), erschließt sich nicht aus der Grundrechtsnorm: Es wurde bereits oben (vgl. 1.) gezeigt, dass dieses Grundrecht durch die Rechtsprechung des EuGH bislang erst kaum konturiert worden ist.

3. Zur Reform des Arbeitszeitrechts der Union

Angesichts dieser engen Gestaltungsräume, die das Arbeitszeitrecht der Union lässt, stellt sich die Frage nach seiner Reform. Insbesondere die Frage der Ruhezeiten spielte in der Diskussion um die Reform der Arbeitszeitrichtlinie eine nicht unwesentliche Rolle.⁸⁰ So sah der Vorschlag der Kommission von 2004 für eine Richtlinie zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie⁸¹ eine Abänderung von Art. 17 Abs. 2 und Art. 18 Abs. 3 dahingehend vor, dass bei einer Verkürzung der in Art. 3 vorgesehenen elfstündigen Ruhezeit die betroffenen Arbeitnehmer gleichwertige Ausgleichsruhezeiten innerhalb einer angemessenen Frist, die 72 Stunden nicht überschreiten darf, erhalten müssen. Der abgeänderte Richtlinievorschlag von 2005 ging sogar noch weiter und strich das 72-Stunden-Erfordernis und erlaubte die Konkretisierung der angemessenen

⁸⁰ Zur Reformdiskussion im Überblick Ulber, in: Preis/Sagan, Europäisches Arbeitsrecht, § 6, Rdnr. 338 ff. m. w. N.

⁸¹ KOM(2004) 607 endgültig.

Ausgleichsfrist durch die einzelstaatliche Gesetzgebung, Tarifverträge oder in einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern.⁸²

Der nach Art. 154 AEUV geführte soziale Dialog der europäischen Sozialpartner scheiterte indes am 14. Dezember 2012.⁸³ Die Europäische Kommission hat daraufhin das Vorhaben einer Reform der Arbeitszeitrichtlinie nicht fortgeführt. Die Frage, ob es in der näheren Zukunft tatsächlich zu einer Reform der Arbeitszeitrichtlinie kommen wird, die insbesondere auch die Regelungen zu den Ruhezeiten „flexibilisiert“, ist nach derzeitigem Stand eher mit nein zu beantworten. Der deutsche Gesetzgeber darf somit nicht darauf hoffen, dass der Richtliniengeber die arbeitszeitrechtlichen Flexibilisierungsspielräume demnächst erhöhen wird.

D. Zulässigkeit einer Experimentierklausel

Abschließend ist noch die Frage zu klären, ob es verfassungsrechtlich zulässig ist, für ein Gesetz zur Arbeitszeitflexibilisierung eine Experimentierklausel vorzusehen. Eine solche Klausel würde die gesetzlichen Vorschriften befristen und eine Erprobung, etwa durch die Zulassung nur bestimmter vom ArbZG abweichender Tarifverträge (z.B. auf bestimmte Branchen begrenzt) vorsehen.

I. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit

1. Befristung des Gesetzes

Der Gesetzgeber hat auf dem Gebiet des Arbeitsrechts bislang nur vereinzelt auf Experimentierklauseln zurückgegriffen. Prominentes Beispiel ist das Befristungsrecht. So war die Geltung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit, die im Jahre 1985 durch § 1 Abs. 1 des Gesetzes über arbeitsrechtliche Vorschriften zur Beschäftigungsförderung („Beschäftigungsförderungsgesetz“) eingeführt worden war,⁸⁴ auf knapp fünf Jahre befristet, wurde mehrfach verlängert und erst mit der Schaffung des heutigen § 14 Abs. 2 TzBfG entfristet.⁸⁵ Auch im Recht der Arbeitnehmerüberlassung arbeitete der Gesetzgeber vereinzelt mit einer Befristung gesetzlicher Regelungen: Die durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 erfolgte Verlängerung der maximalen Überlassungsdauer eines Leiharbeitnehmers an den gleichen Arbeitgeber von drei auf sechs Monate war zunächst bis zum 31. Dezember 1989 befristet;⁸⁶ die Befristung wurde

⁸² Vgl. KOM(2005) 246 endgültig.

⁸³ Vgl. die Mitteilung „Europäische Arbeitszeitverhandlungen geplatzt“, in: ArbuR 2013, 45 f.

⁸⁴ BGBl. 1985, Teil I, S. 710.

⁸⁵ Zur Entwicklungsgeschichte der sachgrundlosen Befristung im Überblick Helga Laux/Monika Schlachter, TzBfG, 2. Auflage (2011), § 14, Rdnr. 98 ff. m. w. N.

⁸⁶ Vgl. Art. 8 Nr. 1a), Nr. 2 sowie Nr. 7 des Beschäftigungsförderungsgesetzes vom 27. 4. 1985 (BGBl. 1985, Teil I, S. 710).

durch das Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 bis zum 31. Dezember 1995 verlängert.⁸⁷ Noch weitaus häufiger finden sich Experimentierklauseln in sozialrechtlichen Gesetzesvorschriften, insbesondere auch im Arbeitsförderungsrecht. Pars pro toto sei an dieser Stelle nur auf die befristeten Leistungen der Arbeitsförderung, namentlich auf die assistierte Ausbildung (§ 130 SGB III), die Sonderregelungen zur Eingliederung von Ausländern mit Aufenthaltsge-stattung (§ 131 SGB III) und auf die Sonderregelungen für die berufliche Weiterbildung (§ 131a SGB III) hingewiesen. Das Land Nordrhein-Westfalen beispielsweise hat sogar seine gesamte Landesgesetzgebung befristet und unterzieht die geltenden Vorschriften infolgedessen einer regel-mäßigen Überprüfung.⁸⁸ Der Gesetzgeber in Bund und Ländern geht somit von einer grund-sätzlichen Zulässigkeit der Befristung von Gesetzen aus; auch die Gemeinsame Geschäftsord-nung der Bundesministerien (GGO) geht hiervon aus, wenn sie in ihrem § 43 Abs. 1 Nr. 6 die Bundesregierung bei Gesetzesvorlagen zu einer Begründung verpflichtet, die auch Erwägungen zu einer Befristung des geplanten Gesetzes zu enthalten haben.

Das BVerfG lässt in seiner ständigen Rechtsprechung die Befristung von Gesetzen in Grenzen durchaus zu.⁸⁹ Zentrale Voraussetzung für die Verfassungsmäßigkeit ist die Komplexität der vom Gesetzgeber zu regelnden Materie, die zu Schwierigkeiten bei der vom Gesetzgeber vor-zunehmenden Prognose führen. Will der Gesetzgeber soziales Handeln in einem bestimmten Lebensbereich durch Rechtsregeln steuern, muss er eine Prognose über die Auswirkungen der in Aussicht genommenen Gesetzesregelung vornehmen. Hierzu bedarf es grundsätzlich einer empirischen Grundlage, die es erlaubt, zukünftige Entwicklungen zu prognostizieren. Besteht eine tatsächliche Unsicherheit über die Auswirkungen einer anvisierten Gesetzesregelung, ver-fügt er über einen Prognosespielraum, der bei deren verfassungsrechtlichen Überprüfung Be-rücksichtigung findet. In solchen Fällen einer Unsicherheit über die tatsächlichen Auswirkun-gen einer geplanten Gesetzesreform kann der Gesetzgeber befugt sein, ein Gesetz zunächst „zur Erprobung“ zu erlassen, um es nach Ablauf einer festgelegten Geltungsfrist zu überprüfen und gegebenenfalls eine Anpassung vorzunehmen. Liegt eine Fehlprognose des Gesetzgebers vor, kann dieser sogar zu einer Korrektur verpflichtet sein.⁹⁰

⁸⁷ Gesetz zur Verlängerung beschäftigungsfördernder Vorschriften (Beschäftigungsförderungsgesetz 1990 – BeschFG 1990) vom 22. 12. 1989, BGBl. 1989, Teil I, Nr. 61, S. 2406.

⁸⁸ Dazu im Überblick Andrea Becker, Die Befristungsgesetzgebung in Nordrhein-Westfalen, NVwZ 2010, 1071 ff.

⁸⁹ Für einen Überblick über die verfassungsgerichtliche Rechtsprechung siehe Hans-Detlef Horn, Experim-entelle Gesetzgebung unter dem Grundgesetz, Berlin 1989, 95 ff. m. w. N.

⁹⁰ So das BVerfG zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmensorganen nach dem MitbestG 1976: vgl. BVerfG 1. 3. 1979 – Az. 1 BvR 532, 533/77, 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290, 332 ff.

Von einer solchen Unsicherheit der tatsächlichen Wirkungszusammenhänge kann bei gesetzlichen Regelungen der Arbeitszeit, wie sie etwa durch ein Recht auf befristete Teilzeit oder durch ein Wahlarbeitszeitgesetz angedacht sind, ausgegangen werden. Letztlich greifen derartige Gesetzesregelungen in die Organisationsautonomie des Arbeitgebers ein und können die Kompetenz des Arbeitgebers, die Dauer der Arbeitszeit sowie die Lage der Arbeitszeit entsprechend seinem Konzept festzulegen, erheblich beeinträchtigen. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen kann die Schaffung solcher Rechtspositionen für die Arbeitnehmer zu erheblichen Organisationsbelastungen führen, insbesondere durch die damit erforderlich werdenden Abstimmungsprozesse mit anderen Arbeitnehmern oder die Beschaffung von (befristetem) Ersatzpersonal für Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit (vorübergehend) verkürzt worden ist. Entsprechendes gilt auch für die Einführung eines Rechts des Arbeitnehmers auf Bestimmung des Arbeitsortes: Auch eine solche gesetzliche Regelung könnte die Organisationskompetenz des Arbeitgebers stark beschränken. Wie sich solche Regelungen zukünftig auswirken würden, insbesondere wie stark solche Rechte von Arbeitnehmern in Anspruch genommen, welche Arbeitszeioptionen vorwiegend gewählt werden würden, entzieht sich einer soliden Prognose des Gesetzgebers. Diese nicht unerhebliche Unsicherheit bei den diskutierten rechtspolitischen Vorschlägen auf dem Gebiet des Arbeitszeitrechts begründet einen weiten Prognosespielraum des Gesetzgebers. Dieser Unsicherheit kann er grundsätzlich durch die Befristung entsprechender gesetzlicher Vorschriften zur Flexibilisierung der Arbeitszeit Rechnung tragen.

Allerdings kann den Gesetzgeber die Pflicht treffen, die befristete gesetzliche Regelung nach Ablauf der Befristung, in Ausnahmefällen sogar vor diesem Zeitpunkt, zu korrigieren. Diese verfassungsrechtliche Pflicht des Gesetzgebers zur Korrektur von Gesetzen, die andere tatsächliche als die intendierten Wirkungen auslösen, lässt sich der Mitbestimmungs-Entscheidung des BVerfG vom 1. März 1979 entnehmen.⁹¹ Um eine ausreichende empirische Grundlage für die Feststellung dessen, ob gesetzliche Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung die gewünschten Effekte haben oder unerwünschte Nebeneffekte zu korrigieren sind, empfiehlt es sich, in diese eine Berichtspflicht und die Pflicht zur Evaluierung der Erfahrungen mit dem Gesetz nach einer aussagekräftigen Geltungsdauer aufzunehmen. Bei der konkreten Ausgestaltung einer solchen gesetzlichen Berichtspflicht kann auf eine Reihe bereits geltender gesetzlicher Vorschriften des Arbeitsrechts zurückgegriffen werden.⁹² Allerdings setzt eine solche Evaluierungsklausel voraus, dass eine Meldepflicht für die vom Gesetz abweichenden Tarifverträge eingeführt wird. Das nach geltendem Recht bestehende Instrumentarium reicht hierfür nicht aus. Insbesondere

⁹¹ Vgl. BVerfG 1. 3. 1979 – – Az. 1 BvR 532, 533/77, 419/78, 1 BvL 21/78, BVerfGE 50, 290.

⁹² Vgl. z.B. § 24 AEntG, § 23 MiLoG.

die sich aus § 7 TVG ergebende Pflicht der Tarifvertragsparteien zur Übersendung des von ihnen abgeschlossenen Tarifvertrages an das vom BMAS geführte Tarifregister führt nicht zu dem gewünschten Erfolg, da eine inhaltliche Prüfung des zu registrierenden Tarifvertrages durch das Ministerium nicht vorgenommen wird. Wohl aber könnte den Tarifvertragsparteien eine solche Mitteilungspflicht gegenüber dem BMAS gesetzlich aufgebürdet werden, ohne dass damit ein größerer bürokratischer Aufwand verbunden wäre.

2. Beschränkte Erprobung des Gesetzes

Von der Befristung des Gesetzes zu trennen ist die Frage, ob der Gesetzgeber eine Erprobung der in Aussicht genommenen Arbeitszeitflexibilisierung dergestalt vornehmen kann, dass die Regelung nur auf eine bestimmte Anzahl von Tarifverträgen oder auf Tarifverträge bestimmter Branchen begrenzt wird. Dabei handelt es sich um eine Begrenzung der sachlichen Geltungsbereichs des Gesetzes.

Erprobungsklauseln finden sich in einer Reihe gesetzlicher Vorschriften des Bundes- und der Länder.⁹³ So enthalten die gewerberechtlichen Vorschriften des § 13 GewO und des § 32 GastG Erprobungsklauseln zur Förderung von Existenzgründungen. Das Hochschulrecht der meisten Bundesländer lässt die Erprobung reformorientierter Hochschulmodelle und damit verbunden die Abweichung von einer Reihe gesetzlicher Organisationsvorschriften zu.⁹⁴ Schließlich sei auf die Schulgesetze der Länder hingewiesen, welche die Durchführung von Schulversuchen und damit Erprobungen auf der Verwaltungsebene zulassen.⁹⁵

Zentraler verfassungsrechtlicher Prüfmaßstab für die Erprobung einer gesetzlichen Arbeitszeitflexibilisierung ist vor allem der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz in Art. 3 Abs. 1 GG, da Unternehmen, deren Tarifverträge nicht unter den Geltungsbereich fallen, von der Möglichkeit zur Abweichung von den in Aussicht genommenen Arbeitszeitvorschriften ausschließt. Auch hier gilt das zur Zulässigkeit von befristeten Gesetzen Gesagte entsprechend. Der Gesetzgeber verfügt gerade bei komplexen Sachverhalten wie der anvisierten Flexibilisierung der Arbeitszeit über eine weitgehende Einschätzungsprärogative, welche die Befugnis einschließt, ein gesetzliches Modell zunächst zu erproben. Eine solche Erprobung kann deshalb durchaus verhältnismäßig sein. Dies hängt von der Ausgestaltung einer solchen Erprobungsklausel ab.

⁹³ Für einzelne ältere Beispiele aus dem Telekommunikationsrecht Horn, Experimentelle Gesetzgebung unter dem Grundgesetz, 34 ff. m. w. N.

⁹⁴ Vgl. z.B. § 4 Thüringer Hochschulgesetz v. 21.12.2006 (GVBl. S. 601); § 13 Abs. 7 Sächsisches Hochschulgesetz v. 10.12.2008 (GVBl. ; § 7a Berliner Hochschulgesetz i. d. F. v. 26. 7. 2011 (GVBl. S. 378).

⁹⁵ Vgl. z.B. § 138 Schleswig-Holsteinisches Schulgesetz v. 24. 1. 2007.

Denkbar ist erstens, eine Beschränkung der gesetzlichen Regelung auf eine oder mehrere bestimmte Wirtschaftszweige (z.B. Metall- und Elektroindustrie oder Chemische Industrie) vorzunehmen. Gesetzliche Vorschriften, deren Geltungsbereich auf bestimmte Branchen begrenzt ist, sind dem geltenden Arbeitsrecht nicht fremd: Man denke nur an die besonderen Regeln für das Bauhauptgewerbe.⁹⁶ Eine branchenspezifische Beschränkung des Geltungsbereichs müsste indessen auf sachliche Gründe gestützt sein, welche die Beschränkung gerade auf die vom Gesetz genannten Branchen rechtfertigen, wenn sie mit Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar sein soll. Es dürfte indessen schwierig sein, solche sachlichen Kriterien zu finden, die eine solche Branchenbeschränkung für eine gesetzliche Abweichungsbefugnis bei der Ruhezeit und der täglichen Arbeitszeit rechtfertigen. Rechtspolitisch ist überdies zu überlegen, ob eine solche Begrenzung des Geltungsbereichs auf bestimmte Branchen sinnvoll ist, denn die Branchen, in denen ein besonderer Bedarf nach der geplanten Arbeitszeitflexibilisierung besteht, sind möglicherweise nicht ex ante abschließend bestimmbar: Eine Erprobung des Gesetzes unter Beschränkung auf bestimmte Branchen könnte sich deswegen als lückenhaft erweisen.

Zweitens könnte eine Erprobung des Gesetzes durch eine Beschränkung auf eine bestimmte Anzahl von gesetzesabweichenden Tarifverträgen erfolgen. Eine solche Lösung sähe sich nicht den Bedenken, die gegenüber einer Branchenspezifischen Erprobung bestehen, ausgesetzt. Im Falle einer solchen „Kontingent-Regelung“ würde gelten, dass diejenigen Tarifvertragsparteien von der gesetzlichen Öffnung Gebrauch machen dürfen, die am schnellsten zu einem Tarifvertragsabschluss kommen. Dies könnte ein gangbarer Weg sein. Allerdings müsste die gesetzlich festgelegte Höchstzahl so bemessen sein, dass eine solche Anzahl von Tarifverträgen eine solide empirische Aussagen darüber, ob die erprobte gesetzliche Regelung der in sie gesetzten Erwartung, kollektivvertragliche Arbeitszeitkompromisse zu stärken, tatsächlich auch erfüllt.

Drittens könnte eine Erprobungsklausel die Inanspruchnahme der Abweichungsbefugnis der Tarifvertragsparteien an eine behördliche (z.B. ministerielle) Genehmigung knüpfen. Das Ministerium hätte dann zu prüfen, ob es sich bei dem beabsichtigten Tarifabschluss um einen Vorgang handelt, der für die Erprobung der gesetzlichen Regelung geeignet ist. Doch auch hier müssen sachliche Kriterien für eine Genehmigung entwickelt werden, da ansonsten Probleme mit Blick auf Art. 3 Abs. 1 GG entstehen können.

Gleichviel, wie man die angedachte Erprobungsklausel ausgestaltet, gilt auch hier das oben (1.) zur Evaluierung des Erprobungsgesetzes Gesagte entsprechend.

⁹⁶ Z.B. §§ 3, 4 AEntG; § 13 Abs. 2 BUrtG.

II. Zur Behandlung von „Altfällen“

Eine Folgeproblematik gesetzlicher Experimentierklauseln ist die Frage, wie Arbeitsverhältnisse zu behandeln sind, deren Parteien von dem in Aussicht genommenen Gesetz über die Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch gemacht haben, sofern das Gesetz nach Ablauf der vorgesehenen Experimentierklausel außer Kraft treten sollte. Sind durch Tarifvertrag gesetzesabweichende Regelungen getroffen worden, hätte eine nicht erfolgte Verlängerung ihrer gesetzlichen Grundlagen zur Folge, dass sie unwirksam werden. Mühevoll ausgehandelte Arbeitszeitkompromisse gingen auf diese Weise verloren und die Akteure wären auf den arbeitszeitrechtlichen Status quo ante zurückgeworfen. Angesichts dieser weitreichenden Folgen einer nicht erfolgenden Verlängerung einer Experimentierklausel stellt sich die Frage nach der verfassungsrechtlichen Beurteilung dieser Lage.

Im Kern handelt es sich hierbei um eine Frage der verfassungsrechtlichen Zulässigkeit einer unechten Rückwirkung von Gesetzen.⁹⁷ Denn der Verfall der gesetzlichen Grundlage bestimmter Arbeitszeitregelungen wegen der Nichtverlängerung des befristeten Gesetzes führt dazu, dass das Gesetz auf gegenwärtige, noch nicht abgeschlossene Sachverhalte für die Zukunft einwirkt. Solche unechten Rückwirkungen von Gesetzen sind in der Regel zulässig. Das Vertrauen des Bürgers in den Fortbestand bestimmter gesetzlicher Vorschriften genießt regelmäßig keinen verfassungsrechtlichen Schutz.

Grenzen zieht allerdings der im Rahmen des Rechtsstaatsprinzips gewährleistete Vertrauensschutzgrundsatz. Eine unechte gesetzliche Rückwirkung erweist sich ausnahmsweise dann als Verstoß gegen den verfassungsrechtlich gebotenen Vertrauensschutz, wenn die gesetzliche Regelung einen Eingriff vornimmt, mit dem die betroffenen Bürger nicht rechnen mussten und infolgedessen auch nicht in ihr Handlungskalkül aufgenommen haben.⁹⁸ Geht man von diesen Grundsätzen der Rechtsprechung aus, erweist sich bei einer befristeten gesetzlichen Regelung das Vertrauen der Rechtsunterworfenen in deren Fortbestand über deren Verfallsdatum hinaus als grundsätzlich nicht schutzwürdig: Die gesetzliche Experimentierklausel signalisiert ihnen, dass die betreffende gesetzliche Regelung nur bis zum Ablauf der Befristung gilt und deren Verlängerung von einer erneuten Entscheidung des parlamentarischen Gesetzgebers abhängt. Lediglich in ganz besonders gelagerten Ausnahmefällen kann bei befristeten Gesetzen der verfassungsrechtlich gebotene Vertrauensschutz verletzt werden: So hat das BVerfG entschieden,

⁹⁷ Zum Begriff der unechten Rückwirkung vgl. BVerfG 23. 11. 1999 - 1 BvF 1/94, BVerfGE 101, 239, 263 m. w. N.; aus dem Schrifttum statt vieler Grzeszick, in: Maunz/Dürig, Art. 20 GG, Rdnr. 88 ff. m. w. N.

⁹⁸ BVerfG v. 28. 11. 1984 - 1 BvR 1157/82, BVerfGE 68, 287, 307. Allgemein hierzu Grzeszick, in: Maunz/Dürig, GG, Art. 20, Rdnr. 91.

dass etwa die vorzeitige Aufhebung einer befristet erlassenen gesetzlichen Vorschrift das schutzwürdige Vertrauen der Rechtsunterworfenen in deren Kontinuität bis zum Ablauf der eigentlich geltenden Befristung enttäuscht wird und deshalb nur unter besonderen Voraussetzungen zulässig sein kann.⁹⁹ Diese Ausnahmefälle sind jedoch mit Blick auf die anvisierte befristete gesetzliche Regelung des Arbeitszeitrechts nicht einschlägig.

Eine Experimentierklausel, die nur eine Öffnung des ArbZG zugunsten von gesetzesabweichenden Tarifverträgen nur für eine bestimmte Zeitdauer vorsieht, wäre infolgedessen mit Verfassungsrecht durchaus vereinbar. Es stellt sich indessen die Frage, ob eine solche zeitliche Befristung von Arbeitszeitflexibilisierungen rechtspolitisch sinnvoll wäre. Immerhin könnte sie einen negativen Anreiz für die Inanspruchnahme der gesetzlichen Öffnungen bilden, da die Transaktionskosten für ihre Aushandlung nicht mit einer ausreichend langen Laufzeit der Vereinbarungen kompensiert würden. Es empfiehlt sich deshalb, für Vereinbarungen, die in zulässiger Weise von der gesetzlichen Öffnung Gebrauch gemacht haben, eine Bestandschutzregel: Sollte diese Option gewählt werden, könnte der Gesetzgeber am Modell des Schwellenwertes des § 23 Abs. 1 Satz 2 KSchG anknüpfen, der durch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt vom 24. Dezember 2003¹⁰⁰ eingeführt wurde. Zumindest sollte aber eine Übergangsregel zugunsten der aufgrund der befristeten gesetzlichen Regelung abgeschlossenen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen und der individualarbeitsvertraglichen Arbeitszeitabreden vorgesehen werden. Auch für einen solchen befristeten Bestandsschutz gibt es im Arbeitsrecht Vorbilder: Beispielhaft sei nur auf die arbeitszeitrechtliche Übergangsregelung des § 25 ArbZG hingewiesen, die für von § 7 ArbZG abweichende und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des ArbZG bestehende oder nachwirkende Tarifverträge eine dreijährige Weitergeltung vorsieht.¹⁰¹

⁹⁹ Vgl. BVerfG 15. 3. 2000 – 1 BvL 16/96, 1 BvL 17/96, 1 BvL 18/96, 1 BvL 19/96, 1 BvL 20/96 u.a., BVerfGE 102, 68, 97.

¹⁰⁰ BGBl. 2003 Teil I, S. 3002.

¹⁰¹ Eine ähnliche Übergangsregelung zugunsten abweichender Tarifverträge enthält § 24 MiLoG.

Diese Publikation wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kostenlos herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während des Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Europa-, Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Außerdem ist diese kostenlose Publikation - gleichgültig wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Publikation dem Empfänger zugegangen ist - nicht zum Weiterverkauf bestimmt.

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten.

Quelle 27

Autor / Hrsg. / Titel It. Siems, Dorothea: Hier streiten sich Union und SPD nur zum
Internetquellenverzeichnis Schein

vollständige URL <https://www.welt.de/wirtschaft/article172245279/Union-und-SPD-sind-sich-beim-Recht-auf-Rueckkehr-aus-Teilzeit-einig.html>

Datum des Downloads 07.02.2018

WIRTSCHAFT

BILANZ KARRIERE DIGITAL GELD

WIRTSCHAFT RÜCKKEHR AUS TEILZEIT

Hier streiten sich Union und SPD nur zum Schein

Von Dorothea Siems | Veröffentlicht am 07.01.2018 | Lesedauer: 5 Minuten



Rot-Rot: Bundeskanzlerin Angela Merkel spricht mit dem SPD-Vorsitzenden Martin Schulz

Quelle: dpa

Die Sozialdemokraten wollen bei den Sondierungsgesprächen das Recht auf Rückkehr aus der Teilzeit durchsetzen. Auch die Union ist grundsätzlich dafür. Ein Detail könnte die SPD jedoch verärgern.

Die SPD-Spitze braucht dringend vorzeigbare Erfolge, um ihre Mitglieder für eine Neuauflage der großen Koalition zu gewinnen. Weit oben auf der Wunschliste, mit der Parteichef Martin Schulz in die Sondierungsverhandlungen geht, steht das Rückkehrrecht von Teilzeitkräften in eine Vollzeitbeschäftigung. Eigentlich hatten sich SPD und Union schon vor vier Jahren auf dieses Vorhaben verständigt. Doch der von Ex-Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) ausgearbeitete Entwurf ging der Union zu weit und wurde im vergangenen Frühjahr vom Kanzleramt kurzerhand gestoppt.

Jetzt aber stehen die Chancen gut, dass sich die SPD durchsetzt. Zumal Fraktionschefin Nahles selbst in der entsprechenden Sondierungsgruppe über das Arbeitsrecht verhandeln wird. Überdies hat die Union auch dieses sozialdemokratische Thema längst gekapert. Der Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit stand deshalb schon im Wahlprogramm der Schwesterparteien.

Der große Gegensatz zwischen beiden Lagern ist in puncto Rückkehrrecht somit vor allem für das Publikum inszeniert. Denn SPD und Union streiten zwar noch um Details, nicht jedoch ums Grundsätzliche.

WERBUNG



6

inRead invented by Teads

Karrierefalle Teilzeit

Konkret sieht Nahles' Plan vor, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit verkürzen, das Recht erhalten sollen, zu einem vorab mit dem Arbeitgeber vereinbarten Zeitpunkt wieder zu ihrer früheren Arbeitszeit zurückzukehren. Dabei soll der Anspruch unabhängig von einem besonderen Anlass wie etwa der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen gelten.

Enzo Weber vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit hält den Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels für ein wichtiges Vorhaben. Frauen seien heutzutage im Regelfall berufstätig, könnten jedoch ihr berufliches Potenzial häufig nicht ausschöpfen. „Denn Karrieren werden in Vollzeit gemacht“, sagt der Wirtschaftsforscher. Nach der Geburt eines Kindes kehrten Frauen meist Teilzeit in den Beruf zurück, aber wenige gingen später wieder auf Vollzeit.

Die meisten Väter wiederum reduzierten ihre Arbeitszeit nicht, auch aus Angst vor Karriereeinbußen. „Eine bessere Rückkehrmöglichkeit sorgt für mehr Flexibilität und verhindert, dass Frauen dauerhaft in der Teilzeitfalle stecken bleiben“, sagt Weber. Der Gesetzgeber müsse aber bei der Einführung eines solchen Rechtsanspruchs Rücksicht auf die betrieblichen Belange nehmen. Ausreichende Fristen zur Bekanntgabe einer gewünschten Arbeitszeitveränderung seien ebenso nötig wie ein Vetorecht für Betriebe, wenn dringende Belange gegen eine befristete Teilzeit sprächen, rät der Ökonom der künftigen Bundesregierung.

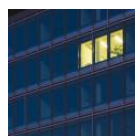
Altersarmut vorbeugen

Nicht nur die Politik, sondern auch die Gewerkschaften haben das populäre Teilzeit-Thema für sich entdeckt. „Wir brauchen mehr Arbeitszeitsouveränität“, fordert DGB-Vorstand Annelie Buntenbach. Der Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, der unabhängig vom Anlass gilt, ist für den Deutschen Gewerkschaftsbund dabei ein ganz wichtiger Punkt. Den Wunsch nach einer besseren Work-Life-Balance äußern in der Tat heutzutage viele Erwerbstätige. Gerade die Jüngeren wollen häufig nicht bis zum Anschlag arbeiten, sondern suchen vielfach auch außerhalb der Arbeit nach Selbstverwirklichung.

Häufig verändert sich die gewünschte Arbeitszeit auch in unterschiedlichen Lebensphasen. „Menschen ticken nicht

Flexibilisierungswünschen der Arbeitnehmer entgegen und schaffe Planbarkeit für Arbeitgeber.

LESEN SIE AUCH



WELT+

ARBEITSZEIT

Der erbitterte Kampf um die 40-Stunden-Woche

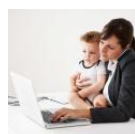
Die Sozialdemokratin hält das Vorhaben auch aus sozialen und ökonomischen Gründen für dringend geboten: „Wir haben einen riesigen Fachkräftebedarf und können es nicht länger hinnehmen, dass Frauen in der Teilzeitfalle bleiben.“ Es sei ein längst notwendiger Schritt in Richtung Gleichberechtigung am Arbeitsmarkt und beuge Altersarmut vor, betont die SPD-Politikerin.

Ein Streitpunkt bleibt

Die Wirtschaft hat selbst ein Interesse daran, dass vor allem die gut ausgebildeten Frauen häufiger als bisher Vollzeit arbeiten. Allerdings sträuben sich die Arbeitgeber gegen neue gesetzliche Regulierungen. „In der Praxis kommen die Betriebe ihren Mitarbeitern heute schon entgegen, wo immer es möglich ist“, sagt der Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Steffen Kampeter. Ein starres, gesetzliches Rückkehrrecht auf Vollzeit blende die partnerschaftlichen Lösungen in der betrieblichen Praxis völlig aus.

„Mehr Arbeit im Unternehmen gibt es nicht per Gesetz, sondern wenn mehr Kunden kommen oder mehr Aufträge eingehen“, sagt Kampeter. Ohnehin hält er die Klagen über die Teilzeitfalle für völlig übertrieben. 90 Prozent aller Arbeitnehmer seien mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. „Wenn jemand ungewollt Teilzeit arbeitet, liegt das häufig an fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder“, sagt der BDA-Hauptgeschäftsführer und fordert „eine Investitionsoffensive in eine flächendeckende Ganztagskinderbetreuung, damit mehr Eltern und Alleinerziehende die Möglichkeit erhalten, vollzeitnah zu arbeiten.“

LESEN SIE AUCH



WELT+

KARRIERE

So gelingt der Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Trotz des Widerstands der Arbeitgeber ist absehbar, dass SPD und Union – sollte es erneut zur GroKo kommen – ein Gesetz zur befristeten Teilzeit beschließen werden. Der größte Knackpunkt in den Verhandlungen ist dabei die Frage, ab welcher Unternehmensgröße der Rückkehranspruch künftig gelten soll. Geht es nach der SPD, so sollen alle Unternehmen ab 15 Mitarbeitern unter die Neuregelung fallen.

Die Union warnt davor, Kleinbetriebe zu überfordern, und plädiert für eine Grenze von 200 Mitarbeitern. Arbeitsmarktforscher Weber hält indes nichts von einem starren Schwellenwert. „Wenn man einen großen Effekt haben will, sollten die Schwelle so niedrig wie möglich angesetzt und graduelle Übergänge gewählt werden. Je

© Axel Springer SE. Alle Rechte vorbehalten.

© Axel Springer SE

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert. Weitere Informationen: <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <https://www.welt.de/172245279>

Quelle 28

Autor / Hrsg. / Titel It. Sozialdemokratische Partei Deutschlands. Familienarbeitszeit
Internetquellenverzeichnis

vollständige URL <https://www.spd.de/standpunkte/wir-machen-familienstark/familienarbeitszeit/>

Datum des Downloads 14.02.2018

[Start](#) › [Standpunkte](#) › [Wir machen Familien stark](#) › Familienarbeitszeit

Familienarbeitszeit

MEHR

Zeit für Familie



Mehr Zeit für Familie



den Kindern spielen, mit Freunden telefonieren, Gute-Nacht-Geschichte, Mails beantworten, Haushalt. Das schaffe ich nicht! Eltern kleiner Kinder gehören heute einer Generation an, die oft einer Dreifachbelastung ausgesetzt ist: Sie begleiten ihre Kinder durch Kita, Schule und bei ihren Freizeitaktivitäten, sie sind beruflich stark gefordert und kümmern sich teilweise auch noch um ihre betreuungsbedürftigen Eltern.

Das Ergebnis: Frust, Überforderung, Erschöpfung. Bei Müttern und Vätern. Das muss nicht sein.

Mehr Zeit für die Familie haben, diesen Wunsch verspüren viele von uns. Mehr Zeit für das, was zählt – Zeit für die Liebsten. Immer mehr Müttern und Vätern ist es wichtig, Job und Familie fair untereinander aufzuteilen.

Zeit für das Wichtige



Um den Spagat zwischen Arbeit und Familie besser bewerkstelligen zu können, plant Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) eine Familienarbeitszeit für Kinder und für Pflege von Angehörigen mit einem Familiengeld. Damit will sie Müttern und Vätern mehr Zeit geben und ihnen erleichtern, ihre Kinder beim Großwerden zu begleiten und gleichzeitig Job, Partnerschaft, Freunde und Hobbys besser unter einen Hut zu bekommen und, wenn es erforderlich ist, die eigenen Eltern betreuen und einen Teil der Pflege übernehmen. Mehr Zeit für Familie, darum geht es.



MEHR ZEIT FÜR FAMILIE

Felder mit * sind optional

E-Mail

E-MAIL

Postleitzahl*

PLZ*

- Ja, ich bin jederzeit widerruflich damit einverstanden, dass die Sozialdemokratische Partei Deutschlands und ihre Gliederungen mich per E-Mail über ihre politischen Themen und Veranstaltungen sowie (falls gewünscht bitte PLZ oben eintragen) detailliertere regionale politische Informationen benachrichtigen.

ICH WILL MEHR ERFAHREN.





Konkret heißt das

So will Familienministerin Manuela Schwesig Familien entlasten:

- Eltern jüngerer Kinder, die beide **zwischen 26 und 36 Wochenstunden** arbeiten, sollen ein **Familiengeld** in Höhe von 300 Euro monatlich erhalten. Je 150 Euro für die Mutter und für den Vater.
- Das Familiengeld sollen Väter und Mütter **bis zu 24 Monate** lang bekommen – für alle Kinder, die jünger als acht Jahre sind.
- Natürlich sollen auch **Allein- oder getrennt Erziehende** das Familiengeld erhalten.
- Wenn das Kind zwei Jahre alt ist, können sie entscheiden: ein weiteres Jahr Elternzeit ohne staatliche Leistungen und ohne dass beide Elternteile berufstätig sind - oder zwei Jahre Familienzeit. Die Familienzeit kann auch in zwei Abschnitte geteilt werden und ein Teil später in Anspruch genommen werden.



Familienarbeitszeit für Pflege



Freistellung mit Unterstützung ist dies ein wichtiger nächster Schritt.

- Familiengeld für Pflege: Wer Arbeitszeit reduziert und 75 Prozent bis 90 Prozent der jeweiligen regulären Vollzeit (das entspricht je nach betrieblicher bzw tarifvertraglich geltender Vollzeit 26 bis 36 Wochenstunden) arbeitet, erhält 150 Euro monatlich für bis zu 24 Monate. Zwei Angehörige können dies in Anspruch nehmen.



Material

Zeit für Familie: Die Familienarbeitszeit für Kinder und für Pflege von Angehörigen

04.04.2017 | PDF | 165 KB

Zeit für Familie

04.04.2017 | PDF | 230 KB

Fragen und Antworten



+ WAS GENAU IST DIE FAMILIENARBEITSZEIT MIT FAMILIENGELD?

+ WANN SOLL DIE FAMILIENARBEITSZEIT KOMMEN?

+ BRAUCHEN DIE ELTERN EIN FAMILIENGELD, WENN SIE SCHON FAST VOLLZEIT ARBEITEN?

+ BEISPIEL

+ WAS GENAU IST DIE FAMILIENARBEITSZEIT FÜR PFLEGENDE ANGEHÖRIGE?

Mach mit!

JETZT MITGLIED WERDEN





Quelle 29

Autor / Hrsg. / Titel It.	Sozialdemokratische Partei Deutschlands. Bundestagsfraktion. Recht auf befristete Teilzeit durchsetzen - Rückkehr zu Vollzeit ermöglichen
Internetquellenverzeichnis	
vollständige URL	https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/beschluss_spdbf_rueckkehr_vollzeit.pdf
Datum des Downloads	16.02.2018

Recht auf befristete Teilzeit durchsetzen - Rückkehr zu Vollzeit ermöglichen

Die SPD-Bundestagsfraktion setzt sich für gute Arbeit in regulären und unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen ein. Eine Beschäftigung in Vollzeit ist eine solide Grundlage, um den Lebensunterhalt zu sichern und auch im Alter ein gutes Leben zu führen.

Gleichwohl gibt es im Leben von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch gute Gründe, für einige Zeit weniger zu arbeiten: Dies kann die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Familienangehörigen sein oder weil man zeitweilig „Kürzertreten“ möchte, ein Ehrenamt ausüben oder sich neben der aktuellen beruflichen Tätigkeit weiterbilden will.

Um für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitphasen zu erleichtern, haben wir mit der CDU/CSU im Koalitionsvertrag vereinbart, in dieser Legislaturperiode das bestehende Teilzeitrecht weiterzuentwickeln. Die SPD-Bundestagsfraktion hält an dieser Vereinbarung fest und fordert den Koalitionspartner auf, eine gesetzliche Umsetzung nunmehr zügig auf den Weg zu bringen:

- Hierzu soll ein Anspruch auf Befristung der Teilzeit geschaffen werden, damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückkehren können.
- Zudem wurde vereinbart, für bereits bestehende Teilzeitarbeitsverhältnisse die Darlegungslast der Arbeitgeber im Teilzeit- und Befristungsgesetz zu erweitern und bestehende Nachteile für Teilzeitbeschäftigte zu beseitigen. Dies ist erforderlich, weil nach geltendem Recht bei einem Wunsch auf Ausdehnung der Arbeitszeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer darlegen und beweisen müssen, dass es einen entsprechenden freien Arbeitsplatz gibt und dass sie die notwendige Eignung für diesen Arbeitsplatz besitzen. Das hat sich in der Praxis als schwierig erwiesen und kann von Arbeitgebern relativ einfach unterlaufen werden. Die Erweiterung der Darlegungs- und Beweislast für den Arbeitgeber ist auch deshalb angemessen, weil diese Punkte dem Arbeitgeber besser bekannt sind als jedem anderen im Betrieb.
- Darüber hinaus ist klarzustellen, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, mit seiner Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer den Wunsch nach einer Änderung der Dauer bzw. Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dadurch kann im Einzelfall unnötige Teilzeit vermieden werden, weil beispielsweise eine passendere Lage der bisherigen Arbeitszeit gefunden wird.

Die im Koalitionsvertrag geschlossene Vereinbarung zur Teilzeit ist ein weiterer wichtiger Schritt, um ein lebensphasenorientiertes Arbeiten zu ermöglichen. Das vorübergehende Absenken von Arbeitszeiten darf nicht dazu führen, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer in einer „Teilzeitfalle“ gefangen bleiben. Deshalb unterstützen wir den von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles vorgelegten Gesetzentwurf zum Rückkehrrecht von Teilzeit auf die ursprüngliche Arbeitszeit.

Quelle 30

Autor / Hrsg. / Titel It. Straush, Alexandra: Arbeitgeber-Wettbewerbe. Der Club der
Internetquellenverzeichnis Gewinner

vollständige URL <http://www.spiegel.de/karriere/arbeitgeber-wettbewerbe-der-club-der-gewinner-a-782019.html>

Datum des Downloads 16.02.2018

und

präsentieren

KARRIERE SPIEGEL[Stellensuche](#) | [Branchensuche](#) | [KarriereSPIEGEL-Partner](#)[Nachrichten](#) > [KarriereSPIEGEL](#) > [Karriere](#) > Arbeitgeber-Wettbewerbe: Der Club der Gewinner

Arbeitgeber-Wettbewerbe

Der Club der Gewinner

"Top Job", "Top Arbeitgeber", "Great Place to Work" - diverse Wettbewerbe küren Deutschlands beste Arbeitgeber. Bei jedem gewinnen andere Firmen, illustre Adressen wie Krieger und Schramm in Dingelstädt oder Optik Rupp in Bamberg. Jobsuchenden bringen die Rankings wenig. Denn nur wer zahlt, wird überhaupt geprüft.

Von *Alexandra Straush*



Teilen



Twittern



E-Mail

Mittwoch, **24.08.2011** 13:24 Uhr[Drucken](#) [Nutzungsrechte](#) [Feedback](#)

ANZEIGE

frantastique auf KarriereSPIEGEL.de
Lernen Sie Französisch online
mit nur 10 Minuten täglich!

[Gratis testen](#)



Corbis

Dabei sein ist alles: Bei den meisten Arbeitgeberwettbewerben wird zwischen den mittleren und unteren Plätzen nicht differenziert - es zählt allein die Teilnahme

Wer einen attraktiven Arbeitgeber sucht, sollte sich bei der Altenhilfe St. Gereon in Hückelhoven-Brachelen bewerben. Das zumindest legt der Wettbewerb "Great Place to Work" nahe. Er bescheinigt dem Seniorenheim, einer der 100 besten Arbeitgeber Deutschlands zu sein.

Traumarbeitsplatz trotz Pflegenotstand und traditionell schlechter Bezahlung in der Altenhilfe? Um so eine Auszeichnung zu verstehen, muss man wissen, wie Arbeitgeberwettbewerbe funktionieren.

ANZEIGE

Die Methode der Wettbewerbe ist das so genannte Benchmarking: Verschiedene Unternehmen einer Größenkategorie oder einer Branche werden einander gegenübergestellt. Dabei erfassen und vergleichen die prüfenden Institute verschiedene Aspekte wie zum Beispiel Jobsicherheit, Vergütung oder Unternehmenskultur. Entspricht die Bewertung im Audit den jeweiligen Anforderungen eines Wettbewerbs, erhalten die Firmen ein Gütesiegel.

Fotostrecke



6 Bilder

Übersicht: Die größten Arbeitgeber-Wettbewerbe

Die Ergebnisse sind in erster Linie für die Personalabteilungen gedacht. Sie lernen durch den Vergleich mit der Konkurrenz, wie sie die eigene Arbeit noch verbessern können. Nach außen nutzen die Firmen ihre Auszeichnung außerdem, um für sich als Arbeitgeber zu werben. Für Jobsuchende, die sich an den Studien orientieren wollen, sind die Ergebnisse schwierig zu bewerten.

Wer zahlt, ist dabei

ANZEIGE

Fast alle Wettbewerbe sind kommerziell. Das heißt: Nur wer zahlt, ist dabei. Für die Anbieter ist das leicht zu rechtfertigen: Sie erbringen für die Firmen eine Serviceleistung von der Auditierung über die Beratung bis zur Pressearbeit und lassen sich diese bezahlen. Zwischen 3000 und 14.000 Euro müssen die Teilnehmer berappen.

Für die Ergebnisse kann das zweierlei bedeuten. Variante eins: Es gehen nur die Unternehmen ins Rennen, die es nötig haben. Größen wie Audi, Siemens oder Google, die in [repräsentativen Befragungen von Hochschulabsolventen ohnehin als interessanteste Arbeitgeber angegeben](#) werden, haben es nicht nötig, mit einem Wettbewerb für sich zu werben. Die 100 Besten sind also die, die sich im Mittelmaß hervorgetan haben.

Variante zwei: Nur wer überzeugt ist, dass er etwas zu bieten hat, investiert das Geld für das Audit. Arbeitgeberwettbewerbe fördern somit die stillen Stars, die nicht wahrgenommen werden. Hier ist allerdings bedenken, dass bei Teilnehmerzahlen zwischen 50 und knapp 300 Unternehmen IT-Consultants gegen soziale Träger antreten. Die Vergleichbarkeit der Daten kann man also in Frage stellen.

Alle rücken vor

Transparenz ist nicht gerade eine Stärke der Arbeitgeberwettbewerbe. So werden zwar fast immer die Top 100 ausgezeichnet, aber nur bei den ersten drei oder ersten fünf einer Konkurrenz ist die Platzierung zu erkennen. Der Rest behält seine Bewertung für sich. Das ergibt aus Unternehmenssicht durchaus Sinn, denn schließlich geht es um Eigenwerbung, in Fachkreisen Employer Branding genannt. Jeder Sieger darf sich mit dem Qualitätssiegel schmücken, es auf die eigene Homepage stellen oder auf Plakate für Karrieremessen drucken. Wer im hinteren Feld mitläuft, hat kein Interesse daran, dass dies erkennbar ist. Außerdem behalten die meisten Prüfinstitute für sich, wie viele Teilnehmer eine Konkurrenz insgesamt hatte.

Bei "Great Place to Work", dem größten deutschen Wettbewerb, waren es 2011 immerhin 290 Bewerber, somit wurde im Schnitt jeder Dritte zertifiziert. Beim "Top Arbeitgeber"-Wettbewerb hingegen bekamen in den Jahren 2010 und 2011 alle 93 oder 101 Teilnehmer das Zertifikat. Das kann für das hohe Niveau der Bewerbungen sprechen, lässt aber eher Zweifel an der Methode aufkommen.

Fast alle Wettbewerbe nehmen für sich in Anspruch, die besten 100 Arbeitgeber Deutschlands zu küren und kommen jeweils zu unterschiedlichen Ergebnissen. Das liegt zum Teil daran, dass die zahlenden Teilnehmer sich meist nur für eine Ausscheidung bewerben, also zwangsläufig nicht auf zwei Siegerlisten auftauchen.

Viele Wege zum Erfolg

Zudem liegt es an den unterschiedlichen Kriterien, die bei den Wettbewerben eine Rolle spielen. Während "Great Place to Work" eher die weichen Wohlfühlfaktoren wie Vertrauensindex und Unternehmenskultur abfragt, erfasst der "BestPers Award" handfeste Größen wie Entlohnung, Computerisierung oder Nachhaltigkeit. Diese Kriterienkataloge sind für Jobsuchende das eigentlich Informative an den Wettbewerben.

Was ist mir wichtiger? Entwicklungsmöglichkeiten und Gehalt oder Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance? Auf der Homepage von "Top Job" zum Beispiel kann man gezielt nach Arbeitgebern suchen, die in einzelnen Kategorien gut abgeschnitten haben. Je nach persönlichem Schwerpunkt kann die Althenilfe St. Gereon dann eben doch mit Google oder Audi mithalten.

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 weiter 

1. Teil: Der Club der Gewinner

2. Teil: Great Place to Work - Arbeitgeber-Wettbewerbe im Überblick

3. Teil: Top Job Arbeitgeber - Spezialität mittelständische Firmen

4. Teil: Kostenlose Teilnahme und Vorauslese - BestPers Award

5. Teil: Fragebogen und Interview - Top Arbeitgeber

6. Teil: 100 Top-Arbeitgeber - Umfrage bei Hochschulabsolventen - Deutschlands

 **Zur Startseite**

Diesen Artikel...

[Drucken](#) | [Feedback](#) | [Nutzungsrechte](#)



Teilen



Twittern



E-Mail

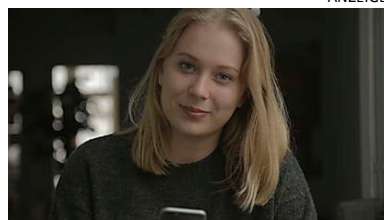


Auch interessant



ANZEIGE

Computerwoche
Der Kunde denkt nicht in Kanälen



ANZEIGE

Babbel
Babbel Selbstversuch – Lernen wir wirklich eine Sprache in nur 3...



ANZEIGE

pflege.de
Was kostet ein Treppenlift wirklich?

Mehr von SPIEGEL ONLINE



Eiskunstlauf der Paare:
Bruno und der Problemsprung



Historiker über deutsche Flüchtli...
"Verlaust, zerlumpt - damit entsprachen sie dem Klischee"



Aktuelle Stellenzeige:
Schoko-Tester gesucht, wirklich

empfohlen von

Verwandte Artikel

ANZEIGE

Arbeitgeber-Knigge: "Unsere Stärken? Äh..." (20.06.2011)

Arbeitgeber-Ranking: Google ist Europas Liebling (15.06.2011)

Generation Y: Die Gewinner des Arbeitsmarkts (07.06.2011)

Wider den Exzellenz-Kult: Es lebe das Mittelmaß! (13.04.2011)

Porsche-Chef Müller: "Top-Talente erkennt man nicht im Bewerbungsgespräch" (07.04.2011)

Arbeitgeber-Ranking: Audi ist Favorit der Studenten (15.04.2011)

Mehr im Internet

ANZEIGE

Top Job

BestPersAward

Top Arbeitgeber

Deutschlands 100 Top-Arbeitgeber

Great Place to Work

SPIEGEL ONLINE ist nicht verantwortlich für die Inhalte externer Internetseiten.

Mehr zum Thema

Karriere [Alle Themenseiten](#)

ANZEIGE

^ TOP

Serviceangebote von SPIEGEL-ONLINE-Partnern

AUTO

Benzinpreis
Bußgeldrechner
Werkstattvergleich
Kfz-Versicherung
Firmenradrechner
Firmenwagenrechner

ENERGIE

Gasanbietervergleich
Stromanbietervergleich
Energievergleiche

JOB

Gehaltscheck
Brutto-Netto-Rechner
Uni-Tools
Jobsuche
Online Englisch lernen
Online Französisch lernen

FINANZEN

Währungsrechner
Immobilien-Börse
Versicherungen

FREIZEIT

Eurojackpot
Lottozahlen
Glücksspirale
Sudoku
Kenken
Street
Reise-Deals
Gutscheine

Bücher bestellen
Hörbücher
Arztsuche
DSL-Vergleich
Ferientermine

SPIEGEL GRUPPE

Abo - Shop - manager magazin - Harvard Business Manager - buchreport - Werbung - Jobs

DER SPIEGEL

Dein SPIEGEL




SPIEGEL WISSEN

SPIEGEL GESCHICHTE

SPIEGEL CHRONIK





 [Twitter](#)  [Facebook](#)  [Google+](#)

[Impressum](#) - [Datenschutz](#) - [Nutzungsrechte](#) - [Kontakt](#) - [Hilfe](#)

Quelle 31

Autor / Hrsg. / Titel It. Tiedemann, Birte: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Internetquellenverzeichnis

vollständige URL <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187837/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf?p=all>

Datum des Downloads 29.01.2018

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zur Person

Birte Tiedemann

Birte Tiedemann

11.8.2014

Birte Tiedemann studierte nach ihrer Berufsausbildung zur Verwaltungsfachangestellten empirische Wirtschafts- und Sozialwissenschaften an der Leuphana Universität Lüneburg (Bachelor) und Soziologie und empirische Sozialforschung an der Universität zu Köln und der Corvinus University Budapest (Master). Anschließend arbeitete sie im Institut für Bildungs- und Sozialpolitik (IBUS) der Hochschule Koblenz bevor sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin in das Statistische Bundesamt wechselte.

Aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen stehen in der heutigen Zeit viele Familien vor der Frage, wie sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf organisieren können, um den Bedürfnissen aller Familienmitglieder gerecht zu werden. Der folgende Text zeigt zunächst die Problematik auf, die bei mangelnden Möglichkeiten der Vereinbarkeit entsteht und beschreibt die Wichtigkeit der Vereinbarkeit für alle betroffenen Akteure. Abschließend werden bereits durchgeführte Maßnahmen sowie mögliche zukünftige Reformprogramme zur Verbesserung der Situation von Familien beschrieben.

Problemlage

Auch wenn es in den letzten Jahrzehnten ein Umdenken hinsichtlich familialer Arbeitsteilung und gesellschaftlicher Akzeptanz von Müttererwerbstätigkeit gegeben hat, ist es auch in der heutigen Zeit für viele Menschen schwierig, die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen mit dem eigenen Beruf auf der anderen Seite zu vereinbaren. Das traditionelle Ernährermodell, bei dem der Mann Vollzeit erwerbstätig ist und das Haushaltseinkommen sichert und die Frau sich um Familien- und Hausarbeit kümmert, nimmt einen immer geringeren Stellenwert ein. In vielen Familien müssen oder wollen beide Elternteile arbeiten.

Dabei steht nicht allein die wirtschaftliche Funktion von Erwerbsarbeit im Vordergrund. Erwerbsarbeit bietet zusätzlich soziale Teilhabe, erhöht die Zufriedenheit und trägt generell zur Verbesserung der Lebensqualität bei. Die meisten Personen sind nicht bereit sich für Familie oder Beruf zu entscheiden. Sie wollen Familie und Beruf angemessen kombinieren. Frauen streben zunehmend nach beruflicher und finanzieller Unabhängigkeit. Durch diese veränderte Rolle der Frauen, die zunehmend Vollzeit erwerbstätig sind, aber immer noch den Großteil der Familien- und Hausarbeit erledigen, ist der Alltag vieler Familien allerdings geprägt von Zeitkonflikten und –knappheiten und der Problematik, den Bedürfnissen aller Familienmitglieder gerecht zu werden. In manchen Familien ist nach der Geburt eines Kindes sogar eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen zu beobachten. Aufgrund von Ehegattensplitting und beitragsfreier Mitversicherung in der Krankenkasse erscheint es für einige Frauen nicht lohnenswert, mehr als einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen. Stattdessen sehen sie ihre Rolle vermehrt in der Familien- und Hausarbeit.

Neben den alltäglichen Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Problematik auch aus der Perspektive des Lebens(ver)laufs zu berücksichtigen. Hier ist zunächst die Phase der Familiengründung bedeutend, die häufig parallel zur beruflichen Orientierung stattfindet. Elternschaft und Berufseinstieg müssen vereinbart werden. Die hohe Zahl atypischer Beschäftigungsverhältnisse und vor allem die Befristung vieler Arbeitsverträge tragen zur Unsicherheit vieler Paare bei. Hinzu kommen hohe Scheidungsraten, generell instabilere Partnerschaften sowie eine gestiegene berufliche Mobilität, durch die die Kinderplanung verschoben und/oder völlig gestrichen wird.

Eine weitere zeitkritische Lebensphase kann zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr auftreten. Personen in diesem Alter sind häufig (Vollzeit) erwerbstätig, übernehmen aber zusätzlich und oft unerwartet die Pflege eines Angehörigen. In dieser Situation werden sich, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit steigender Lebenserwartung und höherem Pflegebedarf Älterer, in der Zukunft immer mehr Menschen befinden. Auch hiervon sind vor allem Frauen betroffen, die in den meisten Fällen die Pflegeetätigkeit übernehmen. Für sie stellt sich dann die Frage, wie Beruf und Pflegeetätigkeit vereinbart werden können.

Generell muss sich die Gesellschaft weiter öffnen und sollte sich nicht auf traditionelle Familienmodelle und Rollenbilder festlegen. Vielfach ist die alltägliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer von kulturell verankerten Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern geprägt. Eine gleichberechtigte Beteiligung von Vätern an Hausarbeit und Kinderbetreuung ist noch keine Normalität. Wenn Väter dies tun oder in Erwägung ziehen, zeitweilig ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, kann Müttern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich erleichtert werden.

Warum ist Vereinbarkeit wichtig?

Es gibt vielerlei Gründe, die dafür sprechen, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. In der heutigen Zeit sind Frauen so gut ausgebildet sind, wie niemals zuvor. Dieses Potenzial sollte nicht ungenutzt bleiben. Noch immer ist zum Beispiel der Anteil von Frauen in Führungspositionen gering. Neben Gründen wie der "gläsernen Decke", bei der Männer den Aufstieg von Frauen erschweren und zum Teil geringeren Karriereambitionen von Frauen, ist ein Grund dafür die Tatsache, dass sie Bedenken haben, in einer gehobenen Stellung nicht mehr ausreichend Zeit für ihre Familie zur Verfügung zu haben. Auch um dem derzeitigen Fachkräftemangel in einigen Branchen entgegenzuwirken, ist ein hoher Anteil erwerbstätiger Frauen unabdingbar.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es zudem wichtig, möglichst vielen Menschen eine Teilnahme am Erwerbsleben zu ermöglichen. Aufgrund niedriger Geburtenraten und steigender Lebenserwartung sind die sozialen Sicherungssysteme stark belastet. Eine hohe Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ist die Grundlage für eine entsprechende Absicherung im Alter. Dabei ist besonders wichtig, vielen Frauen die Ausübung einer regulären Beschäftigung zu ermöglichen, da hauptsächlich sie es sind, die ansonsten von drohender Altersarmut bedroht sind. Durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen und flexiblen Beschäftigungsmodellen kann zudem der Anreiz für die Familiengründung erhöht werden. Vor allem durch eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Müttern kann einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials begegnet werden. Hinzu kommt die individuelle Perspektive, dass bei längeren Erwerbsunterbrechungen fachliche und betriebsspezifische Kenntnisse abnehmen. Durch kontinuierliche Erwerbsbiografien können diese beibehalten und gesteigert werden, was zu höheren Löhnen und langfristig zu einem höheren Lebens Einkommen führt. Wenn zumindest eine Teilzeitbeschäftigung ausgeführt wird und kein längerer vollständiger Ausstieg aus der Erwerbsarbeit erfolgt, fallen Einkommenseinbußen folglich geringer aus. Eine gute Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert eine stabile wirtschaftliche Situation in Familien und trägt zum Wohlergehen aller Mitglieder bei.

Die Erwerbstätigenquote der Frauen ist seit 1996 kontinuierlich angestiegen. Seit dem Jahr 2004 um fast 10 Prozentpunkte. Der Anstieg der Quote von Müttern, deren jüngstes Kind sich im Alter zwischen drei und sechs Jahren befand, verlief seit 2006 fast parallel dazu. Mütter, die ein Kind im Alter von unter drei Jahren haben, sind in den letzten Jahren allerdings nicht vermehrt einer aktiven Erwerbstätigkeit nachgekommen. Sie sind eher selten erwerbstätig. Dies deutet darauf hin, dass viele Frauen nach der Geburt eines Kindes die volle Elternzeit in Anspruch nehmen und erst wenn das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat, wieder in das Berufsleben einsteigen.

Ansätze aus anderen Ländern

In Deutschland und vielen anderen westeuropäischen Staaten dominiert ein modernisiertes Ernährermodell mit Vollzeitbeschäftigung des Mannes und beruflicher Auszeit der Frau nach der Geburt von Kindern und anschließender Teilzeitbeschäftigung. Dieses Modell bringt jedoch die bereits beschriebenen Nachteile mit sich. Andere Länder haben hingegen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen, die Familien eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

In Frankreich ist das Doppelernährermodell seit langer Zeit eine Selbstverständlichkeit und dort institutionell verankert. Es herrscht eine eher kinderfreundliche Grundhaltung und großes Vertrauen in öffentliche Betreuungseinrichtungen. Zudem besteht eine Vielzahl an unterschiedlichen Betreuungsmöglichkeiten (beispielsweise staatliche Kinderkrippen und staatlich geförderte Tagesmutter-Modelle). Ab dem Alter von drei Jahren geht fast jedes Kind in die französische Vorschule. Generell hat sich die Ganztagsbetreuung im französischen Schulsystem seit langem etabliert. Daraus resultieren eine hohe Geburtenrate und eine hohe Erwerbsquote von Müttern. Dabei ist die überwiegende Zahl der Frauen in Vollzeit erwerbstätig – auch mit zwei und mehr Kindern. Als Anreiz für die Geburt mehrerer Kinder gibt es auch finanzielle Hilfen, die erst mit Geburt des zweiten oder dritten Kindes gewährt werden. Darüber hinaus gibt es in Frankreich die Besteuerungsmethode des Familiensplittings, bei der Familien gemeinsam veranlagt werden und somit steuerliche Vorteile für kinderreiche Familien bestehen.

Auch die skandinavischen Länder haben traditionell eine Vorreiterrolle, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. In Schweden beispielsweise ist das Doppelverdienermodell, bei dem beide Elternteile sowohl einer Erwerbstätigkeit nachgehen als auch Haus- und Familienarbeit teilen, seit langem vorherrschend. Einkommen werden individuell besteuert, wodurch – im Gegensatz zum Ehegattensplitting – auch für den Ehepartner, der weniger verdient ein ebenso großer Anreiz zur Ausübung von Erwerbsarbeit besteht.

Darüber hinaus ist das öffentliche Kinderbetreuungssystem sehr gut ausgebaut und jedes Kind hat Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einer öffentlichen Kita. Außerdem gibt es ein einkommensabhängiges Elterngeld, das auch Väter ermutigen soll, für einige Zeit die Betreuung des Kindes zu übernehmen. Diese Rahmenbedingungen haben dafür gesorgt, dass in Schweden seit Jahrzehnten eine hohe Frauenerwerbsquote besteht und die durchschnittliche Kinderzahl je Frau weit über der Deutschlands liegt.

Wie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden?

Verfügbarkeit von Kinderbetreuung

1998



Entscheidung des Bundesverfassungsgericht (BVerfGE 99, 216ff.)

Der Staat hat entsprechend dafür Sorge zu tragen, dass es Eltern

gleichermaßen möglich ist, teilweise und zeitweise auf eine eigene Erwerbstätigkeit zugunsten der persönlichen Betreuung ihrer Kinder zu verzichten wie auch Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit miteinander zu verbinden. Der Staat muss die Voraussetzungen schaffen, dass die Wahrnehmung der familiären Erziehungsaufgabe nicht zu beruflichen Nachteilen führt, dass eine Rückkehr in eine Berufstätigkeit ebenso wie ein Nebeneinander von Erziehung und Erwerbstätigkeit für beide Elternteile einschließlich eines beruflichen Aufstiegs während und nach Zeiten der Kindererziehung ermöglicht und dass die Angebote der institutionellen Kinderbetreuung verbessert werden.

Die Verfügbarkeit einer geeigneten Tagesbetreuung ihrer Kinder ist für viele Eltern eine Notwendigkeit, um Beruf und Familie vereinbaren zu können. Aufnahme oder Wechsel einer Erwerbstätigkeit, die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder eine Verlängerung von Teilzeit auf 30 bis 35 Wochenstunden wie sie 2,2 Millionen Teilzeitkräfte wünschen, setzen eine gute Kinderbetreuung voraus.

Seit dem 1. August 2013 gibt es einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben. Das gemeinsame Ziel von Bund, Ländern und Kommunen ist dabei ein bedarfsgerechtes Angebot an Betreuung für Kinder in den ersten drei Lebensjahren. Der Rechtsanspruch kann durch einen Betreuungsplatz in einer Kindertageseinrichtung oder in der Kindertagespflege erfüllt werden. Nach Angaben der Bundesländer sollen im Kita-Jahr 2013/2014 insgesamt rund 810.000 Kita-Plätze zur Verfügung stehen. Die letzten Elternbefragungen durch das Deutsche Jugendinstitut ergaben einen Bedarf von bundesweit rund 780.000 Plätzen. Damit wäre rechnerisch der Rechtsanspruch erfüllt, jedoch ist zu beachten, dass Angebot und Nachfrage regional sehr unterschiedlich ausgeprägt sein können. So kann es in einigen Regionen einen Überschuss an Betreuungsplätzen geben, die nicht besetzt werden können, während in anderen Regionen zu wenige Plätze vorhanden sind.

Die aktuellen Zahlen der amtlichen Statistik der Kinder- und Jugendhilfe zur Kinderbetreuung wurden noch vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs veröffentlicht. Demnach wurden am 1. März 2013 knapp 600.000 Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege betreut. Das entspricht einer durchschnittlichen Betreuungsquote in Deutschland von 29,3 Prozent.

Die Betreuungsquote war in ostdeutschen Ländern mit 49,8 Prozent mehr als doppelt so hoch wie in westlichen Bundesländern (24,2 Prozent). Sie ist zudem regional recht unterschiedlich, denn sie liegt in Nordrhein-Westfalen bei knapp 20 Prozent, in Bayern und Baden-Württemberg bei knapp 25 Prozent und als Spitzenwert der westdeutschen Flächenländer in Rheinland-Pfalz bei knapp über 28 Prozent. Die ostdeutschen Bundesländer weisen hingegen alle eine Betreuungsquote von über 40 Prozent auf. Spitzenreiter ist Sachsen-Anhalt mit 57,7 Prozent. Die Kindertagesbetreuung streut also regional sehr stark. Diese Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sind historisch begründet. In der DDR war es der Regelfall, dass Mütter berufstätig sind, auch weil ausreichend Betreuungsmöglichkeiten für Kinder vorhanden waren. Aus diesem Grund haben Mütter in Ostdeutschland auch heute noch eine größere Nähe zur Erwerbsarbeit.

Beim sog. "Krippengipfel" am 2. April 2007 hatten Bund, die zuständigen Länder und die Gemeinden vereinbart, bis 2013 bundesweit eine Betreuungsquote von 35 Prozent zu erreichen, also eine Verdreifachung auf 750.000 bedarfsgerechte Betreuungsplätze. Der Bund versprach 4 Milliarden Euro, 2,15 Milliarden für Bauinvestitionen und 1,85 Milliarden Euro für Betriebskosten. Ab 2014 wollte der Bund jährlich 770 Millionen Euro für die laufenden Kosten beisteuern. Darüber hinaus bot das Konjunkturpaket II für die Infrastruktur frühkindlicher Bildung 6,5 Milliarden Euro. Bis 2014 sollten 400 Millionen Euro für zusätzliches Personal in 4.000 Schwerpunkt-Kindertagesstätten für eine bessere Sprach- und Integrationsförderung verwendet werden. Mit einer Übernahme der Finanzierung des Kita-Ausbaus durch den Bund ist ein Paradigmenwechsel eingetreten. Bisher mussten alle Kosten des Ausbaus von Kinderbetreuung von Ländern und Kommunen getragen werden. Die letztendlich von den Bundesländern für das Kitajahr 2013/14 gemeldeten Betreuungsplätze könnten einer Betreuungsquote von 40,3 Prozent gerecht werden, was 11 Prozentpunkte über der für März 2013 berechneten Betreuungsquote von unter Dreijährigen liegt. Dies deutet darauf hin, dass auch Länder und Kommunen vor Inkrafttreten des Rechtsanspruchs den Ausbau an Betreuungsmöglichkeiten erheblich vorangetrieben haben.

In öffentlich geförderter Tagespflege, die ein gleichwertiges Angebot gegenüber der Betreuung in einer Kita ist, befanden sich im März 2013 rund 94.000 Kinder unter drei Jahren. Die Betreuungsquote dieser Kinder in diesem Bereich der Kinderbetreuung lag bei 4,5 Prozent. Knapp 44.000 Tagespflegepersonen kümmerten sich um die Kleinsten.

In der Altersgruppe der 3- bis unter 6-Jährigen haben die Eltern von über 2,2 Millionen Kindern eine Kindertagesbetreuung nutzen können. Bundesweit betrug die Betreuungsquote 93,9 Prozent, wobei sich die Quote nach Bundesländern kaum unterscheidet. Die von den Jugendämtern geförderte Tagespflege spielt für Kinder dieser Altersgruppe eine geringe Rolle.

Die Entwicklung der Betreuungsquoten zeigt einen stetigen Anstieg bei der Inanspruchnahme von Betreuung für unter Dreijährige an. Seit 2007 hat sich die Quote fast verdoppelt. Auch die Betreuungsquote der Drei- bis Fünfjährigen hat in den letzten Jahren einen Anstieg erfahren. Sie liegt seit 2008 durchgehend bei über 90 Prozent. Vor allem im letzten Jahr vor der Einschulung besuchen fast alle Kinder eine Betreuungseinrichtung.

Nach § 10 Abs. 1 (3) SGB II ist erwerbsfähigen leistungsberechtigten Eltern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zumutbar, sobald das jüngste Kind drei Jahre alt und die Kinderbetreuung sichergestellt ist. Ferner stieg die Zahl der Alleinerziehenden, insbesondere in Großstädten, auf über 600.000 stark an, sehr häufig verbunden mit Langzeitarbeitslosigkeit der Alleinerziehenden. Für alleinerziehende Empfängerinnen von Arbeitslosengeld II mit kleinen Kindern ist es besonders schwer, Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Sobald das jüngste Kind drei bis fünf Jahre alt ist, übernehmen diese

Frauen im Vergleich zu kinderlosen Alleinstehenden sehr häufig Ein/Zwei-Euro-Beschäftigungen, schulische Trainingsmaßnahmen und berufliche Weiterbildung, seltener betriebsnahe Maßnahmen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vermutet daher als wichtigstes Erwerbshindernis für Alleinerziehende den Mangel an Kinderbetreuungsplätzen und nicht die mangelnde Erwerbsorientierung.

Das Problem der Betreuung setzt sich in Deutschland bei Schulkindern fort, denn Hortplätze und Ganztagschulen sind vor allem in Westdeutschland knapp. Zwei Drittel aller Mütter, deren jüngstes Kind zwischen sechs und neun Jahre alt ist, sind aktiv erwerbstätig; ein Fünftel von ihnen Vollzeit. Unklar ist, wie in diesen Familien die Kinderbetreuung organisiert wird. Außerdem ist anzunehmen, dass die hohe Teilzeitquote aus der Tatsache resultiert, dass es nicht genügend Betreuungsmöglichkeiten am Nachmittag gibt und es sich daher eher um eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung handelt. Auch wenn in den letzten Jahren ein vermehrter Ausbau von Ganztagschulen stattgefunden hat, gibt es bis heute keine flächendeckende ganztägige Betreuung für Kinder im Grundschulalter.

Angesichts der zum damaligen Zeitpunkt unzureichenden Tagesbetreuung von Kindern beschloss die schwarz-gelbe Koalition 2011 als "Anerkennungs- und Unterstützungsleistung" von 2013 an ein "Betreuungsgeld" von 100 Euro monatlich für Kinder im zweiten Lebensjahr und ab 2014 von 150 Euro für Kinder von zwei und drei Jahren zu zahlen, wenn Eltern ihre Kinder nicht in Kindergärten o.ä. betreuen lassen. Das Betreuungsgeld ist nach wie vor heftig umstritten. Seit dem 1. August 2013 können es Eltern erhalten, deren Kind ab dem 1. August 2012 geboren wurde, und die für ihr Kind keine Leistung nach § 24 Abs. 2 SGB VIII (frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege) in Anspruch nehmen. Von August bis Dezember 2013 erhielten knapp 65.000 Menschen das gerade eingeführte Betreuungsgeld.

Befürworter des Betreuungsgeldes betonen vor allem die Wahlfreiheit, die Eltern in Sachen Kinderbetreuung gelassen wird. Sie sollen frei entscheiden können, ob sie ihr Kind privat betreuen oder das Angebot einer öffentlichen Betreuungseinrichtung oder einer Tagespflegeperson in Anspruch nehmen. Den unterschiedlichen Bedürfnissen von Familien könne damit Rechnung getragen werden.

Dem entgegen steht eine große Zahl kritischer Meinungen. Steuergeld für Eltern, die auf staatliche Kinderbetreuung verzichteten, sei als eine Art Entschädigung für den Verzicht auf eine öffentliche Leistung verfassungsrechtlich bedenklich. Während verlangt werde, das Betreuungsgeld mit anderen Sozialleistungen zu verrechnen, dürften nur existenzsichernde Leistungen miteinander verrechnet werden. Durch das Betreuungsgeld werde der Einkommensunterschied zwischen Beschäftigung und Nichtbeschäftigung verringert, was zu dem Fehlanreiz führen könnte, dass vor allem Mütter mit niedrigem Einkommen ihre Berufstätigkeit aufgeben. Das Betreuungsgeld würde damit dem Grundsatz der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenstehen. Viele Migrantenkinder würden nicht mehr frühzeitig in eine Kindertagesbetreuung gebracht werden, wenn ihre Eltern staatliches Betreuungsgeld erhielten. Studien zeigen, dass vor allem sie von einer qualitativ hochwertigen außerhäuslichen Betreuung profitieren. Unklar ist auch, welche und wie viele Familien aus der Grundsicherung nach SGB II fallen könnten. Die Kritik wird also frauenpolitisch, bildungspolitisch und integrationspolitisch begründet. Man solle die Kosten lieber in mehr und bessere Kinderbetreuung stecken.

Finnland hatte als erstes Land 1985 ein Betreuungsgeld für daheim erziehende Eltern eingeführt, welches gegenwärtig bei 500 Euro liegt. Ein Drittel nutzte die Leistung voll, fast jede Familie zeitweise. Die Praxis zeigte, dass das Geld meist für selbst organisierte Betreuung verwendet wurde, da Teilzeitarbeit in Finnland knapp ist. Anders in Norwegen, das seit 1998 diese Leistung bot. Mit der nahezu vollständigen Versorgung mit öffentlicher Kinderbetreuung ging das zunächst große Interesse zurück. Außerdem zeigte sich, dass vor allem die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Migrationshintergrund zurückging. Mittlerweile denkt man daran, das Betreuungsgeld wieder abzuschaffen.

Im aktuellen Koalitionsvertrag der schwarz-roten Bundesregierung findet der Begriff Betreuungsgeld keinerlei Erwähnung. So ist davon auszugehen, dass es in dieser Legislaturperiode trotz kritischer Stimmen aus allen Parteien keine Änderungen an der bestehenden Regelung geben wird.

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Von den 2,5 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland werden 1,18 Millionen allein durch Angehörige gepflegt. Hinzu kommen weitere fast 600.000 Menschen, die ebenfalls zu Hause versorgt werden und deren Pflege Angehörige und ambulante Pflegedienste gemeinsam übernehmen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die Zahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren weiterhin stark zunehmen. Schätzungen gehen von bis zu einer Million zusätzlicher Pflegebedürftiger bis 2020 aus. Die meisten Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen sehen in der häuslichen Pflege für sich die beste Alternative.

Jedoch muss auch hier die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit gewährleistet sein, schließlich befindet sich ein Großteil der Hauptpflegepersonen noch im erwerbsfähigen Alter. Hierzu muss eine noch stärkere Zusammenarbeit und Vernetzung von privaten Pflegepersonen und professionellen ambulanten Pflegediensten erfolgen. Außerdem ist es auch Aufgabe der Arbeitgeber, entsprechende Freistellungen und flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. In Bezug auf Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Personen mit Fürsorgeaufgaben, unterscheidet sich die Situationen von pflegenden Angehörigen kaum von der Situation von Eltern mit kleinen Kindern. Zudem ist es keine Seltenheit, dass pflegende Angehörige gleichzeitig noch Kinder im Haushalt haben, die versorgt werden müssen und sie somit einer Doppelbelastung ausgesetzt sind.

Seit Einführung des Pflegezeitgesetzes 2008 haben Arbeitnehmer den Anspruch, sich für einen begrenzten Zeitraum ohne Entgeltfortzahlung zur Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen von der Arbeit freistellen zu lassen oder in Teilzeit zu arbeiten. Die Dauer der Pflegezeit kann maximal sechs Monate betragen. Für einen darüber hinausgehenden Zeitraum kann die Familienpflegezeit in Anspruch genommen werden. Dabei kann die wöchentliche Arbeitszeit über einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden reduziert werden. Es soll dabei aber nicht zu einem entsprechend hohen Verdienstausschlag kommen.

Anreize für die Arbeitgeber wurden in Form eines Entgeltvorschusses gesetzt, der über ein zinsloses Bundesdarlehen refinanziert werden kann. Wird zum Beispiel die Arbeitszeit in der Pflegephase auf 50 Prozent reduziert, erhalten die Beschäftigten weiterhin 75 Prozent des letzten Bruttoeinkommens. Zum Ausgleich müssen sie im Anschluss an die Pflegephase wieder voll arbeiten, bekommen in diesem Fall aber weiterhin nur 75 Prozent des Gehalts. Auf die Ausübung von Familienpflegezeit haben pflegende Angehörige allerdings keinen Rechtsanspruch; es handelt sich um eine Kannbestimmung.

Quellentext

„ Aus dem Koalitionsvertrag CDU, CSU und SPD

Wir werden die Möglichkeiten des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes unter einem Dach mit Rechtsanspruch zusammenführen und weiterentwickeln, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen. Die zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, werden wir aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld koppeln. Die Hilfen zur Weiterführung des Haushalts wollen wir weiter ausbauen. Wir werden prüfen, ob die Anrechnung von Pflegezeiten in der Rentenversicherung verbessert werden kann.

Quelle: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. S. 84

Flexible Arbeitsbedingungen

Neben den wichtigen Punkten des Ausbaus und der Verbesserung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie der Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, müssen auch von unternehmerischer Seite Maßnahmen getroffen werden, um ihren Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dabei sollten vor allem flexible Arbeitszeiten ermöglicht werden, die den unterschiedlichen und variierenden Wünschen und Bedürfnissen von Eltern gerecht werden.

Eine Möglichkeit sind gleitende Arbeitszeiten, damit Eltern diese mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen koordinieren können. Außerdem gibt es neben der klassischen Teilzeittätigkeit, mit einer täglichen Arbeitszeit von einigen Stunden am Vormittag, eine ganze Reihe weiterer Möglichkeiten für die Erwerbstätigkeit mit reduzierter Stundenzahl. Ein Beispiel sind egalitäre Modelle, bei denen sowohl Mutter als auch Vater zeitversetzt mit reduzierter Wochenstundenzahl (z.B. jeder 30 Stunden) arbeiten und somit gleichermaßen die Betreuung der Kinder und die Hausarbeit übernehmen und in der kürzeren restlichen Zeit eine externe Betreuung in Anspruch nehmen. Bisher sind Teilzeitangebote, die finanziell attraktiv sind, die Ansprüche an weitere berufliche Qualifikation erfüllen und dennoch eine gute Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten, eher Mangelware. Zudem haben es viele Mütter schwer, nach einer Erwerbsunterbrechung wieder ohne langfristige berufliche Nachteile in den Beruf zurückzukehren. Möglichkeiten, die Unternehmen bieten können, um es Familien zu erleichtern sind zum Beispiel Teilzeitarbeit, flexible Tages- und Wochenarbeitszeit, Lebens-/Langzeitarbeitszeitkonten, Home Office und interne betriebliche Kinderbetreuungsangebote.

Wichtig ist vor allem auch, dass familienbewusste Arbeitszeitmodelle auch eine Option für Führungskräfte sind und familienbedingte Reduzierungen der Arbeitszeit, Brüche im Erwerbsverlauf oder Probleme beim Wiedereintritt nicht zum Karriereknick führen dürfen. Die große Zahl hochqualifizierter Mütter und Väter sollte von den Unternehmen nicht vernachlässigt werden. Neben den regelmäßigen häuslichen Anforderungen der Arbeitnehmer, können spontan auftretende besondere Situationen entstehen, die natürlich auch eine angemessene Flexibilität und Toleranz des Arbeitgebers erfordern.

Positive Erfahrungen flexibler Arbeitszeitmodelle können innerhalb und zwischen Unternehmen weitergegeben werden, um die Akzeptanz in allen Branchen und Positionen zu erhöhen. Frauen sollten von Unternehmen nicht länger als Risiko betrachtet werden, weil sie Kinder bekommen könnten. Für die Unternehmen selbst können Familienfreundlichkeit und gute Arbeitsbedingungen ein wichtiger Standortfaktor sein und zur eigenen Attraktivität beitragen, vor allem vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels in einigen Branchen. Dabei spielen auch Faktoren wie geringe Kosten durch eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit, geringe Fluktuation und niedrige Krankenstände eine Rolle.

Reformprogramme

Auch wenn in den letzten Jahren bereits weitreichende Rahmenbedingungen geschaffen wurden, die für viele Familien die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schon deutlich erleichtert haben, müssen von politischer Seite weitere Anstrengungen unternommen werden, um Familien weiter zu unterstützen.

Mit der Einführung des Elterngeldes 2007 sollte es Eltern erleichtert werden, nach der Geburt eines Kindes vorübergehend auf die Ausübung der Erwerbstätigkeit zu verzichten und mehr Zeit für die Betreuung des Kindes zu haben. Es wird für maximal 14 Monate an Eltern gezahlt. Diese Zeit können Mutter und Vater untereinander aufteilen, wobei ein Elternteil zwischen zwei und zwölf Monaten diese Leistung in Anspruch nehmen kann. Die zwei zusätzlichen Monate erhält man, wenn der andere Elternteil

auch mindestens zwei Monate seine berufliche Tätigkeit unterbricht und auch dieses Einkommen wegfällt. Alleinerziehende haben Anspruch auf die vollen 14 Monate Elterngeldbezug. Die Höhe des Elterngeldes bemisst sich am vorherigen Einkommen und ersetzt das Voreinkommen dabei in der Regel zu 65 Prozent.

Laut Elterngeldstatistik des Statistischen Bundesamtes haben über 27 Prozent der Väter von im Jahr 2011 geborenen Kindern Elterngeld in Anspruch genommen. Dies ist bisher der Höchststand seit Einführung des Elterngeldes. Der Anteil von Müttern, die Elterngeld bezogen, lag bei durchschnittlich 95 Prozent. Dabei ist der Regelfall, dass bei Vätern maximal zwei Monate (77 Prozent der Väter) und bei Müttern für ein Jahr (90 Prozent der Mütter) ein Bezug von Elterngeld stattfindet.

Quellentext

ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus

Im März 2014 stellte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig die Eckpunkte für die Reform des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vor. "Wir setzen mit dem ElterngeldPlus auf einen gesellschaftlichen Trend: Viele Mütter möchten früher wieder in ihren alten Beruf einsteigen – viele Väter möchten sich gerne mehr um ihre Kinder kümmern", erklärte die Ministerin. Eltern wollen also schon während des Bezugs des regulären Elterngeldes mit geringerer Stundenzahl wieder ihrer Arbeit nachgehen.

Das ElterngeldPlus könnte dies erleichtern, in dem aufgrund der Teilzeitbeschäftigung das Elterngeld in geringerer Höhe aber für einen längeren Zeitraum gezahlt wird. So könne trotzdem das volle Elterngeldbudget ausgeschöpft werden. Wenn sich beide Elternteile entscheiden, jeweils zwischen 25 und 30 Stunden in der Woche zu arbeiten, erhielten sie als Partnerschaftsbonus zusätzlich vier weitere ElterngeldPlus-Monate. Damit soll der Nachteil ausgeglichen werden, den Eltern haben, die wieder früh in den Beruf einsteigen. Sie würden andernfalls einen Teil ihres Elterngeldanspruchs verlieren.

Quelle: Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig stellt Eckpunkte des ElterngeldPlus vor

Noch recht unterentwickelt ist der Bereich der familienunterstützenden und haushaltsnahen Dienstleistungen, obwohl sich viele Familien Hilfe im Haushalt wünschen. Sie werden bisher nur von sehr wenigen Familien legal und regelmäßig in Anspruch genommen, dabei könnten sie Familien unterstützen und vor allem Frauen im Haushalt entlasten und ihnen den Wiedereinstieg in den Beruf erleichtern.

Im achten Familienbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wird aus Sicht der Familien eine Reihe von Gründen genannt, die der Inanspruchnahme von Diensten Dritter entgegenstehen. Demnach schließen viele Familien Hilfe im Haushalt prinzipiell gar nicht aus, sie überschätzten allerdings die damit verbundenen Kosten und unterschätzten die entstehende zeitliche Entlastung. Weitere Gründe, die genannt werden sind ein unangenehmes Gefühl bei der Beschäftigung anderer Personen, zeitlicher und bürokratischer Aufwand, Sicherheitsbedenken und mangelnde Qualität der erbrachten Dienstleistung. Im aktuellen Koalitionsvertrag heißt es dazu: "Wir werden eine Dienstleistungsplattform aufbauen, auf der legale gewerbliche Anbieter haushaltsnaher familienunterstützender Dienstleistungen für Familien und ältere Menschen leicht zu finden und in Anspruch zu nehmen sind."

Der achte Familienbericht des BMFSFJ trägt den Titel "Zeit für Familie – Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik". Darin wird Zeit als wichtiger Bestandteil von Lebensqualität bezeichnet – vor allem für Familien. Das Ziel muss es sein, "effizientere gesellschaftliche Zeitstrukturen zu schaffen und dadurch zusätzliche Zeitreserven für Familien zu erschließen".

Quellentext

Aus dem Koalitionsvertrag CDU, CSU und SPD

Familien brauchen Zeit füreinander. Deshalb machen wir uns stark für eine moderne lebenslaufforientierte Zeitpolitik, die Frauen und Männer dabei unterstützt, Beruf, Familie und Engagement zu vereinbaren. Wir wollen Familien wieder zum Taktgeber des Lebens machen: Arbeitgeber, Betreuungseinrichtungen, Schulen, Ämter und Behörden, Dienstleistungsanbieter und Verkehrsbetriebe sollen die zeitlichen Bedürfnisse von Familien besser berücksichtigen und ihre Öffnungs- und Sprechzeiten aufeinander abstimmen. Zeitpolitik befördert wesentlich Wahlfreiheit und ein partnerschaftliches Zusammenleben in Familien.

Quelle: Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. S. 98

Im achten Familienbericht werden zwei Dimensionen der Zeitpolitik genannt. Zum einen Zeitressourcen und Zeitorganisation von Familien im Alltag. Dazu gehöre etwa die Synchronisation von Öffnungs-, Arbeits- und Ferienzeiten. Zum anderen Zeitknappheit und Zeitkonflikte in bestimmten Phasen des Lebensverlaufs, z.B. die Familiengründung oder ein Zeitraum der Pflege eines Angehörigen. Oberstes Ziel familienpolitischen Handelns sei die Wahlfreiheit der Lebensführung. Um dies zu erreichen, gebe es vier konkrete Handlungsfelder:

- Erhöhung individueller Zeitsouveränität
 - Umverteilung von Zeit zwischen Personen und im Lebensverlauf
 - Verbesserung der Synchronisation disponibler Zeit (z.B. Arbeitszeiten und Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen)
 - Stärkung der Zeitkompetenz durch zielgerichtete Nutzung von Zeit
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das unter Arbeitnehmervertretern genauso positiv beurteilt wird wie unter Vertretern von Arbeitgebern. Auch unter den politischen Parteien herrscht Einigkeit darüber, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Baustein für die Zukunft sind. Familien, Unternehmen und Politik müssen dafür allesamt Anstrengungen unternehmen, können aber in Folge dessen auch davon profitieren.

Quellentext

Michael Sommer

Von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen profitieren alle Beteiligten. Zufriedene und motivierte Beschäftigte, die ihrem Unternehmen treu bleiben, zahlen sich auch für die Unternehmen aus. Nun kommt es darauf an, diese Grundsätze in der betrieblichen Wirklichkeit mit Leben zu erfüllen.

Quelle: Michael Sommer (16.10.2006), ehemaliger Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Quellentext

Eric Schweitzer

Was wir brauchen, sind passende Lösungen im Betrieb, die es schaffen, Familien- und Berufsleben besser zu vereinbaren – und zwar für Männer und Frauen gleichermaßen.

Quelle: Eric Schweitzer, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), Gemeinsame Pressemeldung des DIHK und des BMFSFJ vom 07.04.2014

Arbeitgeber sehen ihren Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hauptsächlich darin, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten und Kontakt zu Mitarbeitern in Elternzeit zu halten. Weitere Maßnahmen, die von ihrer Seite umsetzbar sind, sind eine Flexibilisierung des Arbeitsortes und die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch betriebliche Angebote. Sie sehen aber auch weiterhin die Politik in der Pflicht, z. B. beim weiteren Ausbau der Kinderbetreuung sowie einem Abbau von Bürokratie bei der Schaffung betrieblicher Betreuungsangebote.

Zum Weiterlesen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [Siebter Familienbericht](#) .

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [Achter Familienbericht](#) .

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [Familienpflegezeit](#)

Literatur

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): [Informationen zum Betreuungsgeld](#) . Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): [Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben](#) . Berlin.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2007): [Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Sicht der Unternehmen](#) . Berlin/Brüssel.

Ellingsæter, Anne Lise (2012): [Betreuungsgeld. Erfahrungen aus Finnland, Norwegen und Schweden](#) . Berlin.

Keller, Matthias, Hausteil, Thomas (2012): Statistisches Bundesamt (Hg): [Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2010](#) . Auszug aus Wirtschaft und Statistik, Januar 2012, S. 30-50. Wiesbaden.

Körner, Thomas, Günther, Lisa (2011): Statistisches Bundesamt (Hg): [Frauen in Führungspositionen. Ansatzpunkte zur Analyse von Führungskräften in Mikrozensus und Arbeitskräfteerhebung](#) . Auszug aus Wirtschaft und Statistik, Mai 2011, S. 434-452.

Lietzmann, Torsten (2009): [Bedarfsgemeinschaften im SGB II. Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben](#) . IAB-Kurzbericht 12/2009.

Rüling, Anneli (2007): [Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung der Geschlechter im europäischen Vergleich](#) . WSI-Mitteilungen.

Spieß, Katharina C. (2013): Die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit: Ein neuer Ansatzpunkt der deutschen Familienpolitik. in: Hinte, Holger; Zimmermann, Klaus F. (Hrsg.): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt – Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert. Bonn.

Statistisches Bundesamt (2013): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2013. Wiesbaden. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege.html>



Dieser Text ist unter der Creative Commons Lizenz veröffentlicht. by-nc-nd/3.0/
Der Name des Autors/Rechteinhabers soll wie folgt genannt werden: by-nc-nd/3.0/
Autor: Birte Tiedemann für bpb.de
Urheberrechtliche Angaben zu Bildern / Grafiken / Videos finden sich direkt bei den
Abbildungen.

Quelle 32

Autor / Hrsg. / Titel It. v. Bullion, Constanze: Familienarbeitszeit. Bis zu 300 Euro
Internetquellenverzeichnis vom Staat

vollständige URL <http://www.sueddeutsche.de/politik/familienarbeitszeit-bis-zu-euro-vom-staat-1.3448621>

Datum des Downloads 14.02.2018

Home > Politik > Familienarbeitszeit - Bis zu 300 Euro vom Staat

zur Startseite

3. April 2017, 19:18 Uhr Familienarbeitszeit

Bis zu 300 Euro vom Staat

Wer Kinder betreut oder Angehörige pflegt, aber Geld verdienen muss, soll vom Staat stärker finanziell unterstützt werden. Ministerin Schwesig stellte ihr Konzept jetzt vor.

Von *Constanze von Bullion, Berlin*

Feedback

Wer Kinder bis zum achten Lebensjahr betreut, alte Angehörige pflegt und zudem noch Geld verdienen muss, soll nach dem Willen der SPD vom Staat stärker finanziell unterstützt werden. "Familien sind heute unter massivem Druck aufgrund einer Doppel- und Dreifachbelastung", sagte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) am Montag in [Berlin](#). Dort stellte die stellvertretende Parteivorsitzende ihr Konzept einer "Familienarbeitszeit" vor. Die staatliche Leistung soll - ähnlich wie das ElterngeldPlus - Mütter und Väter zu einer gerechteren Aufgabenteilung in Beruf und Familie motivieren. Aber auch die Pflege alter Angehöriger soll finanziell unterstützt werden. "Es muss möglich sein, dass man vollzeitnah arbeitet, sich aber auch um Kinder oder die eigene Mutter kümmert", sagte Schwesig. Gerade Frauen müssten hier entlastet werden.

Schwesigs Konzept einer Familienarbeitszeit, das sie in abgespeckter Form und vergeblich schon zu Beginn der Legislatur vorgeschlagen hatte, fördert Eltern, die sich beide für eine Teilzeittätigkeit entscheiden. Arbeiten beide zwei Jahre lang 26 bis 36 Stunden in der Woche, erhalten sie ein Familiengeld von zusammen 300 Euro monatlich. Eine ähnliche Regelung soll für Angehörige gelten, die sich um Pflegefälle in der Familie kümmern. Zwei Personen, die auch Geschwister sein können, erhalten hier je 150 Euro Pflegegeld, entweder gleichzeitig oder nacheinander, insgesamt also maximal vier Jahre lang. Schwesig schätzt die Kosten ihres Vorhabens auf insgesamt 2,5 Milliarden Euro pro Jahr.

Menschen, die pflegen, sagt die Familienministerin, brauchen dringend Entlastung

Die Mehrzahl junger Paare wünschten sich heute eine gerechte Aufgabenteilung in der Familie, nur einem kleinen Teil aber gelinge das, so Schwesig. Oft arbeiteten Väter nach der Geburt eines Kindes dann doch bald wieder in Vollzeit, während Mütter erheblich reduzierte Teilzeit akzeptierten. Diese

Entscheidung falle oft aus rein wirtschaftlichen Erwägungen. Denn wo der Mann von vornherein mehr verdiene, seien seine Einbußen bei Teilzeit auch größer als die der Frau. Zudem übernehmen Frauen bis heute 80 Prozent der Arbeit für Kinder und Pflegefälle, so Schwesig. Oft führe eine solche private Pflege zu Überlastung. Betroffen seien in den meisten Fällen Frauen. Bei 65 Prozent zeigten sich psychische Leiden. "Deshalb brauchen Menschen, die pflegen, dringend Entlastung."

Die Familienarbeitszeit werde es "nur mit einem Kanzler Martin Schulz geben", sagte Schwesig. "CDU und CSU haben bewiesen, dass es ihnen egal ist, wie die Familien im Alltag klarkommen." Der Arbeitgeberverband BDA wies die Vorschläge zurück. "Ein weiterer starrer gesetzlicher Anspruch ist überflüssig", erklärte der Verband. "Schon heute gibt es in den Betrieben unzählige flexible Modelle, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu stärken." Nötig seien mehr Ganztagskitas und Ganztagschulen. Der Verband Gesamtmetall nannte die Pläne "absurd" und befürchtet eine Verschärfung des Arbeitskräftemangels. "Die Pläne greifen zu kurz", sagte die Linken-Chefin [Katja Kipping](#).

Diskussion zu diesem Artikel auf: [Rivva](#)

Themen in diesem Artikel: [Katja Kipping](#) [Berlin](#) [CSU](#) [Martin Schulz](#)

©SZ vom 04.04.2017

Mehr zum Thema

VERLAGSANGEBOTE



Familienarbeitszeit
300 Euro Prämie, wenn beide Eltern "vollzeitnah" arbeiten



Familienarbeitszeit
Schwesig pocht auf 32-Stunden-Woche für Eltern

Editorial
Über die Neuvermessung der Welt

Diplomatie
Spieglein, Spieglein an der Wand



Abrüstung
Kernschmelze

Meistgelesene Artikel

ÖPNV-Debatte **Mit Gratis-Tickets würde Münchens Nahverkehr zusammenbrechen**

Silicon Valley **Liebe Menschheit, es tut uns leid**

Syrien **Russen sind nicht gleich Russen**

SZ Stellenmarkt

Dipl.-Ing. Elektrotechnik oder Bachelor der Fachrichtung Elektrotechnik/Techniker /Meister Elektrotechnik

Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V., München

Technischer Leiter m/w

find experts, Rhein/Main Gebiet

Frontend-Entwickler Schwerpunkt JavaScript (m/w)

NFON AG, Brandenburg, Berlin, 10115 Berlin

Alle Angebote

Leser empfehlen

Niederlande **Wer nicht widerspricht, wird Organspender**

Landwirtschaft **Der Tag, an dem es Herrn Gelb reichte**

Sicherheitspolitik **Groko will Dschihadisten ausbürgern**



Quelle 33

Autor / Hrsg. / Titel It. Wirtz, Anna Katharina: Lange Arbeitszeiten. Untersuchungen
Internetquellenverzeichnis zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer
Arbeitszeiten. Dissertation

vollständige URL <http://oops.uni-oldenburg.de/928/1/wirlan10.pdf>

Datum des Downloads 14.02.2018

Lange Arbeitszeiten

Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten

Von der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften der Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg zur Erlangung des Grades und Titels einer

Doktorin der Philosophie (Dr. phil.)

angenommene Dissertation

von

Anna Katharina Wirtz

geboren am 01.07.1983 in Bremervörde

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Friedhelm Nachreiner

Zweitgutachter: Prof. Dr.-Ing. Peter Knauth

Tag der Disputation: 14.01.2010

INHALTSVERZEICHNIS

KURZREFERAT	6
ABSTRACT	7
TABELLENVERZEICHNIS	8
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	11
1 LANGE ARBEITSZEITEN IM GESUNDHEITLICHEN UND SOZIALEN KONTEXT: THEORETISCHE KONZEPTE UND EMPIRISCHE ERGEBNISSE	17
1.1 DEFINITION UND PRÄVALENZ LANGER ARBEITSZEITEN	17
1.2 ARBEITSZEIT ALS DIMENSION DES BELASTUNGS-BEANSPRUCHUNGS-MODELLS.....	21
1.3 AUFGABEN DER ARBEITS(ZEIT)GESTALTUNG.....	25
1.4 GESUNDHEITLICHE UND SOZIALE AUSWIRKUNGEN LANGER ARBEITSZEITEN – EIN ERSTER ÜBERBLICK	27
1.4.1 <i>Arbeitsdauer und Unfallrisiko</i>	28
1.4.2 <i>Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und der Leistung der Beschäftigten</i>	29
1.4.3 <i>Auswirkungen der Arbeitszeit auf die Gesundheit</i>	31
1.4.3.1 <i>Kardiovaskuläre Erkrankungen</i>	32
1.4.3.2 <i>Muskel-Skelett-Erkrankungen</i>	33
1.4.3.3 <i>Gastrointestinale Erkrankungen</i>	33
1.4.3.4 <i>Weitere Symptome</i>	34
1.4.3.5 <i>Maladaptive Verhaltensweisen</i>	34
1.4.3.6 <i>Langfristige gesundheitliche Effekte langer Arbeitszeiten</i>	35
1.4.4 <i>Soziale Beeinträchtigungen durch lange Arbeitszeiten</i>	35
1.4.5 <i>Schlussfolgerungen aus den bisherigen Ergebnissen</i>	38
1.5 ENTWICKLUNG DER FRAGESTELLUNGEN.....	41
2 METHODE	46
2.1 BESCHREIBUNG DER VERWENDETEN DATEN	47
2.1.1 <i>EU 2000</i>	47
2.1.2 <i>EU 2005</i>	48
2.1.3 <i>Was ist Gute Arbeit? 2004</i>	48
2.1.4 <i>BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006</i>	49
2.2 OPERATIONALISIERUNG DER ZU UNTERSUCHENDEN KONSTRUKTE	50
2.2.1 <i>Unabhängige und abhängige Variablen</i>	50
2.2.2 <i>Moderierende Faktoren</i>	54
2.2.2.1 <i>Biografische Merkmale</i>	54
2.2.2.2 <i>Arbeitszeitmerkmale</i>	55
2.2.2.3 <i>Belastungsmerkmale</i>	55
2.3 ANGEWANDTE STATISTISCHE VERFAHREN	58
2.3.1 <i>Berechnungen innerhalb der einzelnen Stichproben</i>	58
2.3.2 <i>Kreuzvalidierung der Ergebnisse aus verschiedenen Datensätzen</i>	59

3	VERGLEICH DER STICHPROBENMERKMALE UND ERGEBNISSE DER VORUNTERSUCHUNGEN.....	61
3.1	VERTEILUNG DER ARBEITSDAUER UND WEITERER ARBEITSZEITMERKMALE	67
3.2	GESUNDHEITLICHE BEEINTRÄCHTIGUNGEN.....	73
3.3	WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT UND GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN	79
3.4	UNTERSUCHUNG DER POTENTIELL KONFUNDIERENDEN EFFEKTE	82
3.5	IMPLIKATIONEN FÜR DIE UNTERSUCHUNGEN	94
4	LANGE ARBEITSZEITEN UND GESUNDHEITLICHE BEEINTRÄCHTIGUNGEN.....	95
4.1	ARBEITSZEIT UND GESUNDHEITLICHE BESCHWERDEN IN VIER STICHPROBEN	95
4.1.1	<i>Einfluss moderierender Variablen.....</i>	<i>104</i>
4.1.1.1	<i>Alter.....</i>	<i>104</i>
4.1.1.2	<i>Geschlecht und Betreuungspflichten</i>	<i>107</i>
4.1.1.3	<i>Arbeitszeitgestaltung.....</i>	<i>112</i>
4.1.1.4	<i>Handlungsspielraum</i>	<i>118</i>
4.1.1.5	<i>Das soziale Umfeld am Arbeitsplatz</i>	<i>121</i>
4.1.1.6	<i>Beeinträchtigungen in ausgewählten Berufen am Beispiel von Pflegeberufen</i>	<i>122</i>
4.2	ARBEITSZEIT UND BELASTUNGSINTENSITÄT	123
4.3	PRÄDIKTION GESUNDHEITLICHER BEEINTRÄCHTIGUNGEN MIT HILFE LOGISTISCHER REGRESSIONEN	131
5	LANGE ARBEITSZEITEN UND BEEINTRÄCHTIGUNGEN DER SOZIALEN TEILHABE	136
5.1	VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE/FREIZEIT	136
5.1.1	<i>Effekte der Arbeitsdauer auf die berichtete Vereinbarkeit.....</i>	<i>139</i>
5.1.2	<i>Moderierende Effekte weiterer Arbeitszeit- und Personenmerkmale</i>	<i>143</i>
5.1.3	<i>Prädiktion der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie/Freizeit.....</i>	<i>155</i>
5.2	FREIZEITVERHALTEN IN ABHÄNGIGKEIT VON DER WÖCHENTLICHEN ARBEITSZEIT	160
5.2.1	<i>Effekte der Arbeitsdauer auf die Ausübung außerberuflicher Aktivitäten.....</i>	<i>161</i>
5.2.2	<i>Moderierende Effekte von Arbeitszeit- und Personenmerkmalen</i>	<i>164</i>
5.2.3	<i>Prädiktion der Ausübung von Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit</i>	<i>182</i>
6	DISKUSSION	186
6.1	DIE EFFEKTE LANGER ARBEITSZEITEN AUF GESUNDHEITLICHE UND SOZIALE BEEINTRÄCHTIGUNGEN.....	186
6.2	ÜBERPRÜFUNG DES BELASTUNGS-BEANSPRUCHUNGS-MODELLS	194
6.3	EINORDNUNG DER EIGENEN ERGEBNISSE IN DEN BISHERIGEN FORSCHUNGSSTAND	196
6.3.1.1	<i>Allgemeine Gesundheit.....</i>	<i>196</i>
6.3.1.2	<i>Psychovegetative Beeinträchtigungen.....</i>	<i>196</i>
6.3.1.3	<i>Muskulo-skelettale Beeinträchtigungen</i>	<i>197</i>
6.3.1.4	<i>Soziale Beeinträchtigungen</i>	<i>197</i>
6.4	FAZIT.....	198
6.5	ZUR BELASTBARKEIT DER GEWONNENEN ERGEBNISSE.....	201
6.6	IMPLIKATIONEN FÜR DIE ARBEITSZEITGESTALTUNG UND AUSBLICK AUF WEITERE FORSCHUNGSFRAGEN	205
7	ZUSAMMENFASSUNG	211
8	LITERATUR	212

ANHANG 1	ERGÄNZUNG DER METHODEN	223
	TABELLENVERZEICHNIS ANHANG	223
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS ANHANG	224
	ERGEBNISSE DER HAUPTKOMPONENTENANALYSEN DER GESUNDHEITLICHEN BEEINTRÄCHTIGUNGEN	227
	BESCHREIBUNG UND FAKTORENANALYSEN DER BELASTUNGSMERKMALE	229
	ERGEBNISSE DER FAKTORENANALYSEN DER AUßERBERUFLICHEN AKTIVITÄTEN.....	237
ANHANG 2	DESKRIPTIVE STATISTIKEN.....	239
ANHANG 3	ARBEITSZEIT UND GESUNDHEIT	243
ANHANG 4	ARBEITSZEIT UND SOZIALE TEILHABE	259
	LEBENSLAUF UND VERÖFFENTLICHUNGEN	267
	ERKLÄRUNG.....	271

Lange Arbeitszeiten

Untersuchungen zu den gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen langer Arbeitszeiten

Kurzreferat

Die aktuelle Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen orientiert sich oft ausschließlich an vermeintlich wirtschaftlichen Kriterien, ohne gesundheitliche und soziale Effekte für die Beschäftigten zu berücksichtigen. Die Ergebnisse vorangegangener Untersuchungen deuten jedoch darauf hin, dass mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit mit einem Anstieg von gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen zu rechnen ist.

Im vorliegenden Forschungsbericht werden die Resultate umfangreicher Untersuchungen an verschiedenen, repräsentativen europäischen und deutschen Stichproben abhängig Beschäftigter dargestellt. Dabei werden im Rahmen einer Kreuzvalidierung die in multivariaten Analysen erzielten Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen über vier Stichproben hinweg verglichen. Die Resultate zeigen übereinstimmend, dass mit zunehmender Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit das Risiko für Beeinträchtigungen der Gesundheit und der sozialen Teilhabe der Beschäftigten ansteigt. Darüber hinaus zeigt sich, dass die negativen gesundheitlichen und sozialen Effekte weiterer potentiell ungünstiger Arbeitszeitmerkmale wie Schichtarbeit, variable Arbeitszeiten, schlechte Planbarkeit der Arbeitszeit sowie Arbeit an Abenden oder am Wochenende durch lange Arbeitszeiten weiter verstärkt werden. Da hohe körperliche und/oder psychische Arbeitsanforderungen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen schon von sich aus erhöhen, führen diese insbesondere bei langen und/oder in der Lage versetzten Arbeitszeiten zu einer weiteren Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos.

Diese Ergebnisse können erstmalig übereinstimmend in mehreren verschiedenen großen und für die Population der abhängig Erwerbstätigen repräsentativen Stichproben gezeigt werden und stützen sich somit gegenseitig. Die Validität und die Generalisierbarkeit der Resultate werden damit deutlich erhöht. Der Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen kann damit als wissenschaftlich gesichert gelten.

Insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer potentiell gefährdender Arbeitsbedingungen sollte das sich durch lange Arbeitszeiten weiter erhöhende Beeinträchtigungsrisiko berücksichtigt werden. Die daraus entstehenden erhöhten wirtschaftlichen und sozialen Kosten sollten daher in die Wirtschaftlichkeitsrechnungen von Arbeitszeitverlängerungen einbezogen werden.

Schlagwörter:

Lange Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Arbeitszeitgestaltung, Belastung, Beanspruchung, Beanspruchungsfolgen, Gesundheit, soziale Teilhabe, Work-Life-Balance

Extended working hours

Analyses of the effects of long working hours on health and social well-being

Abstract

Discussions concerning the extension of working hours are often focused on assumed economic benefits only, without taking into account possible negative effects on health and social well-being. However, results of previous studies indicate that an increase in working hours may lead to a decrease in health and well-being as well as in time for social participation.

This research report describes the results of an extensive study, analysing different samples representative for the employed workforces in the European Union and in Germany. By cross-validating the results of multivariate analyses, structural relations between weekly working hours, health, and social impairments are compared between four distinct samples. The findings show consistently that with increasing weekly working hours the risk of health problems and reduced time for social participation increases. Furthermore, it can be demonstrated that negative effects on health and social well-being resulting from other potentially harmful working time arrangements, such as shift work, variable working hours, working at short notice, or working on evenings and weekends, are aggravated by extended working hours. Exposure to high physical and mental work demands by themselves increase the risk of health problems, but particularly in combination with long and/or unsocial working hours.

These findings could consistently be demonstrated for all four extensive and representative samples of employed workers and thus strongly support each other. The validity and generalizability of these results could therefore be considerably increased.

It should thus be considered that the risk of health and social impairments due to potentially hazardous working conditions will be additionally elevated by long working hours. Economic and social costs resulting from this increase in health and social impairments therefore need to be taken into account when discussing the prolongation of working times.

Keywords:

Long working hours, variable working times, shift work, work scheduling, work stress, work strain, health, social participation, work-life balance

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Erfassung der Arbeitszeitmerkmale in den einzelnen Stichproben	55
Tab. 2.2	Operationalisierungen der Belastung in den verwendeten Stichproben	57
Tab. 3.1	Kennzeichen der verwendeten Stichproben	61
Tab. 3.2	Signifikante Unterschiede des mittleren Alters zwischen den Stichproben	63
Tab. 3.3	Familienstand und Kinder (Angaben in %)	64
Tab. 3.4	Vergleich der Bildungsabschlüsse (Angaben in %)	64
Tab. 3.5	Berufsgruppen nach ISCO-88 COM in allen Stichproben (Angaben in %)	66
Tab. 3.6	Besetzung der Arbeitszeitgruppen in sechs Stichproben	68
Tab. 3.7	Mittlere tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden	69
Tab. 3.8	Signifikante Unterschiede der mittleren Arbeitsdauer zwischen den Stichproben, alle abhängig Beschäftigten	69
Tab. 3.9	Mittlere vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit in Stunden, nur Personen mit vereinbarter Wochenarbeitszeit	70
Tab. 3.10	Korrelation von tatsächlicher Arbeitszeit, Alter und Geschlecht	83
Tab. 3.11	Erwerbstätigenquoten in Deutschland (Angaben in %)	84
Tab. 3.12	Korrelationen der wöchentlichen Arbeitszeit mit weiteren Arbeitszeitmerkmalen	88
Tab. 3.13	Gruppierung der Belastungskonstellationen	92
Tab. 4.1	Koeffizienten der Korrelation zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und Schlafstörungen	96
Tab. 4.2	Regressionskoeffizienten für die PVB	99
Tab. 4.3	Regressionskoeffizienten für die MSB	101
Tab. 4.4	Regressionskoeffizienten für die Beschwerdefreiheit (z-Werte)	104
Tab. 4.5	Varianzaufklärung der PVB durch Alter und Arbeitsdauer	107
Tab. 4.6	Varianzaufklärung der MSB durch Alter und Arbeitsdauer	107
Tab. 4.7	Varianzaufklärung der PVB durch Geschlecht und Arbeitsdauer	110
Tab. 4.8	Varianzaufklärung der MSB durch Geschlecht und Arbeitsdauer	110
Tab. 4.9	Varianzaufklärung der PVB durch Kind(er) im Haushalt und die wöchentliche Arbeitsdauer	111
Tab. 4.10	Varianzaufklärung der MSB durch Kind(er) im Haushalt und die wöchentliche Arbeitsdauer	111
Tab. 4.11	Varianzaufklärung der PVB durch Schichtarbeit und Arbeitsdauer	114
Tab. 4.12	Varianzaufklärung der MSB durch Schichtarbeit und Arbeitsdauer	114

Tab. 4.13	Varianzaufklärung der PVB durch Samstags-, Sonntags- und Abendarbeit sowie die wöchentliche Arbeitsdauer.....	116
Tab. 4.14	Varianzaufklärung der MSB durch Samstags-, Sonntags- und Abendarbeit sowie die wöchentliche Arbeitsdauer.....	117
Tab. 4.15	Varianzaufklärung der PVB durch den Einfluss auf die Arbeitsmenge/-geschwindigkeit sowie die Arbeitsdauer	121
Tab. 4.16	Varianzaufklärung der MSB durch den Einfluss auf die Arbeitsmenge/-geschwindigkeit sowie die Arbeitsdauer	121
Tab. 4.17	Varianzaufklärung der PVB durch die Unterstützung durch Kollegen sowie die wöchentliche Arbeitsdauer	122
Tab. 4.18	Varianzaufklärung der MSB durch die Unterstützung durch Kollegen sowie die wöchentliche Arbeitsdauer	122
Tab. 4.19	Varianzaufklärung der MSB durch Zwangshaltung und die Arbeitsdauer.....	125
Tab. 4.20	Varianzaufklärung der PVB durch Zwangshaltung und die Arbeitsdauer.....	125
Tab. 4.21	Varianzaufklärung der PVB durch Zeitdruck und die Arbeitsdauer	127
Tab. 4.22	Varianzaufklärung der MSB durch Zeitdruck und die Arbeitsdauer.....	127
Tab. 4.23	Regressionskoeffizienten für Gruppen der Belastungskonstellationen, EU 2005 (EU 15)	131
Tab. 4.24	Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde, BB 2006.....	133
Tab. 4.25	Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde in EU 2005 (EU 15).....	133
Tab. 4.26	Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde, GA 2004	134
Tab. 4.27	Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde, EU 2000 (EU 15).....	134
Tab. 5.1	Stichprobengrößen der abhängig Beschäftigten mit und ohne Nebentätigkeiten	136
Tab. 5.2	Einschätzung der Vereinbarkeit (Mittelwerte) in den europäischen Stichproben.....	137
Tab. 5.3	Einschätzung der Vereinbarkeit (Mittelwerte) in den deutschen EU-Stichproben.....	137
Tab. 5.4	Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (Mittelwerte)	139
Tab. 5.5	Korrelationen zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Vereinbarkeit.....	139
Tab. 5.6	Ergebnisse diskontinuierlicher Regressionen.....	140
Tab. 5.7	Varianzaufklärung der Vereinbarkeit/Berücksichtigung privater Interessen durch die Variabilität und Dauer der Arbeitszeit	145
Tab. 5.8	Varianzaufklärung des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitsdauer auf die Vereinbarkeit.....	147

Tab. 5.9	Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch Arbeitszeitmerkmale.....	149
Tab. 5.10	Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch Merkmale der Arbeitszeitlage.....	151
Tab. 5.11	Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch Geschlecht, Kinder im Haushalt und die wöchentliche Arbeitszeit.....	153
Tab. 5.12	Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch das Alter und die wöchentliche Arbeitszeit.....	155
Tab. 5.13	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Vereinbarkeit, europäische Stichproben.....	157
Tab. 5.14	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Vereinbarkeit, deutsche Substichproben.....	158
Tab. 5.15	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung	159
Tab. 5.16	Mediane verschiedener Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit, europäische Stichproben.....	161
Tab. 5.17	Mediane verschiedener Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit, deutsche Substichproben der europäischen Daten.....	161
Tab. 5.18	Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch die Variabilität und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.....	166
Tab. 5.19	Varianzaufklärung der Freizeitaktivitäten durch die Variabilität und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit.....	167
Tab. 5.20	Varianzaufklärung häuslicher und Freizeitaktivitäten durch weitere Arbeitszeitmerkmale.....	168
Tab. 5.21	Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch Geschlecht, Kinder und die Wochenarbeitszeit.....	175
Tab. 5.22	Varianzaufklärung der Freizeitaktivitäten durch Geschlecht, Kinder und die Wochenarbeitszeit	177
Tab. 5.23	Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch das Alter und die Wochenarbeitszeit.....	178
Tab. 5.24	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von häuslichen Aktivitäten, europäische Stichproben.....	183
Tab. 5.25	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von häuslichen Aktivitäten, deutsche Substichproben	183
Tab. 5.26	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von Freizeitaktivitäten (europäische Stichproben)	184
Tab. 5.27	Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von Freizeitaktivitäten (deutsche Substichproben).....	185

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1	Entwicklung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit in Westdeutschland.....	19
Abb. 1.2	Abweichung der durchschnittlichen tariflich vereinbarten Normalarbeitszeit von der durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit in Europa 2007, Erwerbstätige in Vollzeitbeschäftigung	20
Abb. 1.3	Beeinträchtigung des subjektiven Freizeitnutzens durch eine 40-Stunden-Woche (Freizeitnutzen aus HINNENBERG, 2006)	24
Abb. 1.4	Trends der Inzidenzrate berichteter unfallbedingter Erkrankungen oder Verletzungen in Abhängigkeit von der Anzahl gearbeiteter Stunden pro Woche und Tag	29
Abb. 1.5	Arbeitsproduktivität in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit	31
Abb. 1.6	Psychovegetative, muskulo-skelettale und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in Deutschland.....	32
Abb. 1.7	Trends der psychovegetativen Beschwerden (PVB) in zwei deutschen Stichproben (RÜTERS (2008), S. 68).....	42
Abb. 1.8	Trends der muskulo-skelettalen Beschwerden (MSB) in zwei deutschen Stichproben (RÜTERS (2008), S. 94).....	42
Abb. 1.9	Modelldarstellung der Zusammenhänge zwischen Belastungsintensität (I), -dauer (T) und der mittleren Beanspruchung (B')	44
Abb. 3.1	Verteilung von Männern und Frauen.....	62
Abb. 3.2	Verteilung der Altersgruppen.....	62
Abb. 3.3	Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in sechs Stichproben.....	67
Abb. 3.4	Häufigkeit von Schicht- und Nachtarbeit	71
Abb. 3.5	Häufigkeit von Arbeit an Abenden, Samstagen und Sonntagen.....	72
Abb. 3.6	Muskel-Skelett-Beschwerden in BB 2006 und GA 2004	74
Abb. 3.7	Muskel-Skelett-Beschwerden in den europäischen Befragungen	74
Abb. 3.8	Psychovegetative Beschwerden in BB 2006 und GA 2004.....	75
Abb. 3.9	Psychovegetative Beschwerden in den europäischen Befragungen.....	75
Abb. 3.10	Andere Beschwerden in BB 2006 und GA 2004	77
Abb. 3.11	Andere Beschwerden in den europäischen Befragungen	77
Abb. 3.12	Anteil der Personen ohne gesundheitliche Beschwerden (Beschwerdefreiheit)	78

Abb. 3.13	PVB aus vier Stichproben (Mittelwert des Faktors und Prozente unter der Fläche) in Abhängigkeit von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit.....	80
Abb. 3.14	MSB aus vier Stichproben (Mittelwert des Faktors und Prozente unter der Fläche) in Abhängigkeit von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit.....	81
Abb. 3.15	Beschwerdefreiheit aus vier Stichproben (Mittelwert der z-Werte und Prozente unter der Fläche) in Abhängigkeit von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit.....	82
Abb. 3.16	Mittlere wöchentliche Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Alter der Befragten.....	83
Abb. 3.17	Beschwerdefreiheit in Abhängigkeit vom Alter der Befragten.....	84
Abb. 3.18	Arbeitszeit und Geschlecht, Ergebnis aus BB 2006	85
Abb. 3.19	Beschwerdefreiheit in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten	86
Abb. 3.20	PVB in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten	87
Abb. 3.21	MSB in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten.....	87
Abb. 3.22	Häufigkeit der Angabe „häufig schwer heben“ in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	89
Abb. 3.23	Häufigkeit der Angabe „häufig Zeitdruck“ in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	90
Abb. 3.24	Verteilung der ISCO Hauptgruppen in den Arbeitszeitbereichen, BB 2006	91
Abb. 3.25	Häufigkeitsverteilung in Gruppen verschiedener Belastungskonstellationen (Gruppen 1 - 4)	93
Abb. 3.26	Häufigkeitsverteilung in Gruppen verschiedener Belastungskonstellationen (Gruppen 5 - 8)	93
Abb. 4.1	Häufigkeit von Schlafstörungen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	95
Abb. 4.2	PVB in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit	98
Abb. 4.3	Trends für die PVB aus vier Stichproben in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	98
Abb. 4.4	MSB in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	100
Abb. 4.5	Trends für die MSB aus vier Stichproben in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	100
Abb. 4.6	Häufigkeit der Beschwerdefreiheit (keine Beschwerden angegeben) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit	102
Abb. 4.7	Beschwerdefreiheit (z-standardisiert) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	103
Abb. 4.8	Beschwerdefreiheit (Trends der z-Werte) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	103

Abb. 4.9	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	106
Abb. 4.10	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	106
Abb. 4.11	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	108
Abb. 4.12	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	108
Abb. 4.13	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	109
Abb. 4.14	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	109
Abb. 4.15	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	113
Abb. 4.16	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	113
Abb. 4.17	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	115
Abb. 4.18	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	115
Abb. 4.19	Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von Nacht- und Schichtarbeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	118
Abb. 4.20	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	120
Abb. 4.21	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	120
Abb. 4.22	PVB und MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in Pflegeberufen, BB 2006.....	123
Abb. 4.23	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zwangshaltung und der wöchentlichen Arbeitszeit.....	124
Abb. 4.24	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	126
Abb. 4.25	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	126
Abb. 4.26	Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, EU 2005 (EU 15).....	129
Abb. 4.27	Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, EU 2005 (EU 15)	129

Abb. 4.28	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, EU 2005 (EU 15).....	130
Abb. 4.29	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, EU 2005 (EU 15)	130
Abb. 5.1	Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	141
Abb. 5.2	Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	141
Abb. 5.3	Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit	142
Abb. 5.4	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten der Arbeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	144
Abb. 5.5	Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten der Arbeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben.....	144
Abb. 5.6	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	146
Abb. 5.7	Berücksichtigung privater Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, GA 2004	146
Abb. 5.8	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Variabilität, Einflussnahme und Dauer der Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15).....	148
Abb. 5.9	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Variabilität, Einflussnahme und Dauer der Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15).....	148
Abb. 5.10	Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (MAVGs) in Abhängigkeit von Variabilität, Einflussnahme und Dauer der Arbeitszeit, GA 2004	149
Abb. 5.11	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	150
Abb. 5.12	Berücksichtigung privater Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	150
Abb. 5.13	Vereinbarkeit (MAVGs) bei Männern und Frauen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben	152
Abb. 5.14	Berücksichtigung privater Interessen (MAVGs) bei Männern und Frauen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	152

Abb. 5.15	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, Ergebnisse aus EU 2000 (EU 15).....	154
Abb. 5.16	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, Ergebnisse aus EU 2005 (EU 15).....	154
Abb. 5.17	Umfang von Tätigkeiten im Haushalt/Kochen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	162
Abb. 5.18	Umfang von häuslichen und Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	163
Abb. 5.19	Umfang von ehrenamtlichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit.....	164
Abb. 5.20	Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten sowie der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	165
Abb. 5.21	Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten sowie der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	167
Abb. 5.22	Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Einfluss auf die Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	169
Abb. 5.23	Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit und Einfluss auf die Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	171
Abb. 5.24	Wochenarbeitszeit und geschätzter wöchentlicher Zeitaufwand für regelmäßige außerberufliche Aktivitäten in Abhängigkeit von Geschlecht und Betreuungspflichten, Vollzeitbeschäftigte aus EU 2005 (EU 15).....	172
Abb. 5.25	Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15).....	174
Abb. 5.26	Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15).....	174
Abb. 5.27	Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15).....	176
Abb. 5.28	Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15).....	176
Abb. 5.29	Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	179
Abb. 5.30	Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	179

Abb. 5.31	Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	181
Abb. 5.32	Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	181
Abb. 6.1	Wirkungsmodell der Effekte langer Arbeitszeiten.....	207

1 Lange Arbeitszeiten im gesundheitlichen und sozialen Kontext: Theoretische Konzepte und empirische Ergebnisse

1.1 Definition und Prävalenz langer Arbeitszeiten

Die Frage, welches Ausmaß die Dauer der Arbeitszeit annehmen darf, steht bereits seit langer Zeit immer wieder zur Diskussion. Bereits Anfang des vorherigen Jahrhunderts veröffentlichten SCHNEIDER (1911) und TEISSEL (1928) Studien zum Unfallrisiko in Abhängigkeit von der Arbeitszeit. Die Autoren konnten damals bereits zeigen, dass mit zunehmender täglicher Arbeitszeit sowie zunehmender Zeit ohne Arbeitspausen das Unfallrisiko steigt. Auch hundert Jahre später besitzen derartige Themen noch große Aktualität (HÄNECKE et al., 1998; FOLKARD & LOMBARDI, 2006). Dabei hat sich der Fokus der Untersuchungen weiter ausgedehnt, wie etwa auf die Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und der Leistung oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten (SPURGEON et al., 1997; CARUSO et al., 2004a). Die aktuell wieder zunehmenden Forderungen nach einer Ausdehnung der Arbeitszeiten sowohl auf der wöchentlichen als auch auf längerfristiger Basis, wie etwa der Lebensarbeitszeit, bestärken die hohe Relevanz derartiger Untersuchungen.

Eine staatliche Regelung der Arbeitszeiten in Deutschland fand das erste Mal im Jahr 1839 in Form des Preußischen Regulativs (eigentlich: Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken) statt, mit dem der preußische König Friedrich Wilhelm III. die Kinderarbeit einschränkte. In diesem Regulativ wurde festgelegt, dass Jugendliche unter 16 Jahren maximal zehn Stunden pro Tag in Fabriken eingesetzt und Kinder unter neun Jahren nicht zur Arbeit in der Industrie sowie im Bergbau herangezogen werden durften. Der Grund für diese Regulierung der Arbeitszeit war allerdings nicht, wie man vermuten könnte, der Schutz der Beschäftigten. Es lag vielmehr die vorherige Feststellung zugrunde, dass aufgrund häufiger körperlicher Beeinträchtigungen (ausgelöst durch die bereits in der Kindheit üblichen sehr langen Arbeitszeiten in gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen) nicht mehr genügend Wehrdiensttaugliche zur Verfügung standen. Aus Gründen des Gesundheitsschutzes wurden erst 1897 gesetzliche Arbeitszeitregelungen insbesondere für Frauen und Jugendliche durch die Gewerbeordnung festgeschrieben. Relativ kurz darauf wurde durch die internationale Arbeiterbewegung die Einführung des 8-Stunden-Tages gefordert und im Washingtoner Abkommen von 1918 als Ziel festgelegt (GRAF, 1961).

Die europäischen Mitgliedsstaaten unterliegen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Die europäische Richtlinie sieht eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche bei einer maximalen Arbeitszeit von 60 Wochenstunden vor. Eine explizite Begrenzung der täglichen Arbeitszeit ist nicht genannt, wohingegen eine Ruhezeit von täglich mindestens 11 Stunden vorgeschrieben ist. Seit 2008 wird auf europäischer Ebene diskutiert, die so genannte Opt-Out-Klausel in die Arbeitszeitrichtlinie einzubringen. Diese Klausel erlaubt den Arbeitnehmern, freiwillig auf den Schutz durch das Arbeitszeitgesetz zu

verzichten. Somit können die Arbeitszeiten der Beschäftigten mit Opt-Out-Klausel auch ohne Ausgleich verlängert werden. Zum jetzigen Stand der Diskussion ist noch keine Entscheidung bezüglich des Einschlusses der Opt-Out-Klausel in die Arbeitszeitrichtlinie gefallen.

Aktuell gilt in Deutschland das auf der europäischen Richtlinie aufbauende Arbeitszeitgesetz (ArbZG, 1994), in dem festgelegt ist, dass die maximale tägliche Arbeitsdauer grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten darf. In Ausnahmefällen kann die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden ausgeweitet werden, jedoch nur, wenn innerhalb von sechs Monaten die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreitet (ArbZG §3). Zwischen zwei Arbeitsperioden ist eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden vorgeschrieben (ArbZG §5 Abs. 1). Beschäftigte dürfen demnach durchschnittlich bis zu 48 (kurzfristig auch 60) Wochenstunden arbeiten (abgesehen von Ausnahmen, vgl. ArbZG §§18 - 21a), womit sich seit Beginn des 20. Jahrhunderts prinzipiell nichts an der gesetzlich erlaubten maximalen Arbeitsdauer geändert hat.

Aufbauend auf den oben angeführten gesetzlichen Regelungen bietet es sich an, Arbeitszeiten als „lang“ zu definieren, wenn sie 40 Stunden pro Woche oder 8 Stunden pro Tag überschreiten. Dauerhafte Arbeitszeiten von über 48 Stunden pro Woche sind gemäß der europäischen Richtlinie sowie ArbZG gesetzeswidrig.

Die wöchentlichen Arbeitszeiten in Deutschland und Europa unterliegen bereits seit Jahrzehnten einem Trend zur Arbeitszeitverkürzung, der sich in Westdeutschland auf tariflicher Ebene in der Einführung der 5-Tage-Woche (1955/56), der 40-Stunden-Woche (1965) und 1990 in der 35-Stunden-Woche widerspiegelte. So lag im Jahr 1970 die durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeit in Deutschland bei 41,5 Stunden pro Woche (SPITZNAGEL & WANGER, 2004), und sank über die folgenden 30 Jahre auf durchschnittlich 37,7 Stunden pro Woche (LEHNDORFF, 2003). Einen Überblick über den zeitlichen Verlauf der tariflichen Arbeitszeiten in Deutschland bis zum Jahr 2002 bietet Abb. 1.1. Allerdings gelten diese Verkürzungen nur für den relativ kleinen Teil der tariflich Beschäftigten in bestimmten Branchen. Weiterhin ist festzustellen, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden stets nicht unerheblich von den tarifvertraglich vereinbarten abweichen (RUTENFRANZ et al., 1993).

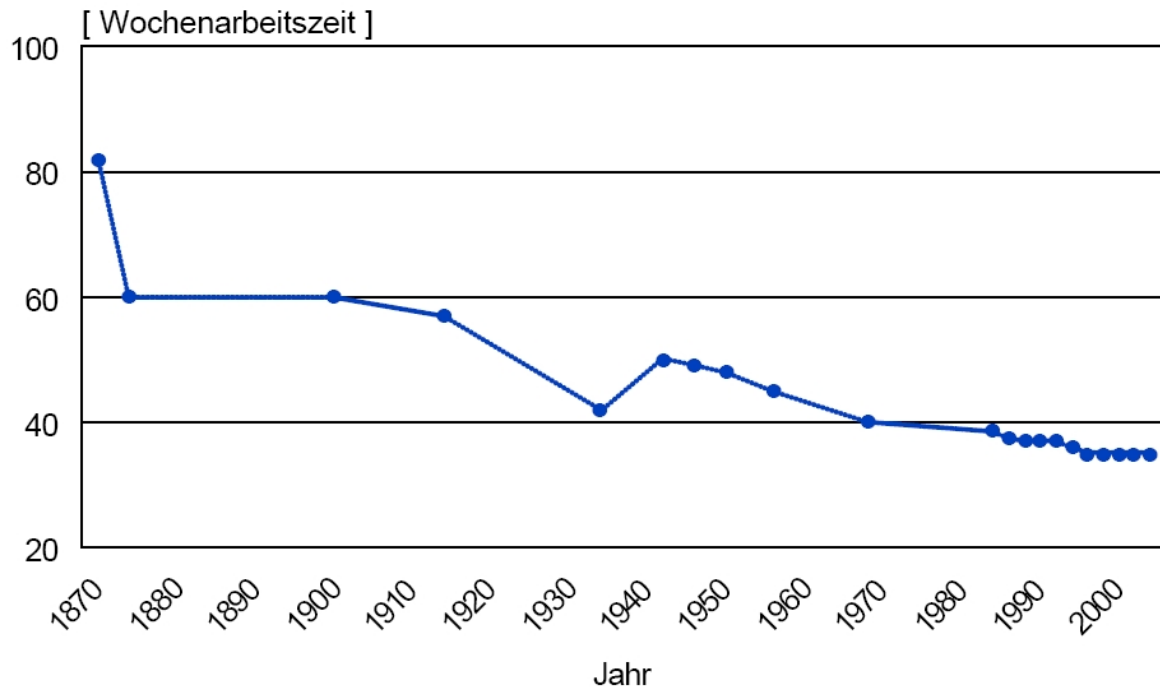


Abb. 1.1 Entwicklung der tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit in Westdeutschland
(Quelle: RÄDIKER, 2005, S. 4)

Bei der Betrachtung der durchschnittlichen Arbeitszeiten muss berücksichtigt werden, dass die betrieblich vereinbarten bereits durchschnittlich 1,2 Stunden über den tarifvertraglichen Arbeitszeiten angesiedelt sind (LEHNDORFF, 2003). Betrachtet man die von den Beschäftigten tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden, so liegen diese Zeiten wiederum etwa eine Stunde über der betrieblich vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit. Seit den 90er Jahren des vorangegangenen Jahrhunderts stagnierte der Trend zur Arbeitszeitverkürzung jedoch. Aktuelle Zahlen belegen, dass die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in den letzten Jahren wieder zugenommen hat. Mit durchschnittlich 40,3 Wochenstunden bei *abhängig* in Vollzeit Beschäftigten sind die Arbeitszeiten in Deutschland im Jahr 2006 bereits wieder auf dem Niveau von 1988 angelangt (LEHNDORFF et al., 2009).

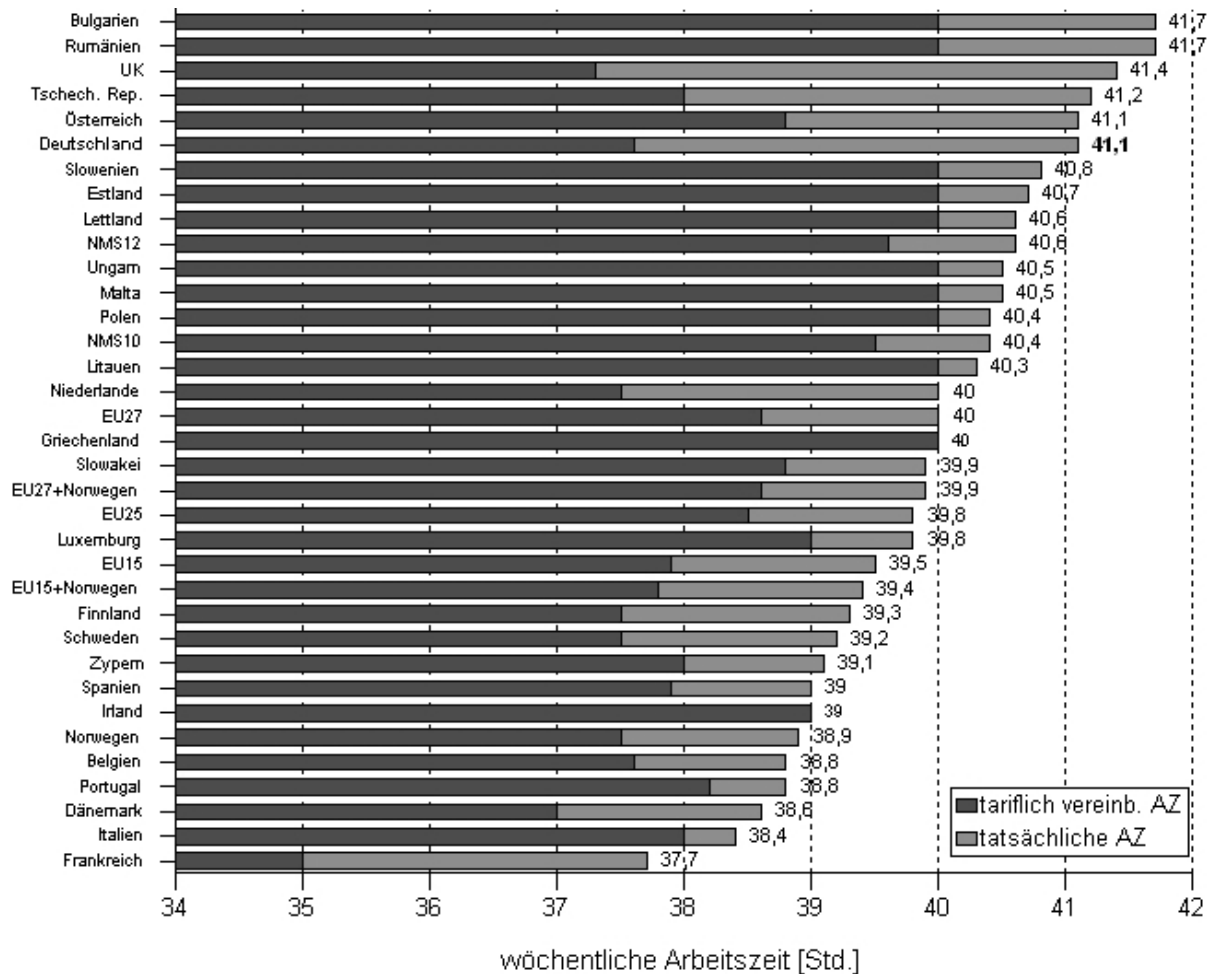


Abb. 1.2 Abweichung der durchschnittlichen tariflich vereinbarten Normalarbeitszeit von der durchschnittlichen tatsächlichen Wochenarbeitszeit in Europa 2007, Erwerbstätige in Vollzeitbeschäftigung
(Quelle: EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, 2008), NMS = Neue Mitgliedsstaaten aus 2004 und 2007

In Abb. 1.2 sind die durchschnittlichen *tarifvertraglichen* wöchentlichen Arbeitszeiten im Vergleich mit den angegebenen *tatsächlichen* wöchentlichen Arbeitszeiten in Europa im Jahr 2007 dargestellt (Erwerbstätige in Vollzeit, inkl. Überstunden und Mehrarbeit). Wie bereits erläutert, weichen die tatsächlichen von den tariflichen Arbeitszeiten deutlich ab. Sehr auffällig ist, dass Deutschland bei den tarifvertraglichen Arbeitszeiten mit 37,6 Stunden deutlich unter dem europäischen Durchschnitt (38,6 Stunden) liegt, wohingegen die tatsächlich gearbeiteten Arbeitszeiten 41,1 Stunden pro Woche betragen (europäischer Durchschnitt: 40 Stunden). Damit nimmt Deutschland Platz 6 der längsten Arbeitszeiten in Europa ein. Die Differenz zwischen den tatsächlichen und den tarifvertraglichen Arbeitszeiten beträgt im europäischen Durchschnitt 1,4 Stunden pro Woche. Deutschland liegt mit einer Differenz von 3,5 Stunden pro Woche weit über diesem Durchschnitt. Nur in Großbritannien besteht mit 4,1 Stunden eine noch größere Diskrepanz zwischen tatsächlicher und tarifvertraglicher Arbeitszeit. In Irland und Griechenland stimmen dagegen die tarifvertraglichen mit den tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten überein. Daran wird deutlich, dass die Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG, der alle Mitgliedsländer der EU unterliegen, offensichtlich in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich gehandhabt wird (vgl. NG-A-THAM et al., 2000). Anders sind die

großen Unterschiede zwischen den tatsächlichen Arbeitszeiten der Länder kaum zu erklären.

Es ist zu erwarten, dass bedingt durch die aktuelle Wirtschaftskrise und die damit einhergehende verbreitete Einführung von Kurzarbeit die Arbeitszeiten im Jahr 2009 in einigen Branchen möglicherweise wieder zurückgehen werden. Die längerfristige Entwicklung der Arbeitszeiten ist allerdings nicht genau abschätzbar. Es erscheint einerseits möglich, dass es in einer folgenden Periode mit höherer Arbeitslosigkeit zu einer Arbeitszeitverkürzung zum Zwecke der Beschäftigungssicherung kommt. Andererseits wäre es ebenso denkbar, dass aufgrund einer erhöhten Arbeitslosenzahl die verbleibenden Beschäftigten umso mehr und damit länger arbeiten müssen. Es ist hingegen auch möglich, dass der bisher erkennbare langfristige Trend hin zur Arbeitszeitverlängerung trotz der Wirtschaftskrise bestehen bleibt und die momentane Kurzarbeit nur eine kurzfristige Abweichung vom Trend darstellt.

Neben der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeiten nahm in den letzten Jahren die Häufigkeit der Beschäftigung in variablen sowie in potenziell ungünstig gelegenen Arbeitszeiten (Schicht- und Nachtarbeit, Arbeit an Abenden, Samstagen und Sonntagen) ebenfalls zu (vgl. KÜMMERLING et al., 2008; SEIFERT, 2009). Die Arbeitszeiten werden also nicht nur länger, sondern auch in biologisch und sozial ungünstig gelegene Zeiten verschoben bzw. verlängert. Mögliche negative Auswirkungen dieser Entwicklung können eine Steigerung gesundheitlicher Beeinträchtigungen der Beschäftigten aber auch eine Einschränkung ihrer Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe sein. Damit wird deutlich, dass nicht nur der Gesundheitsaspekt von der Arbeitszeitgestaltung betroffen sein kann, sondern potentiell auch die soziale Zeit für die Lebensgestaltung außerhalb der Arbeit. Diese Diskussionspunkte werden später noch einmal aufgegriffen.

1.2 Arbeitszeit als Dimension des Belastungs-Beanspruchungs-Modells

Arbeit wird immer in der Dimension Zeit geleistet. Diese Aussage ist eine der Kernannahmen des Belastungs-Beanspruchungs-Konzeptes (vgl. SCHMIDTKE & BUBB, 1993; RICHTER & HACKER, 1998; SCHÜTTE & NACHREINER, 2004; NICKEL, 2004), welches im Folgenden kurz dargestellt werden soll. Die Belastung ist als die Gesamtheit der „[...]aus Arbeitsgegenstand, Arbeitsumwelt und Arbeitsmittel auf den Menschen im Arbeitsvollzug einwirkenden Einflüsse“ definiert (SCHMIDTKE & BUBB, 1993, S. 117). Die Größe „Belastung“ hängt sowohl von der Arbeitsschwere (Belastungsintensität) als auch von der zeitlichen Dauer der Einwirkung (Belastungsdauer) ab. Damit gilt die Gleichung

$$\mathbf{B} = \mathbf{f}(\mathbf{I}, \mathbf{T})$$

mit I = Belastungsintensität und T = Belastungsdauer.

Da die Belastung eine Funktion der Belastungshöhe und der Belastungsdauer ist, kann eine geringere Arbeitsschwere über eine längere Dauer hinweg zur gleichen Ausprägung der Belastung führen wie eine größere Schwere über eine kürzere

Dauer hinweg. Es wird davon ausgegangen, dass die Elemente Intensität und Dauer nicht linear sind (SCHMIDTKE & BUBB, 1993). Das bedeutet, dass die Belastung mit zunehmender Intensität und Dauer exponentiell ansteigt, aber auch in dem Moment Null ist, in dem eines der beiden Elemente Null ist.

Aus der Belastung folgt die Beanspruchung, welche die direkte Auswirkung der Belastung im Menschen darstellt (vgl. DIN EN ISO 10075-1). Sie ist abhängig von den individuellen Voraussetzungen des Beschäftigten und bestimmt, wie anstrengend oder belastend die Arbeitssituation für den Beschäftigten ist. Die Begriffe Belastung und Beanspruchung sind dabei neutral zu verstehen und nicht, wie aufgrund ihrer umgangssprachlichen Bedeutung oftmals fälschlicherweise implizit angenommen wird, als etwas Negatives. Erst die Wirkung der Beanspruchung, die Beanspruchungsfolge, kann positiv oder negativ ausfallen. Im positiven Fall entsteht als Beanspruchungsfolge eine Aktivierung oder Übung des Beschäftigten. Ist der Effekt der Beanspruchung jedoch beeinträchtigend, so können Beanspruchungsfolgen wie Ermüdung, Monotonie, herabgesetzte Wachsamkeit oder Sättigung auftreten. Gesundheitliche Beeinträchtigungen können als längerfristige Beanspruchungsfolgen auftreten.

Die Arbeitszeit wirkt direkt auf die Höhe der resultierenden Belastung, indem sie sowohl die Dauer (durch die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit) als auch den Tageszeitpunkt (durch die Lage der Arbeitszeit) bestimmt, zu denen die arbeitende Person der Belastung ausgesetzt ist. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Arbeitsgestaltung an zwei Stellen ansetzen kann: an der Belastungsintensität, also der Schwere der Arbeit (1. Dimension der Arbeitsgestaltung) sowie an der Arbeitszeit (2. Dimension). Durch die Gestaltung der Arbeitszeit auf verschiedenen Ebenen, die im Folgenden beschrieben werden sollen, kann die Belastungshöhe modifiziert werden.

In der Arbeitswissenschaft werden Arbeitszeiten traditionell anhand ihrer Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung (RUTENFRANZ et al., 1993) sowie neuerdings auch anhand ihrer Dynamik, d.h. dem Wechsel von Arbeits- und Ruhezeiten, charakterisiert (vgl. JANßEN & NACHREINER, 2004). Diese Dimensionen sind durchaus nicht unabhängig voneinander. Eine Verlängerung der Arbeitsdauer zieht in der Regel auch eine Verschiebung der Lage der Arbeitszeit nach sich, wie etwa durch die Verschiebung der Arbeitszeit vom Nachmittag hinein in die Abendstunden oder in das Wochenende. Die Gestaltung der Ruhezeiten beeinflusst sowohl die Dynamik als auch die Lage der Arbeitszeit.

Die *Dauer* der Arbeitszeit bestimmt in erster Linie die Expositionszeit des Beschäftigten bezüglich der Belastung. Ziel der Begrenzung der maximalen Arbeitsdauer ist es, die belastungsbedingte Auslenkung des Systems (d.h. die Beanspruchung des oder der Beschäftigten) zeitlich so zu begrenzen, dass damit eine Erholung und Rückführung des Systems auf den Ausgangswert ermöglicht und so ein Aufschaukeln verhindert wird. Der Hintergrund dafür ist die Forderung nach ausführbarer Arbeit (HACKER & RICHTER, 1984), welche nicht nur über einen Tag hinweg sondern prinzipiell über das gesamte Arbeitsleben möglich sein sollte (siehe auch Abschnitt 1.3). Die Frage, wie weit die Auslenkung sein kann, damit das System wieder auf den Ausgangswert zurückgelangen kann, führte zur Untersuchung der Beanspruchung bei unterschiedlicher Länge aber gleichem

Verhältnis der Arbeits- und Ruheabschnitte (KARRASCH & MÜLLER, 1951). Es stellte sich heraus, dass die bewältigte Arbeitsmenge am größten ist, wenn die Phasen der Arbeit kurz genug sind, um in der Phase der Ruhezeit die Rückführung des Systems in die Nähe des Ausgangswerts zu erlauben. Dies hängt natürlich auch mit der Belastungs-Dosis zusammen, die je nach Intensität zu einer sehr langen oder nur kurzen Erholungszeit führt und nicht einfach über die Dauer der Exposition gemittelt werden kann (vgl. z. B. STRASSER, 2009).

Lage und *Dynamik* der Arbeitszeit bestimmen, zu welchen Zeiten und mit welcher Regelmäßigkeit gearbeitet wird. Die Arbeitszeiten können dabei synchron oder asynchron mit biologischen und sozialen Rhythmen des Menschen laufen und regelmäßig oder variabel verteilt sein. Je nach Ausmaß der Variabilität der Arbeitszeit sowie ihrer (De)Synchronisation mit den gegebenen Rhythmen können erhebliche Einschränkungen der Gesundheit sowie des sozialen Wohlbefindens der Beschäftigten aus der Arbeitszeitgestaltung resultieren, wie aus der Schichtarbeitsliteratur sowie neueren Ergebnissen zu flexiblen Arbeitszeiten bekannt ist (vgl. RUTENFRANZ & KNAUTH, 1982; REINBERG et al., 1986; RUTENFRANZ et al., 1993; COLQUHOUN et al., 1996; GIEBEL et al., 2008; WIRTZ et al., 2008). Insbesondere durch die Beeinträchtigung der Circadianperiodik des Menschen können gesundheitliche Folgen wie Schlafstörungen oder psychovegetative Beeinträchtigungen auftreten. Eine mögliche aus der Arbeitszeitgestaltung resultierende Desynchronisation der Tagesabläufe mit sozialen Rhythmen, die einen intensiven Eingriff in die Tages- und Lebensgestaltung der Beschäftigten darstellt, kann sich ebenfalls negativ auf das Wohlbefinden auswirken. Entgegen den Bemühungen in Richtung einer 7x24-Stunden-Gesellschaft ist in Deutschland nach wie vor der soziale Rhythmus einer Abend- und Wochenendgesellschaft verankert (siehe Abb. 1.3). „Normal“-Arbeitszeiten von 8 bis 17 Uhr, wie in der Abbildung dargestellt, bilden allerdings mittlerweile nicht mehr die Norm sondern eine Ausnahme (COSTA et al., 2004). An ihre Stelle sind verschiedene Muster flexibler und in der Lage verschobener Arbeitszeiten getreten, die, wie oben beschrieben, zudem tendenziell länger geworden sind. Somit werden bei langen und/oder zusätzlich in die Abende oder Wochenenden verschobenen Arbeitszeiten die als besonders wertvoll beurteilten Zeitbereiche blockiert und es bleibt nur noch wenig oder keine Zeit mehr für die Familie, soziale und Freizeitaktivitäten oder die Teilnahme an kulturellen Ereignissen. Die Abmilderung beruflich bedingter Beanspruchung durch soziale Ressourcen kann dadurch in hohem Maße eingeschränkt werden.

Die sozialen Auswirkungen von langen und in der Lage versetzten Arbeitszeiten sind weiterhin nach dem jeweiligen Bezugszeitraum differenzierbar. Arbeitszeiten, die auf täglicher und wöchentlicher Basis versetzt sind, wie etwa Spätschichten oder Arbeit am Wochenende, interferieren direkt mit der sozial wertvollen Zeit in den Nachmittags- und Abendstunden sowie an den Wochenendtagen (vgl. Abb. 1.3). Betroffen von am Tag verlängerten und/oder versetzten Arbeitszeiten sind i. d. R. familiäre Aktivitäten und soziale Kontakte, die hauptsächlich abends und am Wochenende genutzt werden können, es sei denn, man beschränkt seine sozialen Kontakte auf Kollegen, die dasselbe Arbeitszeitsystem haben. Wöchentlich verschobene Arbeitszeiten behindern regelmäßige und sozial gebundene Aktivitäten, wie etwa Sport oder Weiterbildung, sofern diese mit anderen Personen zusammen an festen Terminen stattfinden. Es ist weiterhin möglich, dass die Arbeitszeit in

Bezug auf ihre Lage im Jahr oder das Leben asynchron zu sozialen Rhythmen ist, so dass die Beschäftigten z. B. an Feiertagen oder zur Schulferienzeit arbeiten müssen oder aber in Lebensabschnitten mit Betreuungspflichten oder sozialem Engagement. Dem sozialen Umfeld kommt auch unter dem Aspekt des Pufferns (arbeitsbedingter oder anderweitig ausgelöster) Stresssituationen eine wichtige Rolle zu (vgl. CARLSON & PERREWÉ, 1999).

Eine wichtige Einflussgröße ist dabei natürlich die Möglichkeit der Einflussnahme der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten, welche im positiven Fall an die (Freizeit- und) Lebensbedürfnisse der Beschäftigten angepasst werden können. Doch selbst bei gegebenen eigenen Einflussmöglichkeiten können sowohl gesundheitliche als auch soziale Beeinträchtigungen bei flexiblen Arbeitszeiten auftreten (JANßEN & NACHREINER, 2004).

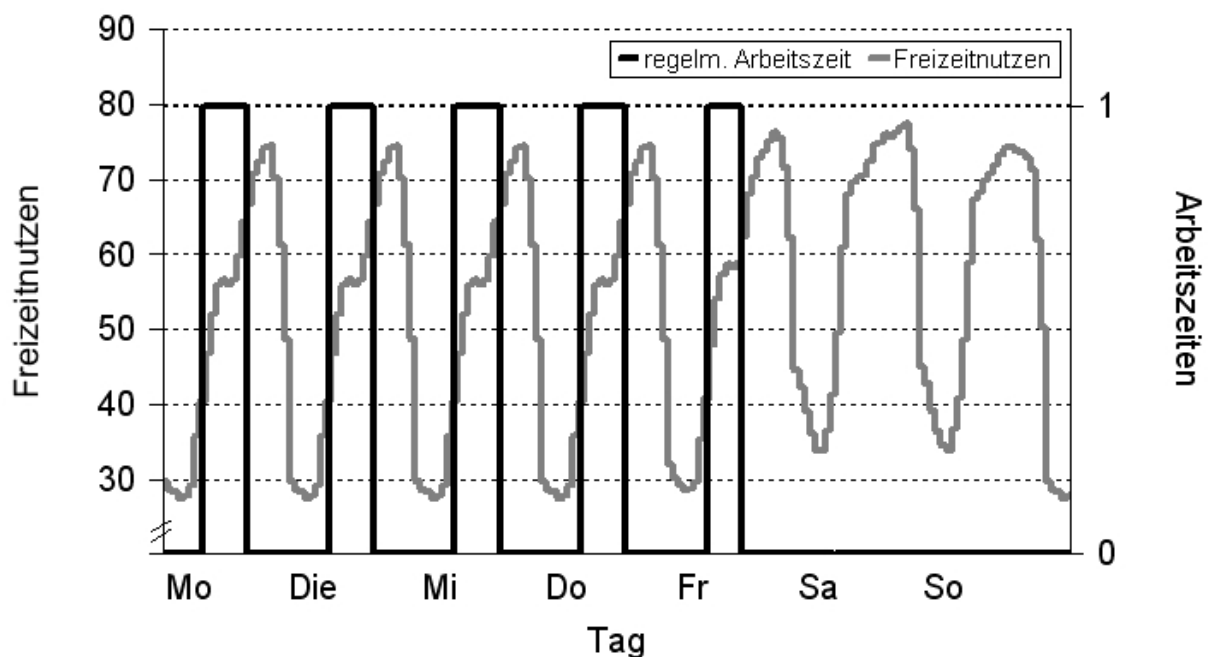


Abb. 1.3 Beeinträchtigung des subjektiven Freizeitnutzens durch eine 40-Stunden-Woche (Freizeitnutzen aus HINNENBERG, 2006)

Neben der Interaktion zwischen den einzelnen Arbeitszeitdimensionen ist weiterhin deren Interaktion mit Arbeitsinhalten, wie etwa der Aufgabenschwere zu beobachten. Zudem variieren die Belastung und Beanspruchung bei gleich bleibender Intensität mit der Dauer der Tätigkeit. Aufgrund von biologischen Rhythmen schwanken auch die Leistungsvoraussetzungen des Menschen und damit auch die aus denselben Belastungsbedingungen resultierende Beanspruchung zu verschiedenen Zeitpunkten. Diese Faktoren sowie die bereits bekannten Probleme der Messung von Belastung und Beanspruchung (vgl. SCHMIDTKE, 2002; NICKEL, 2004) erschweren die Abschätzung der aus einer Arbeitszeitverlängerung resultierenden Beanspruchung erheblich. Dies ist besonders dann der Fall, wenn die Arbeitszeiten in größeren Bezugszeiträumen, wie etwa bezogen auf das Jahr oder das Arbeitsleben, verlängert werden sollen. Zudem entstehen die häufig interessierenden längerfristigen Beanspruchungsfolgen, wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, in

der Regel erst über größere Zeiträume hinweg, so dass eine unmittelbare Erfassung der Beanspruchungsfolgen nicht möglich ist.

Mit dem demografischen Wandel und der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters auf 67 Jahre steht seit einiger Zeit die Frage im Raum, wie Arbeit und insbesondere Arbeitszeiten alter(n)sgerecht zu gestalten sind (vgl. SEIFERT, 2008). Bei einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit müsste gemäß ergonomischen Maßstäben die Belastungsintensität verringert werden, um die Arbeit bei gleich bleibender Beanspruchung auch über das verlängerte Arbeitsleben hinweg forderungsgerecht und ohne Schädigungen und Beeinträchtigungen hervorrufend ausführbar zu machen. Über langfristige Auswirkungen der Belastung über das gesamte Arbeitsleben hinweg liegen jedoch bislang noch keine belastbaren empirischen Ergebnisse vor, so dass sich dazu nur hypothetische Annahmen bilden lassen. Zur Untermauerung der Bedeutung von Forschung in diesem Bereich seien an dieser Stelle die hohen Folgekosten der Frühverrentung aufgrund von Erwerbsminderung genannt, welche nachweisbar mit bestimmten Arbeitsbedingungen – wie etwa einem eingeschränktem Handlungsspielraum und langen Arbeitszeiten – zusammenhängen können (vgl. KRAUSE et al., 1997; BÖDECKER et al., 2006).

1.3 Aufgaben der Arbeits(zeit)gestaltung

Ziel der Arbeitsgestaltung ist es, die aus der Arbeit resultierende Belastung und Beanspruchung zu analysieren, zu bewerten und die Tätigkeit anhand arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse so zu gestalten, dass sie nicht zu Beeinträchtigungen des Beschäftigten führt. Das ergonomische Leitbild ist, die Arbeit an den Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Für die Bewertung und damit als Gestaltungsgrundlage von Arbeitssystemen werden in der Regel arbeitswissenschaftliche Kriterien herangezogen, wie etwa die von HACKER & RICHTER (1984) definierten hierarchischen Kriterien der Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit und Persönlichkeitsförderlichkeit. Die Arbeit sollte danach so gestaltet sein, dass der Mensch auf Grund seiner biologischen und psychischen Leistungsvoraussetzungen in der Lage ist, die Arbeit ohne Risiken auch über einen längeren Zeitraum hinweg auszuüben (Ausführbarkeit). Das Kriterium der Schädigungslosigkeit beinhaltet die Vermeidung gesundheitlicher Schädigungen (z. B. Berufskrankheiten). Es dürfen darüber hinaus im Rahmen der Beeinträchtigungsfreiheit auch keine kurzen und reversiblen Einschränkungen des gesundheitlichen Wohlbefindens auftreten. Neben den drei Kriterien zur Vermeidung negativer Beanspruchungsfolgen wird mit dem Kriterium der Persönlichkeitsförderlichkeit ein positives und nach oben hin unbegrenztes Gestaltungsziel aufgestellt.

Im klassischen Sinne (HACKER & RICHTER, 1984; ULICH, 1998) weisen persönlichkeitsförderliche Arbeitsbedingungen Merkmale auf, welche eine Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Einstellungen der Beschäftigten ermöglichen, wie etwa durch Lernen oder die Möglichkeit zu selbstständigen Tätigkeiten. ULICH (1998, S. 139f) betont, dass insbesondere die kognitive und soziale Kompetenz, das Selbstkonzept und die Leistungsmotivation der Beschäftigten durch die Arbeitsbedingungen gefördert werden sollten. Die zugrunde liegende Annahme ist dabei, dass die Persönlichkeit des Menschen durch seine Arbeit geformt wird

(RUBINSTEIN, 1958, zitiert nach ULICH, 1998). An anderer Stelle wird jedoch auch auf die große Bedeutung der sozialen Umgebung des Menschen für seine Sozialisation und Persönlichkeitsentwicklung verwiesen. So definiert die Abend- und Wochenendgesellschaft die für bestimmte Aktivitäten nutzbaren Zeitabschnitte des Tages oder der Woche (NEULOH, 1964). Der daraus entstehende, empirisch erfassbare soziale Rhythmus (vgl. Abb. 1.3) schafft eine normative Zeitstruktur für die Gesellschaft und macht damit die gemeinschaftliche Nutzung von Zeit möglich. Auf diese Weise dient die gemeinschaftliche soziale Zeitstruktur als Mittel für die (aktive und passive) Sozialisation. Diese kann in ausreichendem Umfang aber nur dann erfolgen, wenn dem Menschen genügend Zeit in seinem sozialen Umfeld zur Verfügung steht. Die Arbeitszeitgestaltung kann hier wirksam werden, indem sie den Beschäftigten (sozial nutzbare) Zeit lässt, um ihre persönlichen Bedürfnisse zu erfüllen, aber auch um ausreichend Zeit neben der Arbeit zu schaffen, um die Persönlichkeitsentwicklung zu ermöglichen.

Die Arbeit sollte darüber hinaus dahingehend gestaltet werden, dass die Belastung optimiert und nicht einfach nur minimiert wird, da sowohl aus übermäßig hohen als auch durch sehr geringe Anforderungen durch die Tätigkeit (sog. Überforderung durch Unterforderung) negative Beanspruchungsfolgen resultieren können (HACKER & RICHTER, 1984).

Wie oben bereits erwähnt, ist die Gestaltung der Arbeit auf den Dimensionen der Belastungsintensität und der Arbeitszeit möglich. Aufgrund ihres großen Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitssituation ist die Arbeitszeitgestaltung ein traditioneller und wesentlicher Aspekt des Arbeitsschutzes. Die Arbeitszeitgestaltung soll dabei einerseits die arbeitswissenschaftlichen Anforderungen erfüllen, die Arbeit so zu gestalten, dass gesundheitliche oder soziale Beeinträchtigungen, Unfallrisiken und negative psychische Beanspruchungsfolgen minimiert werden und die Leistung der Arbeitnehmer optimiert wird. Andererseits sollen die Arbeitszeiten auf den Bedarf der Unternehmen ausgerichtet sein, die etwa aufgrund technischer Voraussetzungen einen Betrieb rund um die Uhr erfordern. Im Hinblick auf die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sind bei der Arbeitszeitgestaltung besonders folgende Arbeitszeitkonstellationen von Interesse (BEERMANN, 2004, S. 182):

- Überstunden und lange Arbeitszeiten,
- flexible und nicht vorhersehbare Arbeitszeiten,
- unterschiedliche Schichtsysteme, besonders solche mit Nachtarbeit,
- massierte Arbeitszeiten (insbesondere 12-Stunden Schichten).

Die Arbeitszeitgestaltung kann auf allen o. g. Dimensionen der Arbeitszeit ansetzen. Dabei gibt es für die Gestaltung einiger Dimensionen bereits rechtliche Rahmenbedingungen: Für die Gestaltung von Schicht- und Nachtarbeit (Lage und Verteilung der Arbeitszeit) existieren umfangreiche, gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, die laut Gesetz bei der Arbeitszeitgestaltung zu berücksichtigen sind (ArbZG §6, Abs. 1). Für die praktische Umsetzung dieser Anforderungen gibt es eine Reihe von Leitfäden und Handlungsempfehlungen (z. B. WEDDERBURN, 1991; BEERMANN, 2005). Im Bereich der flexiblen Arbeitszeiten (Gestaltung der Dynamik) wurden zwar bereits ebenfalls Gestaltungsempfehlungen auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse vorgelegt (z. B. JANBEN & NACHREINER, 2006). Da diesen Empfehlungen jedoch z. Zt. noch nicht der Status

gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zukommt, ist deren Anwendung im Gegensatz zu den Erkenntnissen zur Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit noch nicht gesetzlich verpflichtend.

Die Dauer der Arbeitszeit ist bereits rechtlich durch die EU-Richtlinie und das ArbZG begrenzt. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass je nach Art der Tätigkeit die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen nicht automatisch zu „gesunden“ Arbeitszeiten führt. Es wurde oben bereits deutlich, dass rechtliche Vorgaben bezüglich der Arbeitsdauer in der Praxis teilweise sehr unterschiedlich umgesetzt werden. Auch wenn die gesetzliche Begrenzung der Arbeitszeit teilweise auf der Erkenntnis fußt, dass übermäßig lange Arbeitszeiten die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen, liegen noch wenig wirklich belastbare und differenzierte Ergebnisse zur Einhaltung der Gestaltungskriterien der Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit, Beeinträchtigungsfreiheit sowie Persönlichkeitsförderlichkeit bei langen Arbeitszeiten vor. Es wäre jedoch sehr wichtig, gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu den Auswirkungen langer Arbeitszeiten zu gewinnen und bei der Gestaltung umzusetzen, so dass die Gefährdung der Beschäftigten aufgrund der Arbeitszeitgestaltung minimiert wird.

1.4 Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten – ein erster Überblick

Im Allgemeinen ist es schwierig bis unmöglich, die Belastung und Beanspruchung einzelner Personen direkt zu messen (vgl. dazu NICKEL, 2004; SCHMIDTKE, 2002). Eine weitere Erschwerung ergibt sich insbesondere dann, wenn weiterhin der Anteil der Beanspruchung, der durch die Arbeitszeit entsteht, herausgerechnet werden soll. Ein möglicher und eher pragmatischer Ansatz ist, kurz- und längerfristige Beanspruchungsfolgen wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, kognitiven Leistungsabfall und das Unfallrisiko oder aber betriebswirtschaftliche Kennzahlen wie etwa die Produktivität als Indikator für die Leistung der Beschäftigten zu messen. Dabei sollten die Arbeitsbedingungen möglichst genau erfasst werden, so dass die Effekte der Arbeitszeit(dauer, -lage, -verteilung und -dynamik) – von möglichen Konfundierungen befreit – auf die Beanspruchungsfolgen bestimmt werden können. Richtet man sich dabei nach den Arbeitsbewertungskriterien von HACKER & RICHTER (1984), so ist die Arbeitszeit in erster Linie dann gut gestaltet, wenn keine der negativen Beanspruchungsfolgen, wie z. B. gesundheitlichen Beschwerden, in einem Zusammenhang zur Arbeitszeit stehen und der Beschäftigte somit keine durch die Gestaltung der Expositionsdauer verursachte Beeinträchtigungen erleidet. In der Literatur findet man eine Reihe von Untersuchungen, in denen Beanspruchungsfolgen, wie Ermüdung, gesundheitliche Beeinträchtigungen oder die Leistung der Beschäftigten ermittelt und in den Zusammenhang mit der (i. d. R. täglichen oder wöchentlichen) Dauer der Arbeitszeit gebracht werden. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die bisherigen Erkenntnisse zu den Zusammenhängen zwischen der Dauer der Arbeitszeit, dem Unfallrisiko, der Leistung und Produktivität sowie gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen der Beschäftigten gegeben werden. Ebenso werden Einschränkungen der vorliegenden Untersuchungen und der daraus resultierende notwendige Forschungsbedarf dargestellt.

1.4.1 Arbeitsdauer und Unfallrisiko

HACKER & RICHTER (1984) fordern als Grundprinzip die Ausführbarkeit der Arbeit über den ganzen Arbeitstag, aber auch über längere Zeiträume wie prinzipiell gesehen auch über das Arbeitsleben. Das Auftreten von Arbeitsunfällen gilt als ein Indikator dafür, dass die Arbeit nicht forderungsgerecht und schädigungslos ausgeführt werden kann. Wenn also lange Arbeitszeiten mit einem erhöhten Unfallrisiko verbunden sind, dann können bereits die ersten beiden hierarchischen Kriterien nicht erfüllt werden. Dabei muss es nicht immer zu katastrophalen Unfällen wie etwa Tschernobyl oder Exxon Valdez kommen. Auch meldepflichtige Unfälle oder kleinere Verletzungen der Beschäftigten können bereits Hinweise auf deren Ermüdung oder Erschöpfung geben, die aus der Intensität und Dauer der Belastung resultieren können. Eine methodische Stärke der Untersuchung des Unfallrisikos ist, dass objektive Daten über Unfälle (mit und ohne Zeitverlust) verwendet werden können, die aus den Unternehmen selbst oder aus öffentlichen Archiven stammen können und somit nur in geringem Maße subjektiven Verzerrungen unterliegen.

In der Literatur ist aus älteren (SCHNEIDER, 1911; VERNON, 1921; TEISSEL, 1928) wie auch aus neueren Studien (FOLKARD, 1996; HÄNECKE et al., 1998; NACHREINER, 2002) mittlerweile bereits gut belegt, dass das Unfallrisiko der Beschäftigten nach der 8. bzw. 9. Arbeitsstunde exponentiell ansteigt. FOLKARD & LOMBARDI (2004, 2006) entwickelten auf Basis dieser und anderer Untersuchungen ein Risikomodell zur Vorhersage der Wahrscheinlichkeit von Unfällen in Abhängigkeit von verschiedenen Merkmalen der Arbeitszeit. Die zusammengetragenen Ergebnisse zeigen, dass im Vergleich von Früh-, Spät- und Nachtschichten bei vergleichbarem Grundrisiko in der Nachtschicht das höchste Unfallrisiko besteht. Je mehr Schichten (Tage) in Folge gearbeitet wird, desto höher wird das Unfallrisiko. Dabei ist der Anstieg des Risikos über mehrere Nachtschichten in Folge wesentlich steiler als über mehrere Tagschichten in Folge. Auch die Länge der einzelnen Schichten trägt substantiell zur Erhöhung des Unfallrisikos bei. So steigt, wie oben beschrieben, das Risiko für einen Unfall ab der 8. Arbeitsstunde exponentiell an. Neben der Schichtdauer beeinflusst die Arbeitsdauer seit der letzten Pause die Höhe des Unfallrisikos, wobei das Risiko mit zunehmender Zeit ohne Pause fast linear ansteigt. Neben der Lage wirkt folglich die Dauer der Arbeitszeit zum einen auf der täglichen Basis und zum anderen mit einer kumulativen Komponente über mehrere Schichten hinweg auf die Höhe des Unfallrisikos. Auch die Ergebnisse von DEMBE et al. (2005) stimmen gut mit diesen Befunden überein. Die Autoren verwendeten Daten einer über 13 Jahre kumulierten Stichprobe mit über 10 000 Teilnehmern, die repräsentativ für die US-Bevölkerung ist. Sie konnten anhand multivariater Analysen zeigen, dass eine klare Dosis-Wirkungs-Beziehung zwischen der Anzahl (tatsächlich) gearbeiteter Stunden pro Woche und Tag und der Inzidenzrate unfallbedingter Erkrankungen bzw. Verletzungen besteht. Zur Berechnung dieser Inzidenzrate wurde die Anzahl der berichteten unfallbedingten Verletzungen oder Erkrankungen durch die Anzahl der kumulierten Arbeitsjahre der Beschäftigten dividiert und diese Rate zur Normierung durch 100 Arbeitsjahre geteilt. Wie in Abb. 1.4 deutlich wird, verdoppelt sich die Inzidenz berichteter unfallbedingter Erkrankungen bzw. Verletzungen pro 100 Arbeitsjahre zwischen < 40 und ≥ 65 Wochenstunden bzw. zwischen < 8 und > 14 Stunden pro Tag, so dass man von einer bedeutsamen Steigerung des Unfallrisikos mit zunehmender Arbeitsdauer ausgehen kann. Auch

nach Kontrolle von personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen blieb die Risikoerhöhung durch lange Arbeitszeiten bestehen.

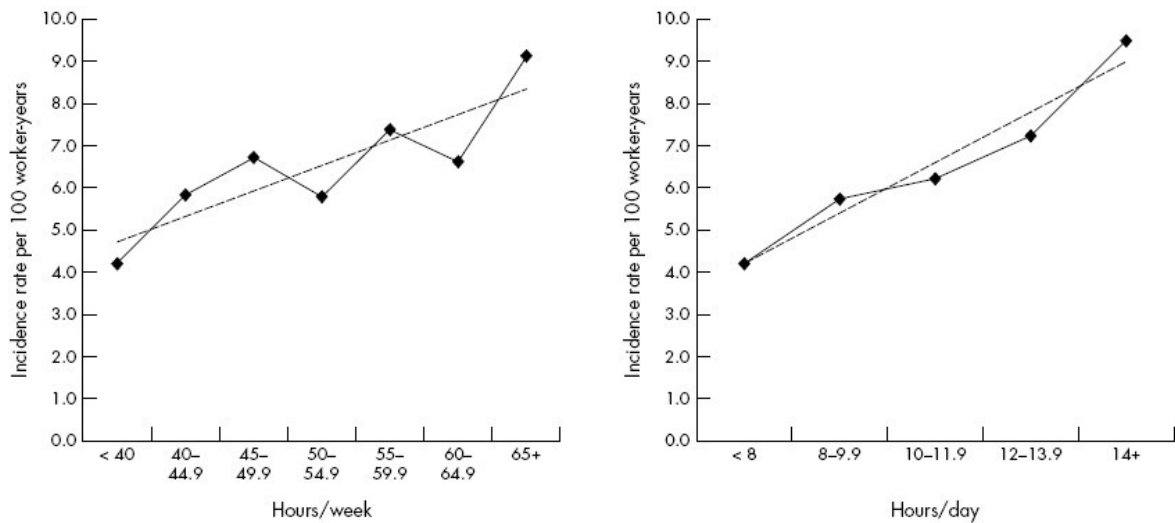


Abb. 1.4 Trends der Inzidenzrate berichteter unfallbedingter Erkrankungen oder Verletzungen in Abhängigkeit von der Anzahl gearbeiteter Stunden pro Woche und Tag
(Quelle: DEMBE et al., 2005, S. 593)

In einer Untersuchung von VEGSO et al. (2007) in der Manufaktur wurde ebenfalls die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit als Bezugszeitraum verwendet. Auch hier konnte gezeigt werden, dass lange Arbeitszeiten gegenüber kürzeren Arbeitszeiten mit einem erhöhten Unfallrisiko einhergehen. In der untersuchten Stichprobe war das Unfallrisiko für Beschäftigte mit mehr als 64 Arbeitsstunden pro Woche gegenüber Personen mit 40 oder weniger Wochenstunden um 88 % erhöht. Auch das Unfallrisiko auf dem Heimweg von der Arbeit steigt mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit an (KIRKCALDY et al., 1997).

Auch wenn sich die berechnete Risikoerhöhung in den verschiedenen Untersuchungen etwas unterscheidet, lässt sich insgesamt ein deutlicher Trend der Steigerung des Unfallrisikos mit zunehmender (täglicher und wöchentlicher) Arbeitszeit nachweisen.

1.4.2 Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und der Leistung der Beschäftigten

Bevor Unfälle geschehen, können bereits Indikatoren für einen Leistungsabfall bei den Beschäftigten gemessen werden, wie beispielsweise die Ermüdung oder eine Leistungsminderung bei mentalen Aufgaben. Die kognitive Leistung kann als Indikator für Ermüdung verwendet werden und sollte somit gemäß dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell von der Expositionsdauer, d.h. der Arbeitszeit, beeinflusst werden. PROCTOR et al. (1996) berichten, dass bei Arbeitszeiten von über 8 Stunden pro Tag oder über 5 Tage pro Woche die kognitive Leistung in Form der Aufmerksamkeit und exekutiver Funktionen sinkt, wobei es zu einer Interaktion der Arbeitsdauer mit der Art der Tätigkeit kommt. Auch die Wachheit sinkt mit der Anzahl

der Arbeitsstunden (TUCKER et al., 1996; FISCHER et al., 2000; MACDONALD & BENDAK, 2000), insbesondere bei Tätigkeiten mit hoher Belastung („high workload“). Darüber hinaus steigen sowohl die körperliche Ermüdung (ROSA et al., 1998) als auch die subjektive allgemeine Ermüdung (fatigue) der Beschäftigten (PROCTOR et al., 1996; SASAKI et al., 1999; CARUSO, 2006) mit zunehmender Arbeitsdauer an.

Diese Ergebnisse stimmen gut mit dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell überein, jedoch sind sie in sich nicht völlig konsistent, da es auch einige Studien gibt, in denen die Arbeitszeit keinen oder sogar einen positiven Einfluss auf die kognitive Performanz hatte (vgl. CARUSO et al., 2004a). Es ist zu vermuten, dass die Ursachen für diese unterschiedlichen Ergebnisse in selektierten Stichproben, in der fehlenden Vergleichbarkeit der untersuchten Tätigkeiten, der verschiedenen Erfassungsmethoden sowie in unterschiedlichen Untersuchungszeitpunkten liegen. Zudem handelt es sich i. d. R. um relativ kleine Stichproben aus spezifischen Branchen oder Populationen. Als weiterer Kritikpunkt sollte angemerkt werden, dass häufig die zugrunde liegenden Konzepte von Ermüdung uneinheitlich sind (vgl. KNAUTH, 2007), wodurch es praktisch unmöglich ist, allgemeine Schlussfolgerungen zu ziehen.

Da die Produktivität als ein wirtschaftliches Kennzeichen für die Effizienz und Effektivität der Arbeit gesehen wird, sollen an dieser Stelle auch die bisherigen Erkenntnisse der Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Produktivität dargestellt werden. Bereits 1921 berichtete VERNON, dass eine Arbeitszeitverkürzung im industriellen Bereich zu einer Produktivitätssteigerung (Produktivität pro Stunde) führen kann. Die Grundlage dafür waren Längsschnittuntersuchungen in der Munitionsproduktion während des ersten Weltkrieges, in der bei gleich bleibenden Produktionsbedingungen die Länge der Arbeitszeit von anfänglich sehr langen hin zu kürzeren Arbeitszeiten verändert wurde, um maximalen Output zu erzielen. Neuere Ergebnisse weisen in dieselbe Richtung. So kommen ALLUISI & MORGAN (1982) in einem Review zu dem Schluss, dass für die individuelle Produktivität des Mitarbeiters Arbeitszeiten von 40 Stunden pro Woche, verteilt auf 5 Tage á 8 Stunden, optimal seien und eine Verlängerung der Arbeitszeit über diese Zeiten hinaus eher negativ auf die Produktivität wirke. In einer Studie zu Überstunden und Produktivität in der Manufaktur konnte ebenfalls festgestellt werden, dass gegenüber der Leistung in der vereinbarten Arbeitszeit (in den untersuchten Betrieben zwischen 36 und 42,7 Std. pro Woche) im Fall von Überstunden (zwischen 1,3 und 4,7 Std. pro Woche) die individuelle Produktivität pro Stunde in den meisten untersuchten Betrieben gesunken war (SHEPARD & CLIFTON, 2000). Auch KODZ et al. (2003), NACHREINER (2005) sowie SEIFERT (2009) deuten an, dass lange Arbeitszeiten einen negativen oder aber zumindest keinen positiven Effekt auf die Produktivität haben. In Abb. 1.5 ist die Arbeitsproduktivität je Stunde in den europäischen Mitgliedsländern in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit dargestellt. Es ist eindeutig zu erkennen, dass die wirtschaftlich stärkeren Länder eine niedrigere Stundenanzahl aufweisen als die Länder mit geringerer Produktivität. Dieser Zusammenhang wird durch die hinterlegten Regressionsgeraden veranschaulicht (vgl. dazu auch SEIFERT, 2009).

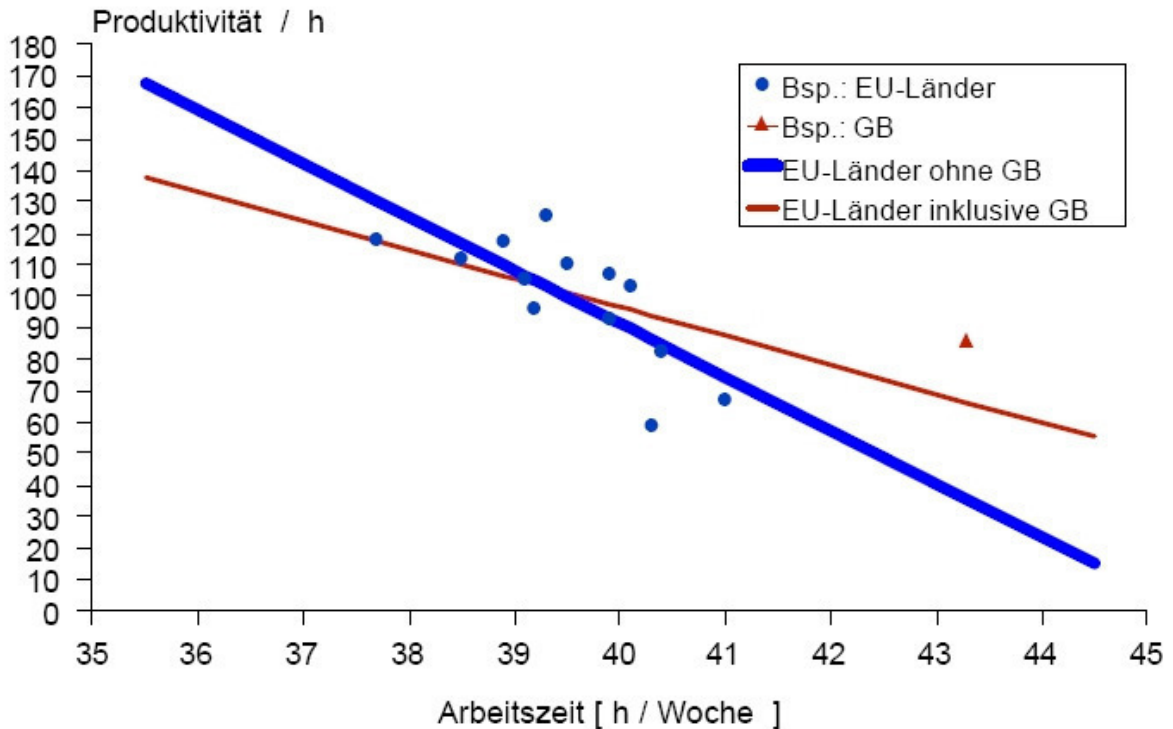


Abb. 1.5 Arbeitsproduktivität in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit (Quelle: Eurostat, zitiert nach RÄDIKER, 2005), GB = Großbritannien

Da jedoch verschiedenartige Interaktionen der Produktivität mit unterschiedlichen individuellen und Arbeitsmerkmalen (z. B. die Art der Tätigkeit, Motivation oder Autonomie) bestehen, sind eindeutige Aussagen über die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und der Produktivität in der Regel eher problematisch. Positive Zusammenhänge zwischen einer Arbeitszeitverlängerung und der Produktivität konnten allerdings noch nicht nachgewiesen werden.

1.4.3 Auswirkungen der Arbeitszeit auf die Gesundheit

Nach der Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit wird von HACKER & RICHTER (1984) das Gestaltungskriterium der Beeinträchtigungsfreiheit genannt. Als beeinträchtigungsfrei werden Arbeitsbedingungen dann bezeichnet, wenn keine kurz- oder langfristigen Beeinträchtigungen des gesundheitlichen Wohlbefindens durch die Tätigkeit verursacht werden. Diese negativen und in der Regel längerfristigen Beanspruchungsfolgen können, wie im Modell beschrieben, durch die Intensität als auch die Extensität der Belastung hervorgerufen werden.

Sowohl in älteren wie auch in neueren Reviews und Untersuchungen (vgl. SPARKS & COOPER, 1997; SPURGEON et al., 1997; WORRALL & COOPER, 1999; ETTNER & GRZYWACZ, 2001; VAN DER HULST, 2003; CARUSO et al., 2004a; DEMBE et al., 2005; KECKLUND, 2005; CARUSO, 2006; RÄDIKER et al., 2006; RÜTERS et al., 2008) werden negative Effekte langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit berichtet. In den Untersuchungen von NACHREINER et al. (2005) sowie RÄDIKER et al. (2006) wurden die berichteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen in psychovegetative, muskulo-skelettale (Muskel-Skelett-), und allgemeine

Beschwerden klassifiziert und in Zusammenhang mit der berichteten Anzahl der (tatsächlichen) wöchentlichen Arbeitsstunden gebracht. Wie in Abb. 1.6 zu erkennen ist, steigen die gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit deutlich an (die Faktorwerte sind aufgrund ihrer z-Standardisierung normalverteilt mit einem Mittelwert von Null und einer Standardabweichung von Eins). Der Anstieg der psychovegetativen Beeinträchtigungen ist dabei insbesondere bei den Beschäftigten oberhalb des Vollzeitbereiches (≥ 40 Wochenstunden) wesentlich steiler als der Anstieg der muskulo-skelettalen und allgemeinen Beschwerden in diesem Arbeitszeitbereich.

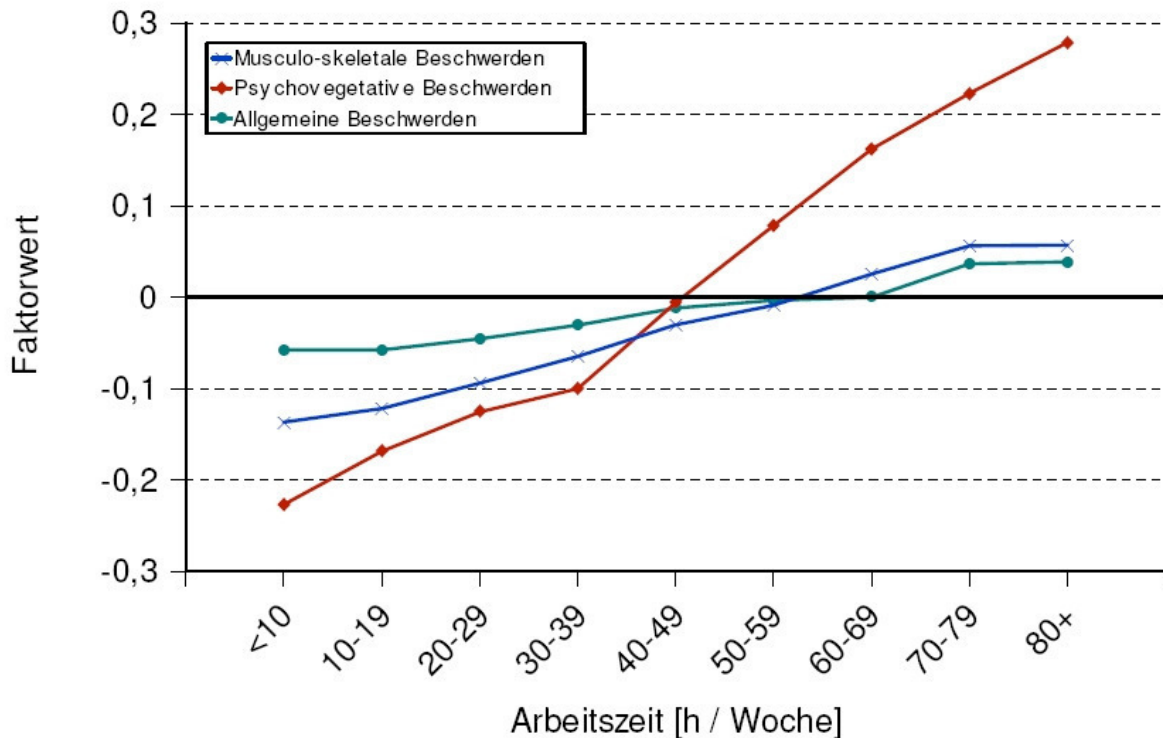


Abb. 1.6 Psychovegetative, muskulo-skelettale und andere gesundheitliche Beeinträchtigungen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in Deutschland
(Quelle: NACHREINER et al., 2005, S. 28)

Neben allgemeinen Beeinträchtigungen der Gesundheit wird an anderer Stelle berichtet, dass Überstunden sogar mit erhöhter Mortalität in Zusammenhang stehen können (NYLEN et al., 2001).

Die Zusammenhänge von langen Arbeitszeiten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen können nicht nur auf allgemeiner Ebene gezeigt werden, sondern deuten sich ebenfalls für einzelne Symptome an.

1.4.3.1 Kardiovaskuläre Erkrankungen

Lange Arbeitszeiten können sich auf das Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen auswirken. So berichteten z. B. LIU & TANAKA (2002), dass sich bei Arbeitszeiten über 61 Stunden pro Woche das Risiko für einen Myokardinfarkt verdoppelt,

verglichen mit Arbeitszeiten von unter 40 Wochenstunden. Ergebnisse aus anderen Studien weisen ebenfalls darauf hin, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen deutlich erhöhen (HAYASHI et al., 1996; UEHATA, 1991). In Japan kam der plötzliche Tod durch Überarbeitung derart häufig vor, dass er mit dem Begriff Karoshi bezeichnet wurde. Häufig gehen dem Karoshi, der i. d. R. durch einen Herzinfarkt oder Schlaganfall ausgelöst wird, viele Überstunden bzw. lange Arbeitszeiten ohne Pause und weitere arbeitsbedingte Stressoren voraus. Da Karoshi in Japan als berufsbedingte Erkrankung anerkannt ist, besteht sogar das Anrecht auf Entschädigung für die Hinterbliebenen.

Es lassen sich allerdings auch gegenteilige Ergebnisse finden, wie etwa die von NAKANISHI et al. (2001). Dort wird ein positiver Effekt langer Arbeitszeiten auf die Entwicklung von Bluthochdruck berichtet. Da sich die meisten Studien zum Zusammenhang von Arbeitszeit und kardiovaskulären Symptomen allerdings auf Stichproben japanischer Männer beschränken, ist ihre Generalisierbarkeit eingeschränkt (vgl. CARUSO et al., 2004a). SPURGEON (2003) und BEERMANN (2004) kommen dennoch zu dem Schluss, dass die negativen Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf kardiovaskuläre Symptome als gesichert betrachtet werden können.

1.4.3.2 Muskel-Skelett-Erkrankungen

Bezüglich der Auswirkungen von langen Arbeitszeiten auf Muskel-Skelett-Erkrankungen herrscht kein ganz einheitliches Bild vor. So ermittelten LIPSCOMB et al. (2002) und TRINKOFF et al. (2006) eine Erhöhung des Risikos muskuloskelettaler Beeinträchtigungen mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit, insbesondere bei Arbeitszeiten von mehr als 12 Stunden pro Tag oder 40 Stunden pro Woche, wobei in den beiden erwähnten Studien ausschließlich Krankenschwestern, teilweise mit Schichtarbeit, untersucht wurden. Dabei wurde bzgl. der Schicht nur abgefragt, ob die TeilnehmerInnen in einer anderen als der Tagschicht arbeiteten, so dass die potentielle Konfundierung zwischen Schichtarbeit und der Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden nicht kontrolliert werden konnte. Auch in der bereits oben beschriebenen Untersuchung von NACHREINER et al. (2005) wurden deutliche, fast lineare Zusammenhänge zwischen Muskel-Skelett-Beschwerden und der Arbeitsdauer berichtet (vgl. Abb. 1.6). GROSCH et al. (2006) hingegen fanden in einer für die U.S. Bevölkerung repräsentativen Stichprobe im Vergleich zur Gruppe der Vollzeitbeschäftigten (35-40 Std. pro Woche) erst bei über 70 Std. pro Woche eine gegenüber kürzeren Arbeitszeiten erhöhte Anzahl von Muskel-Skelett-Erkrankungen. Es scheint demnach einen negativen Effekt der Arbeitsdauer auf Muskel-Skelett-Erkrankungen zu geben, der jedoch hinsichtlich seiner Ausprägung eher schwach zu sein scheint und darüber hinaus auch wesentlich von weiteren Merkmalen der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen abhängt.

1.4.3.3 Gastrointestinale Erkrankungen

CARUSO et al. (2004b) berichten deutliche Zusammenhänge zwischen gastrointestinalen Erkrankungen und Schichtarbeit, jedoch nur schwache Zusammenhänge dieser Erkrankungen mit langen Arbeitszeiten. In der untersuchten

Stichprobe der Beschäftigten in der Automobilfertigung erhöhte sich mit 10 Stunden zusätzlicher Arbeitszeit pro Woche das Risiko für die Verwendung von Medikamenten gegen gastrointestinale Krankheiten um 23 %. Wie bereits VAN DER HULST (2003) konstatiert, fehlen jedoch bislang weitere gesicherte Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen gastrointestinalen Beschwerden und langen Arbeitszeiten.

1.4.3.4 Weitere Symptome

KROENKE et al. (2006) berichten, dass das Diabetesrisiko bei Frauen durch lange Arbeitszeiten erhöht wird. Dabei steigern Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden pro Woche das Diabetesrisiko gegenüber einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20-40 Stunden um etwa 20 %. In einer Studie an japanischen Männern konnte weiterhin gezeigt werden, dass das Diabetesrisiko bei mehr als 50 Überstunden pro Monat gegenüber weniger als 25 monatlichen Überstunden um den Faktor 3,7 erhöht ist (KAWAKAMI et al., 1999). Weitere, abgesicherte Ergebnisse zum Diabetesrisiko ließen sich jedoch bisher in der Literatur nicht finden.

Aufgrund der umfangreichen Ergebnisse zu den negativen Auswirkungen von Schichtarbeit auf Schlafstörungen und psychovegetative Symptome (RUTENFRANZ & KNAUTH, 1982; KNAUTH & COSTA, 1996) stellt sich die Frage, ob lange Arbeitszeiten ähnliche negative Effekte auch auf diese Symptome ausüben. Da die Dauer der Arbeitszeit einen direkten Einfluss auf die Lage der Arbeitszeit sowie auch auf das Ausmaß der Ruhezeiten der Beschäftigten ausübt, erscheinen Schlafstörungen in Folge langer Arbeitszeiten als durchaus plausibel. Je länger die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit ist, desto kürzer ist zudem die Schlafdauer (z. B. VAN DER HULST, 2003; KRUEGER & FRIEDMAN, 2009). Eine verkürzte Schlafdauer kann wiederum mit einer Verminderung der Performanz, einem erhöhten Unfallrisiko sowie mit einem gesteigerten Risiko für verschiedene gesundheitliche Beeinträchtigungen zusammenhängen, wie etwa kardiovaskuläre Erkrankungen, Übergewicht oder eine Schwächung des Immunsystems (vgl. DAWSON & REID, 1997; DINGES et al., 1997; VAN DER HULST, 2003; CARUSO, 2006; HÄRMÄ, 2006; LOMBARDI et al., in Vorbereitung). NACHREINER et al. (2005) sowie RÜTERS (2008) berichten darüber hinaus eine Zunahme von Schlafstörungen sowie von psychovegetativen Beschwerden bei steigenden Wochenarbeitszeiten.

1.4.3.5 Maladaptive Verhaltensweisen

Neben diagnostizierten oder berichteten Erkrankungen sind ungesunde (sog. maladaptive) Verhaltensweisen, wie etwa ein erhöhter Konsum von Genussmitteln wie Alkohol oder Zigaretten, Gewichtszunahme oder Mangel an Bewegung, ein weiteres Indiz für eine Gesundheitsgefährdung. SHIELDS (1999) berichtet als Folge der Verlängerung der Arbeitszeit von 35-40 Std. auf über 41 Std. pro Woche eine ungesunde Gewichtszunahme bei Männern, eine gesteigerte Anzahl konsumierter Zigaretten bei beiden Geschlechtern und eine Zunahme des Alkoholkonsums bei Frauen. Untersucht wurden dabei ca. 3800 kanadische Erwerbstätige in einer dreijährigen Längsschnittstudie. Eine Steigerung des Alkoholkonsums und eine ungesunde Gewichtszunahme in Zusammenhang mit der Arbeitsdauer wurde ebenfalls von TRINKOFF & STORR (1998) und NAKAMURA et al. (1998) gezeigt.

Auch auf die Gesundheit der Kinder von Erwerbstätigen haben lange Arbeitszeiten möglicherweise negative Folgen. Wie PHIPPS et al. (2006) berichten, hängt das Risiko für Übergewicht bei Kindern mit der Anzahl der Arbeitsstunden der Mütter zusammen.

Im Hinblick auf Karoshi (s. o.) besteht die Vermutung, dass lange Arbeitszeiten nicht nur auf dem direkten Weg das Eintreten des plötzlichen Herztodes begünstigen. Vielmehr können gesundheitsschädliche Verhaltensweisen, die in Folge langer Arbeitszeiten auftreten, ebenfalls zum Entstehen von Karoshi beitragen (UEHATA, 1991). Lange Arbeitszeiten begünstigen folglich sowohl direkt als auch indirekt über die maladapiven Verhaltensweisen das Eintreten des plötzlichen Herztodes.

1.4.3.6 Langfristige gesundheitliche Effekte langer Arbeitszeiten

Zu den langfristigen gesundheitlichen Auswirkungen langer Arbeitszeiten gibt es nur wenige Befunde. KRAUSE et al. (1997) konnten in einer finnischen Längsschnittstudie feststellen, dass Personen, die mehr als 60 Wochenstunden gearbeitet hatten, im Vergleich zur Gruppe der Beschäftigten mit unter 40 Stunden ein stark erhöhtes Risiko (OR: 2.75, CI: 1.11 – 6.81) hatten, in den nächsten vier Jahren erwerbsunfähig zu werden, also eine Rente wegen Erwerbsminderung zu erhalten (disability retirement). Untersuchungen zu den langfristigen Effekten der Arbeitszeit auf die Gesundheit und Erwerbsfähigkeit über das gesamte Erwerbsleben hinweg gibt es hingegen leider bislang nicht (vgl. SEIFERT, 2008), obwohl solche Studien sehr wünschenswert wären um auch langfristige Perspektiven einbeziehen zu können.

Auch wenn die Ergebnisse zu den Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit der Beschäftigten häufig auf spezifischen Stichproben beruhen und teilweise uneindeutig sind, lässt sich doch als Gesamtergebnis festhalten, dass die Effekte langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit als negativ einzuschätzen sind. Damit ist neben der Ausführbarkeit und Schädigungslosigkeit auch das Kriterium der Beeinträchtigungsfreiheit bei langen Arbeitszeiten voraussichtlich nicht mehr gewährleistet.

1.4.4 Soziale Beeinträchtigungen durch lange Arbeitszeiten

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht würden die oben dargestellten Ergebnisse bereits ausreichen, um eine mögliche Gefährdung der Beschäftigten durch lange Arbeitszeiten zu vermuten. Dennoch sollte auch die Möglichkeit der Einhaltung des positiven Gestaltungsmerkmals, der Persönlichkeitsförderlichkeit, bei langen Arbeitszeiten geprüft werden. Dabei stellt sich zunächst die Frage, wie sich Persönlichkeitsförderlichkeit messen lässt, um überhaupt einer Untersuchung zugänglich zu sein. Zur Annäherung an das Kriterium der Persönlichkeitsförderlichkeit – hier im Sinne der sozialen Teilhabe – könnte die Ausübung sozialer Aktivitäten und damit die Möglichkeit der persönlichen Entwicklung der Beschäftigten durch aktive oder passive Sozialisation erfasst werden (siehe Abschnitt 1.3). Eine objektive Erhebung dieser Daten kann in Form von Zeitbudgetstudien erfolgen. Besteht diese Möglichkeit nicht, so kann retrospektiv

erfragt werden, wie häufig (pro Woche oder Monat) bestimmten Aktivitäten, etwa Treffen mit Freunden, Besuch von kulturellen Veranstaltungen usw., durchschnittlich oder in einem bestimmten Zeitraum nachgegangen wird. Eine Einschränkung der Zeit für außerberufliche Aktivitäten durch die Arbeitszeit könnte wiederum darauf hinweisen, dass das Kriterium der Persönlichkeitsförderlichkeit durch die Arbeitszeitgestaltung nicht erfüllt werden kann. Ein weiterer möglicher Ansatzpunkt wäre die Erfassung der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit, die allerdings immer nur subjektiv erfassbar sein kann.

In der gesellschaftlichen Diskussion werden seit längerer Zeit zunehmend Forderungen nach einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit (sog. Work-Life-Balance) genannt. Der Begriff „Doppelbelastung“ ist für die gleichzeitige Ausübung von Beruf und Haushaltsführung, Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen geprägt. Die zusätzlich zur Arbeitszeit für private Tätigkeiten verwendete Zeit (z. B. für familiäre oder Haushaltsaktivitäten, aber auch für ehrenamtliches Engagement oder die eigene Weiterbildung) führt zur weiteren Reduktion der Regenerationszeit, die zwischen zwei Arbeitszeiträumen liegt und erhöht damit die Wahrscheinlichkeit, dass die durch die Arbeit resultierende Beanspruchung unter Umständen nicht völlig abgebaut werden kann. Darüber hinaus führen Tätigkeiten in der Freizeit zu einer Mehrfachbelastung der Beschäftigten. Somit kommt es zu einer Beanspruchungskumulation. Wie NACHREINER & GRZECH-ŠUKALO (1997) bereits bemerkten, handelt es sich bei der Aufteilung der Zeit auf Arbeit, Schlaf und Freizeit um ein Nullsummenspiel, in dem eine Vergrößerung des einen Anteils eine Reduktion eines oder beider anderer Anteile mit sich bringt. Daher stellen lange Arbeitszeiten in jedem Fall einen gravierenden Eingriff in die Lebensgestaltung dar, der im schlechten Fall den Beschäftigten von vornherein Einschränkungen im privaten Bereich oder der Schlafzeit diktiert. Dass dies nicht ohne Folgen sowohl für das soziale Wohlbefinden als auch in Folge dessen für die Gesundheit der Beschäftigten bleiben kann, ist nahe liegend. Dass soziale Beeinträchtigungen durch Schichtarbeit entstehen können ist bereits bekannt (vgl. COLQUOUN et al., 1996; VOLGER et al., 1988; NEULOH, 1964). Dagegen wurde der Frage des Ausmaßes der sozialen Beeinträchtigung durch lange Arbeitszeiten bisher auf empirischer Ebene nur unzureichend nachgegangen. Die im Folgenden berichteten Ergebnisse konzentrierten sich größtenteils auf eine Beeinträchtigung des Familienlebens oder der Work-Life-Balance der Beschäftigten (z. B. WORALL & COOPER, 1999; GEURTS & DEMEROUTI, 2003; JANSEN et al., 2004; GROSCHE et al., 2006; KLENNER & SCHMIDT, 2007; GEURTS et al., 2009). Die Untersuchung der Einschränkung anderer, für die Sozialisation der Beschäftigten ebenfalls bedeutsamer Bereiche, wie etwa gesellschaftliches Engagement oder kulturelle Aktivitäten, wurden dabei eher vernachlässigt.

In Deutschland herrscht das Modell der 1 ½ Arbeitsstellen pro Familie vor. So arbeiten abhängig beschäftigte Väter im Durchschnitt 39,7 Stunden pro Woche, wohingegen Mütter mit durchschnittlich 24,4 Wochenstunden deutlich kürzer arbeiten (KLENNER & PFAHL, 2008). Dieses Modell entspricht jedoch durchaus nicht dem europäischen Durchschnitt (vgl. LEWIS et al., 2008). Vor allem in den skandinavischen Ländern, aber auch in Portugal und Spanien arbeiten häufig beide Elternteile in Vollzeit. Die Gründe dafür sind verschieden, denn in Südeuropa gibt es kein ausreichendes Angebot an Teilzeitstellen, wodurch die Nachfrage natürlich eingeschränkt wird, wohingegen in Skandinavien oft aufgrund der guten

Kinderbetreuung ermöglicht wird, dass beide Elternteile in Vollzeit arbeiten können. Trotz der hohen Teilzeitquote der Mütter in Deutschland arbeiten viele der Eltern in relativ langen Arbeitszeiten. So leisten 17 % der abhängig beschäftigten Mütter und knapp 57 % der Väter mehr als 40 Stunden pro Woche (KLENNER & PFAHL, 2008). Dagegen ist der Teilzeitanteil der Väter in Deutschland marginal (<3 %). Bei LEWIS et al. (2008) wird der Anteil der Mütter mit über 46 Stunden Arbeitszeit pro Woche mit 4,6 % beziffert, die Väter arbeiten zu 35,1 % über 46 Stunden pro Woche. Untersucht wurden Beschäftigte aus Westeuropa; leider ist die Einteilung der Arbeitszeit nicht äquivalent zu der von KLENNER & PFAHL (2008) in Deutschland. In letztgenannter Stichprobe arbeiten besonders die hochqualifizierten Beschäftigten lange – jede vierte hochqualifizierte Mutter arbeitet mehr als 40 Stunden pro Woche, bei den hochqualifizierten Vätern sind es sogar ca. 73 %.

KLENNER & SCHMIDT (2007) untersuchten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland und berichten, dass die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Familie u. a. sowohl von der Dauer als auch von der Flexibilität der Arbeitszeit abhängt. Dabei wirkt eine hohe Arbeitsdauer erwartungsgemäß negativ auf die Vereinbarkeit, wohingegen für die Arbeitszeitflexibilität eine differentielle Wirkung beobachtet wurde. Nur wenn die Arbeitszeit auf die Familie angepasst flexibel ist, besteht ein positiver Zusammenhang zur Vereinbarkeit. Ist dies nicht der Fall, wird eine hohe Flexibilität als negativ für die Vereinbarkeit empfunden. Über die genaue Wirkung von langen Arbeitszeiten im Sinne einer Dosis-Wirkungs-Beziehung wurde hier allerdings leider nichts berichtet, so dass die Zusammenhänge zwar plausibel aber dennoch eher vage erscheinen. Mögliche Vereinbarkeitskonflikte zwischen dem Beruf und der Familie können dabei durch soziale Unterstützung sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Familie abgemildert werden (vgl. CARLSON & PERREWÉ, 1999; NIELSON et al., 2001).

In einer Untersuchung einer Stichprobe aus der U.S.-Bevölkerung setzten GROSCHE et al. (2006) die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in Verbindung mit der berichteten Beeinträchtigung des Familienlebens durch den Job. Im Vergleich zur Gruppe der Personen mit 35-40 Std. pro Woche stieg das Risiko für eine Beeinträchtigung des Familienlebens bei 41-48 Wochenstunden um 55 %, bei 49-69 Std. um 228 % und bei 70 und mehr Wochenstunden um 375 % an. Die untersuchte Stichprobe enthielt sowohl abhängig als auch selbstständig Beschäftigte. Für abhängig Beschäftigte in Europa und Deutschland konnte von RÄDIKER (2005) gezeigt werden, dass die Häufigkeit der Ausübung von Tätigkeiten im Haushalt und der Familie mit zunehmender Arbeitsdauer abnimmt. Auf die Ausübung von anderen Freizeitaktivitäten, wie Sport oder Weiterbildung sowie ehrenamtlichen / politischen Tätigkeiten, hatte die Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden dagegen nur einen schwachen Einfluss. Dabei wurde allerdings noch nicht differenziert geprüft, ob sich die letztgenannten Tätigkeiten möglicherweise gegenseitig kompensieren und welche moderierenden Einflüsse durch weitere arbeits- und personenbezogene Merkmale bestehen, so dass dieses Ergebnis nur eine allgemeine Tendenz darstellt.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Familie bisher noch nicht ausreichend untersucht wurden, und der Bereich der außerfamiliären und sozialen Aktivitäten sehr stark vernachlässigt wurde. Dabei besitzt diese Thematik in der Öffentlichkeit durchaus eine große Bedeutung. Die oben dargestellten wenigen bisherigen Ergebnisse deuten an, dass eine bedeutsame

Einschränkung der familiären Aktivitäten der Beschäftigten bei langen Arbeitszeiten erfolgt. Dennoch fehlt sowohl eine ausreichende empirische Absicherung dieser Ergebnisse als auch eine Ausdehnung der Untersuchungen auf die Einschränkung auch anderer Bereiche des privaten Lebens bei langen Arbeitszeiten.

Für die weitere Untersuchung stellen sich insbesondere Fragen darüber, welche Freizeitaktivitäten in welchem Ausmaß eingeschränkt werden, ob sich bestimmte Aktivitäten zeitlich kompensieren und welche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Personen mit und ohne Betreuungspflichten bestehen. Wie KOHN & SCHOOLER (1983) berichten, besitzt auch die Art der Tätigkeit einen Einfluss auf die Freizeitaktivitäten, so dass die Tätigkeit möglicherweise eine moderierende Wirkung auf die Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und der sozialen Teilhabe ausübt.

1.4.5 Schlussfolgerungen aus den bisherigen Ergebnissen

Die Erhöhung des Unfallrisikos durch lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten ist mittlerweile gut belegt. Es deutet sich darüber hinaus aus den oben zusammengestellten Ergebnissen an, dass lange Arbeitszeiten die Leistung der Beschäftigten verschlechtern und das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen wie Herzerkrankungen, gastrointestinale sowie muskulo-skelettale Beeinträchtigungen erhöhen können. Weiterhin begünstigen lange Arbeitszeiten wahrscheinlich gesundheitsschädliche Verhaltensweisen wie den Konsum von Genussmitteln (Alkohol, Zigaretten) sowie eine ungesunde Gewichtszunahme durch falsche Ernährung und mangelnde Bewegung. Einschränkungen durch hohe Wochenarbeitszeiten im sozialen Bereich sind zu vermuten, wurden allerdings bislang nur unzureichend untersucht. Tendenziell verschlechtert sich die berichtete Work-Life-Balance bei langen Arbeitszeiten. Es deutet sich daher an, dass die arbeitswissenschaftlichen Kriterien der Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit bei langen Arbeitszeiten nicht mehr gewährleistet sind. Weiterhin erscheint auch die Persönlichkeitsförderlichkeit langer Arbeitszeiten sowohl anhand der vorliegenden Untersuchungen als auch aufgrund theoretischer Annahmen äußerst fraglich.

Eine umfangreiche Absicherung der Validität und Generalisierbarkeit insbesondere der Ergebnisse zur Beeinträchtigung der Gesundheit und des sozialen Wohlbefindens durch lange Arbeitszeiten hat jedoch bislang noch nicht stattgefunden. Auch liegen zu einzelnen Symptomen, wie etwa psychovegetativen und gastrointestinalen Beeinträchtigungen, sehr wenige Studien vor. Darüber hinaus wurden – wenn auch in geringem Umfang – ebenfalls gegensätzliche Ergebnisse berichtet, wie etwa eine Verringerung gesundheitlicher Beschwerden bei langen Arbeitszeiten (z. B. VOSS et al., 2001). Es ist dabei unklar, ob solch uneindeutige Befunde die Realität widerspiegeln, oder ob sie auf andere Gründe zurückzuführen sind.

Eine mögliche Ursache für die Uneindeutigkeit und eingeschränkte Generalisierbarkeit der Ergebnisse ist etwa die uneinheitliche Definition der unabhängigen Variable „lange Arbeitszeiten“: In einigen Untersuchungen werden die Unterschiede zwischen geplanten „normalen“ 8- und „langen“ 12-Stunden-Schichten

bezüglich ihrer Auswirkungen auf die Beanspruchungsfolgen analysiert, andere hingegen untersuchen den Einfluss von Überstunden (unabhängig von der geplanten Arbeitszeitdauer). Wieder andere definieren „lange“ Arbeitszeiten (mal als „über 48 Stunden pro Woche liegend“, mal als „über 60 Wochenstunden“) und vergleichen die Beanspruchungsfolgen von Personen in „langen“ Arbeitszeiten mit denen in „kurzen“ Arbeitszeiten von weniger als 48 oder 60 Stunden. Der Kreativität bei der Definition „langer“ Arbeitszeiten sind dabei keine Grenzen gesetzt, und dies führt dazu, dass die einzelnen Studien kaum vergleichbare Ergebnisse erzielen. Darüber hinaus birgt jeder Ansatz seine methodischen Probleme: Bei der Untersuchung von 8- und 12-Stunden-Wechselschichten besteht in der Regel eine Konfundierung zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Arbeit in Schichtarbeit, also mit einer veränderten Lage der Arbeitszeit (vgl. SPURGEON et al., 1997; WHITE & BESWICK, 2003). Eine geplante 12-Stunden-Schicht mit entsprechend ausreichendem Ruhezeitraum kann dabei ohne weiteres zu weniger negativen Beanspruchungsfolgen führen als eine geplante 8-Stunden-Schicht, an die kurzfristig noch 4 Überstunden gehängt werden müssen. Wird hingegen nur gemessen, ob die Beschäftigten Überstunden geleistet haben oder nicht, ohne dabei die geplante Arbeitsdauer und damit die insgesamt geleisteten Arbeitsstunden zu erfassen, so ist dies wenig aussagekräftig. Soll beispielsweise eine Risikohöherung gesundheitlicher Beschwerden zwischen zwei Stufen der Arbeitszeit berechnet werden, sind präzise Definitionen der unabhängigen Variable unumgänglich, um vergleichbare und generalisierbare Ergebnisse zu erhalten. Dabei ist allerdings die nur ungenaue Erfassung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Befragungen problematisch, in denen z. B. die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten erhoben wird. Sofern die Befragten keinen genauen Arbeitszeitplan vorliegen haben, kann die Angabe einer durchschnittlichen Arbeitszeit (oder der Arbeitszeit in der letzten Woche) nur unpräzise erfolgen. Die Repräsentativität dieser Angaben über die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten ist durchaus fraglich, da diese sich auf ihre Erinnerung berufen müssen oder einen grob geschätzten Wert angeben. Pausenzeiten oder Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitsperioden werden i. d. R. nicht erfasst, obwohl diese einen großen Einfluss auf die Verteilung der (langen oder kurzen) Arbeitszeiten ausüben und bestimmen, inwieweit sich die Auslenkung des Systems durch die Belastung wieder dem Ausgangswert nähern kann. Zur präzisen Erfassung der Arbeitszeit reicht es demnach eigentlich nicht aus, erinnerte und dadurch ggf. verzerrte Durchschnittswerte zu erheben. Vielmehr sollten die Arbeits- und Ruhezeiten über einen größeren Zeitraum hinweg tagebuchähnlich aufgeschrieben werden, wenn man zu einer validen Erfassung der Arbeitszeitsysteme gelangen möchte. Einen derartigen Ansatz verfolgten z. B. JANßEN & NACHREINER (2004) in einer Untersuchung zu flexiblen Arbeitszeiten sowie aktuell die GAWO e.V. in einer laufenden Umfrage zu den Zusammenhängen von Arbeitszeit und Gesundheit (www.gawo-ev.de).

Verfügt man nicht über derartige präzise Arbeitszeitaufschreibungen, sondern nur über die häufig verwendeten Durchschnittswerte der wöchentlichen Arbeitszeit, so verhindert dies jedoch nicht die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen. Vielmehr muss dabei von genauen Punktschätzungen der Effekte der Arbeitszeit abgesehen werden, da aufgrund der durchschnittlichen Erfassung der Arbeitszeit große Ungenauigkeiten zu vermuten sind. Es sollten also keine Aussagen über das absolute Niveau von gesundheitlich Beeinträchtigten bei einer bestimmten

Arbeitszeitdauer getroffen werden. Möglich sind hingegen Untersuchungen der *strukturellen Zusammenhänge* zwischen der Arbeitszeit und der Gesundheit der Beschäftigten. Die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen kann in verschiedenen Untersuchungen durchaus auf einem unterschiedlichen Niveau liegen, da dieses ohnehin abhängig von der jeweiligen Fragemethode sowie der Belastungsart und -intensität ist. Die Art der Fragestellung sollte sich daher auf den Nachweis gleicher relationaler Strukturen in Form eines Anstiegs der gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen der Beschäftigten mit steigender Dauer der Arbeitszeit fokussieren und somit Schätzungen der Struktur dieser Beziehungen ermöglichen.

Eine weitere Einschränkung der oben aufgeführten Studien liegt darin, dass die Dauer der Arbeitszeit nicht unabhängig von der Tätigkeit bzw. der Belastungssituation der Beschäftigten zu sehen sein kann. Die Ergebnisse sind daher, insbesondere in Bezug auf Punktschätzungen, von den untersuchten Stichproben und Arten der Tätigkeit abhängig (JOHNSON & LIPSCOMB, 2006). Die Erfassung der Belastungssituation der Beschäftigten und die Kontrolle des Einflusses der Belastung auf die Zusammenhänge von Arbeitsdauer und Beanspruchungsfolgen ist ein leider häufig vernachlässigter Aspekt.

Aufgrund der stichproben- und belastungsbezogenen Effekte ist die Generalisierbarkeit vieler berichteter Ergebnisse eingeschränkt. Allein die Befragung von Erwerbstätigen stellt bereits eine Selektion dar, da alle erwerbsunfähigen oder wegen Erwerbsminderung frühzeitig ausgeschiedenen Personen sowie deren frühere Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigt werden können. Dies lässt sich bei der Verwendung von Befragungsdaten nicht ändern, jedoch kann vermutet werden, dass mögliche negative Effekte der Arbeitsdauer auf die Gesundheit durch die Selektion der Beschäftigten tendenziell eher unterschätzt werden. Der Umstand, dass Ältere und/oder Personen in sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen oft verhältnismäßig wenig gesundheitliche Beschwerden aufweisen, wird als „Healthy-Worker-Effekt“ bezeichnet. Die Erklärung dafür ist die Bildung von Überlebenspopulationen, welche aus Personen bestehen, die derartige Arbeitsbedingungen ertragen können, wohingegen die gesundheitlich beeinträchtigten Personen bereits aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden bzw. in andere Arbeitsbedingungen gewechselt sind. Dies führt dazu, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen in den hoch belasteten Gruppen häufig geringer sind als in den mittleren und wenig belasteten Gruppen. Diese Effekte finden meist zu wenig Berücksichtigung bei der Interpretation der Ergebnisse und können zu irreführenden Schlussfolgerungen verleiten, wie etwa der, dass lange Arbeitszeiten eher gesundheitsförderlich seien.

Es wird deutlich, dass zwar negative Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden der Beschäftigten vermutet werden können, dass aber aufgrund methodischer und anderer beschriebener Einschränkungen die bisherigen Ergebnisse nicht als umfassend gesichert gelten können. Aufgrund der zunehmenden Forderung nach einer Ausdehnung der Arbeitszeiten in allen Bezugszeiträumen (tägliche, wöchentliche, monatliche, jährliche, Lebensarbeitszeit) erscheint eine Absicherung der sich andeutenden negativen Effekte langer Arbeitszeiten auf das gesundheitliche und soziale Wohlbefinden der Beschäftigten jedoch als wesentlich. Die Gewinnung gesicherter Erkenntnisse zur Arbeits(zeit)gestaltung ist von großer Bedeutung sowohl für die

Gesundheit der Erwerbstätigen, für die Betriebe, die hohe Folgekosten im Fall erhöhter Krankenstände oder Unfallzahlen tragen müssen, als auch für die Gesellschaft, die wiederum weitgehend die Kosten der Erkrankungen und frühzeitigen Erwerbsminderung trägt und unter einer Minderung des sozialen Engagements leidet.

1.5 Entwicklung der Fragestellungen

Eine Absicherung der Erkenntnisse zu den Auswirkungen langer Arbeitszeiten kann durch eine Kreuzvalidierung der Ergebnisse verschiedener (repräsentativer) Stichproben erreicht werden. Zum Zwecke der Kreuzvalidierung werden die in den einzelnen Stichproben gefundenen Beziehungen zwischen den zu untersuchenden Konstrukten (hier: der Arbeitsdauer und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen) über mehrere Stichproben hinweg verglichen. Dazu werden die ermittelten Zusammenhangsmaße miteinander verglichen und auf signifikante Unterschiede geprüft. Sind die ermittelten strukturellen Beziehungen zwischen den Konstrukten valide, so sollten sie über verschiedene Populationen, Methoden, Zeitpunkte und unabhängig von der individuellen Operationalisierung nachweisbar sein. Der Vorteil der Untersuchung (latenter) Konstrukte und ihrer relationalen Beziehungen liegt darin, von der jeweiligen Operationalisierung der Variablen unabhängig zu sein und so stichprobenübergreifende Vergleiche zu ermöglichen. Eine weitere Erhöhung der Validität der Ergebnisse ergibt sich, wenn diese nicht nur über alle Personen der gesamten Stichproben hinweg ähnlich sind, sondern sich auch in unterschiedlichen homogenen Substichproben gleichartige Strukturen zeigen lassen. Zur Untersuchung von Substichproben ist es dabei wichtig, hinreichend große Ausgangsstichproben zu verwenden, da die Zellenbesetzungen einzelner Gruppen ansonsten schnell zusammenbrechen und somit der statistischen Analyse nur noch eingeschränkt zugänglich sind.

Zur Analyse der Effekte langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit bediente sich bereits RÜTERS (2008) der Methode der Kreuzvalidierung. Sie konnte anhand von Sekundäranalysen zeigen, dass zwischen einer deutschen und einer europäischen Umfrage (RÄDIKER, 2005) hinsichtlich der Zusammenhänge zwischen der berichteten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe gesundheitlicher Beschwerden strukturell ähnliche Relationen bestanden (siehe Abb. 1.7 und Abb. 1.8). Die ermittelten Regressionsgeraden wiesen hinsichtlich ihrer Steigungen keine signifikanten Unterschiede auf. Damit konnte RÜTERS (2008) die Validität und Generalisierbarkeit der Ergebnisse aus den einzelnen Stichproben erhöhen. Um die Ergebnisse aus diesen beiden untersuchten Stichproben umfassender abzusichern, wäre eine Kreuzvalidierung mit weiteren vergleichbaren Datensätzen wünschenswert. Eine derartige umfangreiche Kreuzvalidierung der Ergebnisse zu Effekten langer Arbeitszeiten gibt es bislang noch nicht.

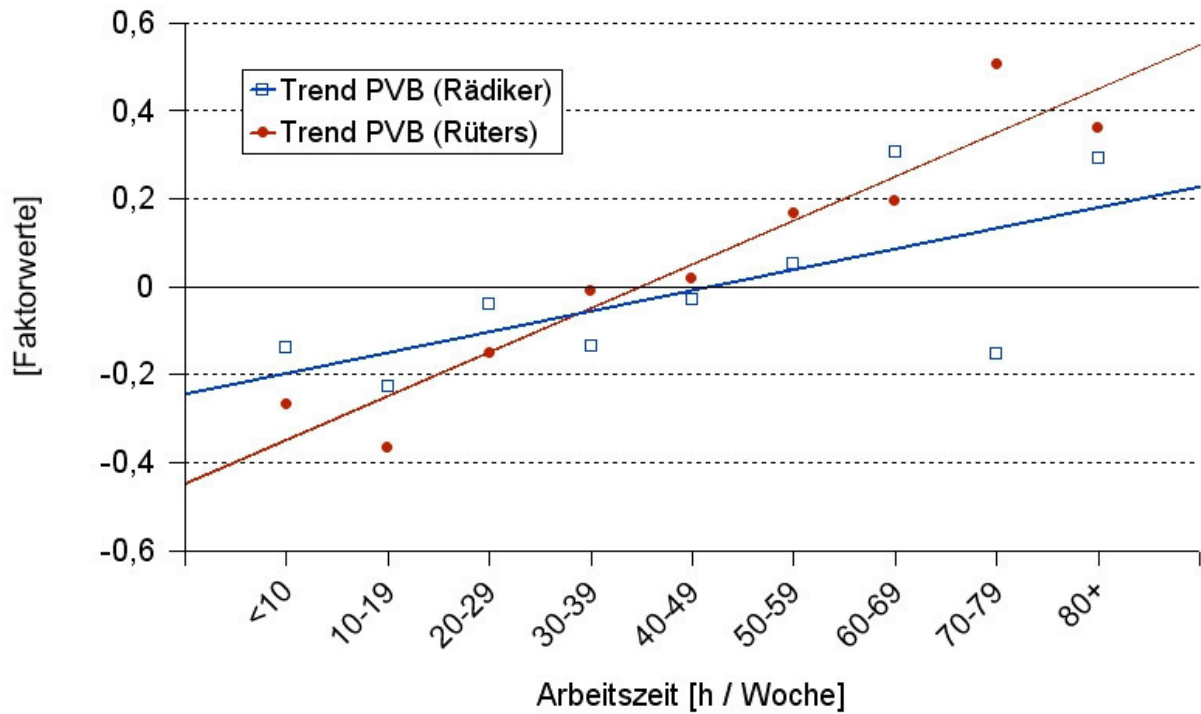


Abb. 1.7 Trends der psychovegetativen Beschwerden (PVB) in zwei deutschen Stichproben (RÜTERS (2008), S. 68)

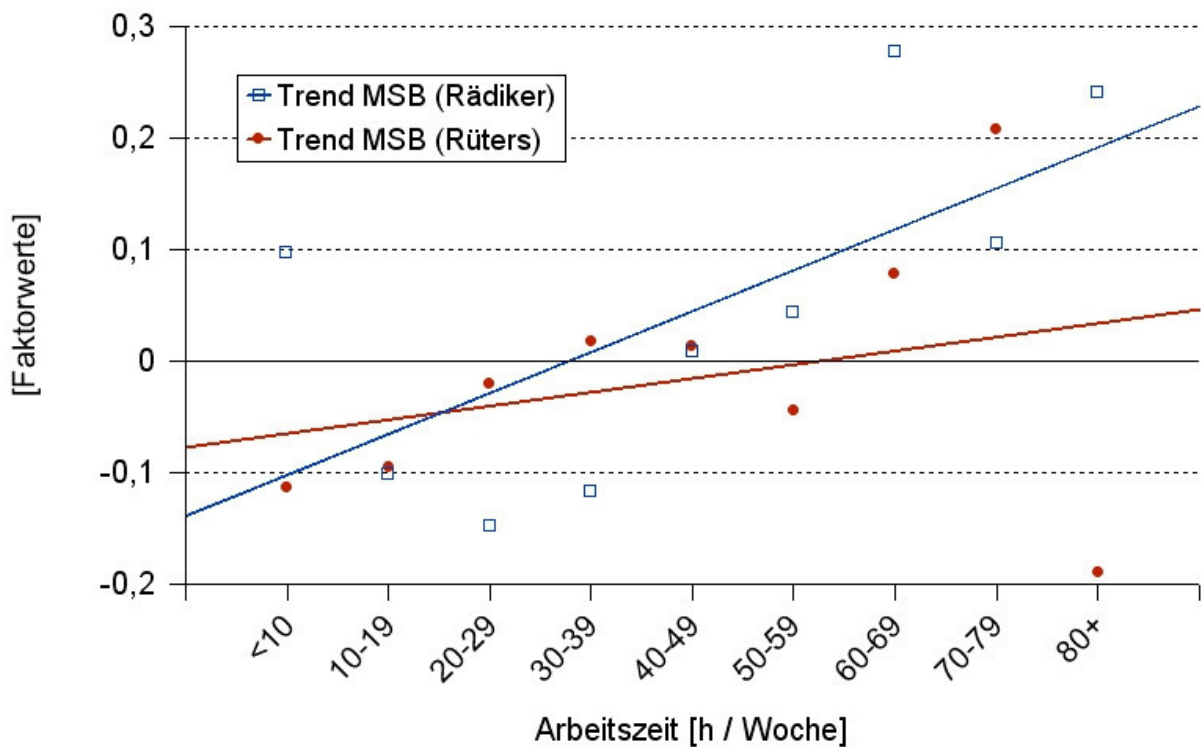


Abb. 1.8 Trends der muskulo-skelettalen Beschwerden (MSB) in zwei deutschen Stichproben (RÜTERS (2008), S. 94)

In der vorliegenden Arbeit sollen daher, aufbauend auf den Ergebnissen von RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008), mehrere verschiedene Stichproben zur Analyse herangezogen werden und die Ergebnisse zu den Auswirkungen der Dauer der Arbeitszeit auf das gesundheitliche und soziale Wohlbefinden aus den einzelnen

Stichproben im Rahmen einer Kreuzvalidierung verglichen werden. Die Untersuchung von unterschiedlichen Substichproben, aufgeteilt z. B. nach ähnlichen Belastungskonstellationen, Berufsgruppen oder bestimmten biografischen Merkmalen, soll die Wirkung moderierender Effekte auf die Zusammenhänge zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen spezifizieren. Die zentrale Fragestellung dabei ist, ob es möglich ist, sowohl in den Gesamt- als auch in unterschiedlichen Teilstichproben gleichartige Strukturen hinsichtlich der Zusammenhänge von Arbeitsdauer und möglichen gesundheitlichen und psychosozialen Beeinträchtigungen zu finden. Sollte dies gelingen, so wäre durch die damit einhergehende erhöhte Belastbarkeit dieser Ergebnisse ein weiterer Schritt zur Absicherung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu langen Arbeitszeiten getan.

Anhand der verschiedenen Datensätze soll weiterhin geprüft werden, ob die theoretisch angenommenen Zusammenhänge des Belastungs-Beanspruchungsmodells, d.h. die multiplikative Wirkung von Belastungsintensität und -dauer auf die Höhe der Beanspruchungsfolgen, anhand subjektiver Daten bestätigt werden können.

Die zu untersuchenden Fragestellungen lauten daher:

Teil I: Dauer der Arbeitszeit und gesundheitliche sowie soziale Beeinträchtigungen

1. Lassen sich die Ergebnisse von RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008) anhand weiterer Datensätze reproduzieren und im Rahmen einer Kreuzvalidierung gegenseitig absichern?
 - a. Gibt es in unterschiedlichen Stichproben strukturell gleichartige Zusammenhänge zwischen der Dauer der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit und berichteten gesundheitlichen Beschwerden?
 - b. Gibt es gleiche oder strukturell ähnliche Zusammenhänge in unterschiedlichen Substichproben, aufgegliedert nach Arbeitszeit- und Belastungskonstellationen, sozialen sowie Personenmerkmalen?
 - c. Sind die Ergebnisse zeitstabil (Stabilitätsschätzung)? D.h. lassen sich ähnliche Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Gesundheit zu zwei Messzeitpunkten nachweisen?
 - d. Unterscheiden sich die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und gesundheitlichen Beeinträchtigungen strukturell zwischen bestimmten Berufsgruppen?

2. Lassen sich in verschiedenen Stichproben strukturell ähnliche Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe nachweisen?
 - a. Werden diese Zusammenhänge durch Moderatoreffekte (personen- und arbeitszeitbezogene Merkmale) beeinflusst und wirken die Moderatoreffekte in den untersuchten Stichproben in vergleichbarer Weise?

- b. Es ist möglich, dass die Beschäftigten bezüglich ihrer konkret ausgeübten Aktivitäten unterschiedliche Einschränkungsmuster bei langen Arbeitszeiten aufweisen, die sich im Mittel ausgleichen. Somit kann möglicherweise keine Beeinträchtigung außerberuflicher Aktivitäten mit zunehmender Arbeitszeit ermittelt werden. Ist es daher möglich, einen Indikator für die Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe zu entwickeln, der unabhängig von einer möglichen Kompensation einzelner Aktivitäten ist? Lassen sich in verschiedenen Stichproben gleichartige Zusammenhänge dieses Indikators mit der Dauer der Arbeitszeit zeigen?

Teil II: Einfluss der Interaktion von Belastungsintensität und -dauer auf das Ausmaß gesundheitlicher Beeinträchtigungen

Die Basisannahme des Belastungs-Beanspruchungsmodells ist, dass die Belastung eine Funktion der Intensität und der Dauer der Einwirkung ist, wobei diese beiden Merkmale multiplikativ miteinander verknüpft sind. Negative Beanspruchungsfolgen, wie gesundheitliche Beeinträchtigungen, sollten demnach ebenfalls von der Intensität der (physischen und psychischen) Belastung sowie deren zeitlichem Umfang (Arbeitsdauer) abhängen. Postuliert wird dabei eine interaktive Wirkung der Intensität mit der Dauer auf die Höhe der Beanspruchung (vgl. Abb. 1.9). Da sich die Beanspruchungsfolgen, wie etwa gesundheitliche Beeinträchtigungen, aus der Beanspruchung ergeben, sollten mit zunehmender Dauer die Effekte der Intensität auf die Beeinträchtigungen stärker werden.

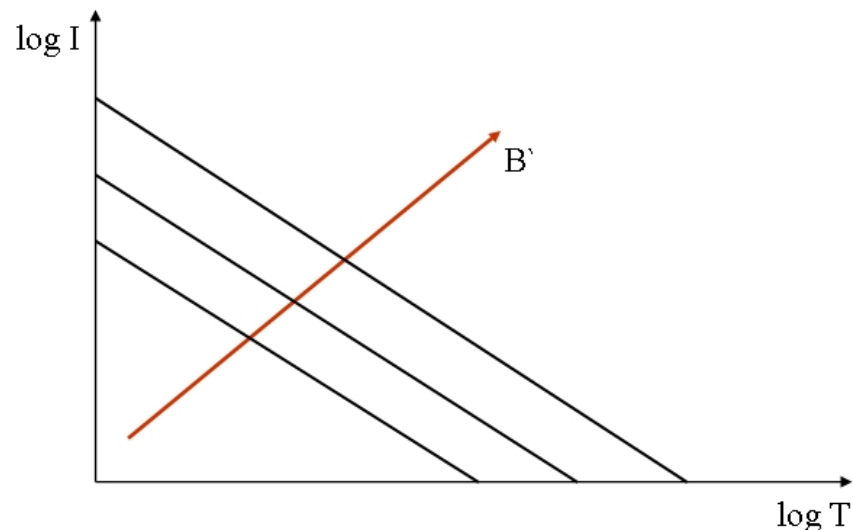


Abb. 1.9 Modelldarstellung der Zusammenhänge zwischen Belastungsintensität (I), -dauer (T) und der mittleren Beanspruchung (B')
nach SCHMIDTKE & BUBB (1993)

Aus diesen Modellannahmen ergeben sich folgende Einzelfragen:

1. Welche Belastungsbedingungen - ohne Einbezug der Arbeitsdauer - sind mit hohen Beschwerden verbunden?
2. Lassen sich die im Belastungs-Beanspruchungs-Modell angenommenen interaktiven Effekte der Intensität und Dauer der Belastung auf die Beanspruchungsfolgen (d.h. die gesundheitlichen Beeinträchtigungen) nachweisen?
3. Wie sehr können förderliche Bedingungen, wie etwa Autonomie oder ein positives soziales Arbeitsumfeld, die Zusammenhänge zwischen der Belastungsintensität, der Arbeitsdauer und gesundheitlichen Beschwerden abmildern?

2 Methode

Die Durchführung von Experimenten zur Gewinnung von Erkenntnissen zu den Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden ist aus diversen Gründen nicht möglich. Insbesondere aus ethischen Gründen verbietet es sich, die Arbeitszeit der Beschäftigten bei potentiell negativen Auswirkungen systematisch zu verlängern. Es müsste sich dabei sogar um eine langfristige Verlängerung der Arbeitszeiten handeln, da gesundheitliche Beeinträchtigungen als Folge langer Arbeitszeiten erst längerfristig auftreten und somit kurzfristige Beobachtungen nicht sinnvoll sind. Somit erscheint die Verwendung von subjektiven Daten aus Befragungen als sinnvoll.

Im Gegensatz zu objektiven Daten unterliegen subjektiv erhobene Daten, wie sie in Interviews oder Fragebögen gewonnen werden, kognitiven Verzerrungen (z. B. kognitiven Dissonanzen), reaktiven Antworttendenzen oder der Tagesform der Befragten, die im Nachhinein meist nicht mehr ermittelt werden können. Die Vorteile der Nutzung subjektiver Daten sind aber einerseits, dass die Befragten ihre eigene Meinung und Wahrnehmung ausdrücken können. Andererseits lagen bereits mehrere umfangreiche und repräsentative Datensätze zur Sekundäranalyse vor, die für die Untersuchung der vorliegenden Fragestellungen geeignet waren, so dass ein erheblicher Aufwand bei der Datenerhebung vermieden werden konnte. Für die angestrebte Kreuzvalidierung der Ergebnisse aus mehreren unterschiedlichen Datensätzen sind repräsentative und umfangreiche Stichproben von Vorteil, da sich aus ihnen einerseits generalisierbare Ergebnisse gewinnen lassen, und andererseits aufgrund des großen Stichprobenumfangs auch spezifische Untergruppen der Analyse zugänglich sind.

Für die vorliegenden Fragestellungen wurden geeignete Daten in Form von vier Befragungsstudien zur Sekundäranalyse zur Verfügung gestellt. Dabei handelt es sich um die 3. Europäische Umfrage zu den Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2000 (MERLLIÉ & PAOLI, 2002), im Folgenden als EU 2000 bezeichnet sowie um die 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen von 2005 (PARENT-THIRION et al., 2008), im Folgenden EU 2005 genannt. Darüber hinaus wurden die deutschen Befragungen „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ aus dem Jahr 2004 (FUCHS, 2006), welche im Folgenden mit GA 2004 abgekürzt wird, und die BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006 (vgl. BAUA, 2006), im Folgenden BB 2006, für die Sekundäranalyse herangezogen.

Es konnten somit zwei deutsche und zwei europäische Befragungen miteinander verglichen werden. Besonders der Vergleich von EU 2000 und EU 2005 erschien interessant, da es sich hierbei um zwei Untersuchungen aus einer regelmäßigen europäischen Befragungsreihe handelt, die alle fünf Jahre durchgeführt wird. Damit bestand die Möglichkeit, die Arbeits(zeit)bedingungen und Prävalenzen gesundheitlicher Beschwerden zu zwei Messzeitpunkten zu vergleichen. Dabei handelt es sich nicht um eine Längsschnittuntersuchung, so dass ausschließlich Querschnittsvergleiche zu beiden Zeitpunkten vorgenommen wurden.

Die europäischen Umfragen beinhalten jeweils eine deutsche Stichprobe von etwa 1000 Befragten. Aufgrund ihrer für die vorliegenden Fragestellungen relativ geringen

Größe und weiterer methodischer Probleme (siehe Kapitel 3) wurden diese deutschen Stichproben jedoch nur in einen Teil der Untersuchungen einbezogen. Die Empfehlung der Autoren der Befragung EU 2005 (PARENT-THIRION et al., 2008) geht ebenfalls in die Richtung, dass die Daten aus den einzelnen Ländern nicht dazu verwendet werden sollten, eingehende Analysen der Arbeitsbedingungen durchzuführen, sondern zum Vergleich innerhalb Europas und in Form aggregierter Informationen genutzt werden sollten.

RÄDIKER (2005) und RÜTERS (2008) nutzten bereits Daten aus EU 2000 und GA 2004 zur Untersuchung der Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit. Aufbauend auf diesen Untersuchungen wurden in allen vier Datensätzen nur die abhängig beschäftigten Personen belassen und alle Selbstständigen, ehrenamtlich Tätigen, mithelfende Familienangehörige, usw. entfernt, da diese dem gesetzlichen Arbeitsschutz nicht in vollem Umfang unterliegen. Weiterhin wurden Missing Values und verweigerte Antworten als fehlende Werte codiert, um diese aus den Berechnungen ausschließen zu können. Variablen mit einer gestuften Antwortskala wurden zur besseren Darstellbarkeit einheitlich umcodiert, so dass ein hoher Wert „viel“ oder „immer“ bedeutete, ein niedriger Wert „wenig“ oder „selten/nie“. Die Operationalisierung der untersuchten Konstrukte sowie die Berechnung neuer Variablen werden im Abschnitt 2.2 beschrieben.

2.1 Beschreibung der verwendeten Daten

2.1.1 EU 2000

Die 3. Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen wurde im März und April des Jahres 2000 von INRA-Europe in den damaligen 15 EU-Mitgliedsländern durchgeführt. Zugrunde lag eine nach eigenen Angaben repräsentative Stichprobe der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung (abhängig und selbstständig Beschäftigte) ab einem Alter von 15 Jahren. Zur Selektion der Stichprobe wurde das Random-Walk-Verfahren angewendet, das aus folgenden Schritten bestand:

- Schichtung der Stichprobeneinheiten nach Region und Urbanisierungsgrad, aufbauend auf einer Systematik der Gebietseinheiten von Eurostat (NUTS-Ebene II),
- Festlegung der Ausgangsadressen für die Interviewer in den auf diese Weise eingeteilten Gebieten,
- Random-Walk-Verfahren vom Ausgangspunkt aus (z. B. jedes dritte Gebäude auf der linken Straßenseite, davon jedes dritte Stockwerk, den dritten Haushalt von links auf der Etage usw.),
- bei mehreren Personen im Haushalt wird diejenige befragt, deren Geburtstag am nächsten am Interviewdatum liegt (First birthday method).

Es wurden persönliche Interviews mit 21 703 Erwerbstätigen durchgeführt, wobei etwa 1500 Interviews pro Land stattfanden. Inhalt der Interviews waren u. a. Informationen über die Arbeitsbedingungen, die Arbeitszeitsysteme, mögliche gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit, der Umfang sozialer Aktivitäten, die

wahrgenommene Vereinbarkeit zwischen Beruf und privaten Interessen und persönliche Rahmenbedingungen. In der hier verwendeten Stichprobe der abhängig Beschäftigten in den 15 EU-Mitgliedsländern verblieben nach Entfernen der Selbstständigen, der freien Mitarbeiter usw. $n = 17\,910$ Befragte, von denen 52,7 % männlich und 47,3 % weiblich waren. Das Alter lag zwischen 15 und 98 Jahren und betrug im Mittel 37,92 Jahre. Die angegebene (tatsächliche) durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit betrug im Mittel 36,53 Stunden pro Woche, bei einem Minimum von 1 und einem Maximum von 110 Stunden. Über die vereinbarte Arbeitszeit wurden keine Informationen erhoben. Weitere deskriptive Ergebnisse dieser und der anderen verwendeten Stichproben sind im Kapitel 3 aufgeführt.

2.1.2 EU 2005

Die 4. Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen wurde mit Hilfe persönlicher Interviews im Zeitraum zwischen September und November 2005 durchgeführt. Die Stichprobe wurde ebenfalls nach dem Random-Walk-Verfahren ausgewählt. Ausnahmen bildeten die Länder Belgien, Schweden, Niederlande und die Schweiz, in denen aufgrund früherer Erfahrungen mit einer schlechten Antwort-Rate beim Random-Walk-Verfahren ein Telefon-Screening zur Stichprobenselektion durchgeführt wurde. Die abgefragten Themen blieben weitgehend gleich, abgesehen von kleinen Änderungen einzelner Frageformulierungen, die im Folgenden, sofern relevant, an den entsprechenden Stellen beschrieben werden. Die Stichprobe der 15 ursprünglichen EU-Mitgliedsländer wurde ergänzt um die 10 neuen Mitgliedsstaaten seit 2004, die Beitrittsländer aus 2007 (Rumänien und Bulgarien), die beiden Kandidatenländer Türkei und Kroatien sowie Norwegen und die Schweiz. Somit bestand die gesamte Stichprobe aus knapp 30 000 Beschäftigten aus 31 Ländern.

Da in der vorliegenden Untersuchung nur abhängig Beschäftigte verwendet werden sollten, verblieben $n = 24\,427$ Personen in der Stichprobe, von denen 47,2 % männlich und 52,8 % weiblich waren. Das Alter der Befragten betrug im Mittel 40,37 Jahre und die angegebene durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den 31 Ländern lag bei 38,14 Stunden.

Zum Vergleich mit der 3. Europäischen Befragung, in welcher nur die damaligen 15 EU-Mitgliedsländer untersucht worden waren, wurde auch hier nur die Stichprobe der 15 „alten“ EU-Länder (EU 15) einbezogen. In dieser Teilstichprobe befanden sich $n = 12\,288$ Personen. Das Alter betrug zwischen 15 und 99 Jahren bei einem Mittelwert von 40,25 Jahren. Die Stichprobe setzte sich zu 47,9 % aus männlichen und zu 52,1 % aus weiblichen Personen zusammen. Die mittlere Wochenarbeitszeit betrug mit 36 Stunden etwas weniger als in der Umfrage aus dem Jahr 2000, wobei jedoch von unterschiedlichen Trends in den einzelnen Mitgliedsländern auszugehen ist. Die Spannweite reichte dabei von 1 Stunde bis 105 Wochenstunden.

2.1.3 Was ist Gute Arbeit? 2004

Im Rahmen eines INQA-Projektes wurde die Erhebung „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“ durchgeführt, um ein Leitbild „guter“ im Sinne von wünschenswerter Arbeit zu ermitteln. Es handelte sich hierbei um eine

schriftliche Befragung einer für Deutschland repräsentativen Stichprobe von 5388 Beschäftigten. Die Befragten sollten angeben, unter welchen Arbeitsbedingungen sie derzeit arbeiten und welche Bedingungen sie sich wünschen würden, um anschließend einen Abgleich von Soll und Ist vornehmen zu können. Die abgefragten Arbeitsbedingungen stammten u. a. aus den Bereichen der Arbeitsgestaltung, Arbeitszeit, Zufriedenheit und sozialen Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz.

Für die Befragung wurde das Access-Panel von TNS Infratest TPI genutzt. Dieses besteht aus einer repräsentativen Stichprobe grundsätzlich befragungsbereiter Haushalte. Für die Personen dieser Haushalte liegt eine Reihe von Merkmalen vor, z. B. Erwerbsstatus, Stellung im Beruf, Alter, Geschlecht oder Bildung. Einmal jährlich im Herbst werden diese Merkmale im Rahmen einer schriftlichen Befragung (BigScreen) bei einem Teil der Haushalte des Access-Panels aktualisiert. Im Rahmen dieser Befragung besteht auch die Möglichkeit, spezielle Fragen zur Identifikation von besonderen Personengruppen (Screening-Fragen) einzuschalten. Mit dem BigScreen im August bis Oktober 2004 wurde für ca. 72 000 Personen erhoben, ob sie derzeit erwerbstätig sind, und ob sie zu einer der besonders für die INIFES-Umfrage „Gute Arbeit“ interessanten Beschäftigtengruppen gehören (Selbstständige, Leiharbeitnehmer, Heimarbeiter, befristet und geringfügig Beschäftigte). Die Grundgesamtheit der Erhebung „Was ist gute Arbeit?“ umfasste alle Erwerbstätigen (abhängig Beschäftigte und Selbstständige) ab einem Alter von 15 Jahren. Für die Befragung wurde aus dem Access-Panel eine Bruttostichprobe von insgesamt 7444 Fällen gezogen. Ein ausführlicher Bericht über die Untersuchung „Was ist Gute Arbeit?“ wurde von FUCHS (2006) vorgelegt.

An dieser Stelle ist kritisch anzumerken, dass die Autoren der Befragung GA 2004 die Stichprobe zwar als repräsentativ beurteilen, dass aber möglicherweise grundsätzlich „befragungsbereite“ Haushalte nicht uneingeschränkt repräsentativ (für die gesamte Erwerbsbevölkerung oder für die die Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland) sein können. Zudem wurden die beschriebenen, als „besonders interessierend“ geltenden Beschäftigtengruppen möglicherweise überrepräsentiert.

In die vorliegende Untersuchung wurden $n = 3996$ abhängig Beschäftigte einbezogen, von denen 51 % männlich und 49 % weiblich waren. Die Befragten waren im Mittel 41,3 Jahre alt und arbeiteten nach eigenen Angaben zwischen 4 und 99 Stunden pro Woche, durchschnittlich 39,32 Stunden. Das ist die höchste Arbeitszeit der vier untersuchten Stichproben. Die hier ebenfalls erhobene durchschnittliche vereinbarte Arbeitszeit war mit 34,77 Stunden pro Woche deutlich niedriger.

2.1.4 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Die vierte verwendete Untersuchung war die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Hierbei handelte es sich um eine für Deutschland repräsentative telefonische Umfrage von TNS Infratest Sozialforschung unter 20 000 erwerbstätigen Personen, welche in Arbeitszeiten von mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiteten und älter als 15 Jahre waren. Die zugrunde liegende Stichprobe basierte auf dem Infratest-Telefon-Master-Sample, welches für bevölkerungsrepräsentative Studien aufgebaut war. Die telefonischen Befragungen fanden zwischen Oktober 2005 und März 2006

statt. Aufgrund der Unterrepräsentation gewerblicher Arbeitnehmer in telefonbasierten Befragungen wurde die Auswahl der Stichprobe dahingehend gesteuert, dass das Verhältnis von gewerblichen zu nicht-gewerblichen Arbeitnehmern im Hinblick auf die Repräsentativität verbessert wurde. Das Interview dauerte etwa 40 Minuten. Es handelt sich bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung um die fünfte Erhebung einer wiederholten Befragungswelle, die bereits im Jahr 1978 unter Federführung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) begann und seit 1998/1999 gemeinsam mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführt wird. Ziel der BB 2006 war es, die Arbeitswelt zu beschreiben. Dabei wurden Arbeitszeitmerkmale (z. B. Dauer, Lage, Flexibilität, Schichtarbeit etc.) und die Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen mit dem Schwerpunkt auf belastungs- und beanspruchungsorientierten Fragestellungen erfragt sowie die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit, gesundheitliche Beschwerden und allgemeine Informationen über die Befragten erhoben.

Nach Entfernen aller Personen, die nicht abhängig erwerbstätig waren, verblieben $n = 17\,767$ Befragte in der Stichprobe, von denen 55,2 % männlich und 44,8 % weiblich waren. Das Alter lag zwischen 15 und 80 Jahren, der Mittelwert betrug 41,15 Jahre. Die Befragten arbeiteten nach eigenen Angaben zwischen 10 und 120 Stunden, im Mittel 38,38 Std. pro Woche. Die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit lag, ähnlich wie bei der GA 2004, mit durchschnittlich 34,36 Std. deutlich unter der angegebenen tatsächlichen Arbeitsdauer.

Die hier beschriebenen deskriptiven Daten weichen in einigen Punkten zwischen den Stichproben ab. So sind in EU 2005 die weiblichen Befragten im Verhältnis zu den anderen Stichproben überrepräsentiert. Weiterhin bestehen z. T. gravierende Unterschiede im mittleren Alter sowie der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die im Kapitel 3 detaillierter aufgeschlüsselt werden. Allgemein kann angemerkt werden, dass die Daten auch Defizite hinsichtlich ihrer Plausibilität aufweisen. Es ist sehr fraglich, ob 98jährige Personen noch abhängig beschäftigt sein können (wie in EU 2005 angegeben), und ob durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeiten von 120 Stunden (siehe BB 2006) bei abhängig Erwerbstätigen wirklich vorkommen. In GA 2004 wurde sogar ein maximales Alter von 113 Jahren angegeben, so dass der Verdacht besteht, dass es bei der Erhebung oder Eingabe der Daten zu Unregelmäßigkeiten gekommen ist. Derartige Einzelfälle wurden nach einer Plausibilitätsprüfung aus den Untersuchungen ausgeschlossen, bzw. gehörten im Fall der Befragung EU 2005 nicht zu den Ländern der EU 15 und gingen somit nicht in die Auswertung ein.

2.2 Operationalisierung der zu untersuchenden Konstrukte

2.2.1 Unabhängige und abhängige Variablen

Zur Untersuchung der Auswirkungen der Arbeitsdauer auf die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden der Beschäftigten wurde die berichtete tatsächliche durchschnittliche *wöchentliche Arbeitszeit* (in Stunden) in der angegebenen

Haupttätigkeit als unabhängige Variable verwendet. Diese Variable lag in kontinuierlicher Form vor und wurde für die weiteren Analysen gruppiert, so dass insgesamt zwölf Gruppen der wöchentlichen Arbeitszeit mit einer Auflösung von 5 Stunden entstanden, die von <15 bis \geq 65 Stunden pro Woche reichten. Aufgrund der geringen Zellenbesetzung wurden bei über 65 Stunden pro Woche keine weiteren Gruppen gebildet. Die Auflösung von 5 Stunden wurde gewählt, da bei einer größeren Auflösung keine ausreichende Differenzierbarkeit und bei einer feineren Auflösung keine hinreichende Zellenbesetzung mehr gegeben war. Es kann an dieser Stelle nicht festgestellt werden, wie repräsentativ die angegebene Wochenarbeitszeit für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der Beschäftigten ist. Zum einen wurde kein präziser Bezugszeitraum angegeben, für den die Beschäftigten eine mittlere Wochenarbeitszeit nennen sollten, zum anderen ist es fraglich, wie gut das Erinnerungsvermögen der Befragten diesbezüglich sein kann. Weiterhin können saisonale Schwankungen auftreten, die sich je nach Befragungszeitpunkt auf die durchschnittlichen Angaben auswirken können. Da aber keine Punktschätzungen vorgenommen werden sollen (s. o.), schränkt die unpräzise Erfassung der wöchentlichen Arbeitszeit die folgenden Berechnungen nicht ein.

In EU 2000 und 2005 wurde weiterhin die *Anzahl der Tage pro Monat, an denen mehr als 10 Stunden gearbeitet wird*, erhoben. In den Befragungen GA 2004 und BB 2006 wurde dies nicht abgefragt, jedoch wurde hier die Frage nach der *Anzahl der Überstunden* pro Woche (GA 2004) bzw. pro Monat (BB 2006) gestellt. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer beinhaltet bereits diese Angaben, daher wurden sie nur für die deskriptive Darstellung verwendet und nicht zu weiteren Analysen herangezogen.

Als abhängige Variablen wurden zum einen die berichteten *gesundheitlichen Beeinträchtigungen* verwendet. Die Frageform unterschied sich dabei zwischen den vier Befragungen: In EU 2000 und 2005 wurde eine Filterfrage „Does your work affect your health, or not?“ gestellt, und nur Personen, die „Ja“ antworteten, sollten anschließend anhand einer Liste beschreiben, welche Beschwerden sie aufgrund ihrer Arbeit haben. Bei der Auswertung fiel auf, dass in EU 2000 noch eine recht große Anzahl unstimmgiger Antworten eingegeben war (insofern, dass die Befragten die Filterfrage mit „Nein“ beantwortet hatten, und anschließend trotzdem die Beschwerden abgefragt wurden). Dies war in der EU 2005 Umfrage deutlich verbessert worden, so dass es hier keine unstimmgigen Muster mehr gab und dadurch eine vergleichsweise geringere Beschwerdehäufigkeit zustande kam. In der GA 2004 wurde nach Beschwerden gefragt, die an Arbeitstagen auftreten (mit einer Liste zum Ankreuzen), und in der BB 2006 fragte man nach Beschwerden, die während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten (ebenfalls nach einer vorgegebenen Liste). In allen Befragungen wurde nur das Auftreten der Beschwerden ermittelt und nicht nach der Intensität oder Häufigkeit der Beeinträchtigungen gefragt. Die Operationalisierung der gesundheitlichen Beeinträchtigungen ist durch die unterschiedlichen Fragestellungen nur in den europäischen Stichproben direkt vergleichbar.

RÄDIKER et al. (2006) und RÜTERS et al. (2008) nutzten Faktorenanalysen, um die gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu den dahinter liegenden latenten Konstrukten zusammenzufassen und standardisiert untersuchen zu können. Für die folgenden Analysen und den Vergleich der vier Befragungen wurden mit Hilfe der

Hauptkomponentenanalyse und anschließender Varimax-Rotation in jeder Befragung jeweils zwei Faktoren gezogen: „Psychovegetative Beschwerden“ (PVB) und „Muskel-Skelett-Beschwerden“ (MSB), die in den europäischen Stichproben um einen dritten Faktor „Andere Beschwerden“ ergänzt wurden. Die Zusammensetzung dieser Faktoren und die Faktorladungen der Items sind im Anhang dargestellt (siehe Anh. 1, Tab. 1 bis Anh. 1, Tab. 2). Es ist zu erkennen, dass die PVB in den vier Datensätzen aus nahezu identischen Variablen zusammengesetzt sind, wohingegen der Faktor MSB eher heterogen besetzt ist. Der dritte Faktor „Andere Beschwerden“ konnte nur in den europäischen Stichproben gezogen werden, da das Einfügen der zugehörigen Beschwerdearten in BB 2006 und GA 2004 zu keiner akzeptablen Faktorenlösung führte und dort daher nur die PVB und MSB einbezogen wurden.

Das Ziel der Faktorenbildung war es, unabhängig von der jeweiligen Operationalisierung in allen Stichproben vergleichbare latente Variablen zu konstruieren, welche die angenommene Struktur der gesundheitlichen Beeinträchtigungen abbilden, um diese über die Stichproben hinweg vergleichend untersuchen zu können. Mit der konservativeren und eigentlich zu bevorzugenden Hauptachsen-Faktorenanalyse konnte die angestrebte Faktorenlösung nicht in allen Stichproben erzielt werden. Daher wurde die Hauptkomponentenanalyse als weniger konservatives Verfahren verwendet, so dass vergleichbare Faktorenlösungen mit den Beschwerdefaktoren PVB und MSB in allen Datensätzen realisiert werden konnten. Der Vorteil der Verwendung von Faktorwerten statt der Original-Werte liegt in der Standardisierung ihrer Lage und Streuung auf einen Mittelwert von 0 und einer Standardabweichung von 1, wodurch die Werte unabhängig von ihrer absoluten Lage und mit anderen besser vergleichbar sind. Dies ist insbesondere für die Untersuchung von strukturellen Zusammenhängen, wie sie hier vorgenommen werden sollen, von Vorteil, da auch unterschiedliche Grundgesamtheiten (z. B. ein absolut gesehen hohes Beschwerdeniveau mit einem vergleichbar niedrigen) verglichen werden können. Der Nachteil der Faktorwerte ist, dass sie auf Basis der Verteilung in der Stichprobe gezogen werden und somit von dieser abhängig sind. Die Varianzaufklärung der Faktorenlösungen lag bei 38,14 % in BB 2006, 34,38 % in GA 2004, 50,53 % in EU 2005 und 45,57 % in EU 2000 und betrug damit in den deutschen Umfragen etwa ein Drittel, in den europäischen Daten hingegen etwa die Hälfte der aufzuklärenden Varianz. Diese Unterschiede sind vermutlich durch den dritten Faktor „Andere Beschwerden“ in den europäischen Daten begründet.

Als weiterer Indikator für den gesundheitlichen Zustand der Befragten wurde die Variable „*Beschwerdefreiheit*“ berechnet. Wenn der oder die Befragte keine Beschwerden angab, dann erhielt er/sie den Wert 0, bei Angabe mindestens einer Beschwerde erhielt er/sie den Wert 1. Durch die Berechnung von Gruppenmittelwerten lässt sich auf diese Weise feststellen, wie hoch der Anteil der Beschwerdefreien unter den Befragten in verschiedenen Gruppen ist, und ob sich die Beschwerdefreiheit in bestimmten Arbeits(zeit)konstellationen verringert oder erhöht. Dieser Indikator wurde berechnet, um von den Beschwerdearten und möglichen inhaltlichen Problemen der Faktorstrukturen losgelöst arbeiten zu können. Denn hohe Faktorwerte kommen durch das gleichzeitige Vorliegen mehrerer Beschwerden, die durch die Faktorladungen unterschiedlich gewichtet sind, zustande. Es handelt sich also hierbei um eine UND-Verknüpfung der einzelnen Beeinträchtigungen. Dagegen kann mit dem Indikator der Beschwerdefreiheit eine ODER-Verknüpfung vorgenommen werden, so dass es ausreicht, wenn die

Beschäftigten nur eine gesundheitliche Beeinträchtigung angeben, um als nicht mehr beschwerdefrei zu gelten. Damit ist beabsichtigt, das arbeitswissenschaftliche Kriterium der Beeinträchtigungsfreiheit zu operationalisieren.

Lange Arbeitszeiten können neben gesundheitlichen auch zu Beeinträchtigungen der *sozialen Teilhabe* führen, daher wurden verschiedene Operationalisierungen der sozialen Teilhabemöglichkeiten als weitere abhängige Variablen verwendet. In den europäischen Befragungen wurde zur Ermittlung des Ausmaßes außerberuflicher Aktivität abgefragt, wie häufig die Befragten verschiedene Aktivitäten in ihrer arbeitsfreien Zeit ausüben. Die Stufung der Antwortmöglichkeiten war: „nie“, „1-2x pro Jahr“, „1-2x pro Monat“, „1-2x pro Woche“, „jeden oder jeden 2. Tag für <1 Std.“ und „jeden Tag für ≥ 1 Std.“. Falls die Befragten angaben, jeden Tag eine Stunde oder mehr mit einer Aktivität zuzubringen, wurde in EU 2005 weiterhin gefragt, wie viele Stunden die Personen täglich mit der entsprechenden Aktivität beschäftigt sind. Gefragt wurde in EU 2005 nach

- ehrenamtlichen Tätigkeiten,
- politischen/gewerkschaftlichen Aktivitäten,
- Kinderbetreuung und -erziehung,
- Kochen und Haushalt,
- Betreuung von älteren/behinderten Angehörigen,
- Weiterbildung,
- Sport-/Kultur-/Freizeitaktivitäten außerhalb des Hauses.

In der Befragung EU 2000 war die Fragestellung etwas detaillierter, da Kochen und Haushalt sowie die Sport-, Kultur- und Freizeitaktivitäten nicht zusammengefasst sondern jeweils getrennt abgefragt wurden. Jedoch fehlte hier die genaue Abfrage der täglichen Stundenanzahl, mit der die Aktivität ausgeübt wurde. Die Vergleichbarkeit der einzelnen Variablen ist daher leider sehr eingeschränkt.

Um von den einzelnen Variablen abstrahieren und zu einem Konstrukt „Beeinträchtigung der sozialen Teilhabe“ zu gelangen, wurden daher in den europäischen Befragungen mittels Hauptachsen-Faktorenanalyse und anschließender Varimax-Rotation drei Faktoren gebildet: „Ehrenamtliche/Politische Tätigkeiten“, „Häusliche Aktivitäten/Familie“ und „Außerhäusliche Aktivitäten/Weiterbildung“ (siehe Anh. 1, Tab. 12 und Anh. 1, Tab. 14). Mit einer Varianzaufklärung von 50 % (EU 2000) bzw. 54,5 % (EU 2005) ist diese Faktorenlösung sehr zufriedenstellend. Da die teils unterschiedlich erhobenen Variablen somit durch latente Variablen abgebildet werden, wurde die Vergleichbarkeit der Stichproben auch im Bereich der sozialen Teilhabe deutlich verbessert. Es wird davon ausgegangen, dass ein hohes zeitliches Engagement in mindestens einer dieser Aktivitäten für soziales Wohlbefinden spricht. Daher werden die Faktorwerte so interpretiert, dass hohe Faktorwerte ein intaktes soziales Leben repräsentieren und niedrige Werte für Einschränkungen der sozialen Teilhabe stehen.

In beiden europäischen Umfragen wurde weiterhin die Frage „Do your working hours fit in with your family or social commitments outside work very well, well, not very well or not at all well?“ gestellt, um die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit der Freizeit/Familie zu messen. Die Antworten auf diese Frage wurden als Indikator für

die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen (Work-Life-Balance) verwendet, um die Zusammenhänge zwischen diesem Indikator und der wöchentlichen Arbeitszeit sowie verschiedenen Personen- und Arbeitszeitmerkmalen untersuchen zu können.

In GA 2004 und BB 2006 wurden keine Informationen über die Ausübung außerberuflicher Aktivitäten erhoben, sondern nur eine Einschätzung der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit/Familie anhand der Frage „Gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?“ (häufig – manchmal – nie) erfasst.

Leider ist im Bereich der sozialen Teilhabe damit kein alle Stichproben übergreifender Vergleich der Auswirkungen der Arbeitszeit auf das soziale Wohlbefinden möglich, da keine der Fragen in allen vier Erhebungen gestellt worden war. Dennoch sind zumindest die Häufigkeiten der Ausübung außerberuflicher Aktivitäten in beiden europäischen Umfragen erhoben worden, ebenso wie die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen. Die deutschen Stichproben in den EU-Befragungen wurden zum Vergleich ebenfalls herangezogen. Dabei stellte sich allerdings die Einschränkung des geringeren Stichprobenumfangs als Problem heraus, denn in den besonders interessierenden Gruppen der Personen mit sehr langen Arbeitszeiten brach die Zellenbesetzung deutlich ein. Die deutschen Substichproben wurden daher nur in die Regressionsanalysen einbezogen (s. u.), in welchen die Arbeitszeit weniger hoch aufgelöst gruppiert wurde.

Da sowohl in BB 2006 als auch in GA 2004 nach der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung gefragt wurde, war der Vergleich der deutschen Stichproben diesbezüglich möglich.

2.2.2 Moderierende Faktoren

Die Auswirkungen der Arbeitsdauer auf die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden sind durch sehr komplexe Zusammenhänge mit vielen weiteren Variablen gekennzeichnet. Daher sollten mehrere potentiell konfundierende Variablen auf ihre moderierenden Effekte hin untersucht werden.

2.2.2.1 Biografische Merkmale

Aus der Literatur (z. B. CARUSO et al., 2006) ist bereits bekannt, dass personenbezogene Merkmale wie *Alter*, *Geschlecht*, *Familienstand* und *Betreuungspflichten* als potenziell konfundierende Effekte auf die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen wirken können. Das Alter und Geschlecht der Beschäftigten wurden in allen vier Befragungen abgefragt, der Familienstand dagegen nur in BB 2006. Die Frage nach Betreuungspflichten bzw. nach Kindern im Haushalt unterschied sich in den verschiedenen Befragungen. In EU 2000 und GA 2004 wurde die Anzahl der Kinder im Haushalt unter 15 bzw. unter 16 Jahren erfasst. In EU 2005 wurde dagegen nach der Beziehung der Befragten zu weiteren angegebenen Haushaltsmitgliedern gefragt. Das Vorhandensein von Kindern im Haushalt wurde daher als neue Variable

berechnet, die den Wert 1 erhielt, wenn mind. eine der weiteren Personen als Sohn oder Tochter bezeichnet wurde. Als einzige der verwendeten Stichproben enthielt die BB 2006 detaillierte Informationen über den Familienstand, das Vorhandensein von Kindern sowie das Alter der Kinder.

2.2.2.2 Arbeitszeitmerkmale

Neben biografischen Merkmalen übt die *Arbeitszeitgestaltung* (neben der Arbeitsdauer) einen Einfluss auf das Auftreten von Beeinträchtigungen aus. Dieser Einfluss resultiert zum einen aus den o. g. Interaktionen der verschiedenen Arbeitszeitdimensionen und zum anderen aus den Kontrollmöglichkeiten der Beschäftigten über ihre Arbeitszeitgestaltung. Die Operationalisierungen der weiteren Arbeitszeitmerkmale neben der Dauer sind in Tab. 2.1 genannt. Wie zu erkennen ist, wurde nur die Häufigkeit von Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit in allen vier Stichproben erhoben. Darüber hinaus findet sich in den europäischen Befragungen eine gute Übereinstimmung der abgefragten Arbeitszeitmerkmale, wohingegen sich die deutschen Stichproben stärker unterscheiden. In den europäischen Befragungen wurden weiterhin die durchschnittlichen Wegezeiten pro Tag als arbeitsgebundene Zeit erhoben.

Tab. 2.1 Erfassung der Arbeitszeitmerkmale in den einzelnen Stichproben

	BB 2006	GA 2004	EU 2005	EU 2000
Häufigkeit Samstagsarbeit	X	X	X	X
Häufigkeit Sonntagsarbeit	X	X	X	X
Häufigkeit Nachtarbeit	X	X	X	X
Häufigkeit Abendarbeit		X	X	X
Schichtarbeit	X		X	X
Feste Anzahl Std. pro Tag			X	X
Feste Anzahl Tage pro Woche			X	X
Feste Start- und Endzeiten	X		X	X
Arbeit tagsüber				X
Anzahl Arbeitstage/Woche			X	
Anzahl Tage mit >10 Std.			X	X
Anzahl Überstunden/Monat	X			
Anzahl Überstunden/Woche		X		
Lage der AZ jeden Tag gleich oder versetzte AZ/Schichtarbeit		X		

2.2.2.3 Belastungsmerkmale

Weiterhin unterscheiden sich die Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit in Abhängigkeit von der *Tätigkeit* und damit auch von der *Art*, der *Zusammensetzung* und der *Intensität der auftretenden Belastung*. Die Art der Tätigkeit wurde mit Hilfe der Internationalen Standardklassifikation der Berufe

(ISCO – 88 COM) bestimmt (zur Einteilung siehe INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION, 2004). In der GA 2004 wurde die Tätigkeit nicht klassifiziert, so dass diese Variable hier nicht untersucht werden konnte.

In allen Befragungen wurde weiterhin die Häufigkeit verschiedener körperlicher und psychischer Belastungsmerkmale erhoben. In den europäischen Umfragen wurde die wahrgenommene Belastungsintensität am Arbeitsplatz größtenteils mit Hilfe einer siebenstufigen Skala abgefragt. Die Personen sollten angeben, wie häufig sie von der jeweiligen Belastungskomponente betroffen sind, wobei die Skala die Stufen „nie“, „fast nie“, „etwa $\frac{1}{4}$ der Zeit“, „etwa die Hälfte der Zeit“, „etwa $\frac{3}{4}$ der Zeit“, „fast ständig“ und „ständig“ umfasste. Indikatoren für die wahrgenommene Belastung in GA 2004 wurden dagegen mit einer zweistufigen Skala erhoben („eher häufig belastet“ und „eher selten belastet“). In BB 2006 wurden vierstufige Skalen verwendet („nie“, „selten“, „manchmal“ und „häufig“).

Da sich die jeweiligen Operationalisierungen z. T. erheblich unterschieden, wurden diese mittels Hauptkomponentenanalysen und anschließender Varimax-Rotation zu latenten Variablen reduziert, die mit „Physische Belastung“, „Psychische Belastung“ und „Autonomie“ bezeichnet wurden. Die einzelnen Belastungsmerkmale und dazugehörigen Faktoren sind in Tab. 2.2 aufgeführt, eine ausführliche Auflistung der verwendeten Fragestellungen sowie die Tabellen der Faktorladungen sind im Anhang in Anh. 1, Tab. 3 bis Anh. 1, Tab. 9 dargestellt.

Tab. 2.2 Operationalisierungen der Belastung in den verwendeten Stichproben

Faktor	BB 2006	GA 2004	EU 2005	EU 2000
Physische Belastung/ Arbeitsumgebung	Vibrationen	X		X
	Lärm	X	X	X
	hohe Temperaturen	X		X
	niedrige Temperaturen			X
	Dämpfe	X		X
	Atmen in Lösungsmitteln etc.			X
	Kontakt mit Chemikalien ⁽¹⁾	X	X	X
	Kontakt mit Strahlung	X		X
	Kontakt mit infektiösen Materialien			X
	Zwangshaltung	X		X
	schwer heben ⁽²⁾	X		X
	stehen/laufen	X		X
	sitzen	X		
	Schutzkleidung	X		X
	repetitive Arm-/ Handbewegungen			X
Psychische Belastung	strikte Deadlines (EU)/ Zeitdruck (BB 2006, GA 2004)	X	X	X
	Unterbrechungen	X	X	X
	präzise Qualitätsstandards	X		X
	hohes Tempo	X		X
	Neues lernen	X		X
	eigene Qualitätskontrolle			X
	Probleme lösen			X
	komplexe Aufgaben			X
	mehrere Aufg. gleichzeitig	X	X	
	kleine Fehler verursachen große Verluste	X	X	
	Stückzahl vorgeschrieben	X		
	Dinge verlangt, die nicht gelernt wurden	X		
	Genauigkeit erforderlich		X	
	lange Konzentrationsphasen		X	
	Qualitätsabstriche notwendig		X	
Arbeit am Computer			X	

(Fortsetzung Tab. 2.2)

Faktor	BB 2006	GA 2004	EU 2005	EU 2000
Wiederholung des Arbeitsganges	X			
monotone Aufgaben ⁽³⁾		X	X	X
Einfluss auf Arbeitsreihenfolge	X		X	X
Einfluss auf Arbeitsmenge	X	X		
Einfluss auf Art der Arbeit		X		
Einfluss auf Arbeitsmethoden			X	X
Autonomie Einfluss auf Geschwindigkeit	X		X	X
Einfluss auf Rahmenbedingungen		X		
Pausen selbst bestimmen	X		X	X
Urlaub selbst bestimmen			X	X
Einfluss auf die Arbeitszeit		X	X	X
Einfluss auf Arbeitsplatzgestaltung		X		

⁽¹⁾ „mikrobiologische Stoffe“ in BB 2006⁽²⁾ „körperlich schwer“ in GA 2004⁽³⁾ „einseitige körperliche Beanspruchung“ in GA 2004

Die Varianzaufklärung der Faktorenlösungen aus der Hauptkomponentenanalyse betrug 35,6 % in EU 2005, 38 % in EU 2000, 39,7 % in BB 2006 und 40 % in GA 2004. Damit konnten in allen Stichproben recht gut vergleichbare Faktorstrukturen identifiziert werden, auch wenn diese z. T. mit unterschiedlichen Variablen besetzt sind.

2.3 Angewandte statistische Verfahren

2.3.1 Berechnungen innerhalb der einzelnen Stichproben

Wie bereits oben beschrieben, wurden zur Reduktion der gesundheitlichen Beschwerden auf die Faktoren „PVB“ und „MSB“, der Belastungskomponenten auf die Faktoren „Psychische Belastung“, „Physische Belastung“ und „Autonomie“ sowie der sozialen Aktivitäten auf die Faktoren „Ehrenamtliche/Politische Tätigkeiten“, „Häusliche Aktivitäten/Familie“ und „Außerhäusliche Aktivitäten/Weiterbildung“ Faktorenanalysen durchgeführt.

Die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen wurden varianz- und regressionsanalytisch untersucht. In den Varianzanalysen wurden die signifikanten Haupteffekte der unabhängigen Variablen sowie deren Effektstärke (Varianzaufklärung, angegeben in Eta-Quadrat) ermittelt. Für die linearen Regressionsanalysen wurde die wöchentliche Arbeitszeit in kontinuierlicher Form als unabhängige Variable verwendet. Der Indikator „Beschwerdefreiheit“ eignete sich

aufgrund der 0/1-Kodierung zur Berechnung logistischer Regressionen, so dass die Erhöhung des Risikos für Beeinträchtigungen durch arbeitszeit- und belastungsbezogene Merkmale sowie deren Kombination ermittelt werden konnte. Für die logistischen Regressionen wurden die unabhängigen Variablen teilweise neu gruppiert, wie an entsprechender Stelle beschrieben wird.

Abschließend soll an dieser Stelle noch erwähnt werden, dass bei der Interpretation der Ergebnisse die Effekte der Stichprobengröße beachtet werden müssen. Es handelt sich bei allen verwendeten Datensätzen um sehr große Stichproben. Dies hat zur Folge, dass auf der einen Seite auch schwache Zusammenhänge signifikant werden, die Signifikanzprüfung also praktisch bedeutungslos ist. Auf der anderen Seite ist die Effektstärke bei Berechnungen der Zusammenhänge auf individueller Basis i. d. R. eher gering. Bildet man dagegen in der Stichprobe Gruppen gleicher Bedingungen, so wird ein großer Teil der vorhandenen Varianz durch die Gruppierung entfernt, womit die ermittelten gruppenbezogenen Schätzungen der Effektstärke weitaus höher ausfallen. Dies sollte bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden. Daher muss bei der Auswertung eine Abschätzung der Signifikanz, aber vor allem auch der Relevanz der erzielten Ergebnisse im Hinblick auf die Höhe der Zusammenhänge zwischen den untersuchten Variablen erfolgen. Insbesondere die Effektstärke (Zusammenhangsmaße, Varianzaufklärung etc.) gewinnt unter dieser Perspektive eine große Bedeutung.

2.3.2 Kreuzvalidierung der Ergebnisse aus verschiedenen Datensätzen

Bei einem Vergleich von Ergebnissen aus verschiedenen Stichproben besteht das Problem, dass einzelne Items zunächst aufgrund der unterschiedlichen Operationalisierung schlecht vergleichbar sind. Der schlichte Vergleich von Häufigkeiten oder Zusammenhangsmaßen in den verschiedenen Stichproben kann unter bestimmten Bedingungen aufschlussreich sein, ist aber nicht abgesichert, so dass keine Aussage über die Relevanz eventueller Unterschiede getätigt werden kann. Solche Punktschätzungen unterscheiden sich, wie oben beschrieben, ganz erheblich in Abhängigkeit von der verwendeten Methode, der Fragestellungen und Operationalisierungen. Die Ermittlung struktureller Zusammenhänge hingegen ist sehr gut geeignet, um stichprobenübergreifende Vergleiche vorzunehmen. Dabei sollte von der Operationalisierung der zu untersuchenden Variablen abstrahiert werden. Anstelle der gemessenen Variablen sollten die dahinter liegenden theoretischen Konstrukte und ihre relationalen Beziehungen untersucht werden. Mit der Reduzierung der abhängigen Variablen auf ihre latenten Konstrukte durch die Faktorenanalysen konnte ein Schritt in diese Richtung getan werden.

Wenn mehrere Male Daten mit derselben Methode und Operationalisierung der interessierenden Konstrukte erhoben und jeweils gleiche Ergebnisse produziert werden, so ist dies nicht überraschend. Wenn jedoch in den hier verwendeten verschiedenen Stichproben, die mit unterschiedlichen Methoden (persönliche Interviews, Fragebögen, Telefoninterviews) zu verschiedenen Zeitpunkten (im Jahr 2000, 2004, 2005 und 2006) und mit unterschiedlicher Operationalisierung erfasst wurden, strukturell gleichartige Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen nachgewiesen werden können,

so bedeutet dies eine substantielle Erhöhung der Validität und Generalisierbarkeit der Ergebnisse (vgl. SHADISH et al., 2002).

Eine Möglichkeit für den Vergleich struktureller Zusammenhänge in unterschiedlichen Stichproben stellt die Methode des Vergleichs von Regressionskoeffizienten dar. Es liegt folgende Formel zur Berechnung einer einfachen linearen Regression zugrunde:

$$\hat{y}_i = a + bx_i$$

Die Parameter x_i sind die verschiedenen Ausprägungen der unabhängigen Variable, die Schätzer \hat{y}_i stellen die zugehörigen Werte auf der ermittelten Regressionsgeraden dar. Der Parameter a gibt den Schnittpunkt der Geraden mit der Y-Achse an, der Parameter b (der Regressionskoeffizient) bestimmt die Steigung der Geraden (vgl. z. B. BORTZ, 2005).

Beim Vergleich von zwei Regressionsgeraden werden in den zu vergleichenden Stichproben Regressionen der (gleichen) abhängigen auf die unabhängigen Variablen gerechnet. Anschließend werden die Regressionskoeffizienten b_1 und b_2 aus den Regressionsgeraden mittels t-Test auf Unterschiedlichkeit getestet (WEBER, 1972). In der vorliegenden Untersuchung war dieses Vorgehen möglich, da in allen vier Datensätzen standardisierte Faktoren für die gesundheitlichen Beschwerden sowie – in den europäischen Befragungen – für die Ausübung außerberuflicher Aktivitäten gezogen worden waren und die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und den Beeinträchtigungen auf einer vergleichbaren Skala dargestellt werden konnten.

Das Vorgehen beim Vergleich von Regressionskoeffizienten ist derart, dass zunächst die Differenz der interessierenden Koeffizienten b_1 und b_2 berechnet und diese anschließend durch die theoretische Standardabweichung der Differenz s_d geteilt wird. Damit erhält man die Prüfgröße

$$t = \frac{b_1 - b_2}{s_d}$$

Die Nullhypothese $H_0: b_1 = b_2$ muss abgelehnt werden, wenn $t \geq t(\alpha, f)$. Dies bedeutet, dass die Steigungen der Regressionsgeraden signifikant voneinander verschieden sind. Kann die Nullhypothese jedoch nicht verworfen werden, so deutet dies auf strukturell gleichartige Zusammenhänge hin.

Als weitere Indikatoren für die Übereinstimmung der Strukturen in den verschiedenen Stichproben wurden zum einen die Korrelationskoeffizienten und zum anderen die aufgeklärte Varianz durch die signifikanten Haupteffekte in den Varianzanalysen herangezogen und auf ihre Übereinstimmung überprüft. Weiterhin wurden die signifikanten unabhängigen Variablen in den logistischen Regressionen verglichen sowie die strukturelle Übereinstimmung ihrer Effektstärke (der Odds Ratios) geprüft.

3 Vergleich der Stichprobenmerkmale und Ergebnisse der Voruntersuchungen

Für die Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitsdauer und gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen der Beschäftigten wurden zwei deutsche und zwei europäische Stichproben verwendet. Diese sowie die in den europäischen Stichproben enthaltenen deutschen Teilstichproben sind zur Übersicht noch einmal in Tab. 3.1 aufgeführt (in allen Stichproben wurden nur die Daten der abhängig Beschäftigten verwendet, vgl. Abschnitt 2.1). Die Daten aus BB 2006 sind nach dem Mikrozensus gewichtet, die anderen verwendeten Umfragen sind nicht gewichtet. Es gibt in den europäischen Umfragen zwar die Möglichkeit zur Gewichtung für die Basis der EU 15 Länder, allerdings keine für Deutschland, so dass zur besseren Vergleichbarkeit die Gewichtung von vornherein nicht verwendet wurde. In einer kurzen Testauswertung der BB 2006 in gewichteter und nicht gewichteter Form wurde festgestellt, dass die Ergebnisse weder strukturell noch numerisch bedeutsam durch die Gewichtung verändert wurden, daher wurde den Empfehlungen der Autoren der Umfrage gefolgt, die Gewichtung beizubehalten.

Tab. 3.1 Kennzeichen der verwendeten Stichproben

Befragung	Herkunft, Jahr	N	Notation	Stichproben-Beschreibung und Quelle
“Was ist Gute Arbeit?”	DE 2004	3996	GA 2004	Fuchs (2006)
BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung	DE 2006	17 767	BB 2006	BIBB/BAuA (2006)
3. Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen	EU 15 2000	17 910	EU 2000 (EU 15)	Merllié & Paoli (2002)
Deutsche Substichprobe	DE 2000	1325	EU 2000 (DE)	
4. Europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen	EU 15 2005	12 288	EU 2005 (EU 15)	Parent-Thirion et al. (2008)
Deutsche Substichprobe	DE 2005	904	EU 2005 (DE)	

Mit der Betrachtung der deskriptiven Ergebnisse können Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Verteilungen der interessierenden Variablen in den einzelnen Datensätzen ermittelt werden und Schlüsse auf die Vergleichbarkeit der Stichproben gezogen werden.

Wie in Abb. 3.1 zu erkennen ist, sind die Verteilungen von Männern und Frauen in allen Stichproben ähnlich, mit einer leichten Überrepräsentation der Männer. Die einzige Ausnahme bildet EU 2005 (EU 15), in der die Frauen etwas stärker repräsentiert sind.

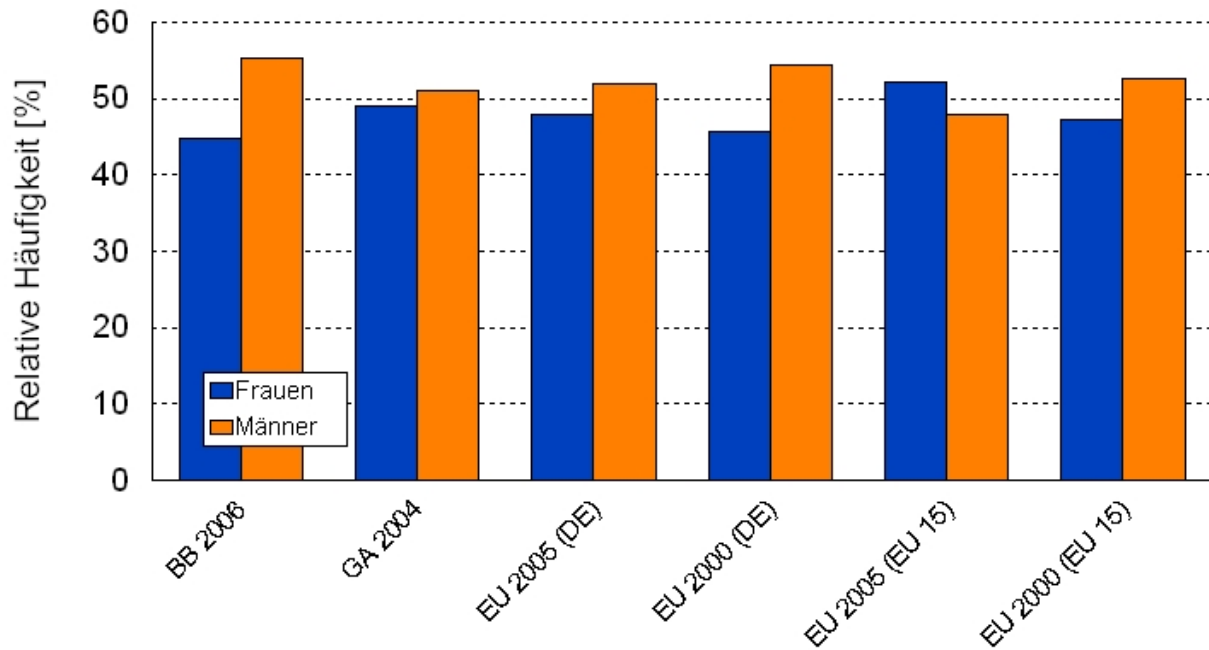


Abb. 3.1 Verteilung von Männern und Frauen

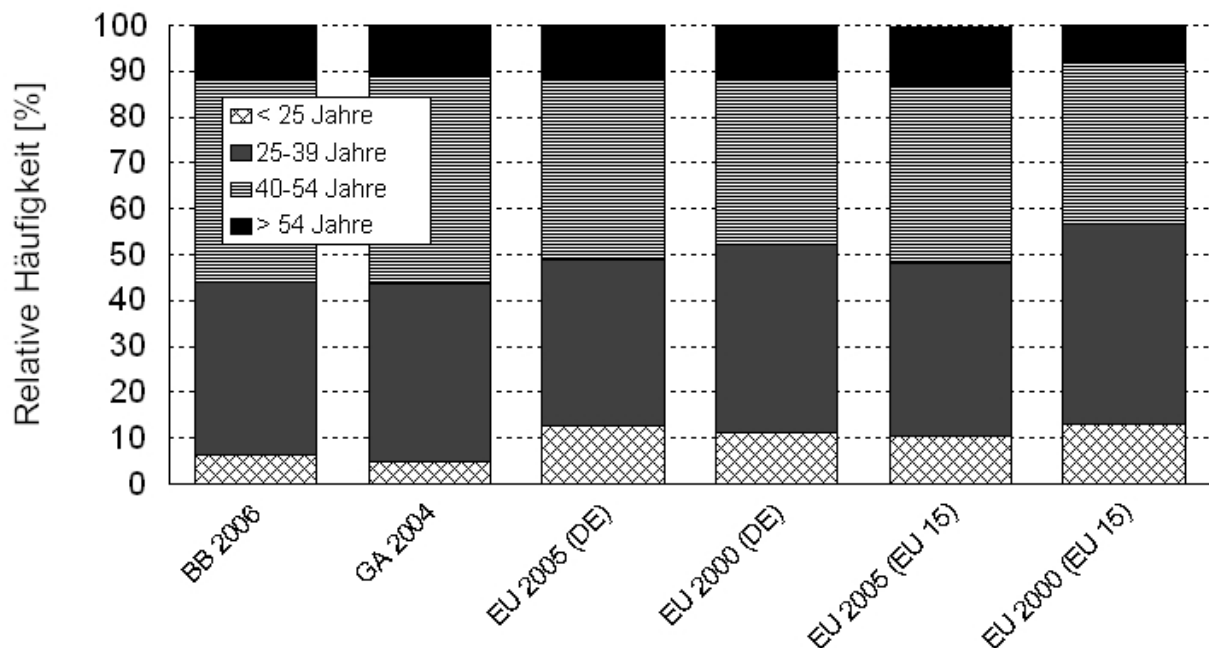


Abb. 3.2 Verteilung der Altersgruppen

Die Verteilung der Altersgruppen (siehe Abb. 3.2) ist über die verwendeten Stichproben hinweg etwas weniger homogen als die Verteilung des Geschlechts. So sind zwar in allen Befragungen die mittleren Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren am häufigsten vertreten, die jüngste Altersgruppe ist allerdings mit 4 bis 6 % der Personen in den deutschen Befragungen BB 2006 und GA 2004 wesentlich geringer besetzt als mit 10 bis 13 % in den europäischen Stichproben (inkl. der deutschen Substichproben). Die Gruppe der ältesten Befragten ist in den vier deutschen Stichproben mit etwa 11 % ähnlich stark besetzt, hier bilden die EU 15-Stichproben eine Ausnahme, die sich mit 13 bzw. 8 % leicht unterscheiden. Die

unterschiedlichen Häufigkeitsverteilungen der Altersgruppen sind etwas überraschend, da alle verwendeten Stichproben als repräsentativ gelten und dennoch z. T. erhebliche Unterschiede aufweisen. Das gemittelte Alter weist mit einer Spannweite von etwa 3,3 Jahren (37,9 bis 41,4 Jahre) ebenfalls Unterschiede zwischen den Stichproben auf. Mittels Varianzanalyse mit der Stichprobe als unabhängiger und dem mittleren Alter als abhängiger Variable und anschließendem Post-Hoc Scheffé-Test lassen sich die in Tab. 3.2 dargestellten signifikanten Unterschiede bezüglich des Alters zeigen (hier wie auch in allen folgenden Analysen gilt $p < 0,05$, es sei denn, Abweichungen werden angegeben).

Tab. 3.2 Signifikante Unterschiede des mittleren Alters zwischen den Stichproben

	BB 2006	GA 2004	EU 2005 (DE)	EU 2000 (DE)	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
BB 2006	-	n. s.	n. s.	**	**	**
GA 2004		-	n. s.	**	**	**
EU 2005 (DE)			-	n. s.	n. s.	**
EU 2000 (DE)				-	n. s.	**
EU 2005 (EU 15)					-	**
EU 2000 (EU 15)						-

** signifikanter Unterschied

Der Familienstand und die Häufigkeit der Angabe „Kinder im Haushalt“ sind in Tab. 3.3 dargestellt. Die Angaben zum Familienstand stimmen in beiden deutschen Stichproben BB 2006 und EU 2000 (DE) recht gut überein. Aufgrund der fehlenden Erhebung des Familienstandes in GA 2004 und EU 2005 sind weitere stichprobenübergreifende Vergleiche leider kaum möglich.

Problematisch ist weiterhin auch der Vergleich der Angaben zu Kindern im Haushalt, da die Erhebung dieser Information in den einzelnen Stichproben sehr unterschiedlich war (siehe Abschnitt 2.2.2.1). Tendenziell sind auch für dieses Merkmal Unterschiede zwischen den Stichproben zu erkennen. So geben in BB 2006 ca. die Hälfte der Personen an, Kinder unter 16 Jahren im Haushalt zu haben, wohingegen es in GA 2004 nur etwa 38 % der Befragten sind. Obwohl die Ermittlung von Kindern im Haushalt zwischen EU 2000 und EU 2005 verändert wurde, zeigen sich hier wiederum recht ähnliche Ergebnisse (siehe Tab. 3.3).

Tab. 3.3 Familienstand und Kinder (Angaben in %)

Stichprobe	verheiratet	ledig	geschieden	verwitwet	Kinder i. Haushalt
BB 2006	59,5	30,3	8,5	1,5	50,6 ^(**)
GA 2004	-	-	-	-	37,9 ^(**)
EU 2005 (DE)	-	-	-	-	31,6
EU 2000 (DE)	57,4	30,0	8,6	2,4	34,3 ^(*)
EU 2005 (EU 15)	-	-	-	-	47,5
EU 2000 (EU 15)	53,5	26,2	6,1	1,5	43,0 ^(*)

^(*) Kinder unter 15 Jahren

^(**) Kinder unter 16 Jahren

Tab. 3.4 Vergleich der Bildungsabschlüsse (Angaben in %)

Stichprobe	Haupt-/ Volksschule ^(*)	Realschule, POS ^(**)	Fach-/ Hochschul- reife, Abitur, EOS	Hochschule/ Promotion
BB 2006	31,2	36,3	29,4	k. A.
GA 2004	26,6	44,6	30,0	k. A.
EU 2005 (DE)	2,2	26,8	54,6	16,0
EU 2000 (DE)	-	-	-	-
EU 2005 (EU 15)	6,9	16,3	46,2	29,3
EU 2000 (EU 15)	-	-	-	-

^(*) in ISCED „primary education“, entspricht Grundschule

^(**) in ISCED „Sekundarstufe I“

In Tab. 3.4 sind die Häufigkeiten der höchsten Bildungsabschlüsse der Befragten aufgeführt. Die Vergleichbarkeit der Fragestellungen in den Stichproben ist leider auch hier eingeschränkt, da die Kodierung der Abschlüsse in den einzelnen Befragungen recht unterschiedlich war. In EU 2005 wurde die International Standard Classification of Education (ISCED) zur Erhebung des Bildungsstandes verwendet. Die Gruppen der Bildungsabschlüsse nach ISCED sind mit den deutschen Abschlüssen nicht ohne weiteres vergleichbar, da nicht nach Schularten, sondern nach Bildungsstufen gruppiert wird. Zu Vergleichszwecken wurde eine Einteilung der ISCED-Levels in Kategorien des deutschen Bildungssystems vorgenommen, deren Entsprechung in Tab. 3.4 gesondert vermerkt wurde. Es ist zu vermuten, dass die große Anzahl der Personen mit einem hohen Bildungsabschluss in den EU 2005 Stichproben daher stammt, dass in ihnen auch Ausbildungsgänge enthalten sind, die in Deutschland nicht in der Kategorie „Fachhochschulreife/Abitur/EOS“ erfasst werden. Während in BB 2006 und GA 2004 knapp 70 % der Befragten angaben, entweder einen Real- oder Hauptschulabschluss zu besitzen, sind es in EU 2005 (EU 15) nur 26,8 % bzw. in EU 2005 (DE) nur 16,3 %, deren höchster Bildungsabschluss im Bereich SEK I angesiedelt ist. Dagegen geben mit 46 bis 55 % in den europäischen Befragungen wesentlich mehr Personen an, die Fachhochschulreife oder Abitur (SEK II) zu besitzen. In EU 2005 wurde weiterhin

nach Hochschulabschlüssen gefragt, die in BB 2006 und GA 2004 nicht erhoben wurden.

Die Verteilung der Berufsgruppen wurde in allen Befragungen außer GA 2004 mit Hilfe der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-88 COM) bestimmt. In Tab. 3.5 sind die Verteilungen der Berufsgruppen in den deutschen und europäischen Stichproben aufgeführt. Wie zu erkennen ist, sind die Daten aus BB 2006 sehr verschieden zu den Daten aus den deutschen Stichproben der europäischen Befragungen. Entfernt man die Gewichtung aus BB 2006, so verbessert sich die Vergleichbarkeit nicht wesentlich. Insbesondere die Gruppe der Wissenschaftler und vergleichbaren Berufe (Gruppe 2) ist in BB 2006 im Vergleich zu EU 2005 (DE) und EU 2000 (DE) recht stark besetzt. Unterschiede sind allerdings auch zwischen den deutschen Substichproben in EU 2005 und EU 2000 zu finden. Dies wirft die Frage auf, welche der verwendeten deutschen Stichproben denn die deutsche Bevölkerung am besten repräsentiert, welche davon am meisten abweicht und aus welchen Gründen. Eine repräsentative Aufstellung der Besetzung der ISCO-Gruppen in Deutschland konnte jedoch nicht gefunden werden.

Die nicht gewichteten Stichproben aus Europa unterscheiden sich zwar in einigen Berufsgruppen um maximal 4 % (in den Gruppen 3, 5, 7 und 9), sind aber ansonsten recht gut vergleichbar.

Bezüglich der dargestellten demografischen Merkmale der Befragten konnten damit zum Teil ähnliche Verteilungen, teilweise aber auch erhebliche Abweichungen zwischen den verwendeten Stichproben festgestellt werden, insbesondere die Berufsgruppen betreffend. Dies ist gerade aufgrund der postulierten Repräsentativität aller Umfragen überraschend. Es ist höchst unwahrscheinlich, dass durch die Entfernung der selbstständigen Erwerbstätigen eine Veränderung der Verteilungen ausgelöst wurde, da auch die Stichproben der abhängig Beschäftigten repräsentativ sein sollten. Über die genauen Ursachen der Unterschiede zwischen den Stichproben könnte daher nur spekuliert werden. Es wird deutlich, dass sich die vorliegenden Daten für Punktschätzungen kaum eignen dürften, da trotz der Repräsentativität zu große Unterschiede bestehen. Für die weiteren Analysen bedeutet dies aber zunächst keine speziellen Einschränkungen, da die Absicht darin besteht, strukturelle Beziehungen zu untersuchen, die sich auch von einem unterschiedlichen Ausgangsniveau aus nicht wesentlich unterscheiden sollten. Allerdings sollten die Unterschiede zwischen den Stichproben bei der Interpretation der Ergebnisse im Hinterkopf behalten werden.

Tab. 3.5 Berufsgruppen nach ISCO-88 COM in allen Stichproben (Angaben in %)

Berufsgruppen nach ISCO 1steller	BB 2006 gewichtet	BB 2006 ungewichtet	EU 2005 (DE)	EU 2000 (DE)	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
0 - Soldaten	0,5	0,5	0,3	0,7	0,7	0,6
1 - Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft	4,3	4,5	2,2	3,1	4,4	4,3
2 - Wissenschaftler	16,0	20,2	7,6	7,3	13,7	11,5
3 - Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	23,2	26,0	25,4	17,2	18,3	14,7
4 - Bürokräfte, kaufmännische Angestellte	11,7	12,5	15,0	17,3	16,0	16,7
5 - Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten	10,8	10,0	19,3	14,7	14,8	17,2
6 - Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	1,1	0,9	1,7	1,8	0,7	1,1
7 - Handwerks- und verwandte Berufe	16,5	13,1	15,4	22,3	11,8	14,8
8 - Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	9,0	6,6	5,8	6,8	6,2	8,5
9 - Hilfsarbeitskräfte	7,0	5,7	6,8	8,8	13,4	10,6

3.1 Verteilung der Arbeitsdauer und weiterer Arbeitszeitmerkmale

Die zentrale unabhängige Variable in der vorliegenden Untersuchung ist die Dauer der berichteten tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit, die kontinuierlich erhoben und für die weiteren Analysen in zwölf Gruppen aufgeteilt wurde. In Abb. 3.3 ist die Verteilung der gruppierten tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit vergleichend über alle sechs Stichproben dargestellt. Die Angaben aus den Befragungen unterscheiden sich dabei im Bereich der Vollzeitbeschäftigung: In EU 2000 und EU 2005 geben die Erwerbstätigen häufiger als in BB 2006 und GA 2004 an, zwischen 35 und 39 Stunden pro Woche zu arbeiten. Dies gilt sowohl für die deutschen als auch für die EU 15-Substichproben. Weiterhin sind die Gruppen der Zeitbereiche von mehr als 45 Stunden in den deutschen Befragungen BB 2006 und GA 2004 stärker besetzt als in den europäischen Daten. In BB 2006 und GA 2004 arbeiten insgesamt etwas über 70 % der Personen unter 45 Wochenstunden, wohingegen es in den EU Befragungen knapp 90 % sind. Die Unterschiede resultieren dabei allein aus der Verteilung der Personen im Vollzeitbereich, da im Teilzeitbereich von unter 35 Stunden kaum Unterschiede zwischen den Stichproben auftreten.

In den deutschen Substichproben der EU Befragungen ist eine Veränderung zwischen den Jahren 2000 und 2005 zu erkennen, insofern dass sich die Angaben im Vollzeitbereich im Jahr 2005 etwas an die Angaben aus BB 2006 und GA 2004 angenähert haben. Ob dies am Untersuchungszeitpunkt oder an der Stichprobe liegt, kann hier nicht ermittelt werden. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgruppen in den europäischen (EU 15) Daten aus 2000 und 2005 ähneln sich dagegen überaus stark.

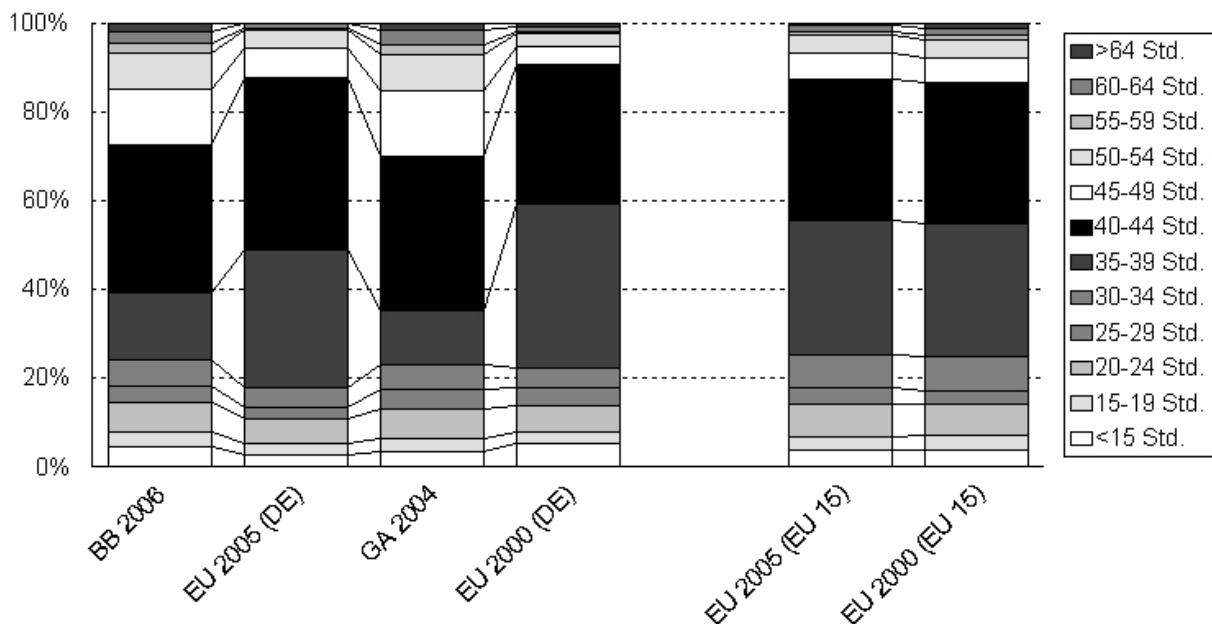


Abb. 3.3 Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit in sechs Stichproben

Die in Abb. 3.3 dargestellten prozentualen Werte sind in Tab. 3.6 als absolute Häufigkeiten dargestellt. Wie zu erkennen ist, brechen die Zellenbesetzungen der Gruppen mit Arbeitszeiten von über 55 Wochenstunden in den kleineren Stichproben EU 2000 (DE) und EU 2005 (DE) zusammen. In den anderen Stichproben hingegen

befindet sich auch in den Gruppen mit sehr langen Arbeitszeiten eine ausreichende Anzahl von Beschäftigten, so dass statistische Analysen durchgeführt werden können.

Tab. 3.6 Besetzung der Arbeitszeitgruppen in sechs Stichproben

Std. / Woche	BB 2006	EU 2005 (DE)	GA 2004	EU 2000 (DE)	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
<15	799	24	137	70	487	700
15-19	624	24	116	34	372	591
20-24	1128	49	256	79	900	1215
25-29	696	25	169	53	442	531
30-34	1055	41	210	57	925	1375
35-39	2635	279	477	485	3701	5324
40-44	5911	351	1327	409	3885	5689
45-49	2227	59	572	54	753	1010
50-54	1399	36	311	39	457	716
55-59	389	6	90	8	128	177
60-64	483	8	120	14	145	280
≥65	353	2	66	10	86	213

Die mittleren Wochenarbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten sowie der Stichprobe der Vollzeitbeschäftigten (≥ 35 Stunden) sind in Tab. 3.7 dargestellt. Wie sich bereits in Abb. 3.3 andeutet, unterscheiden sich die mittleren Arbeitszeiten zwischen den sechs Befragungen. Zum einen sind in BB 2006 und GA 2004 mit 43,8 bzw. 44,4 Stunden wesentlich höhere Durchschnittszeiten zu verzeichnen als in den europäischen Befragungen mit 40,4 bis 41,2 Stunden. Zum anderen gibt es Unterschiede in der zeitlichen Entwicklung. Auf europäischer Ebene sind die Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten sowohl in den gesamten als auch in den Vollzeitstichproben zwischen 2000 und 2005 tendenziell um ca. eine halbe Stunde gesunken. Die Arbeitszeiten aller abhängig Beschäftigten in den deutschen Substichproben sind um etwa eine Stunde angestiegen, wohingegen im Vollzeitbereich keine Veränderung zwischen 2000 und 2005 sichtbar wird. Die Trends scheinen damit in Europa und Deutschland gegenläufig zu sein. In einer Varianzanalyse mit einem anschließenden Post-hoc Scheffé-Test mit der Stichprobe als unabhängiger und der mittleren Arbeitsdauer (aller abhängig Beschäftigter) als abhängiger Variable lässt sich zeigen, dass sich die tatsächliche Arbeitszeit nur in EU 2000 (DE) signifikant von den anderen deutschen Stichproben unterscheidet. Die europäischen Stichproben unterscheiden sich dagegen sowohl untereinander als auch von BB 2006, GA 2004 und EU 2000 (DE) bezüglich der mittleren Arbeitsdauer (siehe Tab. 3.8).

Tab. 3.7 Mittlere tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in Stunden

Stichprobe	Alle abhängig Beschäftigten	Abhängig Beschäftigte in Vollzeit
BB 2006	38,4	43,8
GA 2004	39,3	44,4
EU 2005 (DE)	37,1	40,4
EU 2000 (DE)	36,0	40,4
EU 2005 (EU 15)	36,0	40,7
EU 2000 (EU 15)	36,5	41,2

Tab. 3.8 Signifikante Unterschiede der mittleren Arbeitsdauer zwischen den Stichproben, alle abhängig Beschäftigten

	BB 2006	GA 2004	EU 2005 (DE)	EU 2000 (DE)	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
BB 2006	-	n. s.	n. s.	**	**	**
GA 2004		-	n. s.	**	**	n. s.
EU 2005 (DE)			-	**	n. s.	n. s.
EU 2000 (DE)				-	**	**
EU 2005 (EU 15)					-	**
EU 2000 (EU 15)						-

** signifikanter Unterschied

Die hier ermittelten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten entsprechen nicht unbedingt den Angaben an anderer Stelle (z. B. LEHNDORFF, 2003), die beispielsweise für das Jahr 2002 in Deutschland eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 39,9 Stunden pro Woche für Personen in Vollzeitbeschäftigung berichten (2006 waren es 40,3 Stunden, siehe LEHNDORFF, 2009). Alle Daten aus den vorliegenden Untersuchungen übersteigen diese Werte deutlich, obwohl es sich prinzipiell um vergleichbare Stichproben der abhängig Beschäftigten handelt. Selbstständige weisen erfahrungsgemäß noch einmal höhere durchschnittliche Wochenarbeitszeiten auf.

Den tatsächlichen Arbeitszeiten sind in Tab. 3.9 die mittleren *vereinbarten* Arbeitszeiten aus den Stichproben BB 2006 und GA 2004 gegenübergestellt (in den EU Befragungen wurde die vereinbarte Wochenarbeitszeit nicht erhoben). Dabei wurden nur Personen einbezogen, welche eine vereinbarte Arbeitszeit angegeben haben. Die Differenz zwischen vereinbarter und durchschnittlich tatsächlich gearbeiteter Arbeitszeit beträgt etwa 4 Stunden pro Woche für alle abhängig Beschäftigten. Die vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten weichen hingegen sogar um etwa 5 Stunden pro Woche voneinander ab. Im Abschnitt 1.1 wurde bereits eine Differenz von 3,5 Stunden zwischen der tarifvertraglichen und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit in Deutschland im Jahr 2007 ermittelt. Da die vereinbarten Arbeitszeiten immer etwas

über den tariflichen Durchschnittsarbeitszeiten liegen, sollte diese Differenz kleiner als 3,5 Stunden sein. Tatsächlich scheinen sich aus den vorliegenden Daten jedoch größere Differenzen als bereits bekannt zu ergeben. Diese Ergebnisse unterstützen die Entscheidung, die tatsächlich gearbeiteten Stunden als unabhängige Variable zu verwenden, da die vereinbarte Arbeitszeit nicht aussagekräftig für die reale Arbeitsdauer zu sein scheint.

Tab. 3.9 Mittlere vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit in Stunden, nur Personen mit vereinbarter Wochenarbeitszeit

Stichprobe	Alle abhängig Beschäftigten		Abhängig Beschäftigte in Vollzeit	
	BB 2006	GA 2004	BB 2006	GA 2004
vereinbarte AZ	34,4	34,8	38,5	38,7
tatsächliche AZ	38,3	39,2	43,4	43,7
Differenz	3,9	4,4	4,9	5,0

Ein weiterer Indikator für die Dauer der Arbeitszeit, der in den europäischen Befragungen erhoben wurde, ist die Häufigkeit von Tagen mit mehr als 10 Stunden Arbeitszeit. In EU 2000 (EU 15) geben insgesamt 70,2 % der Befragten an, nie mehr als 10 Std. pro Tag zu arbeiten, wohingegen im Jahr 2005 mit 67,8 % die Anzahl etwas zurückgegangen ist. In den deutschen Substichproben arbeiten 74,5 % in EU 2000 und 70,4 % in EU 2005 nie mehr als 10 Stunden täglich. Der Anteil von Personen mit langen täglichen Arbeitszeiten erscheint mit etwa einem Drittel aller (abhängig!) Beschäftigten nicht unbedeutend. Leider wurde nicht erhoben, inwieweit diese verlängerte Arbeitszeit ausgeglichen wird und ob es sich dabei um geplante oder ungeplante, d.h. durch Mehrarbeit verursachte, lange Arbeitstage handelt.

In BB 2006 wurde weiterhin nach der Anzahl der Überstunden im letzten Monat und in GA 2004 nach der durchschnittlichen Anzahl von Überstunden pro Woche gefragt. Dadurch ist die Vergleichbarkeit dieser Angaben leider eingeschränkt. Im Mittel gaben die Erwerbstätigen in BB 2006 an, 17,4 Überstunden im letzten Monat geleistet zu haben (SD = 20,9). In GA 2004 berichteten die Befragten im Mittel 5,1 Überstunden pro Woche (SD = 4,5), so dass durchschnittlich etwa 20 Überstunden pro Monat geleistet werden. Diese Angaben stimmen in etwa mit der berechneten Differenz zwischen tatsächlicher und vereinbarter wöchentlicher Arbeitszeit in diesen Stichproben überein. Die hohen Standardabweichungen kommen durch eine stark linksschiefe Verteilung zustande, da eine sehr große Anzahl von Überstunden nur von sehr wenigen Befragten angegeben wird.

Neben der Dauer der Arbeitszeit sind weitere Arbeitszeitmerkmale von Relevanz für die Untersuchung der vorliegenden Fragestellungen, daher soll das Vorkommen dieser Merkmale in den verwendeten Stichproben im Folgenden dargestellt werden.

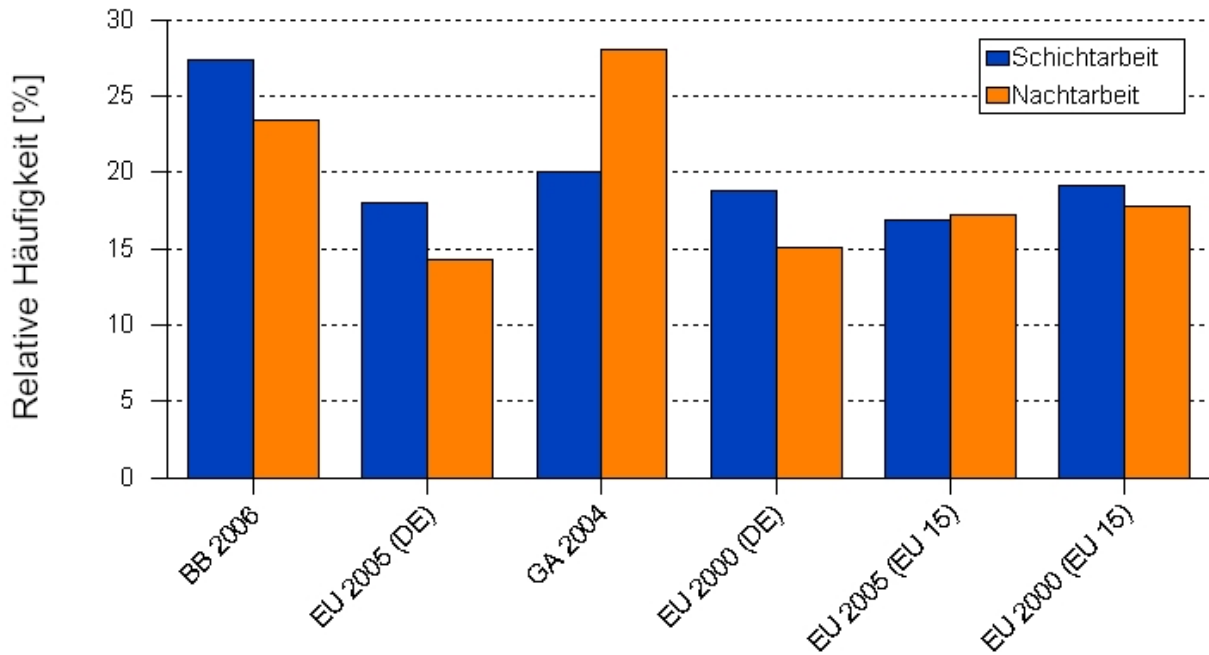


Abb. 3.4 Häufigkeit von Schicht- und Nachtarbeit

In Abb. 3.4 ist zu erkennen, dass sich die Häufigkeit von Nacht- und Schichtarbeit zwischen den Stichproben unterscheidet. In den europäischen Befragungen geben zwischen 15 und 17 % der Beschäftigten an, mind. 1x pro Monat nachts zu arbeiten. In GA 2004 (27 %) und in BB 2006 (23 %) findet dagegen häufiger Nachtarbeit statt. Die Häufigkeit der Angabe „Schichtarbeit“ liegt in den europäischen Umfragen und GA 2004 bei knapp 20 %, wohingegen in BB 2006 mit etwa 27 % deutlich mehr Erwerbstätige angeben, in Schichtarbeit beschäftigt zu sein. Auffällig ist weiterhin, dass einzig in GA 2004 die Befragten häufiger angeben nachts zu arbeiten als in Schichtarbeit. Es ist möglich, dass dies aus der Formulierung der Frage zur Schichtarbeit resultiert, die in GA 2004 von den anderen Befragungen abweicht (siehe Tab. 2.1 auf S. 55). Die Ergebnisse der EU-Befragungen gleichen sich dagegen recht gut. Leichte Unterschiede können eventuell daraus resultieren, dass in den deutschen Befragungen BB 2006 und GA 2004 die Nachtarbeit als zwischen 23 und 5 Uhr liegend definiert ist, in den europäischen Umfragen dagegen als zwischen 22 und 5 Uhr gelegen.

Weiterhin wurde erhoben, wie viele der Befragten an Abenden, Samstagen und Sonntagen arbeiten. Wie in Abb. 3.5 dargestellt ist, weichen auch bei diesen Angaben die Ergebnisse aus den verschiedenen Datensätzen deutlich voneinander ab. In EU 2000 und EU 2005 geben 35 bis 40 % der Befragten an, abends zu arbeiten, wohingegen es in GA 2004 knapp 65 % der Beschäftigten sind. (Die Variable „Arbeit an Abenden“ wurde in BB 2006 nicht erhoben.) Die Angaben zur Arbeit an Samstagen sind ebenfalls unterschiedlich. So berichten in BB 2006 und GA 2004 über 65 % der Befragten, samstags zu arbeiten. In den europäischen Stichproben (EU 15) sind dies dagegen nur knapp über 40 %, und in den deutschen Substichproben (DE) ist ein leichter Anstieg von 45 % im Jahr 2000 auf etwas über 50 % in 2005 zu verzeichnen. Mit ca. 40 % geben in BB 2006 und GA 2004 etwa doppelt so viele Personen an, sonntags zu arbeiten, wie in den europäischen Befragungen. Die deutschen Substichproben der europäischen Befragungen weisen dabei niedrigere Werte auf als die EU 15-Stichproben und unterscheiden sich damit

in hohem Maße von den deutschen Erhebungen GA 2004 und BB 2006. Trotz der erkennbaren Unterschiede der absoluten Häufigkeiten ist hier deutlich erkennbar, dass Arbeit zu potentiell sozial ungünstigen Zeitpunkten für einen großen Teil der Erwerbsbevölkerung normal ist.

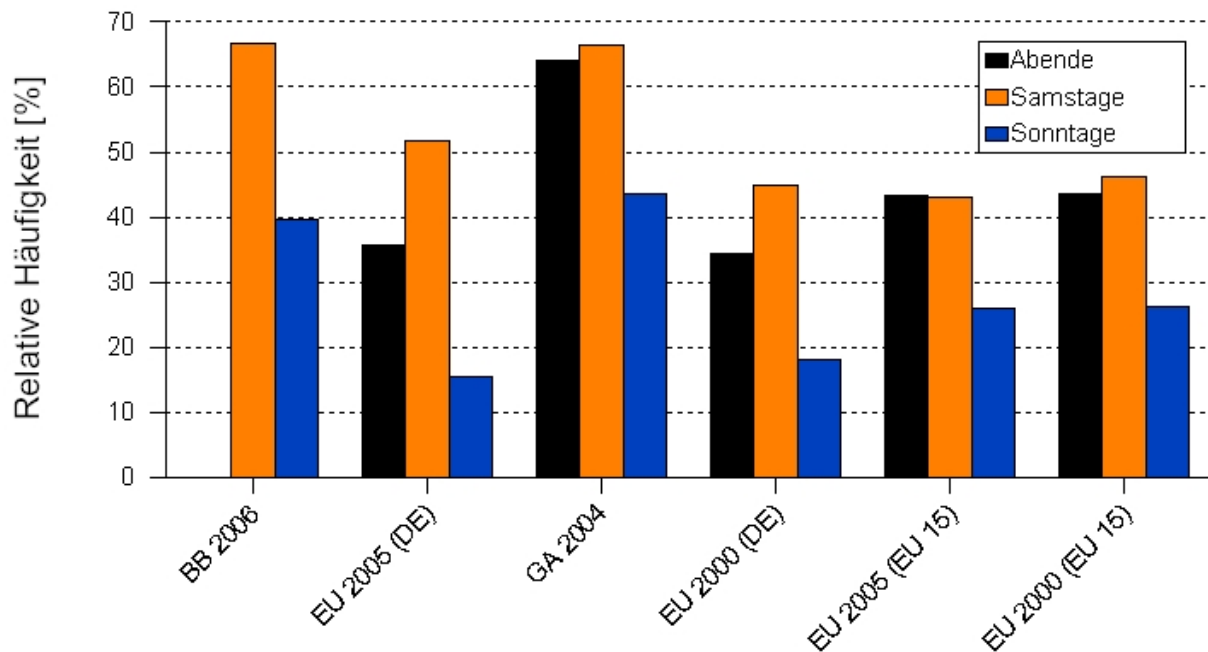


Abb. 3.5 Häufigkeit von Arbeit an Abenden, Samstagen und Sonntagen

Die Angaben zur Arbeit in festen Start- und Endzeiten, die in allen Befragungen außer GA 2004 erhoben wurden, gleichen sich recht gut. Es geben in allen Stichproben etwa 70 % der Beschäftigten an, in regelmäßigen Start- und Endzeiten zu arbeiten.

In den europäischen Umfragen wurde weiterhin die Variable „gleiche Anzahl Stunden pro Tag“ als Indikator für die Variabilität der Arbeitszeit erhoben. In den EU 15- und DE-Stichproben arbeiten in allen vier Stichproben zwischen 61 und 62 % der Erwerbstätigen in regelmäßigen täglichen Arbeitszeiten. Dies hat sich zwischen 2000 und 2005 nicht geändert.

Der Einfluss der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung wurde in allen Erhebungen außer BB 2006 abgefragt. In den europäischen Befragungen wurde die Fragestellung umgestellt von „Einfluss auf die Arbeitszeiten“ („ja“ oder „nein“) in 2000 zu „Wie werden Ihre Arbeitszeiten festgelegt?“ (mit den Antwortmöglichkeiten „durch den Betrieb ohne Möglichkeit zur Änderung“, „Auswahl zwischen verschiedenen festen Plänen“, „teilweise selbstbestimmt“ und „vollständig selbstbestimmt“) in 2005. In EU 2000 und 2005 (jeweils EU 15 und DE) geben etwa 60 % der Befragten an, keinen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten zu haben bzw. in vollständig durch den Betrieb festgelegten Arbeitszeiten zu arbeiten. In GA 2004 berichten 40 % der Beschäftigten „gar keinen“ und 27,7 % „in geringem Maße“ Einfluss auf ihre Arbeitszeiten zu haben. Leider sind aufgrund der unterschiedlichen Fragestellungen in den Befragungen weder Vergleiche zwischen Deutschland und der EU, noch genaue Aussagen über die Entwicklung über die Zeit zwischen 2000 und 2005 möglich. Es scheinen jedoch in allen Erhebungen die fremdbestimmten Arbeitszeiten zu

dominieren, da in allen Stichproben etwa 60 % der Befragten angeben, keinen oder nur einen sehr geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeiten zu haben.

Wie aus den obigen Darstellungen deutlich wird, sind die Angaben der Befragten bezüglich ihrer Arbeitszeitsysteme in den verschiedenen Datensätzen teilweise unterschiedlich. Die Abweichungen der tatsächlichen von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit sind sehr hoch und übertreffen sogar bisherige Schätzungen. Verschiebungen der Lage der Arbeitszeiten in die Nacht, Abende oder Wochenenden sind bei vielen der Befragten die Regel, auch wenn sich diesbezüglich je nach Erhebung große Unterschiede offenbaren. Es erscheint daher wichtig, diese Merkmale der Arbeitszeit zu kontrollieren, wenn die Effekte der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden der Beschäftigten untersucht werden sollen. Dies ist mit den recht großen Stichproben in gewissem Rahmen möglich, ohne ein Zusammenbrechen der Zellbesetzungen zu riskieren.

3.2 Gesundheitliche Beeinträchtigungen

Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten dienen in den Analysen als abhängige Variablen und sollen zunächst deskriptiv dargestellt werden. Aufgrund der Filterfrage in den europäischen Umfragen (siehe Abschnitt 2.2.1) unterscheiden sich die absoluten Häufigkeiten der einzelnen Beeinträchtigungen, die in Abb. 3.6 bis Abb. 3.12 aufgeführt sind.

Die Häufigkeiten der berichteten muskulo-skelettalen Beeinträchtigungen sind in allen Befragungen recht hoch (siehe Abb. 3.6 und Abb. 3.7). Mit einer Prävalenz von 40 bis 60 % werden besonders häufig Nacken-, Schultern-, Rücken- und Kreuzschmerzen genannt. In BB 2006 und GA 2004 scheint das Beschwerdeniveau einer ähnlichen Struktur zu unterliegen, wobei in GA 2004 mehr Beschwerden des Oberkörpers und weniger der Extremitäten genannt werden als in BB 2006 (siehe Abb. 3.6).

Aufgrund einer Umstellung der Fragen zwischen EU 2000 und 2005 wurden die Muskel-Skelett-Beschwerden in 2005 nicht mehr detailliert, sondern nur noch in Form von „Rückenschmerzen“ und „Muskelschmerzen“ erhoben, was Vergleiche der einzelnen Variablen mit EU 2000 problematisch macht. Insgesamt geben in den europäischen Befragungen mit 20 bis 30 % der Befragten deutlich weniger Personen an, unter Rücken- bzw. Nackenschmerzen zu leiden, als in BB 2006 und GA 2004. Die Erwerbstätigen in den deutschen Substichproben der europäischen Befragungen geben tendenziell weniger Muskel-Skelett-Beschwerden an als die Befragten in den EU 15-Stichproben (vgl. Abb. 3.7). Die Zahl der arbeitsbedingten Verletzungen scheint seit dem Jahr 2000 leicht angestiegen zu sein.

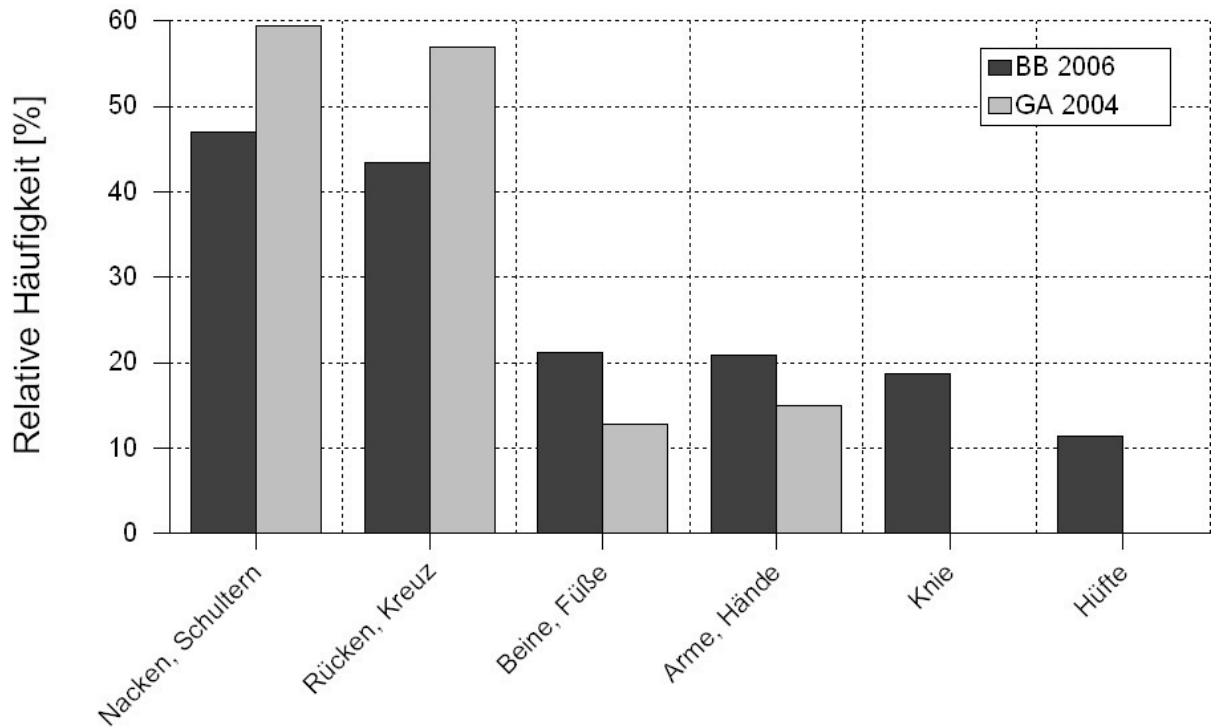


Abb. 3.6 Muskel-Skelett-Beschwerden in BB 2006 und GA 2004

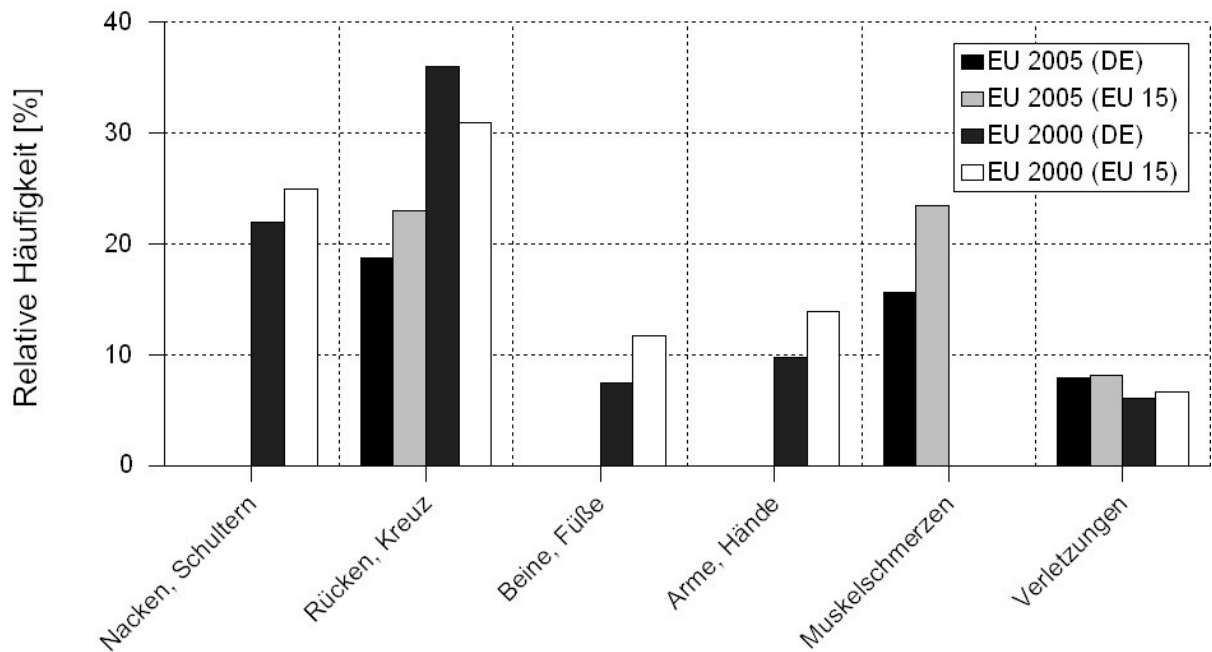


Abb. 3.7 Muskel-Skelett-Beschwerden in den europäischen Befragungen

Eine weitere Beschwerdegruppe stellen die psychovegetativen Beeinträchtigungen dar, deren Häufigkeiten in Abb. 3.8 und Abb. 3.9 aufgeführt sind. Diese Beschwerden bilden eine etwas homogenere Verteilung über die verschiedenen Datensätze als die muskulo-skelettalen Beeinträchtigungen.

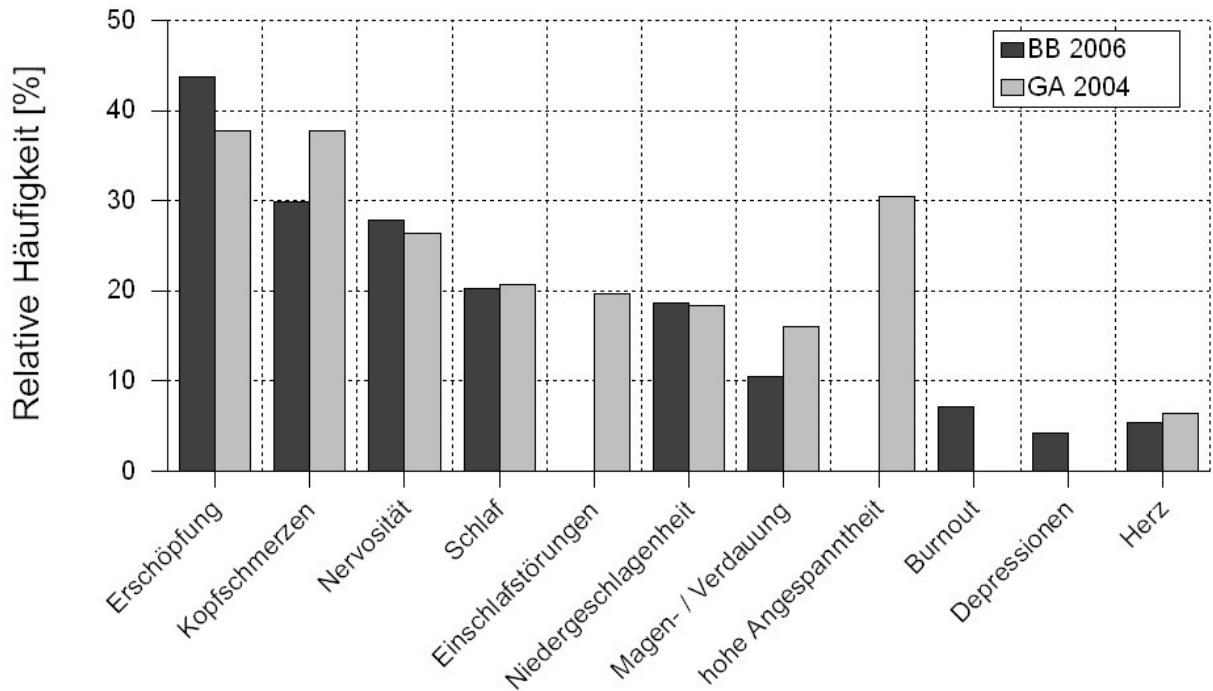


Abb. 3.8 Psychovegetative Beschwerden in BB 2006 und GA 2004

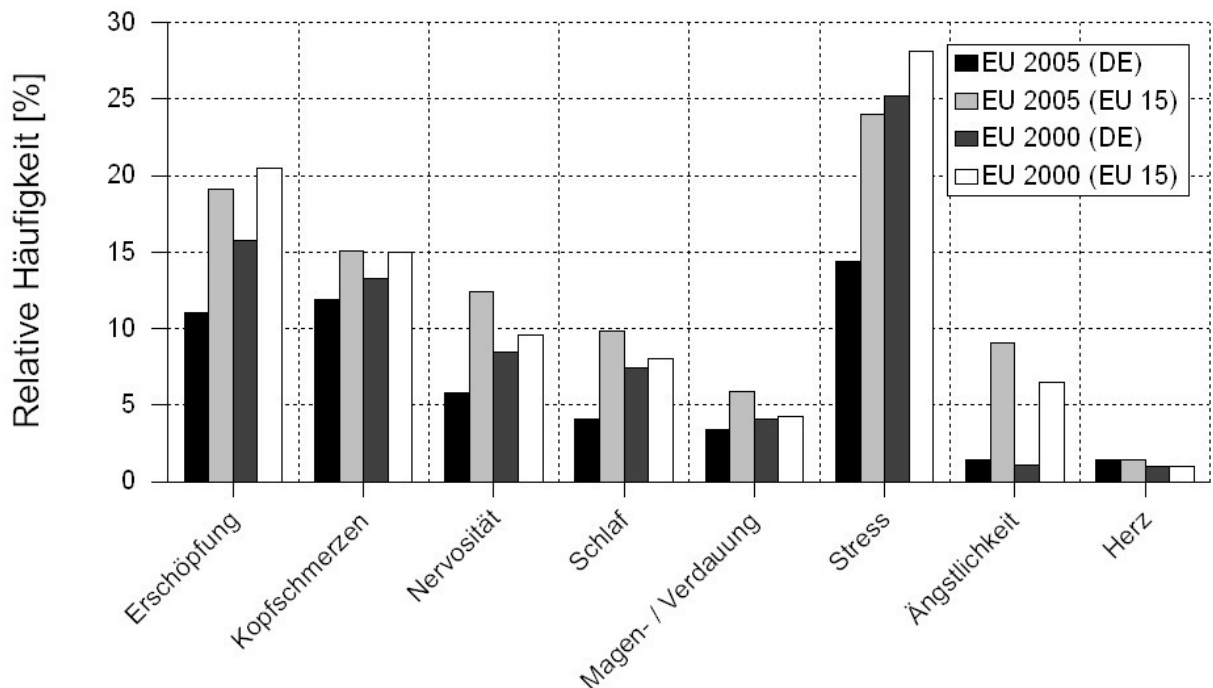


Abb. 3.9 Psychovegetative Beschwerden in den europäischen Befragungen

Die Häufigkeitsverteilungen der psychovegetativen Beeinträchtigungen in BB 2006 und GA 2004 (Abb. 3.8) stimmen tendenziell gut überein: An häufigster Stelle werden allgemeine Erschöpfung (40 %) und Kopfschmerzen (30 bis 38 %) genannt, gefolgt von Nervosität (28 %) und Schlafstörungen (20 %). Die hohe Angespanntheit wurde nur in GA 2004 abgefragt, und nimmt ebenfalls einen Spitzenplatz ein. Bemerkenswert erscheint die recht hohe Prävalenz von Herzbeschwerden mit über 5 %.

Wie in Abb. 3.9 dargestellt ist, wird in den europäischen Befragungen Stress bei weitem am häufigsten genannt, jedoch ist dieser Ausdruck etwas unspezifisch und besitzt möglicherweise nicht in allen Ländern die gleiche Bedeutung (vgl. RÄDIKER, 2005). Nach dem berichteten Stress folgen genau wie in BB 2006 und GA 2004 die häufig genannten Beschwerden Erschöpfung (10 bis 15 %), Kopfschmerzen (knapp 15 %), Nervosität (5 bis 10 %) und Schlafstörungen (ca. 7 %). Es fällt auf, dass in den DE-Substichproben tendenziell weniger Beeinträchtigungen genannt werden, als in den EU 15-Stichproben. Weiterhin scheinen in der EU 2005 (DE) Stichprobe weniger Beeinträchtigungen berichtet zu werden, als in EU 2000 (DE). In den EU 15-Stichproben hingegen hat zwischen 2000 und 2005 die Häufigkeit einiger Beschwerden zu- und die anderer abgenommen, so dass kein klarer Trend erkennbar ist.

Beschwerden, die sich nicht in die Gruppen der muskulo-skelettalen oder psychovegetativen Beeinträchtigungen einordnen lassen, sind zusammengefasst unter „andere Beschwerden“ in Abb. 3.10 und Abb. 3.11 dargestellt. Auch hier zeigt sich ein recht ähnliches Bild in den deutschen Befragungen BB 2006 und GA 2004.

In Abb. 3.11 ist zu erkennen, dass auch die Häufigkeit der anderen Beschwerden in den europäischen Befragungen deutlich geringer ist als in BB 2006 und GA 2004. In den deutschen Substichproben liegen die Beschwerderaten dabei tendenziell etwas unterhalb des Niveaus der EU 15-Stichproben. Aufgrund des recht niedrigen allgemeinen Niveaus der Beschwerdehäufigkeit handelt es sich allerdings i. d. R. um Unterschiede von weniger als 2 %.

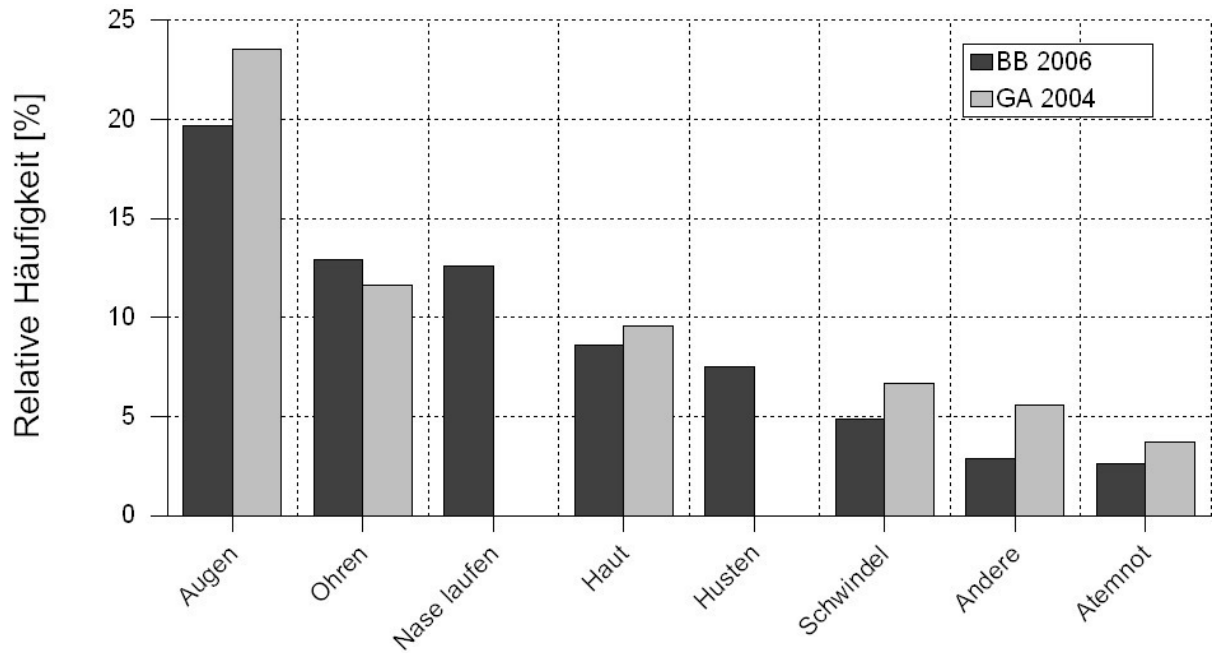


Abb. 3.10 Andere Beschwerden in BB 2006 und GA 2004

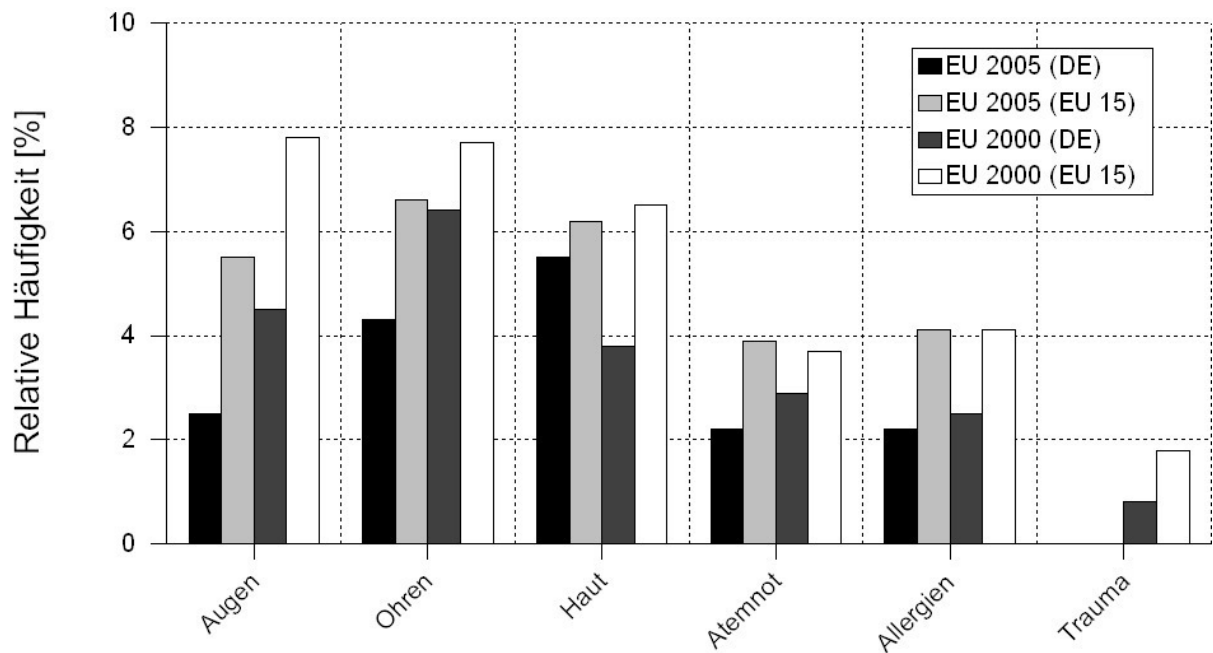


Abb. 3.11 Andere Beschwerden in den europäischen Befragungen

Als neue Variable wurde die Beschwerdefreiheit der Befragten berechnet. Wenn eine Person angab, unter mindestens einer Beschwerde zu leiden, erhielt er oder sie den Wert 1, wurde hingegen keine Beschwerde angegeben, den Wert 0. So lässt sich der mittlere Anteil der Personen ohne Beschwerden ermitteln, der in Abb. 3.12 für die sechs Stichproben dargestellt ist. Es fällt zunächst auf, dass die Häufigkeit der Personen ohne Beschwerden mit knapp 20 % in BB 2006 bzw. nur etwa 10 % in GA 2004 sehr gering ist, wohingegen in EU 2005 (DE) fast 80 % der Befragten keine Beeinträchtigungen berichten. Weiterhin sind große Unterschiede zwischen EU 2000 und EU 2005 zu erkennen, die vermutlich zu einem großen Teil aus der besseren

Kodierung der Daten im Jahr 2005 resultieren. In beiden Stichproben aus EU 2000 beträgt die Häufigkeit der Personen ohne Beschwerden etwa 40 %. In EU 2005 hingegen unterscheiden sich die EU 15- und die deutsche Substichprobe deutlich um etwa 15 %, wobei die Anzahl der beschwerdefreien Personen in EU 2005 (DE) mit fast 80 % sehr groß erscheint.

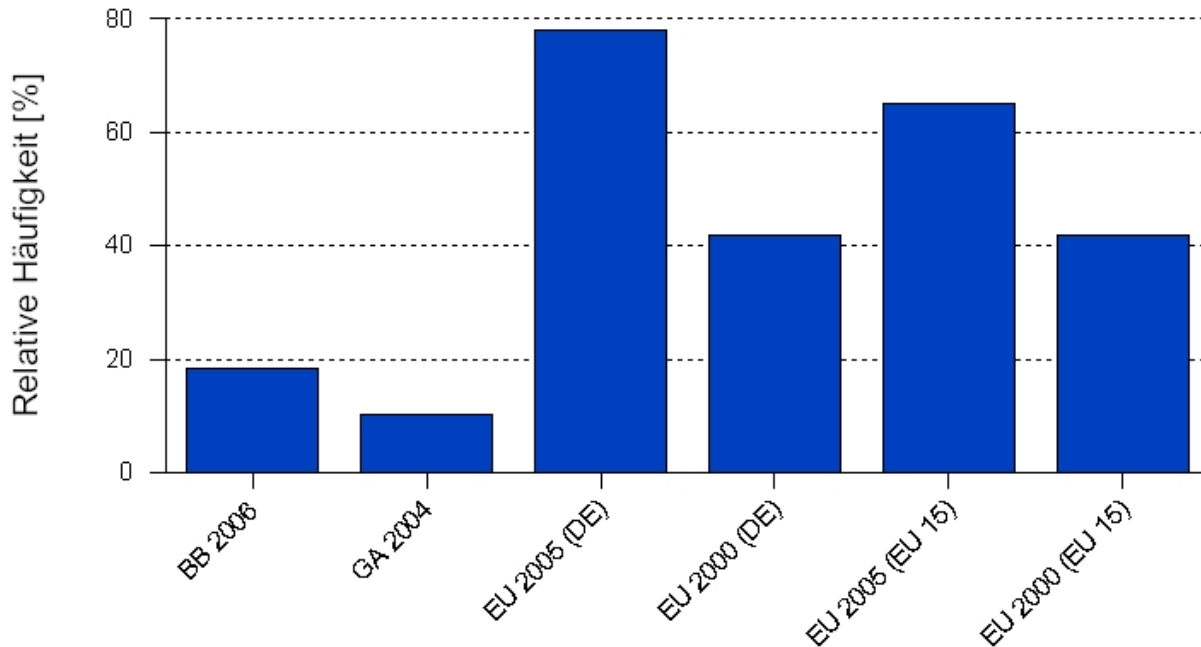


Abb. 3.12 Anteil der Personen ohne gesundheitliche Beschwerden (Beschwerdefreiheit)

Die obige Darstellung der Beschwerdehäufigkeiten in den einzelnen Stichproben soll einen ersten Überblick über die Verteilungen gewähren. Das Grundrisiko für gesundheitliche Beschwerden ist offensichtlich in den einzelnen Befragungen sehr unterschiedlich hoch. Die unterschiedlichen Grundrisiken können aus den Stichproben (oder der Stichprobenziehung), der Fragestellung (mit und ohne Filterfrage) aber auch aus der Anzahl der abgefragten Beschwerden resultieren, da die Beschwerdefreiheit kleiner wird, je mehr Beschwerden abgefragt werden. Daher erscheint eine Interpretation der prozentualen Häufigkeiten als absolute Schätzer der Beeinträchtigungen wenig sinnvoll. Für die Untersuchung der vorliegenden Fragestellungen ist jedoch die absolute Häufigkeit der Beschwerden eher nebensächlich, da die strukturellen Beziehungen zwischen der Arbeitszeit und den Beschwerden von hauptsächlichem Interesse sind. Unabhängig vom Ausgangsrisiko lassen sich Beziehungen und Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den Beeinträchtigungen ermitteln, die dann auf ihre strukturelle Ähnlichkeit geprüft werden können. In den deutschen Daten aus GA 2004 und BB 2006 muss dabei aufgrund der insgesamt sehr hohen Beschwerdehäufigkeiten (bzw. niedrigen Beschwerdefreiheit) mit dem Auftreten von Decken- bzw. Bodeneffekten gerechnet werden. Dies kann dazu führen, dass Regressionsgeraden eine geringe Steigung (und damit nur schwache Regressionskoeffizienten) erhalten, da nach oben oder unten nur wenig Spielraum in den Daten vorhanden ist.

Zur besseren Vergleichbarkeit der Strukturen wurden, wie in Abschnitt 2.2.1 beschrieben, mittels Faktorenanalyse drei Faktoren der gesundheitlichen

Beeinträchtigungen extrahiert, die z-standardisiert sind und somit strukturelle Vergleiche verschiedener Stichproben erlauben. Die Faktoren werden mit **PVB** (psychovegetative Beschwerden), **MSB** (Muskel-Skelett-Beschwerden) und **Andere Beschwerden** bezeichnet. Der zusätzliche Indikator „Beschwerdefreiheit“ wurde für die strukturellen Vergleiche ebenfalls z-standardisiert. Die Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeitdauer und den Beschwerdefaktoren sowie der Beeinträchtigungsfreiheit werden in den folgenden Abschnitten dargestellt und erläutert. Dabei werden nur die PVB und MSB sowie die Beschwerdefreiheit verwendet, da aus theoretischen Erwägungen heraus kein bedeutsamer Zusammenhang des Faktors „Andere Beschwerden“ zur Arbeitsdauer angenommen wird.

3.3 Wöchentliche Arbeitszeit und gesundheitliche Beschwerden

Als erster Überblick sind in Abb. 3.13 bis Abb. 3.15 die mittleren Faktorwerte der PVB und MSB (gemittelt über vier Stichproben) sowie die z-transformierte und ebenfalls über vier Stichproben gemittelte Beschwerdefreiheit in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit dargestellt. Bei der Gruppierung der Arbeitszeit in die oben dargestellten zwölf Gruppen brechen in den deutschen Substichproben der europäischen Umfragen die Zellen in den Randgruppen der Beschäftigten mit mehr als 55 Stunden pro Woche zusammen. Aufgrund der daraus resultierenden statistischen Ungenauigkeit können die DE-Stichproben für diese Darstellung daher hier nicht mehr verwendet werden.

Wie in Abb. 3.13 deutlich wird, steigen die über alle vier Stichproben gemittelten PVB mit zunehmender Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit klar an. Dabei ist der Anstieg der PVB im Teilzeitbereich sehr deutlich erkennbar, nimmt im Vollzeitbereich etwas ab und wird jenseits von 44 Wochenstunden wieder steiler. Die hinterlegte Regressionsgerade auf Basis der Gruppenmittelwerte ($b = 0,05$, $R^2 = 0.996$) verdeutlicht diesen Trend. Der Regressionskoeffizient b ist recht schwach, die Regressionsgerade besitzt aber auf Gruppenbasis eine sehr hohe Varianzaufklärung, da der Zusammenhang nahezu linear ist. Damit kann als erste Tendenz festgehalten werden, dass die PVB über alle Befragten und alle Stichproben hinweg mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit zusammenhängen. Wie sich in der relativ geringen Steigung der Regressionsgeraden andeutet, wirken jedoch auch andere Einflüsse neben der Arbeitsdauer auf die Höhe der PVB.

Die Angaben in Prozent auf der zweiten Y-Achse bezeichnen den prozentualen Anteil der Personen, die weniger PVB berichten als die entsprechende Arbeitszeitgruppe. D.h., es berichten 54 % der Befragten weniger psychovegetative Beschwerden als die Personen in der Gruppe mit 45-49 Wochenstunden¹. Der Anstieg der PVB von <15 bis ≥ 65 Stunden entspräche damit einem prozentualen Zuwachs der Beschwerden um etwa 25 %.

¹ Dies ergibt sich daraus, dass die Faktorwerte z-standardisiert normalverteilt sind, und damit jedem z-Wert auf der x-Achse ein bestimmter Punkt auf der Standardnormalverteilung (der y-Achse) zugewiesen ist. Die Fläche unter der Normalverteilungskurve bis zu einem bestimmten x-Achsen-Abschnitt (d.h. dem z-Wert) gibt den prozentualen Anteil der Personen an, die sich bis zu diesem Punkt unter der Verteilung befinden.

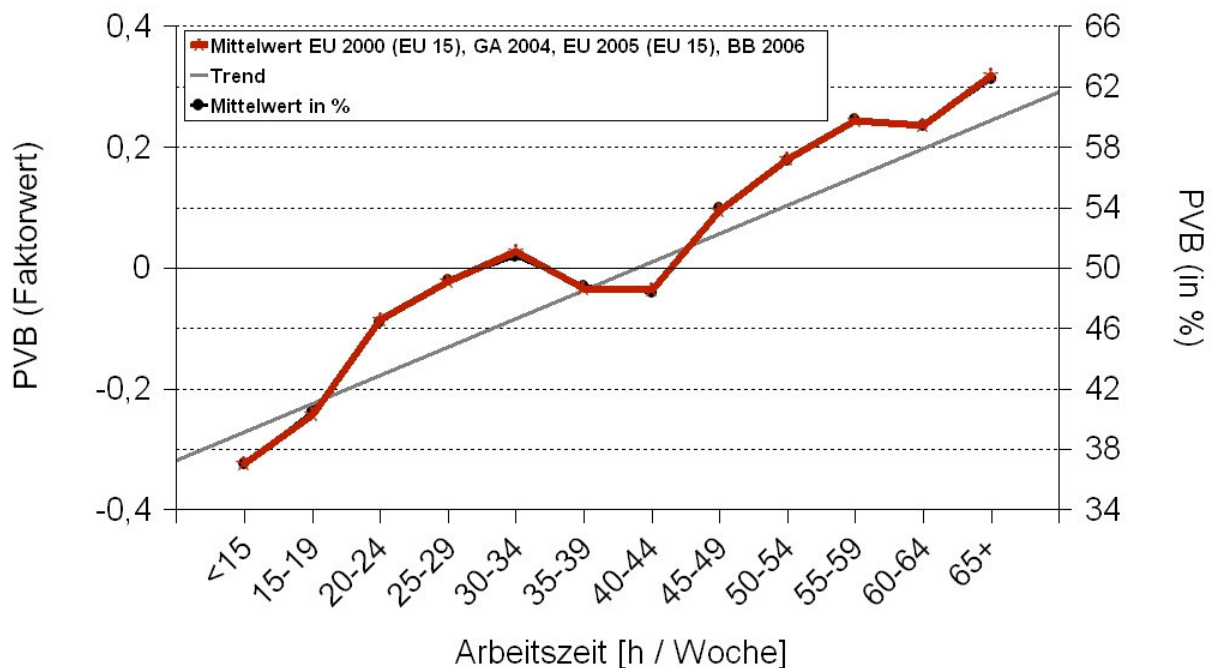


Abb. 3.13 PVB aus vier Stichproben (Mittelwert des Faktors und Prozente unter der Fläche) in Abhängigkeit von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit

Etwas weniger deutlich sind die Zusammenhänge der MSB zur Dauer der Arbeitszeit, wie in Abb. 3.14 dargestellt ist. Die über vier Stichproben gemittelten MSB steigen zunächst bis etwa 49 Stunden pro Woche an, sinken dann wieder auf den Ausgangswert zurück, um dann sehr deutlich im Bereich zwischen 55 und über 65 Stunden anzusteigen. Die Spannweite der Mittelwerte ist mit etwa 0,3 (vergleichbar mit einem Anstieg um etwa 12 %) niedriger als die der PVB mit etwa 0,6 (entsprechend 25 %). Die Regressionsgerade auf Basis der Gruppenmittelwerte ($b = 0,01$, $R^2 = 0.374$) ist weniger steil als die der PVB, zeigt aber trotzdem einen leichten Anstieg der Beschwerden mit zunehmender Wochenarbeitszeit.

Eine Vermutung ist, dass die Zusammenhänge zwischen den MSB und der wöchentlichen Arbeitszeit stark konfundiert sind durch weitere Einflüsse, wie etwa die Art und Intensität der tätigkeitsbezogenen Belastung, wohingegen die PVB möglicherweise direkter durch die Arbeitsdauer beeinflusst werden. Dadurch können die über alle Stichproben und Beschäftigten gemittelten Zusammenhänge der MSB mit der Arbeitsdauer möglicherweise an dieser Stelle nur wenig aussagekräftig sein. Derartige Konfundierungen werden in den Abschnitten 3.4 und 4.2 aufgegriffen und analysiert, so dass die hier dargestellten Zusammenhänge nur eine erste Tendenz darstellen.

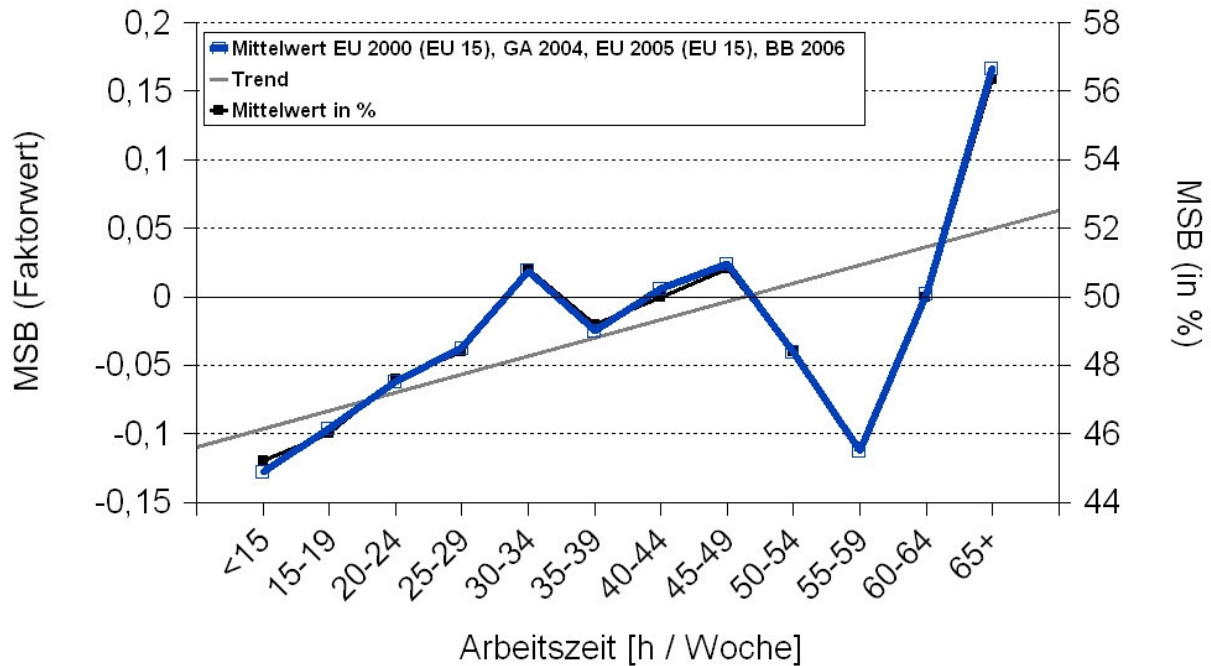


Abb. 3.14 MSB aus vier Stichproben (Mittelwert des Faktors und Prozente unter der Fläche) in Abhängigkeit von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit

Wie oben beschrieben, ist die Beschwerdefreiheit in den verschiedenen Datensätzen höchst unterschiedlich ausgeprägt. Um dennoch Vergleiche zwischen den Stichproben vornehmen zu können, wurde die Variable in jeder Stichprobe z-standardisiert. Gemittelt über alle vier Stichproben zeigt sich dann, dass die Beschwerdefreiheit deutlich und fast linear mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit abnimmt (siehe Abb. 3.15). Die Mittelwerte scheinen sich nahezu reziprok zu denen der PVB zu verhalten, da die Beschwerdefreiheit – gemessen an den Prozentwerten – entsprechend um etwa 25 % sinkt. Wiederum verdeutlicht die Regressionsgerade auf Gruppenmittelwertbasis ($b = -0,04$) diesen Zusammenhang mit einer sehr hohen Varianzaufklärung von 91,1 %.

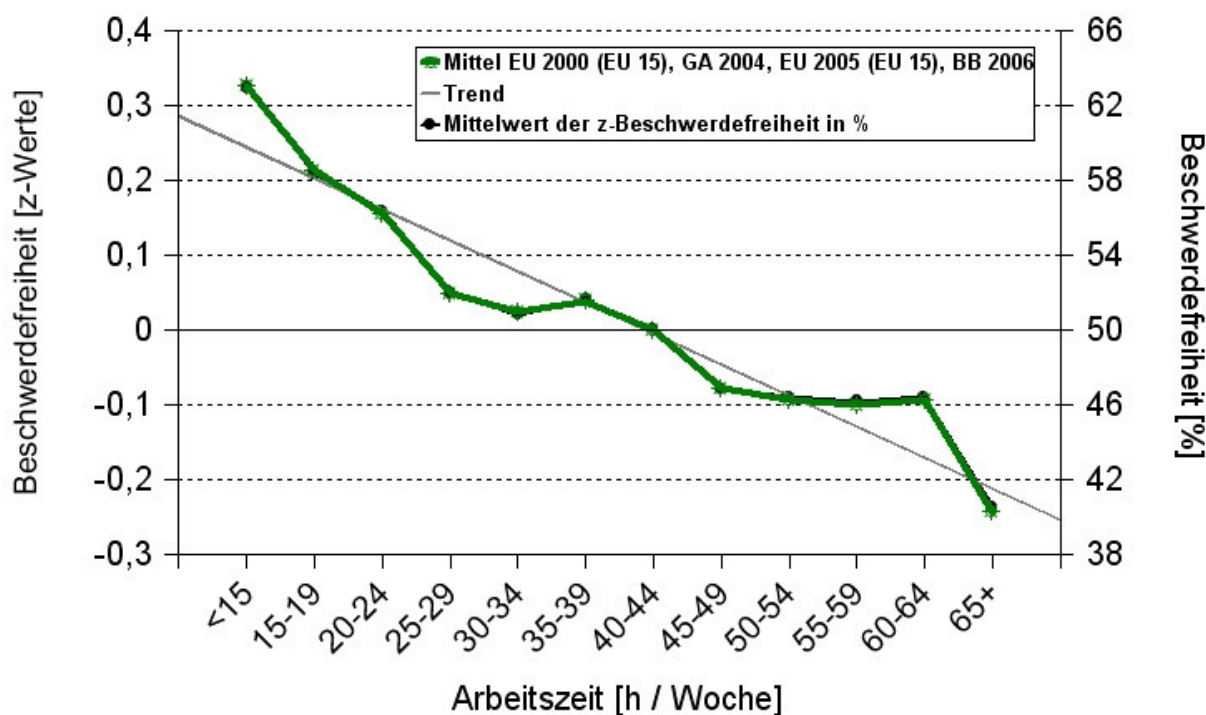


Abb. 3.15 Beschwerdefreiheit aus vier Stichproben (Mittelwert der z-Werte und Prozente unter der Fläche) in Abhängigkeit von der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit

3.4 Untersuchung der potentiell konfundierenden Effekte

Die unabhängige Variable „wöchentliche Arbeitszeit“ ist nicht unabhängig von anderen die Arbeitssituation beschreibenden Merkmalen. So konnten etwa Zusammenhänge der wöchentlichen Arbeitszeit mit weiteren Arbeitszeitmerkmalen, der Belastungsintensität am Arbeitsplatz, aber auch mit biografischen Merkmalen wie dem Alter oder dem Geschlecht der Befragten ermittelt werden (s. u.). Die Höhe der berichteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen steht neben der Arbeitszeitgestaltung auch mit biografischen Merkmalen der Personen sowie insbesondere mit der Belastungskonstellation am Arbeitsplatz in Verbindung. Daraus resultieren potentielle Konfundierungen der Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Es ist daher wichtig, zunächst das Ausmaß potentieller Konfundierungen zu ermitteln, um die konfundierenden Effekte anschließend statistisch kontrollieren zu können.

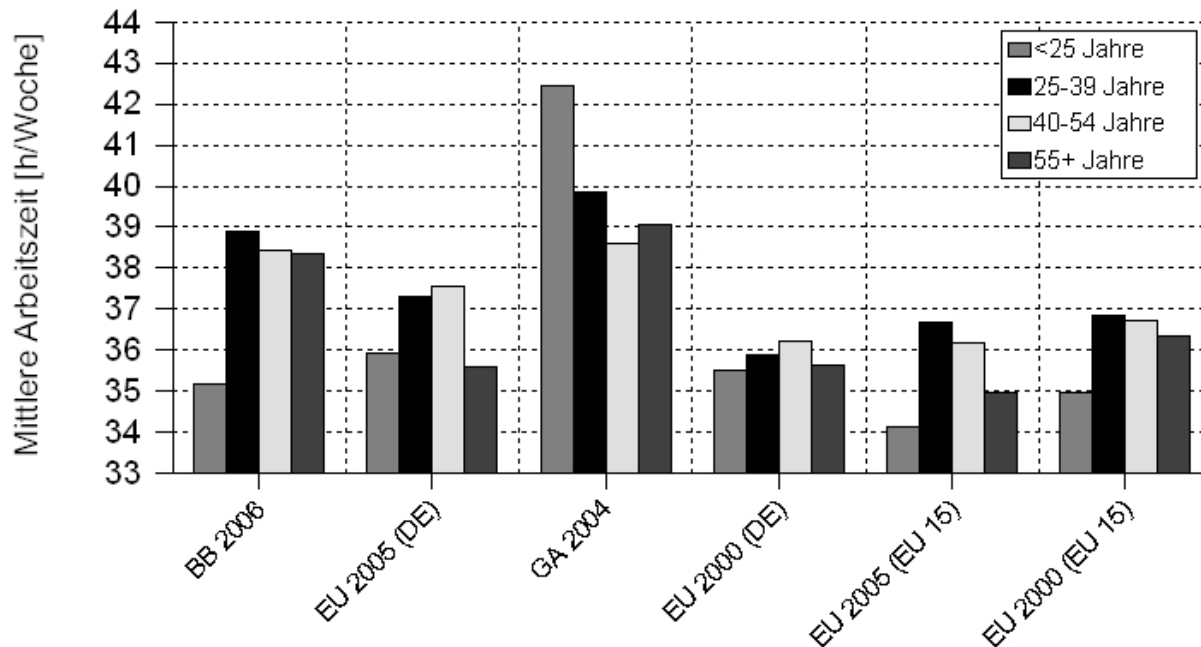
In Tab. 3.10 sind die Korrelationskoeffizienten der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Alter und Geschlecht der Befragten angeführt. Das Geschlecht der Erwerbstätigen hängt deutlich mit der Dauer der Arbeitszeit zusammen. Die Kodierung ist in allen Fällen 1 = männlich, 2 = weiblich, so dass wie erwartet Männer länger arbeiten als Frauen. Mit einer Varianzaufklärung von 9 bis 16 % können diese Zusammenhänge als bedeutsam betrachtet werden. Das Alter hat dagegen nur in zwei der Befragungen einen signifikanten (linearen) Zusammenhang zur wöchentlichen Arbeitszeit, der sich allerdings in der Richtung unterscheidet. Die Tendenz der nicht signifikanten Zusammenhänge geht in die Richtung, dass ältere Personen kürzer arbeiten als jüngere.

Tab. 3.10 Korrelation von tatsächlicher Arbeitszeit, Alter und Geschlecht

	Korrelation der Arbeitszeit mit	
	Alter	Geschlecht
BB 2006	0,019 ^(*)	-0,436 ^(**)
GA 2004	-0,070 ^(**)	-0,483 ^(**)
EU 2005 (DE)	-0,002	-0,340 ^(**)
EU 2000 (DE)	-0,032	-0,382 ^(**)
EU 2005 (EU 15)	-0,016	-0,316 ^(**)
EU 2000 (EU 15)	-0,011	-0,323 ^(**)

(*) p<0,05
(**) p<0,01

Bei näherer Betrachtung der Altersgruppen kann festgestellt werden, dass die jüngsten und die ältesten Befragten z. T. wesentlich kürzer arbeiten als die Befragten im mittleren Alter zwischen 25 und 54 Jahren (siehe Abb. 3.16). Die i. d. R. nicht linearen Beziehungen erklären die niedrigen Korrelationskoeffizienten in Tab. 3.10, bei denen lineare Zusammenhänge unterstellt werden. Eine Ausnahme bildet GA 2004, in der die Jüngsten mit Abstand am längsten arbeiten und damit ein tendenziell linearer Zusammenhang besteht. Da die Gruppen in GA 2004 recht klein sind, liegt diese Abweichung jedoch vermutlich an der geringen Zellenbesetzung.

**Abb. 3.16** Mittlere wöchentliche Arbeitszeit in Abhängigkeit vom Alter der Befragten

Betrachtet man die angegebene Beschwerdefreiheit in den Altersgruppen in Abb. 3.17, so fällt auf, dass die über 55jährigen i. d. R. direkt nach den unter 25jährigen die wenigsten gesundheitlichen Beeinträchtigungen berichten. Dies wird insbesondere in den europäischen Umfragen (EU 15) deutlich, wohingegen in den deutschen EU-Stichproben sowie in BB 2006 und GA 2004 nur vereinzelte

Unterschiede zwischen den Altersgruppen bezüglich ihrer Beschwerdefreiheit signifikant werden.

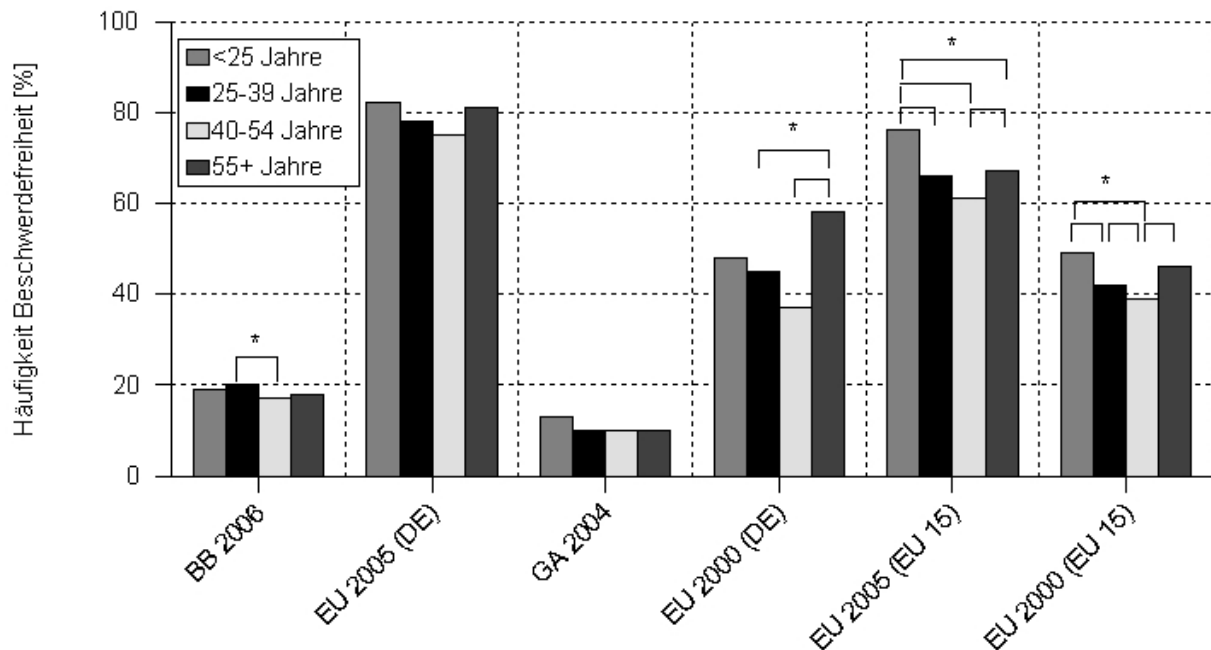


Abb. 3.17 Beschwerdefreiheit in Abhängigkeit vom Alter der Befragten (*signifikanter Unterschied)

Die Gruppe der Erwerbstätigen im Alter von über 55 Jahren leistet also weniger wöchentliche Arbeitsstunden und ist tendenziell „gesünder“ als die Personen im Alter zwischen 25 und 54. Die geringere Wochenarbeitszeit der älteren Befragten erscheint plausibel, nicht jedoch das vergleichsweise niedrige Beschwerdeniveau. Bezieht man jedoch den oben bereits erwähnten Healthy-Worker-Effekt ein, so kann vermutet werden, dass die Gruppe der über 55jährigen aus einer Überlebenspopulation besteht. Einen weiteren Hinweis in diese Richtung liefern die Erwerbstätigenquoten in Deutschland aus dem Jahr 2003, die in Tab. 3.11 aufgeführt sind. Das Jahr 2003 wurde gewählt, da es in der Mitte der Befragungszeitpunkte der verwendeten Stichproben liegt. Im Jahr 2006 lag die Erwerbstätigenquote der Älteren (55+ Jahre) zwar bereits bei 48,4 % (BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG, 2008), erreicht damit aber ebenfalls nicht annähernd die hohen Quoten der mittleren Altersgruppen. Diese Daten stützen die Selektionshypothese sehr deutlich.

Tab. 3.11 Erwerbstätigenquoten in Deutschland (Angaben in %)

Altersgruppe	Erwerbstätigenquoten 2003		
	Frauen	Männer	Insgesamt
15 – 24	42,3	46,9	44,6
25 – 39	70,6	82,9	76,8
40 – 54	72,2	84,3	78,3
55 – 64	33,5	50,0	41,8

Quelle: BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG (2005)

Noch stärker als das Alter hängt erwartungsgemäß das Geschlecht der Befragten mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammen. Der bereits aus Tab. 3.10 ersichtliche Zusammenhang ist in Abb. 3.18 genauer dargestellt (es wurden beispielhaft die Ergebnisse aus BB 2006 verwendet, welche denen der anderen Stichproben gleichen). Während im Teilzeitbereich unter 35 Stunden zu mehr als 80 % Frauen beschäftigt sind, gleicht sich das Verhältnis von Frauen und Männern im Vollzeitbereich von 35-39 Stunden etwa aus und kehrt sich im Bereich der überlangen Arbeitszeiten von mehr als 50 Stunden fast vollständig um.

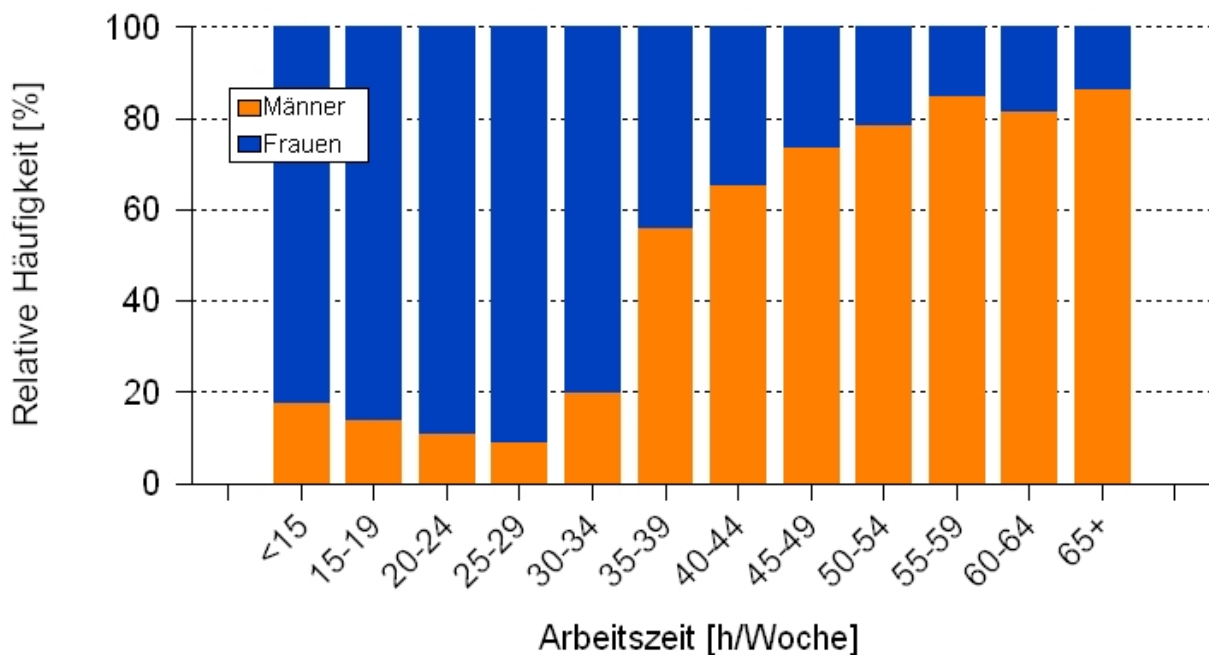


Abb. 3.18 Arbeitszeit und Geschlecht, Ergebnis aus BB 2006

Die Häufigkeit der gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterscheidet sich in geringem Ausmaß zwischen Männern und Frauen, wie Abb. 3.19 entnommen werden kann. Die befragten Frauen geben in den europäischen Befragungen etwas seltener als Männer an, unter gesundheitlichen Beschwerden zu leiden. Die Ergebnisse aus BB 2006 und GA 2004 deuten dagegen eher auf ein umgekehrtes Verhältnis hin.

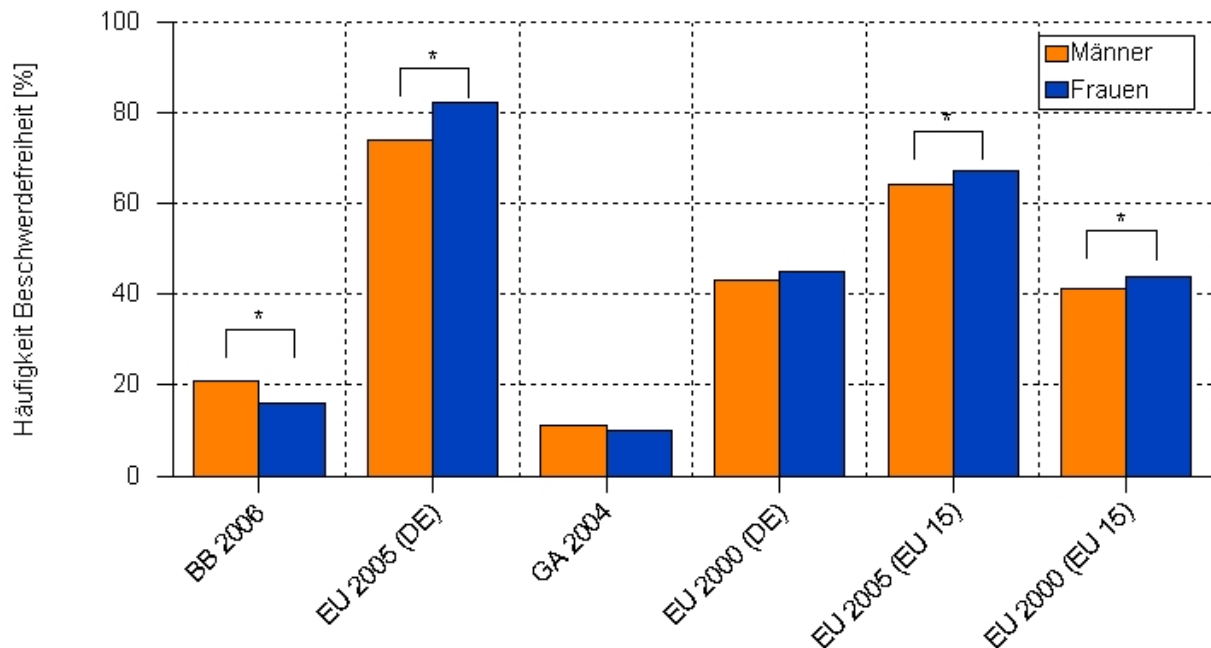


Abb. 3.19 Beschwerdefreiheit in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten
(*signifikanter Unterschied)

Anders als für die Beschwerdefreiheit zeigt sich für die Faktoren PVB und MSB ein recht konsistentes Bild. Bezüglich der Höhe der PVB unterscheiden sich die Männer und Frauen in 4 der 6 Stichproben signifikant, da die Frauen jeweils mehr psychovegetative Beschwerden berichten als die Männer (siehe Abb. 3.20). Wie in Abb. 3.21 dargestellt ist, zeigen sich bei den MSB nur in BB 2006, GA 2004 und EU 2005 (DE) signifikante Unterschiede, die jedoch in sich inkonsistent sind. Tendenziell berichten Frauen häufiger MSB als Männer.

Dass die mittlere Beschwerdefreiheit trotzdem bei Frauen etwas höher ist als bei Männern, erklärt sich durch den hier nicht dargestellten dritten Faktor „Andere Beschwerden“, für welchen Männer durchgehend höhere Werte erhalten. Frauen scheinen demnach mehr psychovegetative Beschwerden zu berichten, wohingegen Männer vermehrt Beeinträchtigungen wie Herzbeschwerden, Erkältungen, Ohrenbeschwerden usw. aufweisen.

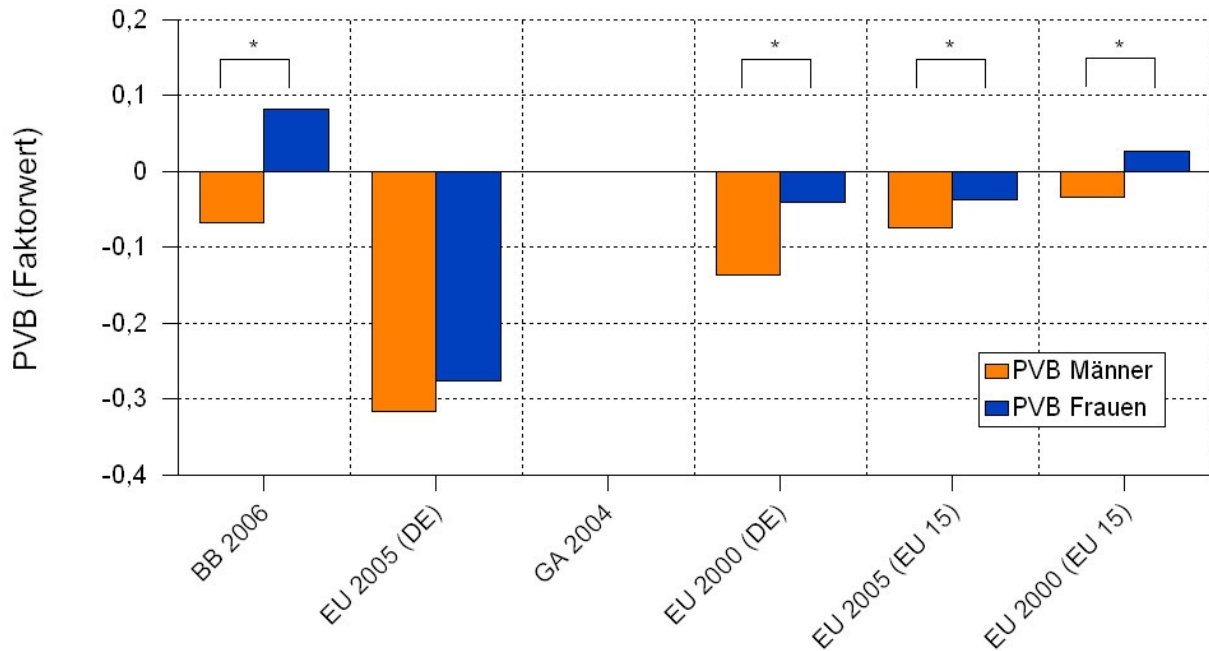


Abb. 3.20 PVB in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten
(* signifikanter Unterschied)

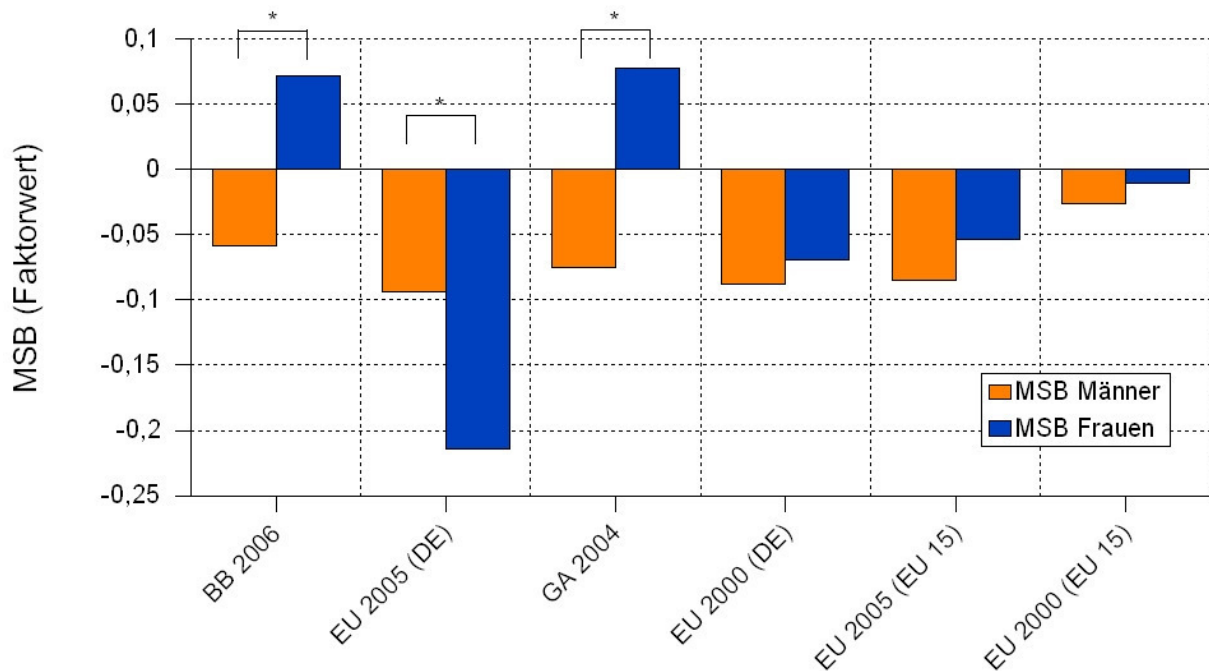


Abb. 3.21 MSB in Abhängigkeit vom Geschlecht der Befragten
(* signifikanter Unterschied)

Neben den biografischen Merkmalen der Personen wurden weitere Arbeitsbedingungen, wie das Arbeitszeitsystem und die berichtete Belastungssituation am Arbeitsplatz in die Untersuchung konfundierender Merkmale einbezogen. Um zu untersuchen, inwiefern die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit mit anderen Arbeitszeitmerkmalen zusammenhängt, wurden Korrelationen dieser Variablen berechnet und zwischen den verwendeten Datensätzen verglichen. Diese Korrelationen sind in Tab. 3.12 dargestellt.

Tab. 3.12 Korrelationen der wöchentlichen Arbeitszeit mit weiteren Arbeitszeitmerkmalen

	Schicht (1 = ja 2 = nein)	Häufigkeit Nacht	Häufigkeit Samstage	Häufigkeit Sonntage	Häufigkeit Abende	Regelm. Start-/ Endzeiten (1 = ja 2 = nein)
BB 2006	-0,006	0,025	-0,023 ^(*)	-0,006	-	-0,107 ^(**)
GA 2004	-	0,221 ^(**)	0,214 ^(**)	0,223 ^(**)	0,340 ^(**)	-
EU 2005 (DE)	-0,045	-0,057	0,057	0,048	-0,015	-0,093 ^(**)
EU 2000 (DE)	0,000	0,148 ^(**)	0,146 ^(**)	0,109 ^(**)	0,146 ^(**)	0,058 ^(*)
EU 2005 (EU 15)	-0,031 ^(**)	0,145 ^(**)	0,118 ^(**)	0,096 ^(**)	0,198 ^(**)	0,080 ^(**)
EU 2000 (EU 15)	-0,033 ^(**)	0,149 ^(**)	0,106 ^(**)	0,097 ^(**)	0,196 ^(**)	0,090 ^(**)

(*) $p < 0,05$ (**) $p < 0,01$

Die wöchentliche Arbeitsdauer korreliert in der überwiegenden Anzahl der Befragungen hoch signifikant positiv mit der Häufigkeit von Nachtarbeit, Arbeit an Samstagen, Sonntagen und Abenden sowie mit der Regelmäßigkeit der täglichen Wochenarbeitszeit. Personen, die lange arbeiten, müssen demnach ebenfalls häufig in Arbeitszeitsystemen arbeiten, die zusätzlich in der Lage verschoben sind. Dies ist plausibel, denn ab einer gewissen Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden kommt man ohne eine Verlängerung der Arbeitszeiten in Abende oder das Wochenende hinein kaum aus. Schichtarbeit scheint dagegen eher unabhängig von der Arbeitsdauer zu sein. Dass die in Tab. 3.12 dargestellten Ergebnisse kein Resultat einer Konfundierung mit dem Geschlecht der Befragten sind, konnte durch partielle Korrelationen mit Auspartialisierung des Geschlechts ermittelt werden, in welchen die Korrelationskoeffizienten keine bedeutsamen Veränderungen erfahren.

Neben Merkmalen der Arbeitszeit wurden in allen Stichproben Daten zur wahrgenommenen Belastungsintensität am Arbeitsplatz bzw. zum subjektiven Beanspruchungsempfinden erhoben. Als Beispiel für eine körperliche Belastung wurden die Mittelwerte der Angabe „häufig schwer heben“ (z. B. in BB 2006 definiert als Lasten von über 10 kg für Frauen bzw. über 20 kg für Männer) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit dargestellt (siehe Abb. 3.22). (Zur Vergleichbarkeit der unterschiedlich skalierten Antworten in den verschiedenen Datensätzen wurden in BB 2006 die ursprünglich vierstufig skalierten Antworten zusammengefasst, so dass aus „manchmal“ und „häufig“ die Antwort „häufig“ wurde. In den EU Befragungen waren die Antworten original siebenstufig skaliert; hier wurden „etwa die Hälfte der Zeit“, „etwa $\frac{3}{4}$ der Zeit“, „fast ständig“ und „ständig“ zur Antwort „häufig“ zusammengefasst und die Mittelwerte dieser Gruppen verwendet.) Die Konfundierungen zwischen der berichteten Arbeitsintensität und der Arbeitsdauer werden hier gut sichtbar: Die Angabe, häufig schwer heben zu müssen, steigt mit zunehmender Arbeitsdauer deutlich an, wobei die absolute Lage der Mittelwerte in BB 2006 klar über denen in den europäischen Befragungen liegt. Dass die körperliche Belastung (bzw. deren subjektive Wahrnehmung) mit zunehmender Arbeitszeit ansteigt, widerspricht den vorherigen theoretischen Annahmen, wonach

es in langen Arbeitszeiten nicht mehr möglich ist, ständig unter hoher Belastung zu arbeiten. Da die Beschäftigten jedoch angeben, mit zunehmender Arbeitszeit auch eine steigende Belastungsintensität zu erleben, scheint es Selektionseffekte im Sinne einer körperlich besonders leistungsfähigen Stichprobe in den langen Arbeitszeiten zu geben. Möglich wäre allerdings auch eine kognitive Verzerrung bei den Beschäftigten dahingehend, dass Personen, die lange arbeiten auch empfinden, häufig schwer heben zu müssen, selbst wenn die Häufigkeit relativ zur Arbeitsdauer gar nicht so hoch ist. Es ist demnach möglich, dass die Befragten den Aspekt der Dauer bereits in die Angabe „häufig“ oder „selten“ integriert haben und somit der Effekt der Arbeitsdauer hier doppelt wirkt.

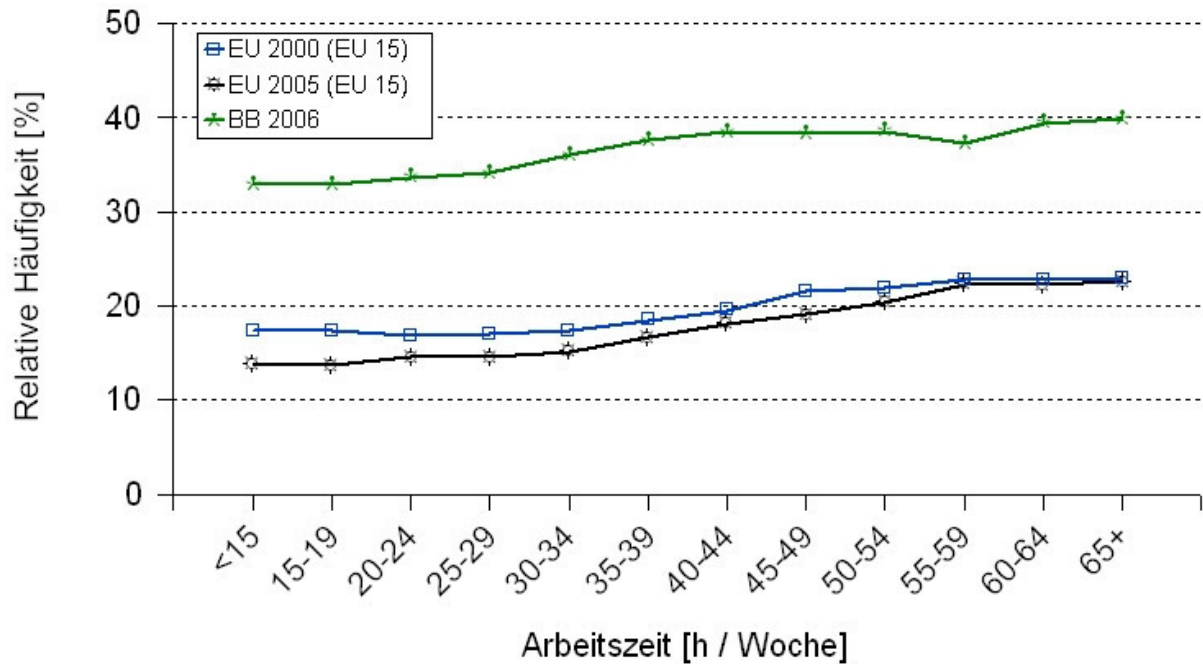


Abb. 3.22 Häufigkeit der Angabe „häufig schwer heben“ in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Für die psychische Belastung wurden die Variablen „unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten“ bzw. „working to tight deadlines“ als Indikatoren verwendet (vgl. Abb. 3.23), die allerdings keine Fragen nach der (objektiven) Belastung sind, sondern bereits die Beanspruchung (das Empfinden, nicht genügend Zeit zu haben) der Beschäftigten darstellen. Wie Abb. 3.23 entnommen werden kann, steigt die subjektiv wahrgenommene Häufigkeit von Zeitdruck mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit an. Auffällig ist zum einen wiederum die hohe absolute Lage der Mittelwerte der BB 2006, in der im Bereich von über 50 Wochenstunden über 90 % der Befragten die Frage nach Zeitdruck mit „manchmal/häufig Zeitdruck“ beantworteten. Dieses Ergebnis resultiert möglicherweise aus der Methode, der Fragestellung oder der Zusammenfassung der Antworten „manchmal“ und „häufig“. Zum anderen steigt die empfundene Häufigkeit von Zeitdruck mit zunehmender Arbeitszeit deutlich an, d.h. auch hier bestehen fundamentale Konfundierungen zwischen Belastungsintensität und -dauer. Neben möglichen kognitiven Dissonanzen als Ursache für diese Ergebnisse könnte weiterhin die unterschiedliche Zusammensetzung bestimmter Arbeitszeitgruppen bezüglich der in ihnen enthaltenen Berufsgruppen einen Einfluss auf die berichtete Belastungsintensität ausüben. Da vermutlich in den langen Arbeitszeiten Tätigkeiten in

Führungspositionen einen höheren Anteil haben als in den niedrigen Arbeitszeiten (s. u.), könnte dies ebenfalls zur Zunahme der (psychischen) Belastungseinschätzung mit steigender Wochenarbeitszeit beitragen. Es ist auch möglich, dass die Beschäftigten länger arbeiten müssen, je höher die zu bewältigende Arbeitsmenge ist, und dass damit verbunden ein großer zeitlicher Druck entsteht. Weniger gut erklärbar ist damit allerdings der Anstieg der körperlichen Belastung bei langen Arbeitszeiten.

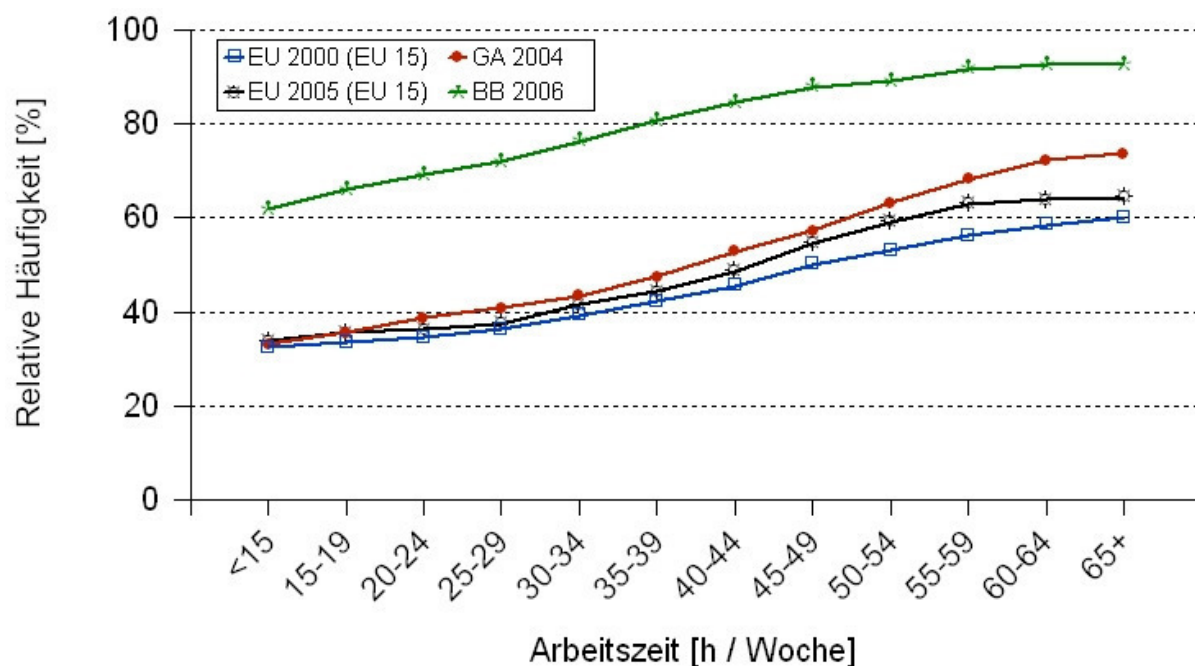


Abb. 3.23 Häufigkeit der Angabe „häufig Zeitdruck“ in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Um einen ersten Überblick über die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Belastungsmerkmalen und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu erhalten, wurden die Korrelationen der einzelnen Belastungskomponenten mit den Faktorwerten der PVB und MSB berechnet und soweit möglich zwischen den Stichproben verglichen. Aufgrund der teils sehr unterschiedlichen Fragestellungen konnten nur wenige der Variablen aus GA 2004 in diesen Vergleich einbezogen werden. Die Korrelationskoeffizienten sind aus Platzgründen im Anhang dargestellt (siehe Anh. 2, Tab. 1 und Anh. 2, Tab. 2). Erwartungsgemäß sind die MSB stärker mit den Merkmalen der körperlichen Belastung, der Arbeitsumgebung sowie repetitiven/monotonen Tätigkeiten korreliert als mit den psychischen Belastungsmerkmalen. Personen mit einer berichteten hohen körperlichen Belastungsintensität weisen demnach auch die meisten Muskel-Skelett-Beschwerden auf. Insbesondere die Merkmale Zwangshaltung, schwer Heben und repetitive Bewegungen, aber auch Umweltfaktoren wie Vibrationen oder Lärm hängen deutlich mit den MSB zusammen. Psychische Belastungsfaktoren, wie etwa ein hohes Tempo, häufige Unterbrechungen oder komplexe Aufgaben, sind dagegen erwartungsgemäß höher mit den PVB korreliert, weisen jedoch auch Zusammenhänge zu den MSB auf. Ein großer Handlungsspielraum bezüglich der Einteilung der Arbeitsaufgaben und des Tempos hängt mit eher niedrigen PVB und MSB zusammen. Diese Ergebnisse sind wenig überraschend, zeigen aber, dass die theoretisch angenommenen Strukturen der Zusammenhänge der

Belastungsmerkmale mit den gesundheitlichen Beanspruchungsfolgen in allen Stichproben nachgewiesen werden können.

Betrachtet man die in Abb. 3.24 dargestellten Berufsgruppen anhand der Einteilung in die Hauptgruppen des ISCO Schlüssels (s. o.), so wird deutlich, dass der Anteil verschiedener Berufsgruppen an den Arbeitszeitgruppen sehr unterschiedlich ist. Beispielhaft wurden hier die Ergebnisse aus BB 2006 dargestellt, die Verteilungen in den europäischen Stichproben sind im Anhang aufgeführt (vgl. Anh. 2, Abb. 1 und Anh. 2, Abb. 2). Es ist auffällig, dass der Bereich der niedrigen Arbeitszeiten unterhalb von 30 Stunden von Hilfsarbeitskräften, Technikern, Dienstleistung und kaufmännischen Angestellten dominiert wird, wohingegen in den langen Arbeitszeiten von über 50 Stunden hauptsächlich Führungskräfte, Wissenschaftler sowie Anlagen- und Maschinenbauer (in den europäischen Stichproben auch Hilfsarbeitskräfte) arbeiten.

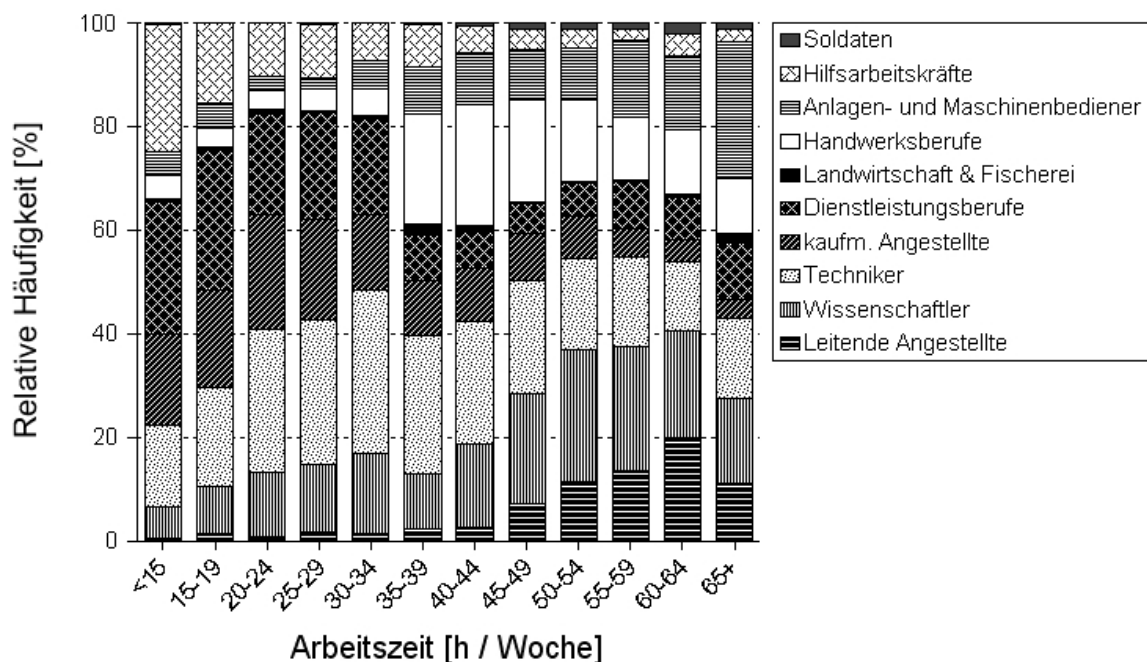


Abb. 3.24 Verteilung der ISCO Hauptgruppen in den Arbeitszeitbereichen, BB 2006

Es stellt sich nun die Frage, ob eine Aufteilung in ISCO-Gruppen dazu dienen könnte, die Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in bestimmten Berufen und damit verbunden in bestimmten Belastungskonstellationen zu untersuchen. Dafür wäre es wichtig, dass diese Berufsgruppen anhand der in ihnen angegebenen Belastung unterscheidbar wären. Die Varianzanalyse der Belastung in den ISCO Gruppen mit der Berufsgruppe als unabhängiger Variable und den Belastungsfaktoren sowie der Beschwerdefreiheit als abhängigen Variablen zeigt allerdings, dass die Gruppen bezüglich der in ihnen enthaltenen Belastungsfaktoren (Faktoren aus der Faktorenanalyse: psychische Belastung, physische Belastung, Autonomie) und der Beschwerdefreiheit zwar signifikant verschieden sind ($p < 0,01$), diese Unterschiede aber im Post-Hoc Scheffé-Test nur durch Unterschiede zwischen vereinzelt und extrem verschiedenen Gruppen (z. B. bezüglich der Autonomie zwischen Führungskräften und Hilfsarbeitern) erklärbar sind. Die Varianzen der Belastungsfaktoren innerhalb der einzelnen Gruppen sind zudem heterogen, wie mit dem Levene-Test auf Gleichheit

der Varianzen gezeigt werden kann ($p < 0,01$). Die Einteilung in die Berufsgruppen nach ISCO ist folglich bezüglich der berichteten Belastung und Beanspruchung am Arbeitsplatz viel zu undifferenziert und heterogen, um Aussagen über bestimmte Belastungskonstellationen in einzelnen Berufsgruppen treffen zu können. Eine solche eher grobe Einteilung in Berufsgruppen ermöglicht also keine effektive Kontrolle der Belastungsintensität. Es scheint daher sinnvoller zu sein, die Befragten nicht anhand ihrer Berufsgruppe, sondern anhand der konkret genannten Belastungsbedingungen zu gruppieren, und die Zusammenhänge von Arbeitsdauer und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in solchen Gruppen ähnlicher Belastung zu untersuchen und diese damit zu kontrollieren.

Mit der Zusammenfassung der einzelnen Belastungs- und Handlungsspielraumkomponenten in drei Faktoren (physische und psychische Belastung sowie Autonomie) lässt sich eine Einteilung der Befragten in bestimmte Belastungs- und Autonomiekonstellationen vornehmen. Zu diesem Zweck wurden die Faktorwerte so umcodiert, dass Faktorwerte < 0 den Wert 0 erhielten, und Faktorwerte ≥ 0 den Wert 1. Der neue Wert 0 bedeutet demnach eine unterdurchschnittliche und der Wert 1 eine überdurchschnittliche Intensität der Belastungsvariablen, die durch den jeweiligen Faktor zusammengefasst sind. Es entstanden folglich folgende neue Variablen:

- **Phys. + / -** (hohe bzw. niedrige physische Belastung)
- **Psych. + / -** (hohe bzw. niedrige psychische Belastung)
- **Autonomie + / -** (hoher bzw. niedriger Handlungsspielraum)

Anhand dieser Variablen konnten acht Kombinationen der unterschiedlichen Belastungskonstellationen gebildet werden, die in Tab. 3.13 aufgeführt sind. Die Häufigkeitsverteilungen der Gruppen in den untersuchten Stichproben sind in Abb. 3.25 und Abb. 3.26 dargestellt. Die Gruppe 7 scheint etwas stärker besetzt zu sein als die anderen Gruppen; die Kombination von hoher Autonomie, niedriger physischer und hoher psychischer Belastung scheint also etwas häufiger vorzukommen als die anderen Kombinationen. Da die Verteilungen recht homogen sind und insgesamt in allen Gruppen eine ausreichende Zellenbesetzung gegeben ist, können die Gruppen unter diesen Aspekten für Analysen der Zusammenhänge von Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Gruppen ähnlicher Belastung verwendet werden.

Tab. 3.13 Gruppierung der Belastungskonstellationen

	Autonomie -		Autonomie +	
	Psych. -	Psych. +	Psych. -	Psych. +
Phys. -	1	3	5	7
Phys. +	2	4	6	8

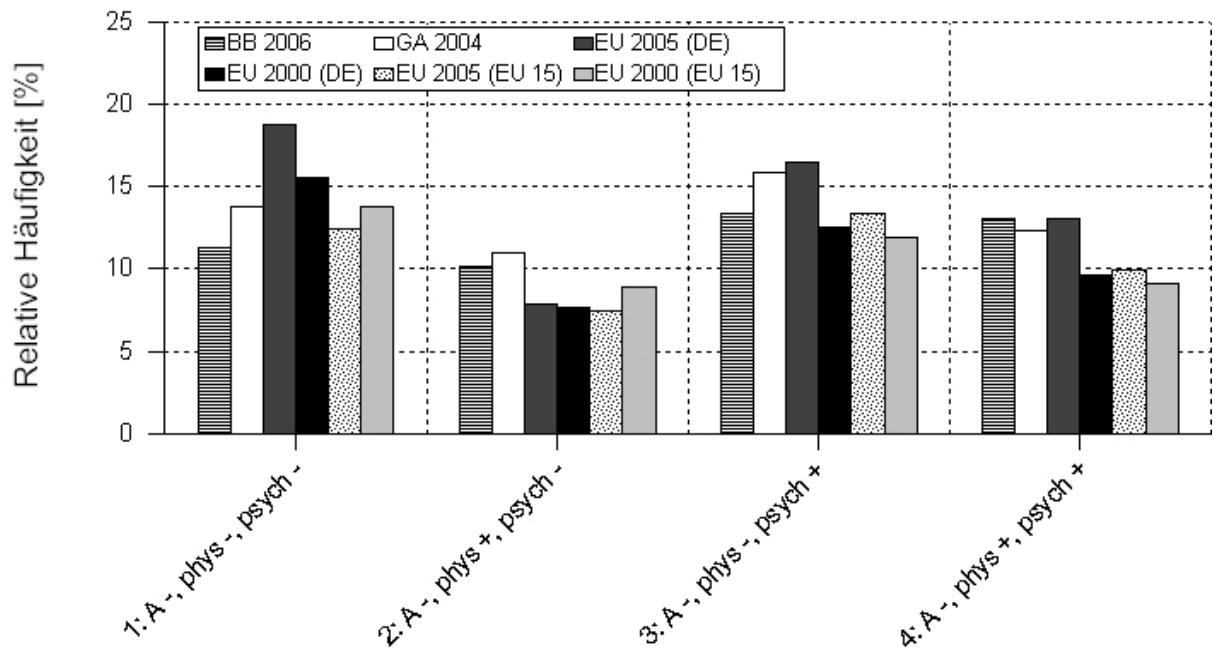


Abb. 3.25 Häufigkeitsverteilung in Gruppen verschiedener Belastungskonstellationen (Gruppen 1 - 4)

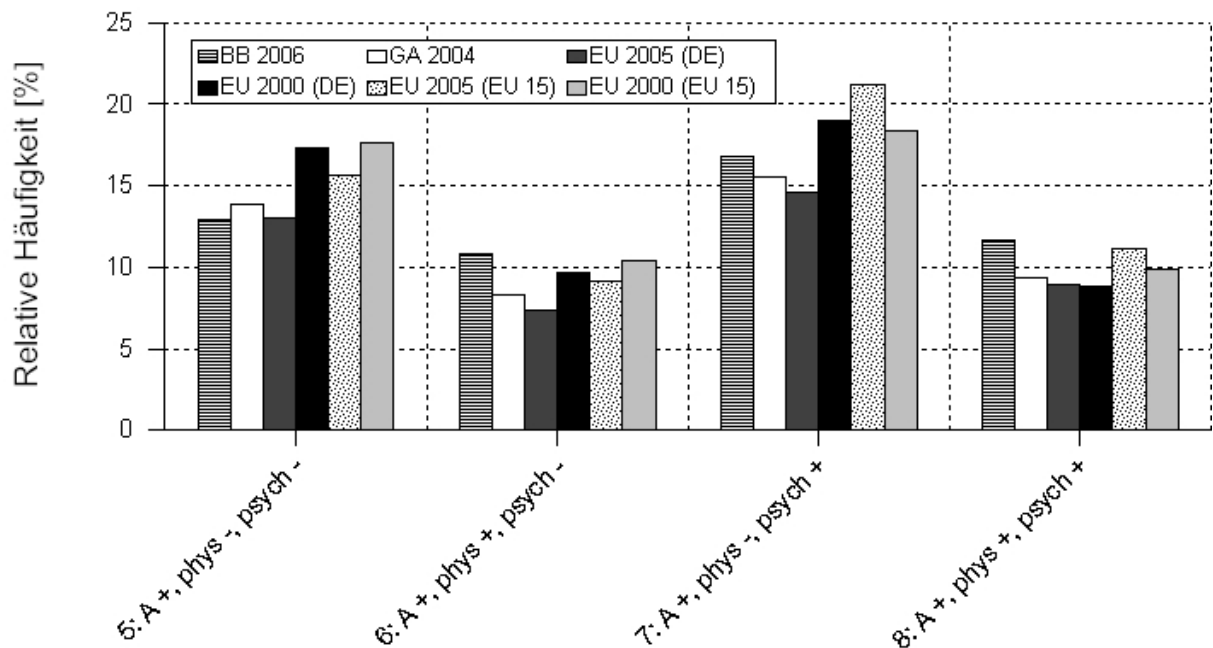


Abb. 3.26 Häufigkeitsverteilung in Gruppen verschiedener Belastungskonstellationen (Gruppen 5 - 8)

Zur Prüfung der Differenzierbarkeit der Belastung anhand der beschriebenen Gruppierung wurden Varianzanalysen mit der Gruppierung in die Belastungskonstellationen als unabhängiger Variable und den Faktoren „Physische Belastung“, „Psychische Belastung“ und „Autonomie“ als abhängigen Variablen berechnet. Mit Hilfe des Post-hoc Scheffé-Tests kann dabei getestet werden, ob sich die mittlere Belastungsintensität innerhalb der als hoch belastet und innerhalb der als niedrig belastet klassifizierten Gruppen unterscheidet, oder ob keine signifikanten

Unterschiede bestehen und damit eine aussagekräftige Klassifizierung der Belastung durch die gewählte Gruppierung erzielt wurde.

Für alle Belastungsfaktoren unterscheidet sich die mittlere Belastung bzw. Autonomie signifikant zwischen den als hoch und niedrig klassifizierten Gruppen. In den umfangreicheren Stichproben lassen sich auch innerhalb der Gruppen mit „hoher“ bzw. „niedriger“ Belastung statistisch signifikante Unterschiede der mittleren Belastungshöhe zeigen, wohingegen in den kleineren Stichproben (GA 2004, EU 2000 (DE) und EU 2005 (DE)) in erster Linie die Unterschiede zwischen „hoch“ und „niedrig“ belastet signifikant werden. Da sich die mittlere Belastung innerhalb der vier als hoch sowie innerhalb der vier als niedrig belastet klassifizierten Gruppen nur sehr leicht unterscheidet (wohingegen die Unterschiede zwischen hoch und niedrig belasteten Personen deutlich sichtbar werden), sind die Signifikanzen vermutlich in erster Linie ein Artefakt der Stichprobenumfänge. Angesichts der recht groben Ausgangsklassifizierung der Belastungsfaktoren in größer und kleiner Null können die Ergebnisse der Scheffé-Tests damit durchaus als Hinweis auf eine gute Differenzierung der Belastungsintensität anhand der acht Gruppen der Belastungskonstellationen aufgefasst werden. Damit erscheint es möglich, die Belastung mit Hilfe dieser Gruppierung in den weiteren Analysen effizient statistisch zu kontrollieren.

3.5 Implikationen für die Untersuchungen

Als mögliche konfundierende Variablen wurden personenbezogene Merkmale wie Alter, Geschlecht und Kinder im Haushalt sowie arbeitsbezogene Merkmale wie die Arbeitszeitgestaltung und die psychische und physische Belastung durch die Tätigkeit sowie das Ausmaß des Handlungsspielraums identifiziert. Die Effekte dieser Merkmale auf die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen müssen folglich kontrolliert oder konstant gehalten werden, um in Gruppen ähnlicher Bedingungen die Effekte der Arbeitszeit auf die Gesundheit ermitteln zu können.

4 Lange Arbeitszeiten und gesundheitliche Beeinträchtigungen

4.1 Arbeitszeit und gesundheitliche Beschwerden in vier Stichproben

Um die Konsistenz der Effekte der wöchentlichen Arbeitszeit auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Beschäftigten zu untersuchen, wurden zunächst die Mittelwerte der einzelnen angegebenen Beschwerden in den bereits oben beschriebenen zwölf Arbeitszeitgruppen verglichen. Da diese Ergebnisse bereits bei WIRTZ et al. (2009) beschrieben sind, sollen hier nur die Ergebnisse für die Schlafstörungen dargestellt werden (siehe Abb. 4.1).

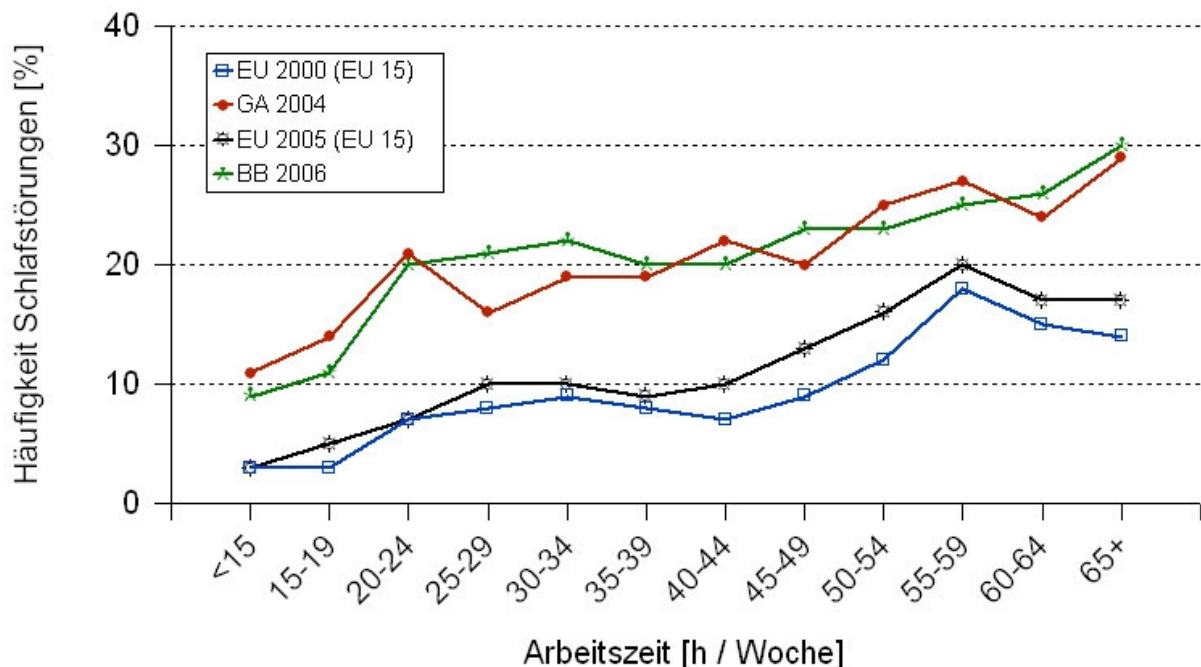


Abb. 4.1 Häufigkeit von Schlafstörungen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Es ist klar zu erkennen, dass die Häufigkeit der Beschwerden über 4 Stichproben mit der Arbeitsdauer zunimmt. Weiterhin wird in den Abbildungen deutlich, dass sich die absolute Lage der Beschwerdehäufigkeiten zwischen den Befragungen unterscheidet, was auf die unterschiedliche Fragestellung und Befragungsstrategie in den europäischen Umfragen zurückgeführt werden kann (s.o.). Trotz des verschiedenen Beschwerdeniveaus sind in allen vier Datensätzen gleiche Strukturen in Form eines nahezu linearen Anstiegs der Beschwerdehäufigkeit in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit zu erkennen.

In den deutschen Umfragen GA 2004 und BB 2006 berichten etwa 10 % der Befragten mit weniger als 19 Stunden pro Woche, was einer halben Stelle oder weniger entspricht, unter Schlafstörungen zu leiden. Damit verglichen geben im

Vollzeitbereich zwischen 35 und 44 Wochenstunden mit ca. 20 % doppelt so viele Personen an, Schlafstörungen zu haben. Im Bereich der deutlich überlangen Arbeitszeiten von mehr als 60 Stunden pro Woche leidet nach eigenen Angaben sogar etwa jeder Vierte unter Schlafbeschwerden.

Wie weiterhin in Abb. 4.1 dargestellt ist, zeigen sich in den europäischen Befragungen EU 2000 und EU 2005 ähnliche Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeit und Schlafstörungen wie in den deutschen Daten. Auch hier verdoppelt sich die Anzahl der Personen mit Beeinträchtigungen zwischen unterhalb von 19 Stunden und dem Vollzeitbereich mit 35-44 Stunden. Eine weitere Verdopplung der Beschwerdebhäufigkeiten ist zwischen 35-44 und mehr als 50 Wochenstunden zu erkennen.

Die über alle Stichproben hinweg gute strukturelle Übereinstimmung der Beziehung zwischen der Arbeitsdauer und Schlafstörungen lässt sich anhand der Korrelationen dieser Variablen zeigen. In Tab. 4.1 ist zu erkennen, dass die Korrelationskoeffizienten auf individueller Basis strukturell gut übereinstimmen und dabei mit Zusammenhangsstärken zwischen 0,064 und 0,081 wesentlich kleiner sind als die Korrelationskoeffizienten auf Gruppenbasis (Mittelwerte der Arbeitszeitgruppen), die ihrerseits zwischen 0,891 und 0,944 betragen und damit ebenfalls eine hohe Konsistenz über die Stichproben hinweg aufweisen.

Tab. 4.1 Koeffizienten der Korrelation zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und Schlafstörungen

	Korrelationskoeffizienten auf individueller Basis	Korrelationskoeffizienten auf Gruppenbasis
BB 2006	0,080 (**)	0,891 (**)
EU 2005 (EU 15)	0,081 (**)	0,944 (**)
GA 2004	0,069 (**)	0,909 (**)
EU 2000 (EU 15)	0,064 (**)	0,894 (**)

(**) p<0,05

Die geringen Zusammenhänge auf individueller Basis weisen darauf hin, dass eine Reihe weiterer Einflüsse neben der Arbeitsdauer auf die Höhe der Beeinträchtigungen wirkt. Verwendet man jedoch nach dem ceteris paribus Prinzip die Gruppenmittelwerte als Basis, so wird die durch individuelle Unterschiede verursachte Varianz stark verringert, und es lassen sich in allen Stichproben substantielle und überaus deutliche Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und Schlafstörungen zeigen (dies ist auch für die anderen untersuchten Beeinträchtigungen der Fall; die Schlafstörungen wurden hier beispielhaft herausgegriffen). Da es für die vorgelegten Fragestellungen von hauptsächlichem Interesse ist, allgemein gültige Zusammenhänge aufzuzeigen und nachzuweisen, ist das ceteris paribus Verfahren eine geeignete Methode, das Ausmaß der Zusammenhänge zu ermitteln. Für die Individuen können die Relationen zwischen den untersuchten Variablen dagegen durchaus unterschiedlich sein, wie in den geringeren Zusammenhangsmaßen deutlich wird. Die großen Unterschiede zwischen individuell und auf Gruppenbasis ermittelten Zusammenhangsmaßen sollten auch für die in den folgenden Untersuchungen dargestellten Zusammenhänge

beachtet werden, insbesondere da im Folgenden i. d. R. die Zusammenhänge auf individueller Basis dargestellt werden.

In allen vier Stichproben lassen sich für die meisten einzelnen gesundheitlichen Beeinträchtigungen ähnliche Zusammenhänge mit der wöchentlichen Arbeitszeit finden. Ausnahmen bilden Beschwerden wie Husten, Erkältung oder Allergien, die von der Arbeitsdauer erwartungsgemäß weniger abhängig sind.

Zum Vergleich der strukturellen Beziehungen zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den verschiedenen Stichproben wurden nun die Faktorwerte für die Faktoren PVB und MSB sowie die berechnete Beschwerdefreiheit (in Prozent) in Zusammenhang zur wöchentlichen Arbeitszeit gebracht. Die Berechnung des Zusammenhangs erfolgte mittels Regressionsanalysen. Zur Kreuzvalidierung der verschiedenen Stichproben wurden dabei die ermittelten Regressionskoeffizienten für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit statistisch auf Unterschiedlichkeit geprüft (siehe Abschnitt 2.3.2). Die zugrunde liegende Annahme ist, dass statistisch nicht signifikant verschiedene Regressionskoeffizienten auf strukturell gleichartige Zusammenhänge in den einzelnen Stichproben hindeuten.

In Abb. 4.2 sind die Mittelwerte der PVB aus den vier Stichproben in Abhängigkeit von der tatsächlichen Arbeitszeit dargestellt. In allen Stichproben sind sehr ähnliche Strukturen zu erkennen, die in fast identischen Regressionsgeraden resultieren (siehe Abb. 4.3). Mit zunehmender Anzahl Wochenstunden steigen die PVB nahezu kontinuierlich an. Dieser Anstieg ist in allen vier Datensätzen im Bereich zwischen 30 und 44 Wochenstunden unterbrochen und setzt sich ab 45 Stunden pro Woche wieder fort. Die Beschwerdeböhe hängt folglich bereits im Teilzeitbereich deutlich mit der Arbeitszeitdauer zusammen, wohingegen im „klassischen“ Vollzeitbereich zwischen 35 und 44 Stunden kein klarer Anstieg der Beschwerden mit längerer Arbeitszeit zu erkennen ist. Möglicherweise resultiert dieser Knick in der Verteilung aus der Konfundierung der Arbeitsdauer mit dem Geschlecht (siehe auch die Darstellungen in Abb. 4.11 bis Abb. 4.14 ab S. 108). Möglich wäre ebenfalls, dass sich in der Gruppe von Personen mit 30 bis 34 Wochenstunden viele Beschäftigte mit vereinbarter Teilzeitarbeit befinden, die aber eine große Anzahl Überstunden leisten, durch die ein relativ hohes Beschwerdeniveau zustande kommt. Die Gruppe der Erwerbstätigen mit 35 bis 39 Wochenstunden ist dagegen möglicherweise vermehrt mit Personen mit vereinbarter Vollzeitarbeit ohne Überstunden besetzt, die daher weniger gesundheitliche Beeinträchtigungen berichten. Die Zunahme der Beschwerden in den langen Arbeitszeiten über 45 Stunden ist dagegen wiederum deutlich sichtbar.

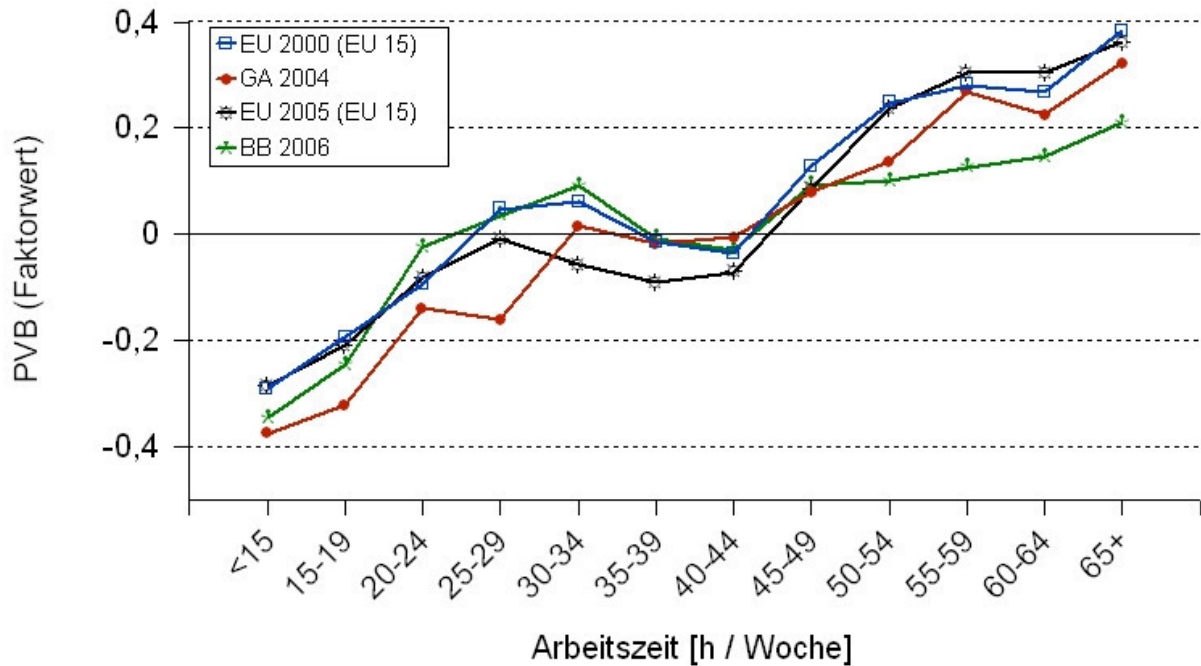


Abb. 4.2 PVB in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

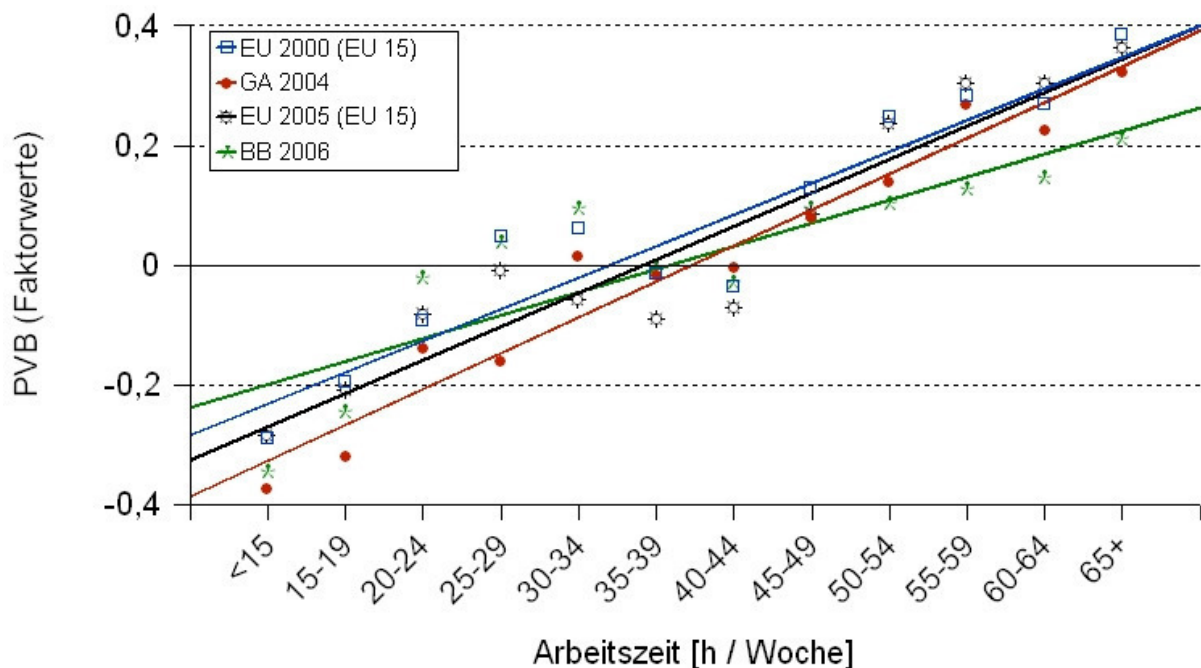


Abb. 4.3 Trends für die PVB aus vier Stichproben in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Berechnung der Regressionsgeraden mit der wöchentlichen Arbeitszeit als unabhängiger und dem Faktorwert PVB als abhängiger Variable erfolgte auf Basis der Gruppenmittelwerte, so dass demzufolge ein Großteil der Varianz durch die ermittelte Regressionsgerade aufgeklärt wird. Die unstandardisierten b-Koeffizienten können hier zum Vergleich der Steigungen der Geraden verwendet werden, da es sich bei den Faktorwerten bereits um z-standardisierte Variablen handelt. Die in Tab. 4.2 dargestellten Regressionskoeffizienten betragen zwischen 0,039 und 0,060 und unterscheiden sich damit statistisch nicht bedeutsam voneinander ($p > 0,05$). Die

Trends aller vier Stichproben gehen eindeutig in die gleiche Richtung und deuten damit auf einen konsistenten und vergleichbaren Anstieg der PVB mit zunehmender Arbeitsdauer hin. Die Ergebnisse scheinen demnach nicht von zufälliger oder in der Methode der einzelnen Befragungen begründeter Natur.

Tab. 4.2 Regressionskoeffizienten für die PVB

	b-Koeffizient	R²
BB 2006	0,039	.729
EU 2005 (EU 15)	0,054	.894
GA 2004	0,060	.948
EU 2000 (EU 15)	0,054	.893

Etwas weniger eindeutig sind die Ergebnisse zum Zusammenhang zwischen den MSB und der wöchentlichen Arbeitszeit. Wie in Abb. 4.4 dargestellt ist, steigen die Mittelwerte der MSB in allen Stichproben außer BB 2006 tendenziell mit zunehmender Arbeitszeit an. Der Anstieg ist dabei weniger stark ausgeprägt als bei den PVB. Vom Bereich der Teilzeit unter 20 Wochenstunden an steigen die MSB bis etwa 49 Stunden an. Zwischen 50 und 59 Stunden ist ein leichtes Absinken der MSB zu erkennen, das oberhalb von 60 Wochenstunden wieder in einen deutlichen Anstieg in allen Stichproben umschlägt.

Die Trends der Zusammenhänge sind in Abb. 4.5 anhand der Regressionsgeraden veranschaulicht. In drei der vier Stichproben gibt es einen leichten Anstieg der Beschwerden, wohingegen die Tendenz in BB 2006 eher in Richtung eines Abfalls der MSB mit steigender Arbeitszeit geht.

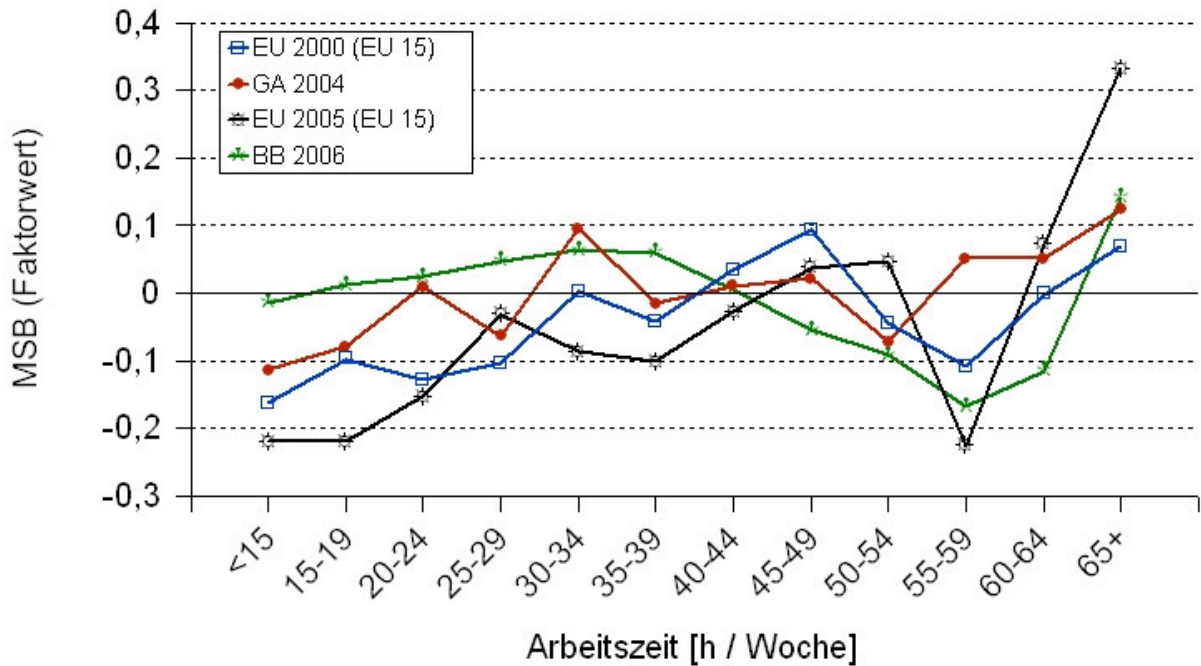


Abb. 4.4 MSB in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

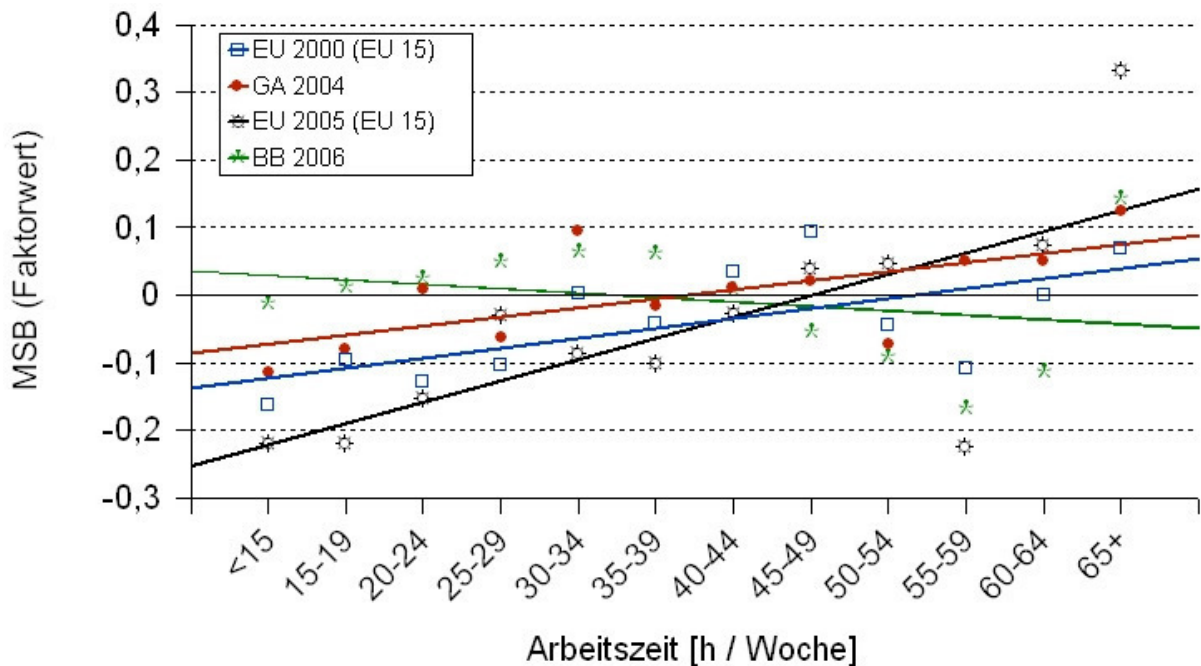


Abb. 4.5 Trends für die MSB aus vier Stichproben in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Die Regressionskoeffizienten sowie die aufgeklärte Varianz sind in Tab. 4.3 dargestellt. Danach schwanken die Regressionskoeffizienten zwischen fast Null (in BB 2006) und 0,032 (in EU 2005). Trotz der leichten Abweichung der BB 2006 sind die Unterschiede zwischen den Regressionskoeffizienten so gering, dass sie nicht signifikant werden ($p > 0,05$). Es lässt sich damit tendenziell ebenfalls ein leichter Anstieg der MSB mit zunehmender Arbeitszeit zeigen. Die Varianzaufklärung auf Gruppenbasis ist dabei aufgrund der größeren Abweichung der einzelnen Mittelwerte

von der Regressionsgerade deutlich schlechter als bei den PVB, mit 44 bis 50 % in den europäischen Befragungen und GA 2004 aber dennoch substantiell.

Tab. 4.3 Regressionskoeffizienten für die MSB

	b-Koeffizient	R²
BB 2006	-0,007	.075
EU 2005 (EU 15)	0,032	.506
GA 2004	0,014	.439
EU 2000 (EU 15)	0,015	.442

Es kann vermutet werden, dass verschiedene Faktoren als Ursache für die etwas weniger deutlichen Zusammenhänge zwischen MSB und der Arbeitszeit in Frage kommen. Zum einen dürfte die körperliche Belastung am Arbeitsplatz eine entscheidende Einflussgröße für das Ausmaß körperlicher Beeinträchtigungen sein, sie wurde aber hier nicht einbezogen. Es könnte also sein, dass die Effekte der Belastungssituation die Effekte der Arbeitszeit überlagern. Ein Vergleich der Zusammenhänge von Arbeitszeit und MSB in im Hinblick auf ihre Belastungskonstellation homogenen Gruppen wäre demnach möglicherweise sehr aufschlussreich. Zum anderen ist der Faktor MSB in allen Befragungen unterschiedlich zusammengesetzt (im Gegensatz zu den PVB, deren Zusammensetzung recht gut vergleichbar ist). Dies könnte dazu führen, dass das Verhalten einzelner Beschwerden des Faktors MSB uneinheitlich ist. Die nicht ganz eindeutigen Zusammenhänge der MSB mit der Arbeitsdauer resultieren daher möglicherweise auch aus diesem Umstand. Dies sollte zukünftig weiter analysiert werden, um die vorliegenden inkonsistenten Ergebnisse erklären zu können.

Die Beschwerdefreiheit als neu berechnete Variable hat gegenüber den Faktoren PVB und MSB den Vorteil, besser interpretierbar zu sein. Weiterhin fallen verschiedene Faktorladungen der einzelnen Beeinträchtigungen hier nicht ins Gewicht. Aufgrund der ODER-Verknüpfung (siehe Abschnitt 2.2.1) können sich die einzelnen Beeinträchtigungen nicht kompensieren und bilden damit das arbeitswissenschaftliche Konstrukt der Beeinträchtigungsfreiheit ab. Besonders aufgrund der aus verschiedenen Operationalisierungen resultierenden unterschiedlichen Zusammensetzung der Variable Beschwerdefreiheit in den einzelnen Stichproben ist es interessant, die strukturellen Beziehungen zwischen der Beschwerdefreiheit und der Arbeitsdauer vergleichend zu analysieren. Denn wenn trotz unterschiedlicher Zusammensetzung strukturelle Übereinstimmungen nachgewiesen werden können, spräche dies für eine hohe Konstruktvalidität und Stabilität der Ergebnisse.

Betrachtet man den Verlauf der mittleren Häufigkeit der Beschwerdefreiheit im Zusammenhang mit der tatsächlichen Arbeitszeit (siehe Abb. 4.6), so lässt sich über alle Stichproben eine Abnahme der Beschwerdefreiheit mit steigender Arbeitsdauer feststellen. Das Absinken der Beschwerdefreiheit ist dabei in den europäischen Stichproben wesentlich deutlicher ausgeprägt als in den deutschen Umfragen. Aufgrund der sehr niedrigen Beschwerdefreiheit in GA 2004 und BB 2006 kommt es hier möglicherweise zu Bodeneffekten, so dass ein weiteres Absinken der ohnehin niedrigen Beschwerdefreiheit kaum mehr möglich ist.

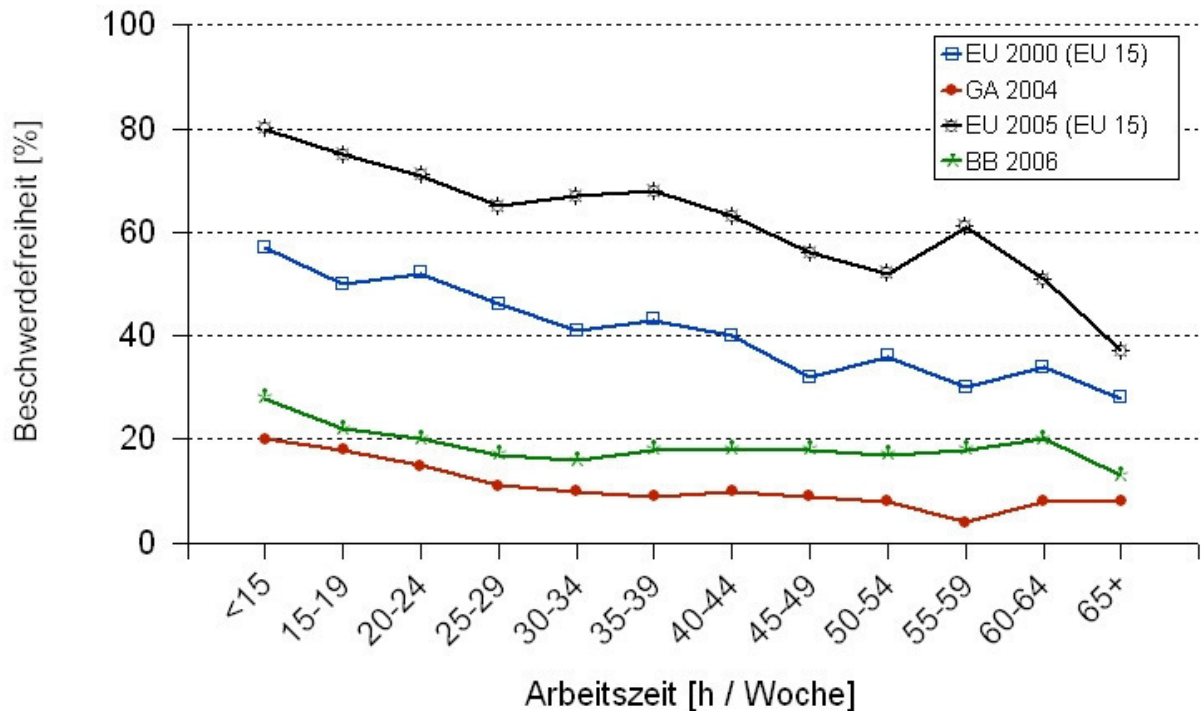


Abb. 4.6 Häufigkeit der Beschwerdefreiheit (keine Beschwerden angegeben) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

In EU 2000, EU 2005 und GA 2004 sind deutliche und kontinuierliche negative Zusammenhänge zwischen der Beschwerdefreiheit und der Arbeitszeit zu erkennen, wohingegen diese Zusammenhänge in BB 2006 nicht so deutlich hervortreten.

In den europäischen Stichproben verringert sich die Beschwerdefreiheit zwischen <15 und ≥ 65 Stunden deutlich um etwa die Hälfte. Allein der Unterschied der Beschwerdefreiheit zwischen Personen in geringer Teilzeit (<19 Std.) und Personen in Vollzeit (35-44 Std.) beträgt bereits ca. 15 % (siehe Abb. 4.6). Bei überlangen Arbeitszeiten von mehr als 60 Stunden sinkt die Beschwerdefreiheit noch einmal um etwa 10 % (EU 2000) bzw. 20 % (EU 2005) ab. In BB 2006 hingegen nimmt die Beschwerdefreiheit im Teilzeitbereich von <15 bis 34 Stunden zunächst ab, verbleibt dann aber zwischen 35 und 64 Stunden pro Woche auf einem durchschnittlichen Niveau von etwa 20 %. Erst in der Gruppe der Personen mit über 65 Stunden ist wieder ein Absinken zu erkennen. Die Unterschiede zwischen den Stichproben bezüglich der absoluten Beschwerdefreiheit sind, bedingt durch die unterschiedliche Operationalisierung, sehr groß, daher ist in Abb. 4.7 zum besseren Vergleich der Strukturen die Beschwerdefreiheit z-transformiert dargestellt. Deutlich erkennbar wird hier, dass die Mittelwerte aus EU 2005, EU 2000 und GA 2004 einen sehr ähnlichen Verlauf über die Dauer der Arbeitszeit zeigen, während die Daten aus BB 2006 ein etwas abweichendes Bild ergeben.

Auch mit der Beschwerdefreiheit als abhängiger und der Arbeitszeit als unabhängiger Variable wurden Regressionsanalysen gerechnet, um die Regressionskoeffizienten der vier Stichproben miteinander vergleichen zu können. Die Regressionsgeraden die entsprechenden Regressionskoeffizienten sind in Abb. 4.8 und in Tab. 4.4 dargestellt. Die Regressionskoeffizienten schwanken dabei

zwischen $-0,017$ und $-0,61$ und unterscheiden sich statistisch nicht signifikant von einander ($p > 0,05$). Es lassen sich also auch für diesen Indikator in allen vier Stichproben strukturell sehr ähnliche Zusammenhänge zur wöchentlichen Arbeitszeit zeigen. Die aufgeklärte Varianz ist wiederum mit 42% in BB 2006 am niedrigsten und in den anderen 3 Umfragen mit zwischen 78% und knapp 91% sehr hoch.

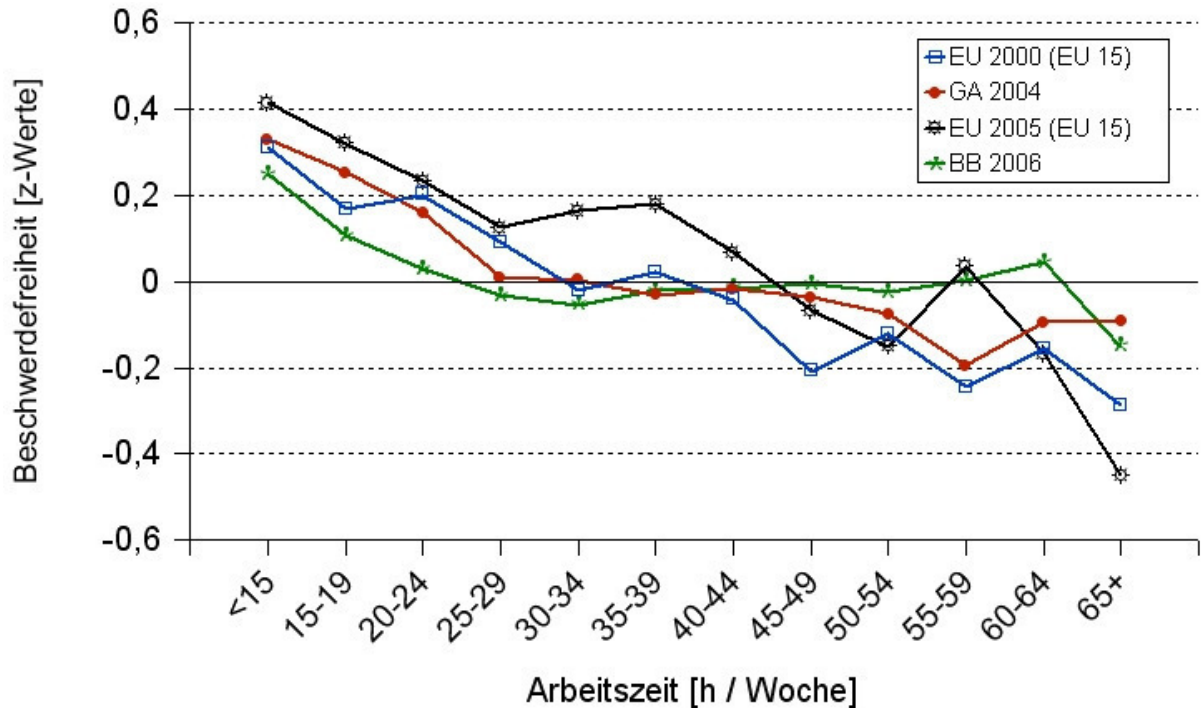


Abb. 4.7 Beschwerdefreiheit (z-standardisiert) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

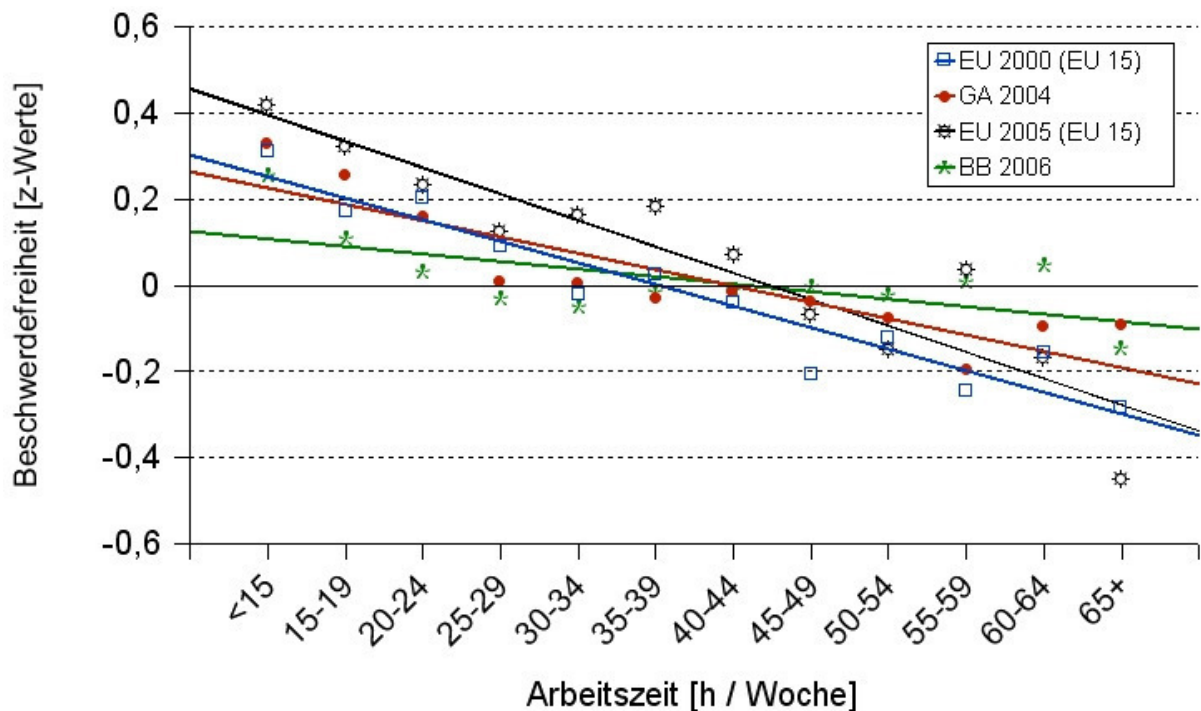


Abb. 4.8 Beschwerdefreiheit (Trends der z-Werte) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Tab. 4.4 Regressionskoeffizienten für die Beschwerdefreiheit (z-Werte)

	b-Koeffizient	R²
BB 2006	-0,017	.420
EU 2005 (EU 15)	-0,061	.853
GA 2004	-0,038	.786
EU 2000 (EU 15)	-0,049	.908

4.1.1 Einfluss moderierender Variablen

Um die Effekte der wöchentlichen Arbeitszeit auf die Gesundheit unter Kontrolle moderierender Merkmale ermitteln zu können, wurden die moderierenden Variablen durch Gruppierung konstant gehalten und die Effekte der Arbeitszeit sowie der moderierenden Variablen mit Hilfe von mehrfaktoriellen Varianzanalysen ermittelt. Dabei sollte zum einen geprüft werden, ob in Gruppen ähnlicher Bedingungen noch signifikante Haupteffekte für die wöchentliche Arbeitszeit auf die Gesundheit der Befragten auftreten. Zum anderen sollte die Stärke dieser Effekte, gemessen in der Varianzaufklärung (Eta-Quadrat) der abhängigen Variablen PVB und MSB durch die Arbeitszeit, ermittelt und zwischen den verschiedenen Stichproben verglichen werden.

4.1.1.1 Alter

Als eine der potentiell mit der Arbeitszeit konfundierten Variablen wurde bereits das Alter der Befragten ermittelt. Daher wurden zweifaktorielle Varianzanalysen mit der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Alter (in 4 Gruppen) als unabhängigen und den PVB und MSB als abhängigen Variablen berechnet, um die Effekte des Alters von denen der Arbeitszeit zu trennen. Beispielhaft sind in Abb. 4.9 und Abb. 4.10 die Mittelwerte der PVB und MSB in den vier Altersgruppen in Abhängigkeit von der Arbeitszeit aus der Befragung EU 2005 (EU 15) dargestellt. Die strukturell sehr ähnlichen Ergebnisse für die PVB und MSB in den anderen Befragungen (mit Ausnahme der Ergebnisse aus BB 2006, welche insbesondere bei den MSB vom Bild abweichen) sind im Anhang aufgeführt (siehe Anh. 3, Abb. 1 bis Anh. 3, Abb. 6). Da die Gruppen nicht gleich besetzt sind und es in Folge recht geringer Zellenbesetzungen in den Randgruppen zu Unregelmäßigkeiten kommen kann, wurden die Verläufe mit gleitenden Mittelwerten (MAVGs) geglättet. Für alle folgenden Darstellungen gilt, dass Gruppen mit weniger als 10 Personen aufgrund der statistischen Ungenauigkeit nicht dargestellt werden.

In Abb. 4.9 ist deutlich zu erkennen, dass sich die Altersgruppen bezüglich der absoluten Lage der PVB unterscheiden, dass jedoch in allen Gruppen die Beschwerdeböhe mit zunehmender Arbeitsdauer steigt. Die Gruppe der jüngsten Befragten kann die negativen Effekte der Arbeitsdauer noch am besten kompensieren, jedoch nur bis etwa 50 Stunden pro Woche, von wo aus die PVB dann auch in dieser Altersgruppe deutlich ansteigen. Nach den Jüngsten weisen die

Ältesten die zweitniedrigsten Beschwerderaten auf, was vermutlich am Healthy-Worker-Effekt liegt. Dieser Healthy-Worker-Effekt lässt sich für die PVB in allen untersuchten Stichproben zeigen. Eine Ausnahme bildet GA 2004, in der die Gruppe der über 55jährigen jedoch nur relativ gering besetzt und daher statistisch wenig aussagekräftig ist. Die Gruppen der 25-54jährigen weisen nicht nur das höchste Beschwerdeniveau sondern auch den steilsten Anstieg der Beschwerden mit zunehmender Arbeitszeit auf. Dabei steigen die PVB bereits vom Teilzeit- zum Vollzeitbereich deutlich an und überschreiten bei 40-44 Wochenstunden den Durchschnittswert Null. Im Bereich der langen Arbeitszeiten von über 48 Wochenstunden verstärkt sich der Anstieg weiter.

Auch die MSB nehmen in allen Altersgruppen mit steigender Arbeitsdauer deutlich zu (vgl. Abb. 4.10). Der Beschwerdeanstieg mit zunehmender Arbeitszeit scheint sich dabei zwischen den Altersgruppen nicht zu unterscheiden mit Ausnahme der Gruppe der über 55jährigen. In dieser Gruppe deutet sich, wie bereits für die PVB, ein Healthy-Worker-Effekt an, da das Ausmaß der MSB jenseits von 50 Wochenstunden wieder etwas zurückgeht und nicht weiter ansteigt.

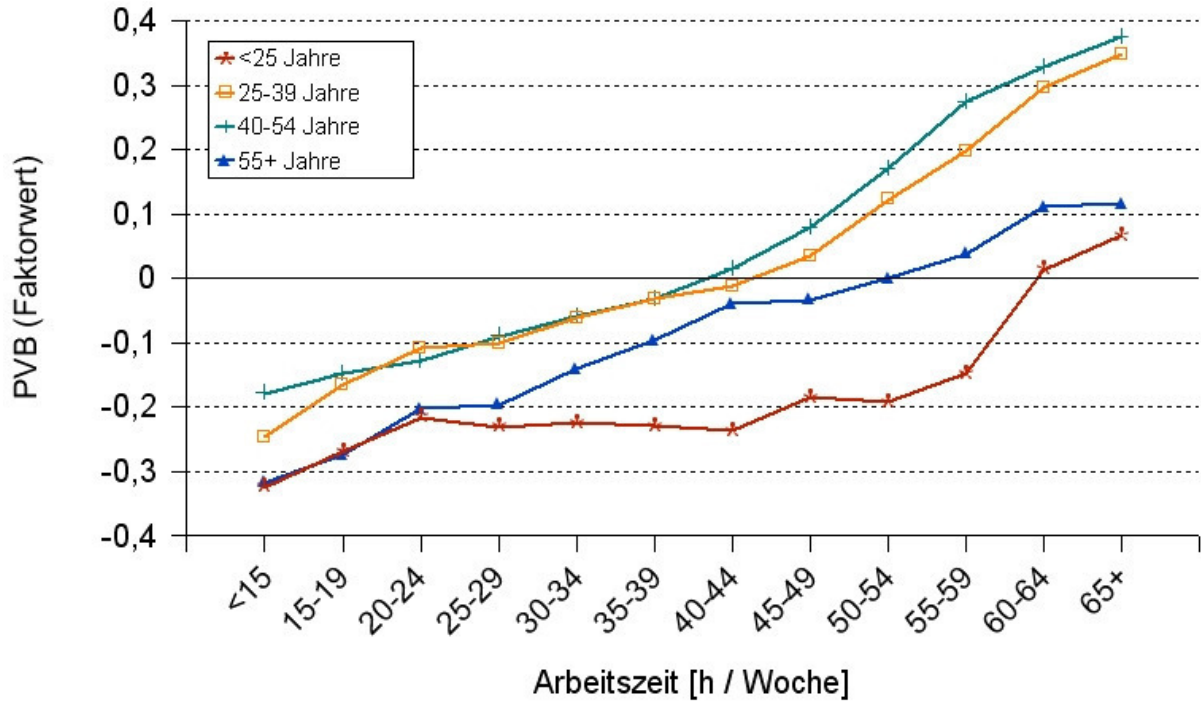


Abb. 4.9 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

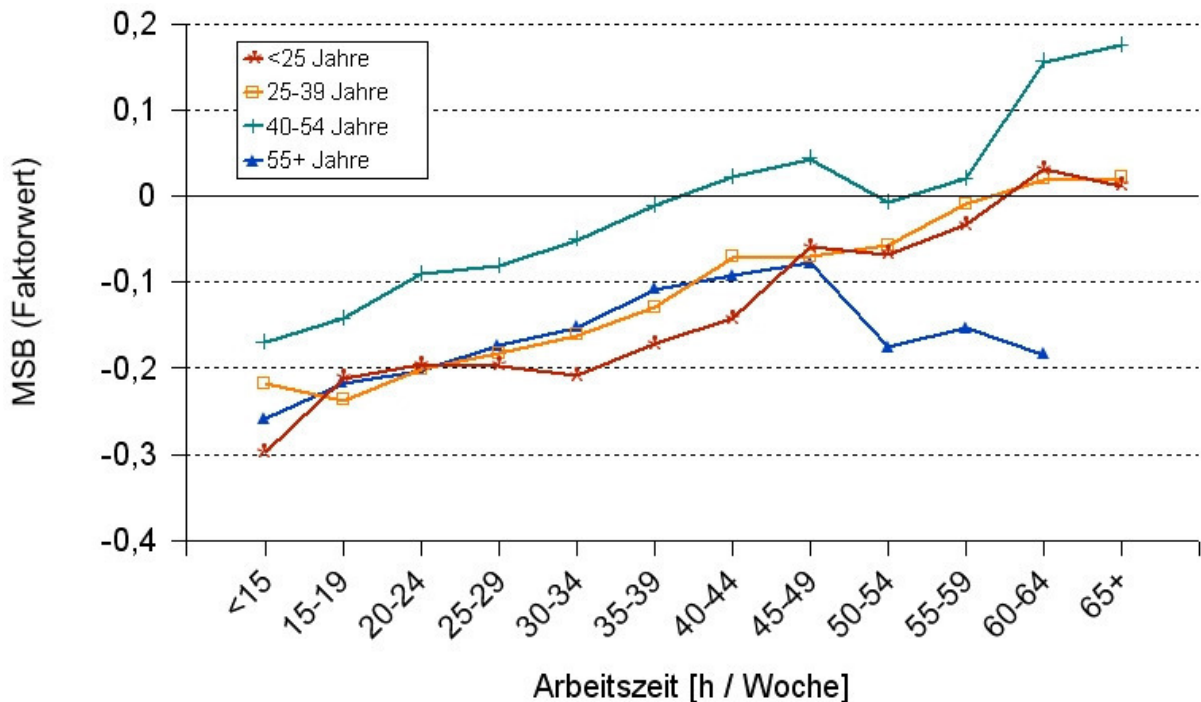


Abb. 4.10 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

In der Varianzanalyse werden signifikante Haupteffekte für die Arbeitszeit und das Alter sowie teilweise Interaktionseffekte für Alter*Wochenarbeitszeit ermittelt (Effektstärken siehe Tab. 4.5 und Tab. 4.6). Die Arbeitszeit hat in allen Stichproben den größten Effekt auf die PVB, wohingegen das Alter nur marginale Varianz

aufklärt. Es lassen sich demnach sehr konsistente Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den PVB in allen Altersgruppen finden. Da hier wie auch in den folgenden Untersuchungen die Varianzanalysen auf individueller Ebene berechnet wurden, ist zu berücksichtigen, dass die Zusammenhangsmaße grundsätzlich recht gering ausfallen. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass auf Gruppenebene substantielle Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und dem Ausmaß gesundheitlicher Beeinträchtigungen bestehen.

Anders als die PVB werden die MSB nur in den europäischen Umfragen vom Haupteffekt der Arbeitszeit beeinflusst. Das Alter besitzt in drei der vier Stichproben einen signifikanten Haupteffekt. Die Interaktion von Alter und der Arbeitszeit scheint dagegen von eher geringer Bedeutung für die gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu sein.

Tab. 4.5 Varianzaufklärung der PVB durch Alter und Arbeitsdauer

Stichprobe	Alter	Arbeitszeit	Alter*Arbeitszeit
BB 2006	0,1 %	0,9 %	0,3 %
EU 2005 (EU 15)	0,2 %	0,8 %	n. s.
GA 2004	n. s.	1,1 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,4 %	0,7 %	0,3 %

Tab. 4.6 Varianzaufklärung der MSB durch Alter und Arbeitsdauer

Stichprobe	Alter	Arbeitszeit	Alter*Arbeitszeit
BB 2006	0,5 %	n. s.	0,3 %
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	0,5 %	n. s.
GA 2004	0,3 %	n. s.	n. s.
EU 2000 (EU 15)	n. s.	0,3 %	n. s.

4.1.1.2 Geschlecht und Betreuungspflichten

Neben dem Alter der Befragten ist das Geschlecht stark mit der wöchentlichen Arbeitszeit konfundiert. Aus diesem Grund sollen nun die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und gesundheitlichen Beschwerden untersucht werden. Die Mittelwerte der PVB in Abhängigkeit von der Arbeitszeit im Vergleich zwischen Männern und Frauen sind in Abb. 4.11 und Abb. 4.12 und die Zusammenhänge der MSB mit der wöchentlichen Arbeitszeit sind in Abb. 4.13 und Abb. 4.14 aufgeführt.

Wie in Abb. 4.11 und Abb. 4.12 zu erkennen ist, ist sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein deutlicher Anstieg der PVB mit zunehmender Arbeitszeit zu erkennen, wobei die Frauen tendenziell mehr Beschwerden berichten als die Männer. In der kleinsten Stichprobe GA 2004 sind die Gruppen der Männer in Teilzeit und der Frauen in langen Arbeitszeiten zu gering besetzt, um dargestellt werden zu können. Auffällig ist, dass der in den Gesamtstichproben auftretende Knick der PVB bei 35-44 Wochenstunden in den nach Geschlecht getrennten Gruppen nicht mehr in

derselben Form auftritt. Dies könnte darauf hindeuten, dass der Knick durch den Übergang der Verteilung von überwiegend Frauen (mit höheren PVB) im Teilzeitbereich zu Männern (mit etwas niedrigeren PVB) im Vollzeitbereich erklärt werden könnte.

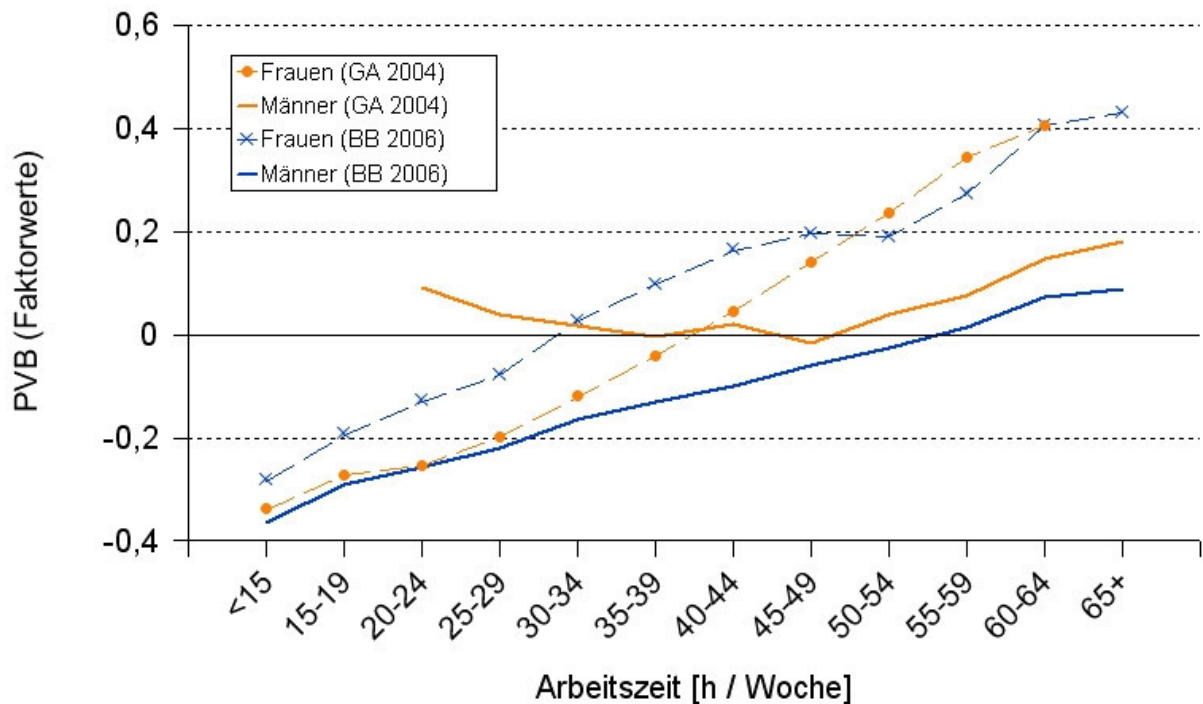


Abb. 4.11 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

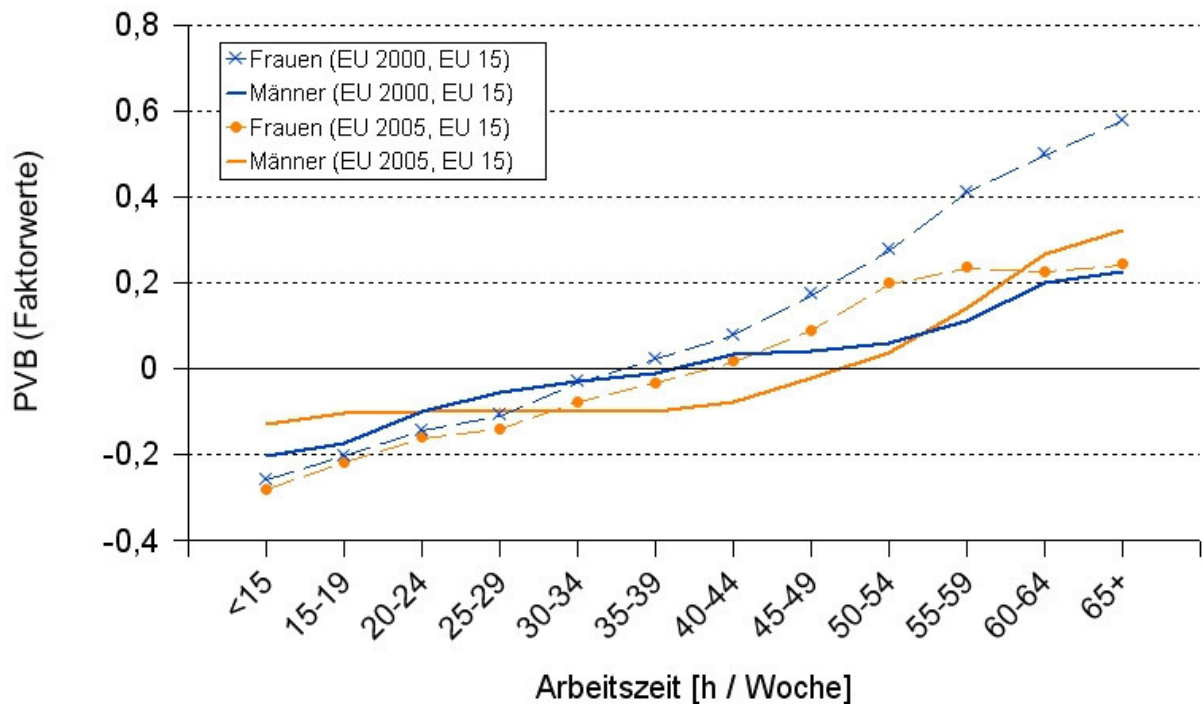


Abb. 4.12 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

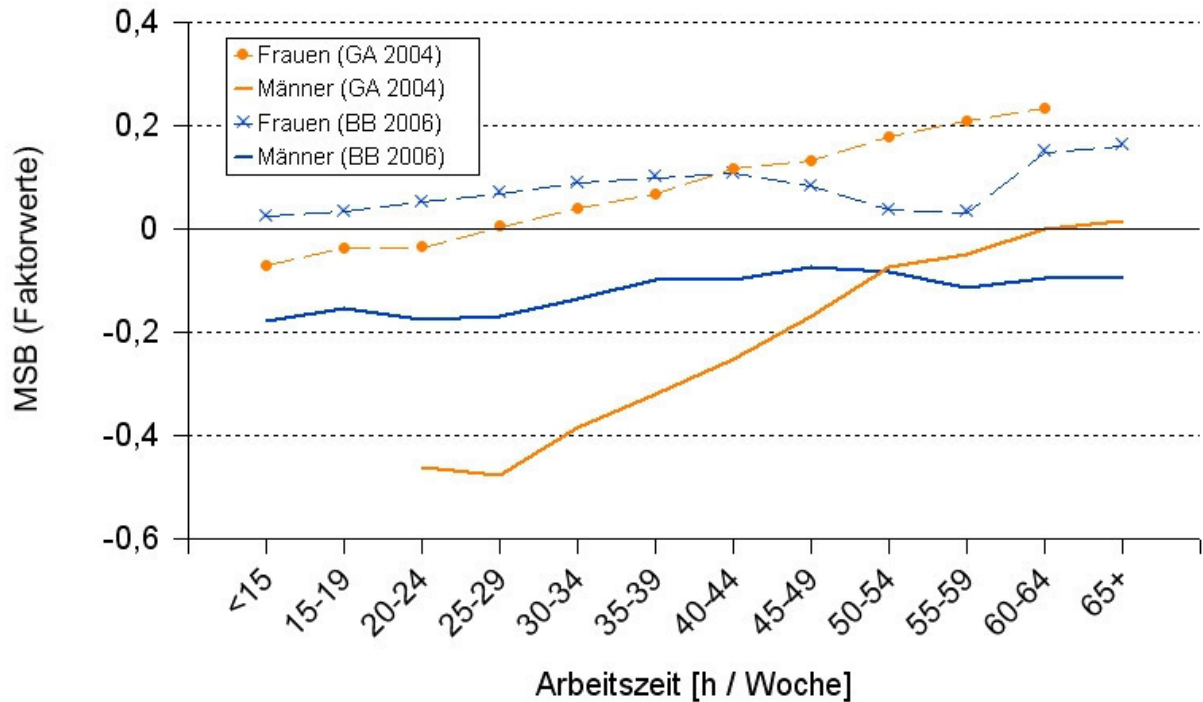


Abb. 4.13 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

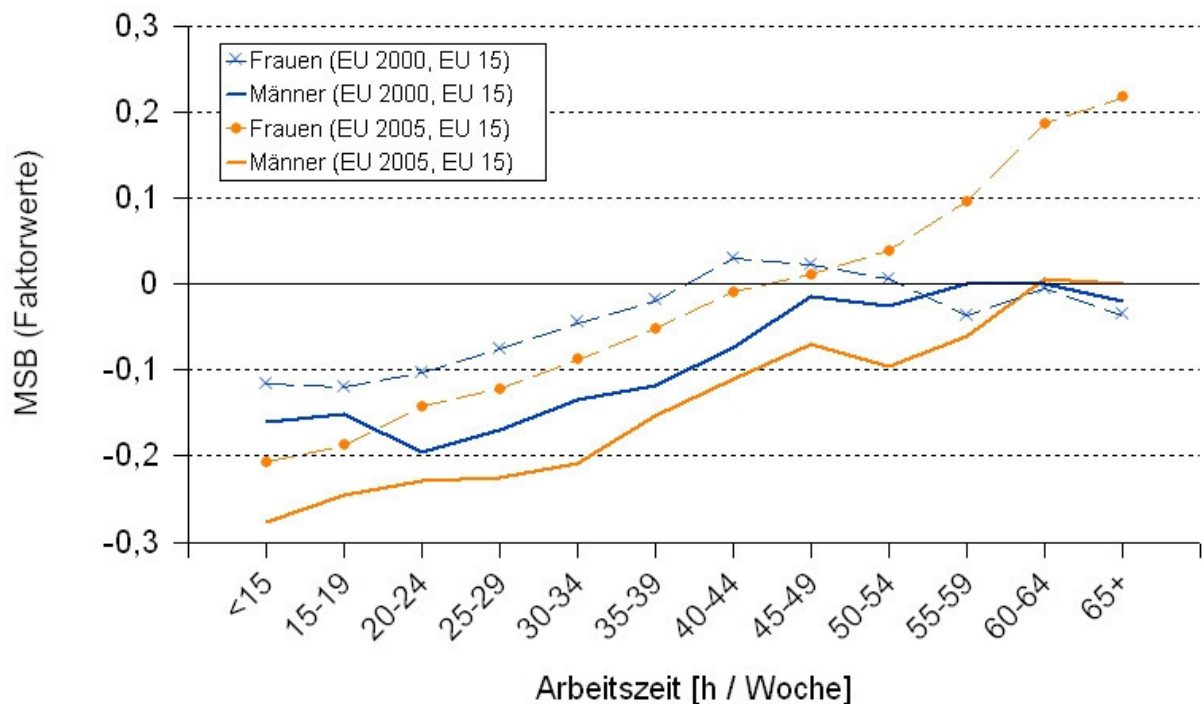


Abb. 4.14 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Geschlecht und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

In Abb. 4.13 und Abb. 4.14 ist zu erkennen, dass sich strukturell ähnliche Zusammenhänge auch für die MSB zeigen lassen. Frauen berichten dabei tendenziell mehr MSB als Männer, jedoch ergibt sich in beiden Gruppen eine ähnliche Zunahme der MSB mit steigender Arbeitsdauer, die wesentlich deutlicher ist als in den Gesamtstichproben. Für die Gruppe der Frauen in EU 2000 zeigt sich

jenseits von 45 Wochenstunden kein weiterer Anstieg, was jedoch angesichts der übrigen drei konsistenten Stichproben als eine nicht näher erklärbare Ausnahme betrachtet werden kann. Im Gegensatz zu vorherigen Ergebnissen lässt sich auch für die Befragten aus BB 2006 ein deutlicher Beschwerdeanstieg zeigen. Dass sich in homogeneren Gruppen deutlichere Zusammenhänge zeigen, deutet auf die starke Konfundierung von Arbeitsdauer, Tätigkeit und Geschlecht hin.

Die Ergebnisse der Varianzanalysen mit Geschlecht und Wochenarbeitszeit als unabhängigen und den PVB und MSB als abhängigen Variablen sind in Tab. 4.7 und Tab. 4.8 aufgeführt. Für beide Beschwerdefaktoren lassen sich signifikante Haupteffekte der wöchentlichen Arbeitszeit zeigen, die eine ähnlich hohe Varianzaufklärung leisten. Die Variable Geschlecht übt in zwei der Stichproben einen Haupteffekt auf die PVB aus, und in drei der Stichproben auf die MSB. Tendenziell lassen sich interaktive Effekte des Geschlechts mit der Arbeitszeit auf die Höhe der PVB zeigen, die, wie in Abb. 4.11 und Abb. 4.12 dargestellt, so ausfallen, dass Frauen in langen Arbeitszeiten etwas mehr Beschwerden äußern als Männer in langen Arbeitszeiten, wohingegen sich Männer und Frauen in kurzen Arbeitszeiten kaum bezüglich ihres Beschwerdeniveaus unterscheiden. Es kann angenommen werden, dass dies u. a. der Tatsache geschuldet ist, dass Frauen immer noch den Großteil an häuslichen Tätigkeiten ausüben (vgl. auch Abschnitt 5) und daher insbesondere bei langen Arbeitszeiten unter Druck geraten. Dies könnte dazu führen, dass der Anstieg der Beschwerden mit steigender Arbeitszeit (wie er bei den Männern gezeigt werden kann) weiter durch mangelnde Regenerationszeit aufgrund zusätzlicher häuslicher Tätigkeiten verstärkt wird. Neben der fehlenden Regenerationszeit erhöht vermutlich auch die Herausforderung, Beruf und Haushalt zu vereinbaren, die Beeinträchtigungen im psychovegetativen Bereich. Die MSB hingegen weisen keine derartige Verstärkung der Effekte langer Arbeitszeiten bei den Frauen auf (siehe Abb. 4.13 und Abb. 4.14). Es ist im Gegenteil eher eine Verringerung der Unterschiede von Männern und Frauen mit zunehmender Arbeitszeit zu erkennen.

Tab. 4.7 Varianzaufklärung der PVB durch Geschlecht und Arbeitsdauer

Stichprobe	Geschlecht	Arbeitszeit	Geschlecht*Arbeitszeit
BB 2006	0,4 %	1,3 %	0,2 %
EU 2005 (EU 15)	n. s.	1,0 %	0,2 %
GA 2004	n. s.	1,1 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,1 %	1,2 %	0,3 %

Tab. 4.8 Varianzaufklärung der MSB durch Geschlecht und Arbeitsdauer

Stichprobe	Geschlecht	Arbeitszeit	Geschlecht*Arbeitszeit
BB 2006	0,3 %	0,3 %	0,1 %
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	0,6 %	n. s.
GA 2004	0,4 %	0,5 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	n. s.	0,4 %	0,2 %

Da der Familienstand, das Zusammenleben mit einem Partner, dessen Berufstätigkeit usw. nur teilweise und uneinheitlich in den verschiedenen Stichproben erhoben wurden, können hier nur Vergleiche des Einflusses von Kindern im Haushalt auf die Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen vorgenommen werden. Der Einfluss des Zusammenlebens mit einem Partner sowie dessen Berufstätigkeit konnte dagegen nicht untersucht werden. Die Ergebnisse der Varianzanalysen mit dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt und der wöchentlichen Arbeitszeit als unabhängigen sowie den PVB und MSB als abhängigen Variablen sind in Tab. 4.9 und Tab. 4.10 dargestellt. Auf eine grafische Darstellung wird an dieser Stelle aus Platzgründen verzichtet, da sich die Personen mit und ohne Kinder nicht bezüglich ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterscheiden. In allen Stichproben treten wiederum signifikante Haupteffekte für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit auf, was für die hohe Konsistenz und Validität der Ergebnisse spricht. Die Interaktion von Kinder*Arbeitszeit wird nur in BB 2006 signifikant und besitzt eine sehr schwache Varianzaufklärung, so dass vermutet werden kann, dass dies eher ein zufälliges Ergebnis darstellt (BB 2006 ist die größte der Stichproben, wodurch hier auch schwache Effekte signifikant werden).

Tab. 4.9 Varianzaufklärung der PVB durch Kind(er) im Haushalt und die wöchentliche Arbeitsdauer

Stichprobe	Kind(er)	Arbeitszeit	Kind(er)*Arbeitszeit
BB 2006	n. s.	1,0 %	0,1 %
EU 2005 (EU 15)	n. s.	0,9 %	n. s.
GA 2004	n. s.	0,8 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	n. s.	1,1 %	n. s.

Tab. 4.10 Varianzaufklärung der MSB durch Kind(er) im Haushalt und die wöchentliche Arbeitsdauer

Stichprobe	Kind(er)	Arbeitszeit	Kind(er)*Arbeitszeit
BB 2006	n. s.	0,2 %	0,2 %
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	0,5 %	n. s.
GA 2004	n. s.	0,6 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	n. s.	0,4 %	n. s.

4.1.1.3 Arbeitszeitgestaltung

Im Folgenden sollen die moderierenden Effekte verschiedener Arbeitszeitmerkmale untersucht werden. Zur Veranschaulichung der Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer, weiteren Arbeitszeitmerkmalen und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen soll die Variable „Schichtarbeit“ dienen, deren moderierender Einfluss in Abb. 4.15 und Abb. 4.16 dargestellt ist. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Mittelwerte des Faktors PVB sowohl in der Gruppe der Schichtarbeiter als auch in der Gruppe der Personen ohne Schichtarbeit mit zunehmender Arbeitsdauer ansteigen. Die Gruppe der Schichtarbeiter weist dabei klar erkennbar mehr psychovegetative Beschwerden auf als die Gruppe der Nicht-Schichtarbeiter. In drei der Stichproben sind die Anstiege mit zunehmender Arbeitszeit in den beiden Gruppen sehr ähnlich ausgeprägt; es handelt sich folglich um einen additiven Effekt von Schichtarbeit und Arbeitsdauer. Dagegen deutet sich in GA 2004 ein interaktiver Zusammenhang von Arbeitsdauer und Schichtarbeit an, so dass hier die negativen Effekte der Schichtarbeit durch steigende Arbeitszeiten deutlicher verstärkt werden.

In Tab. 4.11 und Tab. 4.12 sind die Ergebnisse der Varianzanalysen mit Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit als unabhängigen und den PVB und MSB als abhängigen Variablen dargestellt. Es ist klar zu erkennen, dass die PVB in allen Stichproben am stärksten durch die Arbeitsdauer beeinflusst werden und es gleichzeitig einen schwachen zweiten Haupteffekt für die Schichtarbeit gibt. Obwohl sich grafisch ein interaktiver Zusammenhang in GA 2004 andeutet (siehe Abb. 4.15), lässt sich dieser statistisch nicht absichern. Die MSB (siehe Anh. 3, Abb. 7 und Anh. 3, Abb. 8) werden wie erwartet etwas schwächer als die PVB von der Arbeitsdauer beeinflusst sowie ebenfalls schwach von der Arbeit im Schichtdienst.

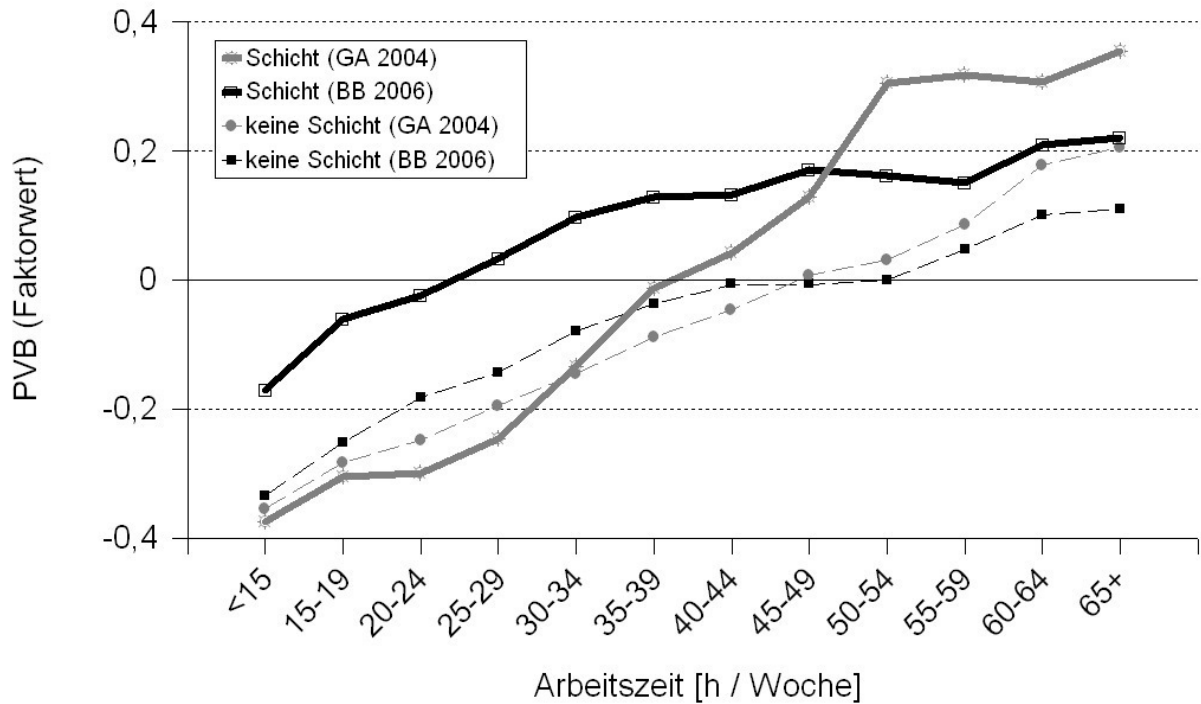


Abb. 4.15 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

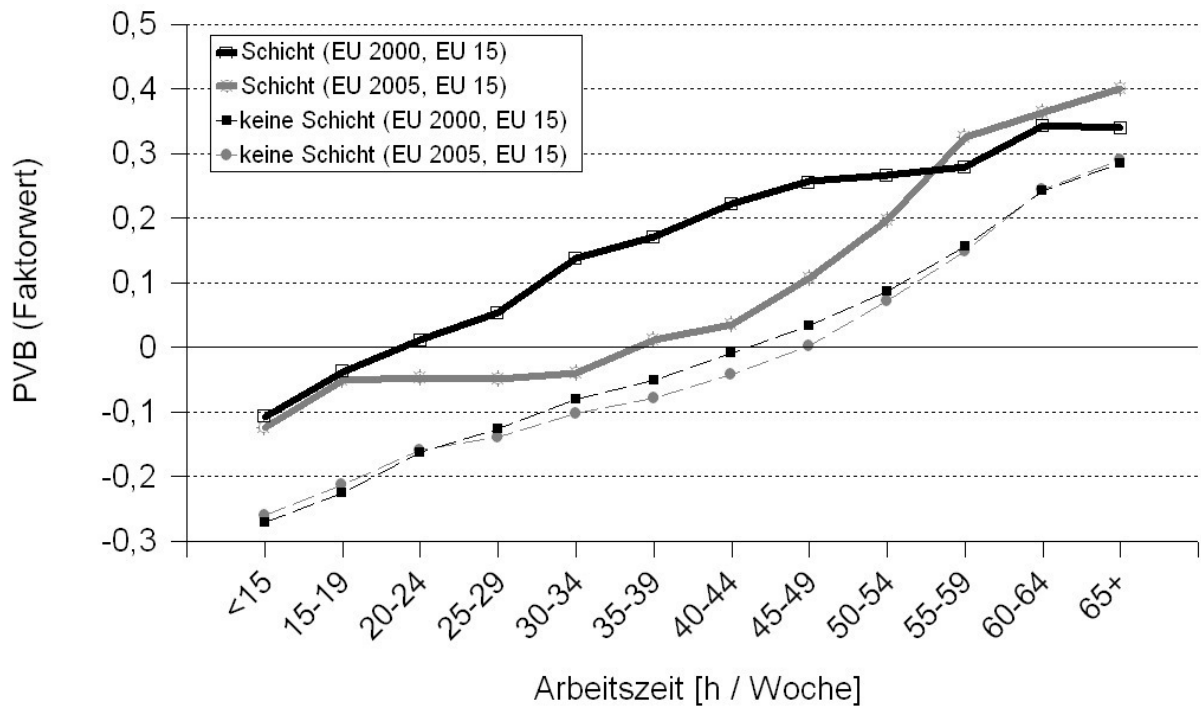


Abb. 4.16 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

Tab. 4.11 Varianzaufklärung der PVB durch Schichtarbeit und Arbeitsdauer

Stichprobe	Schicht	Arbeitszeit	Schicht*Arbeitszeit
BB 2006	0,2 %	0,9 %	n. s.
EU 2005 (EU 15)	<0,1 %	0,6 %	n. s.
GA 2004	n. s.	1,2 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,1 %	0,7 %	n. s.

Tab. 4.12 Varianzaufklärung der MSB durch Schichtarbeit und Arbeitsdauer

Stichprobe	Schicht	Arbeitszeit	Schicht*Arbeitszeit
BB 2006	0,8 %	0,2 %	0,2 %
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	0,4 %	n. s.
GA 2004	n. s.	n. s.	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,1 %	0,2 %	n. s.

Neben der Schichtarbeit moderiert auch Arbeit zu ungünstiger Lage, z. B. am Wochenende oder an Abenden, die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Als ein Beispiel für Arbeit am Wochenende sind in Abb. 4.17 und Abb. 4.18 die Effekte der Sonntagsarbeit auf die Höhe der PVB dargestellt. Die Zusammenhänge zwischen den gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit gleichen sich strukturell in drei der Stichproben insofern, dass ein additiver Effekt von Sonntagsarbeit und der Arbeitsdauer auf die PVB zu erkennen ist. Die PVB steigen in allen untersuchten Gruppen deutlich mit zunehmender Arbeitszeit an, wobei die Personen mit Sonntagsarbeit durchweg höhere Beschwerden berichten als die Personen ohne Sonntagsarbeit. Eine Ausnahme bildet GA 2004, in der sich eher ein interaktiver Zusammenhang andeutet, da die Unterschiede in der Beschwerdehöhe zwischen Personen mit und ohne Sonntagsarbeit mit zunehmender Arbeitszeit größer werden. In den europäischen Stichproben lässt sich ein klarer linearer Zusammenhang zwischen den PVB und der Arbeitszeit ausmachen, der in den deutschen Stichproben ebenfalls, wenn auch etwas weniger deutlich, zutage tritt. Die Ergebnisse für die MSB sind im Anhang dargestellt (vgl. Anh. 3, Abb. 9 und Anh. 3, Abb. 10). Es zeichnen sich hier in den europäischen Stichproben ebenfalls negative Effekte der Sonntagsarbeit und der Arbeitsdauer auf die Beschwerdehöhe ab. In den deutschen Stichproben hingegen sind kaum deutliche Effekte der Arbeitsdauer auf die Höhe der MSB sichtbar.

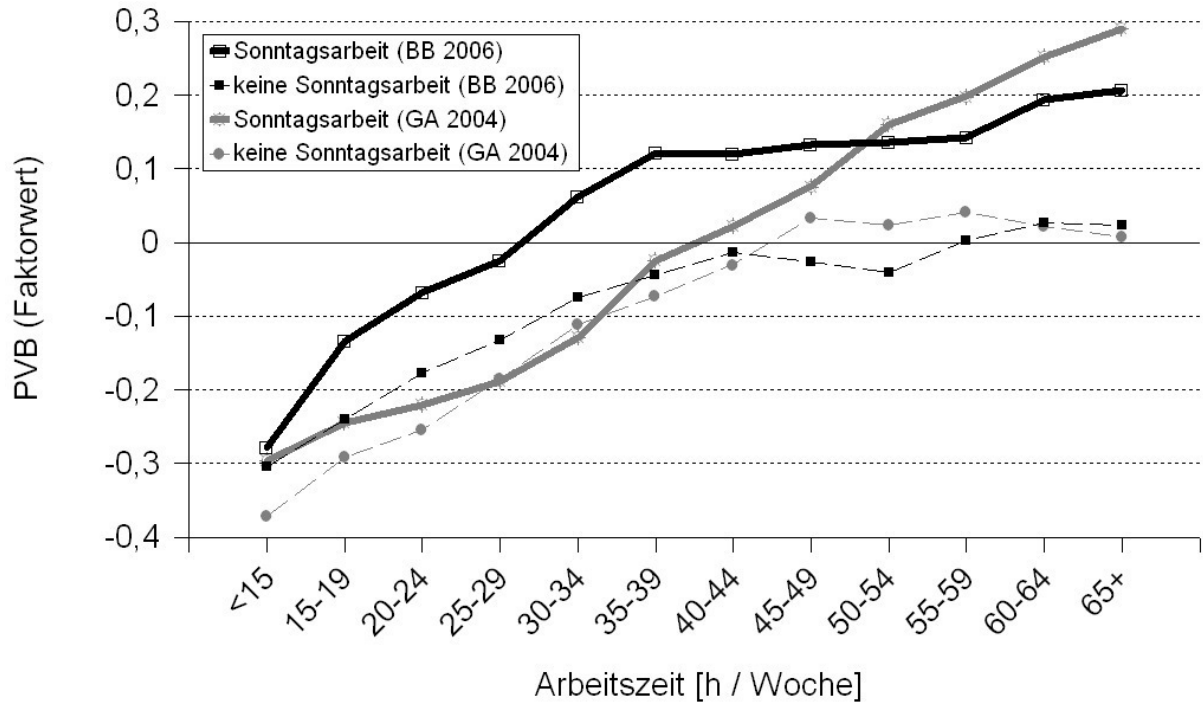


Abb. 4.17 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsgarbeitsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

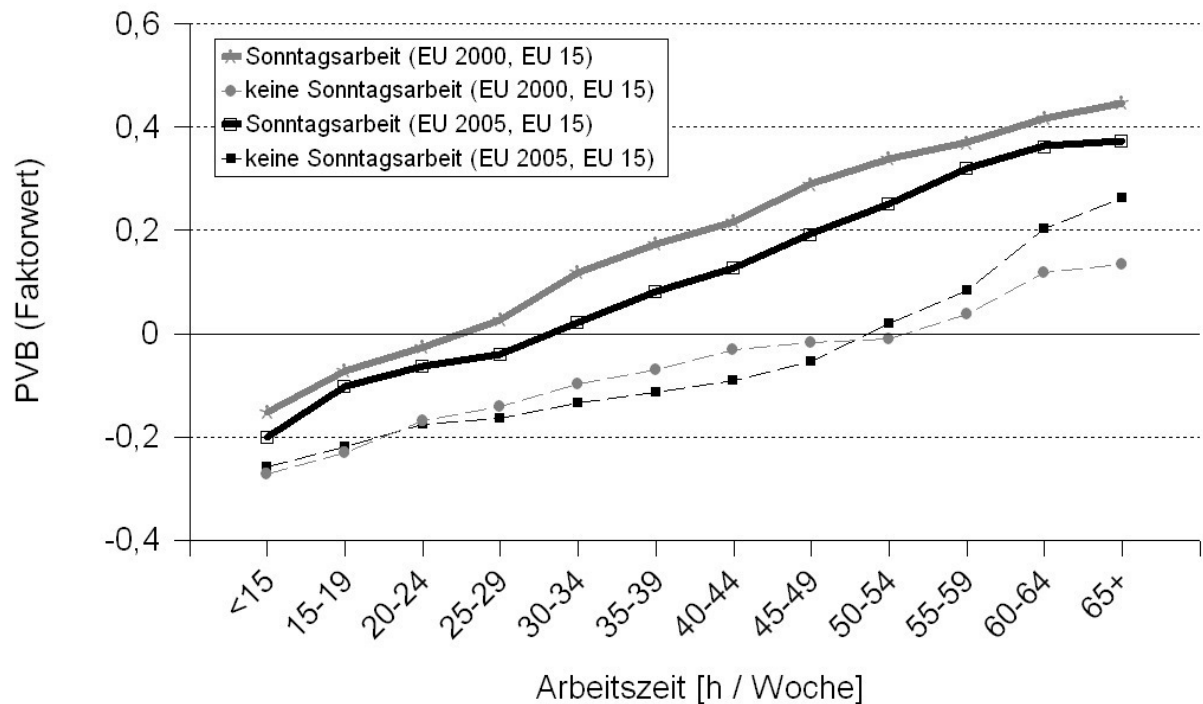


Abb. 4.18 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsgarbeitsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

Die Ergebnisse für die Variablen Samstagsgarbeitsarbeit und Arbeit an Abenden ähneln denen der hier beschriebenen Sonntagsgarbeitsarbeit stark und sind daher aus Platzgründen lediglich im Anhang in Anh. 3, Abb. 11 bis Anh. 3, Abb. 16 dargestellt. Die Ergebnisse der Varianzanalysen mit den Merkmalen der Arbeitszeitlage und der Arbeitsdauer als unabhängigen und den PVB und MSB als abhängigen Variablen

sind in Tab. 4.13 und Tab. 4.14 aufgeführt. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit übt in allen Stichproben einen signifikanten Haupteffekt auf die PVB aus und in allen Befragungen außer GA 2004 ebenfalls auf die MSB. Die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und den MSB sind wie üblich etwas weniger deutlich als die der PVB und weisen zudem leichte Inkonsistenzen zwischen den Stichproben auf (siehe Anh. 3, Abb. 13, Anh. 3, Abb. 14 und Anh. 3, Abb. 16). Das Vorhandensein von Sonntagsarbeit übt in allen Stichproben einen schwachen Haupteffekt auf die PVB aus. Für die MSB konnten dagegen nur marginale Effektstärken ermittelt werden. Dies war zu erwarten, da die Arbeit an Sonntagen zu einer gravierenden Beeinträchtigung der Regenerations- und sozial nutzbaren Zeit führt, die wiederum vermutlich eher zu erhöhten psychovegetativen Beschwerden führt als zu muskuloskelettalen Beeinträchtigungen. Dies gilt ebenfalls für den Einfluss der Arbeit an Abenden, der für die PVB signifikant wird, nicht aber für die MSB. Arbeit an Abenden verringert die sozial wertvolle Zeit der Beschäftigten und hängt somit vermutlich stärker mit PVB zusammen als mit MSB, die wahrscheinlich stärker durch die Belastungsart und -intensität beeinflusst werden.

Arbeit an Samstagen hingegen übt auf die PVB keinen Einfluss aus, dafür aber auf die MSB. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Vorkommen dieser speziellen Arbeitszeitmuster mit der Art der Tätigkeit konfundiert ist (z. B. arbeiten Beschäftigte aus bestimmten Branchen eher an Samstagen, aber nicht an Sonntagen), so dass insbesondere im Bereich der körperlichen Beeinträchtigungen diese Ergebnisse mit Vorsicht interpretiert werden sollten.

Tab. 4.13 Varianzaufklärung der PVB durch Samstags-, Sonntags- und Abendarbeit sowie die wöchentliche Arbeitsdauer

	BB 2006	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Sonntagsarbeit	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,5 %
Arbeitszeit	1,0 %	1,1 %	1,2 %	1,0 %
Sonntag*Arbeitszeit	n. s.	n. s.	n. s.	n. s.
Samstagsarbeit	n. s.	n. s.	n. s.	<0,1 %
Arbeitszeit	1,0 %	1,0 %	1,1 %	1,1 %
Samstag*Arbeitszeit	0,1 %	n. s.	n. s.	0,2 %
Abendarbeit	a)	0,2 %	a)	0,5 %
Arbeitszeit	a)	0,7 %	a)	0,8 %
Abende*Arbeitszeit	a)	n. s.	a)	0,1 %

a) nicht erhoben

Tab. 4.14 Varianzaufklärung der MSB durch Samstags-, Sonntags- und Abendarbeit sowie die wöchentliche Arbeitsdauer

	BB 2006	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Sonntagsarbeit	<0,1 %	<0,1 %	n. s.	<0,1 %
Arbeitszeit	0,4 %	0,4 %	n. s.	0,2 %
Sonntag*Arbeitszeit	0,2 %	n. s.	0,6 %	0,3 %
Samstagsarbeit	0,1 %	0,2 %	n. s.	0,1 %
Arbeitszeit	0,5 %	0,4 %	n. s.	0,4 %
Samstag*Arbeitszeit	0,2 %	0,2 %	n. s.	0,1 %
Abendarbeit	a)	n. s.	a)	n. s.
Arbeitszeit	a)	0,5 %	a)	0,4 %
Abende*Arbeitszeit	a)	0,2 %	a)	0,2 %

a) nicht erhoben

Für eine genauere Untersuchung der Interaktion verschiedener Arbeitszeitmerkmale soll weiterhin ermittelt werden, wieweit bestimmte Arbeitszeitmerkmale neben der Arbeitsdauer und deren Kombination das Risiko für bestimmte Beschwerden beeinflussen. Dieses Risiko aus dem Zusammenwirken mehrerer Arbeitszeitmerkmale (z. B. Schichtarbeit, Nachtarbeit und die Dauer der Arbeitszeit) auf einzelne Beschwerden lässt sich ermitteln, indem zunächst das Grundrisiko für Beschwerden in einer Gruppe von Personen ohne potentiell gefährdende Arbeitszeitbedingungen (z. B. Teilzeit ohne Nacht- und Schichtarbeit) berechnet wird. Weiterhin lässt sich die Erhöhung des Grundrisikos bei Hinzunahme jeweils eines Arbeitszeitmerkmals sowie bei Interaktionen mehrerer Merkmale ermitteln, so dass das jeweilige gesundheitliche Risiko durch einzelne Arbeitszeitbedingungen und deren Interaktion quantifizierbar wird. Die Arbeitszeitmerkmale „Nachtarbeit“ und „Schichtarbeit“ wurden gruppiert in „vorhanden“ und „nicht vorhanden“ und die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wurde in vier Gruppen aufgeteilt (Teilzeit mit <35 Std., niedrige Vollzeit mit 35-39,9 Std., lange Vollzeit mit 40-47,9 Std. und überlange Arbeitszeiten von ≥48 Std.).

Die relativen Häufigkeiten der gesundheitlichen Beschwerden (hier als Beispiel Schlafstörungen) in den verschiedenen Kombinationen dieser Gruppen wurden mittels Kreuztabellen berechnet und sind beispielhaft für die Daten der EU 2005 (EU 15) in Abb. 4.19 und für die anderen Stichproben im Anhang dargestellt (Anh. 3, Abb. 17 bis Anh. 3, Abb. 19). Die Höhe der Schlafbeschwerden in der Gruppe mit Teilzeitbeschäftigung, ohne Nacht- und Schichtarbeit, also ohne potentiell beeinträchtigende Arbeitszeitbedingungen, ist ein Schätzer für das Grundrisiko für Schlafstörungen. Dieses unterscheidet sich je nach Erhebung und beträgt zwischen 4 und 16 %. Sehr gut zu erkennen ist die Erhöhung des Risikos durch die einzelnen Arbeitszeitmerkmale: Nachtarbeit führt zu mehr Schlafstörungen als keine Nachtarbeit, Schichtarbeit steigert das Beeinträchtigungsrisiko gegenüber Nicht-Schichtarbeit, und mit zunehmender Arbeitsdauer steigt das Beeinträchtigungsrisiko weiter an. Auch durch die Interaktionen Nacht*Schicht und die Kombination aus Nacht*Schicht und der wöchentlichen Arbeitszeit erhöht sich das Risiko für gesundheitliche Beschwerden. So besteht im niedrigen Vollzeitbereich mit Nacht-

und Schichtarbeit ein sehr hohes Risiko für Schlafstörungen, welches bereits das Niveau der Beschwerden in den höheren Arbeitszeitzbereichen übersteigt. Es lassen sich damit deutliche negative Effekte von Schicht- und Nachtarbeit zeigen. Trotz der starken Zusammenhänge zwischen den Merkmalen Schicht- und Nachtarbeit und den gesundheitlichen Beschwerden bleiben die Effekte der Arbeitszeitdauer bestehen, so dass ein kontinuierlicher Anstieg der Beschwerden mit zunehmender Arbeitsdauer in allen Kombinationen zu erkennen ist. Die Effekte der Arbeitsdauer scheinen folglich unter sonst gleichen Bedingungen stabil zu bleiben.

Für weitere gesundheitliche Beschwerden (Magen-/Verdauungsbeschwerden, Herzbeschwerden, Nervosität, Rückenschmerzen) konnten sehr ähnliche, wenn auch teilweise weniger deutliche Zusammenhänge gefunden werden. Natürlich übt die Belastung durch die jeweilige Tätigkeit neben der Arbeitszeitgestaltung einen großen Einfluss auf die Beschwerdehöhe aus, insbesondere da Tätigkeiten in Schicht- und Nachtarbeit häufig mit hoher psychischer und insbesondere erhöhter körperlicher Belastung einhergehen. Letztere ist bereits durch die Desynchronisation circadianer Rhythmen mit der Arbeitszeit bedingt. Dennoch lassen sich auch ohne Einbezug der jeweiligen Belastungskonstellation stichprobenübergreifend ähnliche Effekte einzelner Arbeitszeitmerkmale sowie deren Interaktion zeigen.

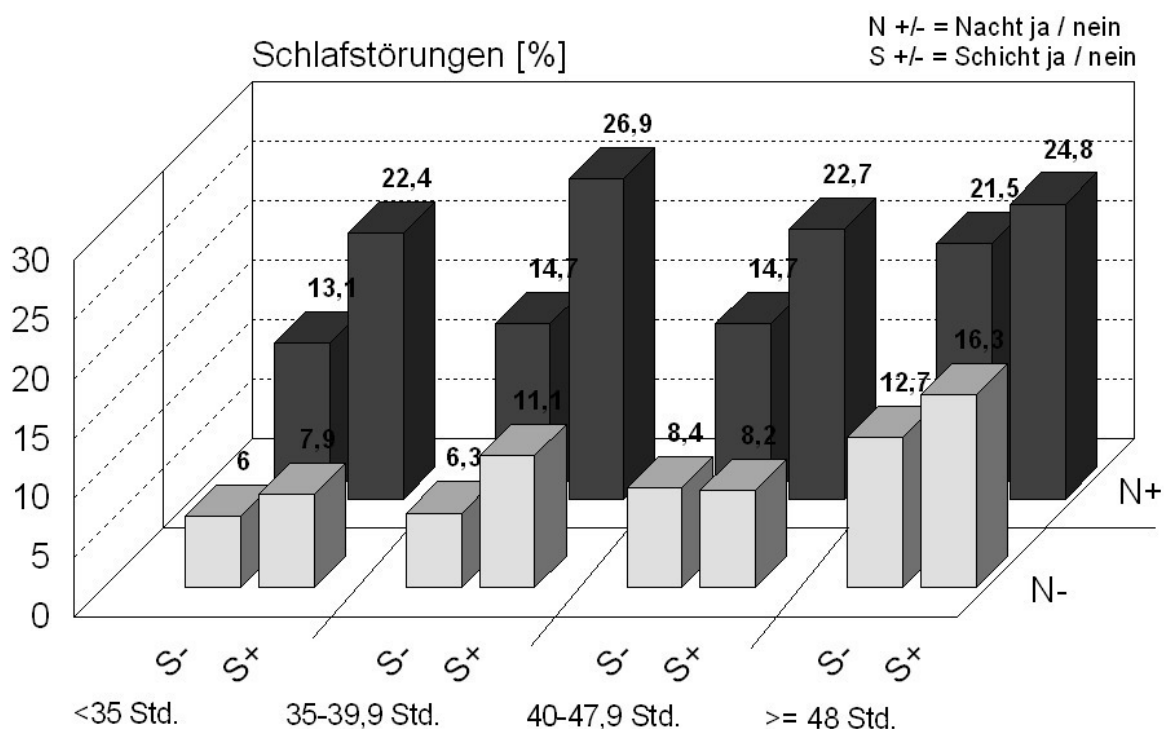


Abb. 4.19 Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von Nacht- und Schichtarbeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

4.1.1.4 Handlungsspielraum

Neben den demografischen und arbeitszeitbezogenen Merkmalen hängt die Höhe der berichteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen weiterhin mit dem Ausmaß des Handlungsspielraumes der Beschäftigten zusammen. Die Möglichkeit der

Einflussnahme auf die Arbeitsbedingungen, wie etwa die Arbeitsmenge oder das Arbeitstempo, moderieren die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und den gesundheitlichen Beschwerden, wie beispielhaft für die PVB in Abb. 4.20 und Abb. 4.21 dargestellt ist. Die Ergebnisse für die MSB sind wiederum im Anhang zu finden (siehe Anh. 3, Abb. 20 und Anh. 3, Abb. 21). Als Beispiel für das Ausmaß des Handlungsspielraumes wurde die Frage „Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge und/oder Geschwindigkeit?“ verwendet, da diese in allen Stichproben vergleichbar erhoben wurde und sehr hoch auf dem Faktor „Autonomie“ lädt. Die Kodierung der Antworten in GA 2004 und BB 2006 musste zu Vergleichszwecken von einer vierstufigen in eine zweistufige Skala umgewandelt werden, so dass „manchmal“ und „häufig“ zu „Einfluss“ und „selten“ sowie „nie“ zu „kein Einfluss“ geändert wurde. In allen Befragungen ist wieder der bekannte lineare Anstieg der PVB mit zunehmender Arbeitszeit zu erkennen, der, wie erwartet, durch die Einflussmöglichkeit auf die Arbeitsmenge moderiert wird. Einzig in BB 2006 ist der Anstieg der Beschwerdehöhe nicht ganz linear. Beschäftigte mit Einfluss auf ihre Arbeitsmenge berichten in allen Arbeitszeitgruppen weniger PVB als die Personen ohne Einflussmöglichkeiten. In den deutschen Daten (Abb. 4.20) ist der Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne Einflussmöglichkeit wesentlich stärker ausgeprägt als in den europäischen Befragungen (Abb. 4.21).

In Abb. 4.20 und Abb. 4.21 wird deutlich, dass ein großer Handlungsspielraum wie erwartet die negativen Effekte langer Arbeitszeiten zwar abmildern, jedoch nicht aufheben kann. Der Anstieg der gesundheitlichen Beschwerden mit zunehmender Arbeitszeit ist dabei in der Gruppe der Personen mit großem Einfluss auf die Arbeitsmenge genauso steil wie in der Gruppe mit nur geringem Einfluss, einzig die absolute Lage der Beschwerden ist unterschiedlich hoch (und selbst diesbezüglich bestehen in den EU Befragungen nur sehr geringe Unterschiede).

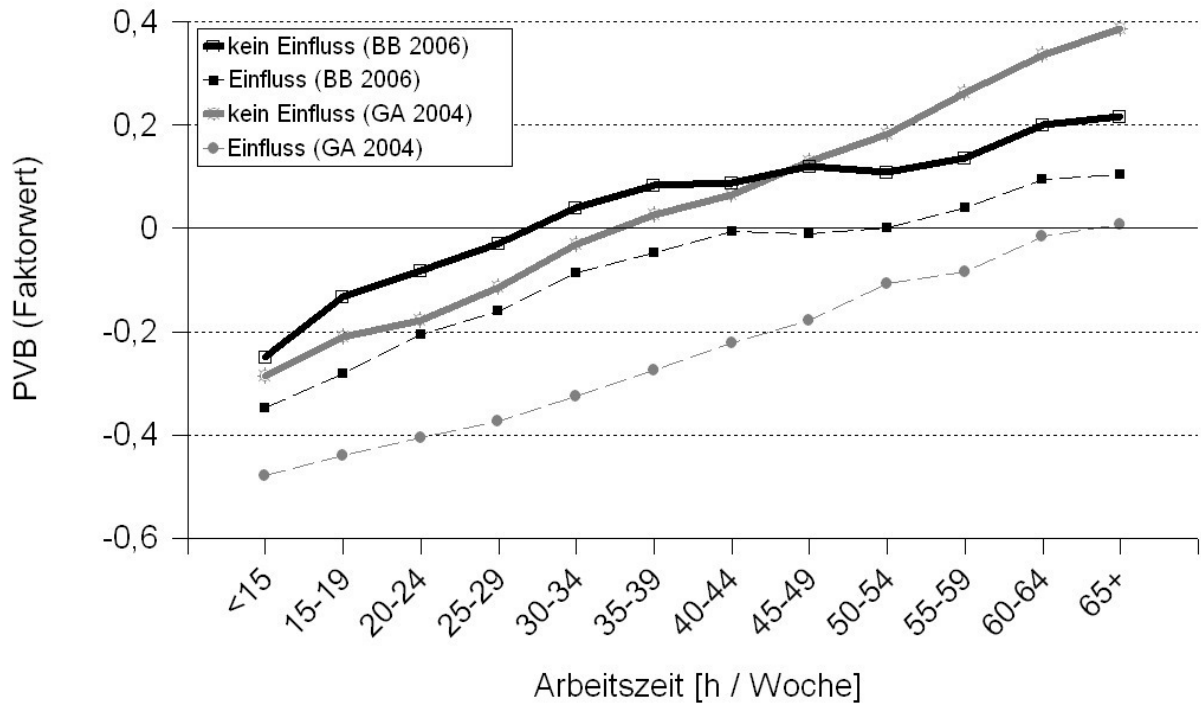


Abb. 4.20 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

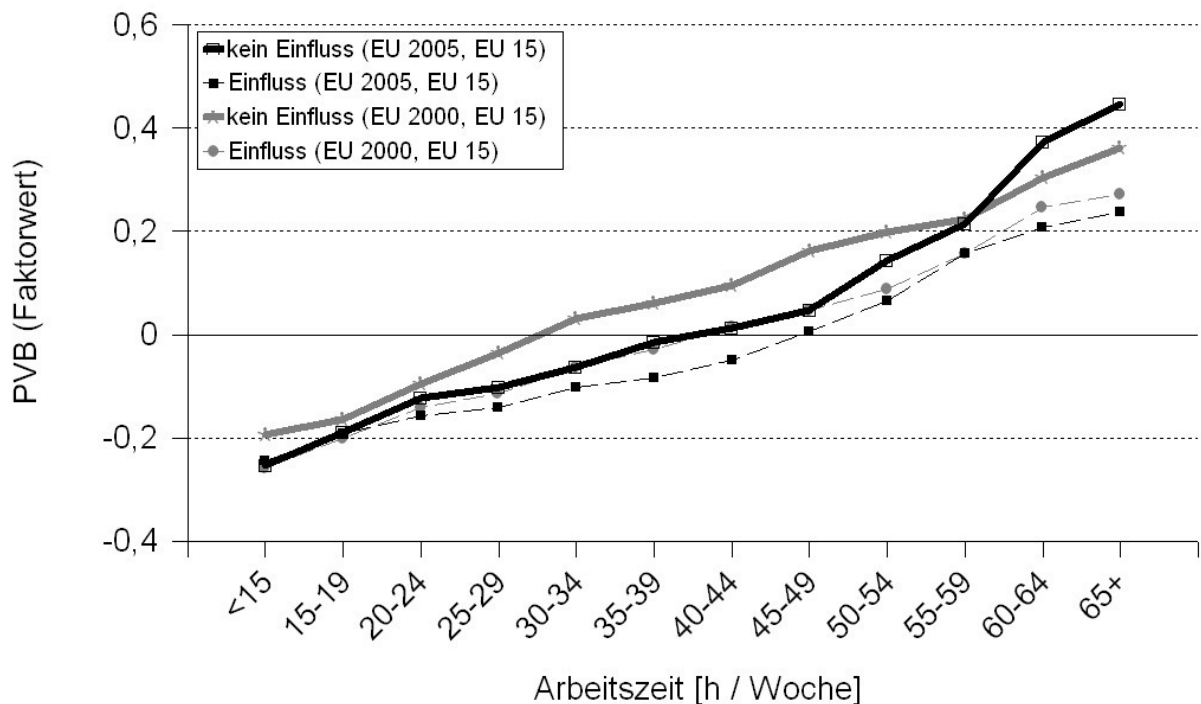


Abb. 4.21 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

Die Ergebnisse der Varianzanalysen mit „Einfluss auf die Arbeitsmenge/-geschwindigkeit“ sowie der wöchentlichen Arbeitszeit als unabhängigen und den PVB und MSB als abhängigen Variablen zeigen daher auch lediglich signifikante Haupteffekte auf beide Faktoren für „Einfluss“ und die wöchentliche Arbeitszeit (vgl.

Tab. 4.15 und Tab. 4.16). Die Arbeitszeit übt dabei in allen Stichproben einen stärkeren Haupteffekt auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen aus als der Einfluss auf die Arbeitsmenge. Die einzige Ausnahme bildet GA 2004, in welcher die Arbeitsdauer keinen signifikanten Einfluss auf die Höhe der MSB ausübt, wohingegen die Autonomie einen vergleichsweise starken Effekt besitzt (siehe Tab. 4.16). Die Varianzaufklärung der Arbeitszeit weist dabei eine hohe strukturelle Konsistenz auf. Die Interaktion Einfluss*Arbeitszeit scheint hingegen, wie in den Abbildungen bereits erkennbar, keinen Einfluss auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen auszuüben.

Tab. 4.15 Varianzaufklärung der PVB durch den Einfluss auf die Arbeitsmenge/-geschwindigkeit sowie die Arbeitsdauer

Stichprobe	Einfluss	Arbeitszeit	Einfluss*Arbeitszeit
BB 2006	0,2 %	1,3 %	n. s.
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	1,2 %	n. s.
GA 2004	1,1 %	1,5 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	<0,1 %	1,2 %	0,1 %

Tab. 4.16 Varianzaufklärung der MSB durch den Einfluss auf die Arbeitsmenge/-geschwindigkeit sowie die Arbeitsdauer

Stichprobe	Einfluss	Arbeitszeit	Einfluss*Arbeitszeit
BB 2006	0,2 %	0,3 %	n. s.
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	0,6 %	n. s.
GA 2004	1,0 %	n. s.	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,2 %	0,5 %	n. s.

4.1.1.5 Das soziale Umfeld am Arbeitsplatz

Neben dem eigenen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen könnten auch soziale Faktoren am Arbeitsplatz einen moderierenden Einfluss auf den Zusammenhang zwischen der Arbeitsdauer und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausüben. Das Ausmaß der Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen wäre in dieser Hinsicht ein Indikator für die Qualität des sozialen Umfeldes. Da jedoch sehr unterschiedlich ausführliche und kaum einheitliche Operationalisierungen dieser Merkmale in den verwendeten Stichproben vorhanden sind, können bezüglich der Qualität des sozialen Umfeldes keine stichprobenübergreifenden Vergleiche durchgeführt werden. Einzig das Ausmaß der Unterstützung durch Kollegen wurde, wenn auch mit verschiedener Skalierung, in allen Stichproben abgefragt. Bei einem varianzanalytischen Test des Einflusses der wöchentlichen Arbeitszeit und der Unterstützung durch Kollegen auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen ließen sich schwache moderierende Effekte für die soziale Unterstützung finden (siehe Tab. 4.17 und Tab. 4.18). In den deutschen Stichproben BB 2006 und GA 2004 übt die Unterstützung durch Kollegen dabei einen etwas stärkeren Effekt auf die PVB und MSB aus als in den europäischen Umfragen. Die Effektstärke der sozialen Unterstützung übersteigt dabei leicht die Effektstärke der wöchentlichen

Arbeitsdauer. Signifikante Interaktionseffekte der Unterstützung*Arbeitszeit lassen sich sowohl für die PVB als auch für die MSB in drei von vier Stichproben zeigen. Auf eine grafische Darstellung der Zusammenhänge wird an dieser Stelle aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit der Skalierungen in den verschiedenen Stichproben verzichtet. Es deutet sich hier an, dass ein hohes Ausmaß an Unterstützung durch ArbeitskollegInnen das Risiko für psychovegetative und Muskel-Skelett-Beschwerden leicht abzumildern scheint. Es bedarf allerdings noch weiterer Analysen mit vergleichbaren Operationalisierungen, um dieses Ergebnis weiter abzusichern.

Tab. 4.17 Varianzaufklärung der PVB durch die Unterstützung durch Kollegen sowie die wöchentliche Arbeitsdauer

Stichprobe	Unterstützung Kollegen	Arbeitszeit	Unterstützung*Arbeitszeit
BB 2006	1,0 %	0,6 %	0,6 %
EU 2005 (EU 15)	0,1 %	0,6 %	0,7 %
GA 2004	2,0 %	0,5 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	<0,1 %	1,0 %	0,1 %

Tab. 4.18 Varianzaufklärung der MSB durch die Unterstützung durch Kollegen sowie die wöchentliche Arbeitsdauer

Stichprobe	Unterstützung Kollegen	Arbeitszeit	Unterstützung*Arbeitszeit
BB 2006	0,5 %	0,1 %	0,4 %
EU 2005 (EU 15)	0,2 %	0,5 %	0,5 %
GA 2004	0,7 %	0,6 %	0,1 %
EU 2000 (EU 15)	<0,1 %	0,2 %	n. s.

4.1.1.6 Beeinträchtigungen in ausgewählten Berufen am Beispiel von Pflegeberufen

Wie bereits oben beschrieben, erscheint eine differenzierte Untersuchung der einzelnen Berufsgruppen nach der ISCO-Klassifizierung aufgrund der großen Binnenvarianz wenig Erfolg versprechend, um bestimmte Belastungskonstellationen in Kombination mit der Arbeitsdauer und damit einhergehende gesundheitliche Beeinträchtigungen untersuchen zu können. In BB 2006 sind die Berufe etwas detaillierter nach der Klassifizierung der Berufe (KldB 1992) aufgeschlüsselt. Daher konnten dort Filter gesetzt werden, welche bestimmte Berufsgruppen genauer differenzieren. Diese sind leider aufgrund der Erfassung in den anderen Stichproben nicht übergreifend vergleichbar. Dennoch sollen an dieser Stelle als Beispiel die Ergebnisse für die Gruppe „Pflegeberufe“ dargestellt werden. Dieser Filter besteht aus den Gruppen 853, 854, 864 und 865 der KldB 1992, welche die Berufe Krankenschwestern/-pfleger, Hebammen/Entbindungspfleger, Helferin der Krankenpflege, Altenpfleger sowie Familienpfleger, Dorfhelfer (insgesamt n = 790) enthalten. Die Zusammenhänge zwischen den PVB und MSB und der wöchentlichen Arbeitszeit in dieser Gruppe der Pflegeberufe sind in Abb. 4.22 dargestellt. Es ist deutlich zu erkennen, dass sowohl die PVB als auch die MSB mit zunehmender

Arbeitsdauer steigen, wobei die PVB, wie bereits in den bisherigen Ergebnissen, etwas stärker ansteigen als die MSB. Letztere scheinen nur im Teilzeitbereich recht kontinuierlich anzusteigen, wohingegen jenseits von 40 Wochenstunden keine Veränderungen der mittleren MSB mehr erkennbar sind. Da in BB 2006 bislang nur äußerst selten ein klarer Anstieg der MSB mit zunehmender Arbeitszeit gezeigt werden konnte, kann der etwas deutlichere Zusammenhang in den Pflegeberufen ein Indiz dafür sein, dass die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und MSB komplex sind und einmal sehr detailliert analysiert werden sollten. In der Varianzanalyse zeigt sich ein signifikanter Haupteffekt der Arbeitsdauer auf beide Beschwerdefaktoren. Die Gruppen mit 55-59 Std. sowie 60-64 Std. enthalten zu wenige Personen, daher wurden diese hier nicht dargestellt.

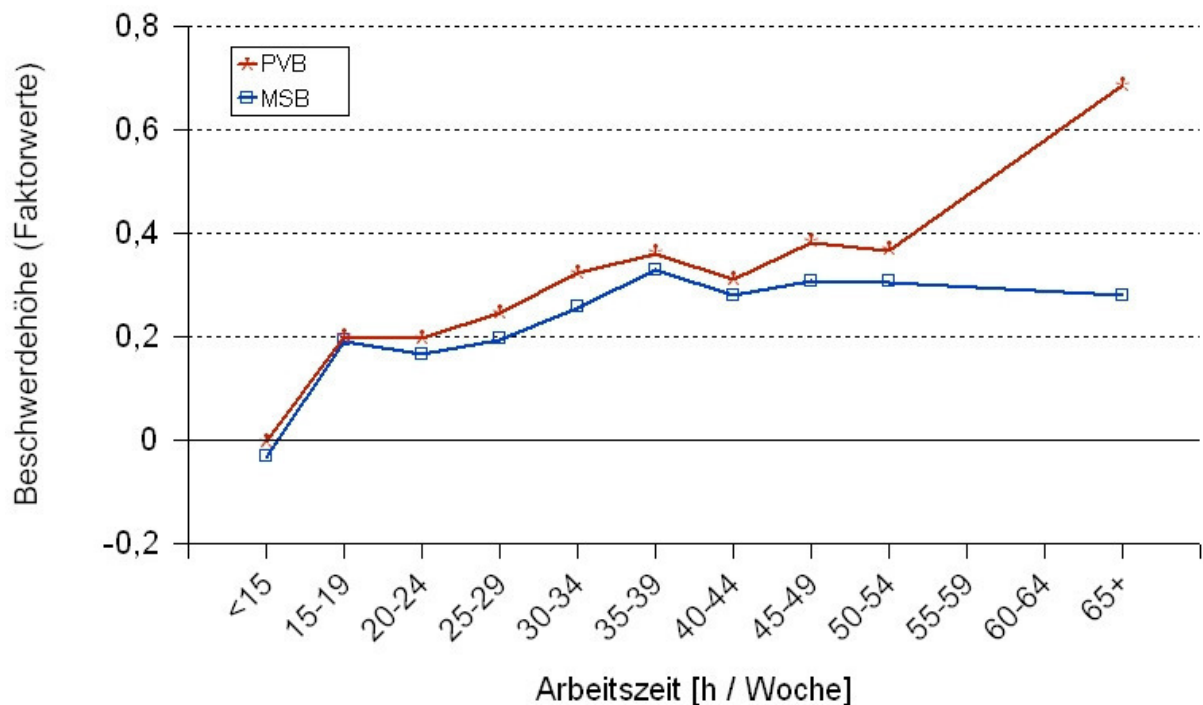


Abb. 4.22 PVB und MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in Pflegeberufen, BB 2006

Detaillierte Analysen einzelner Berufsgruppen sind aufgrund der fehlenden Vergleichbarkeit über die Stichproben hinweg nicht möglich. Weiterhin werden die Zellenbesetzungen in den Berufsgruppen zu gering, um moderierende Effekte analysieren zu können. Daher werden im Folgenden die Effekte einzelner und zusammengefasster Belastungskomponenten auf die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und der Gesundheit der Beschäftigten analysiert.

4.2 Arbeitszeit und Belastungsintensität

Neben der Analyse konfundierender Effekte sollten weiterhin die durch das Belastungs-Beanspruchungsmodell vorhergesagten Zusammenhänge zwischen der Belastungsintensität und -dauer und der Höhe gesundheitlicher Beeinträchtigungen untersucht werden. Als Operationalisierung des Konstrukts „Physische Belastung“ wurde zunächst beispielhaft Arbeit unter Einschluss von Zwangshaltungen (statische

Muskularbeit, Halte- und Haltungsarbeit) ausgewählt. In der Befragung GA 2004 wurde nicht nach vergleichbaren physischen Belastungskomponenten gefragt, weshalb diese Stichprobe für einen Vergleich nicht verwendet werden konnte. Erwartungsgemäß stehen die MSB der Befragten stärker mit der Intensität der körperlichen Belastung in Verbindung als mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, andererseits ergibt sich aber auch in den unterschiedlichen Belastungsgruppen i. d. R. eine leichte Zunahme der Beschwerden mit zunehmender Arbeitszeitdauer, bei gelegentlichen Inkonsistenzen zwischen den Stichproben (siehe Abb. 4.23). Es kann in der Gruppe mit hoher körperlicher Belastung möglich sein, dass eine Anfangsüberhöhung vorliegt, da bereits im Bereich der niedrigen Wochenarbeitszeiten recht hohe Beeinträchtigungen berichtet werden. In den Gruppen mit hoher Belastungsintensität und gleichzeitig langen Arbeitszeiten von mehr als 44 Stunden pro Woche ist – wahrscheinlich aufgrund eines Deckeneffektes – kein Anstieg der MSB mit zunehmender Arbeitszeit zu erkennen. Wie in Tab. 4.19 aufgeführt ist, klärt das Arbeiten unter Zwangshaltung gegenüber der Arbeitsdauer erwartungsgemäß den weitaus größeren Varianzanteil der MSB auf. Ein Haupteffekt der wöchentlichen Arbeitszeit lässt sich – wenn auch schwächer – dennoch in allen Stichproben zeigen.

Auch für die PVB lassen sich Effekte der hohen körperlichen Belastung zeigen, wie im Anhang grafisch dargestellt ist (vgl. Anh. 3, Abb. 22). Die PVB variieren allerdings deutlich weniger stark in Abhängigkeit von der Häufigkeit von Arbeit mit statischer Muskularbeit, wohingegen erwartungsgemäß die Dauer der Arbeitszeit einen stärkeren Effekt auf die PVB ausübt. In der Varianzanalyse der PVB lassen sich weiterhin für die Interaktion Zwangshaltung*Arbeitszeit signifikante, allerdings recht schwache, Effekte zeigen (siehe Tab. 4.20).

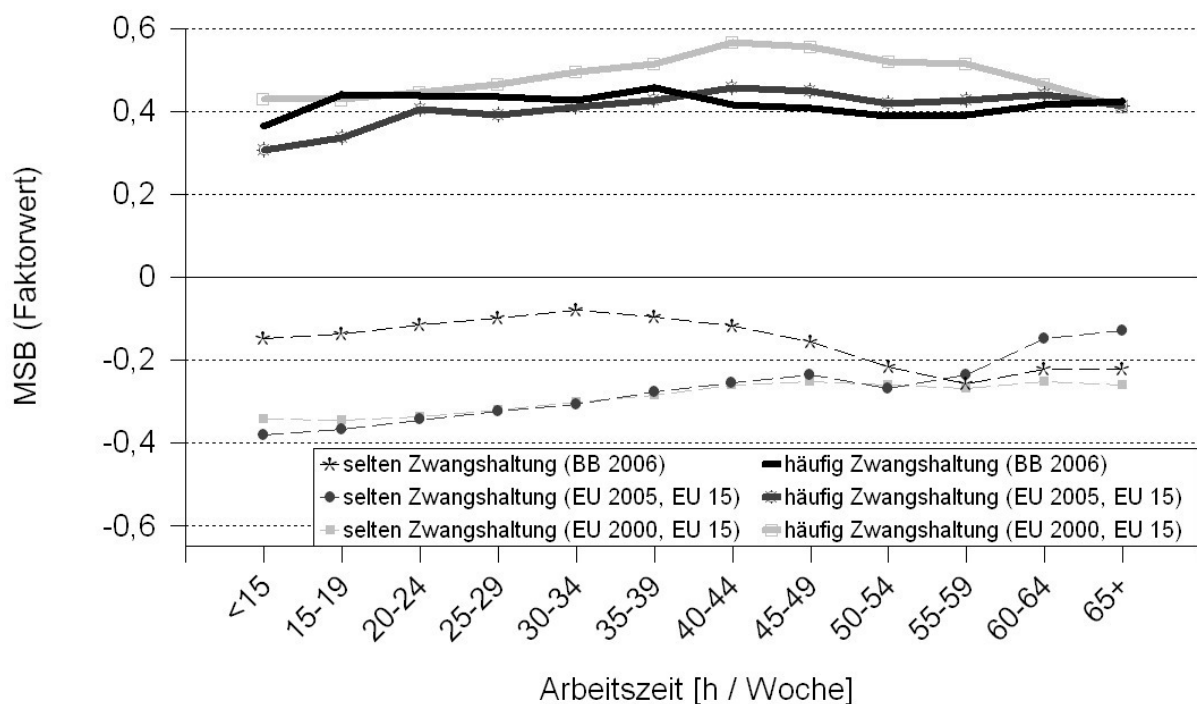


Abb. 4.23 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zwangshaltung und der wöchentlichen Arbeitszeit

Tab. 4.19 Varianzaufklärung der MSB durch Zwangshaltung und die Arbeitsdauer

Stichprobe	Zwangshaltung	Arbeitszeit	Zwangshaltung*Arbeitszeit
BB 2006	3,5 %	0,2 %	0,1 %
EU 2005 (EU 15)	3,3 %	0,4 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	5,1 %	0,3 %	n. s.

Tab. 4.20 Varianzaufklärung der PVB durch Zwangshaltung und die Arbeitsdauer

Stichprobe	Zwangshaltung	Arbeitszeit	Zwangshaltung*Arbeitszeit
BB 2006	0,1 %	1,0 %	0,4 %
EU 2005 (EU 15)	0,3 %	1,2 %	0,2 %
EU 2000 (EU 15)	0,3 %	1,1 %	0,2 %

Der von den Beschäftigten empfundene Zeitdruck wurde als Operationalisierung des Konstrukts „Psychische Belastung“ verwendet. Im Gegensatz zur physischen Belastung zeigt sich für Zeitdruck, wie auch bei den anderen psychischen Belastungsfaktoren, ein klarer und konsistenter additiver Einfluss von Intensität und Expositionsdauer (Dauer der Arbeitszeit) auf die Höhe der PVB. Die Beschwerden steigen mit zunehmender Arbeitszeit linear an und sind dabei in allen vier Stichproben erwartungsgemäß bei den Personen stärker, die angeben, bei der Arbeit häufig unter Zeitdruck zu stehen als bei Beschäftigten mit geringem Zeitdruck (siehe Abb. 4.24 und Abb. 4.25). Ein interaktiver Zusammenhang lässt sich dagegen bisher nicht belegen. Wie aus den Ergebnissen der Varianzanalysen mit Zeitdruck und Arbeitszeit als unabhängigen und PVB und MSB als abhängigen Variablen in Tab. 4.21 und Tab. 4.22 hervorgeht, gibt es konsistente Haupteffekte für die wöchentliche Arbeitszeit und Zeitdruck. Die Zusammenhänge zwischen den MSB, der Arbeitsdauer und Zeitdruck sind im Anhang dargestellt (Anh. 3, Abb. 23 und Anh. 3, Abb. 24).

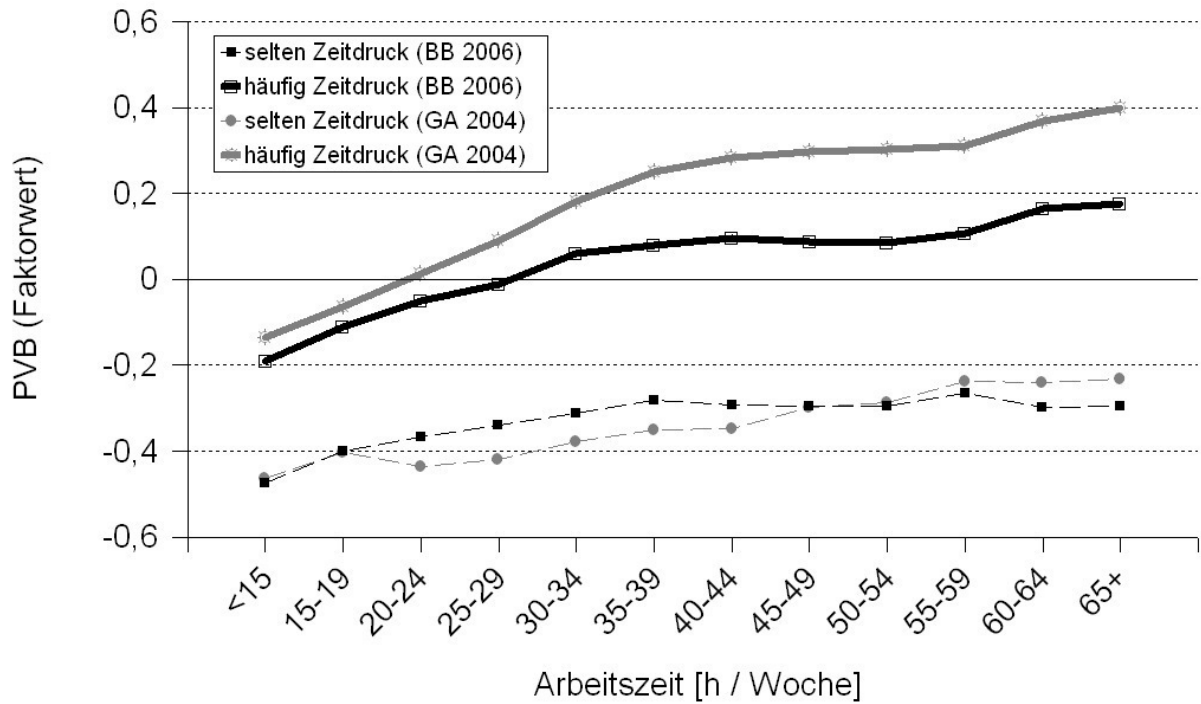


Abb. 4.24 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

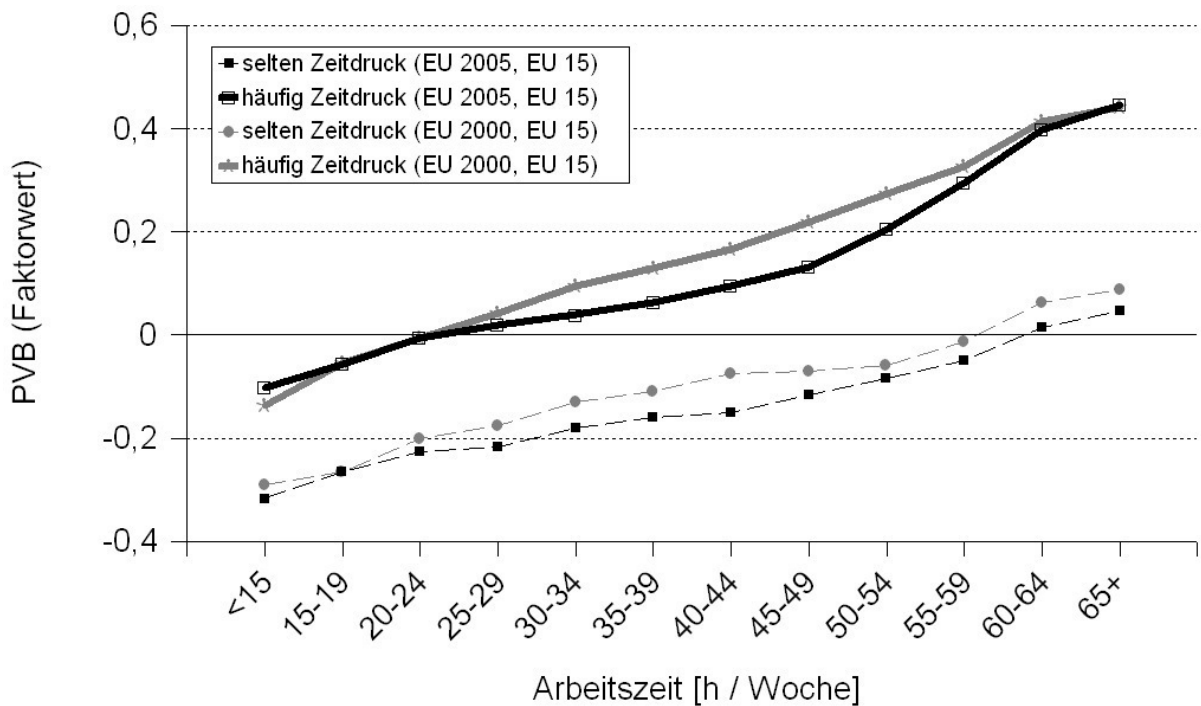


Abb. 4.25 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

Tab. 4.21 Varianzaufklärung der PVB durch Zeitdruck und die Arbeitsdauer

Stichprobe	Zeitdruck	Arbeitszeit	Zeitdruck*Arbeitszeit
BB 2006	0,8 %	0,4 %	n. s.
EU 2005 (EU 15)	0,6 %	0,8 %	n. s.
GA 2004	3,5 %	0,8 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,6 %	1,0 %	0,1 %

Tab. 4.22 Varianzaufklärung der MSB durch Zeitdruck und die Arbeitsdauer

Stichprobe	Zeitdruck	Arbeitszeit	Zeitdruck*Arbeitszeit
BB 2006	0,1 %	0,1 %	0,2 %
EU 2005 (EU 15)	0,2 %	0,5 %	n. s.
GA 2004	0,8 %	n. s.	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,3 %	0,3 %	n. s.

Die hier dargestellten Belastungskomponenten Zwangshaltung und Zeitdruck sind beispielhaft für die Konzepte der körperlichen und psychischen Belastung ausgewählt worden, bilden jedoch die Belastungsbedingungen natürlich nicht adäquat ab. Um von den einzelnen Bedingungen abstrahieren zu können und um eine bessere Vergleichbarkeit der verschiedenen Stichproben zu ermöglichen, wurden, wie oben beschrieben, die einzelnen Belastungskomponenten sowie die den Handlungsspielraum beschreibenden Variablen mittels Faktorenanalyse zu drei Faktoren zusammengefasst: „Psychische Belastung“, „Physische Belastung“ und „Autonomie“. Die Belastungsfaktoren wurden weiterhin zu gruppierten Variablen umcodiert, um eine Einteilung der Befragten in Gruppen mit hoher und niedriger physischer und psychischer Belastung sowie mit hohem und geringem Handlungsspielraum vornehmen zu können. Es wurden dabei 8 Gruppen von unterschiedlichen Belastungskonstellationen gebildet (siehe Tab. 3.13 auf S. 92), die aus den Kombinationsmöglichkeiten der Variablen Physische Belastung, Psychische Belastung und Autonomie (jeweils in den Ausprägungen hoch und niedrig, Teilung am arithmetischen Mittel) hervorgingen.

Einerseits gehen unter Umständen durch die Zusammenfassung in Belastungsfaktoren und die anschließende vereinfachende Gruppierung in „hohe“ und „niedrige“ Belastung Informationen über differenzielle Wirkungsmuster verschiedener Belastungskomponenten verloren. Andererseits ist im Rahmen der Kreuzvalidierung durch die Bildung von Gruppen mit ähnlichen Belastungskonstellationen ein auf alle Stichproben anwendbarer Ansatz zur Kontrolle der Belastung gegeben. Denn durch die Gruppen ähnlicher Belastungsbedingungen können die Belastungseffekte konsistent gehalten und damit die Effekte der Arbeitsdauer auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen abgeschätzt werden. Es kann angenommen werden, dass die Arbeitsdauer mit der Belastungsintensität konfundiert ist, da sich die angegebene Höhe der Belastung bzw. Beanspruchung in den Arbeitszeitgruppen unterscheidet (s. o.). Es könnte demnach sein, dass Unterschiede zwischen den Arbeitszeitgruppen bezüglich der Beschwerdehöhe nicht durch die Veränderung der Dauer, sondern durch die

Veränderung der Intensität der Belastung entstehen. Wenn diese Annahme korrekt wäre, ließen sich in Gruppen gleicher Belastung keine Effekte der Arbeitsdauer mehr zeigen.

Zur Untersuchung dieser Fragestellung wurde die Beeinträchtigungsfreiheit verwendet, die zum Vergleich der Ergebnisse aus den vier Stichproben in z-Werte transformiert worden war. Die Zusammenhänge zwischen der Beeinträchtigungsfreiheit und der wöchentlichen Arbeitszeit in Gruppen unterschiedlicher Belastungsintensität sind beispielhaft für die Daten der EU 2005 (EU 15) in Abb. 4.26 bis Abb. 4.29 aufgeführt. Die strukturell ähnlichen Ergebnisse aus den anderen Stichproben sind im Anhang dargestellt (siehe Anh. 3, Abb. 25 bis Anh. 3, Abb. 30).

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Gruppen der Belastungskonstellationen auf zwei Grafiken aufgeteilt, so dass die hohe und die niedrige Autonomiestufe getrennt dargestellt sind. Aufgrund der teilweise zu geringen Zellenbesetzung können die Mittelwerte aus einigen Arbeitszeitgruppen nicht dargestellt werden (z. B. die Gruppe „A-, psych.-, phys.“ jenseits von 54 Stunden). Es ist jedoch deutlich zu erkennen, dass die berichtete Beschwerdefreiheit in allen Gruppen mit zunehmender Arbeitszeit abnimmt. Weiterhin wird deutlich, dass eine hohe körperliche Belastung tendenziell mit geringerer Beeinträchtigungsfreiheit einhergeht als eine hohe psychische Belastung. Die Kombination von hoher physischer mit hoher psychischer Belastung führt erwartungsgemäß zu den meisten Beeinträchtigungen bzw. zur geringsten Beeinträchtigungsfreiheit. Das Vorhandensein von Autonomie hingegen scheint nur einen sehr geringen Einfluss auf die Beeinträchtigungsfreiheit auszuüben und die Beschwerden tendenziell etwas abzumildern.

Zum Vergleich der Strukturen in den einzelnen Stichproben und Belastungsgruppen wurden Regressionsgeraden für die Belastungsgruppen berechnet, die in Abb. 4.28 und Abb. 4.29 dargestellt sind. Es weisen alle Gruppen der Belastungskonstellationen in EU 2005 (EU 15) einen deutlichen negativen Zusammenhang der Beschwerdefreiheit mit der wöchentlichen Arbeitszeit auf. Die Trends der einzelnen Geraden sind dabei überaus stabil. Das heißt, dass auch in relativ homogenen Gruppen ähnlicher Belastung die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit mit dem Ausmaß der Beeinträchtigungsfreiheit zusammenhängt. Dies lässt sich anhand der Trends in den anderen Stichproben ebenfalls zeigen (siehe Anhang), mit leichten Inkonsistenzen in den Befragungen BB 2006 und GA 2004. Bei der statistischen Prüfung auf Gleichheit der Regressionskoeffizienten auf Gruppenbasis zeigt sich, dass sich die in Tab. 4.23 dargestellten Regressionskoeffizienten aller Stichproben und aller Belastungsgruppen nicht signifikant voneinander unterscheiden ($p > 0,05$), dass also in allen Stichproben sehr ähnliche strukturelle Zusammenhänge bestehen und additive Effekte von Belastungsintensität und -dauer nachweisbar sind.

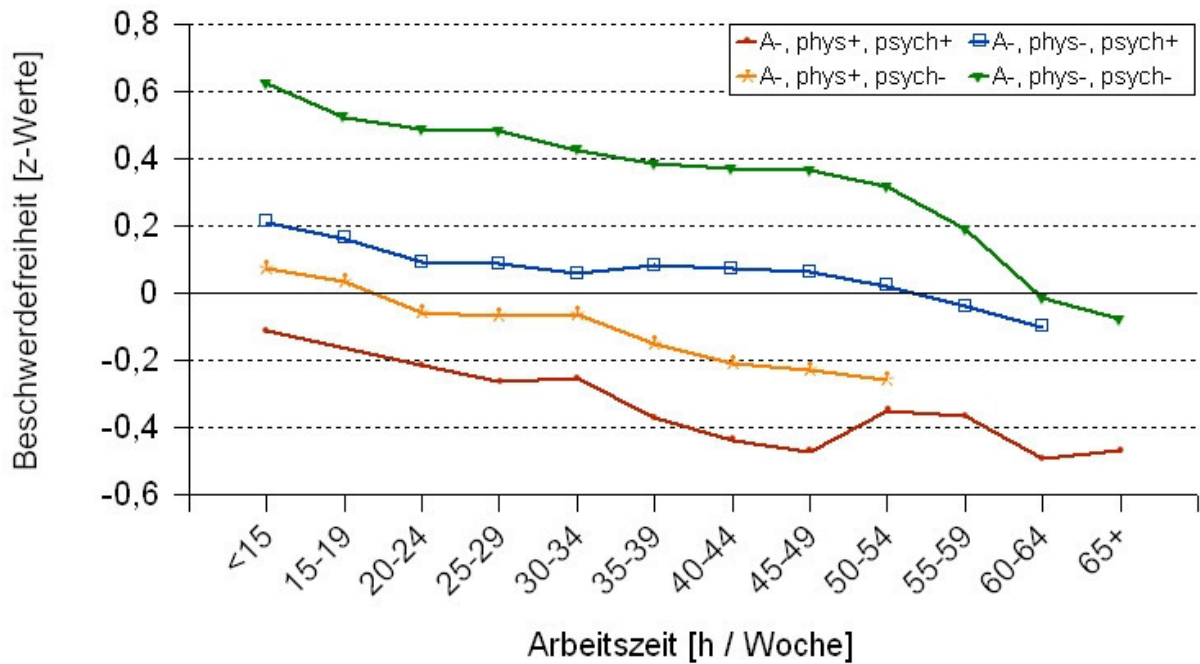


Abb. 4.26 Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, EU 2005 (EU 15)

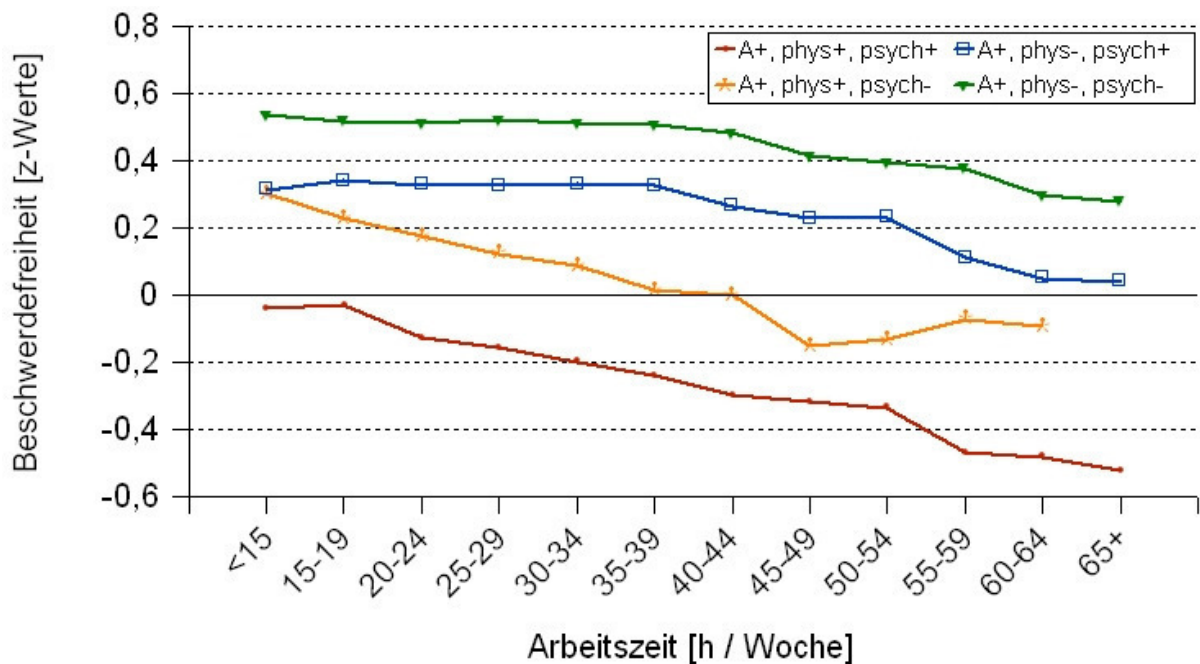


Abb. 4.27 Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, EU 2005 (EU 15)

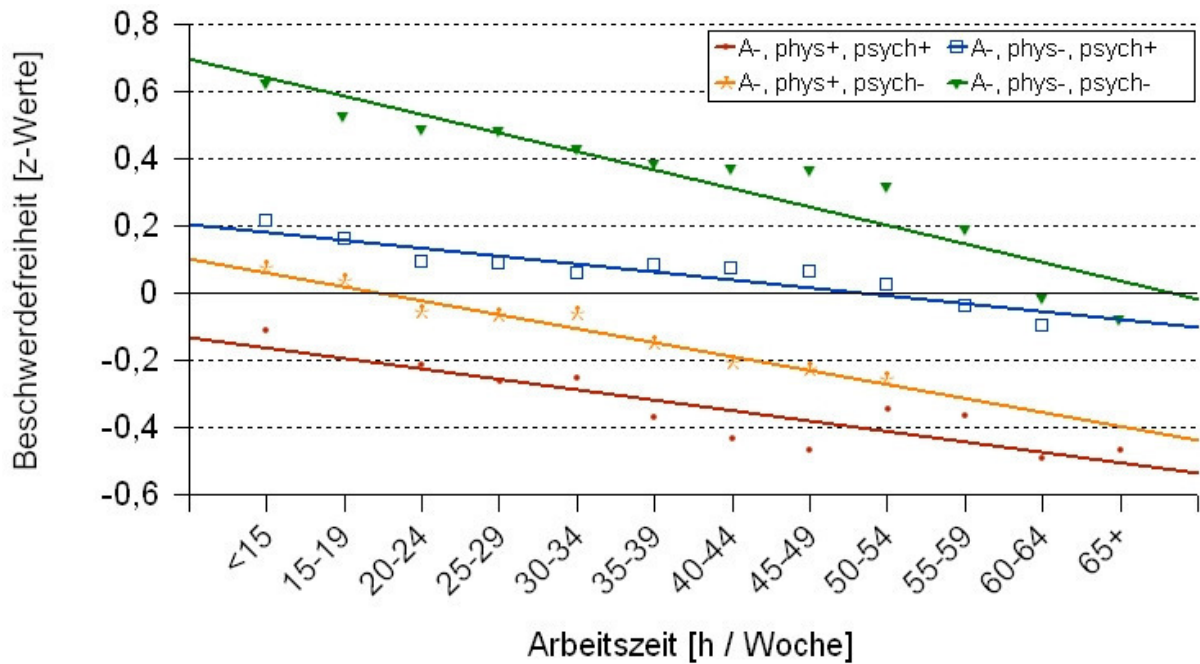


Abb. 4.28 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, EU 2005 (EU 15)

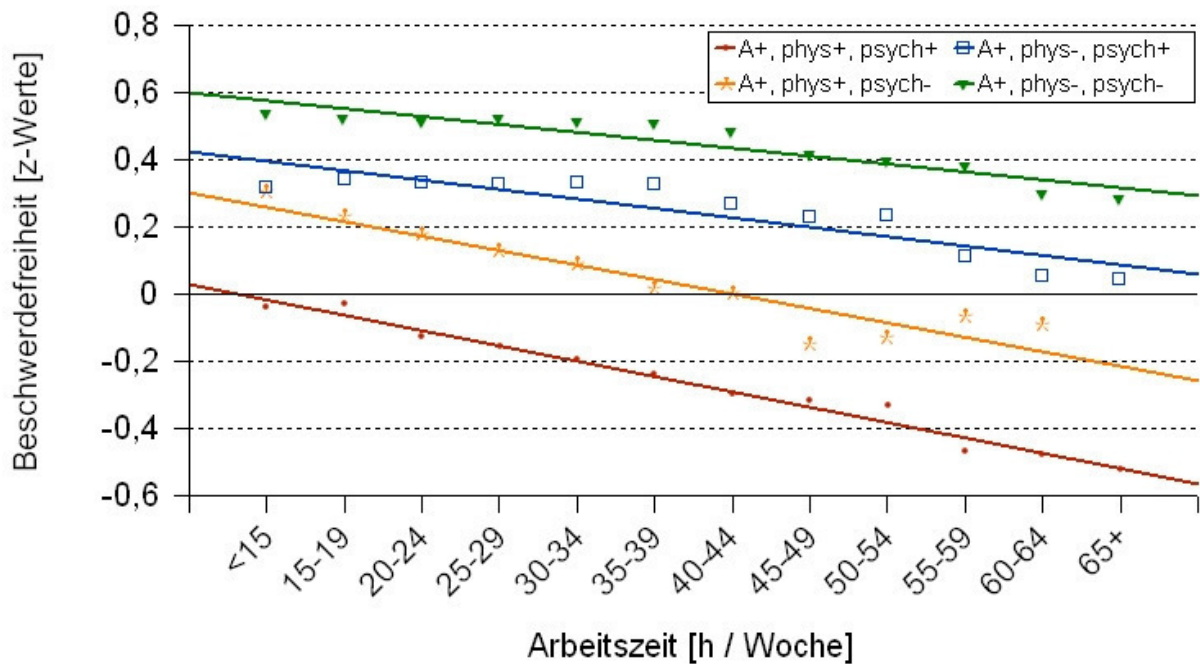


Abb. 4.29 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, EU 2005 (EU 15)

Tab. 4.23 Regressionskoeffizienten für Gruppen der Belastungskonstellationen, EU 2005 (EU 15)

Gruppe	b-Koeffizient	R ²
A-, phys-, psych-	-0,055	.872
A-, phys+, psych-	-0,042	.962
A-, phys-, psych+	-0,024	.854
A-, phys+, psych+	-0,032	.772
A+, phys-, psych-	-0,023	.862
A+, phys+, psych-	-0,043	.884
A+, phys-, psych+	-0,028	.798
A+, phys+, psych+	-0,046	.980

4.3 Prädiktion gesundheitlicher Beeinträchtigungen mit Hilfe logistischer Regressionen

Um die gewonnenen Erkenntnisse über konfundierende Effekte, welche arbeitszeit-, belastungs- und personenbezogene Merkmale auf die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen Beschwerden ausüben, in die Untersuchungen einbeziehen zu können, wurden multiple logistische Regressionen gerechnet. Das Ziel war, die potentiell konfundierenden Merkmale nicht nur, wie bislang, einzeln zu kontrollieren, sondern *gleichzeitig* in ein Kontrollmodell einzuschließen. Dabei wurde die Nennung mindestens einer Beschwerde (entspricht der fehlenden Beschwerdefreiheit) als abhängige Variable verwendet. Als unabhängige Variablen wurden in einem ersten Block die personenbezogenen Merkmale Alter und Geschlecht sowie die arbeitsplatzbezogenen Variablen „Physische Belastung“, „Psychische Belastung“ und Autonomie (aus den dichotom gruppierten Faktorwerten) in das Regressionsmodell eingefügt. Damit wurden die Varianzanteile in der abhängigen Variable, welche durch die potenziell konfundierenden Merkmale aufgeklärt werden, statistisch eliminiert. Im zweiten Schritt wurden dann die Arbeitszeitmerkmale (Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, gruppiert in Teilzeit (<35 Std.), Vollzeit (35-47,9 Std.) und lange Arbeitszeiten (≥ 48 Std.) sowie Schichtarbeit, Nachtarbeit, Arbeit an Samstagen und Sonntagen, jeweils gruppiert in „vorhanden“ und „nicht vorhanden“) in der schrittweisen Prozedur in das Regressionsmodell einbezogen. Damit sollte ermittelt werden, ob und in welchem Ausmaß eine Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeit das Risiko erhöht, mindestens eine gesundheitliche Beschwerde zu berichten, nachdem bereits die Effekte der personen-, arbeitszeit- und belastungsbezogenen Merkmale herausgefiltert wurden.

Die Odds Ratios (Exp(B)) sowie die dazugehörigen 95 %-Konfidenzintervalle (KI_u;KI_o) der in den Modellen verbliebenen unabhängigen Variablen sowie die Varianzaufklärungen der Gesamtmodelle sind in Tab. 4.24 bis Tab. 4.27 aufgeführt. Die stärkste Erhöhung des Risikos für das Vorhandensein mindestens einer gesundheitlichen Beeinträchtigung geht erwartungsgemäß in den meisten Fällen von

körperlich beanspruchenden Tätigkeiten aus. Eine hohe psychische Belastung erhöht das Risiko für gesundheitliche Beschwerden ebenfalls nicht unwesentlich. Wie erwartet, senkt wiederum das Vorhandensein eines überdurchschnittlich hohen Handlungsspielraumes (hohe Autonomie) das Beeinträchtigungsrisiko. Besonders deutlich aber wird die substantielle Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos durch die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, die auch nach statistischer Kontrolle aller potentiell konfundierender Variablen in allen Stichproben konsistent bestehen bleibt. Als einzige Variable aller Arbeitszeitmerkmale ist die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit in allen vier Regressionsmodellen nach Kontrolle der konfundierenden Effekte als signifikante Einflussgröße nachweisbar. Die Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos durch Arbeit in Vollzeit (35-47,9 Std.) beträgt dabei gegenüber der Teilzeit (<35 Std.) zwischen 18,7 % in EU 2005 (EU 15) und 69,6 % in GA 2004. Das Beeinträchtigungsrisiko steigt weiterhin durch Arbeit in langen Arbeitszeiten von über 48 Wochenstunden gegenüber der Teilzeitarbeit um etwa 49,9 % in EU 2000 (EU 15) bis hin zu 102 % in GA 2004 an (vgl. Tab. 4.24 bis Tab. 4.27). Auffällig ist, dass die Odds Ratios der wöchentlichen Arbeitszeit in GA 2004 wesentlich höher sind, als die der anderen drei Stichproben. Für dieses Ergebnis scheint es keine plausible Erklärung zu geben, so dass es als leicht inkonsistent mit den anderen drei Stichproben zu sehen ist. Ohne GA 2004 beträgt die Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos gegenüber Teilzeitarbeit durch Vollzeitarbeit etwa 19-36 % und durch lange Arbeitszeiten 50-88 % und kann somit als strukturell und numerisch konsistent über die untersuchten Stichproben hinweg angesehen werden. Die Varianzaufklärung ist mit 9 % bis knapp über 15 % nicht außerordentlich hoch, aber bei den vorhandenen großen Stichproben noch zufriedenstellend und deutlich besser als für die wöchentliche Arbeitsdauer alleine.

Als weiteres Arbeitszeitmerkmal neben der Arbeitsdauer lässt sich in den europäischen Befragungen die Arbeit an Sonntagen und an Abenden als Risiko für Beeinträchtigungen identifizieren (siehe Tab. 4.25 und Tab. 4.27), wohingegen Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit an Samstagen keine signifikante Risikoerhöhung bewirken. Es kann vermutet werden, dass die Höhe der körperlichen Belastung mit der Tätigkeit in Schicht- und Nachtarbeit zusammenhängt. Da die Variablen der physischen und psychischen Belastung im ersten Block bereits recht viel Varianz der gesundheitlichen Beeinträchtigungen aufklären, bewirkt vermutlich das Vorhandensein von Schicht- und Nachtarbeit darüber hinaus keine weitere bedeutsame Erhöhung des Risikos.

Tab. 4.24 Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde, BB 2006

Variable	Exp(B)	(KI_u; KI_o)
1. Block:		
Geschlecht (m vs. w)	2,079	(1,887; 2,289)
Alter (in Jahren)	1,014	(1,010; 1,018)
Phys. Bel. (hoch vs. niedrig)	2,367	(2,171; 2,582)
Psych. Bel. (hoch vs. niedrig)	1,912	(1,761; 2,076)
Autonomie (hoch vs. niedrig)	0,597	(0,549; 0,648)
2. Block:		
AZ 35-47,9 Std. vs. <35 Std.	1,369	(1,230; 1,524)
AZ ≥ 48 Std. vs. <35 Std.	1,546	(1,338; 1,788)
R² = .090		

Tab. 4.25 Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde in EU 2005 (EU 15)

Variable	Exp(B)	(KI_u; KI_o)
1. Block:		
Geschlecht (m vs. w)	1,191	(1,083; 1,308)
Alter (in Jahren)	1,017	(1,013; 1,021)
Phys. Bel. (hoch vs. niedrig)	3,211	(2,933; 3,516)
Psych. Bel. (hoch vs. niedrig)	1,695	(1,549; 1,856)
Autonomie (hoch vs. niedrig)	0,690	(0,632; 0,754)
2. Block:		
AZ 35-47,9 Std. vs. <35 Std.	1,187	(1,061; 1,327)
AZ ≥ 48 Std. vs. <35 Std.	1,881	(1,579; 2,240)
Abendarbeit (ja vs. nein)	1,280	(1,158; 1,415)
Sonntagsarbeit (ja vs. nein)	1,370	(1,228; 1,529)
R² = .153		

Tab. 4.26 Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde, GA 2004

Variable	Exp(B)	(KI _u ; KI _o)
1. Block:		
Geschlecht (m vs. w)	1,017	(1,004; 1,029)
Alter (in Jahren)	1,904	(1,412; 2,566)
Phys. Bel. (hoch vs. niedrig)	2,692	(2,019; 3,589)
Psych. Bel. (hoch vs. niedrig)	2,987	(2,303; 3,874)
Autonomie (hoch vs. niedrig)	0,443	(0,345; 0,570)
2. Block:		
AZ 35-47,9 Std. vs. <35 Std.	1,696	(1,231; 2,337)
AZ ≥ 48 Std. vs. <35 Std.	2,026	(1,290; 3,181)
R² = .128		

Tab. 4.27 Odds Ratios für das Risiko für mind. 1 Beschwerde, EU 2000 (EU 15)

Variable	Exp(B)	(KI _u ; KI _o)
1. Block:		
Geschlecht (m vs. w)	1,262	(1,171; 1,361)
Alter (in Jahren)	0,805	(0,644; 1,008)
Phys. Bel. (hoch vs. niedrig)	2,954	(2,740; 3,185)
Psych. Bel. (hoch vs. niedrig)	1,917	(1,788; 2,055)
Autonomie (hoch vs. niedrig)	2,954	(2,740; 3,185)
2. Block:		
AZ 35-47,9 Std. vs. <35 Std.	1,284	(1,180; 1,398)
AZ ≥ 48 Std. vs. <35 Std.	1,499	(1,302; 1,727)
Sonntagsarbeit (ja vs. nein)	1,210	(1,107; 1,321)
Abendarbeit (ja vs. nein)	1,304	(1,206; 1,409)
R² = .133		

Die Ergebnisse der logistischen Regressionen weisen deutlich darauf hin, dass auch nach Kontrolle belastungsbedingter und biografischer Merkmale eine zunehmende Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden eine substantielle Erhöhung des Risikos gesundheitlicher Beeinträchtigungen bewirkt. Das Risiko, mindestens eine gesundheitliche Beschwerde zu berichten, und damit nicht mehr beeinträchtigungsfrei zu sein, steigt bereits im Vollzeitbereich gegenüber dem Teilzeitbereich an und erhöht sich noch einmal in der Gruppe der Personen mit

langen Arbeitszeiten (≥ 48 Stunden pro Woche). Der Anstieg des Beeinträchtigungsrisikos in der Gruppe der Personen mit über 48 Wochenstunden ist deutlich ausgeprägt, auch wenn in den meisten Fällen der direkte Vergleich der Odds Ratios der Gruppen mit 35-47,9 Std. und ≥ 48 Std. anhand der Konfidenzintervalle keine signifikanten Unterschiede ergibt. Die Strukturen gleichen sich dabei in allen vier untersuchten Stichproben, da nicht nur die wöchentliche Arbeitszeit als signifikante Einflussgröße in allen Modellen nachgewiesen werden kann, sondern sie zudem in allen vier Stichproben eine ähnliche Erhöhung des Risikos für Beeinträchtigungen bewirkt.

Aus den berichteten Ergebnissen lässt sich festhalten, dass die Zusammenhänge zwischen der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und der Höhe gesundheitlicher Beeinträchtigungen konsistent über verschiedene unabhängige Stichproben hinweg nachweisbar sind. Auch in verschiedenen Subgruppen mit ähnlichen biografischen Merkmalen, körperlicher und psychischer Belastungssituationen und vergleichbarer Arbeitszeitkonstellationen lässt sich immer wieder ein Anstieg gesundheitlicher Beschwerden mit steigender Arbeitsdauer zeigen. Insbesondere im Bereich der psychovegetativen Beschwerden aber auch für den Indikator der Beeinträchtigungsfreiheit lässt sich eine substantielle Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos durch lange Arbeitszeiten in allen Gruppierungen nachweisen.

Die Muskel-Skelett-Beschwerden hängen dagegen weniger deutlich mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammen, da diese vergleichsweise stark durch das Ausmaß der körperlichen Belastungssituation am Arbeitsplatz bedingt sind. Arbeit in körperlich und psychisch beanspruchenden Tätigkeiten sowie in potenziell ungünstigen Arbeitszeitkonstellationen wie Schicht- und Nachtarbeit sowie Arbeit am Wochenende verstärken die negativen Effekte der Arbeitsdauer auf die Gesundheit weiter.

Die Belastungsintensität und die Dauer der Arbeitszeit scheinen dabei, entgegen der Vorhersagen des Belastungs-Beanspruchungsmodells, eher additiv als interaktiv auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu wirken. Weiterhin sind starke Selektionseffekte bezüglich des Alters im Sinne des Healthy-Worker-Effekts zu beobachten, so dass die Gruppe der Ältesten i. d. R. niedrigere Beschwerden aufweist als Personen im mittleren Alter. Diese Selektionshypothese kann durch die geringen Erwerbstätigenquoten der älteren Beschäftigten gestützt werden (siehe S. 84). Dennoch lassen sich in allen Altersgruppen strukturell gleiche Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und der Gesundheit der Beschäftigten zeigen. Mittels logistischer Regressionen ist es gelungen, strukturell gleiche Zusammenhänge in allen vier Stichproben nachzuweisen und die Effekte ihrer Stärke nach abzuschätzen. Diese strukturell und teilweise auch numerisch gut übereinstimmenden Relationen belegen, dass die gefundenen Ergebnisse nicht mit der Stichprobe, der Methode, der Operationalisierung oder dem Untersuchungszeitpunkt zusammenhängen und erhöhen daher die Validität dieser Ergebnisse deutlich.

5 Lange Arbeitszeiten und Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe

Neben der Minimierung gesundheitlicher Folgen der Arbeit ist die Gewährung ausreichender sozialer Teilhabe ein weiteres wichtiges Kriterium der Arbeitszeitgestaltung und umfassender auch des Arbeitsschutzes. Nachdem oben die Zusammenhänge zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen differenziert analysiert wurden, soll nun der Fokus auf den Bereich der sozialen Beeinträchtigungen gelegt werden. Erhoben wurden in den verwendeten Stichproben verschiedene Informationen zum sozialen Leben der Beschäftigten, wie etwa die Häufigkeit von Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit (nur in den europäischen Befragungen), die angegebene Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit/Familie sowie die berichtete Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung.

Bei den folgenden Berechnungen wurden nur Befragte ohne Nebentätigkeiten in die Analyse einbezogen, um eine mögliche Konfundierung von Haupt- und Nebentätigkeit zu vermeiden. Dies schien geboten, da für Personen mit Nebentätigkeiten unabhängig von der Art der Tätigkeit Zeit gebunden wird, die nicht für soziale und Freizeitaktivitäten genutzt werden kann, und damit der genaue Einfluss der Arbeitszeit aus der Haupttätigkeit nicht bestimmt werden kann. Da nicht in allen Befragungen erhoben wurde, wie viele Stunden die Erwerbstätigen mit Nebentätigkeiten beschäftigt sind, konnte auch keine Addition der wöchentlichen Arbeitszeiten vorgenommen werden. Die hier verwendeten Stichprobengrößen sind im Vergleich mit den ursprünglichen Stichprobenumfängen in Tab. 5.1 dargestellt. Aufgrund der geringen Stichprobenumfänge wurden die deutschen Substichproben aus EU 2000 und EU 2005 nur an wenigen, geeigneten Stellen in die Analysen einbezogen. Dies ist an entsprechender Stelle erläutert.

Tab. 5.1 Stichprobengrößen der abhängig Beschäftigten mit und ohne Nebentätigkeiten

Befragung	ohne Nebentätigkeiten	ursprüngliche Gesamtstichprobe
GA 2004	3240	3996
BB 2006	16 941	17 767
EU 2000 (EU 15)	16 541	17 910
EU 2000 (DE)	1206	1325
EU 2005 (EU 15)	11 231	12 288
EU 2005 (DE)	725	904

5.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Freizeit

Die Antwort auf die Frage „Do your working hours fit in with your family or social commitments outside work very well, well, not very well or not at all well?“ aus den

europäischen Umfragen wurde als Indikator für die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit/Familie verwendet. Die Antwort-Skala reichte von 1 (schlecht) bis 4 (sehr gut).

Im Mittel wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit/Familie in den EU 15-Stichproben als gut eingeschätzt (vgl. Tab. 5.2), wobei sich die Angaben aus den Jahren 2000 und 2005 nicht signifikant voneinander unterscheiden ($p > 0,05$). Beim varianzanalytischen Vergleich der Mittelwerte lassen sich signifikante Unterschiede bezüglich Geschlecht, Kindern im Haushalt und der Interaktion Geschlecht*Kinder zeigen. Frauen schätzen die Vereinbarkeit im Vergleich zu Männern als besser ein, und Personen mit Kindern im Haushalt nehmen die Vereinbarkeit als schlechter wahr als Personen ohne Kinder ($p < 0,05$). Diese Unterschiede sind besonders groß zwischen Männern mit und ohne Kinder(n).

Tab. 5.2 Einschätzung der Vereinbarkeit (Mittelwerte)
in den europäischen Stichproben

	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
Männer	3,11	3,12
mit Kind	3,06	3,05
ohne Kind	3,16	3,17
Frauen	3,22	3,27
mit Kind	3,19	3,24
ohne Kind	3,24	3,29
Gesamt	3,17	3,19

Tab. 5.3 Einschätzung der Vereinbarkeit (Mittelwerte)
in den deutschen EU-Stichproben

	EU 2005 (DE)	EU 2000 (DE)
Männer	3,17	3,07
mit Kind	3,09	2,96
ohne Kind	3,21	3,14
Frauen	3,17	3,31
mit Kind	3,10	3,21
ohne Kind	3,20	3,37
Gesamt	3,17	3,18

Wie Tab. 5.3 entnommen werden kann, lassen sich in den deutschen Substichproben der europäischen Befragungen ähnliche Muster wie in den EU 15 Ländern zeigen. Die Gesamteinschätzung der Vereinbarkeit ist ebenfalls konsistent etwas besser als „gut“. Signifikante Unterschiede lassen sich für Kinder und Geschlecht in EU 2000 (DE) zeigen ($p < 0,05$), in der EU 2005 (DE) hingegen gibt es nur einen tendenziellen Unterschied zwischen Personen mit und ohne Kinder ($p < 0,10$). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die Vereinbarkeitseinschätzungen von Frauen und Männern zwischen den Jahren 2000 und 2005 angenähert haben. In den EU 15-Stichproben (vgl. Tab. 5.2) hat sich die

berichtete Vereinbarkeit bei den Frauen zwischen den Jahren 2000 und 2005 leicht verschlechtert, wohingegen sie bei den Männern etwa gleich geblieben ist. In den deutschen Substichproben kann ebenfalls eine Verschlechterung der Vereinbarkeit in der Gruppe der Frauen verzeichnet werden, jedoch hat sich gegenläufig dazu die Vereinbarkeit bei den Männern etwas verbessert (siehe Tab. 5.3).

Da in den deutschen Befragungen BB 2006 und GA 2004 keine direkte Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit gestellt worden war, wurden an Stelle der Vereinbarkeit die Antworten auf die Frage „Gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?“ zur Untersuchung herangezogen. Es wird dabei unterstellt, dass das Ausmaß der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung auf die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit hindeutet. Dennoch ist fraglich, wie gut die Vereinbarkeit durch diese Formulierung operationalisiert wird, da offensichtlich davon ausgegangen wird, dass die Befragten ihre Arbeitszeiten planen können. Es war jedoch keine andere, mit der Operationalisierung in den europäischen Stichproben vergleichbare Frage formuliert worden, so dass nur die beschriebene Operationalisierung in BB 2006 und GA 2004 verwendet werden konnte. Die Antwortskala in BB 2006 war dreistufig und wurde in GA 2004 zu Vergleichszwecken von einer vier- auf eine dreistufige Skala umcodiert mit 1 = selten/nie, 2 = manchmal, 3 = oft/immer. Die Mittelwerte für die Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung in den deutschen Befragungen BB 2006 und GA 2004 sind in Tab. 5.4 dargestellt. Insgesamt wird die Berücksichtigung privater Interessen als gut eingeschätzt. Frauen tendieren dabei in beiden Stichproben zu einer positiveren Beurteilung, besonders wenn Kinder im Haushalt leben. Bei Männern verhält sich die Situation umgekehrt: Männer mit Kindern beurteilen die Berücksichtigung ihrer Interessen schlechter als Männer ohne Kinder. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden jedoch nur in GA 2004 signifikant ($p < 0,05$). Effekte für die Variable „Kinder im Haushalt“ sowie die Interaktion „Geschlecht*Kinder“ werden nicht signifikant. Bei den Angaben der Frauen treten leichte Inkonsistenzen zwischen den europäischen und den deutschen Umfragen auf: In den europäischen Stichproben und ihren deutschen Teilstichproben berichten Frauen mit Kindern eine schlechtere Vereinbarkeit als Frauen ohne Kinder (siehe Tab. 5.2 und Tab. 5.3), wohingegen in BB 2006 und GA 2004 Frauen mit Kindern eine bessere Berücksichtigung ihrer Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung angeben als Frauen ohne Kinder (siehe Tab. 5.4). In weiteren Analysen soll geprüft werden, ob diese Inkonsistenzen auch in Substichproben mit Personen in gleichen Arbeitszeitbedingungen erhalten bleiben, oder ob dieser Effekt auf Konfundierungen zurückgeführt werden kann.

Tab. 5.4 Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (Mittelwerte)

	BB 2006	GA 2004
Männer	2,48	2,38
mit Kind	2,46	2,34
ohne Kind	2,50	2,41
Frauen	2,60	2,63
mit Kind	2,63	2,73
ohne Kind	2,56	2,58
Gesamt	2,53	2,50

Um zu prüfen, in wieweit die subjektive Vereinbarkeit mit der Arbeitszufriedenheit übereinstimmt, wurden Korrelationen dieser Merkmale berechnet. Wie in Tab. 5.5 zu erkennen ist, bestehen moderate, aber substantielle Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit und der berichteten Vereinbarkeit, so dass diese als nicht unabhängig voneinander betrachtet werden können. Da auch die Zufriedenheit nicht einheitlich über alle Stichproben abgefragt wurde, wurde in den deutschen Befragungen die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit und in den europäischen Befragungen die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt verwendet, die jedoch in vergleichbaren Zusammenhängen zur Vereinbarkeit resultieren. Aufgrund der moderaten Zusammenhänge scheint es sich bei der berichteten Vereinbarkeit jedoch nicht um eine reine Zufriedenheitsangabe zu handeln.

Tab. 5.5 Korrelationen zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Vereinbarkeit

	Korrelationskoeffizient
BB 2006^(*)	0,311
EU 2005 (EU 15) ^(**)	0,330
GA 2004^(*)	0,446
EU 2000 (EU 15) ^(**)	0,320

^(*) Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit

^(**) Frage nach der Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt

5.1.1 Effekte der Arbeitsdauer auf die berichtete Vereinbarkeit

Die mittlere Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit ist in Abb. 5.1 dargestellt. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Mittelwerte der Vereinbarkeit in sehr konsistenter Weise über beide europäische Stichproben hinweg mit zunehmender Arbeitszeit absinken. Dabei ist mit steigender Arbeitszeit zunächst ein schwächerer, dann ab 40 Stunden ein stärkerer Abfall zu erkennen. In der linearen Regression auf individueller Ebene in EU 2005 (EU 15) ergibt sich für die Variable Arbeitszeit ein $\beta = -0,234$ bei einer Varianzaufklärung von 5,6 %. Die quadratische Anpassung erreicht einen etwas besseren Fit mit $R^2 = 7$ %. In der Befragung EU 2000 (EU 15) ergibt sich für den

Einfluss der Arbeitszeit ein $\beta = -0,241$ bei $R^2 = 5,8 \%$. Auch hier erzielt die quadratische Anpassung mit $R^2 = 7,5 \%$ eine vergleichsweise bessere Anpassung. Auf Basis der Gruppenmittelwerte ergeben sich in den linearen Regressionen erwartungsgemäß weitaus größere Effektstärken mit $91,5 \%$ in EU 2005 (EU 15) und $89,9 \%$ in EU 2000 (EU 15).

Bei der Berechnung von zwei getrennten, d. h. diskontinuierlichen Regressionsgeraden für die Bereiche von unterhalb und über 40 Wochenstunden lassen sich für die wöchentliche Arbeitsdauer deutlich unterschiedliche Regressionskoeffizienten und Varianzaufklärungen in beiden Stichproben zeigen, die in Tab. 5.6 dargestellt sind. Mit Beta-Koeffizienten zwischen $-0,189$ und $-0,280$ übt die wöchentliche Arbeitszeit dabei im Bereich von ≥ 40 Wochenstunden einen wesentlich stärkeren Einfluss auf die berichtete Vereinbarkeit aus als im Bereich von < 40 Stunden, in welchem die Arbeitsdauer Koeffizienten von $-0,035$ bis $-0,037$ erzielt. Die Unterschiede werden ebenfalls anhand der großen Differenz der Varianzaufklärungen deutlich, die mit $< 1 \%$ bei < 40 Std./Woche deutlich schwächer ist als im Bereich von ≥ 40 Stunden mit ca. 7% .

Tab. 5.6 Ergebnisse diskontinuierlicher Regressionen

Wöchentliche Arbeitszeit	EU 2000 (EU 15)		EU 2005 (EU 15)	
	β	R^2	β	R^2
<40 Stunden	-0,075	0,6 %	-0,088	0,8 %
≥ 40 Stunden	-0,280	7,8 %	-0,265	7,0 %

Berücksichtigt man, dass hier weder eine Aufteilung der Personen in Gruppen ähnlicher Bedingungen noch eine Kontrolle der potenziell konfundierenden Einflussgrößen erfolgt ist, so sind diese Größen aus der Regressionsanalyse zunächst nur als erste Hinweise auf die bestehenden Zusammenhänge zu verstehen.

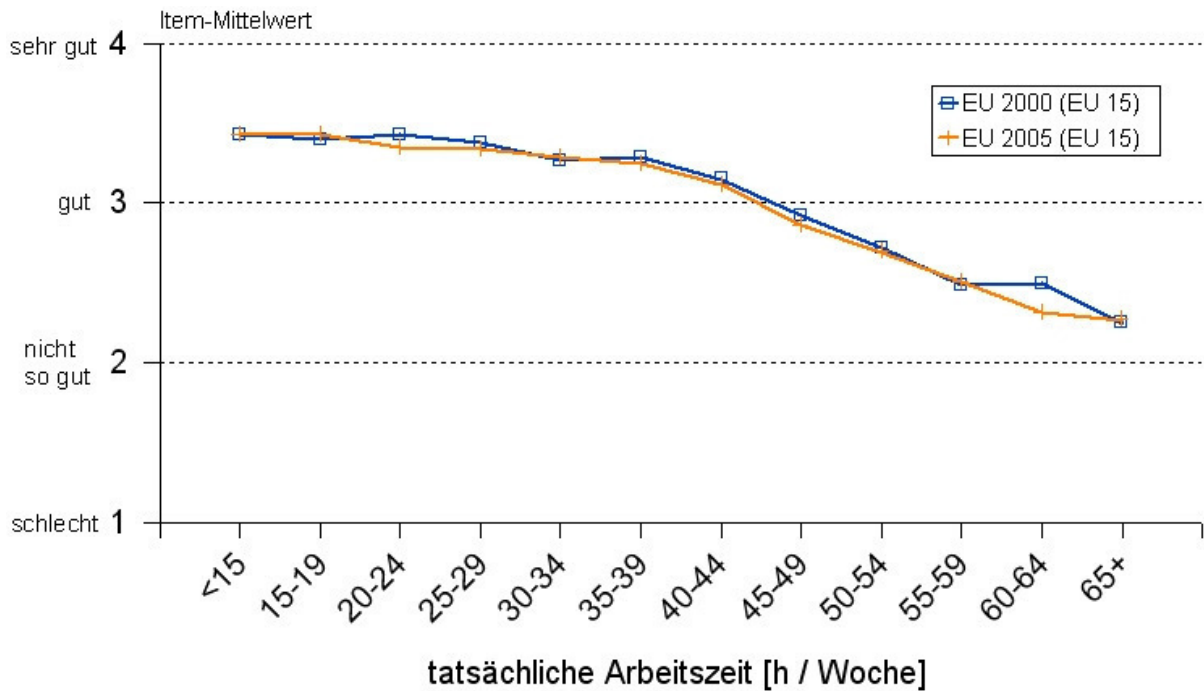


Abb. 5.1 Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

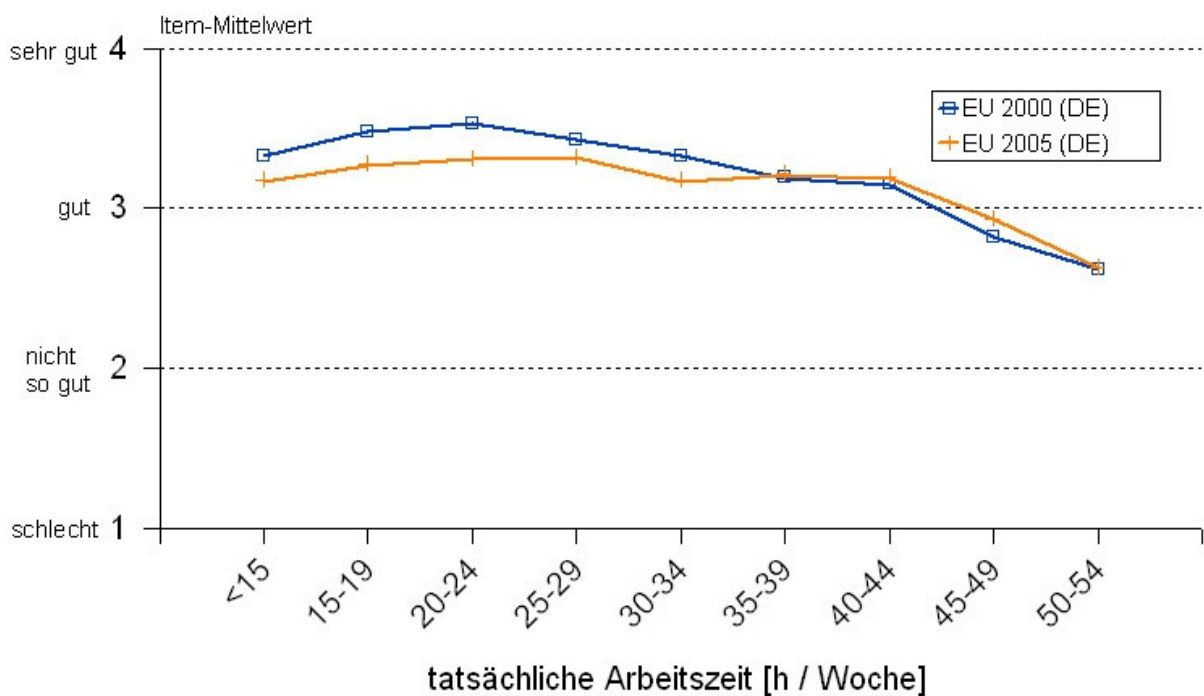


Abb. 5.2 Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

Zu Vergleichszwecken ist in Abb. 5.2 die Vereinbarkeit in den verbleibenden Arbeitszeitgruppen der deutschen Substichproben aus den europäischen Befragungen dargestellt. Die Zellenbesetzung in den Gruppen mit über 55 Stunden pro Woche liegt bei weniger als 10 Personen, daher sind die Ergebnisse für diese Gruppen hier nicht aufgeführt. Es zeigt sich, dass die Zusammenhänge zwischen der wahrgenommenen Vereinbarkeit und der Arbeitsdauer Ähnlichkeit zu denen in den

europäischen Stichproben aufweisen. Im Bereich von unter 25 Wochenstunden wird die Vereinbarkeit als recht gut eingeschätzt, mit zunehmender Wochenarbeitszeit sinken die Mittelwerte jedoch unter die „gut“-Marke. Der steilere Abfall jenseits von 40 Stunden pro Woche ist hier zwar angedeutet, kann jedoch aufgrund der fehlenden Gruppen mit langen Arbeitszeiten >54 Stunden nicht näher untersucht werden. In den Regressionsanalysen mit der Vereinbarkeit als Zielvariable und der wöchentlichen Arbeitsdauer als unabhängiger Variable ergibt sich für die Arbeitsdauer ein $\beta = -0,152$ bei $R^2 = 2,3 \%$ in EU 2005 (DE) und ein $\beta = -0,226$ bei $R^2 = 5,1 \%$ in EU 2000 (DE). Auf Basis der Gruppenmittelwerte ergeben sich aus den linearen Regressionen wie erwartet höhere Varianzaufklärungen von 53,1 % in EU 2005 (DE) und 74,6 % in EU 2000 (DE). Die berichtete Vereinbarkeit sinkt folglich auch in den deutschen Substichproben in vergleichbarem Ausmaß mit zunehmender Arbeitszeit ab, jedoch etwas weniger deutlich als in den EU 15-Stichproben.

Die Mittelwerte der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in BB 2006 und GA 2004 sind in Abb. 5.3 abgebildet. Es ist mit steigender wöchentlicher Arbeitsdauer ein deutliches Absinken der Mittelwerte zu erkennen. Die Regressionsanalysen auf individueller Ebene ergeben für den Einfluss der Arbeitszeit auf die Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung ein $\beta = -0,254$ bei $R^2 = 6,5 \%$ in BB 2006. Die Ergebnisse aus GA 2004 sind - wie schon in Abb. 5.3 erkennbar - nahezu identisch mit den Koeffizienten aus BB 2006: Für die Dauer der Arbeitszeit ergibt sich ein Regressionskoeffizient von $\beta = -0,252$ bei einer Varianzaufklärung von 6,3 %. In den Regressionsanalysen lassen sich demnach sowohl für die Vereinbarkeit als auch für die Berücksichtigung privater Interessen strukturell gleichartige, negative Effekte der wöchentlichen Arbeitszeit zeigen.

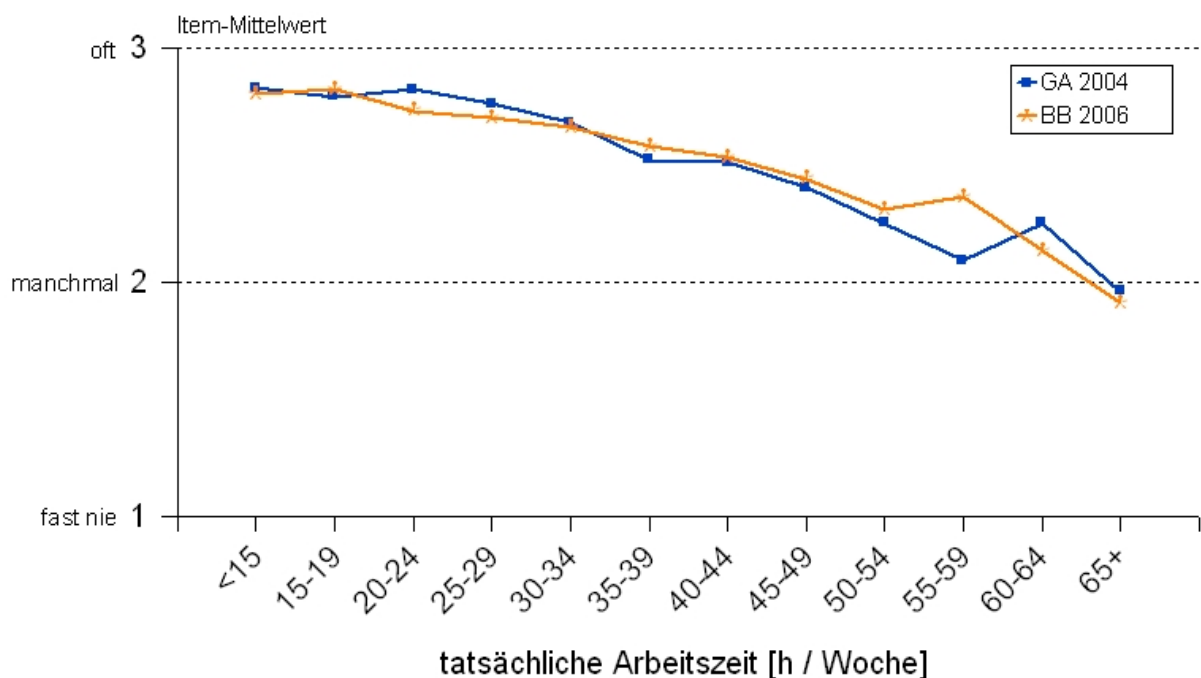


Abb. 5.3 Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

5.1.2 Moderierende Effekte weiterer Arbeitszeit- und Personenmerkmale

Theoretisch ist zu erwarten, dass die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit von verschiedenen Faktoren abhängt, welche die Zusammenhänge zwischen der Vereinbarkeit und der Arbeitsdauer moderieren. Weitere Arbeitszeitmerkmale wie eine hohe Variabilität und eine sozial ungünstige Lage der Arbeitszeit (Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Nachtarbeit) sollten die Vereinbarkeit verschlechtern, insbesondere in Kombination mit langen Arbeitszeiten. Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung sowie regelmäßige und tagsüber stattfindende Arbeit hingegen lassen eine bessere Vereinbarkeit erwarten. Weitere Unterschiede werden zwischen Männern und Frauen erwartet, da berufstätige Frauen trotz emanzipatorischer Bemühungen den Hauptanteil an der Haushaltsführung und Kinderbetreuung leisten und daher insbesondere bei langen Arbeitszeiten Vereinbarkeitsprobleme bekommen können. Verstärken sollte sich dies noch einmal beim Vorhandensein von Betreuungspflichten, wie etwa in Familien mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Haushalt, die allerdings auch einen Einfluss auf die Vereinbarkeit bei Männern haben sollten. Aufgrund der fehlenden Angaben können dabei allerdings keine Vergleiche von Alleinerziehenden und Erziehenden mit Partnern durchgeführt werden. Weiterhin ist zu erwarten, dass sich verschiedene Altersgruppen im Hinblick auf ihre angegebene Vereinbarkeit unterscheiden, da das Alter stark mit Lebensabschnitten zusammenhängt, die größere soziale Verpflichtungen mit sich bringen, wie etwa die Phase der Kindererziehung oder die Pflege älterer Angehöriger. Ältere und jüngere Personen sollten daher theoretisch eine bessere Vereinbarkeit aufweisen als Befragte im mittleren Alter.

Wie in Abb. 5.4 und Abb. 5.5 dargestellt ist, deutet sich ein additiver Effekt der Dauer und der Arbeitszeitvariabilität (hier operationalisiert durch die Frage „Arbeiten Sie in festen Anfangs- und Endzeiten?“) auf die Vereinbarkeit bzw. Berücksichtigung privater Interessen an. Befragte mit variablen Arbeitszeiten schätzen demnach die Vereinbarkeit schlechter ein als Personen mit festen Arbeitszeiten. Dabei nimmt die berichtete Vereinbarkeit sowohl in der Gruppe mit festen als auch bei Personen mit variablen Arbeitszeiten substantiell mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit ab.

Die Ergebnisse der zweifaktoriellen Varianzanalysen mit der Wochenarbeitszeit und der Variabilität als unabhängigen Variablen und der Vereinbarkeit als abhängiger Variable sind in Tab. 5.7 aufgeführt. Es zeigen sich signifikante Haupteffekte für die Arbeitsdauer und die Variabilität sowie in zwei Fällen auch für die Interaktion Variabilität*Dauer. Die wöchentliche Arbeitszeit besitzt dabei konsistent über alle vier Stichproben hinweg den bedeutendsten Effekt auf die Höhe der Vereinbarkeit, wohingegen die Variabilität nur in geringem Maße einen negativen Einfluss ausübt.

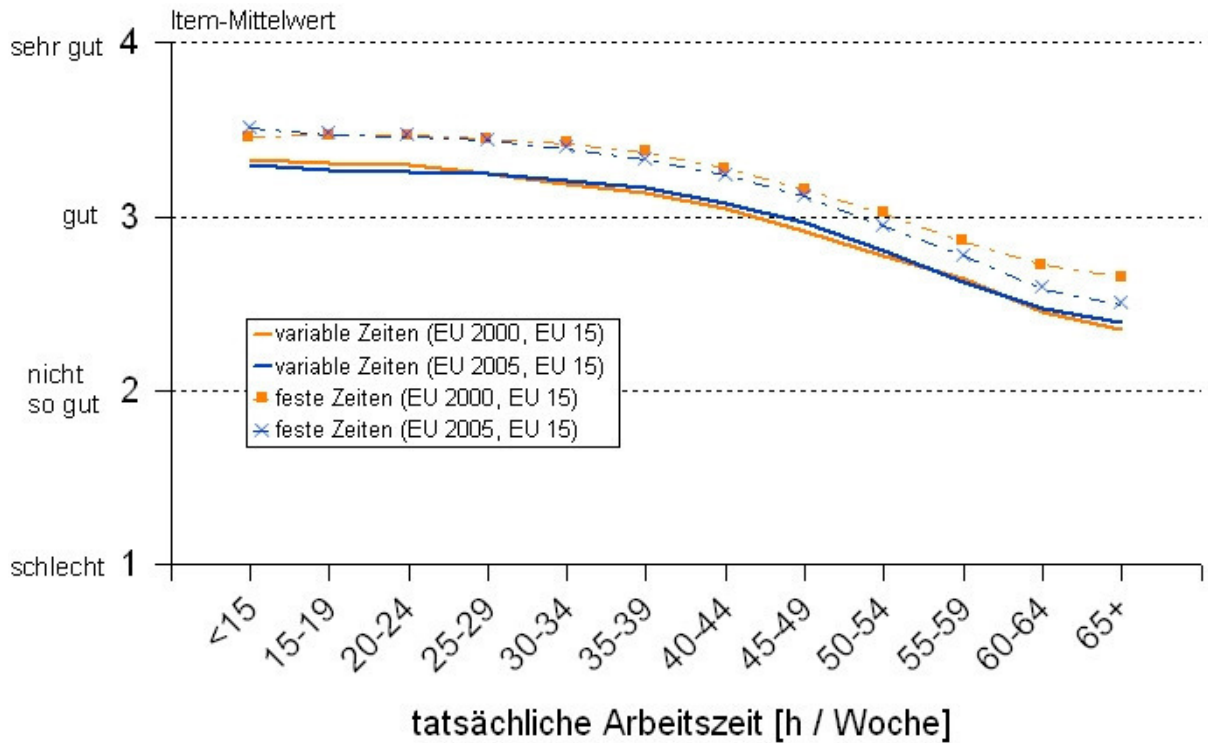


Abb. 5.4 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten der Arbeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

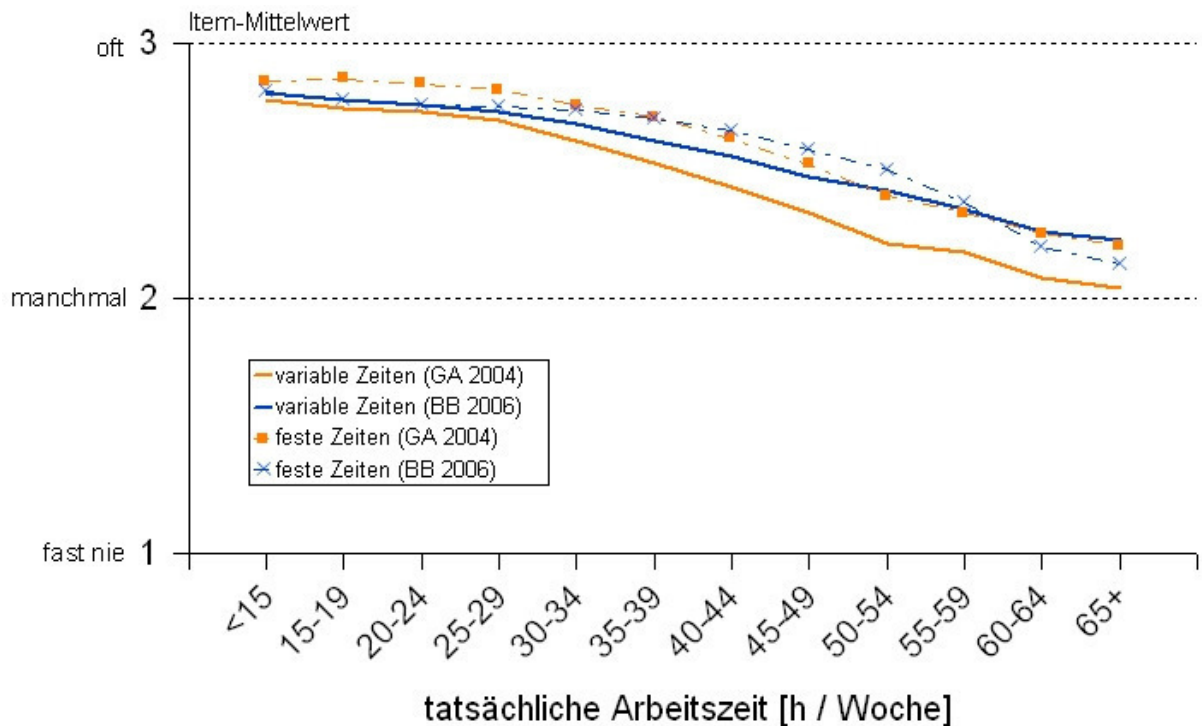


Abb. 5.5 Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten der Arbeit sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

Tab. 5.7 Varianzaufklärung der Vereinbarkeit/Berücksichtigung privater Interessen durch die Variabilität und Dauer der Arbeitszeit

Stichprobe	Variabilität	Arbeitszeit	Variabilität*Arbeitszeit
BB 2006	n. s.	6,8 %	0,6 %.
EU 2005 (EU 15)	0,3 %	6,3 %	n. s.
GA 2004	0,6 %	6,3 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,7 %	6,0 %	0,2 %

Ähnlich wie die Variabilität verhält sich die moderierende Variable „Einfluss auf die Arbeitszeit“. Im Vergleich zu Personen mit fremdbestimmten Arbeitszeiten ist bei Befragten mit selbstbestimmten Arbeitszeiten eine deutlich bessere Vereinbarkeit in allen Gruppen der wöchentlichen Arbeitszeit zu verzeichnen (siehe Abb. 5.6 und Abb. 5.7). Da die Einflussmöglichkeit auf die Arbeitszeit nur in GA 2004 in vergleichbarer Form zu den europäischen Umfragen erhoben wurde, konnten für BB 2006 keine Ergebnisse ermittelt werden. Einschränkend ist zu erwähnen, dass sich die Operationalisierungen zwischen den beiden europäischen Befragungen unterscheiden. In EU 2000 wird gefragt, ob die Beschäftigten Einfluss auf ihre Arbeitszeit haben, wohingegen in EU 2005 detaillierter danach gefragt wurde, ob die Arbeitszeiten vollkommen oder teilweise selbstbestimmt sind, oder ob sie ganz oder teilweise betrieblich vorgegeben sind. Zur Auswertung wurden die Antworten „vollkommen selbstbestimmt“ als „selbstbestimmt“ und „vollkommen betrieblich vorgegeben“ als „fremdbestimmt“ verwendet. Trotz der unterschiedlichen Fragestellung werden allerdings in den beiden Datensätzen fast identische Werte der Vereinbarkeit erzielt (siehe Abb. 5.6), was trotz unterschiedlicher Operationalisierungen für die Vergleichbarkeit spricht.

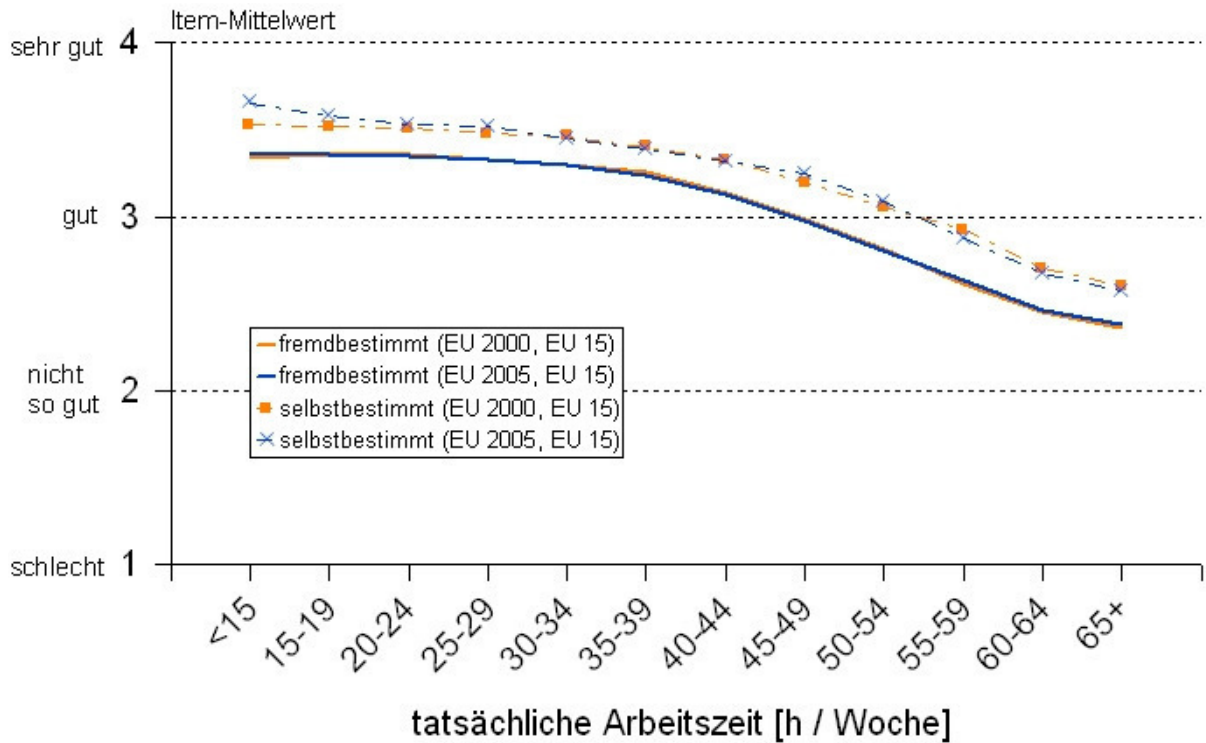


Abb. 5.6 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

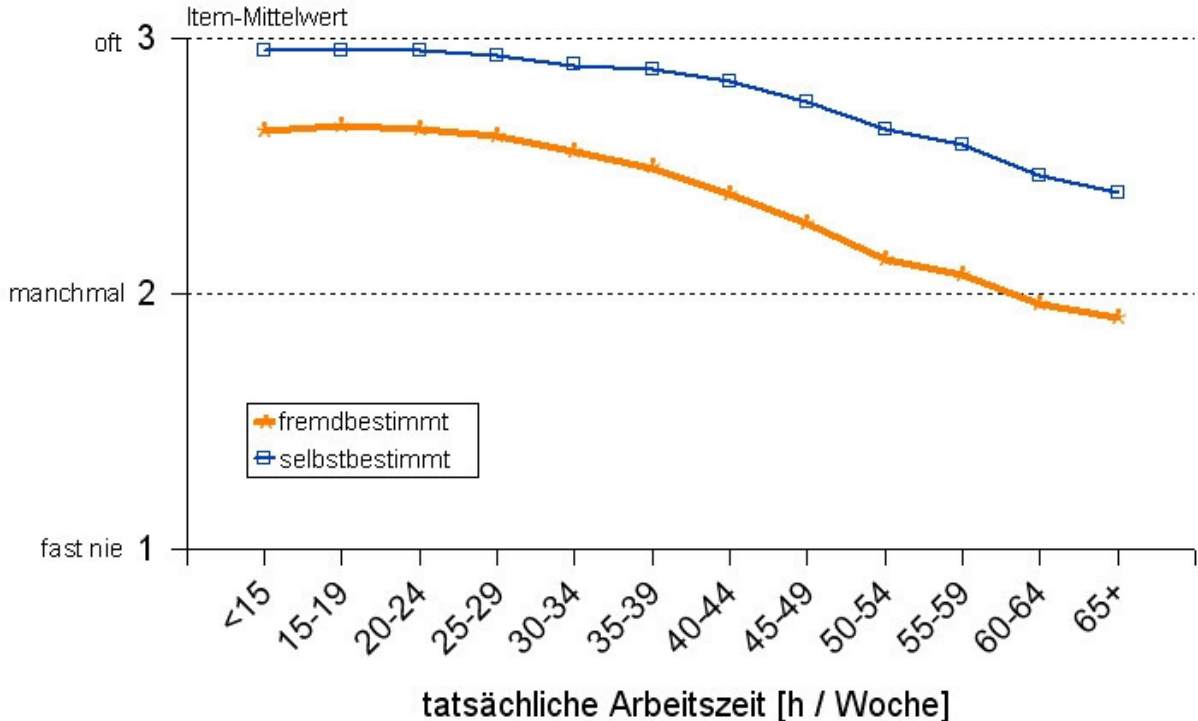


Abb. 5.7 Berücksichtigung privater Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit vom Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung sowie der wöchentlichen Arbeitszeit, GA 2004

Die Effekte der Einflussnahme und der Dauer erzielen in der Varianzanalyse jeweils signifikante Haupteffekte (vgl. Tab. 5.8), so dass diese beiden Merkmale einen additiven Einfluss auf das Ausmaß der Vereinbarkeit ausüben. Die Einflussmöglichkeit auf die Arbeitszeit erhält in GA 2004 eine wesentlich größere Effektstärke als in den europäischen Daten, die dennoch durch die Effekte der Arbeitsdauer übertroffen wird. Interaktionseffekte konnten dagegen nicht nachgewiesen werden.

Tab. 5.8 Varianzaufklärung des Einflusses auf die Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitsdauer auf die Vereinbarkeit

Stichprobe	Einfluss	Arbeitszeit	Einfluss*Arbeitszeit
EU 2005 (EU 15)	0,3 %	4,2 %	n. s.
GA 2004	5,2 %	7,5 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,6 %	8 %	n. s.

Da es zu kurz gegriffen erscheint, nur zwischen variablen und regelmäßigen bzw. zwischen fremd- und selbstbestimmten Arbeitszeiten zu unterscheiden, wurde in einer dreifaktoriellen Varianzanalyse der Einfluss dieser beiden Merkmale in Kombination untereinander und mit der Arbeitsdauer auf die Höhe der Vereinbarkeit untersucht.

Wie in Abb. 5.8 bis Abb. 5.10 dargestellt ist, empfinden erwartungsgemäß Personen mit fremdbestimmt-variablen Arbeitszeiten die Vereinbarkeit als am schlechtesten. Zwischen den fremdbestimmt-regelmäßigen und den selbstbestimmt-variablen Arbeitszeiten lässt sich in den europäischen Umfragen kein Unterschied zeigen (vgl. Abb. 5.8 und Abb. 5.9). Wie in Abb. 5.10 zu erkennen ist, treten dagegen in GA 2004 deutliche Unterschiede auf: Personen in selbstbestimmten Arbeitszeiten bewerten ihre Vereinbarkeit am positivsten, relativ unabhängig von der Arbeitszeitvariabilität. Wie zu erwarten war, berichten in allen Stichproben Personen mit selbstbestimmt-regelmäßigen Arbeitszeiten die beste Vereinbarkeit zwischen Beruf und Freizeit, wobei in der EU 2005 Befragung in den Arbeitszeitgruppen ab 55 Wochenstunden die Zellenbesetzung so gering ist, dass auf eine Darstellung dieser Gruppen verzichtet wurde. Die negativen Effekte der Dauer und Variabilität der Arbeitszeit auf die Höhe der berichteten Vereinbarkeit können demnach etwas durch die Möglichkeit der individuellen Einflussnahme abgemildert, jedoch nicht aufgehoben werden. Die Ergebnisse der Varianzanalysen mit Einfluss auf die Arbeitszeiten, Variabilität und Dauer der Arbeitszeit als unabhängigen Variablen und der Vereinbarkeit als abhängiger Variable sind in Tab. 5.9 aufgeführt. Die Ergebnisse zeigen einen konsistenten Einfluss der wöchentlichen Arbeitszeit sowie etwas schwächere Effekte der Variabilität und der Einflussmöglichkeiten.

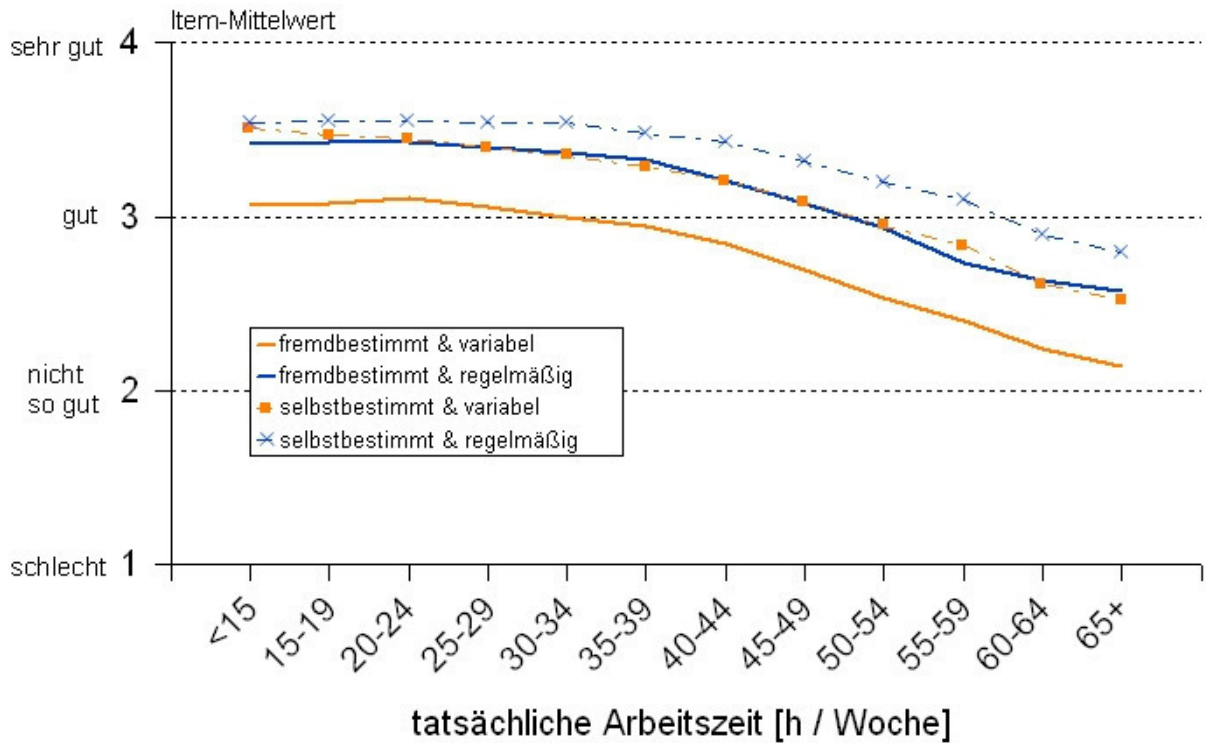


Abb. 5.8 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Variabilität, Einflussnahme und Dauer der Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)

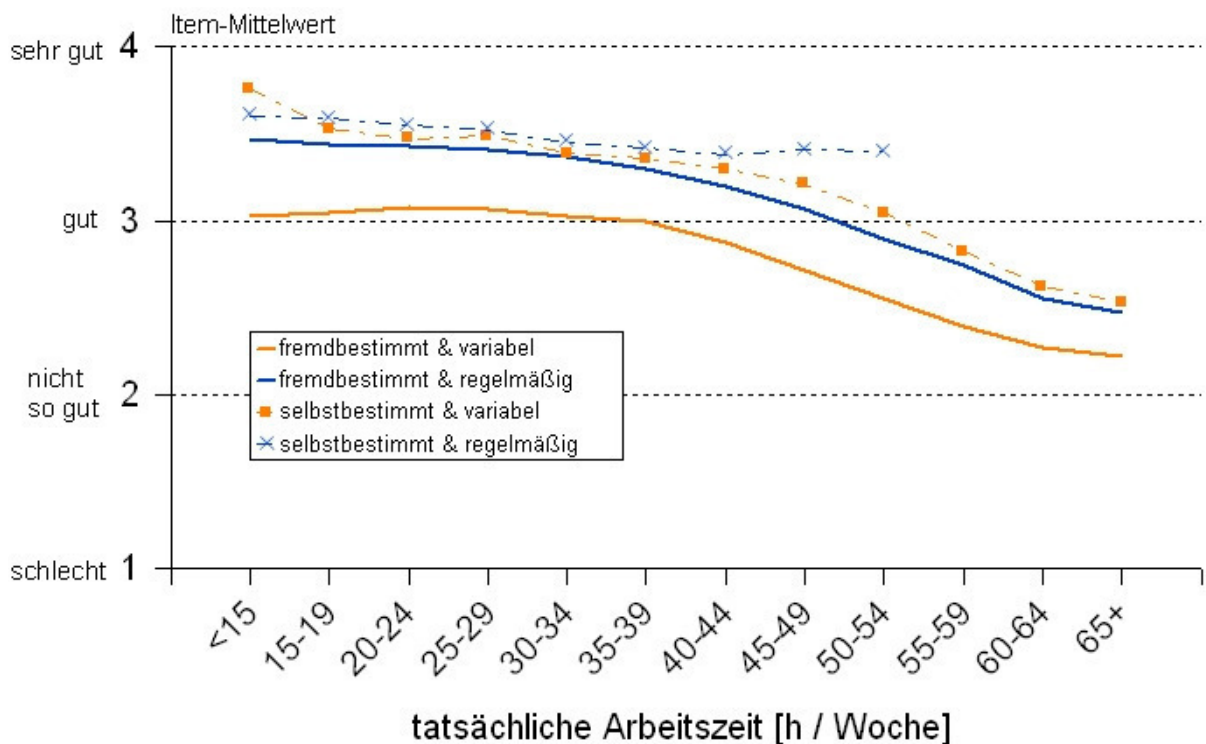


Abb. 5.9 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Variabilität, Einflussnahme und Dauer der Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

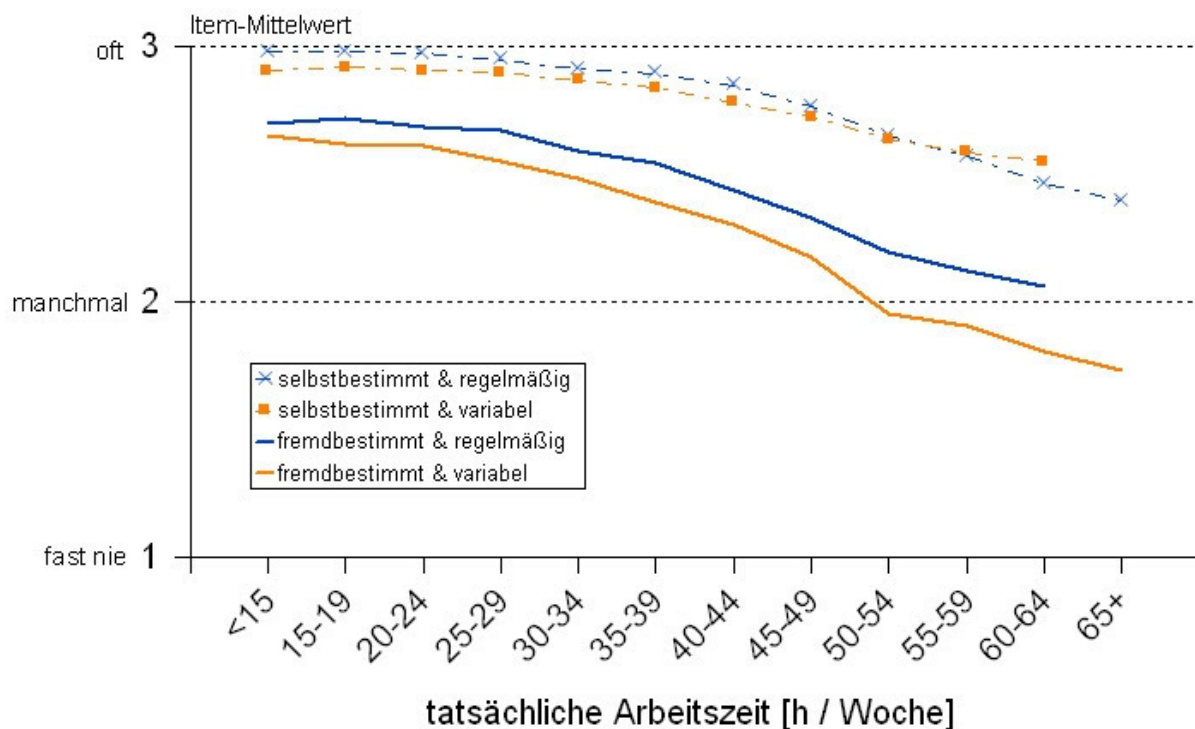


Abb. 5.10 Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung (MAVGs) in Abhängigkeit von Variabilität, Einflussnahme und Dauer der Arbeitszeit, GA 2004

Tab. 5.9 Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch Arbeitszeitmerkmale

Stichprobe	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Variabilität	0,2 %	0,2 %	1,1 %
Einflussnahme	0,5 %	4,7 %	1,0 %
Arbeitsdauer	2,8 %	6,2 %	5,7 %
Variabilität*Einfluss	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Variabilität*Dauer	n. s.	n. s.	0,1 %
Einfluss*Dauer	0,5 %	n. s.	0,2 %
Dauer*Einfluss *Variabilität	n. s.	n. s.	n. s.

Weitere Arbeitszeitmerkmale wie Sonntags-, Samstags- und Nachtarbeit, Arbeit an Abenden sowie Schichtarbeit hängen, wie nicht anders zu erwarten, in allen Stichproben mit der Höhe der berichteten Vereinbarkeit zusammen und wirken i. d. R. additiv mit der Arbeitsdauer. In den europäischen Umfragen treten die Effekte der Lage der Arbeitszeit etwas stärker zu Tage als in den deutschen Umfragen. Wie erwartet, verschlechtert Arbeit zu sozial ungünstigen Zeiten (z. B. an Abenden und Wochenenden) die Vereinbarkeit deutlich. Arbeit in sozial eher günstigen Zeiten führt zwar zu einem etwas höheren Niveau der Vereinbarkeit, hebt aber die negativen Effekte langer Arbeitszeiten nicht auf. Aus Platzgründen sind hier nur die Ergebnisse für die Vereinbarkeit in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der Arbeitsdauer dargestellt (siehe Abb. 5.11 und Abb. 5.12), die moderierenden Effekte der übrigen

Merkmale der Arbeitszeitlege sind im Anhang aufgeführt (siehe Anh. 4, Abb. 1 bis Anh. 4, Abb. 6).

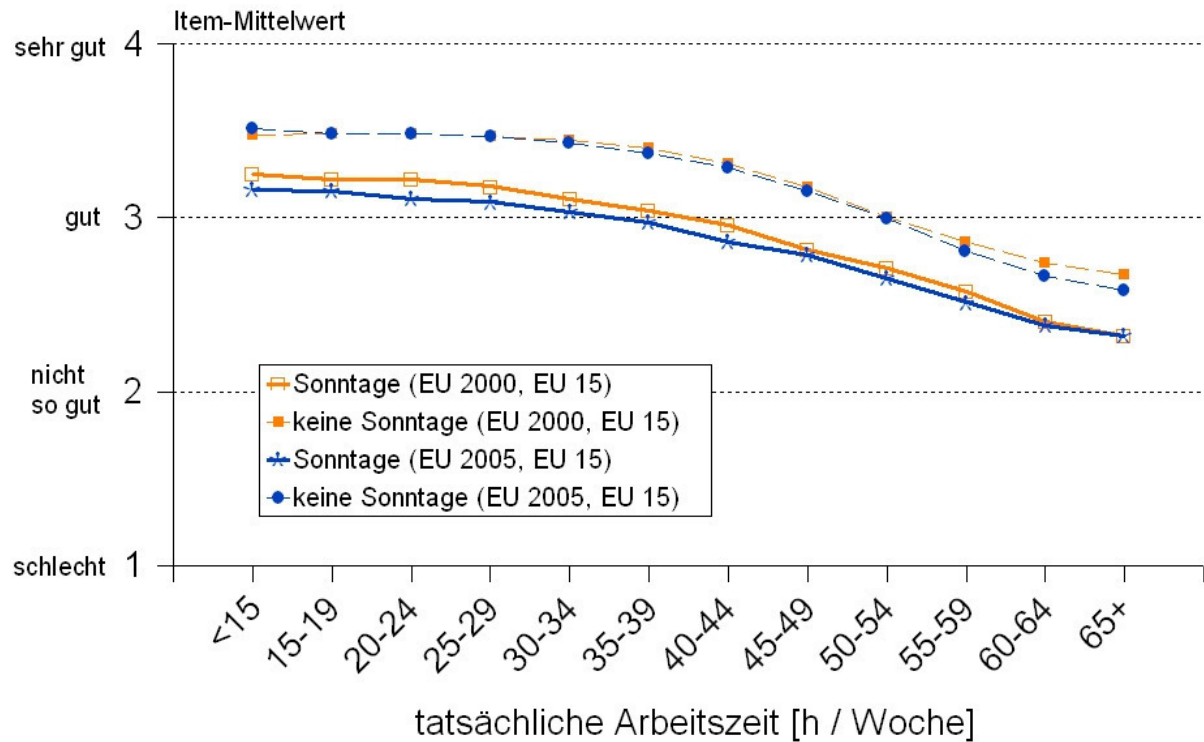


Abb. 5.11 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

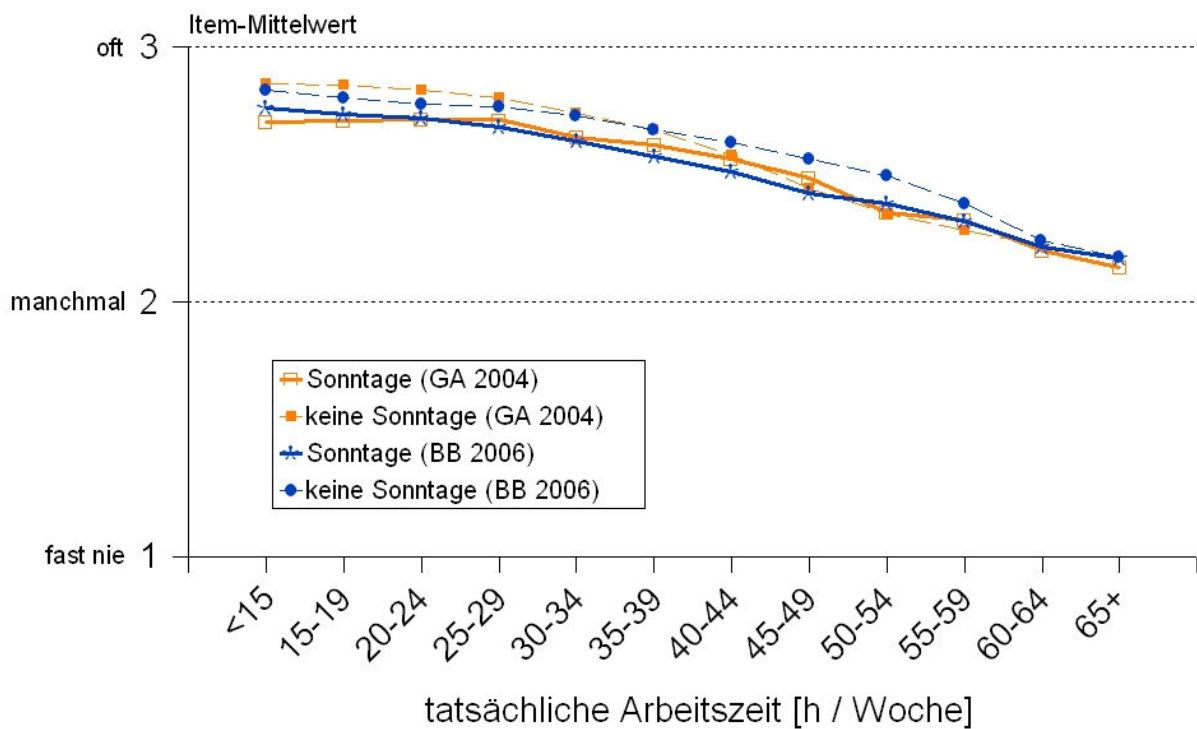


Abb. 5.12 Berücksichtigung privater Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

In den Varianzanalysen mit den Merkmalen der Arbeitszeitlage und der Arbeitsdauer als unabhängigen und der Vereinbarkeit bzw. der Berücksichtigung privater Interessen als abhängigen Variablen ergeben sich die in Tab. 5.10 dargestellten Effekte. Den größten Effekt auf die Höhe der Vereinbarkeit besitzt in allen Gruppen der verschiedenen Arbeitszeitbedingungen die Dauer der Arbeitszeit, so dass dieses Ergebnis konsistent über alle vier Stichproben hinweg nachgewiesen werden kann.

In den europäischen Stichproben werden die Effekte der Arbeitszeitlage wesentlich deutlicher sichtbar als in den deutschen Stichproben BB 2006 und GA 2004, in welchen die wöchentliche Arbeitsdauer klar den größten Einfluss auf die Höhe der Berücksichtigung privater Interessen ausübt. Dies wird ebenfalls anhand der Ergebnisse der Varianzanalysen deutlich.

Tab. 5.10 Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch Merkmale der Arbeitszeitlage

	BB 2006	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Sonntagsarbeit	0,1 %	1,2 %	0,1 %	1,4 %
Arbeitszeit	6,0 %	5,2 %	5,0 %	5,9 %
Sonntag*Arbeitszeit	0,2 %	n. s.	0,7 %	0,2 %
Samstagsarbeit	<0,1 %	0,6 %	n. s.	1,4 %
Arbeitszeit	4,4 %	4,8 %	4,6 %	5,0 %
Samstag*Arbeitszeit	0,2 %	n. s.	n. s.	0,2 %
Abendarbeit	a)	1,6 %	a)	1,2 %
Arbeitszeit	a)	3,7 %	a)	4,5 %
Abende*Arbeitszeit	a)	0,2 %	a)	0,2 %
Schichtarbeit	0,3 %	0,6 %	0,2 %	1,0 %
Arbeitszeit	5,3 %	3,1 %	3,5 %	4,8 %
Schicht*Arbeitszeit	0,2 %	0,3 %	n. s.	0,2 %
Nachtarbeit	0,2 %	1,7 %	0,3 %	2,2 %
Arbeitszeit	4,6 %	4,2 %	3,2 %	4,6 %
Nacht*Arbeitszeit	0,1 %	0,2 %	n. s.	0,1 %

Als weitere moderierende Merkmale kommen personenbezogene Variablen in Frage, wie das Geschlecht, das Alter oder Betreuungspflichten der Befragten. In Abb. 5.13 und Abb. 5.14 sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der angegebenen Vereinbarkeit in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit dargestellt. Wie zu erkennen ist, bestehen nur sehr geringfügige Unterschiede zwischen den Geschlechtern, wohingegen die negativen Effekte langer Arbeitszeiten auf die Vereinbarkeit deutlich sichtbar werden. In der kleinsten Stichprobe GA 2004 brechen die Zellenbesetzungen für Männer mit sehr kurzen und Frauen mit sehr langen Arbeitszeiten zusammen, weshalb auf eine Darstellung dieser Gruppen verzichtet wurde.

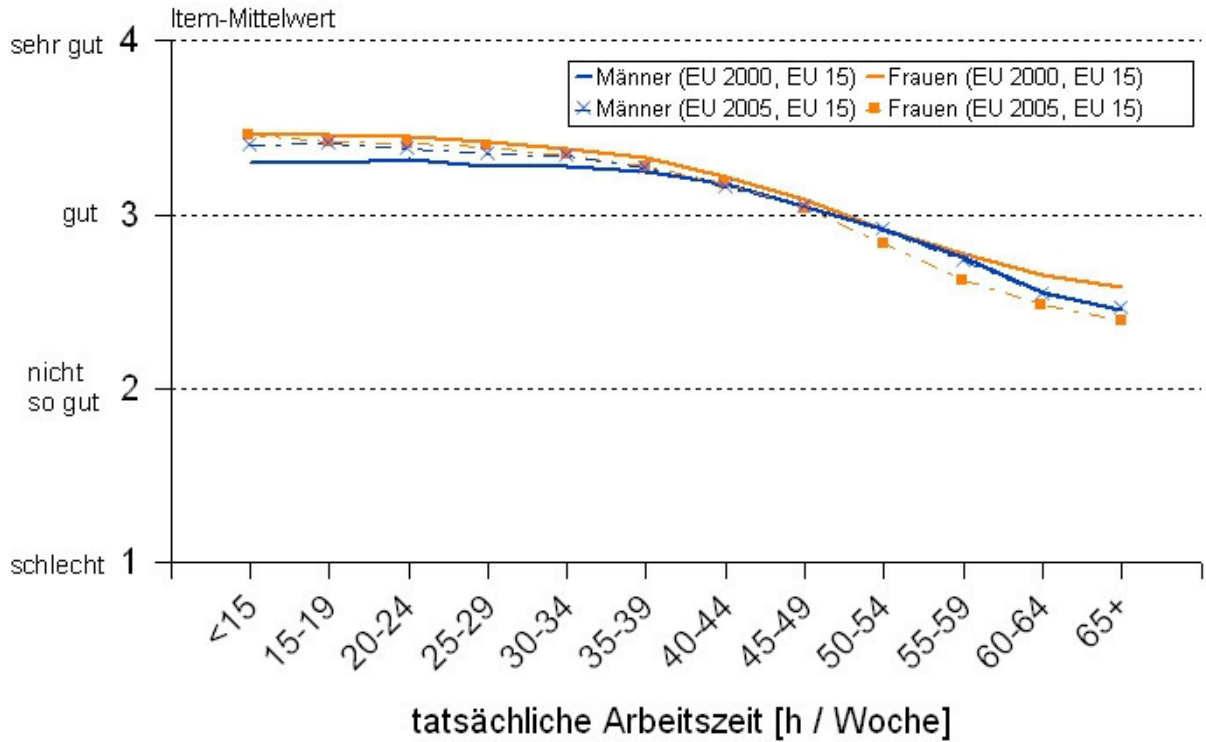


Abb. 5.13 Vereinbarkeit (MAVGs) bei Männern und Frauen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

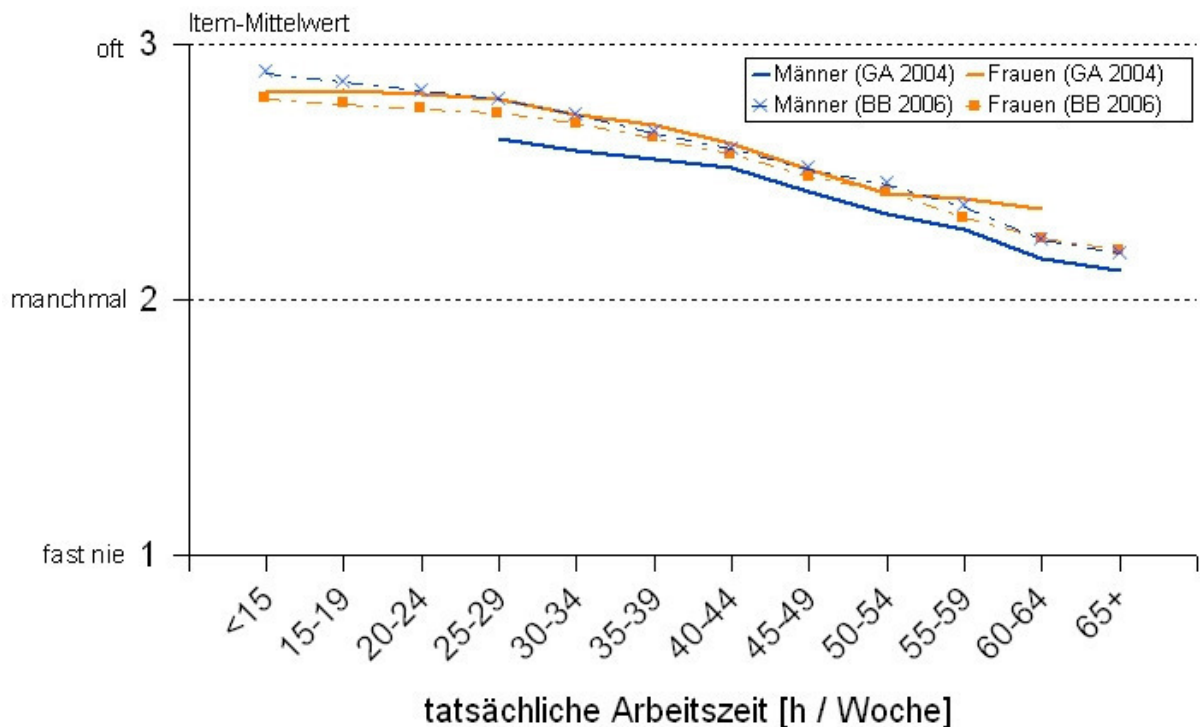


Abb. 5.14 Berücksichtigung privater Interessen (MAVGs) bei Männern und Frauen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben

Die varianzanalytisch ermittelten Effektstärken des Geschlechts, des Vorhandenseins von Kindern im Haushalt und der wöchentlichen Arbeitszeit sind in

Tab. 5.11 angeführt. Haupteffekte für das Geschlecht werden nur in zwei der Stichproben signifikant, und das Vorhandensein von Kindern übt nur in EU 2000 einen Haupteffekt auf die Vereinbarkeit aus. Dagegen ist der Haupteffekt der Arbeitsdauer in allen Stichproben deutlich stärker. Die Interaktionseffekte Kind*Dauer, Geschlecht*Dauer und Kind*Geschlecht*Dauer werden teilweise signifikant, erzielen dabei jedoch recht geringe Effektstärken. Insgesamt sind nur die Effekte der wöchentlichen Arbeitsdauer über alle Stichproben hinweg konsistent. Das Geschlecht der Befragten oder Vorhandensein von Kindern scheint keinen stabilen und bedeutsamen Einfluss auf die berichtete Vereinbarkeit auszuüben.

Tab. 5.11 Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch Geschlecht, Kinder im Haushalt und die wöchentliche Arbeitszeit

Stichprobe	BB 2006	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Kind	n. s.	n. s.	n. s.	0,1 %
Geschlecht	n. s.	n. s.	0,1 %	0,1 %
Arbeitsdauer	3,4 %	5,6 %	1,6 %	4,5 %
Kind*Dauer	0,2 %	0,3 %	n. s.	n. s.
Geschlecht*Dauer	0,2 %	0,3 %	n. s.	0,3 %
Kind*Geschlecht*Dauer	n. s.	0,3 %	n. s.	0,1 %

Die mittlere Vereinbarkeit in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit ist für die europäischen Stichproben in Abb. 5.15 und Abb. 5.16 dargestellt. In GA 2004 konnte das Alter als moderierende Variable aufgrund der zu geringen Zellenbesetzung nicht varianzanalytisch untersucht werden und wurde daher nur in die unten aufgeführten Regressionsanalysen einbezogen. Insgesamt berichtet die Gruppe der Personen mit über 55 Jahren die beste Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit, insbesondere im Bereich der langen Arbeitszeiten von über 50 Stunden pro Woche (schwache Interaktion von Alter und Dauer). Es lässt sich hier nicht bestimmen, ob dies an konfundierenden Effekten der Tätigkeit, an einem im Alter veränderten Anspruchsniveau, an der Selektion im Sinne des Healthy-Worker-Effekts oder an anderen Gründen liegt. Effekte der Tätigkeit könnten dadurch entstehen, dass Ältere und Personen in langen Arbeitszeiten eher in Tätigkeiten beschäftigt sind, die häufig mit einem hohen Handlungsspielraum ausgestattet sind und daher mit eigenem Einfluss auf die Arbeitszeit einhergehen (siehe auch die Verteilung der ISCO-Gruppen in Abb. 3.24 auf S. 91). Die daraus resultierende bessere Vereinbarkeit könnte sich in den Alterseffekten widerspiegeln. Der Healthy-Worker-Effekt könnte sich ebenfalls insofern auf die Vereinbarkeit im Alter auswirken, dass mit ihrer Arbeit(szeit) unzufriedene Personen eher die Chance auf einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Berufsleben ergreifen, wenn diese sich bietet, und somit nur „zufriedene“ Personen oder solche mit angepasstem Anspruchsniveau in der hier untersuchten Stichprobe verbleiben. Diese Hypothesen kann man mit den vorliegenden Daten nicht näher untersuchen, daher soll an dieser Stelle nur auf die Bedeutsamkeit der Untersuchung derartiger möglicher Konfundierungen hingewiesen werden.

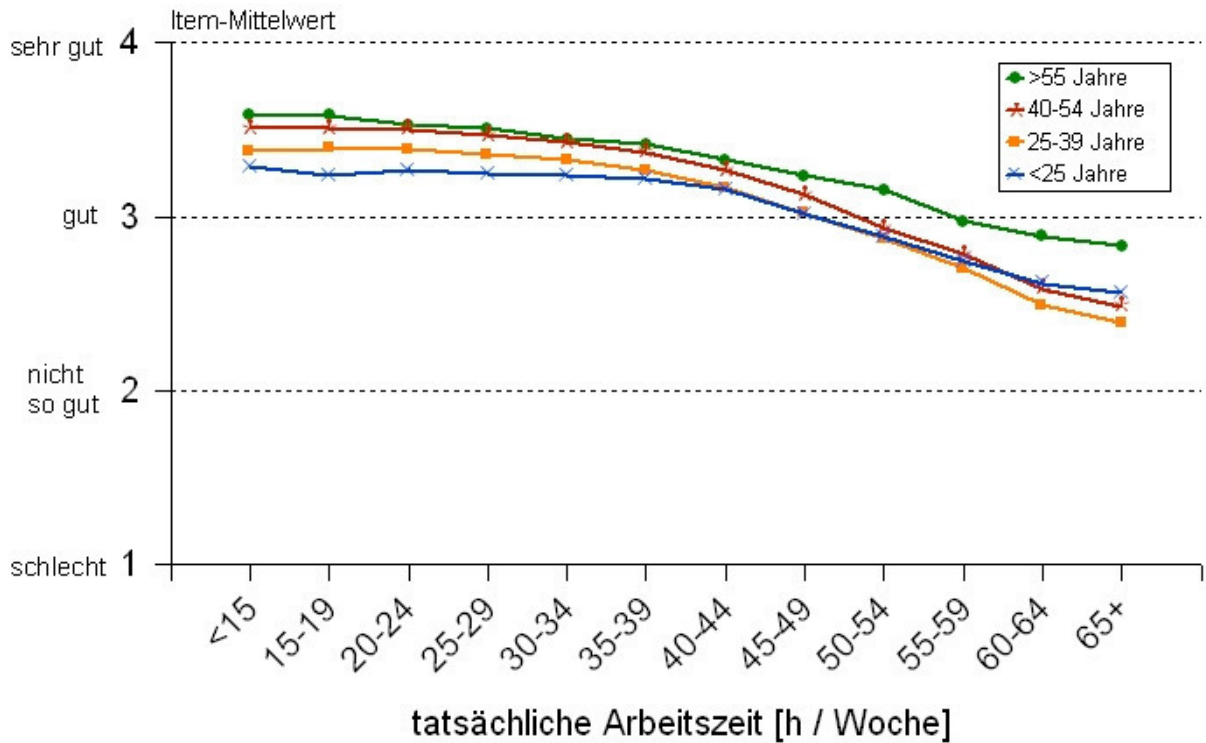


Abb. 5.15 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, Ergebnisse aus EU 2000 (EU 15)

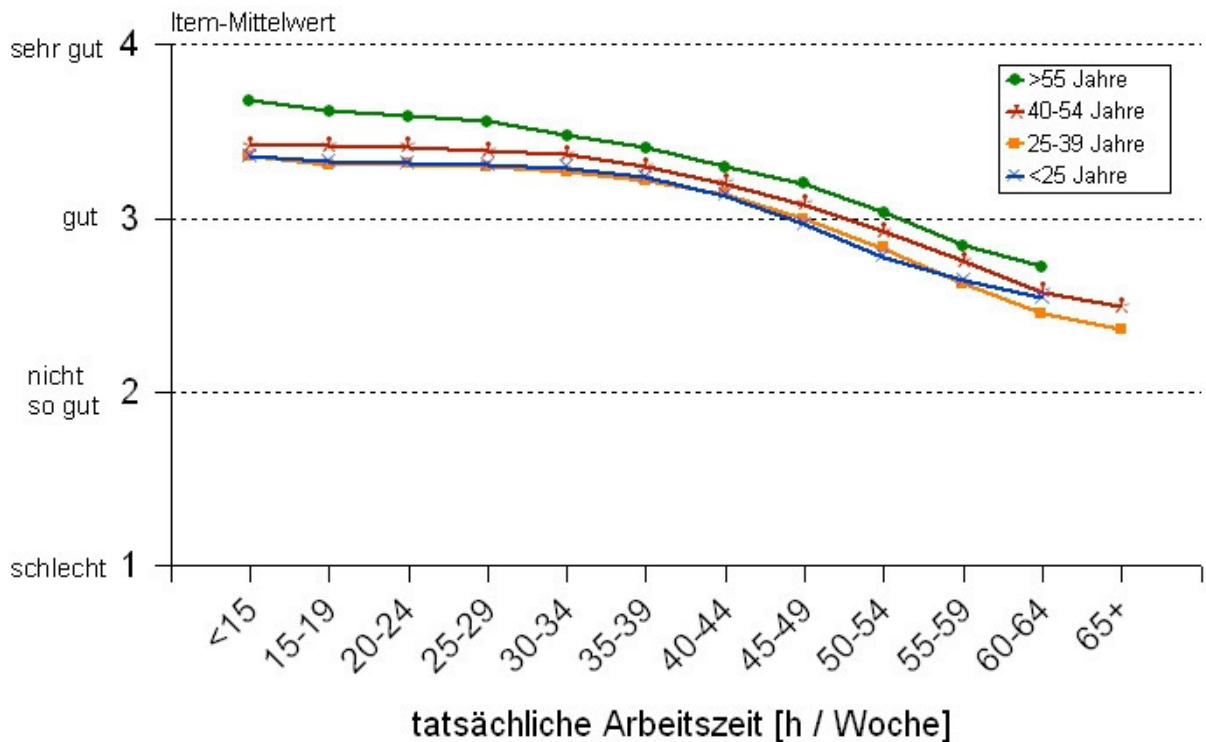


Abb. 5.16 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, Ergebnisse aus EU 2005 (EU 15)

Die Ergebnisse der Varianzanalysen mit dem Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit als unabhängigen Variablen und der Vereinbarkeit als abhängiger Variable sind in Tab. 5.12 aufgeführt. Wie zu erkennen ist, übt die Arbeitsdauer einen weitaus

stärkeren Haupteffekt auf die Vereinbarkeit aus als das Alter, wohingegen interaktive Effekte von Alter und Dauer zwar in zwei der drei Stichproben auftreten, jedoch eine nur sehr schwache Varianzaufklärung leisten. Auf eine grafische Darstellung der Daten aus BB 2006 wird hier aufgrund der fehlenden Zusammenhänge zwischen dem Alter und der Vereinbarkeit verzichtet.

Tab. 5.12 Varianzaufklärung der Vereinbarkeit durch das Alter und die wöchentliche Arbeitszeit

Stichprobe	Alter	Arbeitszeit	Alter*Arbeitszeit
BB 2006	n. s.	3,8 %	0,3 %
EU 2005 (EU 15)	0,2 %	5,3 %	n. s.
EU 2000 (EU 15)	0,3 %	4,4 %	0,3 %

Die Ergebnisse für die biografischen Merkmale widersprechen im Prinzip den theoretischen Annahmen, dass Betreuungspflichten und das Geschlecht sowie die Kombination dieser beiden Merkmale mit unterschiedlichen Einschätzungen der Vereinbarkeit einhergehen. Es deutet sich hier vielmehr an, dass die Vereinbarkeit stärker von der Arbeitszeitgestaltung abhängt als von biografischen Merkmalen, mit denen nur schwache Zusammenhänge bestehen.

5.1.3 Prädiktion der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie/Freizeit

Um, aufbauend auf den bisherigen Ergebnissen, ein Gesamtmodell zur Vorhersage der berichteten Vereinbarkeit (bzw. der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung) aus verschiedenen Arbeitszeit- und Personenmerkmalen zu erstellen, wurden multiple lineare Regressionen berechnet. Ziel dabei war es nicht nur, die Rolle der verschiedenen moderierenden Merkmale genauer zu untersuchen, sondern vor allem den Einfluss der Arbeitsdauer nach Kontrolle der moderierenden Effekte zu ermitteln und zwischen den Stichproben zu vergleichen. Die Regressionsanalysen wurden in zwei Blöcken durchgeführt. Im ersten Block wurden als unabhängige Variablen im Einschlussverfahren die biografischen Merkmale Alter, Geschlecht und Kinder im Haushalt eingefügt.

Im zweiten Block erfolgte der schrittweise Einschluss der folgenden Arbeitszeitmerkmale:

- tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (kontinuierlich)
- Häufigkeit der Tage mit ≥ 10 Std. pro Tag²
- Anzahl Überstunden³
- Häufigkeit von Arbeit an Abenden²
- Häufigkeit von Arbeit an Samstagen
- Häufigkeit von Arbeit an Sonntagen
- Häufigkeit von Arbeit zwischen 23 und 5 Uhr (Nachtarbeit)
- Schichtarbeit
- feste Start- und Endzeiten
- gleiche Anzahl Stunden pro Tag²
- gleiche Anzahl Tage pro Woche²
- Planbarkeit der Arbeitszeit

Als abhängige Variable wurde die berichtete Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Familie/Freizeit bzw. die Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung in ihrer Originalskalierung (vier bzw. drei Stufen) verwendet. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen sind in Tab. 5.13 bis Tab. 5.15 vergleichend dargestellt. Aufgeführt sind die Beta-Koeffizienten aller Variablen, die einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der berichteten Vereinbarkeit ausüben, sowie die Varianzaufklärung der jeweiligen Gesamtmodelle.

Die Ergebnisse der Regressionsanalysen in den beiden europäischen Umfragen sind sehr konsistent (siehe Tab. 5.13). Sowohl die als signifikant im Modell verbliebenen Variablen als auch deren Regressionskoeffizienten stimmen in den Jahren 2000 und 2005 sehr gut überein und erzielen bei der verwendeten Stichprobengröße zufriedenstellende Varianzaufklärungen von etwa 20 %. Anhand der Beta-Koeffizienten der Arbeitszeitmerkmale wird deutlich, dass offensichtlich für die wahrgenommene Vereinbarkeit bestimmte Arbeitszeitmerkmale von größerer Bedeutung sind als die untersuchten Personenmerkmale. Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit hat auch nach Kontrolle aller anderen Merkmale insgesamt den größten (negativen) Einfluss aller Variablen auf die Vereinbarkeit, gefolgt von der Häufigkeit von Arbeit an Abenden und Samstagen. Dies deutet auf eine Bestätigung der theoretisch angenommenen hohen Bedeutung der Arbeitsdauer und -lage für die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit hin. Weiterhin sind Merkmale der Variabilität der Arbeitszeit (wöchentlich und täglich) relevant für die Einschätzung der Vereinbarkeit, wobei eine hohe Variabilität mit schlechterer Vereinbarkeit zusammenhängt. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeitpläne werden ebenfalls signifikant, erhalten dabei aber recht schwache Regressionskoeffizienten. Das Geschlecht der Befragten hat dagegen keinen signifikanten Einfluss auf die berichtete Vereinbarkeit, und auch die Merkmale Alter und Kinder im Haushalt erhalten in der Regressionsgerade nur schwache Regressionskoeffizienten. Wie auch schon in den Varianzanalysen fällt hier das Ergebnis für das Alter auf: Je älter die Befragten sind, desto besser schätzen sie die Vereinbarkeit ein. Mögliche Ursachen dafür wurden oben bereits andiskutiert.

² nur in den europäischen Befragungen

³ nur in BB 2006 und GA 2004

Erwartungsgemäß hingegen fällt die berichtete Vereinbarkeit bei Personen mit Kindern etwas schlechter aus als bei Personen ohne Kinder.

Die Ergebnisse können insgesamt durch die hohe Übereinstimmung sowohl der Variablen als auch ihrer Koeffizienten über die beiden Stichproben hinweg als äußerst stabil und strukturell konsistent bezeichnet werden. Es wird weiterhin deutlich, dass die biografischen Merkmale nur etwa 1 % der Varianz der berichteten Vereinbarkeit aufklären, wohingegen die Arbeitszeitmerkmale in der Regressionsanalyse ca. 19 % Varianzaufklärung leisten. Die wahrgenommene Vereinbarkeit hängt demnach wesentlich stärker mit den gegebenen Arbeitszeitbedingungen zusammen als mit persönlichen Konstellationen. Dabei besitzt die wöchentliche Arbeitszeit konsistent den größten Einfluss auf die Vereinbarkeit.

Tab. 5.13 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Vereinbarkeit, europäische Stichproben

Modellvariablen	β	
	EU 2000 (EU 15)	EU 2005 (EU 15)
1. Block:		
Alter	0,047	0,051
Kinder	-0,042	-0,079
Geschlecht	n. s.	n. s.
2. Block:		
Arbeit am Abend	-0,125	-0,138
Wochenarbeitszeit	-0,152	-0,154
Samstagsarbeit	-0,118	-0,108
variable Anzahl Tage pro Woche	-0,062	-0,059
variable Anzahl Std. pro Tag	-0,022	-0,026
Nachtarbeit	-0,069	-0,068
Schichtarbeit	-0,089	-0,089
Änderungen der AZ-Pläne	-0,066	-0,031
> 10Std./Tag	-0,073	-0,066
variable Start- und Endzeiten	-0,036	-0,057
Varianzaufklärung	R² = .200	R² = .197

Etwas weniger konsistent sind die Ergebnisse der deutschen Substichproben der europäischen Befragungen in Tab. 5.14. Ebenso wie in den EU 15-Stichproben übt das Geschlecht der Erwerbstätigen keinen bedeutsamen Einfluss auf die Höhe der Vereinbarkeit aus, und auch das Alter und Kinder im Haushalt besitzen eher schwache Effekte. Die Häufigkeit der Arbeit an Abenden ist konsistent über beide Stichproben von hoher Bedeutung, jedoch erzielt die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nur in der EU 2000 (DE) einen signifikanten Einfluss auf die Vereinbarkeit. Anders als in den EU 15-Stichproben wird in den beiden deutschen Substichproben die Variable „Häufigkeit von mehr als 10 Stunden Arbeit pro Tag“ signifikant. Die

Dauer der Arbeitszeit scheint sich hier daher eher auf der täglichen als auf der wöchentlichen Basis als bedeutsam für die Höhe der Vereinbarkeit zu erweisen. Arbeit an Wochenendtagen, variable Start- und Endzeiten sowie die Planbarkeit der Arbeitszeit werden aus dem schrittweisen Regressionsmodell ausgeschlossen. Die Modellgüte in EU 2000 (DE) ist mit einer Varianzaufklärung von knapp 20 % ähnlich stark wie in den EU 15-Stichproben, wohingegen das Modell in EU 2005 (DE) eine deutlich geringere Varianzaufklärung von etwa 15 % aufweist.

Tab. 5.14 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Vereinbarkeit, deutsche Substichproben

Modellvariablen	β	
	EU 2000 (DE)	EU 2005 (DE)
1. Block:		
Alter	0,087	0,077
Kinder	-0,091	-0,066
Geschlecht	n. s.	n. s.
2. Block:		
Arbeit am Abend	-0,152	-0,134
> 10Std./Tag	-0,163	-0,148
variable Anzahl Tage pro Woche	-0,066	-0,165
Wochenarbeitszeit	-0,143	n. s.
variable Anzahl Std. pro Tag	-0,135	n. s.
Nachtarbeit	-0,069	n. s.
Schichtarbeit	n. s.	0,114
Varianzaufklärung	R² = .196	R² = .149

Für die Vorhersage der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung sind in den Befragungen GA 2004 und BB 2006, ebenso wie in den europäischen Umfragen, die Arbeitszeitmerkmale von größerer Bedeutung als die Personenmerkmale (siehe Tab. 5.15). Im Gegensatz zu den europäischen Befragungen ist hier die Variable „Geschlecht“ signifikant, allerdings ist die Wirkrichtung in GA 2004 derart, dass Frauen eine bessere Berücksichtigung ihrer Interessen angeben, wohingegen in BB 2006 die Männer eine bessere Berücksichtigung berichten. Das Alter der Befragten hat keinen und das Vorhandensein von Kindern nur in BB 2006 einen signifikanten Einfluss auf die Berücksichtigung privater Interessen. Als einflussreichste Variable mit den höchsten Regressionskoeffizienten stellt sich in beiden Datensätzen wiederum die Wochenarbeitszeit heraus, gefolgt von der Arbeit an Samstagen. Die weiteren Arbeitszeitmerkmale (Schichtarbeit, Nachtarbeit, Überstunden, variable Start- und Endzeiten sowie Arbeit an Sonntagen) werden nicht konsistent in beiden Stichproben signifikant und üben eher schwache Effekte auf die Berücksichtigung privater Interessen aus. Die Modellgüte ist in beiden Befragungen mit 10 % bzw. 8 % Varianzaufklärung wesentlich schlechter als in den europäischen Daten, verbessert sich aber deutlich gegenüber der Varianzaufklärung der Arbeitsdauer alleine (s. o.).

Tab. 5.15 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Berücksichtigung privater Interessen bei der Arbeitszeitgestaltung

Modellvariablen	β	
	GA 2004	BB 2006
1. Block:		
Geschlecht	0,067	-0,045
Kinder im Haushalt	n. s.	-0,022
Alter	n. s.	n. s.
2. Block:		
Wochenarbeitszeit	-0,201	-0,218
Samstagsarbeit	-0,123	-0,055
Schichtarbeit	-0,077	n. s.
Anzahl Überstunden	n. s.	-0,082
Sonntagsarbeit	n. s.	-0,029
variable Start- und Endzeiten	n. s.	0,026
Nachtarbeit	n. s.	-0,024
Varianzaufklärung	R² = .101	R² = .083

Insgesamt lässt sich bei der Betrachtung der Ergebnisse aller sechs Stichproben feststellen, dass die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit auch nach Kontrolle möglicher konfundierender Merkmale einen bedeutsamen Zusammenhang zur berichteten Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit/Familie besitzt. Nur in EU 2005 (DE) konnten diesbezüglich keine Effekte nach Kontrolle der biografischen Merkmale mehr gezeigt werden. In den anderen fünf Stichproben jedoch wurde die Variable nicht nur konsistent signifikant, sondern sie erhielt sogar mit $\beta = -0,154$ bis $\beta = -0,218$ sehr ähnliche Regressionskoeffizienten. Diese Ergebnisse stützen sich somit nicht nur strukturell, sondern teils auch numerisch, und erhöhen die Validität und Generalisierbarkeit der einzelnen Befunde deutlich.

Besonders in den europäischen Umfragen wird deutlich, dass weiterhin die Arbeit zu sozial ungünstigen Zeiten, wie an Wochenenden und in den Abenden, ebenso wie (täglich und wöchentlich) unregelmäßige Arbeitszeiten einerseits bereits aus langen Arbeitszeiten resultieren können, und andererseits additiv mit der Arbeitsdauer eine Verschlechterung der Vereinbarkeit bewirken können.

5.2 Freizeitverhalten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Zur Erhebung des Freizeitverhaltens der Beschäftigten wurde in den europäischen Datensätzen die Häufigkeit der Ausübung verschiedener außerberuflicher Aktivitäten erhoben. Die Vergleiche der Ausübungshäufigkeiten der einzelnen Aktivitäten sind in Tab. 5.16 und Tab. 5.17 dargestellt. In der Umfrage von 2005 wurden die drei Fragen nach Sport, kulturellen und Freizeitaktivitäten zu einer zusammengefasst, weshalb die einzelnen Items schlecht vergleichbar sind. Aufgrund der nicht intervallskalierten Abstände zwischen den Antwortstufen wurde die Darstellung der Mediane gewählt.

In Tab. 5.16 und Tab. 5.17 ist zu erkennen, dass sich die Häufigkeit der Ausübung der Aktivitäten zwischen 2000 und 2005 nicht wesentlich verändert hat. Einzig in den deutschen Stichproben ist ein deutlicher Rückgang der Zeitaufwendung für Kinderbetreuung von „jeden Tag für mehr als 1 Std.“ auf „jeden oder jeden 2. Tag“ zu verzeichnen (siehe Tab. 5.17). In den europäischen Stichproben ist weiterhin ein Anstieg der Zeitaufwendung für Kochen und Haushalt zu erkennen (siehe Tab. 5.16) der jedoch möglicherweise auf die Zusammenfassung der Fragen zu einer einzigen Variable zurückführbar ist.

Tab. 5.16 Mediane verschiedener Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit, europäische Stichproben

	EU 2005 (EU 15) ^(a)	EU 2000 (EU 15) ^(a)
freiwillige/ehrenamtliche Aktivitäten	1	1
politische/gewerkschaftliche Aktivitäten	1	1
Kinderbetreuung (wenn Kinder)	6	6
Kochen/Haushalt ^(*)	6	5 / 5
Betreuung älterer/pflegebedürftiger Angehöriger	1	1
Weiterbildung	1	1
Sport, kulturelle bzw. sonstige Freizeitaktivitäten	4	-
Sport	-	3
Kulturelle Aktivitäten	-	2
sonstige Freizeitaktivitäten	-	4

^(a) 1 = „nie“, 2 = „1-2x pro Jahr“, 3 = „1-2x pro Monat“, 4 = „1-2x pro Woche“,
5 = „jeden oder jeden 2. Tag“, 6 = „jeden Tag für mehr als 1 Std.“

^(*) in EU 2000 zwei Variablen, in EU 2005 eine

Tab. 5.17 Mediane verschiedener Aktivitäten in der arbeitsfreien Zeit, deutsche Substichproben der europäischen Daten

	EU 2005 (DE) ^(a)	EU 2000 (DE) ^(a)
freiwillige/ehrenamtliche Aktivitäten	1	1
politische/gewerkschaftliche Aktivitäten	1	1
Kinderbetreuung (wenn Kinder)	5	6
Kochen/Haushalt ^(*)	5	4 / 5
Betreuung älterer/pflegebedürftiger Angehöriger	1	1
Weiterbildung	1	1
Sport, kulturelle bzw. sonstige Freizeitaktivitäten	3	-
Sport	-	3
Kulturelle Aktivitäten	-	2
sonstige Freizeitaktivitäten	-	4

^(a) 1 = „nie“, 2 = „1-2x pro Jahr“, 3 = „1-2x pro Monat“, 4 = „1-2x pro Woche“,
5 = „jeden oder jeden 2. Tag“, 6 = „jeden Tag für mehr als 1 Std.“

^(*) in EU 2000 zwei Variablen, in EU 2005 eine

5.2.1 Effekte der Arbeitsdauer auf die Ausübung außerberuflicher Aktivitäten

Die Häufigkeit der Ausübung einzelner Aktivitäten in Abhängigkeit von der Arbeitszeit ist in Abb. 5.17 beispielhaft für „Tätigkeit im Haushalt/Kochen“ (EU 2005) dargestellt. Die strukturell ähnlichen Zusammenhänge der einzelnen Aktivitäten „Tätigkeit im Haushalt“ (EU 2000), „Kinderbetreuung“ (bei Personen mit Kindern), „Weiterbildung“

und „politische/gewerkschaftliche Aktivitäten“ mit der wöchentlichen Arbeitszeit sind im Anhang dargestellt (vgl. Anh. 4, Abb. 7 bis Anh. 4, Abb. 12). Es ist zu erkennen, dass die Häufigkeit der jeweiligen Aktivitäten mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit deutlich abnimmt. Das Niveau der Häufigkeiten ist zwar verschieden – so werden häusliche Tätigkeiten weit häufiger ausgeübt als etwa Weiterbildungsaktivitäten – jedoch sind die strukturellen Zusammenhänge zur Arbeitszeit sehr ähnlich. Eine Ausnahme bilden die politischen Aktivitäten, die insgesamt sehr selten ausgeübt werden und deren Häufigkeit mit zunehmender Arbeitszeit tendenziell eher zunimmt.

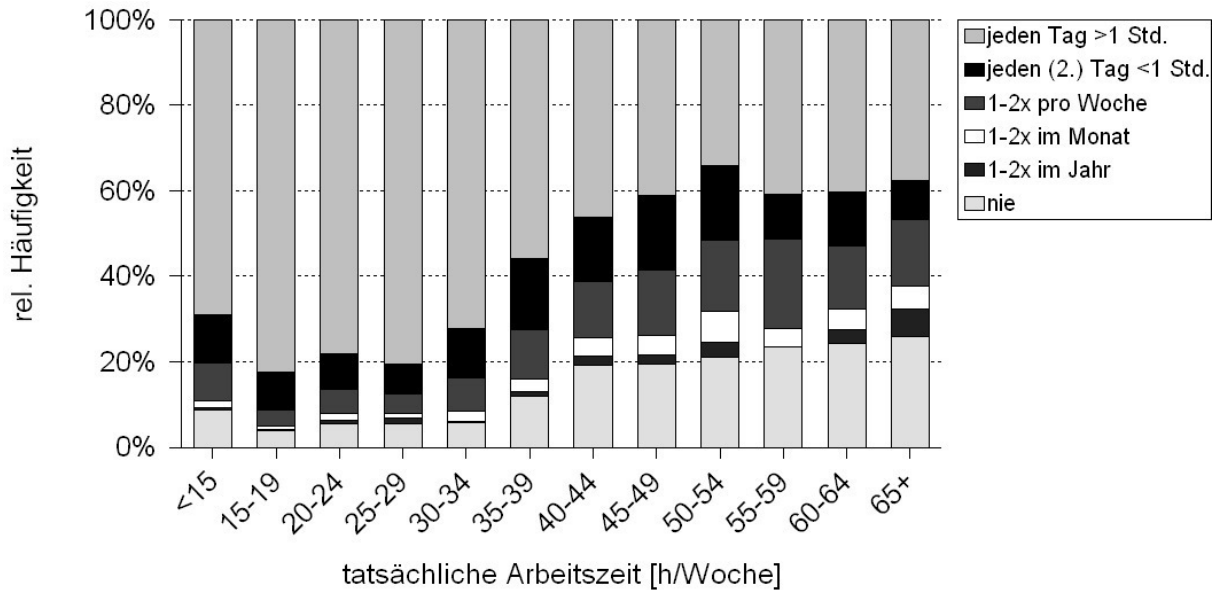


Abb. 5.17 Umfang von Tätigkeiten im Haushalt/Kochen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

Wie bereits im Kapitel 2 beschrieben, wurden Faktorenanalysen durchgeführt, um die einzelnen Aktivitäten zu Faktoren zu bündeln und somit für vergleichende Untersuchungen zwischen EU 2000 und 2005 nutzbar zu machen. Es konnten jeweils drei Faktoren extrahiert werden, die mit „Häusliche Aktivitäten“, „Freizeitaktivitäten“ sowie „ehrenamtliche/politische Aktivitäten“ bezeichnet werden. Diese Faktoren wurden i. d. R. anstelle der einzelnen Aktivitäten für die Analysen herangezogen.

In Abb. 5.18 sind die Mittelwerte der Faktoren „Häusliche Aktivitäten“ (hier aus Platzgründen mit „Haus/Familie“ beschriftet) und „Freizeitaktivitäten“ in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit dargestellt. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Häufigkeit der ausgeübten Aktivitäten mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit absinkt. Die häuslichen Aktivitäten hängen dabei über alle Beschäftigten hinweg wesentlich stärker mit der Arbeitszeit zusammen als die Freizeitaktivitäten. Es deutet sich an, dass die häuslichen Aktivitäten bei Arbeitszeiten von weniger als 35 Stunden kaum eingeschränkt werden, dafür aber umso stärker in Arbeitszeiten zwischen 35 und 60 Stunden. Bei über 60 Stunden ist zu vermuten, dass ein Bodeneffekt auftritt, so dass es kaum möglich ist, noch weniger Zeit für die Aktivitäten aufzubringen. Neben der Einschränkung der zur Verfügung stehenden Zeit bei langen Arbeitszeiten ist eine weitere mögliche Erklärung für den weniger starken Abfall ab 60 Stunden, dass es sich hierbei vermutlich um eine fast ausschließlich durch Männer besetzte

Stichprobe handelt, die durchschnittlich seltener häusliche Tätigkeiten ausüben als Frauen, und die durch die Dauer der Arbeitszeit nur wenig eingeschränkt werden. Diese Hypothese soll im Folgenden durch die Aufteilung der Stichprobe in Frauen und Männer genauer untersucht werden.

Der Umfang der Freizeitaktivitäten hängt fast linear mit der wöchentlichen Arbeitsdauer zusammen, so dass die Mittelwerte kontinuierlich mit steigender Arbeitszeit abnehmen. Einzig die absoluten Werte weichen ein wenig voneinander ab, so dass in EU 2005 bei den Freizeitaktivitäten ein etwas stärkerer und bei den häuslichen Aktivitäten ein etwas schwächerer Abfall über die Arbeitszeit zu erkennen ist als in EU 2000.

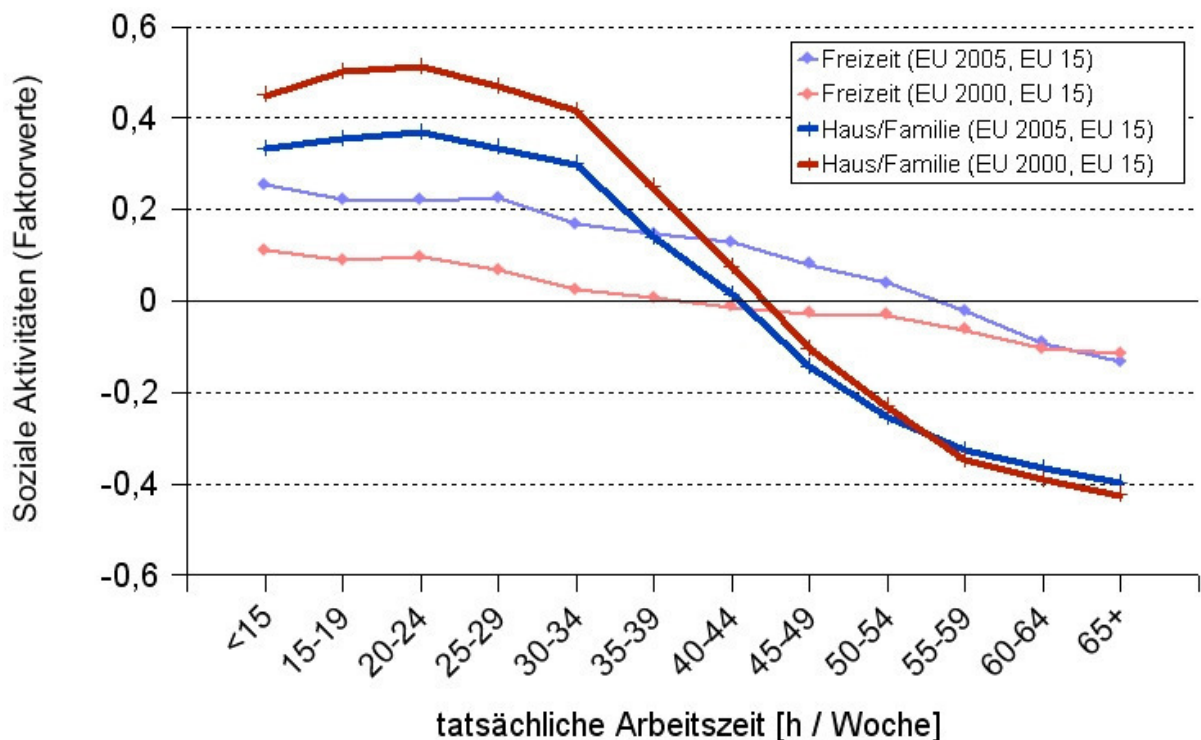


Abb. 5.18 Umfang von häuslichen und Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

In der Varianzanalyse wird ein signifikanter Effekt der Arbeitszeit auf die häuslichen Aktivitäten ermittelt, der mit 6,1 % (EU 2005, EU 15) bzw. 8,8 % (EU 2000, EU 15) Varianzaufklärung nicht unbedeutend ist. Der Effekt der Arbeitszeit auf die Freizeitaktivitäten besitzt in der Varianzanalyse mit 1,2 % (EU 2005, EU 15) bzw. 0,5 % (EU 2000, EU 15) Varianzaufklärung eine verhältnismäßig geringe Stärke.

Der Zusammenhang des Faktors „ehrenamtliche/politische Aktivitäten“ mit der Arbeitsdauer ist in Abb. 5.19 dargestellt. Es scheint, als ob in EU 2000 kein Zusammenhang dieses Faktors zur Arbeitszeit besteht, wohingegen in EU 2005 die Häufigkeit ehrenamtlicher Aktivitäten sogar mit zunehmender Arbeitsdauer sehr leicht ansteigt. Einschränkend ist zu erwähnen, dass die Anzahl der Personen, die ehrenamtliche/politische Aktivitäten ausüben, äußerst gering ist, so dass sich auch sehr geringfügige Schwankungen in den Originalvariablen in relativ großen Schwankungen in den Faktorwerten niederschlagen. In EU 2000 (EU 15) wird der Effekt der Arbeitszeit auf den Faktor „ehrenamtliche/politische Aktivitäten“ nicht

signifikant, wohingegen in EU 2005 (EU 15) die Arbeitszeit mit 0,3 % Varianzaufklärung einen geringen Effekt auf die Höhe der Faktorwerte ausübt. Somit ist aufgrund der vorliegenden Daten nicht eindeutig zu sagen, welche Zusammenhänge zwischen der Ausübung ehrenamtlicher Aktivitäten und der Arbeitszeit bestehen. Es kann jedoch vermutet werden, dass die Gruppe der ehrenamtliche oder freiwillige Tätigkeiten ausübenden Personen stark selektiert ist. Aufgrund der wahrscheinlich sehr hohen Wertschätzung ehrenamtlicher/politischer Tätigkeiten in dieser Gruppe wird die Ausübung dieser Aktivitäten auch bei langen Arbeitszeiten vermutlich nicht eingeschränkt.

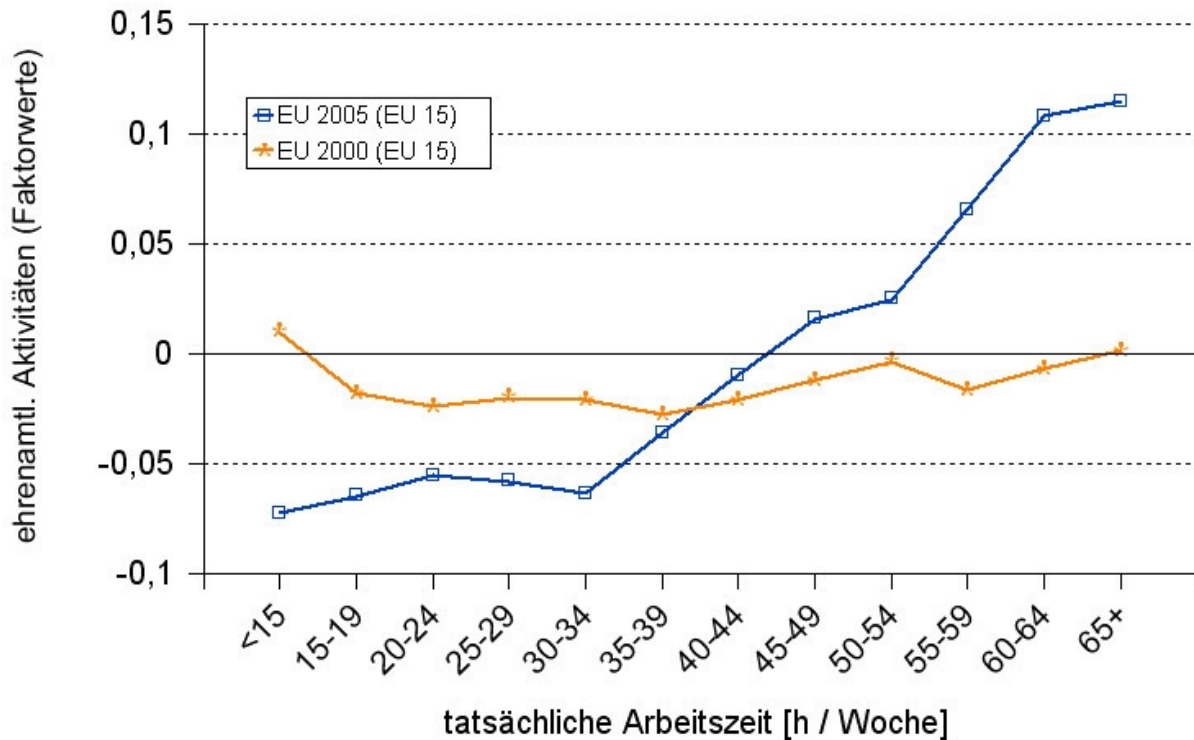


Abb. 5.19 Umfang von ehrenamtlichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

5.2.2 Moderierende Effekte von Arbeitszeit- und Personenmerkmalen

Die wahrgenommene Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit konnte zum Großteil durch Merkmale der Arbeitszeit, wie z. B. die Dauer, Lage und Variabilität vorhergesagt werden (s. o.). Personenmerkmale wie das Alter, Geschlecht oder Betreuungspflichten der Befragten übten dagegen einen eher geringen Einfluss auf die Vereinbarkeit aus. Im Folgenden soll nun geprüft werden, inwieweit auch die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitsdauer und der Ausübung von Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit durch Personen- und weitere Arbeitszeitmerkmale moderiert werden. In Abb. 5.20 bis Abb. 5.23 ist dargestellt, in welcher Weise die häuslichen und Freizeitaktivitäten (Faktorwerte) mit der Dauer der Arbeitszeit bei Personen mit festen vs. variablen sowie mit selbst- vs. fremdbestimmten Arbeitszeiten zusammenhängen.

In Abb. 5.20 ist deutlich zu erkennen, dass die Häufigkeit der häuslichen Aktivitäten kaum mit der Variabilität der Arbeitszeit (operationalisiert durch feste Start- und

Endzeiten) zusammenhängt, dafür aber stark mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit absinkt. Die Ergebnisse in den beiden europäischen Befragungen sind dabei strukturell konsistent. Im Teilzeitbereich unter 34 Stunden üben die Personen mit variablen Arbeitszeiten etwas weniger häusliche Aktivitäten aus als diejenigen mit festen Arbeitszeiten, wohingegen es diesbezüglich im Vollzeitbereich über 35 Stunden pro Woche kaum einen Unterschied macht, ob die Befragten in festen oder variablen Start- und Endzeiten arbeiten. Im Bereich der überlangen Arbeitszeiten sind also offensichtlich kaum noch Freiräume zur Gestaltung der außerberuflichen Zeit vorhanden. In der EU 2005 ist das Verhältnis im Vollzeitbereich tendenziell umgekehrt, so dass längere und gleichzeitig variable Arbeitszeiten mit leicht erhöhten Faktorwerten zusammenhängen, verglichen mit längeren und festen Arbeitszeiten. Diese Ergebnisse lassen sich in zweifaktoriellen Varianzanalysen mit der Wochenarbeitszeit und der Variabilität als unabhängigen Variablen und dem Faktorwert „häusliche Aktivitäten“ als abhängiger Variable stützen (siehe Tab. 5.18). So erzielt in beiden Befragungen der Haupteffekt der Wochenarbeitszeit die mit Abstand größte Varianzaufklärung. Die Variabilität sowie die Interaktion Variabilität*Wochenarbeitszeit üben dagegen eher schwache Effekte auf die häuslichen Aktivitäten aus.

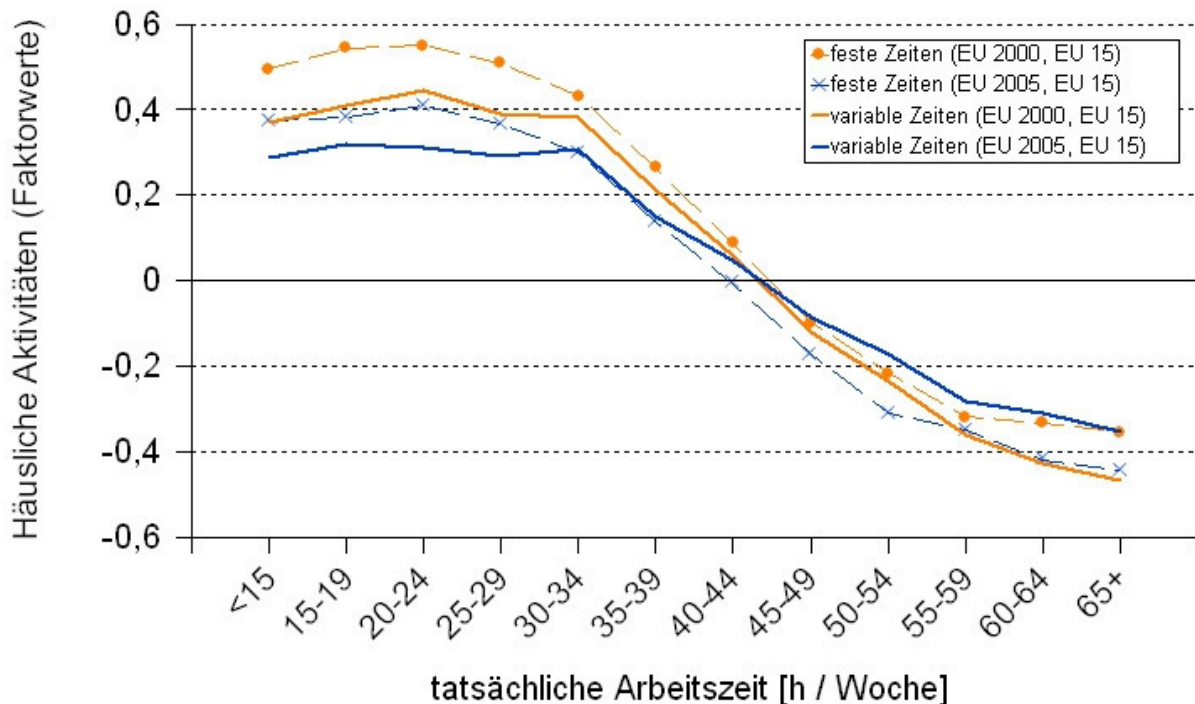


Abb. 5.20 Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten sowie der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

Tab. 5.18 Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch die Variabilität und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Stichprobe	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
Variabilität	n. s.	0,1 %
Arbeitsdauer	4,9 %	6,7 %
Variabilität*Dauer	0,4 %	0,2 %

Die Ausübung von Freizeitaktivitäten wird dagegen in stärkerem Maße von der Variabilität der Arbeitszeiten beeinflusst, wie in Abb. 5.21 dargestellt ist. Zunächst ist auch hier wieder der klare Abfall der Faktorwerte mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit zu erkennen, der in allen Gruppen sichtbar ist. Es bestehen jedoch strukturelle Unterschiede zwischen EU 2000 und EU 2005 bezüglich der Effekte der Arbeitszeitvariabilität auf die Freizeitaktivitäten. In EU 2000 ist ein klarer additiver Effekt der Dauer mit der Variabilität auf die Höhe der Faktorwerte zu erkennen. Personen mit variablen Start- und Endzeiten geben an, häufiger Freizeitaktivitäten auszuüben als die Personen mit festen Arbeitszeiten. Dies ändert sich auch nicht mit zunehmender Arbeitszeit, d.h. es ist ein paralleler Verlauf der beiden Gruppen mit festen und variablen Arbeitszeiten über die Dauer der Arbeitszeit zu beobachten. In EU 2005 tritt dagegen ein deutlicher Interaktionseffekt von Variabilität und Arbeitsdauer auf, so dass im niedrigen Teilzeitbereich von unter 19 Stunden kein Unterschied zwischen den Personen mit festen und variablen Arbeitszeiten bezüglich der Ausübung von Freizeitaktivitäten besteht. Dies ändert sich mit steigender Wochenarbeitszeit hin zu einem recht großen Unterschied zwischen den beiden Gruppen. Dies resultiert daraus, dass die Personen mit festen Arbeitszeiten eine Einschränkung ihrer Aktivitäten bei zunehmender Arbeitsdauer berichten, wohingegen das Niveau der Faktorwerte in der Gruppe der Personen mit variablen Arbeitszeiten bis etwa 44 Wochenstunden ähnlich hoch bleibt. Oberhalb von 45 Stunden ist dann wieder mit steigender Arbeitsdauer ein paralleler Abfall der Freizeitaktivitäten in den beiden verglichenen Gruppen zu verzeichnen. Im Gegensatz zu den Ergebnissen für die häuslichen Aktivitäten scheint sich hier ein positiver Einfluss der Variabilität auf die Ausübung von „echten“ Freizeitaktivitäten zu zeigen.

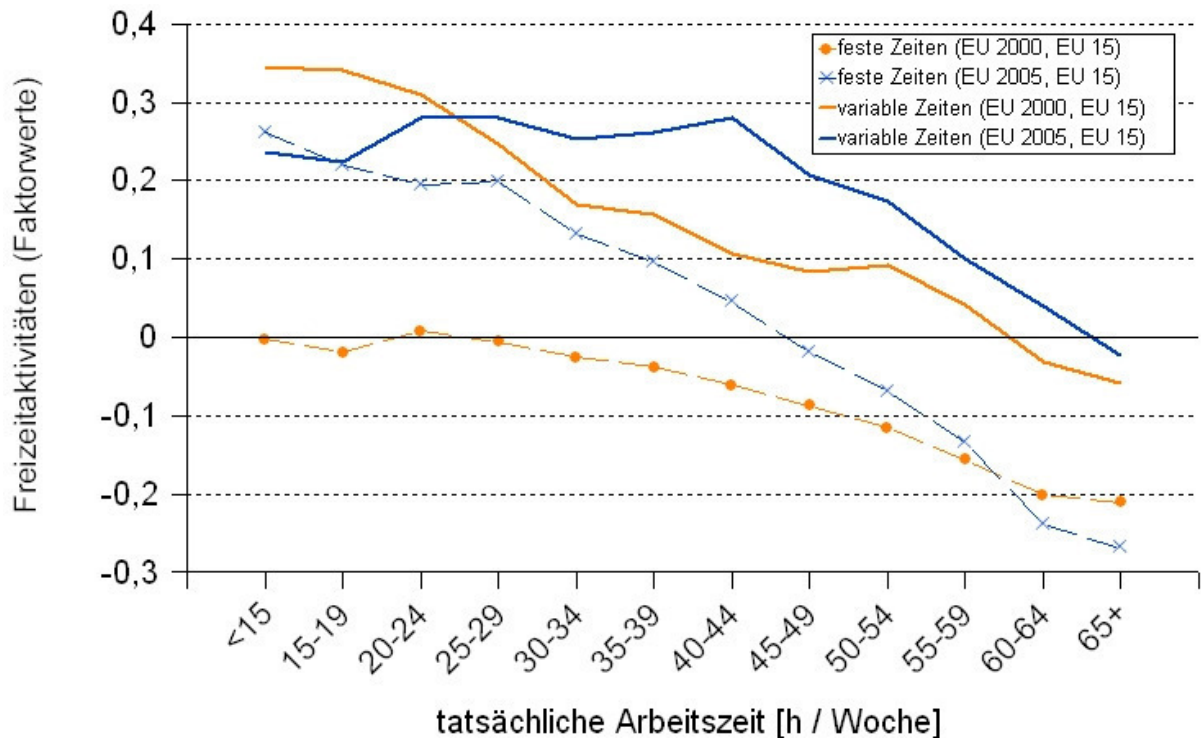


Abb. 5.21 Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von festen Start- und Endzeiten sowie der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben

Die in Abb. 5.21 dargestellten Ergebnisse lassen sich mit zweifaktoriellen Varianzanalysen mit der Variabilität und der Wochenarbeitszeit als unabhängigen Variablen und dem Faktor Freizeitaktivitäten als abhängiger Variable statistisch absichern. Wie in Tab. 5.19 zu erkennen ist, besitzen die Variabilität und die Wochenarbeitszeit signifikante Haupteffekte in beiden Befragungen. Weiterhin gibt es signifikante Interaktionseffekte für Variabilität*Wochenarbeitszeit, die in Abb. 5.21 bereits zu erkennen sind. Die Strukturen scheinen demnach in beiden Befragungen recht ähnlich zu sein, trotz der leichten Inkonsistenzen der Mittelwerte aus EU 2005. Die Dauer der Arbeitszeit zeigt die stärksten Zusammenhänge mit den Freizeitaktivitäten, wohingegen die Variabilität sowie die Interaktion der Arbeitsdauer mit der Variabilität einen schwächeren Einfluss auf die Häufigkeit der Freizeitaktivitäten ausüben.

Tab. 5.19 Varianzaufklärung der Freizeitaktivitäten durch die Variabilität und Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit

Stichprobe	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
Variabilität	0,2 %	0,4 %
Arbeitsdauer	1,0 %	0,6 %
Variabilität*Dauer	0,3 %	0,2 %

Die Effekte weiterer Arbeitszeitmerkmale (Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Abenden, in der Nacht und in Schichtarbeit) auf die Zusammenhänge von häuslichen und Freizeitaktivitäten mit der wöchentlichen Arbeitszeit, ermittelt jeweils in zweifaktoriellen Varianzanalysen, sind in Tab. 5.20 dargestellt. Aufgrund der

fehlenden bzw. nur sehr schwachen Zusammenhänge zwischen den Merkmalen der Arbeitszeitalage und der Ausübung von Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit wird auf eine grafische Darstellung verzichtet.

Tab. 5.20 Varianzaufklärung häuslicher und Freizeitaktivitäten durch weitere Arbeitszeitmerkmale

	EU 2005 (EU 15)		EU 2000 (EU 15)	
	Haushalt	Freizeit	Haushalt	Freizeit
Sonntagsarbeit	0,1 %	0,1 %	0,1 %	0,1 %
Arbeitszeit	4,2 %	1,4 %	6,6 %	0,5 %
Sonntag*Arbeitszeit	n. s.	0,3 %	n. s.	0,2 %
Samstagsarbeit	0,2 %	n. s.	<0,1 %	n. s.
Arbeitszeit	5,3 %	1,1 %	8,1 %	0,5 %
Samstag*Arbeitszeit	0,4 %	0,4 %	n. s.	0,2 %
Abendarbeit	n. s.	0,4 %	0,1 %	0,3 %
Arbeitszeit	5,6 %	1,6 %	7,5 %	0,7 %
Abende*Arbeitszeit	n. s.	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Nachtarbeit	n. s.	n. s.	<0,1 %	0,1 %
Arbeitszeit	2,9 %	1,0 %	4,2 %	0,6 %
Nacht*Arbeitszeit	n. s.	n. s.	0,2 %	0,2 %
Schichtarbeit	n. s.	n. s.	n. s.	n. s.
Arbeitszeit	3,3 %	1,0 %	5,2 %	0,3 %
Schicht*Arbeitszeit	n. s.	0,3 %	n. s.	0,2 %

Wie anhand der Effektstärken in Tab. 5.20 zu erkennen ist, übt die wöchentliche Arbeitszeit konsistent über beide Stichproben hinweg einen signifikanten Haupteffekt sowohl auf die häuslichen als auch auf die Freizeitaktivitäten aus, wobei die Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch die wöchentliche Arbeitszeit deutlich höher ist als die der Freizeitaktivitäten. Die Lage der Arbeitszeit besitzt hingegen nur sehr schwache Effekte. Für Nacht- und Schichtarbeit lässt sich kein Einfluss auf die Ausübung von häuslichen Aktivitäten zeigen, wohingegen für die Freizeitaktivitäten tendenzielle (allerdings sehr schwache) interaktive Effekte der Arbeitsdauer mit Schichtarbeit signifikant werden. Arbeit an Samstagen, Sonntagen und an Abenden übt ebenfalls nur geringe Effekte auf die abhängigen Variablen aus. Entgegen der Erwartung besitzen Sonntagsarbeit und Arbeit an Abenden in beiden Stichproben einen tendenziell positiven Zusammenhang zu den häuslichen und Freizeitaktivitäten.

Neben arbeitszeitbezogenen Merkmalen wurde die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung als moderierende Einflussgröße der Zusammenhänge zwischen den außerberuflichen Aktivitäten und der wöchentlichen Arbeitszeit untersucht. In Abb. 5.22 sind sowohl die Effekte der Arbeitsdauer als auch der Einflussmöglichkeit deutlich sichtbar. Die Mittelwerte des Faktors „Häusliche Aktivitäten“ sinken klar mit zunehmender Arbeitszeit ab. Dabei geben Personen, die Einfluss auf ihre Arbeitszeiten haben, an, häufiger im Haushalt tätig zu sein als

Personen, deren Arbeitszeiten durch den Betrieb vorgegeben sind. Hier wird deutlich, dass die Autonomie über die Arbeitszeiten zwar einen (geringen) präventiven Effekt hat. Die negativen Zusammenhänge der häuslichen Aktivitäten und der Arbeitsdauer bestehen allerdings auch in der Gruppe der Personen mit völlig selbstbestimmten Arbeitszeiten, was darauf hindeutet, dass der Einfluss auf die eigene Arbeitszeit die negativen Effekte langer Arbeitszeiten nicht beseitigen kann. Diese Ergebnisse sind über beide Befragungen hinweg konsistent, da sich nur die absolute Höhe der Faktorwerte unterscheidet, nicht aber der strukturelle Zusammenhang.

Die Variablen Wochenarbeitszeit und Einfluss auf die Arbeitszeit üben signifikante Haupteffekte auf die Höhe der häuslichen Aktivitäten aus, wie in der Varianzanalyse gezeigt werden kann. Die Wochenarbeitszeit klärt mit 8,2 % (EU 2000) bzw. 3,3 % (EU 2005) die meiste Varianz auf. Der Einfluss auf die Arbeitszeit hat hingegen mit 0,1 % (EU 2000) und 0,6 % (EU 2005) einen sehr schwachen Effekt. Es konnten keine signifikanten Interaktionseffekte gefunden werden.

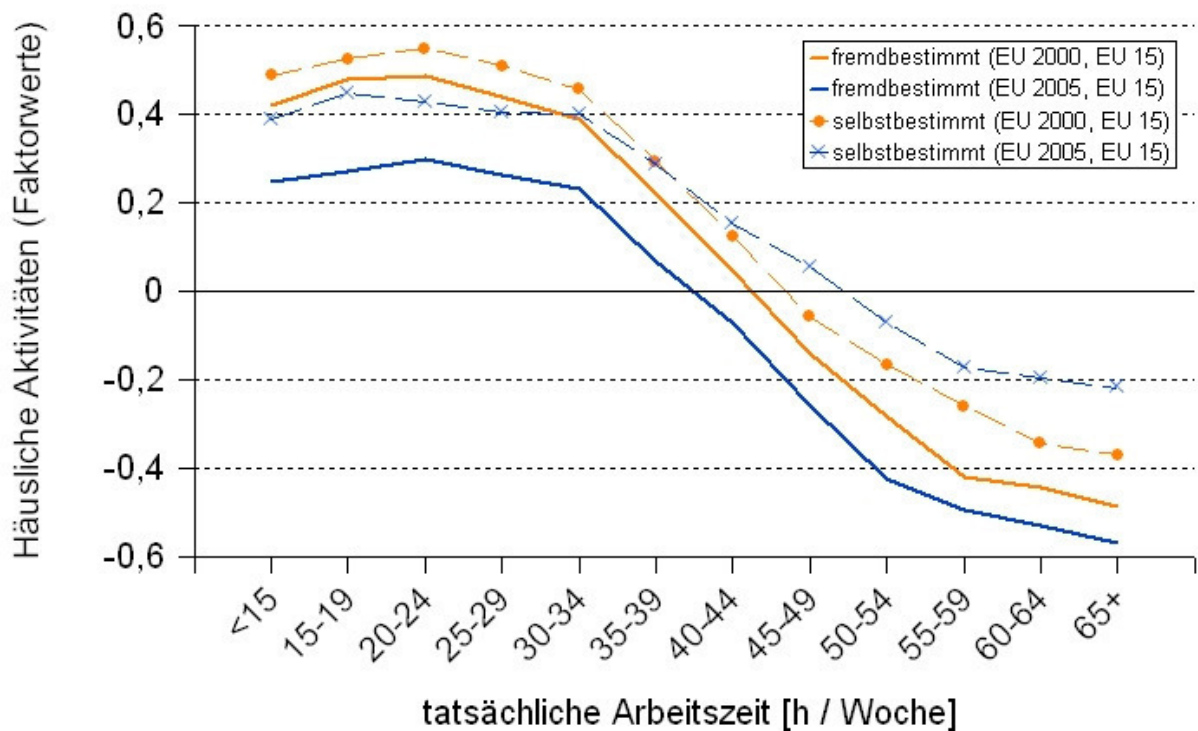


Abb. 5.22 Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Einfluss auf die Arbeitszeit, europäische Stichproben

In Abb. 5.23 ist dargestellt, wie sich die Zusammenhänge zwischen dem Faktor Freizeitaktivitäten und der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen Personen mit und ohne Einfluss auf ihre Arbeitszeiten unterscheiden. Die Gruppe der Personen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten in EU 2005 fällt etwas aus dem üblichen Muster, da hier im Bereich bis etwa 45 Stunden pro Woche ein Anstieg der Faktormittelwerte mit zunehmender Arbeitszeit zu erkennen ist. Erst ab 45 Wochenstunden fällt die berichtete Aktivität wieder ab, bis sie bei über 65 Stunden wieder auf dem gleichen Niveau wie im Teilzeitbereich ist. In allen anderen Gruppen ist ein deutlicher Abwärtstrend der Freizeitaktivitäten mit steigender Dauer der Arbeitszeit sichtbar. Die

Gruppen der Personen mit Autonomie über ihre Arbeitszeiten berichten dabei ein deutlich größeres Ausmaß an Freizeitaktivitäten als Personen mit fremdbestimmten Arbeitszeiten. In EU 2000 üben die Wochenarbeitszeit und der Einfluss auf die Arbeitszeit einen additiven Einfluss auf die Freizeitaktivitäten aus, so dass die absolute Lage der Faktorwerte bei Personen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten höher ist als bei Personen mit fremdbestimmten Arbeitszeiten, jedoch beide Gruppen einen gleichartigen Trend der Einschränkung ihrer Freizeitaktivitäten mit zunehmender Arbeitsdauer aufweisen. Wie sich auch in der Varianzanalyse zeigt (s. u.), besteht in EU 2005 ein recht starker Interaktionseffekt von Einfluss und Dauer, so dass die Personen mit und ohne Einfluss auf ihre Arbeitszeit im Teilzeitbereich von weniger als 30 Wochenstunden kaum einen Unterschied bezüglich ihrer Aktivitäten aufweisen. Mit zunehmender Arbeitszeit nimmt die Freizeitaktivität bei Personen mit fremdbestimmten Arbeitszeiten deutlich ab. Wie oben beschrieben, nehmen die Freizeitaktivitäten in der Gruppe der Personen mit Arbeitszeitautonomie zunächst zu- und dann ab 45 Wochenstunden wieder ab. Die negativen Effekte langer Arbeitszeiten scheinen sich in dieser Stichprobe daher erst im Bereich der längeren Arbeitszeiten zu manifestieren. Inwieweit dieses etwas inkonsistente Ergebnis für die Gruppen der Personen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten an der veränderten Operationalisierung der Fragestellung (s. o.) liegt, kann hier nicht eindeutig festgestellt werden. Bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit waren jedoch keine derartigen Unterschiede zwischen den beiden europäischen Stichproben zu erkennen.

Insgesamt lässt sich für den Bereich der Freizeitaktivitäten feststellen, dass hier der Einfluss auf die eigene Arbeitszeit einen positiven Effekt auf die Freizeitgestaltung hat. Inwieweit die negativen Effekte langer Arbeitszeiten durch die Autonomie über die Arbeitszeitgestaltung abgemildert werden können, ist anhand der vorliegenden und leicht inkonsistenten Ergebnisse nicht mit Sicherheit zu sagen. Die Tendenz geht allerdings in beiden untersuchten Stichproben in die Richtung, dass lange Arbeitszeiten die Ausübung von Freizeitaktivitäten einschränken, ob mit oder ohne Arbeitszeitautonomie. Insbesondere in den EU 2000 Daten wird dies sehr deutlich.

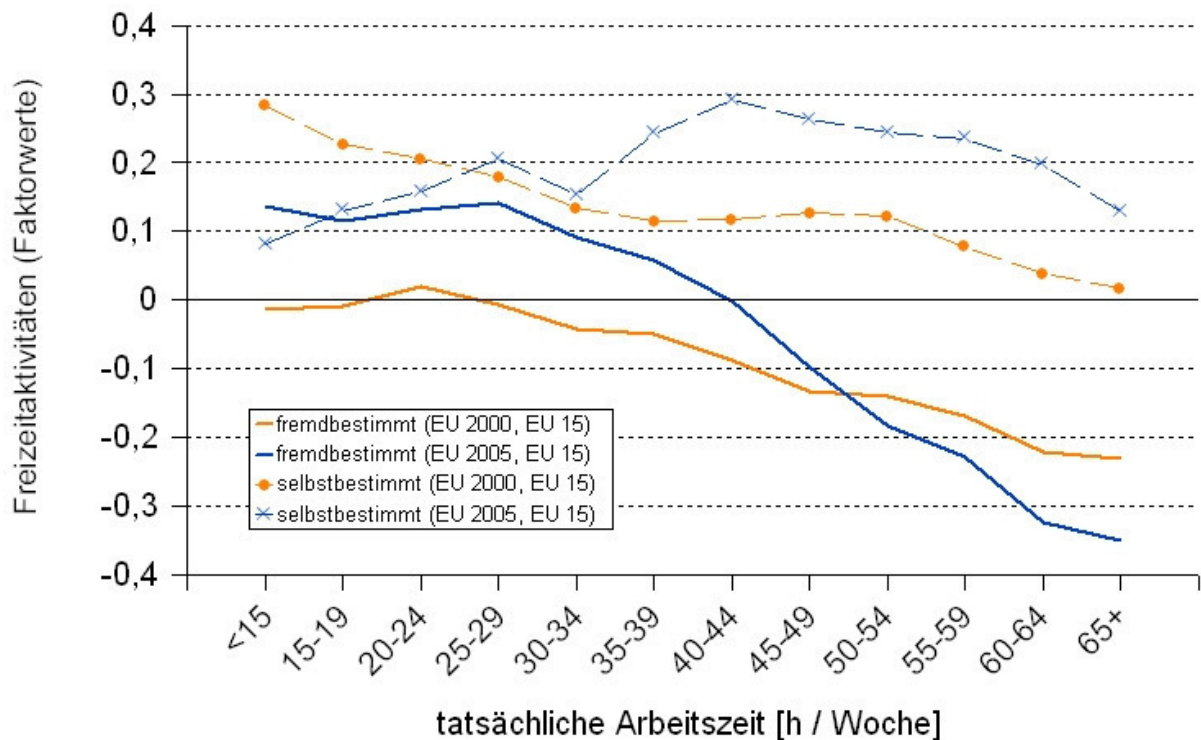


Abb. 5.23 Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit und Einfluss auf die Arbeitszeit, europäische Stichproben

Die varianzanalytisch ermittelten Effekte der unabhängigen Variablen auf die Höhe der Freizeitaktivitäten sind sich insgesamt ähnlicher und dabei wesentlich schwächer als die Effekte auf die häuslichen Aktivitäten. So wird für die Wochenarbeitszeit in der zweifaktoriellen Varianzanalyse eine Effektstärke von 0,4 % (EU 2000) bzw. 0,7 % (EU 2005) Varianzaufklärung ermittelt. Der eigene Einfluss auf die Arbeitszeit klärt 0,5 % (EU 2000) bzw. 0,8 % (EU 2005) der Varianz auf und hat somit einen ähnlich großen Effekt auf die Ausübung der Freizeitaktivitäten wie die Dauer der Arbeitszeit. Die Interaktion Einfluss*Wochenarbeitszeit wird nur in der EU 2005 signifikant mit 0,9 % Varianzaufklärung, und weist damit eine abweichende Tendenz auf (siehe Abb. 5.23).

Neben Arbeitszeitmerkmalen beeinflussen auch biografische Merkmale der Beschäftigten die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Ausübung von außerberuflichen Aktivitäten. So ist zunächst in Abb. 5.24 dargestellt, wie sich Männer und Frauen mit und ohne Betreuungspflichten bezüglich ihres tatsächlichen wöchentlichen Zeitaufwandes für Arbeit und Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit unterscheiden. Dazu wurde die tägliche Zeit für außerberufliche Aktivitäten (sofern angegeben) mit Sieben multipliziert und zur tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit addiert. Da die tägliche Dauer von Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit nur in EU 2005 erhoben wurde, können diesbezüglich keine Vergleiche mit EU 2000 vorgenommen werden. Die dargestellten Zahlen liefern nur einen sehr groben Schätzer des tatsächlichen wöchentlichen Zeitaufwandes der Befragten, da nur im Fall von täglich ausgeübten Aktivitäten (vermutlich hauptsächlich häusliche Aktivitäten) auch deren Dauer in Stunden erhoben wurde und damit keine Informationen über die wöchentliche Dauer sonstiger Aktivitäten, die nicht täglich oder unregelmäßig ausgeübt werden, vorhanden ist. Der in Abb. 5.24

dargestellte wöchentliche Zeitaufwand für Arbeit und außerberufliche Aktivitäten ist daher vermutlich stark unterschätzt.

Als Tendenz wird hier deutlich, dass sich die mittlere tatsächliche Arbeitszeit von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen nicht wesentlich unterscheidet. Die Differenz zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und dem geschätzten wöchentlichen Zeitaufwand für außerberufliche Aktivitäten hingegen unterscheidet sich zwischen Männern und Frauen, aber insbesondere auch in Interaktion mit dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt. Es deutet sich aus der hier nur sehr groben Schätzung an, dass Frauen mit Kindern wöchentlich etwa 40 Stunden zusätzlich zur Vollzeitarbeit in regelmäßige Aktivitäten investieren. Dies ist mehr als doppelt so viel wie Männer mit Kindern im Haushalt. Da diese Zahlen jedoch nur eine sehr vereinfachte Tendenz darstellen, sollten derartige Berechnungen möglicherweise einmal mit präziseren Messungen der Zeit für Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. Die Prädiktion der gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Befragten könnte möglicherweise besser durch eine derartige Schätzung des gesamten Zeitaufwandes gelingen als anhand der reinen Arbeitszeit.

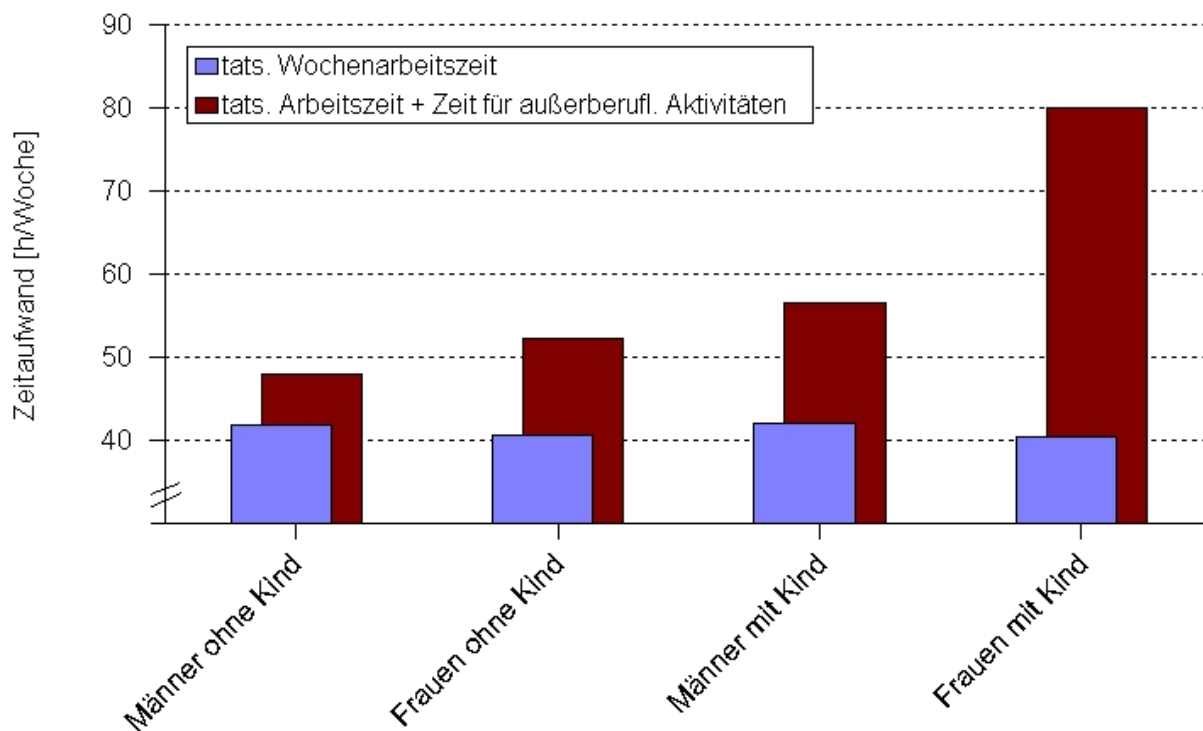


Abb. 5.24 Wochenarbeitszeit und geschätzter wöchentlicher Zeitaufwand für regelmäßige außerberufliche Aktivitäten in Abhängigkeit von Geschlecht und Betreuungspflichten, Vollzeitbeschäftigte aus EU 2005 (EU 15)

In Abb. 5.25 und Abb. 5.26 sind die Faktorwerte für die häuslichen Aktivitäten in Abhängigkeit von der Arbeitszeit vergleichend für Männer und Frauen mit und ohne Kinder im Haushalt dargestellt. In den Gruppen der Frauen mit Kindern mit mehr als 55 Stunden pro Woche ist die Zellenbesetzung sehr niedrig ($n \leq 20$), weshalb die Ergebnisse in diesen Gruppen nur als Tendenz und nicht als statistisch abgesichert verstanden werden sollten. Unabhängig von der Lage der Faktormittelwerte lässt sich in allen Gruppen eine Einschränkung der häuslichen Aktivitäten mit zunehmender Wochenarbeitszeit zeigen, die bei den Frauen etwas stärker ausfällt

als bei den Männern. Dies resultiert vermutlich aus dem höheren Zeitanteil, den Frauen in die häuslichen Tätigkeiten investieren, und der daher zwangsläufig durch lange Arbeitszeiten stärker eingeschränkt wird.

Bei einem Vergleich der absoluten Lage der Faktorwerte in Abb. 5.25 und Abb. 5.26 fällt zunächst auf, dass sich die Jahre 2000 und 2005 in einem wesentlichen Punkt unterscheiden: Männer mit Kindern im Jahr 2005 (siehe Abb. 5.26) berichteten, mehr häusliche Aktivitäten ausgeübt zu haben als im Jahr 2000. Bei den Frauen ohne Kinder verhält es sich genau umgekehrt. Im Jahr 2000 (siehe Abb. 5.25) sind die häuslichen Tätigkeiten derart verteilt, dass Frauen (mit und ohne Kinder) überdurchschnittlich häufig häusliche Tätigkeiten ausüben, d.h. Faktorwerte >0 erhalten, wohingegen Männer (mit und ohne Kinder) unterdurchschnittlich viel Zeit in diese Aktivitäten investieren (Faktorwerte <0). In der Befragung aus dem Jahr 2005 berichten dagegen Personen mit Kindern überdurchschnittlich häufig ausgeübte häusliche Aktivitäten, wohingegen Personen ohne Kinder unterdurchschnittliche Werte angeben. Das heißt, die Häufigkeit der Aktivitäten im Haushalt wurde 2000 hauptsächlich durch das Geschlecht der Befragten bestimmt. Im Jahr 2005 wurden die häuslichen Aktivitäten dagegen nicht mehr allein durch das Geschlecht bestimmt, sondern darüber hinaus in einem stärkeren Umfang durch das Vorhandensein von Kindern im Haushalt. Über die Gründe für diese Veränderung gegenüber 2000 kann hier nur spekuliert werden. So ist es möglich, dass es tatsächlich Veränderungen in der Arbeitsaufteilung im Haushalt bei Paaren mit Kindern gegeben hat. Ohne Daten aus dem Zeitverlauf kann dies aber nicht einwandfrei nachgewiesen werden. Nicht verändert hat sich, dass Frauen mit Kindern den weitaus größten Anteil der häuslichen Tätigkeiten leisten, wie bereits aus Abb. 5.24 ersichtlich wurde.

Betrachtet man die Effekte der Arbeitsdauer, so kann unabhängig von der Veränderung der absoluten Lage in einzelnen Gruppen festgestellt werden, dass die Struktur der Zusammenhänge von häuslichen Aktivitäten und der wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 2000 und 2005 gleich geblieben ist. In allen untersuchten Gruppen nimmt die Häufigkeit der Tätigkeit im Haushalt mit zunehmender Arbeitszeit ab.

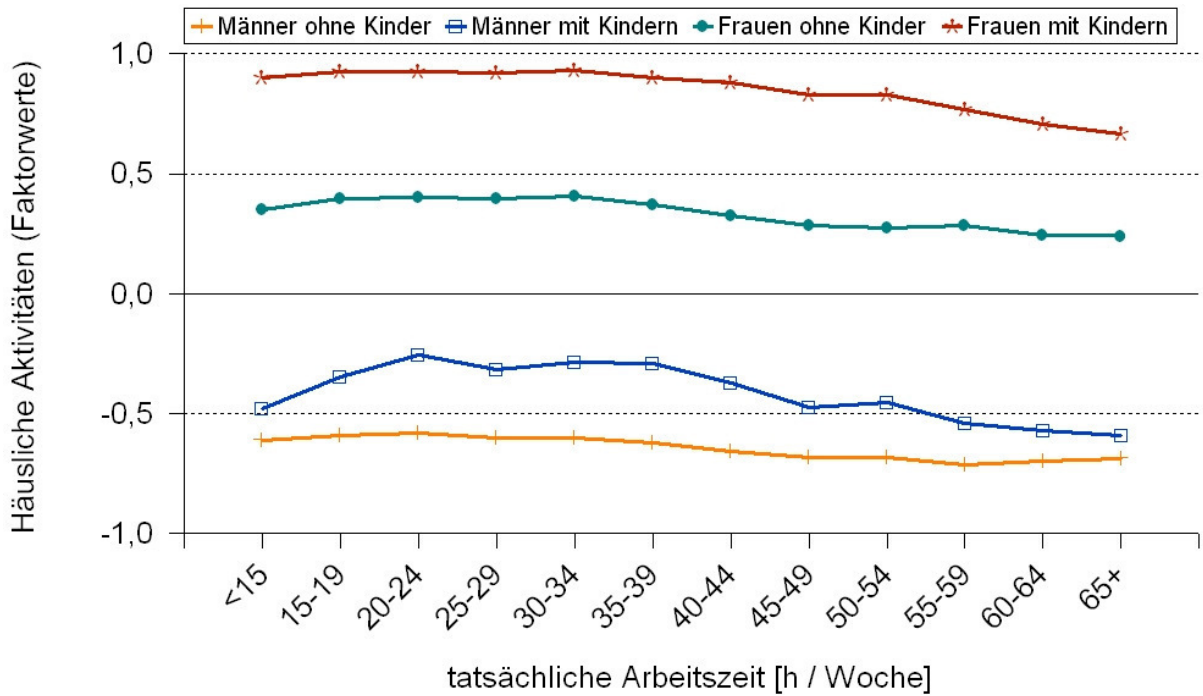


Abb. 5.25 Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)

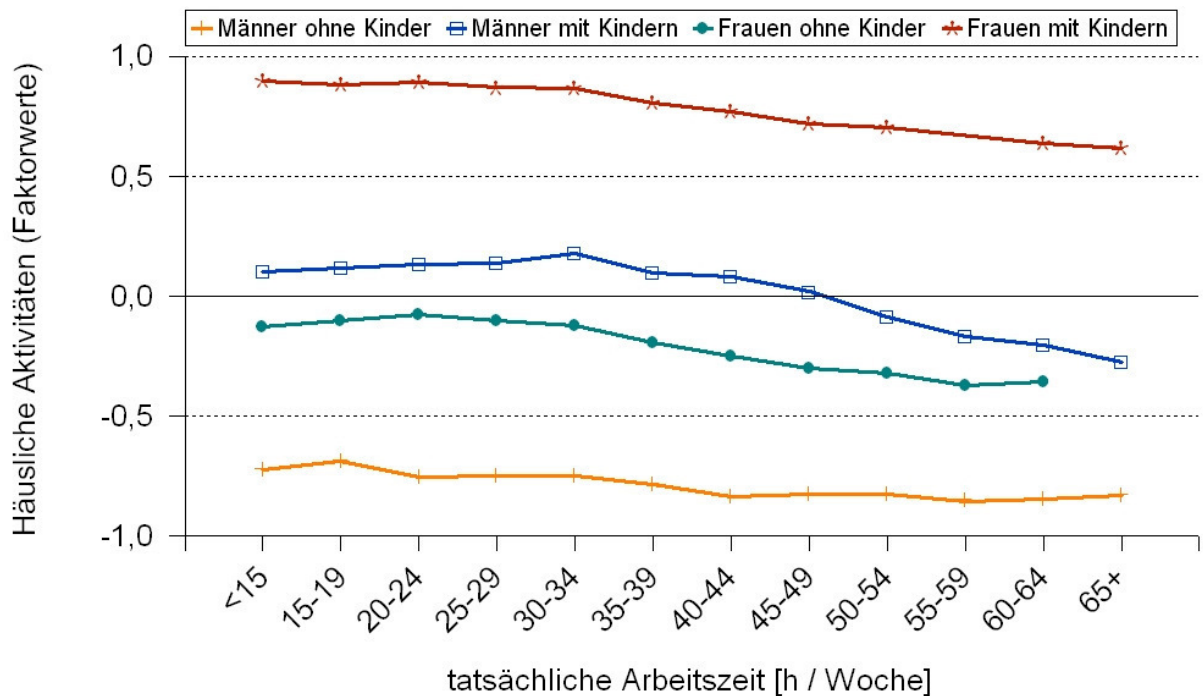


Abb. 5.26 Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

In der dreifaktoriellen Varianzanalyse werden in beiden europäischen Stichproben Haupteffekte für die unabhängigen Variablen Geschlecht, Kinder und Wochenarbeitszeit signifikant. Weiterhin treten nicht ganz konsistente Interaktionseffekte für Kinder*Geschlecht, Geschlecht*Dauer und

Kinder*Geschlecht*Wochenarbeitszeit auf. Die entsprechenden Effektstärken sind in Tab. 5.21 dargestellt.

Tab. 5.21 Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch Geschlecht, Kinder und die Wochenarbeitszeit

Stichprobe	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
Kind	6,3 %	1,1 %
Geschlecht	3,2 %	9,5 %
Arbeitsdauer	0,9 %	0,8 %
Kind*Geschlecht	0,2 %	0,2 %
Geschlecht*Dauer	n. s.	0,3 %
Kind*Geschlecht*Dauer	0,2 %	n. s.

Die Vermutung, dass der Zusammenhang von häuslichen Aktivitäten und der wöchentlichen Arbeitszeit durch das Geschlecht der Befragten konfundiert ist, bestätigt sich demnach. Gegenüber der Effektstärke des Geschlechts besitzt die wöchentliche Arbeitszeit eine geringere Varianzaufklärung. Dennoch lassen sich in den Gruppen gleicher biografischer Merkmalskonstellationen über beide Stichproben hinweg konsistente negative Effekte der Arbeitsdauer auf die Ausübung häuslicher Aktivitäten zeigen.

Auch für den Faktor „Freizeitaktivitäten“ wurden Vergleiche von Frauen und Männern mit und ohne Kinder vorgenommen. In Abb. 5.27 und Abb. 5.28 sind die Zusammenhänge der Freizeitaktivitäten in diesen Gruppen in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer dargestellt. Insgesamt geben Männer ohne Kinder den größten Zeitaufwand für Freizeitaktivitäten an, gefolgt von den Frauen ohne Kinder und den Männern sowie den Frauen mit Kindern. In der EU 2005 (siehe Abb. 5.28) ist die Häufigkeit von Freizeitaktivitäten der Frauen und Männer mit Kindern sehr ähnlich. In EU 2000 hingegen (vgl. Abb. 5.27) üben die Männer mit Kindern im Arbeitszeitbereich von <45 Stunden noch deutlich überdurchschnittlich häufig Freizeitaktivitäten aus. Im Gegensatz dazu liegen Frauen mit Kindern im Bereich der niedrigen Arbeitszeiten weit unter dem Durchschnitt.

Insgesamt wird deutlich, dass die Faktormittelwerte der Freizeitaktivitäten in allen untersuchten Gruppen mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit substantiell absinken. Diese Zusammenhänge lassen sich mittels Varianzanalyse absichern. Wie in Tab. 5.22 dargestellt ist, ergeben sich signifikante Haupteffekte für die Merkmale Arbeitsdauer und Kinder auf die Höhe der Freizeitaktivitäten. Weiterhin treten signifikante Interaktionseffekte für Geschlecht*Dauer sowie Kinder*Dauer auf.

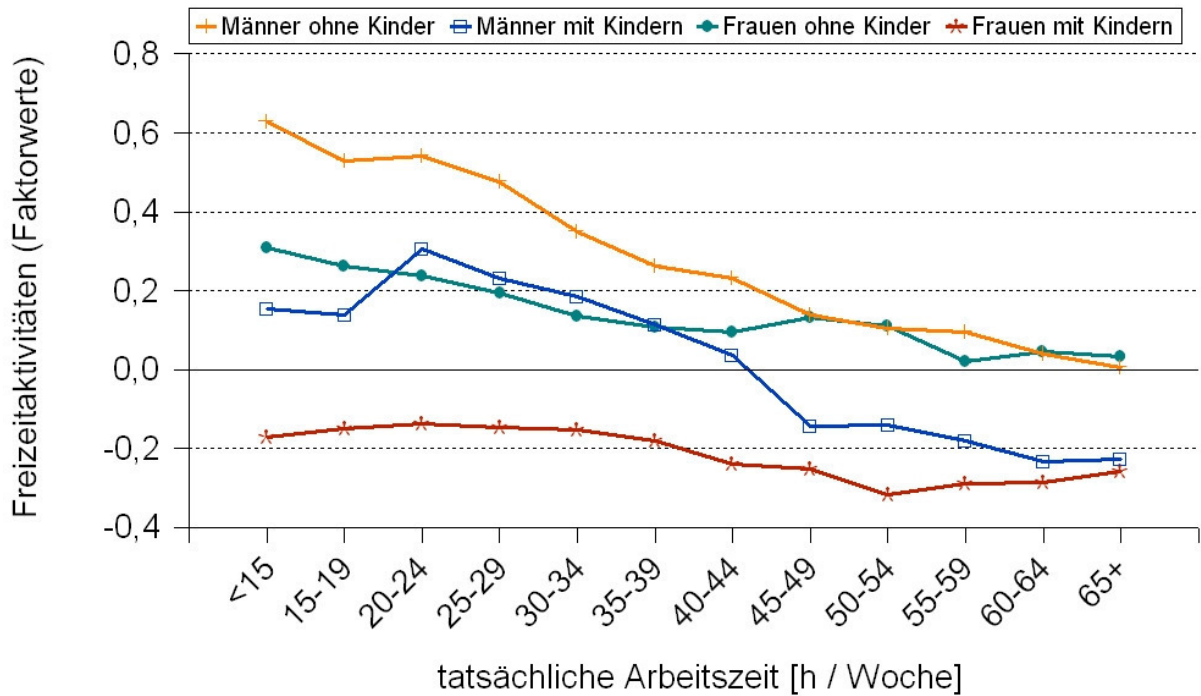


Abb. 5.27 Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)

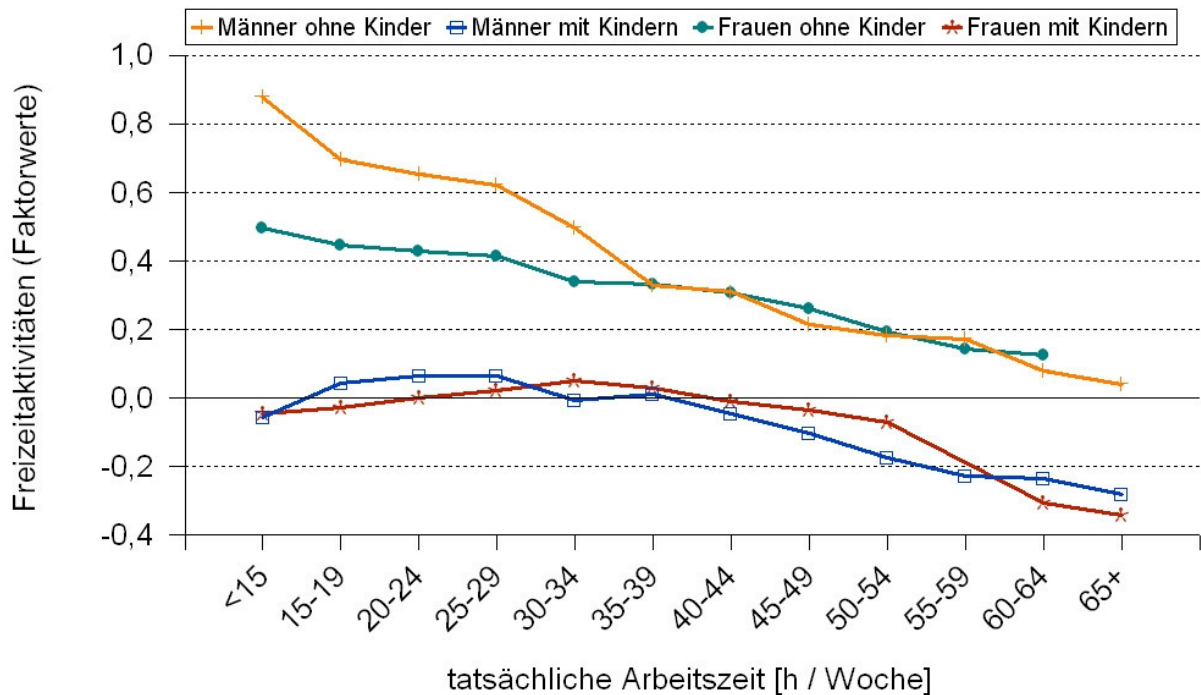


Abb. 5.28 Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit von Geschlecht, Betreuungspflichten und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

Tab. 5.22 Varianzaufklärung der Freizeitaktivitäten durch Geschlecht, Kinder und die Wochenarbeitszeit

Stichprobe	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
Kind	0,7 %	0,5 %
Geschlecht	n. s.	0,1 %
Arbeitsdauer	1,0 %	0,9 %
Geschlecht*Dauer	0,4 %	0,3 %
Kind*Dauer	0,2 %*	0,2 %

* p < 0,1

Es wird vermutet, dass das Alter der Befragten ebenfalls einen wesentlichen Einfluss auf die Häufigkeit von außerberuflichen Aktivitäten ausübt. Zur Ermittlung des moderierenden Einflusses des Alters auf die Zusammenhänge der verschiedenen Aktivitäten mit der wöchentlichen Arbeitszeit wurden diese Zusammenhänge in den bereits oben verwendeten vier Altersgruppen verglichen.

In Abb. 5.29 und Abb. 5.30 sind die Zusammenhänge zwischen häuslichen Aktivitäten und der wöchentlichen Arbeitszeit im Vergleich der Altersgruppen dargestellt. Personen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren geben erwartungsgemäß an, am häufigsten häusliche Aktivitäten auszuüben, gefolgt von den über 55jährigen. Die Befragten unter 25 Jahren sind nach eigenen Angaben am seltensten im Haushalt tätig. Dieses Ergebnis ist über beide Befragungszeitpunkte hinweg konsistent. Erklärbar ist dies damit, dass in den Gruppen der 25- bis 54jährigen häufig Betreuungspflichten von Kindern oder Angehörigen bestehen, die zu einem erhöhten Zeitbedarf für häusliche Tätigkeiten führen. Dahingegen haben die unter 25jährigen und über 55jährigen seltener Betreuungspflichten, was sich in niedrigeren Faktorwerten niederschlägt. Die Ergebnisse aus den beiden Befragungszeitpunkten stimmen strukturell hinsichtlich des Zusammenhangs der häuslichen Tätigkeiten und der wöchentlichen Arbeitszeit sehr gut überein. Die Gruppen mit dem größten Zeitaufwand im Haushalt erfahren bei zunehmender Arbeitszeit gleichzeitig auch die stärkste Einschränkung dieser Tätigkeiten. Die Gruppe der Jüngsten schränkt die Häufigkeit der häuslichen Aktivitäten zwar bei langen Arbeitszeiten ebenfalls deutlich ein, jedoch fällt die Einschränkung wesentlich weniger stark aus als in allen anderen Gruppen. In der Gruppe der über 55jährigen ist ein Unterschied zwischen den Jahren 2000 und 2005 zu erkennen: In 2000 üben diese Personen bei weniger als 39 Stunden pro Woche noch überdurchschnittlich viel häusliche Aktivitäten aus, und haben einen sehr ähnlichen Abfall bei längeren Arbeitszeiten wie die Gruppen der zwischen 25- und 54jährigen. In 2005 ist das absolute Niveau der häuslichen Tätigkeiten in dieser Gruppe dagegen insgesamt niedriger (unterdurchschnittlich) und hat im Zusammenhang zur Arbeitsdauer eine ähnliche Struktur wie bei den unter 25jährigen.

Besonders fällt weiterhin die Interaktion zwischen Arbeitszeit und Alter auf. Im Bereich der niedrigen Wochenarbeitszeiten bis etwa 35 Stunden ist der Unterschied zwischen den Altersgruppen bezüglich der Häufigkeit der häuslichen Aktivitäten noch sehr groß (Faktorwert-Differenz von 1, dies entspricht einer Standardabweichung). Dieser Unterschied wird aber mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit immer kleiner,

bis die Differenz der Faktorwerte zwischen den Altersgruppen bei über 55 Wochenstunden nur noch etwa eine halbe Standardabweichung beträgt. Dies ist insbesondere dem starken Abfall der häuslichen Aktivitäten in den Gruppen der 25- bis 54jährigen geschuldet. Es ist durchaus plausibel, dass diejenigen, die normalerweise häufig mit häuslichen Tätigkeiten beschäftigt sind, aufgrund des Nullsummenspiels von Arbeit, Schlaf und Freizeit eine besonders starke Einschränkung bei langen Arbeitszeiten erfahren. Die möglichen Konfundierungen der Zusammenhänge mit dem Geschlecht und den Betreuungspflichten der Befragten können an dieser Stelle leider nicht weiter untersucht werden, da die Zellenbesetzungen insbesondere in den Gruppen der unter 25- und über 55jährigen bei einer weiteren Aufteilung schnell zusammenbrechen.

In der zweifaktoriellen Varianzanalyse mit der Wochenarbeitszeit und dem Alter als unabhängigen Variablen und dem Faktor „Häusliche Aktivitäten“ als abhängiger Variable lassen sich signifikante Haupteffekte für beide unabhängigen Variablen sowie für die Interaktion Alter*Dauer zeigen. Die Effektstärken sind in Tab. 5.23 dargestellt. Es zeigt sich, dass die Arbeitszeit auch in gleichen Altersgruppen beider Befragungen einen substantiellen Effekt auf die Häufigkeit von häuslichen Aktivitäten ausübt.

Tab. 5.23 Varianzaufklärung der häuslichen Aktivitäten durch das Alter und die Wochenarbeitszeit

Stichprobe	EU 2005 (EU 15)	EU 2000 (EU 15)
Alter	3,9 %	1,6 %
Arbeitsdauer	3,9 %	4,7 %
Alter*Dauer	0,9 %	0,7 %

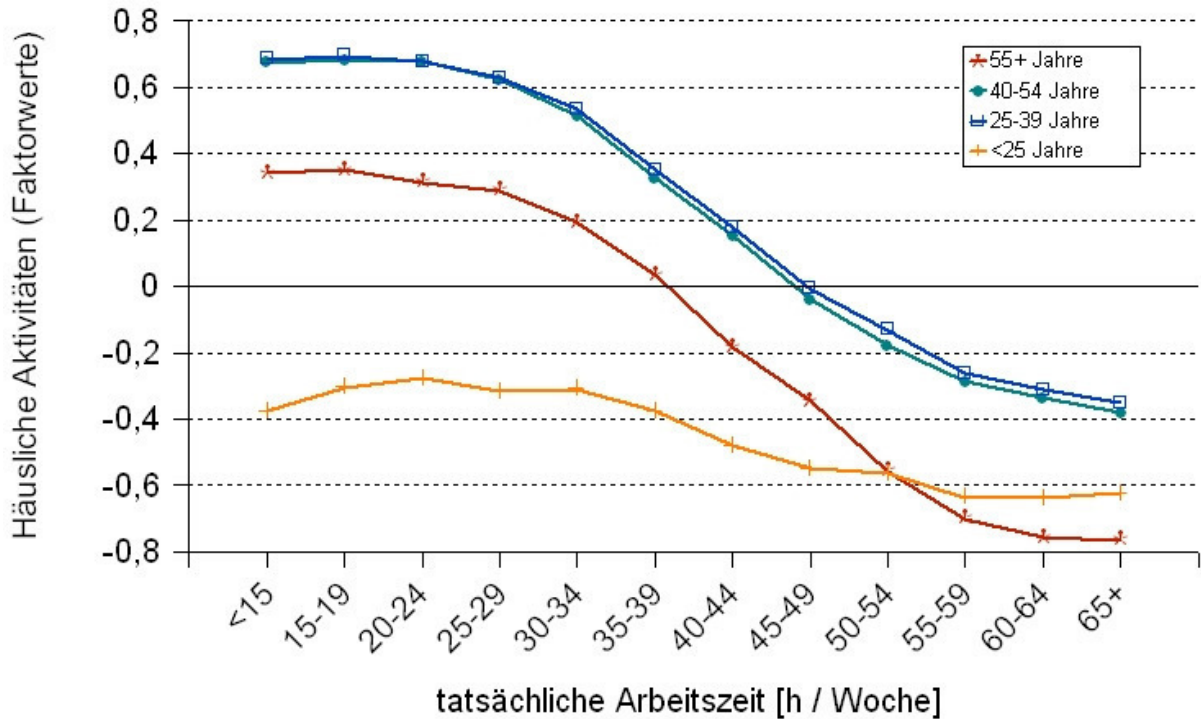


Abb. 5.29 Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)

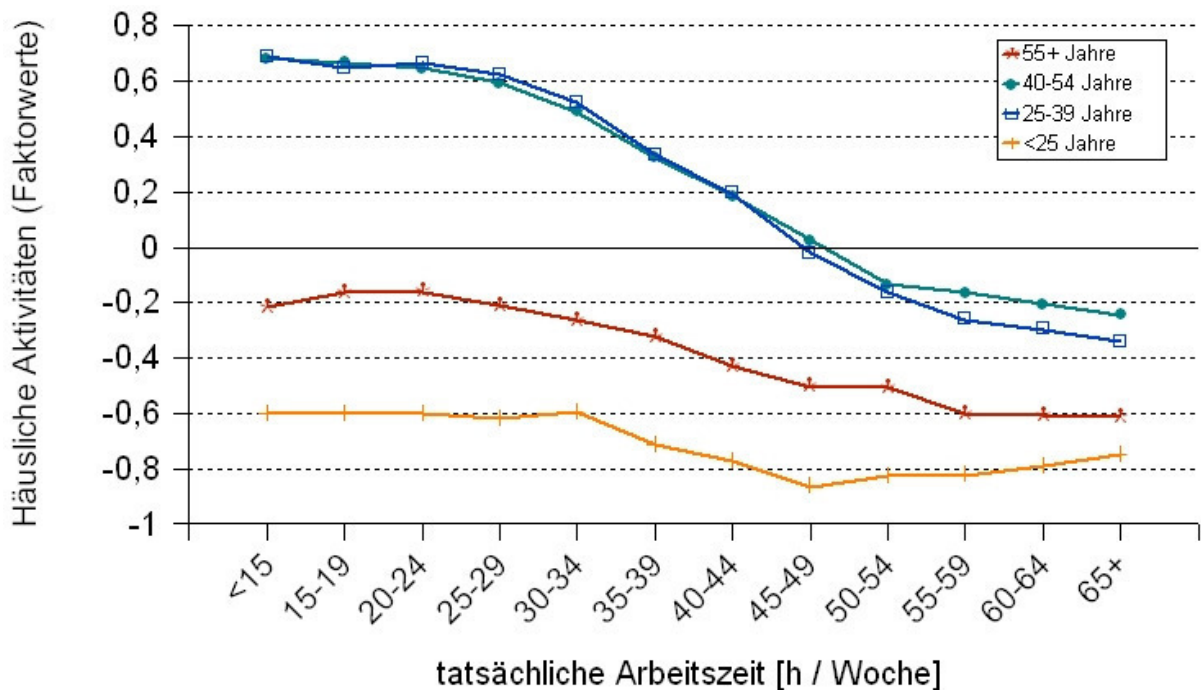


Abb. 5.30 Ausübung von häuslichen Aktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

Ähnlich wie schon bei den häuslichen Aktivitäten sind auch für die Freizeitaktivitäten sehr konsistente Ergebnisse für die Analyse von Alterseffekten in den beiden europäischen Befragungen zu erkennen, die in Abb. 5.31 und Abb. 5.32 dargestellt sind. Die Gruppe der jüngsten Befragten mit unter 25 Jahren übt deutlich häufiger Freizeitaktivitäten aus als die anderen Altersgruppen. Mit zunehmender Arbeitszeit

sinkt jedoch die Häufigkeit der Aktivitäten klar ab, so dass bei Arbeitszeiten von mehr als 45 Stunden pro Woche nur noch ein sehr geringer (EU 2000) bzw. kein (EU 2005) Unterschied mehr zwischen der Gruppe der Jüngsten und den anderen Altersgruppen besteht. In den Altersgruppen der 25- bis 55jährigen ist in der EU 2000 kaum eine Einschränkung der Freizeitaktivitäten mit zunehmender Arbeitszeit zu verzeichnen, was sich auch in der niedrigen Varianzaufklärung der Arbeitszeit in dieser Stichprobe widerspiegelt. In EU 2005 hingegen ist bei allen Altersgruppen ein Abfall der Häufigkeit der Freizeitaktivitäten mit zunehmender Arbeitsdauer zu erkennen, der allerdings erst im Vollzeitbereich ab 40 Wochenstunden einsetzt. Im Bereich der Teilzeit und niedrigen Vollzeit (bis 39 Stunden) ist nur in der Gruppe der Jüngsten bereits ein deutlicher Abfall der Aktivitäten mit steigender Arbeitszeit zu erkennen. Schon bei der Betrachtung der Freizeitaktivitäten über alle Personen hinweg (vgl. Abb. 5.18) war zu erkennen, dass der Zusammenhang dieses Faktors zur Arbeitszeit in EU 2005 stärker ist als in EU 2000.

In der zweifaktoriellen Varianzanalyse treten signifikante Haupteffekte für die Arbeitszeit (Varianzaufklärung 0,5 % in EU 2000 bzw. 1,4 % in EU 2005), das Alter (0,7 % in EU 2000 bzw. 0,3 % in EU 2005) sowie für die Interaktion Alter*Wochenarbeitszeit (1,2 % in EU 2000 bzw. 1,3 % in EU 2005) in Erscheinung. Dabei fällt auf, dass die Interaktionseffekte stärker sind als die Haupteffekte. Der steilere Abfall der Freizeitaktivitäten mit zunehmender Arbeitsdauer in der Gruppe der unter 25jährigen gegenüber den anderen Altersgruppen zeigt sich hier demnach deutlich.

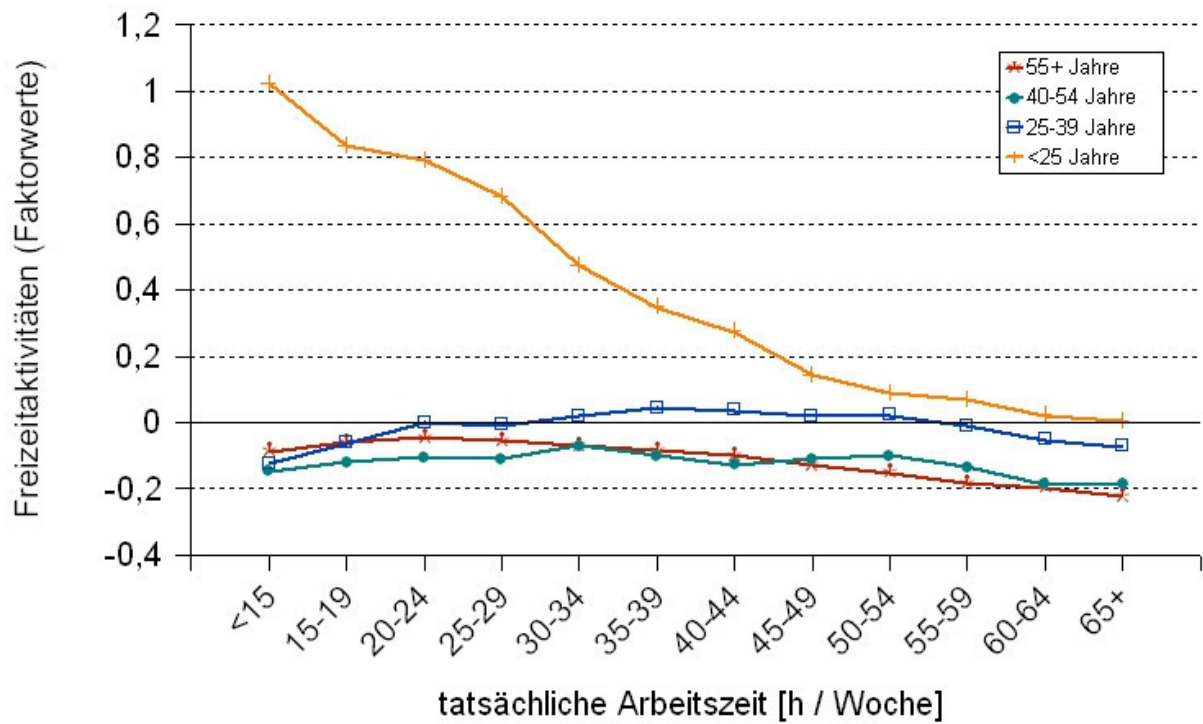


Abb. 5.31 Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)

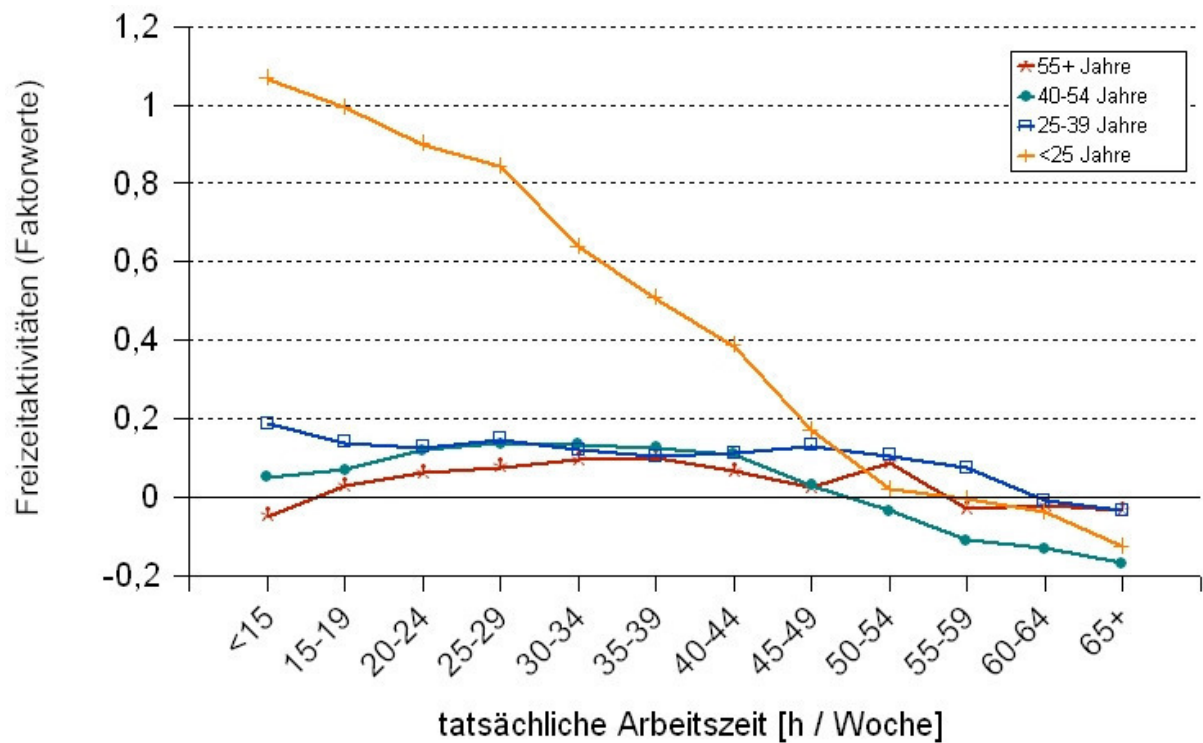


Abb. 5.32 Ausübung von Freizeitaktivitäten (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

5.2.3 Prädiktion der Ausübung von Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit

Es konnte gezeigt werden, dass sowohl biografische Merkmale als auch Merkmale der Arbeitszeitgestaltung einen z. T. erheblichen moderierenden Einfluss auf die Zusammenhänge zwischen der Ausübung außerberuflicher Aktivitäten und der wöchentlichen Arbeitszeit besitzen. Zur Ermittlung des Einflusses der verschiedenen Arbeitszeitmerkmale auf die häuslichen und Freizeitaktivitäten unter Kontrolle der personenbezogenen Merkmale wurden multiple Regressionsanalysen berechnet. Die Regressionsanalysen wurden analog zum Vorgehen bei der Vorhersage der Vereinbarkeit in zwei Blöcken durchgeführt. Als Kontrollvariablen wurden im ersten Block per Einschluss die biografischen Merkmale Alter, Geschlecht und Kinder im Haushalt in die Regressionsgleichung eingefügt. Im zweiten Block erfolgte der schrittweise Einschluss der folgenden Arbeitszeitmerkmale:

- tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (kontinuierlich)
- Häufigkeit der Tage mit ≥ 10 Std. pro Tag
- Häufigkeit von Arbeit an Abenden
- Häufigkeit von Arbeit an Samstagen
- Häufigkeit von Arbeit an Sonntagen
- Häufigkeit von Arbeit zwischen 23 und 5 Uhr (Nachtarbeit)
- Schichtarbeit
- feste Start- und Endzeiten
- gleiche Anzahl Stunden pro Tag
- gleiche Anzahl Tage pro Woche
- Planbarkeit der Arbeitszeit
- Kontaktaufnahme durch den Arbeitgeber außerhalb der Arbeitszeit (z. B. per Telefon, E-Mail, usw.)

Als abhängige Variablen wurde die Faktorwerte der häuslichen und der Freizeitaktivitäten verwendet. Die Ergebnisse der Regressionsanalysen in den EU 15 Ländern und in den deutschen Substichproben der EU 2000 und EU 2005 sind in Tab. 5.24 bis Tab. 5.27 vergleichend dargestellt. Aufgeführt sind die Beta-Koeffizienten aller Variablen, die einen signifikanten Einfluss auf die Höhe der berichteten Vereinbarkeit ausüben sowie die Varianzaufklärung der jeweiligen Gesamtmodelle.

Die biografischen Merkmale besitzen erwartungsgemäß einen sehr hohen Einfluss auf die Ausübung häuslicher Aktivitäten. So klären allein Alter, Geschlecht und Kinder den Großteil der Varianz der häuslichen Aktivitäten auf. Dennoch bleibt sowohl in den 15 Ursprungsländern der EU (Tab. 5.24) als auch in den deutschen Substichproben (Tab. 5.25) die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit als signifikante Einflussgröße auf die Ausübung von häuslichen Aktivitäten in den Regressionsgleichungen erhalten und wird in allen Stichproben als erstes Merkmal der Arbeitszeit in die schrittweise Regressionsgleichung einbezogen. In den EU 15-Stichproben werden weitere Arbeitszeitmerkmale signifikant, wie etwa Parameter der Lage (Arbeit an Samstagen, Sonntagen, Abenden, Schichtarbeit, Nachtarbeit), unregelmäßige Tagesarbeitszeiten sowie, als weiterer Indikator für die Arbeitsdauer, die Häufigkeit von Tagen mit mehr als 10 Stunden. Die Arbeit an Samstagen und Abenden beeinflusst die Häufigkeit von häuslichen Tätigkeiten negativ, wohingegen,

entgegen der Erwartung, Arbeit in Schicht und an Sonntagen sowie mit einer variablen täglichen Arbeitsdauer mit einer tendenziell erhöhten Aktivität im Haushalt zusammenhängen. Die Varianzaufklärungen durch die Regressionsmodelle sind dabei in allen Fällen mit 27,6 % bis 44,7 % substantiell.

Tab. 5.24 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von häuslichen Aktivitäten, europäische Stichproben

Modellvariablen	β	
	EU 2000 (EU 15)	EU 2005 (EU 15)
1. Block:		
Alter	0,091	0,016
Geschlecht	0,561	0,446
Kinder	0,195	0,339
2. Block:		
Wochenarbeitszeit	-0,058	-0,101
Samstagsarbeit	-0,056	-0,053
Sonntagsarbeit	0,042	0,049
Arbeit am Abend	-0,030	-0,033
variable Anzahl Std. pro Tag	0,030	0,033
Schichtarbeit	0,024	0,032
Nachtarbeit	0,020	n. s.
> 10 Std./Tag	n. s.	0,044
Kontakt außerhalb der Arbeitszeit	n. s.	-0,033
Varianzaufklärung	R² = .394	R² = .375

Tab. 5.25 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von häuslichen Aktivitäten, deutsche Substichproben

Modellvariablen	β	
	EU 2000 (DE)	EU 2005 (DE)
1. Block:		
Alter	n. s.	n. s.
Geschlecht	0,575	0,324
Kinder	0,171	0,297
2. Block:		
Wochenarbeitszeit	-0,120	-0,170
Sonntagsarbeit	n. s.	0,109
variable Anzahl Std. pro Tag	-0,060	n. s.
Varianzaufklärung	R² = .447	R² = .276

Die Regressionsmodelle in den wesentlich kleineren deutschen Substichproben (siehe Tab. 5.25) weisen deutlich weniger Arbeitszeitmerkmale auf. Neben der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit lassen sich nur für Sonntagsarbeit und für täglich

variable Arbeitszeiten signifikante Effekte in jeweils einer der Stichproben auf die Ausübung der Haushaltsaktivitäten zeigen. Die Regressionskoeffizienten für die wöchentliche Arbeitszeit stimmen jedoch in beiden Stichproben sehr gut überein.

Die Ergebnisse für die Freizeitaktivitäten in den europäischen Stichproben (Tab. 5.26) gleichen den Resultaten für die häuslichen Aktivitäten: Die Dauer der Arbeitszeit übt auch nach Kontrolle der einen großen Varianzanteil bindenden Personenvariablen einen signifikanten negativen Einfluss auf die Ausübung der Freizeitaktivitäten aus. Die weiteren signifikanten Arbeitszeitmerkmale sind hauptsächlich Merkmale der Lage und der Variabilität. Ebenso wie bei den häuslichen Aktivitäten fällt hier auf, dass Sonntags- und Schichtarbeit einen eher positiven Einfluss auf die Freizeitaktivitäten haben. Die Variabilität begünstigt erwartungsgemäß diese Aktivitäten, jedoch ist dieses Ergebnis zwischen EU 2000 und 2005 nicht ganz konsistent.

In den kleineren deutschen Substichproben (siehe Tab. 5.27) kann dagegen für die wöchentliche Arbeitszeit kein signifikanter Einfluss auf die Ausübung der Freizeitaktivitäten nachgewiesen werden. Dort verbleiben nur die Variablen „variable Anzahl Std./Tag“ sowie „Arbeit an Abenden“ in EU 2005 in der Regressionsgleichung. Diese Variablen klären vermutlich bereits so viel Varianz auf, dass die Wochenarbeitszeit keinen signifikanten Anteil mehr leisten kann. Insgesamt klären die Regressionsmodelle zur Vorhersage von Freizeitaktivitäten wesentlich weniger Varianz auf als die Modelle für die Haushaltsaktivitäten. Dies ist z. T. in der hohen Varianzaufklärung begründet, welche die biografischen Merkmale zur Vorhersage der Haushaltsaktivitäten leisten.

Tab. 5.26 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von Freizeitaktivitäten (europäische Stichproben)

Modellvariablen	β	
	EU 2000 (EU 15)	EU 2005 (EU 15)
1. Block:		
Alter	-0,150	-0,071
Geschlecht	-0,050	-0,189
Kinder	-0,176	0,044
2. Block:		
Wochenarbeitszeit	-0,077	-0,122
variable Anzahl Std./Tag	0,111	0,107
variable Start- und Endzeiten	0,039	-0,047
Samstagsarbeit	-0,093	-0,069
Sonntagsarbeit	0,059	0,058
Planbarkeit der AZ	0,022	0,056
Nachtarbeit	-0,036	-0,037
Schichtarbeit	n. s.	0,045
Privat kontaktiert	n. s.	-0,138
Varianzaufklärung	R² = .074	R² = .104

Tab. 5.27 Regressionskoeffizienten zur Vorhersage der Ausübung von Freizeitaktivitäten (deutsche Substichproben)

Modellvariablen	β	
	EU 2000 (DE)	EU 2005 (DE)
1. Block:		
Alter	n. s.	-0,104
Geschlecht	n. s.	0,099
Kinder	-0,096	-0,178
2. Block:		
Wochenarbeitszeit	n. s.	n. s.
variable Anzahl Std./Tag	0,107	0,181
Arbeit an Abenden	n. s.	-0,126
Varianzaufklärung	R² = .017	R² = .085

Insgesamt lassen sich sehr konsistente Ergebnisse in den europäischen Umfragen nachweisen, die zeigen, dass mit zunehmender Arbeitsdauer die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit wie auch die Häufigkeit verschiedener außerberuflicher Aktivitäten deutlich eingeschränkt werden. Sowohl Arbeitszeit- als auch biografische Merkmale moderieren diese Zusammenhänge konsistent über alle Stichproben hinweg. Auch die Anpassung der Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse mildert nur in geringem Maße die negativen Effekte langer Arbeitszeiten ab. Da in GA 2004 und BB 2006 keine Informationen über Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit erhoben worden waren, konnte diesbezüglich keine Kreuzvalidierung der Ergebnisse über alle vier Stichproben hinweg vorgenommen werden. Die Resultate aus den europäischen Befragungen stimmen jedoch strukturell und teils auch numerisch sehr gut überein.

6 Diskussion

6.1 Die Effekte langer Arbeitszeiten auf gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen

Wie die dargestellten Ergebnisse zeigen, konnten in allen Stichproben strukturell gleichartige Zusammenhänge zwischen der berichteten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, der wahrgenommenen Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit sowie – in den europäischen Befragungen – der Ausübung außerberuflicher Aktivitäten nachgewiesen werden.

Je länger die wöchentliche Arbeitszeit ist, desto höher steigt die Häufigkeit der berichteten Beschwerden der Beschäftigten und desto geringer wird die Anzahl der Beschäftigten ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen. Dies konnte sowohl für die faktorenanalytisch ermittelten Beschwerdearten PVB und MSB als auch für den Indikator „Beschwerdefreiheit“ gezeigt werden. Wie der Vergleich der Regressionskoeffizienten ergab, hängen die PVB und die Beschwerdefreiheit dabei deutlich und über die Stichproben hinweg sehr konsistent mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammen. Die PVB und die Beschwerdefreiheit weisen, trotz unterschiedlicher Ausgangslage in den verschiedenen Stichproben, einen ähnlichen und nahezu linearen Zusammenhang zur Arbeitsdauer auf. Einzig im Bereich der Vollzeit ist eine Unterbrechung dieses linearen Zusammenhanges zu erkennen, der möglicherweise durch die Umkehr der Verteilung von Frauen (überwiegend in Teilzeit) zu Männern (überwiegend in Vollzeit) verursacht wird. Eine weitere Möglichkeit ist, dass der niedrige Vollzeitbereich sowohl mit Personen besetzt ist, die zwar vertraglich in Teilzeit arbeiten, aber viele Überstunden leisten und folglich hohe PVB aufweisen, als auch mit Erwerbstätigen in Vollzeit ohne Überstunden und daher niedrigen PVB. Die MSB zeigen einen recht konsistenten, ansteigenden Trend mit zunehmender Arbeitszeit, der jedoch insgesamt schwächer ausfällt und nur in drei der vier Stichproben ermittelt und abgesichert werden konnte. Der Faktor MSB ist, anders als die PVB, aus eher heterogenen Beschwerdearten zusammengesetzt. Die Inkonsistenz zwischen den Stichproben bezüglich des Zusammenhanges der MSB zur Arbeitsdauer könnte ein Ergebnis dieser Heterogenität sein. Zudem ist eine nicht unerhebliche Konfundierung zwischen der körperlichen Beanspruchung durch die Tätigkeit und der Arbeitszeit ermittelt worden (s. o.), so dass die mittleren MSB über alle Beschäftigten hinweg kaum aussagekräftig sein dürften. Weitere mögliche Ursachen für die Inkonsistenz der MSB werden weiter unten diskutiert.

Die Beschwerdefreiheit erscheint dagegen insgesamt sehr gut als Indikator für das Konstrukt der Beeinträchtigungsfreiheit geeignet zu sein, da dieser Indikator unabhängig von den Zusammenhängen der Beschwerden untereinander berechnet wurde und aufgrund der ODER-Verknüpfung bereits bei Angabe nur einer gesundheitlichen Beeinträchtigung „ausschlägt“. Aufgrund der in Abhängigkeit von der Art der Fragestellung insgesamt sehr geringen Beeinträchtigungsfreiheit in GA 2004 und BB 2006 traten möglicherweise Bodeneffekte auf. Dagegen führte die Filterfrage „Wirkt sich Ihre Arbeit auf Ihre Gesundheit aus?“ in den europäischen

Umfragen dazu, dass insgesamt weniger (subjektiv als arbeitsbezogen erlebte) Beeinträchtigungen genannt wurden. Diese stehen wahrscheinlich etwas direkter mit den Arbeitsbedingungen in Verbindung als die Beeinträchtigungen in GA 2004 und BB 2006. In diesen Befragungen wurde der Bezug auf die Tätigkeit mit der Formulierung „an Arbeitstagen“ bzw. „während/nach der Arbeit“ operationalisiert, wobei hier der zeitliche und nicht der subjektiv wahrgenommene kausale Bezug der Beeinträchtigungen zu der Tätigkeit im Vordergrund steht. Darüber hinaus können gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Arbeit auch längerfristig auftreten, etwa am Wochenende. Dies ist hier nicht in die Operationalisierung einbezogen. Durch die Variable „Beschwerdefreiheit“ konnte somit eine direkte Operationalisierung für das Konstrukt der Beeinträchtigungsfreiheit nach HACKER & RICHTER (1984) realisiert werden.

Konsistent zum Anstieg der berichteten gesundheitlichen Beeinträchtigungen sinkt in allen vier Stichproben die berichtete Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit mit steigender wöchentlicher Arbeitszeit nahezu linear. Die linearen Trends unterscheiden sich dabei bezüglich ihrer Regressionskoeffizienten (der Steigung über die Dauer der Arbeitszeit) wiederum nicht signifikant zwischen den einzelnen Stichproben. Es kann also auch diesbezüglich von einem überaus stabilen Ergebnis ausgegangen werden. Dabei ist das Niveau der Vereinbarkeit in allen Befragungen generell sehr hoch und sinkt selbst im Bereich der langen Arbeitszeiten nur auf einen mittleren Wert ab.

Die Ausübung außerberuflicher Aktivitäten wurde nur in den europäischen Befragungen erfasst. Sowohl die Häufigkeit der Ausübung von Haushalts- und Familienaktivitäten als auch von außerhäuslichen Freizeitaktivitäten wird mit zunehmender Arbeitszeit deutlich eingeschränkt. Dies lässt sich für die einzelnen Aktivitäten ebenso zeigen wie für die latenten Konstrukte „Haushaltsaktivitäten“ und „Freizeitaktivitäten“, die mittels Faktorenanalyse gebildet worden waren. Anhand der Unterschiede in den Regressionskoeffizienten ist zu erkennen, dass die Einschränkung der Zeit für Haushaltsaktivitäten bei langen Arbeitszeiten, über alle Beschäftigten hinweg betrachtet, tendenziell stärker ist als die Einschränkung der Zeit für Freizeitaktivitäten, wie etwa Sport oder Weiterbildungen. Dieses Ergebnis ist vermutlich stark durch das Geschlecht der Befragten konfundiert, da Frauen (insbesondere mit Kindern im Haushalt) im Mittel weniger Wochenstunden leisten und gleichzeitig einen größeren Zeitaufwand im Haushalt angeben als Männer. Die großen Unterschiede des wöchentlichen Zeitaufwandes konnten anhand der Gruppen der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen mit und ohne Betreuungspflichten gezeigt werden. Das starke Absinken der Haushaltsaktivitäten mit steigender Arbeitszeit kann daher möglicherweise hauptsächlich auf den Übergang der Verteilung von hauptsächlich durch Frauen zu überwiegend durch Männer besetzte Arbeitszeitgruppen zurückgeführt werden. Der direkte Vergleich von Männern und Frauen zeigt allerdings auch in diesen homogeneren Subgruppen eine (wenn auch etwas schwächere) Abnahme der Zeit für außerberufliche Aktivitäten mit zunehmender Arbeitszeit (s. u.). Die wöchentliche Arbeitszeit übt in beiden europäischen Befragungen ähnlich ausgeprägte Effekte auf die Höhe der Faktorwerte aus, daher können auch diese als stabil und replizierbar bezeichnet werden. Auch nach Kontrolle des Geschlechts der Beschäftigten und weiterer potentiell konfundierender Effekte in multiplen Regressionsmodellen zeigte sich immer wieder ein substantieller Einfluss der Arbeitsdauer auf die Ausübung der

außerberuflichen Aktivitäten. Durch die Kontrolle der potentiell konfundierenden Merkmale erzielt die wöchentliche Arbeitszeit etwas geringere Effektstärken als ohne Kontrolle. Darüber hinaus lässt sich in den Kontrollmodellen ein gleichartiger Einfluss der Wochenarbeitszeit auf die Ausübung häuslicher und anderer außerberuflicher Aktivitäten erkennen. Diese Befunde stützen damit die Hypothese, dass das sehr starke Absinken der Haushaltsaktivitäten mit steigender Arbeitszeit über alle Beschäftigten hinweg nicht unerheblich durch konfundierende Einflüsse verursacht wird. Der Einfluss der Arbeitsdauer auch nach Kontrolle der konfundierenden Effekte zeigt jedoch, dass die wöchentliche Arbeitszeit einen bedeutsamen negativen Effekt auf die Ausübung außerberuflicher Aktivitäten ausübt. Einzig ehrenamtliche und politische Aktivitäten weisen keinen bzw. einen tendenziell positiven Zusammenhang zur wöchentlichen Arbeitsdauer auf, der jedoch aufgrund der niedrigen Anzahl von Personen mit derartigen Aktivitäten nicht näher untersucht werden konnte.

In den Ergebnissen auf Basis individueller Berechnungen besitzt die wöchentliche Arbeitszeit erwartungsgemäß insgesamt eine eher geringe Effektstärke für die Prädiktion gesundheitlicher und sozialer Beeinträchtigungen, wobei die Varianzaufklärung für die Vereinbarkeit und für häusliche Aktivitäten bereits auf individueller Ebene recht zufriedenstellend ist. Auf Basis gruppierter Werte (Mittelwerte über Kategorien mit gleichen Arbeitszeiten und damit nach Eliminierung individueller Störvarianzen) wird dagegen eine Varianzaufklärung der abhängigen Variablen durch die Wochenarbeitszeit von bis zu 95 % erzielt. Dies stützt die Annahme von substantiellen Zusammenhängen zwischen der Wochenarbeitszeit und gesundheitlichen wie sozialen Beeinträchtigungen. Da keine Voraussagen für Einzelpersonen getroffen, sondern allgemeingültige Zusammenhänge für die Population der Erwerbstätigen aufgezeigt werden sollen, und zwar zunächst unabhängig von der Art und Intensität der Belastung, erscheinen diese Zusammenhänge als bedeutsam, überaus deutlich und konsistent.

Zur Absicherung der Validität der Ergebnisse sollte weiterhin geprüft werden, ob sich diese über alle Personen hinweg ermittelten Strukturen auch in unterschiedlichen, homogenen Substichproben zeigen lassen. Zu diesem Zweck wurden die Stichproben aufgeteilt nach Alter, Geschlecht, dem Vorhandensein von Betreuungspflichten, verschiedenen Arbeitszeitbedingungen (Schicht- und Nacharbeit, Arbeit am Wochenende und Abenden, variable Arbeitszeiten), und für die Untersuchung der gesundheitlichen Beeinträchtigungen auch in verschiedene Belastungskonstellationen (s. u.) und nach dem Ausmaß ihres jeweiligen Handlungsspielraumes.

Es zeigte sich, dass die negativen Effekte weiterer ungünstiger Arbeitszeitbedingungen (wie Nacht- und Schichtarbeit, Arbeit am Wochenende und an Abenden) auf die Gesundheit, die Vereinbarkeit und die Ausübung nicht arbeitsgebundener Aktivitäten durch lange Arbeitszeiten weiter verstärkt werden. Personen in solch ungünstigen Arbeitszeitkonstellationen erreichen teilweise bereits im Teilzeitbereich das gesundheitliche Beschwerdeniveau, welches die Personengruppen ohne diese ungünstigen Bedingungen erst im Vollzeitbereich aufweisen. Einzig Merkmale der Arbeitszeitvariabilität (z. B. keine festen Start- und Endzeiten) wirken sich tendenziell positiv auf die Ausübung „echter“ Freizeitaktivitäten aus. Dies erscheint zunächst widersprüchlich zu Ergebnissen an anderer Stelle (vgl. JANBEN & NACHREINER, 2004). Zieht man jedoch in Betracht,

dass die Art und insbesondere die soziale Gebundenheit dieser Aktivitäten nicht präzise erfasst wurden, so erscheint es durchaus möglich, dass Aktivitäten, die alleine oder zu flexiblen Zeiten ausgeübt werden, von der Arbeitszeitvariabilität profitieren können. Dagegen sollte die Ausübung sozial gebundener Aktivitäten, wie etwa Sport im Team, durch eine hohe Arbeitszeitvariabilität eher eingeschränkt werden. Dies konnte jedoch mit den vorliegenden Daten nicht geprüft werden.

Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeiten wirkt insgesamt positiv auf die Gesundheit und die Vereinbarkeit, kann jedoch die negativen gesundheitlichen und sozialen Effekte der langen Arbeitszeiten nicht aufheben oder wesentlich abmildern. Die zusätzlich belastenden Arbeitszeitbedingungen scheinen sich additiv mit der Arbeitsdauer auf die Höhe der gesundheitlichen Beschwerden und die berichtete Vereinbarkeit auszuwirken, so dass die Gruppen mit und ohne ungünstige Arbeitszeitkonstellationen einen ähnlichen Beschwerdeanstieg mit steigender Wochenarbeitszeit aufweisen, dabei aber auf einem unterschiedlich hohen (Ausgangs-)Beschwerdeniveau liegen. Es konnte weiterhin am Beispiel der Kombination von Schicht- und Nachtarbeit mit der Dauer der Arbeitszeit gezeigt werden, dass diese Merkmale der Arbeitszeit/*age* interaktiv auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen wirken. Ausgehend von einem Grundrisiko in der Gruppe mit Teilzeit und ohne Schicht- und Nachtarbeit, können Schicht- und Nachtarbeit jeweils einzeln und in Kombination (interaktiv) das Beeinträchtigungsrisiko erhöhen. Eine weitere additive Erhöhung des Risikos ergibt sich durch Zunahme der wöchentlichen Arbeitsdauer. Diese Ergebnisse könnten sich möglicherweise auch für die Berechnung des individuellen Gesundheitsrisikos bestimmter Arbeitszeitpläne eignen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit wird – ähnlich wie die gesundheitlichen Beeinträchtigungen – additiv von der Arbeitsdauer und anderen Arbeitszeitmerkmalen beeinflusst, so dass die Vereinbarkeit durch Bedingungen wie unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtarbeit und besonders Arbeit an Abenden und am Wochenende erwartungsgemäß deutlich verschlechtert wird. Die Möglichkeit der Einflussnahme auf die eigenen Arbeitszeiten führt demgegenüber, wie zu erwarten, zu einer besseren Vereinbarkeit. Werden hingegen die konkreten Angaben über die Ausübung nicht arbeitsgebundener Aktivitäten betrachtet, so üben die Arbeitszeitbedingungen neben der Arbeitsdauer nur schwache Effekte aus. Personenbezogene Merkmale wie das Geschlecht und Betreuungspflichten der Beschäftigten moderieren die Ausübung der außerberuflichen Aktivitäten dagegen deutlich stärker. Danach scheint also die subjektiv beurteilte Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen stärker mit der Arbeitszeitgestaltung zusammenzuhängen als die Häufigkeit der konkret ausgeübten Aktivitäten.

Erstaunlicherweise scheint Arbeit an Sonntagen die Ausübung der erfassten häuslichen und Freizeitaktivitäten zu begünstigen, wohingegen Samstagarbeit mit einer Einschränkung der Aktivitäten verbunden ist. Eine Erklärung dieses Ergebnisses könnte sein, dass Arbeit an Samstagen und an Sonntagen jeweils unterschiedliche Aktivitäten einschränken. Arbeit an Samstagen verhindert z. B. größtenteils Aktivitäten wie Einkaufen oder die Teilnahme an kulturellen oder geselligen Ereignissen (die oft Samstagabends stattfinden), welche durch Arbeit an Sonntagen hingegen eher weniger eingeschränkt werden. Sonntagsarbeit begrenzt dagegen wahrscheinlich in erster Linie die Möglichkeiten zur Ausübung sozialer

Aktivitäten mit der Familie und die Erholungszeit, wohingegen die hier abgefragten Tätigkeiten im Haushalt/Kochen auch an anderen Wochentagen ausgeübt werden können. Daher könnte es sein, dass die Beschäftigten bei Sonntagsarbeit keine Einschränkung der hier erfassten häuslichen und Freizeitaktivitäten wahrnehmen. Dies könnte jedoch für sozial gebundene Aktivitäten durchaus zu anderen Ergebnissen führen.

Durch biografische Merkmale werden, wie erwartet, moderierende Effekte auf die Zusammenhänge zwischen der Wochenarbeitszeit und dem Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie der Einschränkung außerberuflicher Aktivitäten ausgeübt. Frauen berichten dabei tendenziell mehr psychovegetative Beschwerden als Männer, was möglicherweise an der auch heute immer noch ungleich verteilten Tätigkeit im Haushalt und damit an einer Mehrbelastung der Frauen liegt. Dies lässt sich dadurch stützen, dass sich Männer und Frauen (mit und ohne Kinder) bezüglich der Ausübung außerberuflicher Aktivitäten deutlich unterscheiden. Frauen geben an, häufiger im Haushalt und im Rahmen der Kindererziehung tätig zu sein, wohingegen Männer deutlich weniger Zeit mit solchen Aktivitäten zubringen. Dafür liegt der zeitliche Anteil von „echten“ Freizeitaktivitäten bei Männern etwas höher als bei Frauen. Eine Berechnung des gesamten Zeitaufwandes für Arbeit und nicht arbeitsgebundene Aktivitäten bestätigt, dass insbesondere Frauen mit Kindern eine vergleichsweise sehr hohe zeitliche Auslastung haben. Diese Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich des Zeitaufwandes neben der beruflichen Arbeitszeit sind so groß, dass dadurch vielleicht die insgesamt höheren gesundheitlichen Beschwerden der Frauen erklärt werden können. Die Ergebnisse von VÄÄNÄNEN et al. (2004) und ALA-MURSULA et al. (2006) deuten darauf hin, dass die Summe der beruflichen und häuslichen Arbeitsstunden (Haushalt, Kochen, Kinderbetreuung, etc.) das Risiko sowohl für gesundheitliche Beeinträchtigungen als auch für krankheitsbedingte Ausfalltage beeinflussen kann. Dieser Befund könnte die genannte Hypothese stützen, dass die tendenziell häufigeren gesundheitlichen Beschwerden der Frauen aus der gegenüber den Männern erhöhten Belastung aus einem größeren außerberuflichen arbeitsbedingten Zeitaufwand resultieren. Da die vorliegenden Daten keine präzise Berechnung der gesamten wöchentlichen Zeit für Arbeit und Aktivitäten außerhalb des Berufes erlauben, kann jedoch nur die o. g. Tendenz festgestellt werden. Mit Hilfe von präziseren Methoden, wie etwa Time Budget Studien, könnte jedoch eine validere Erfassung von Zeitmustern erfolgen, die sowohl den Zugang zu detaillierten Informationen über die Arbeitszeitsysteme der Befragten als auch über deren Freizeitverhalten erlaubt. Damit wäre es möglich, auch komplexere Wirkungszusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer, Erholungszeiten und gesundheitlichen wie sozialen Beeinträchtigungen zu untersuchen, was mit den vorliegenden Daten nur ansatzweise zu leisten ist.

Die berichtete Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben unterscheidet sich dagegen zwischen Männern und Frauen überraschenderweise weder in ihrer absoluten Höhe noch in der Struktur des Zusammenhangs mit der wöchentlichen Arbeitszeit. Es kann vermutet werden, dass die angegebene Vereinbarkeit ähnlich wie auch die Arbeitszufriedenheit aus kognitiven Prozessen resultiert, bei denen ein bestehendes Anspruchsniveau mit der realen Situation abgeglichen und die Zufriedenheits- bzw. Vereinbarkeitsbewertung anhand der Soll-Ist-Übereinstimmung vorgenommen wird (vgl. BRUGGEMANN et al., 1975). Ist dabei das Anspruchsniveau bereits niedrig, so

sind die Beschäftigten auch mit einer objektiv eher schlechten Passung zwischen Beruf und Freizeit „zufrieden“. Es scheint daher insbesondere für Frauen, die einen höheren Zeitaufwand für häusliche Aktivitäten als Männer angeben, aus dieser zusätzlichen Belastung keine schlechtere wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit zu resultieren. Die Folgen der erhöhten zeitlichen Auslastung scheinen sich bei den Frauen zwar nicht in der Vereinbarkeitswahrnehmung oder -beurteilung, wohl aber in psychovegetativen Beeinträchtigungen niederzuschlagen, da diese tendenziell höher sind als die der Männer. Leider lassen sich derartige dynamische Prozesse wie eine Zufriedenheitsbeurteilung und insbesondere eine Senkung des Anspruchsniveaus nicht mit den verwendeten Querschnittsdaten analysieren.

Im Bereich der gesundheitlichen Beschwerden gibt es weiterhin einen klaren „Healthy-Worker-Effekt“ in Bezug auf das Alter. In allen Altersgruppen lässt sich ein Anstieg der Beschwerden mit zunehmender Arbeitszeit zeigen, wobei absolut betrachtet die Gruppe der Ältesten i. d. R. nach den Jüngsten die wenigsten Beschwerden aufweist. Das Vorliegen eines Healthy-Worker-Effekts kann weiter durch die in der ältesten Gruppe vergleichsweise niedrigen Erwerbstätigenquoten gestützt werden. Die jüngsten Beschäftigten unter 25 Jahren berichten zwar die wenigsten Beeinträchtigungen, jedoch findet sich auch in dieser Gruppe im Bereich der überlangen Arbeitszeiten (>48 Std.) ein Beschwerdeanstieg mit zunehmender Arbeitszeit, so dass anscheinend auch junge Personen die negativen Effekte langer Arbeitszeiten nicht völlig kompensieren können.

Die untersuchten Altersgruppen unterscheiden sich weiterhin sowohl bezüglich der Ausübung von häuslichen wie auch von außerhäuslichen Aktivitäten. Die Gruppe der ältesten Befragten berichtet dabei einen vergleichsweise sehr geringen zeitlichen Umfang der Haushalts- und Freizeitaktivitäten, wohingegen ehrenamtliche und politische Tätigkeiten etwas häufiger ausgeübt werden. Insgesamt üben die über 55jährigen jedoch nur Tätigkeiten im Haushalt/Kochen regelmäßig aus (im Durchschnitt 1-2x pro Woche). Da diese Gruppe aber gleichzeitig keine schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angeben als die anderen, sozial aktiveren Altersgruppen, stellt sich die Frage, wodurch dies zustande kommt. KOHN & SCHOOLER (1983) zeigten, dass die Art der Tätigkeit das Freizeitverhalten der Beschäftigten beeinflussen kann. Da die Ältesten durch den langen Verbleib im Erwerbsleben die stärkste Sozialisation durch die Arbeit erfahren haben, könnte sich ihr Freizeitverhalten und das Anspruchsniveau mit der Zeit an die bestehenden Bedingungen angepasst haben, so dass sie (bei reduziertem Anspruchsniveau) auch mit vergleichsweise wenig Zeit für soziale Aktivitäten „zufrieden“ sind. Ein weiterer Grund für die Konstellation aus wenigen Aktivitäten in der Freizeit und einer guten Vereinbarkeit bei den Ältesten könnte sein, dass es sich ähnlich wie bei den gesundheitlichen Beeinträchtigungen um eine Art „Healthy-Worker-Effekt“ handelt. So könnte es möglich sein, dass ältere Beschäftigte mit großem Interesse an außerberuflichen Aktivitäten und Unzufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen bereits eher die Chance auf einen frühzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben genutzt haben und somit vermehrt Personen in der Erwerbstätigenpopulation verblieben sind, die ein geringeres Interesse an den erhobenen Freizeitaktivitäten besitzen (siehe auch S. 84).

Auch in den untersuchten Substichproben konnten strukturell gut übereinstimmende Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen wie

auch sozialen Beeinträchtigungen nachgewiesen werden. Anhand von mehrfaktoriellen Varianzanalysen wurde dabei deutlich, dass die Dauer der Arbeitszeit auch in diesen Substichproben jeweils einen klaren Haupteffekt mit vergleichbarer Effektstärke auf die gesundheitlichen und sozialen Variablen ausübt. Generell treten dabei die Effekte der Arbeitsdauer auf die PVB stärker zu Tage als auf die MSB, wie sich bereits in der Untersuchung der Zusammenhänge in den Gesamtstichproben angedeutet hatte.

Ergebnisse logistischer Regressionen zeigen darüber hinaus, dass auch mit Hilfe einer weiteren Methode in allen Stichproben eine deutliche Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos durch eine Zunahme der Arbeitsdauer nachgewiesen werden kann. Die Ergebnisse können damit kein Methodenartefakt darstellen. Die Risikoerhöhung bleibt auch nach gleichzeitiger Kontrolle aller moderierenden Effekte der körperlichen und psychischen Belastung bzw. Beanspruchung durch die Tätigkeit sowie der tendenziell schwächer wirkenden moderierenden demografischen und arbeitszeitbezogenen Merkmale bestehen. Das Ausmaß der Risikoerhöhung (Odds Ratios) für die Arbeitsdauer unterscheidet sich absolut betrachtet erwartungsgemäß etwas zwischen den Stichproben, wobei vor allem in GA 2004 eine weitaus größere Risikosteigerung durch lange Arbeitszeiten ermittelt wurde als in den anderen Stichproben. Dennoch weisen alle vier Stichproben ein strukturell konsistentes Bild auf, mit einer klaren Erhöhung des Risikos vom Teilzeit- zum Vollzeitbereich sowie einer weiteren Risikosteigerung im Bereich der überlangen Arbeitszeiten (über 48 Wochenstunden).

Auch zur Prädiktion der Vereinbarkeit und der Ausübung sozialer Aktivitäten in EU 2000 und 2005 wurden multiple Regressionsmodelle erstellt, in welchen nach Kontrolle der konfundierenden Personen- und Arbeitszeitmerkmale übereinstimmende Effekte der wöchentlichen Arbeitszeit sowohl auf die Vereinbarkeit als auch auf die sozialen Aktivitäten gezeigt werden konnten. Einzig die hier einbezogene deutsche Substichprobe aus EU 2005 zeigte nicht ganz konsistente Ergebnisse, was möglicherweise an der weniger gut mit den anderen Datensätzen übereinstimmenden Stichprobenszusammensetzung liegt.

Die berichteten Ergebnisse sind daher nicht nur über mehrere Stichproben, Befragungsmethoden und Operationalisierungen hinweg, sondern auch zwischen zwei Messzeitpunkten (EU 2000 und 2005, EU 15) als überaus stabil einzuschätzen.

Es stellte sich heraus, dass mit den vorliegenden Daten leider keine Möglichkeit gefunden werden konnte, einen der (gesundheitlichen) Beeinträchtigungsfreiheit ähnlichen Indikator für die soziale Beeinträchtigungsfreiheit zu bilden, um die Fragestellung I.2.b (siehe Abschnitt 1.5) zu beantworten. Ein Grund dafür war die Operationalisierung der Ausübung der außerberuflichen Aktivitäten. Das Ziel war, die Personen anhand der einzelnen Aktivitäten als „sozial beeinträchtigt“ oder „nicht beeinträchtigt“ zu klassifizieren und dabei eine ODER-Verknüpfung zu verwenden, so dass die Beeinträchtigung einer einzelnen Aktivität ausreicht, um insgesamt als „nicht sozial beeinträchtigungsfrei“ zu gelten. Da erhoben wurde, wie häufig die Beschäftigten den verschiedenen Aktivitäten nachgehen, hätte ein Cut-Off-Wert festgelegt werden müssen, bei dessen Unterschreitung eine Beeinträchtigung diagnostiziert würde, um eine vergleichbare Kategorisierung in „sozial beeinträchtigt“ und „nicht sozial beeinträchtigt“ zu ermöglichen. Es stellte sich daher die Frage, bei

wie viel Zeit (pro Monat oder pro Woche) für eine bestimmte Freizeitaktivität eine Person als sozial beeinträchtigt zu gelten hat. Einerseits kann nicht objektiv festgelegt werden, welche Freizeitaktivitäten jemand in welchem Umfang ausüben sollte, um als „nicht beeinträchtigt“ zu gelten. Andererseits unterliegt die Ausübung von Freizeitaktivitäten individuellen Valenzstrukturen (vgl. BAER et al., 1985), die beeinflussen, wie wichtig oder unwichtig bestimmte Freizeitaktivitäten für die jeweilige Person sind. Es kann daher aufgrund der in den verwendeten Stichproben angegebenen zeitlichen Freizeitstrukturen nach Ansicht der Autorin nicht objektiv festgelegt werden, ob eine Person sozial beeinträchtigt ist, insbesondere nicht ohne die individuelle Valenzstruktur zu berücksichtigen, die hier nicht erfasst wurde. Eine Abweichung von der mittleren Häufigkeit der Aktivitäten als Kriterium zu verwenden, erschien ebenfalls als nicht sinnvoll, da beispielsweise die Mediane für häusliche Aktivitäten bereits im Maximalbereich und die Mediane für Weiterbildungsaktivitäten im Minimalbereich lagen und daher entweder alle oder keine Personen als sozial beeinträchtigt eingestuft worden wären. Somit erschien es sinnvoll, die Angaben zur Vereinbarkeit sowie die ermittelten Faktoren „Haushaltsaktivitäten“, „Freizeitaktivitäten“ und „ehrenamtliche/politische Aktivitäten“ als Indikatoren für die Qualität der sozialen Teilhabe zu verwenden. Die Faktorwerte wirken zwar kompensatorisch, konnten aber in recht homogene Konstrukte mit einer hohen Varianzaufklärung zusammengefasst werden, die in den europäischen Daten konsistente Zusammenhänge zur wöchentlichen Arbeitszeit aufwiesen.

Die angestrebte Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in verschiedenen Berufsgruppen erwies sich aufgrund der zu wenig differenzierenden Kodierung nach ISCO-88 COM nicht als sinnvoll. Es zeigte sich, dass die angegebenen Belastungskonstellationen auch in einzelnen Berufsgruppen so heterogen waren, dass die Verwendung von Berufsgruppen zur Untersuchung spezifisch belasteter Gruppen nicht sinnvoll erschien. Ein weiteres Hindernis für die Untersuchung spezifischer Berufsgruppen war, dass die Zellenbesetzung bereits durch die Aufteilung in verschiedene Gruppen der wöchentlichen Arbeitszeit teilweise sehr gering wurde, insbesondere in den Gruppen der Personen mit langen Arbeitszeiten. Durch die weitere Aufteilung in Berufsgruppen verblieben selbst in den sehr umfangreichen Gesamtstichproben nur noch wenige Personen in den interessierenden Substichproben, so dass eine Untersuchung der Fragestellungen nicht mehr möglich war. Die dargestellte Konfundierung der Berufsgruppen mit der Arbeitsdauer (vgl. S. 91) trägt weiter zu dieser Problematik bei. Allein in der Befragung BB 2006 waren durch die Autoren präzisere Filter für einige Berufe gesetzt, die für eine Analyse ausreichend viele Personen enthielten. So konnte für die Personen in „Pflegerberufen“ beispielhaft gezeigt werden, dass auch in diesem spezifischen Berufsbereich deutliche Anstiege der PVB und MSB mit zunehmender Arbeitszeit auftreten. Wären derartig präzise Kodierungen auch in den anderen Stichproben vorhanden gewesen, hätte dieses Ergebnis ebenfalls vergleichend untersucht werden können. Berufe und Berufsgruppen können als Indikatoren für bestimmte Belastungskonstellationen betrachtet werden, die auf die Beschäftigten einwirken. Da jeweils die konkreten Belastungsbedingungen und weniger die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsgruppe die Beanspruchungsfolgen hervorrufen, ist es sinnvoll, statt auf die Berufsgruppen direkt auf die Informationen über die berichtete Belastung und Beanspruchung der Beschäftigten zurückzugreifen. Damit kann eine präzisere Abschätzung der Zusammenhänge zwischen der Art und Intensität einzelner

Belastungskomponenten sowie der Dauer der zeitlichen Einwirkung erfolgen, als es bei der Betrachtung aggregierter Berufsgruppen, die zudem keine valide Schätzung der konkreten Belastung erlauben, der Fall sein kann.

6.2 Überprüfung des Belastungs-Beanspruchungs-Modells

Anhand von Korrelationsanalysen konnte gezeigt werden, dass, wie erwartet, eine subjektiv als hoch eingeschätzte körperliche Belastung, eine hohe Belastung durch die Arbeitsumgebung sowie häufige repetitive Tätigkeiten im Zusammenhang mit erhöhten MSB stehen, wohingegen als psychisch beanspruchend klassifizierbare Arbeitsbedingungen sowohl mit hohen psychovegetativen als auch Muskel-Skelett-Beschwerden (als negativen Beanspruchungsfolgen) zusammenhängen. Psychisch belastende Merkmale, wie schnelles Arbeiten oder viele Aufgaben gleichzeitig bearbeiten zu müssen, erhöhen die Belastungsintensität von körperlich beanspruchenden Tätigkeiten und können somit nicht nur zu psychovegetativen, sondern auch zu körperlichen Beeinträchtigungen führen. Dieses Ergebnis stützt die Forderung aus DIN EN ISO 10075-2 (2000), Zeitzwänge zu vermeiden, da diese zu einer erhöhten Beanspruchung führen. Möglichkeiten zur (Mit-)Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen, wie die Arbeitsgeschwindigkeit und -durchführung, mildern die PVB und MSB, wie erwartet, etwas ab.

Anhand von Varianzanalysen konnte weiterhin gezeigt werden, dass die berichtete Dauer und die Intensität der Belastung nicht – wie durch das Belastungs-Beanspruchungs-Modell vorhergesagt – interaktiv, sondern eher additiv auf die Höhe der gesundheitlichen Beeinträchtigungen wirken. Personen mit (körperlich und/oder psychisch) stärker beanspruchenden Arbeitsbedingungen sowie einem geringen Handlungsspielraum berichten mehr gesundheitliche Beeinträchtigungen als Personen mit geringerer Beanspruchung und einem größeren Handlungsspielraum, jedoch ist der (lineare) Anstieg der Beeinträchtigungen mit zunehmender Arbeitsdauer in beiden Gruppen sehr ähnlich. Theoretisch hätte sich in der Gruppe der hoch beanspruchten Personen eine exponentielle Steigerung der Beeinträchtigungen mit zunehmender Dauer ergeben sollen. Die ermittelten additiven Strukturen sind über alle Stichproben hinweg jedoch als überaus stabil einzuschätzen. Einzelne Stichproben zeigten zwar die theoretisch erwarteten interaktiven Zusammenhänge; diese wurden aber vermutlich allein wegen der Stichprobengröße signifikant, und dürften aufgrund ihrer geringen Effektstärke praktisch keine Relevanz besitzen.

Für die Erklärung dieser Resultate kommen mehrere Gründe in Frage. Zum einen handelt es sich bei den verwendeten Daten um subjektiv durch die Betroffenen vorgenommene Einschätzungen der (durchschnittlichen) Belastungs- bzw. Beanspruchungsintensität, deren Genauigkeit grundsätzlich in diesem Rahmen nicht nachprüfbar ist. Wie bereits im Abschnitt 1.2 erwähnt, sollte die Belastungsintensität nicht über einen Tag (geschweige denn über die ganze Tätigkeitsdauer hinweg) gemittelt werden (vgl. STRASSER, 2009). Es können in der Realität große Schwankungen der Belastungsintensität vorliegen, deren Maximalwerte bereits die negativen gesundheitlichen Folgen hervorrufen können, auch wenn die „mittlere“ eingeschätzte Belastungsintensität nicht sehr hoch ist. Damit könnte erklärt werden, dass bei Angabe einer hohen durchschnittlichen Belastungsintensität bereits im

niedrigen Arbeitszeitbereich viele Beschwerden berichtet werden und somit die Stärke des Anstiegs der Beschwerdehöhe in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer zu flach eingeschätzt wird. Möglich wäre hingegen auch, dass es den Befragten leichter fällt, eine Verbindung zwischen einer als hoch wahrgenommenen körperlicher Belastung und Muskel-Skelett-Beschwerden herzustellen als zwischen psychisch stark beanspruchenden Arbeitsbedingungen und PVB. Als Konsequenz dieses subjektiv deutlicher repräsentierten Zusammenhangs könnten etwa Personen mit Rückenschmerzen eher dazu neigen, eine hohe körperliche Belastung anzugeben. Derartige reziproke Beziehungen können adäquat jedoch nur mit Hilfe von Längsschnittanalysen geprüft werden.

Eine weitere mögliche Erklärung könnten kognitive Verzerrungen bei den Befragten sein, so dass Personen mit langen Arbeitszeiten zu der Einschätzung tendieren, auch häufig unter den jeweiligen belastenden Bedingungen zu arbeiten. Die Beschäftigten könnten folglich den Aspekt der Belastungsdauer bereits in die Angabe zur Belastungsintensität integriert haben, womit eine modelladäquate Trennung in „Dauer“ und „Intensität“ der Belastung, wie sie hier versucht wurde, nicht mehr möglich wäre.

Als weitere Ursache für die additiven Zusammenhänge kommen Selektions- und Selbstselektionseffekte bei den Personen in den hoch beanspruchenden Arbeitsbedingungen in Frage, so dass es sich hier möglicherweise um eine Überlebenspopulation derjenigen handelt, die diese Bedingungen ohne oder mit nur geringen Beeinträchtigungen ertragen können. Dies würde dazu führen, dass das Niveau der gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Bereich der langen Arbeitszeiten mit gleichzeitig hoher Beanspruchung hier deutlich unterschätzt wurde. D.h., dass aus einem theoretisch angenommenen exponentiellen Anstieg der Beeinträchtigungen mit zunehmender Arbeitszeit ein faktisch linearer Anstieg geworden ist, weil Beschäftigte mit starken gesundheitlichen Beeinträchtigungen in diesen sehr hoch belasteten Gruppen bereits aus dem Arbeitsleben oder den belastenden Arbeitsbedingungen ausgeschieden sind.

Durch das Vorhandensein von Handlungsspielräumen bei der Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen, wie etwa der Möglichkeit, die Arbeitsmenge und die Geschwindigkeit selbst einteilen zu können, wird das Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen erwartungsgemäß gemindert, wobei dieser Effekt unabhängig von der Dauer der Arbeitszeit gezeigt werden kann. Jedoch sind weder die negativen Effekte der langen Arbeitszeiten noch die der hohen (körperlichen und psychischen) Belastung dadurch vollständig kompensierbar, da auch bei Personen mit einem hohen Gestaltungsspielraum ein Anstieg der Beeinträchtigungen mit zunehmender Arbeitsdauer nachweisbar ist (auf die oben angeführten Selektions- und Selbstselektionseffekte soll hier nicht erneut eingegangen werden, obwohl diese auch hier zutreffen dürften). Die Möglichkeit zur Kontrolle über die Arbeitsbedingungen verbessert nicht nur die kurzfristige, sondern auch die längerfristige physiologische Erholung, wie BERSET et al. (2009) zeigen konnten. Autonomie über die Arbeitsbedingungen kann dazu führen, dass bereits während der Arbeit kleine Erholungspausen eingelegt werden können, so dass die belastungsbedingte Auslenkung des Systems gar nicht erst zu groß und damit negativen Beanspruchungsfolgen vorgebeugt wird. Eine Ausdehnung des Handlungsspielraums erscheint daher allgemein als ein probates Mittel zur

Reduktion gesundheitlicher Beeinträchtigungen, kann jedoch nicht als alleinige Kompensation für körperlich beeinträchtigende und/oder durch die Arbeitszeitgestaltung gefährdende Arbeitsbedingungen verwendet werden.

6.3 Einordnung der eigenen Ergebnisse in den bisherigen Forschungsstand

6.3.1.1 Allgemeine Gesundheit

Die hier vorgelegten eigenen Ergebnisse stimmen recht gut mit den bereits im Abschnitt 1.4.3 dargestellten bisherigen Forschungsergebnissen überein. Die aus den Angaben zu verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden berechnete Variable „Beschwerdefreiheit“ stellt einen Indikator für den allgemeinen Gesundheitszustand der Beschäftigten – und insbesondere für das Konstrukt der Beeinträchtigungsfreiheit – dar. Es konnte gezeigt werden, dass die Beschwerdefreiheit mit steigender Arbeitsdauer nahezu linear sinkt.

Ein solcher Anstieg allgemeiner Gesundheitsbeschwerden im Zusammenhang mit einer Zunahme der Arbeitsdauer konnte auch in verschiedenen bisherigen Studien gezeigt werden (vgl. z. B. die Reviews von SPARKS & COOPER, 1997; SPURGEON et al., 1997; VAN DER HULST, 2003; CARUSO et al., 2004a; CARUSO, 2006). In den eigenen Berechnungen ergab sich für Beschäftigte in Vollzeit (35 – 47,9 Std.) ein Anstieg des Beeinträchtigungsrisikos um 20 % bis 70 % und eine Risikosteigerung um 50 % bis zu 100 % durch Arbeit in überlangen Arbeitszeiten (>48 Std. pro Woche) gegenüber der Gruppe mit <35 Wochenstunden. In einer Studie von WORRALL & COOPER (1999) gaben 21 % der Personen mit weniger als 35 Wochenstunden negative Auswirkungen der Arbeitszeit auf ihre Gesundheit an, wohingegen es bei 35-40 Stunden bereits 40 % und bei mehr als 60 Wochenstunden 75 % der Befragten waren. ETTNER & GRZYWACZ (2001) errechneten ebenfalls eine Erhöhung des allgemeinen gesundheitlichen Beeinträchtigungsrisikos um 25 % in der Gruppe der Beschäftigten mit >45 Std. pro Woche, verglichen mit Personen in Vollzeit unter 45 Wochenstunden. Damit lassen sich auch quantitativ recht konsistente Ergebnisse für den Zusammenhang zwischen der Arbeitsdauer und allgemeinen gesundheitlichen Beschwerden zeigen.

6.3.1.2 Psychovegetative Beeinträchtigungen

Ein weiterer Fokus der eigenen Berechnungen lag auf den psychovegetativen Beeinträchtigungen. Übereinstimmend mit RÄDIKER et al. (2006) und RÜTERS (2008) konnten nahezu lineare Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitsdauer und dem Ausmaß der PVB nachgewiesen werden. Auch BALDWIN et al. (1997) konnten negative Effekte langer Arbeitszeiten auf das psychische Wohlbefinden von Ärzten zeigen. PROCTOR et al. (1996) fanden in der Automobilproduktion ebenfalls einen Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten (bzw. der Anzahl von Überstunden) und dem Auftreten von depressiven Verstimmungen. Bislang liegen jedoch kaum Studien vor, welche die Zusammenhänge zwischen psychischen oder psychovegetativen Beeinträchtigungen

und der Arbeitsdauer in repräsentativen Stichproben untersucht haben. Die eigenen Ergebnisse stützen daher den Trend aus den beschriebenen spezifischeren Populationen und sichern die Resultate und deren Generalisierbarkeit weiter ab.

6.3.1.3 Muskulo-skelettale Beeinträchtigungen

Bezüglich des Zusammenhanges zwischen muskulo-skelettalen Beschwerden und der wöchentlichen Arbeitsdauer mangelt es bislang an eindeutigen und konsistenten Ergebnissen. Die eigenen Berechnungen ergaben einen leichten, aber insbesondere in den deutschen Stichproben teilweise inkonsistenten, Anstieg der MSB mit zunehmender Arbeitsdauer. In den Stichproben der EU 15-Länder sowie in nach Männern und Frauen getrennten Gruppen hingegen ließen sich größtenteils konsistente und deutlichere Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und MSB nachweisen. Bei der Untersuchung moderierender Effekte zeigte sich, dass das Ausmaß der MSB, wie erwartet, insbesondere durch die Intensität der körperlichen Belastung beeinflusst wird, wohingegen die Dauer der Exposition einen vergleichsweise geringeren Einfluss besitzt.

In bisherigen Untersuchungen wurde ebenfalls eine schwache Erhöhung des Risikos für muskulo-skelettale Beeinträchtigungen mit zunehmender Arbeitsdauer ermittelt (siehe z. B. das Review von CARUSO & WATERS, 2008). So berichten beispielsweise LIPSCOMB et al. (2002) eine Risikoerhöhung für MSB durch verschiedene Arbeitszeitbedingungen, jedoch konnte keine signifikante Risikoerhöhung allein durch die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit gezeigt werden. Bei einer Kombination mehrerer potentiell beeinträchtigender Arbeitszeitbedingungen (lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Arbeit am Wochenende, Arbeit nicht in der Tagesschicht) trat jedoch eine Risikoerhöhung durch die einzelnen Komponenten auf. Arbeit an >12 Std. pro Tag und >40 Std. pro Woche steigerten das Risiko für MSB um 230 % bis 260 % verglichen mit Arbeitszeiten unter 12 Std. pro Tag und 40 Std. pro Woche. GROSCH et al. (2006) untersuchten eine repräsentative Stichprobe aus der U.S.-Bevölkerung. Das Ergebnis ihrer Analysen ist, dass die berichtete allgemeine und physische Gesundheit von Personen in Arbeitszeiten von über 70 Std. pro Woche als signifikant schlechter eingeschätzt wird als von Beschäftigten in Vollzeitarbeit (35-40 Std.). Die Erhöhung des Risikos für eine Beeinträchtigung der physischen Gesundheit beträgt dabei 502 %. Arbeitszeiten von 40 bis 70 Stunden hingegen erhöhten das Risiko nicht signifikant. Dies scheint den oben dargestellten Ergebnissen aus den deutschen Stichproben zu ähneln, in welchen ebenfalls erst im Bereich der deutlich überlangen Arbeitszeiten (>65 Stunden pro Woche) eine klare Zunahme der MSB auftrat. Neben der Intensität der physischen Belastung scheint sich folglich auch die Dauer der Exposition auf die Entstehung körperlicher Beeinträchtigungen auszuwirken. Die Effekte der Arbeitsdauer sind jedoch vergleichsweise deutlich schwächer als die der Belastungsart und -intensität.

6.3.1.4 Soziale Beeinträchtigungen

Aus den eigenen Analysen ging hervor, dass mit zunehmender Arbeitsdauer sowohl die berichtete Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen als auch die

Häufigkeit der Ausübung verschiedener außerberuflicher Aktivitäten deutlich sinken. Dabei konnten Effektstärken der Arbeitsdauer auf die Höhe der Vereinbarkeit von $\beta = -0,23$ bis $\beta = -0,24$ (ohne Kontrollvariablen) bzw. $\beta = -0,15$ (im Kontroll-Modell) ermittelt werden. Der Einfluss der Arbeitsdauer auf die Ausübung von Haushalts- und Freizeitaktivitäten ist mit etwa $\beta = -0,15$ bzw. $\beta = -0,10$ (ebenfalls im Kontroll-Modell) ähnlich stark ausgeprägt.

In den wenigen bisherigen Studien zu diesen Aspekten lassen sich recht übereinstimmend negative Effekte langer Arbeitszeiten auf die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen, häufig auch als Work-Life-Balance bzw. Work-Life-Interferenz bezeichnet, finden (z. B. WORALL & COOPER, 1999; GEURTS & DEMEROUTI, 2003; JANSEN et al., 2004; GROSCHE et al., 2006; KLENNER & SCHMIDT, 2007; GEURTS et al., 2009). So berechneten KLENNER & SCHMIDT (2007) Korrelationen zwischen der wöchentlichen Arbeitsdauer und einem Indikator für die Vereinbarkeit und erzielten dabei Korrelationskoeffizienten von etwa $r = -0,3$ (mit ähnlichen Koeffizienten für Frauen und Männer). Die Vereinbarkeit beruflicher und privater Interessen wird folglich mit zunehmender Arbeitsdauer als schlechter bewertet. Diese Effektstärke stimmt gut mit den eigenen Ergebnissen überein. In der bereits oben genannten Untersuchung von GROSCHE et al. (2006) konnte ebenfalls ein Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und der Beeinträchtigung des Familienlebens durch den Beruf gezeigt werden. Im Vergleich zur Gruppe der Personen mit 35-40 Std. pro Woche stieg das Risiko für eine Beeinträchtigung des Familienlebens bei 41-48 Wochenstunden um 55 %, bei 49-69 Std. um 228 % und bei 70 und mehr Wochenstunden um 375 % an. Die untersuchte Stichprobe enthielt sowohl abhängig als auch selbstständig Beschäftigte. Auch WORALL & COOPER (1999) zeigten, dass die von ihnen befragten Führungskräfte in Großbritannien einen negativen Zusammenhang zwischen ihrer Arbeitsdauer und der Beziehung zu ihrem Partner und ihren Kindern wahrnehmen. Ebenso konnte mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit eine Steigerung der wahrgenommenen negativen Beeinflussung des sozialen Lebens und der Freizeit gezeigt werden. 51-54 % der Befragten mit zwischen 35-40 Wochenstunden berichten dabei negative Effekte der Arbeitszeit auf ihr Privatleben, wohingegen im Bereich von über 60 Wochenstunden bereits 85-90 % diese Einschätzung geben. Da jedoch nur Häufigkeiten ausgewertet wurden, können leider keine Vergleiche mit den eigenen Berechnungen durchgeführt werden.

Bislang konnten dagegen keine Studien gefunden werden, in welchen, vergleichbar mit den eigenen Untersuchungen, die Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Ausübung bestimmter Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit ermittelt wurden (CARUSO et al. (2006) wiesen bereits auf den Forschungsbedarf in diesem Bereich hin). Die vorgelegten Ergebnisse können damit als ein notwendiger erster Schritt in diese Richtung verstanden werden.

6.4 Fazit

Als Schlussfolgerung aus dem bisherigen Forschungsstand und den ermittelten Ergebnissen lässt sich festhalten, dass die Einhaltung der von HACKER & RICHTER (1984) geforderten Kriterien der Ausführbarkeit, Schädigungslosigkeit und Beeinträchtigungsfreiheit bei langen Arbeitszeiten nicht gewährleistet ist. Lange

Arbeitszeiten stehen im Zusammenhang mit einem gegenüber kürzeren Arbeitszeiten erhöhten Unfallrisiko, so dass eine forderungsgerechte Erfüllung der Arbeitsaufgabe offensichtlich nicht möglich ist. Hinzu kommt, dass es in Folge solcher misslingender Arbeitshandlungen zu z. T. erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder sogar zu irreversiblen Schädigungen kommt, so dass das Kriterium der Schädigungslosigkeit offenbar auch nicht erreicht wird. Ziel der Ergonomie ist es üblicherweise, die Arbeitsmittel so zu gestalten, dass sie für das 5. bis 95. Perzentil aller für den jeweiligen Arbeitsplatz in Frage kommenden Beschäftigten geeignet sind. Schutz und Sicherheitsmaßnahmen sollten dagegen bereits für das 1. bis 99. Perzentil gelten (JÜRGENS, 1993). Damit besteht das Ziel, 98 % der Beschäftigten zu schützen. Bei langen Arbeitszeiten kann jedoch offensichtlich weder das Ziel von 95 % noch das Ziel von 98 % Beeinträchtigungsfreien eingehalten werden.

Für das Entstehen gesundheitlicher und sozialer Beeinträchtigungen sind selbstverständlich nicht allein die konkreten Arbeitsbedingungen verantwortlich. Dennoch lässt sich eine substantielle Zunahme des Beeinträchtigungsrisikos bzw. eine Abnahme des Anteils beeinträchtigungsfreier Beschäftigter in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitsdauer und anderer Parameter der Arbeitszeit nachweisen. Ausgehend von einem befragungs- und fragestellungsbedingten unterschiedlichen absoluten Beeinträchtigungsniveau ist mit zunehmender Arbeitsdauer ein deutlicher Anstieg des Grundrisikos für gesundheitliche Beeinträchtigungen zwischen 50 % bis 100 % gegenüber der Arbeit in Teilzeit (<35 Std.) zu verzeichnen. Damit gibt es einen offensichtlich arbeits(zeit)bedingten Anstieg der Beeinträchtigungen, der wiederum durch arbeitsbezogene Gestaltungsmaßnahmen beeinflusst werden kann. Nicht zuletzt sind darüber hinaus lange Arbeitszeiten und Überstunden häufig mit einer hohen Arbeitsintensität assoziiert, wodurch die Belastung des Beschäftigten deutlich erhöht ist (VAN DER HULST et al., 2006). Demgegenüber steht der ebenfalls häufig mit langen Arbeitszeiten verbundene große Gestaltungsspielraum bezüglich der eigenen Arbeitsbedingungen (ÅKERSTEDT et al., 2004), der sich wiederum positiv auf die Gesundheit und die Möglichkeit zur sozialen Teilhabe auswirken kann (es sei daran erinnert, dass Führungspositionen mit hohem Gestaltungsspielraum in der Regel mit langen Arbeitszeiten verbunden sind, woraus erhebliche Konfundierungen resultieren).

Auch die soziale Teilhabe und damit die Persönlichkeitsförderlichkeit, operationalisiert durch verschiedene, nicht arbeitsgebundene Aktivitäten und die wahrgenommene Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, werden durch lange Arbeitszeiten beeinträchtigt. Durch die zeitliche Begrenzung der sozialen Teilhabe bei langen Arbeitszeiten werden die Möglichkeiten der Beschäftigten zur Entwicklung ihrer Persönlichkeit und die Teilnahme an gesellschaftlichen Aktivitäten (und damit ihre Möglichkeiten als aktive und passive Sozialisationsagenten) unmittelbar eingegrenzt. Dabei ist die subjektiv eingeschätzte Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen jedoch im Mittel recht gut, auch in Arbeitsbedingungen, die nur wenig Zeit für nicht arbeitsgebundene Aktivitäten zulassen. Offenbar ist die normative Struktur der Beschäftigten in derartigen Arbeitsbedingungen bereits dahingehend geprägt, dass soziale und Freizeitaktivitäten keinen besonders hohen Stellenwert einnehmen und damit die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit auch dann als gut eingeschätzt wird, wenn faktisch nur noch wenige Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden (können). Es kann daher vermutet werden, dass

durch arbeitsbedingte Sozialisationsmechanismen eine derartige Norm- und Wertestruktur bei den Beschäftigten im Laufe der Zeit gefestigt und verstärkt wird. Dies könnte sich zu einem Rückkopplungsprozess entwickeln, so dass die Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe aufgrund der arbeitsbedingten zeitlichen Einschränkung als immer weniger wichtig erachtet werden und infolgedessen immer länger gearbeitet wird, woraufhin sich diese Werte und Normen weiter festigen. In wieweit sich eine Gesellschaft allerdings einen derartigen Rückzug bestimmter Gruppen aus der sozialen Teilhabe – mit den damit verbundenen negativen gesellschaftlichen Konsequenzen – leisten kann, erscheint durchaus fraglich. Unter dieser Perspektive erschiene es wünschenswert, in zukünftigen Befragungen weniger nach subjektiv beurteilter Vereinbarkeit als vielmehr nach den Referenzstandards und tatsächlicher aktiver Beteiligung am gesellschaftlichen Leben zu fragen.

Das Ausmaß der Wirkung der Arbeitsdauer auf die Gesundheit der Beschäftigten scheint bezüglich seiner Effektstärke etwas schwächer zu sein als die Effekte der Arbeitsdauer auf die Vereinbarkeit und die konkret ausgeübten nicht arbeitsgebundenen Aktivitäten. Dies könnte sich dadurch erklären lassen, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen zumeist in Folge der Belastungseinwirkung auftreten, die wiederum, wie oben beschrieben, durch ihre Art, Intensität und Dauer gekennzeichnet werden kann. Verlängert sich die Belastungsexposition bei gleicher Intensität, so ist mit stärkeren Beanspruchungsfolgen zu rechnen. Es ist jedoch möglich, dass die gegebenen Ruhezeiten zwischen den Arbeitsperioden eine vollständige oder zumindest ausreichende Erholung der Beschäftigten ermöglichen, so dass sich bei einer eher moderaten Verlängerung der Belastungsexposition nur geringe gesundheitliche Auswirkungen nachweisen lassen. Dies dürfte insbesondere der Fall sein, wenn die Belastungsintensität nicht über einen stabilen Gleichgewichtszustand hinausgeht, innerhalb dessen eine Erholung innerhalb der Ruhezeit möglich ist. Bei Überschreitung dieses Gleichgewichtszustandes durch eine zu hohe Belastungsintensität ist dagegen damit zu rechnen, dass keine vollständige oder ausreichende Erholung möglich ist, wodurch der folgende Arbeitsabschnitt bereits mit einem erhöhten Beanspruchungsniveau beginnt und die Beanspruchung weiter kumuliert. Eine Verschiebung der Arbeitszeit in die Abendstunden dürfte dagegen keine wesentlichen Effekte auf die Belastungswirkung haben, da es bis auf kleinere tageszeitliche Effekte keine Rolle spielen sollte, wann am Tag der Beschäftigte der Belastung ausgesetzt ist. Aufgrund des Nullsummenspiels zwischen Arbeit, Freizeit und Schlaf (NACHREINER & GRZECH-ŠUKALO, 1997) wirkt die Arbeitsdauer dagegen durch die Reduktion der verfügbaren Zeit direkt auf die Möglichkeiten der sozialen Teilhabe und die Ausübung von Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit, da mit einer Verlängerung der Arbeitszeit sofort eine Verkürzung der Freizeit oder der Schlafzeit einhergeht. Die Blockierung der Abendstunden durch die Arbeitszeit führt darüber hinaus direkt zu einer Einschränkung der sozial wertvollen Zeit. Beeinträchtigungen in diesem Bereich stehen daher möglicherweise direkter mit der Arbeitsdauer in Verbindung als gesundheitliche Beschwerden. Durch eine Verkürzung der Schlafdauer lässt sich die verfügbare Zeit für soziale Aktivitäten zwar (temporär) erhalten, jedoch kann durch die verkürzte Schlafdauer wiederum das Risiko für arbeitsbedingte Unfälle, kognitive Fehlleistungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen steigen (DAWSON & REID, 1997; DINGES et al., 1997; SPURGEON et al., 1997; VAN DER HULST, 2003; CARUSO et al., 2004; HÄRMÄ, 2006; LOMBARDI et al., in Vorbereitung).

Die durch das Belastungs-Beanspruchungs-Modell vorhergesagten interaktiven Wirkungszusammenhänge von Belastungsintensität und -dauer auf die Höhe der Beanspruchungsfolgen konnten anhand der verwendeten Daten nicht gestützt werden. Es stellte sich vielmehr so dar, dass die Belastungsintensität additiv mit der Expositionsdauer auf die Höhe der Beanspruchungsfolgen wirkt. Die negativen gesundheitlichen Effekte hoher Belastungsintensität werden somit durch eine Zunahme der Arbeitsdauer verstärkt. Ein hohes Ausmaß des eigenen Gestaltungsspielraumes (Autonomie) bezüglich der eigenen Arbeitsbedingungen mildert dabei die negativen gesundheitlichen Effekte der hohen körperlichen und mentalen Beanspruchung etwas ab. Mögliche Gründe für die fehlenden Interaktionen von Intensität und Dauer können in der subjektiven und damit kognitiv verzerrten Erfassung der Beanspruchung oder in Selektionseffekten liegen (s. o.).

Darüber hinaus können die negativen gesundheitlichen sowie sozialen Folgen weiterer ungünstiger Arbeitszeitbedingungen, wie Nacht- und Schichtarbeit, Arbeit an Abenden, Wochenenden und in unregelmäßigen Arbeitszeiten, durch lange Arbeitszeiten weiter verstärkt werden. Der eigene Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung kann sich dagegen positiv auf die Gesundheit und die soziale Teilhabe der Beschäftigten auswirken. Arbeitszeitautonomie hebt jedoch die negativen Effekte langer Arbeitszeiten nicht völlig auf, da auch in der Gruppe der Personen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten mit zunehmender Arbeitsdauer ein Anstieg gesundheitlicher sowie sozialer Beeinträchtigungen zu verzeichnen ist.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen wie sozialen Beeinträchtigungen über verschiedene Methoden, Zeitpunkte, Stichproben und Operationalisierungen hinweg abgesichert werden konnten, und sich somit gegenseitig stützen.

6.5 Zur Belastbarkeit der gewonnenen Ergebnisse

Nach DIN EN ISO 10075-3 (2004) sollten Messverfahren die Gütekriterien Objektivität, Reliabilität, Validität, Diagnostizität, Sensitivität und Generalisierbarkeit erfüllen. Die Einhaltung dieser Kriterien bei den verwendeten Befragungen kann an dieser Stelle nicht umfassend geprüft werden, dennoch soll, soweit möglich, eine Bewertung der Belastbarkeit vorgenommen werden.

Die Objektivität der Datenerhebungen kann nach Einsicht in die Feldberichte der durchführenden Institute als recht gut betrachtet werden. Es wurden in allen Fällen standardisierte Fragebögen verwendet, wobei im Fall von persönlichen oder Telefoninterviews vorab Interviewerschulungen durchgeführt wurden. In GA 2004 wurde eine schriftliche Befragung vorgenommen, die mögliche Verzerrungen durch Interviewer oder die Interviewsituation ausschließt. Es lagen durch die Standardisierung in allen Fällen genaue Antwortvorgaben vor, so dass eine einheitliche Erfassung und Verarbeitung der hier interessierenden Variablen gegeben war. Da die Angaben der Befragten subjektiv sind, gilt die Objektivität jedoch nur für die Erfassungs- und Auswertungsmethoden.

Für eine Prüfung der Reliabilität der Messungen müsste dieselbe Befragung mindestens zwei Mal an denselben Personen durchgeführt werden (BORTZ & DÖRING, 2006). Da jedoch weder zeitlich wiederholte noch multiple Messungen der interessierenden Konstrukte vorliegen, noch die interessierenden erfassten Merkmale als stabil angenommen werden können (es sollten auch Veränderungen der Arbeitsbedingungen erfasst werden), können bezüglich der Reliabilität nur theoretische Erwägungen angestellt werden. Da in allen Befragungen ähnliche Verteilungen der wöchentlichen Arbeitszeit sowie der gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen ermittelt werden konnten, ist die Reliabilität der Erfassung vermutlich ausreichend für die hier vorgenommenen Analysen. Die europäischen Befragungen wurden mit derselben Methode (aber einigen Veränderungen der Fragestellungen) zu zwei Zeitpunkten durchgeführt. Es könnte also angenommen werden, dass Veränderungen in den gemessenen Variablen, wie etwa in der Beschwerdebhäufigkeit oder den Arbeitsbedingungen, auf reale Veränderungen zwischen den Jahren 2000 und 2005 zurückführbar sind. Es gibt jedoch einige Hinweise darauf, dass die ermittelten Veränderungen auf Änderungen in den Fragestellungen und der Erfassung der Daten zurückgehen. So wurde in EU 2005 die Filterfrage „Wirkt sich Ihre Arbeit auf Ihre Gesundheit aus?“ korrekt durchgeführt, wohingegen in EU 2000 recht viele gesundheitliche Beschwerden erfasst wurden, obwohl die Personen die Filterfrage mit „Nein“ beantwortet hatten. Der Rückgang der Beschwerdebhäufigkeit zwischen EU 2000 und 2005 ist also höchstwahrscheinlich auf die verbesserte Datenerfassung zurückzuführen, mit Hilfe derer die Erfassung „arbeitsbezogener“ Beeinträchtigungen verbessert wurde. Die Zusammenfassung der gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu den Komponenten PVB und MSB klärt in den europäischen Befragungen etwa 50 % der Varianz auf, in GA 2004 und BB 2006 dagegen etwa ein Drittel. Dies deutet darauf hin, dass die Reliabilität der Erfassung der gesundheitlichen Beschwerden für die untersuchten Fragestellungen gut bis ausreichend ist. Veränderungen in der Operationalisierung anderer Konstrukte, wie sie z. B. bei den außerberuflichen Aktivitäten vorgenommen wurden, erschweren die Vergleichbarkeit der zwei Zeitpunkte und die Abschätzung der Reliabilität ebenfalls enorm, jedoch konnten die entsprechenden einzelnen Variablen auch hier zu sehr ähnlichen Faktoren mit einer zufriedenstellenden Varianzaufklärung, und damit einer zumindest strukturell vergleichbaren Messung, zusammengefasst werden.

Insbesondere stellt sich jedoch die Frage, wie reliabel die selbst berichteten wöchentlichen Arbeitszeiten sind. RODE (2004) berichtet nur geringe Korrelationen der selbst berichteten Arbeitszeit zwischen zwei Zeitpunkten (im Abstand von 3 Jahren) von $r = 0,52$. Angesichts der Fragestellung „Wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt pro Woche?“ kann angenommen werden, dass durchaus Verzerrungen durch ungenaue Erinnerung, Unwissen oder soziale Erwünschtheit entstehen. Kritisch anzumerken ist auch, dass einige Angaben der Befragten schlicht unplausibel sind und anscheinend während der Interviews nicht geprüft wurden. Besonders bei den Angaben zur wöchentlichen Arbeitszeit fiel dies auf. So wurden in BB 2006 und EU 2005 Zeiten von über 120 Std./Woche angegeben, in der EU 2005 waren es sogar zweimal 168 Std. (= 7 Tage x 24 Std.). Es sei daran erinnert, dass für die hier vorgelegten Untersuchungen nur abhängig Erwerbstätige in den Stichproben belassen worden waren. Auch die Angaben zur täglichen Dauer der sozialen Aktivitäten in EU 2005 sind teilweise unrealistisch. Addiert man die tägliche Zeit für

alle Aktivitäten, multipliziert sie mit sieben und rechnet die wöchentliche Arbeitsdauer hinzu, so ergeben sich bei immerhin 3 % der Befragten Werte von deutlich mehr als 120 Stunden pro Woche und bei etwa 100 Personen Werte zwischen 168 und 376 (!) Wochenstunden. Die Erfassung der täglichen Dauer sozialer Aktivitäten ist prinzipiell sehr interessant, da der Zeitaufwand außerhalb der Arbeitszeit die verbleibenden Ruhezeiten deutlich beeinflusst. Jedoch sollte bereits während der Interviews etwas genauer auf inhaltliche Plausibilität geachtet werden, damit die erhobenen Werte nicht nur als bloße Tendenz verwendet werden können. Die beschriebenen Einzelfälle, in denen unplausible Antworten vorlagen, wurden nach einer Plausibilitätsprüfung aus den Analysen ausgeschlossen. Dies sollte einer Verzerrung der Ergebnisse vorbeugen, auch wenn die vereinzelt Fälle bei den vorhandenen Stichprobengrößen vermutlich keinen großen Effekt auf die Ergebnisse gehabt hätten.

Bei der hier vorgenommenen Analyse von strukturellen Beziehungen zwischen der berichteten wöchentlichen Arbeitszeit und den gesundheitlichen sowie sozialen Beeinträchtigungen spielt die Veridikalität bzw. Validität der Erfassung der Arbeitszeit allerdings eine eher untergeordnete Rolle, da keine Punktschätzungen vorgenommen werden sollten (s. o.). Für die Betrachtung von Trends erscheinen die verwendeten Daten daher als durchaus aussagekräftig, insbesondere, da der Vergleich der Stichproben eine recht hohe strukturelle Übereinstimmung der Verteilung der Arbeitsdauer zeigte.

Bei der Prüfung der Validität der Ergebnisse lassen sich verschiedene Arten der Validität unterscheiden, für die verschiedene potentielle Validitätsbedrohungen in Frage kommen (vgl. COOK & CAMPBELL, 1979; SHADISH et al., 2002; NICKEL & NACHREINER, im Druck): die Validität des statistischen Schlusses, die interne Validität, die Konstruktvalidität und die externe Validität. Bedrohungen der Validität des statistischen Schlusses konnten durch die Verwendung sehr umfangreicher Stichproben verringert werden. Darüber hinaus wurden nicht ausschließlich Signifikanzprüfungen vorgenommen, sondern vor allem Messungen der Effektstärken, wodurch eine weitere potentielle Bedrohung gemindert wurde.

Eine mögliche Bedrohung der internen Validität kann u. a. durch die (Selbst-) Selektion der Erwerbsfähigen entstehen. Da aber auf die Gesamtpopulation der abhängig Erwerbstätigen geschlossen werden soll, kann dies in Kauf genommen werden. Eine weitere Bedrohung durch Drittverursachung der Effekte kann zwar nicht völlig ausgeschlossen werden, wurde jedoch durch die Berechnung kontrollstarker Modelle eingegrenzt. In einigen Analysen wurde die auf individuelle Unterschiede zurückzuführende Störvarianz durch Mittelung der interessierenden Variablen über größere Gruppen der Arbeitsdauer eliminiert. Die somit auf Gruppenbasis berechneten Zusammenhänge zwischen der Arbeitsdauer und den gesundheitlichen Beeinträchtigungen, der Vereinbarkeit und der außerberuflichen Aktivitäten wiesen bei dieser Reduktion der individuellen Varianz außerordentlich hohe Effektstärken auf. Dies stützt ebenfalls die Annahme, dass Drittverursachung weitgehend ausgeschlossen werden kann.

Unter dem Aspekt der Konstruktvalidität wird geprüft, ob und in wieweit die verwendeten Operationalisierungen die dahinterstehenden angenommenen

Konstrukte abbilden. Da die wöchentliche Arbeitsdauer nur mit einer einzelnen Variablen erfasst wurde, sind die Bildung eines Konstrukts aus mehreren Variablen sowie die Überprüfung der Konstruktvalidität hier nicht möglich. Die berichtete Anzahl von Tagen mit >10 Arbeitsstunden erschien dafür ebenfalls nicht als sinnvoll, da deren Varianz bereits z. T. in der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden enthalten ist.

Die verschiedenen Items zu den Gesundheitsbeschwerden repräsentieren das Konstrukt „gesundheitliche Beeinträchtigungen“. Mittels Hauptkomponentenanalysen konnten jeweils die Komponenten PVB und MSB ermittelt werden, die in allen Stichproben gut übereinstimmende Faktorenlösungen bilden. Aufgrund der großen Übereinstimmung der verschiedenen Stichproben und der zufriedenstellenden Varianzaufklärungen (mit etwa 50 % bzw. 30 %) stellt sich die Validität des Konstruktes „gesundheitliche Beeinträchtigung“ als gut dar. Anhand von Strukturmodellen konnte an anderer Stelle gezeigt werden, dass die verwendeten Daten das Konstrukt der PVB gut abbilden und die Mess- und Wirkstrukturen in allen Stichproben ausgesprochen ähnlich sind (WIRTZ & NACHREINER, in Vorbereitung). Aufgrund dessen kann die Konstruktvalidität als gut bezeichnet werden.

Die Beschwerdefreiheit als neu eingeführte Operationalisierung des Konstrukts der Beeinträchtigungsfreiheit scheint eine höhere Validität zu besitzen als die Faktorenlösungen, da alle Beschwerden gleichwertig einbezogen werden und keine möglicherweise ungerechtfertigte Kompensation der einzelnen Beschwerden untereinander stattfinden kann. Es ist weiterhin zu vermuten, dass die Art der Befragung die Qualität der Konstrukte maßgeblich mitbestimmt. Mit der Formulierung „Schlafstörungen während/nach der Arbeit“ bzw. „an Arbeitstagen“ gelingt möglicherweise der kurzfristige zeitliche, nicht aber der kausale Bezug auf die Arbeit, da gesundheitliche Beeinträchtigungen und insbesondere Schlafstörungen auch längerfristig auftreten können. Die Filterfrage aus den europäischen Befragungen erscheint an dieser Stelle unter Validitäts- und Reliabilitäts Gesichtspunkten (s. o.) als sinnvoller. Allerdings besteht auch hier die Möglichkeit, dass die Beschäftigten keine Verbindung zwischen ihren gesundheitlichen Beeinträchtigungen und ihren Arbeitsbedingungen erkennen, so dass die Effekte der Arbeitsbedingungen möglicherweise unterschätzt werden.

Die Faktorenlösungen für die Konstrukte „Physische Belastung“, „Psychische Belastung“ und „Autonomie“ waren in allen Datensätzen ähnlich, besaßen jedoch nicht immer völlig zufriedenstellende Varianzaufklärungen, was zum Teil an der auf nur wenigen Dimensionen erfassten psychischen Belastung liegen könnte (die körperliche Belastung wurde dagegen i. d. R. mit mehr Variablen operationalisiert). Die Konstrukte „Haushaltsaktivitäten“, „Freizeitaktivitäten“ und „ehrenamtliche/politische Aktivitäten“ zeigten hingegen zufriedenstellende Varianzaufklärungen. Trotz der unterschiedlichen, insgesamt aber zufriedenstellenden Abbildungsgüte der Konstrukte ließen sich sehr ähnliche Strukturen in den Datensätzen mit verschiedenen Operationalisierungen und Erhebungsmethoden zeigen. Dies spricht ebenfalls für die Gültigkeit der Erfassung dieser Konstrukte, da sie unabhängig von der jeweiligen Befragungsmethode und Operationalisierung gebildet werden konnten.

Die externe Validität der Ergebnisse wird als sehr gut eingeschätzt. Zum einen wurden sehr große Stichproben für die Analysen herangezogen, die als repräsentativ für die deutsche bzw. die europäische Population der Erwerbstätigen gelten. Daher kann von der Generalisierbarkeit der Ergebnisse auf die Gesamtpopulation der Erwerbstätigen ausgegangen werden. Es konnten darüber hinaus strukturell gleichartige Beziehungen in vier heterogenen Stichproben und ganz unterschiedlichen, homogenen Substichproben nachgewiesen werden. Somit kann angenommen werden, dass die Ergebnisse nicht nur für Gruppen spezifischer Bedingungen oder für bestimmte Zeitpunkte gültig sind. Auch die Art der Fragestellung und die Erhebungsmethoden (Interviews, Fragebogen) führten nicht zu Unterschieden in den ermittelten Relationen.

Die Validität der Ergebnisse kann damit insgesamt als ausgesprochen hoch beurteilt werden, da dieselben Konstrukte und gleichartige relationale Beziehungen zwischen diesen mit unterschiedlichen Methoden, Operationalisierungen, Stichproben und zu verschiedenen Zeitpunkten nachgewiesen werden konnten.

6.6 Implikationen für die Arbeitszeitgestaltung und Ausblick auf weitere Forschungsfragen

Aus den vorliegenden Erkenntnissen und allgemeinen ergonomischen Prinzipien lassen sich Implikationen für die Arbeits(zeit)gestaltung ableiten. Generell gilt, dass das Risiko für gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen mit zunehmender Arbeitsdauer ansteigt. Insbesondere in Kombination mit weiteren potentiell ungünstigen Arbeitszeitbedingungen, wie Nacht- und Schichtarbeit oder Arbeit zu sozial beeinträchtigenden Zeiten wie abends und am Wochenende, verstärken lange Arbeitszeiten die negativen gesundheitlichen und sozialen Effekte der Arbeitszeitgestaltung weiter.

Die Arbeitszeitgestaltung sollte immer auch vor dem Hintergrund der vorliegenden Art und Intensität der Belastung sowie ihrer Auswirkungen bei den Arbeitenden erfolgen. Liegt bereits eine hohe Belastungsintensität vor, so ist damit zu rechnen, dass eine reine Verkürzung der Arbeitszeit – und damit der Expositionsdauer – zu nur geringen positiven gesundheitlichen Effekten für die Beschäftigten führt, da die Intensitätseffekte überwiegen können. Dies konnte anhand der bei einer hohen körperlichen Belastungsintensität bereits in kürzeren Arbeitszeiten sehr stark ausgeprägten MSB gezeigt werden. Die Gruppe der PVB hingegen wurde auch bei hoher berichteter Belastungsintensität noch stark durch die Länge der wöchentlichen Arbeitszeit modifiziert, so dass sich eine differenzielle Belastungs- und Beanspruchungswirkung andeutet. Die (Um-)Gestaltung der Arbeitsbedingungen in Richtung auf eine Optimierung der Belastung und darüber hinaus eine Erweiterung des Handlungsspielraumes der Beschäftigten können die Belastungsintensität so gestalten, dass auch längere Arbeitszeiten erträglicher sind, d.h. zu weniger negativen gesundheitlichen Konsequenzen führen. Soziale Beeinträchtigungen durch lange Arbeitszeiten sind allerdings auch in diesem Fall zu erwarten. Wenn die Arbeitsschwere jedoch nicht modifiziert werden kann, kommt, nach einem traditionellen Prinzip der Arbeitswissenschaft, nur eine Verkürzung der Arbeitsdauer

in Frage, um die Belastung zu reduzieren. Verlängerungen der Arbeitszeit sind daher grundsätzlich als potentiell gesundheitlich und sozial gefährdend einzuschätzen und sollten immer vor dem Hintergrund der bereits existierenden Belastung und ihrer Auswirkungen bei den Arbeitenden beurteilt werden.

Neben der direkten Modifikation der Belastungsintensität und der Expositionsdauer kann durch einen ausreichenden Personalbestand die Anzahl der Überstunden und damit die Belastung der Beschäftigten verringert werden. Dies kann sich positiv auf den Krankenstand auswirken (vgl. HOYER, 2009). Im Bereich außerhalb der Arbeit kann eine Beanspruchungsreduktion durch die Bereitstellung ausreichender und finanzierbarer Betreuungsangebote für Kinder oder ältere Angehörige erzielt werden. Dadurch kann zum einen die Erholungszeit der Beschäftigten erhöht werden, zum anderen entfällt möglicherweise der aus finanziellen Problemen resultierende Zwang zur Arbeit unter ungünstigen Arbeitsbedingungen (vgl. GORNICK et al., 2009).

Nachdem die strukturellen Beziehungen zwischen der wöchentlichen Arbeitsdauer und gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen sowie moderierende Effekte auf diese Beziehungen durch personen- und arbeitsplatzbezogene Merkmale eingehend analysiert wurden, können diese Zusammenhänge als weitgehend abgesichert betrachtet werden. Die recht komplexen strukturellen Beziehungen zwischen langen Arbeitszeiten und deren gesundheitlichen, sozialen und betrieblichen Auswirkungen sind zur Veranschaulichung modellhaft in Abb. 6.1 dargestellt. Dazu wurde das von CARUSO et al. (2006, S. 933) entwickelte Modell modifiziert und ergänzt. In Abb. 6.1 ist zu erkennen, dass es verschiedene Gründe für die Entstehung langer Arbeitszeiten geben kann. Lange Arbeitszeiten wiederum bewirken eine Ausdehnung der vorhandenen Belastungsexposition und verkürzen die zur Verfügung stehende Zeit zur Erholung und für außerberufliche Aktivitäten. Daraus können sowohl gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen entstehen, wie auch eine Verminderung der Produktivität und/oder der Arbeitsleistung sowie ein erhöhtes Risiko für arbeitsbedingte Unfälle. Das Auftreten derartiger negativer Folgen kann durch individuelle und arbeitsbedingte Faktoren moderiert werden.

Die Kosten für die Folgen verringerter Produktivität, krankheitsbedingter Ausfälle aufgrund gesundheitlicher Beeinträchtigungen sowie arbeitsbedingter Unfälle gehen zu Lasten der Unternehmen und der Gesellschaft. Weitere negative Auswirkungen ergeben sich insbesondere für die Familie, Kinder und die soziale Gemeinschaft aus dem mit langen Arbeitszeiten verbundenen zeitlichen Mangel für soziale/familiäre Aktivitäten und Einschränkungen der sozialen Teilhabe. Durch die oben beschriebene Problematik der wahrgenommenen guten Vereinbarkeit von Beruf und privaten Interessen bei faktisch eingeschränkter Zeit für außerberufliche Aktivitäten werden vermutlich die Werte und Normen dahingehend beeinflusst, dass wenig Zeit für soziale Aktivitäten gesellschaftlich akzeptiert und als normal befunden wird. Es ist darüber hinaus plausibel, dass negative Folgen der Arbeitszeitgestaltung zu einer aktiven Umorientierung hin zu anderen Arbeitszeiten führen (vgl. JANSEN et al., 2009).

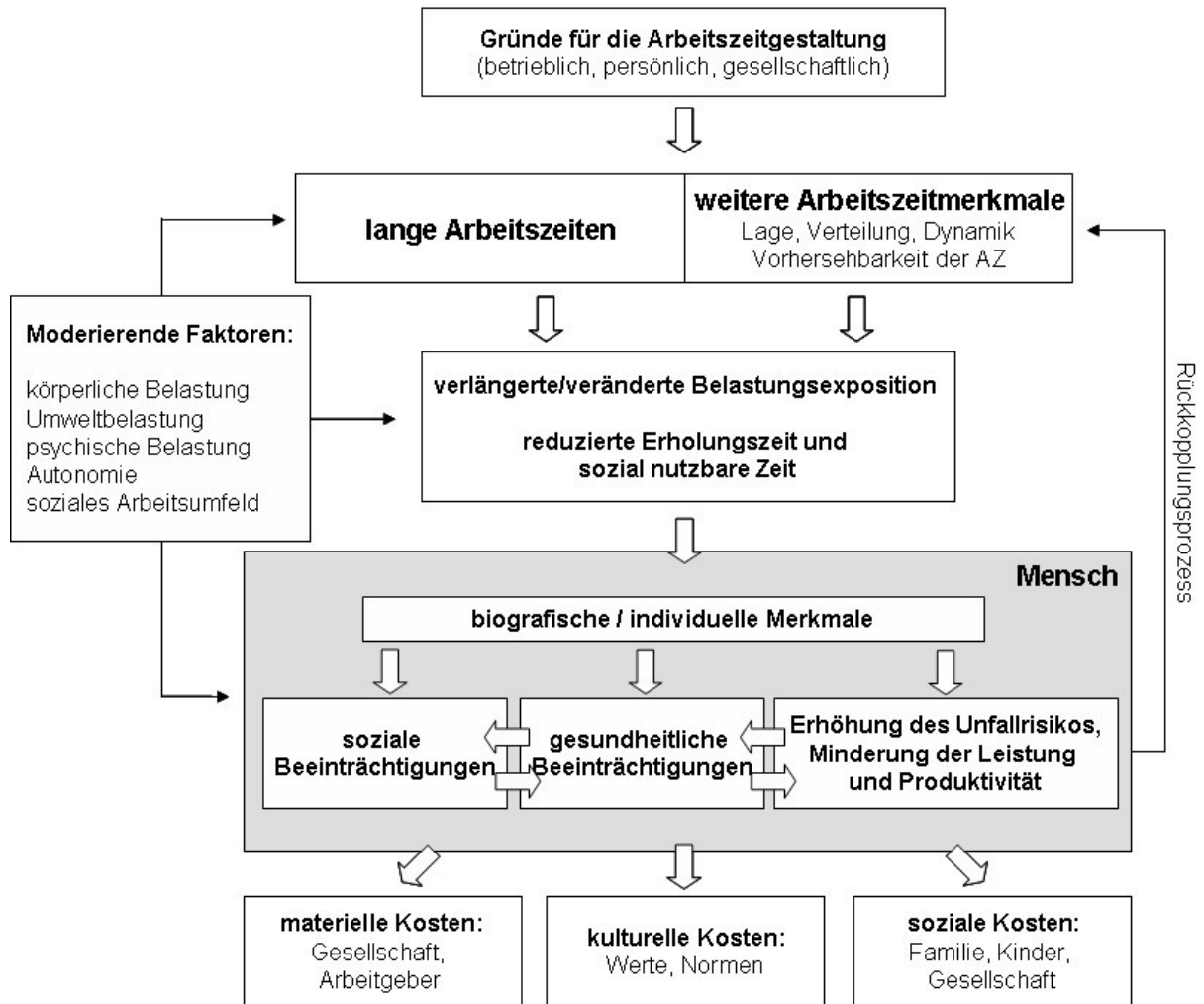


Abb. 6.1 Wirkungsmodell der Effekte langer Arbeitszeiten

Die vorgelegten Untersuchungen decken einen eher engen Teilbereich der im Wirkungsmodell in Abb. 6.1 dargestellten Gesamtzusammenhänge ab. Damit wird schnell sichtbar, dass zukünftige Untersuchungen einen ganzheitlicheren Ansatz wählen könnten und sollten.

Nach Beantwortung der eingangs formulierten Fragestellungen verbleiben damit einige offene und weitergehende Fragen, die teilweise bereits durch CARUSO et al. (2006) angesprochen wurden, und die an dieser Stelle beschrieben und um weitere Aspekte ergänzt werden sollen.

In den vorgelegten Untersuchungen stellte sich heraus, dass die Muskel-Skelett-Beschwerden, anders als die PVB und die Beschwerdefreiheit, nicht immer konsistent mit der Arbeitsdauer zusammenhängen. Weiterführende Untersuchungen mit Schwerpunkt auf dieser Beeinträchtigungsart wären möglicherweise sinnvoll, um ein differenzierteres Bild der Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und MSB zu erhalten. So könnte z. B. versucht werden, nicht nur einen zusammenfassenden Faktor aus den einzelnen Beschwerden zu bilden, sondern eine differenziertere Untersuchung einzelner oder zu „Rumpfbeschwerden“ und „Beeinträchtigungen der Extremitäten“ aggregierter Beschwerden vorzunehmen, um differenzielle Effekte der Arbeitsbedingungen analysieren zu können. Weiterhin wäre

ein Vergleich von unterschiedlichen, präzise klassifizierten Berufsgruppen interessant, da Beeinträchtigungen der MSB möglicherweise nur in bestimmten Bereichen von der Arbeitszeit abhängen, wie sich bei LIPSCOMB et al. (2002) sowie TRINKOFF et al. (2006) andeutet (s. o.). Mit Hilfe von Strukturmodellen könnte geprüft werden, ob ein Modell, das neben den Arbeitszeit- auch bestimmte Belastungsbedingungen als Einwirkgrößen auf die MSB einbezieht, in mehreren Berufsgruppen gilt, oder ob für spezifische Bereiche verschiedene, spezifische Modelle gültig sind.

Bisher kaum untersucht wurden die langfristigen Effekte langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit der Beschäftigten. Dies erscheint als ein wichtiger zukünftiger Forschungsbereich, da angenommen wird, dass lange Arbeitszeiten über einen langfristigen Zeitraum hinweg die Erholungszeit einschränken und damit möglicherweise zu kumulativen Erholungsdefiziten führen. Die negativen Beanspruchungsfolgen dieser kumulativen Einwirkung werden möglicherweise kurzfristig gar nicht sichtbar und sind damit in Querschnittsuntersuchungen nicht erfassbar. Sinnvoll wäre hier die Erfassung von Berufsbiografien, die eine Abschätzung der auftretenden Belastungsintensität und -dauer sowie deren Dynamik über längere Zeiträume hinweg erlauben könnten (vgl. NACHREINER et al., 2009). Ansätze in diese Richtung sind etwa bei BERSET (2009) und HOYER (2009) zu finden, die zeigen konnten, dass hohe Arbeitsanforderungen bzw. Überstunden auch längerfristige und zeitversetzte Wirkungen auf die Gesundheit ausüben können. Mit der Untersuchung von Berufsbiografien wäre es darüber hinaus möglich, Selektionseffekte, insbesondere bei älteren Beschäftigten (z. B. ein systematisches Ausscheiden oder Wechseln in erträglichere Arbeitsbedingungen) zu erkennen und zu kontrollieren. Da derartige Fragestellungen i. d. R. nur mit recht aufwändigen Längsschnittstudien untersucht werden können, bestehen auf diesem Gebiet bislang nur wenige, unzureichende Erkenntnisse.

Neben der häufig verwendeten wöchentlichen Arbeitszeit sollten auch präzise Erfassungen der Pausenzeiten, der Wegezeiten und der Zeiten für außerberufliche Aktivitäten, die in den vorliegenden Stichproben leider nur sehr ungenau erhoben worden waren, in den Untersuchungsfokus gerückt werden. Darüber hinaus sollten die Analysen auf größere Bezugszeiträume, wie etwa die jährliche Arbeitszeit oder das Arbeitsleben, ausgedehnt werden, um längerfristige Wirkungsprozesse erkennen zu können. Angesichts des demografischen Wandels und der Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters in Deutschland stellt sich die Frage, wie Arbeitszeiten gestaltet werden sollen, um die Tätigkeit auch über ein längeres Arbeitsleben hinweg forderungsgerecht und beeinträchtigungsfrei ausüben zu können (SEIFERT, 2008).

Ferner sollten die aufeinander aufbauenden Wirkungszusammenhänge zwischen langen Arbeitszeiten, Ermüdung, kognitiven Fehlleistungen und dem daraus resultierenden Unfallrisiko näher untersucht werden. Dabei wären insbesondere Wechselwirkungsprozesse der einzelnen Komponenten von Interesse, da bislang i. d. R. nur die Wirkung einzelner Komponenten untersucht wurde, wie z. B. die Effekte langer Arbeitszeiten auf die kognitive Leistung der Beschäftigten (z. B. PROCTOR et al., 1996; TUCKER et al., 1996; ROSA et al., 1998; SASAKI et al., 1999; FISCHER et al., 2000; MACDONALD & BENDAK, 2000).

Eine weitere Frage, die bislang noch nicht vollständig gelöst wurde, ist die Abschätzung individueller Gesundheitsrisiken aufgrund verschiedener Merkmale der Arbeitszeit (z. B. durch einen Risikoindex). Dafür ist die präzise Erfassung aller Arbeitszeitmerkmale, inklusive der Ruhezeiten, erforderlich, um eine genaue Abschätzung der Arbeitsdauer, -lage, -verteilung und -dynamik vornehmen zu können. Die Arbeiten von GIEBEL et al. (2009) weisen bereits in diese Richtung.

Die Ergebnisse der vorgelegten Untersuchungen zeigen, dass die untersuchten sozialen Aktivitäten und die berichtete Vereinbarkeit insgesamt stärker durch die Wochenarbeitszeit beeinflusst werden als die gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Einerseits wird die Gesundheit der Beschäftigten auch wesentlich durch andere Faktoren als die Arbeitszeit beeinflusst, wie anhand der hohen Odds Ratios für Merkmale der körperlichen und psychischen Belastung durch die Tätigkeit sowie des Handlungsspielraumes gezeigt werden konnte. Andererseits kann vermutet werden, dass eine schlechte Work-Life-Balance ebenfalls insbesondere psychovegetative Beeinträchtigungen begünstigt, so dass die Dauer der Arbeitszeit neben der direkten auch eine indirekte Wirkung auf die Gesundheit ausübt. Ein solcher indirekter Effekt konnte von WIRTZ & NACHREINER (in Vorbereitung) gezeigt werden. Weitere Untersuchungen sollten prüfen, ob auch der Umfang der sozialen Teilhabe und außerberuflicher Aktivitäten die Work-Life-Balance und die Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen. Darüber hinaus ist noch unklar, ob es sich dabei um Wirkungszusammenhänge handelt, die von der Art der Arbeitszeitgestaltung beeinflusst werden. Eine präzise Erfassung der Freizeitaktivitäten, möglicherweise in Form von Time Budget- oder Tagebuchstudien, wäre dabei wichtig. Wie sich in den vorgelegten Untersuchungen andeutet, bestehen bei gleicher Wochenarbeitszeit große Unterschiede zwischen Männern und Frauen im tatsächlichen Zeitaufwand für häusliche Aktivitäten, die möglicherweise in Addition zur Arbeitszeit besser zur Prädiktion gesundheitlicher Beeinträchtigungen geeignet sind als die wöchentliche Arbeitsdauer allein. Ferner sollten die Valenzen der Beschäftigten für bestimmte Freizeitaktivitäten mit erfasst werden, um besser untersuchen zu können, welche Personen durch lange Arbeitszeiten sozial besonders beeinträchtigt werden.

Gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen müssen jedoch nicht unbedingt direkt auf die von den Beschäftigten angegebene Arbeitsdauer zurückführbar sein. So verschwimmen die Grenzen zwischen Beruf und Freizeit zunehmend durch die zunehmende Vernetzung der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber via Internet und Handy, Pager und Blackberry. Es ist nicht bekannt, ob die Zeit für solch zusätzliche arbeitsbezogene Aktivitäten in den verwendeten Befragungen als Arbeitszeit berücksichtigt wurde. Diese arbeitsbezogenen Aktivitäten in der Freizeit können jedoch zu einer weiteren Verminderung der Ruhe- und Erholungszeiten und einer Einschränkung der Beschäftigten in ihrer sozialen Teilhabe führen. Dies wirkt sich vermutlich wiederum sowohl auf die Gesundheit, die Familie und die sozialen Kontakte der Erwerbstätigen als auch auf deren Teilhabe an der sozialen Gemeinschaft aus. Die gesundheitlichen und sozialen Effekte einer derartigen Vermengung von Arbeit und Privatleben wurden bislang noch nicht näher untersucht.

Neben der Untersuchung der potentiellen negativen Effekte langer Arbeitszeiten sollten auch konstruktive Studien durchgeführt werden, um Faktoren zur Reduktion gesundheitlicher und sozialer Beeinträchtigungen zu evaluieren. Es fehlt jedoch bemerkenswerter Weise bislang an Interventions- und Evaluationsstudien, in denen

die Auswirkungen von arbeitszeitbezogenen Arbeits- und Organisationsgestaltungsmaßnahmen auf die Gesundheit und die Möglichkeit der sozialen Teilhabe der Beschäftigten erfasst wurden (im Bereich der Schichtarbeit gibt es bereits derartige Studien, bezogen auf lange Arbeitszeiten jedoch kaum). Mögliche derartige Interventionsmaßnahmen sind z. B. eine Verkürzung der Arbeitszeiten, die Verringerung von Überstunden durch Organisationsgestaltungsmaßnahmen und eine Anpassung des Personalstandes. Angebote zur Unterstützung der Beschäftigten bei häuslichen Aktivitäten und der Kinderbetreuung könnten darüber hinaus zur Reduktion der Beanspruchung außerhalb der Arbeit beitragen. Es deutet sich an, dass eine Verkürzung der Arbeitszeit und eine Erhöhung des Personalstandes mit der Reduktion gesundheitlicher Beeinträchtigungen einhergehen können (vgl. WERGELAND et al., 2003; HOYER, 2009). Da bislang allerdings nur äußerst wenige Evaluationsstudien von Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen vorliegen, besteht noch ein großer Bedarf an der Absicherung derartiger Ergebnisse.

Vollzieht man einen Perspektivwechsel hin zu der Sichtweise von Unternehmen, so sind auch für Unternehmen negative Effekte der oben beschriebenen Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Beschäftigten zu erkennen. Lange Arbeitszeiten können etwa zu einer Minderung der Motivation, der Leistung und damit verbunden der Produktivität der Beschäftigten führen und darüber hinaus zu einer Erhöhung der krankheitsbedingten Ausfallzeiten. Diese Effekte und insbesondere die daraus entstehenden Kosten sollten erfasst bzw. kalkuliert werden, damit sie in die Wirtschaftlichkeitsrechnungen von Arbeitszeitgestaltungsmaßnahmen, hier insbesondere die immer wieder geforderten Arbeitszeitverlängerungen und -flexibilisierungen adäquat einbezogen werden können. Dies ist bislang nicht oder nur unzureichend erfolgt.

7 Zusammenfassung

Anhand von Ergebnissen der Sekundäranalyse von zwei deutschen und zwei europäischen Befragungen konnte gezeigt werden, dass mit zunehmender Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit das Risiko für gesundheitliche und soziale Beeinträchtigungen deutlich steigt. Auch in unterschiedlichen Substichproben, etwa in verschiedenen Altersgruppen und Belastungskonstellationen, konnten diese Zusammenhänge nachgewiesen werden. Ungünstige Arbeitsbedingungen, wie eine hohe körperliche und psychische Belastung, ein geringer Handlungsspielraum und in der Lage versetzte oder unregelmäßige Arbeitszeiten wirken sich negativ auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten aus und werden durch lange Arbeitszeiten weiter verstärkt. Diese Ergebnisse erwiesen sich im Rahmen einer Kreuzvalidierung über alle Stichproben hinweg als sehr stabil. Die Struktur der ermittelten Relationen ist dabei unabhängig von der Erfassungsmethode, dem Erhebungszeitpunkt und der Operationalisierung der untersuchten Konstrukte. Die Feststellung, dass längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos zusammenhängen, kann folglich als gesichert und generalisierbar betrachtet werden. Neben den üblicherweise zur Entscheidung herangezogenen wirtschaftlichen Kriterien sollten daher bei der Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen auch unbedingt deren gesundheitliche und soziale Effekte berücksichtigt werden, da diese wiederum wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen. Insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer potentiell gefährdender Arbeitsbedingungen, wie etwa Schichtarbeit mit gleichzeitig hoher körperlicher oder mentaler Belastung, sollte das durch lange Arbeitszeiten zusätzlich erhöhte Beeinträchtigungsrisiko berücksichtigt werden.

8 Literatur

Åkerstedt, T.; Knutsson, A.; Westerholm, P.; Theorell, T.; Alfredsson, L.; Kecklund, G.: Mental fatigue, work and sleep. *J Psychosom Res* 57 (2004), 5, 415-416

Ala-Mursula, L.; Vahtera, J.; Kouvonen, A.; Väänänen, A.; Linna, A.; Pentti, J.; Kivimäki, M.: Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness absence: does control over daily working hours matter? *Occup Environ Med*, Online Publikation veröffentlicht am 25. Mai 2006, doi:10.1136/oem.2005.023937. <http://oem.bmj.com/cgi/rapidpdf/oem.2005.023937v1> (abgerufen am 02.09.2009)

Alluisi, E.A.; Morgan, B.B.: Temporal factors in human performance and productivity. In: Alluisi, E.; Fleishman, E. (Eds.): *Human Performance and productivity: Stress and performance effectiveness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates 1982, 165-247

Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (v. 06.11.1994). BGBl. I S. 1170, 1171, zuletzt geändert durch Artikel 229 der Verordnung vom 31.10. 2006 (BGBl. I S. 2407)

Baer, K.; Ernst, G.; Nachreiner, A.; Volger, A.: Subjektiv bewertete Nutzbarkeit von Zeit als Hilfsmittel zur Bewertung von Schichtplänen. *Z Arbeitswiss* 39 (1985), 169-174

Baldwin, P.J.; Dodd, M.; Wrate, R.W.: Young doctors' health – I. How do working conditions affect attitudes, health and performance? *Soc Sci Med* 45 (1997), 1, 35-40

BAuA: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. www.baua.de/arbeitsbedingungen (abgerufen am 28.04.2008)

Beermann, B.: Leitfaden zur Einführung und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2005

Beermann, B.: Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkenntnisse zu überlangen Arbeitszeiten. In: Nickel, P.; Hänecke, K.; Schütte, M.; Grzech-Šukalo, H. (Hrsg.): *Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis*. Langerich: Pabst Science Publishers 2004, 181-204

Berset, M.; Semmer, N.K.; Elfering, A.; Amstad, F.T.; Jacobshagen, N.: Work characteristics as predictors of physiological recovery on weekends. *Scand J Work Environ Health* 35 (2009), 3, 188-192

Bödecker, W.; Friedel, H.; Friedrichs, M.: Kosten der Frühberentung. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2006. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 1080)

Bortz, J.: Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Heidelberg: Springer Verlag 2005

Bortz, J.; Döring, N.: Forschungsmethoden und Evaluation. Heidelberg: Springer Verlag 2006

Bruggemann, A.; Groskurth, P.; Ulich, E.: Arbeitszufriedenheit. Bern: Huber 1975

Bundeszentrale für politische Bildung: Ausgewählte Erwerbstätigenquoten, 2008. www.bpb.de/wissen/1ITQWQ,0,0,Ausgew%E4hlte_Erwerbst%E4tigenquoten.html (abgerufen am 25.11.2008)

Bundeszentrale für politische Bildung: Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht, 2005. www.bpb.de/wissen/1RM8SF,0,Erwerbst%E4tigenquoten_nach_Alter_und_Geschlecht.html (abgerufen am 25.11.2008)

Carlson, D.S.; Perrewé, P.L.: The Role of Social Support in the Stressor-Strain Relationship: An Examination of Work-Family Conflict. *J Manag* 25 (1999), 513-540

Caruso, C.C.: Possible broad impacts of long work hours. *Ind Health* 44 (2006), 531-536

Caruso, C.C.; Bushnell, T.; Eggerth, D.; Heitmann, A.; Kojola, B.; Newman, K.; Rosa, R.R.; Sauter, S.L.; Vila, B.: Long Working Hours, Safety, and Health: Toward a National Research Agenda. *Am J Ind Med* 49 (2006), 930-942

Caruso, C.C.; Hitchcock, E.M.; Dick, R.B.; Russo, J.M.; Schmidt, J.M.: Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors. Cincinnati, 2004a

Caruso, C.C.; Lusk, S.L.; Gillespie, B.W.: Relationship of work schedules to gastrointestinal diagnoses, symptoms, and medication use in auto factory workers. *Am J Ind Med* 46 (2004b), 586-598

Caruso, C.C.; Waters, T.R.: A Review of Work Schedule Issues and Musculoskeletal Disorders with an Emphasis on the Healthcare Sector. *Ind Health* 46 (2008), 523-534

Colquhoun, P.; Costa, G.; Folkard, S.; Knauth, P.: Shiftwork: Problems and Solutions. *Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis* Bd. 7. Frankfurt: Peter Lang 1996

Cook, T.D.; Campbell, D.T.: Quasi-experimentation: design & analysis issues for field settings. Chicago: McNally 1979

Costa, G.; Åkerstedt, T.; Nachreiner, F.; Baltieri, F.; Carvalhais, J.; Folkard, S.; Frings-Dresen, M.; Gadbois, C.; Gärtner, J.; Grzech-Śukalo, H.; Härmä, M.; Kandolin, I.; Sartori, S.; Silvério, J.: Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations from a SALTSA Project. In: *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* 21 (2004), 6, 831-844

Dawson, D.; Reid, K.: Fatigue, alcohol and performance impairment. *Nature* 388 (1997), 235

Dembe, A.E.; Erickson, J.B.; Delbos, R.G.; Banks, S.M.: The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States. *Occup Environ Med* 62 (2005), 9, 588-597

DIN EN ISO 10075-1: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 1: Allgemeines und Begriffe. Berlin: Beuth 2000

DIN EN ISO 10075-2: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 2: Gestaltungsgrundsätze. Berlin: Beuth, 2000

DIN EN ISO 10075-3: Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. Teil 3: Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung. Berlin: Beuth, 2004

Dinges, D.F.; Pack, F.; Williams, K.; Gillen, K.A.; Powell, J.W.; Ott, G.E.; Aptowicz, C.; Pack, A.I.: Cumulative sleepiness, mood disturbance, and psychomotor vigilance performance decrements during a week of sleep restricted to 4-5 hours per night. *Sleep* 20 (1997), 4, 267-277

Ettner, S.L.; Grzywacz, J.G.: Workers` perception of how jobs affect health: A social ecological perspective. *J Occup Health Psychol* 6 (2001), 2, 101-113

EU-Richtlinie RL 2003/88/EG: EG-Richtlinie des Rates vom 04. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Amtsblatt, L 299/9.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Working time developments – 2007. Dublin, 2008.
www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0804029s/tn0804029s.pdf (abgerufen am 21.01.2009)

Fischer, F.M.; Moreno, C.R.D.; Borges, F.N.D.; Louzada, F.M.: Implementation of 12-hour shifts in a Brazilian petrochemical plant: impact on sleep and alertness. *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* 17 (2000), 4, 521-537

Folkard, S.: Effects on Performance Efficiency. In: Colquhoun, P.; Costa, G.; Folkard, S.; Knauth, P. (Eds.): *Shiftwork: Problems and Solutions*. Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis Bd. 7. Frankfurt: Peter Lang 1996, 65-88

Folkard, S.; Lombardi, D.A.: Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and "accidents". *Am J Ind Med* 49 (2006), 11, 953-963

Folkard, S.; Lombardi, D.A.: Toward a "Risk Index" to assess work schedules. *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* 21 (2004), 6, 1063-1072

Fuchs, T.: Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Dortmund/Berlin: BAuA 2006

Geurts, S.A.E.; Beckers, D.G.J.; Taris, T.W.; Kompier, M.A.J.; Smulders, P.G.W.: Worktime Demands and Work-Family Interference: Does Worktime Control Buffer the Adverse Effects of High Demands? *J Bus Ethics* 84 (2009), 229-241

Geurts, S.A.E.; Demerouti, E.: Work/Non-Work Interface: A Review of Theories and Findings. In: Schabracq, M.; Winnubst, J.; Cooper, C.L. (Eds.): *Handbook of Work and Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons 2003, 279-312

Giebel, O.; Schomann, C.; Nachreiner, F.: Zur Prognose gesundheitlicher Beeinträchtigungen anhand von Merkmalen des Arbeitszeitsystems – Kreuzvalidierung eines Risikoindex. In: *Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert. Bericht zum 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 04.-06.03.2009, Dortmund*. Dortmund: GfA-Press 2009

Giebel, O.; Wirtz, A.; Nachreiner, F.: The interference of flexible working times with the circadian temperature rhythm - a predictor of impairment to health and well-being? *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* 2&3 (2008), 25, 263-270

Gornick, J.C.; Presser, H.B.; Batzdorf, C.: Outside the 9-to-5. *Am Prospect* 20 (2009), 5, 21-24

Graf, O.: Arbeitszeit und Arbeitspausen. In: Mayer, A.; Herwig, B. (Hrsg.): *Betriebspsychologie (Handbuch der Psychologie, Band 9)*. Göttingen: Hogrefe 1961, 95-117

Grosch, J.W.; Caruso, C.C.; Rosa, R.R.; Sauter, S.L.: Long hours of work in the U.S.: Associations with demographic and organizational characteristics, psychosocial working conditions, and health. *Am J Ind Med* 49 (2006), 943-952

Hacker, W.; Richter, P.: Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen - Ziele und Bewertungsmaßstäbe. Berlin: Springer 1984

Hänecke, K.; Tiedemann, S.; Nachreiner, F.; Grzech-Šukalo, H.: Accident risk as a function of hours of work and time of day as determined from accident data and exposure models for the German working population. *Scand J Work Environ Health* 24 (1998), 43-48

Härmä, M.: Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scand J Work Environ Health* 32 (2006), 6, 502-514

Hayashi, T.; Kobayashi, Y.; Yamaoko, D.; Yano, E.: Effect of overtime work on 24-hour ambulatory blood pressure. *J Occup Environ Med* 30 (1996), 10, 1007-1011

Hinnenberg, S.: Nutzbarkeit von Zeit im Wandel. Diplomarbeit, Univ. Oldenburg 2006

Hoyer, G.: Zum Zusammenhang zwischen Personalstand, Mehrarbeit und krankheits- und unfallbedingten Ausfallzeiten. Ergebnisse einer zeitreihenanalytischen Untersuchung in einem Betrieb der Automobilindustrie. Diplomarbeit, Univ. Oldenburg 2009

International Labour Organisation (ILO): ISCO – International Standard Classification of Occupations 2004.
www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm (abgerufen am 08.08.2008)

Jansen, N.W.H.; Kant, I.; Nijhuis, F.J.N.; Swaen, G.M.H.; Kristensen, T.S.: Impact of Worktime Arrangements on Work-Home Interference Among Dutch Employees. Scand J Work Environ Health 30 (2004), 139-148

Jansen, N.; Mohren, D.; van Amelsvoort, L.; Kant, I.: Work-family conflict as a predictor of changes in work schedules and working hours. Shiftwork International Newsletter 25 (2009), 90

Janßen, D.; Nachreiner, F.: Flexibilisierung und Verlängerung von Arbeitszeiten. Gesundheitliche Risiken und Empfehlungen zur Umsetzung. Arbeitsrecht im Betrieb 27 (2006), 9, 549-552

Janßen, D.; Nachreiner, F.: Flexible Arbeitszeiten. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 2004. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 1025)

Johnson, J.V.; Lipscomb, J.: Long working hours, occupational health and the changing nature of work organization. Am Journal Ind Med 49 (2006), 921-929

Jürgens, H.W.: Anthropometrische Grundlagen der Arbeitsgestaltung. In: Schmidtke, H. (Hrsg.): Ergonomie. München, Wien: Hanser Verlag 1993, 459-469

Karrasch, K.; Müller, E.A.: Das Verhalten der Pulsfrequenz in der Erholungsperiode nach körperlicher Arbeit. Arbeitsphysiologie 14 (1951), 369

Kawakami, N.; Araki, S.; Takatsuka, N.; Shimizu, H.; Ishibashi, H.: Overtime, psychosocial working conditions, and occurrence of non-insulin dependent diabetes mellitus in Japanese men. J Epidemiol Community Health 53 (1999), 359-363

Kecklund, G.: Long work hours are a safety risk - causes and practical legislative implications. Scand J Work Environ Health 31 (2005), 5, 325-327

Kirkcaldy, B.D.; Trimpop, R.; Cooper, C.L.: Working hours, job stress, work satisfaction, and accident rates among medical practitioners and allied personnel. Int J Stress Manag 4 (1997), 2, 79-87

Klenner, C.; Pfahl, S.: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht - Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung 2008

Klenner, C.; Schmidt, T.: Beruf und Familie vereinbar? Auf familienfreundliche Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima kommt es an. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung 2007

Knauth, P.: Extended Work Periods. *Ind Health* 45 (2007), 1, 125-136

Knauth, P.; Costa, G.: Psychosocial Effects. In: Colquhoun, P.; Costa, G.; Folkard, S.; Knauth, P. (Eds.): *Shiftwork: Problems and Solutions*. Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis Bd. 7. Frankfurt: Peter Lang 1996, 89-112

Kodz, J.; Davis, S.; Lain, D.; Strebler, M.; Rick, J.; Bates, P.; Cummings, J.; Meager, N.; Anxo, D.; Gineste, S.; Trinczek, R.; Pamer, S.: Working long hours: a review of the evidence. Volume 1 - Main report. London: Institute for Employment Studies, Department of Trade and Industry (DTI Publications) 2003

Kohn, M.; Schooler, C.: Work and personality: an inquiry into the impact of social stratification. Norwood, N.J.: Ablex Pub. Corp. 1983

Krause, N.; Lynch, J.; Kaplan, G.A.; Cohen, R.D.; Goldberg, D.E.; Salonen, J.T.: Predictors of disability retirement. *Scand J Work Environ Health* 23 (1997), 403-413

Kroenke, C.H.; Spiegelman, D.; Manson, J.; Schernhammer, E.S.; Colditz, G.A.; Kawachi, I.: Work Characteristics and Incidence of Type 2 Diabetes in Women. *Am J Epidemiol* 165 (2006), 2, 175-183

Krueger, F.M.; Friedman, E.M.: Sleep Duration in the United States: A Cross-sectional Population-based Study. *Am J Epidemiol* 169 (2009), 9, 1052-1063

Kümmerling, A.; Jansen, A.; Lehndorff, S.: Die Veränderung der Beschäftigungs- und Arbeitszeitstrukturen in Deutschland 2001 bis 2006. Projektbericht an die Hans-Böckler-Stiftung „Arbeitszeit-Monitor“, Projekt-Nr. S-2007-51-3, 2008

Lehndorff, S.: IAT Report 2003-07. Gelsenkirchen 2003

Lehndorff, S.; Jansen, A.; Kümmerling, A.: Arbeitszeiten wieder so lang wie vor 20 Jahren. IAQ-Report 2009-01. Essen: Institut Arbeit und Qualifikation, 2009. www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-01.pdf (abgerufen am 22.05.2009)

Lewis, J.; Campbell, M.; Huerta, C.: Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy. *J Eur Soc Pol* 18 (2008), 21-37

Lipscomb, J.A.; Trinkoff, A.M.; Geiger-Brown, J.; Brady, B.: Work-schedule characteristics and reported musculoskeletal disorders of registered nurses. *Scand J Work Environ Health* 28 (2002), 6, 394-401

Liu, Y.; Tanaka, H.: Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men. *Occup Environ Med* 59 (2002), 447-451

Lombardi, D.A.; Folkard, S.; Willets, J.; Smith, G.: Daily sleep, weekly working hours, and risk of work-related injury: US National Health Interview Survey (2004-2008). *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* (under review Sept 2009)

Macdonald, W.; Bendak, S.: Effects of workload level and 8- versus 12-h workday duration on test battery performance. *Int J Ind Ergon* 26 (2000), 3, 399-416

Merllié, D.; Paoli, P.: Dritte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen 2000. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft 2002

Nachreiner, F.: Arbeitszeit und Gesundheit. *RKW-Magazin* 2, 2005, 12-13

Nachreiner, F.: Arbeitszeit und Unfallrisiko. In: Trimpop, R.; Zimolong, B.; Kalveram, A. (Hrsg.): *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit*. Neue Welten - Alte Welten (11. Workshop 2001). Heidelberg: Asanger 2002, 5-21

Nachreiner, F.; Grzech-Šukalo, H.: Flexible Formen der Arbeitszeit. In: Luczak, H.; Volpert, W.: *Handbuch Arbeitswissenschaft*. Stuttgart: Schaeffer-Poeschel 1997, 952-957

Nachreiner, F.; Rädiker, B.; Janßen, D.; Schomann, C.: Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen - Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. Abschlussbericht an die Hans-Böckler-Stiftung. Oldenburg: GAWO, 2005
www.gawo-ev.de/Material/HBS_LAZ_Farbe.pdf (abgerufen am 15.01.2009)

Nachreiner, F.; Wirtz, A.; Browatzki, D.; Giebel, O.; Schomann, C.: Lebensarbeitszeit von Polizeibeamten – Ergebnisse einer Pilotstudie. In: *Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert*. 55. Bericht zum 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 04.-06.03.2009, Dortmund. Dortmund: GfA-Press 2009

Nakamura, K.; Shimai, S.; Kikuchi, S.; Takahashi, H.; Tanaka, M.; Nakano, S.; Motohashi, Y.; Nakadaira, H.; Yamamoto, M.: Increases in body mass index and waist circumference as outcomes of working overtime. *Occupational Medicine* 48 (1998), 3, 169-173

Nakanishi, N.; Yoshida, H.; Nagano, K.; Kawashimo, H.; Nakmura, K.; Tatara, K.: Long working hours and risk for hypertension in Japanese male white collar workers. *J Epidemiol Community Health* 55 (2001), 5, 316-322

Neuloh, O.: Sozialisation und Schichtarbeit. *Soziale Welt* 15 (1964), 50-70

Ng-A-Tham, J.; Jeppesen, H.; Nachreiner, F.; Andorre-Gruet, V.; Gaertner, J.; Hänecke, K.; Kandolin, I.; Van Kerkhove, E.: The EU-directive on working time: acquaintance in 7 EU countries. In Hornberger, S.; Knauth, P.; Costa, G.; Folkard, S. (Eds.): Shiftwork in the 21st century. Challenges for Research and Practice. Frankfurt: Lang 2000, 375-379

Nickel, P.: Es ist Arbeitszeit in psychischer Belastung, Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen?! In: Nickel, P.; Hänecke, K.; Schütte, M.; Grzech-Šukalo, H. (Hrsg.): Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis. Langerich: Pabst Science Publishers 2004, 35-62

Nickel, P.; Nachreiner, F.: Evaluation arbeitspsychologischer Interventionsmaßnahmen. In: Kleinbeck, U.; Schmidt, K.-H. (Hrsg.): Enzyklopädie der Psychologie (im Druck)

Nielson, T.R.; Carlson, D.S.; Lankau, M.J.: The Supportive Mentor as a Means of Reducing Work-Family Conflict. *J Vocat Behav* 59 (2001), 364-381

Nylen, L.; Voss, M.; Floderus, B.: Mortality among women and men relative to unemployment, part time work, overtime work, and extra work: a study based on data from the Swedish twin registry. *Occup Environ Med* 58 (2001), 1, 52-57

Parent-Thirion, A.; Fernández Macías, E.; Hurley, J.; Vermeylen, G.: Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2008

Phipps, S.A.; Lethbridge, L.; Burton, P.: Long-run consequences of parental paid work hours for child overweight status in Canada. *Soc Sci Med* (2006), 62, 977-986

Proctor, S.P.; White, R.F.; Robins, T.G.; Echeverria, D.; Rocskay, A.Z.: Effect of overtime work on cognitive function in automotive workers. *Scand J Work Environ Health* 22 (1996), 2, 124-132

Rädiker, B.: Arbeitszeit und Gesundheit. Zu gesundheitlichen Effekten längerer Arbeitszeiten. Diplomarbeit, Univ. Oldenburg 2005

Rädiker, B.; Janßen, D.; Schomann, C.; Nachreiner, F.: Extended working hours and health. *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* 23 (2006), 6, 1305-1316

Reinberg, A.; Bourdeleau, P.; Andlauer, P.; Lévi, F.; Bicakova-Rocher, A.: Internal desynchronization of circadian rhythms and tolerance to shift-work. In: Haider, M.; Koller, M.; Cervinka, R. (Eds.): Night and Shiftwork: Longterm Effects and their Prevention. Frankfurt: Lang 1986, 17-20

Richter, P.; Hacker, W.: Belastung und Beanspruchung: Streß, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben. Heidelberg: Asanger 1998

Rode, J.C.: Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relat* 57 (2004), 1205-1230

Rosa, R.R.; Bonnet, M.H.; Cole, L.L.: Work schedule and task factors in upper-extremity fatigue. *Hum Factors* 40 (1998), 1, 150-158

Rubinstein, S.L.: Grundlagen der Allgemeinen Psychologie. Berlin: Volk und Wissen 1958

Rutenfranz, J.; Knauth, P.: Schichtarbeit und Nachtarbeit: Probleme - Formen - Empfehlungen. München: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung 1982

Rutenfranz, J.; Knauth, P.; Nachreiner, F.: Arbeitszeitgestaltung. In: Schmidtke, H. (Hrsg.): *Ergonomie*. München, Wien: Hanser Verlag 1993, 459-599

Rüters, I.: Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Diplomarbeit, Univ. Oldenburg 2008

Rüters, I.; Nachreiner, F.; Horn, D.; Giebel, O.; Schomann, C.; Wirtz, A.: Die Effekte langer Arbeitszeiten auf Gesundheit und Wohlbefinden – Ergebnisse einer Kreuzvalidierungsstudie. In: *Produkt- und Produktions-Ergonomie – Aufgabe für Entwickler und Planer*. Bericht zum 54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 09.-11.04.2008, München. Dortmund: GfA-Press 2008

Sasaki, T.; Iwasaki, K.; Oka, T.; Hisanaga, N.: Association of Working Hours with Biological Indices Related to the Cardiovascular System among Engineers in a Machinery Manufacturing Company. *Ind Health* 37 (1999), 4, 457-463

Seifert, H.: Arbeitszeitpolitik in der Krise. Vortrag auf der Arbeitstagung „Arbeitszeit im Dialog zwischen Forschung und Praxis“, Duisburg: 2009.
www.iaq.uni-due.de/aktuell/veranst/2009/2009-01-29_seifert.pdf (abgerufen am 24.02.2009)

Seifert, H.: Alternsgerechte Arbeitszeiten. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 18-19/2008, 23-30

Schmidtke, H.: Vom Sinn und Unsinn der Messung psychischer Belastung und Beanspruchung. *Z Arbeitswiss* 56 (2002), 1&2, 4-9

Schmidtke, H.; Bubb, H.: Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. In: Schmidtke, H. (Hrsg.): *Ergonomie*. München, Wien: Hanser Verlag 1993, 116-120

Schneider, H.: Die Gefahren der Arbeit in der chemischen Industrie. Hannover 1911

Schütte, M.; Nachreiner, F.: Psychische Belastung und Beanspruchung. In: Landau, K.; Pressel, G. (Hrsg.): *Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen*. Stuttgart: Gentner 2004, 512-515

Shadish, W.R.; Cook, T.D.; Campbell, D.T.: *Experimental and Quasi-Experimental Designs for General Causal Inference*. Boston, New York: Houghton Mifflin 2002

Shepard, E.; Clifton, T.: Are longer hours reducing productivity in manufacturing? *Int J Manpow* 21 (2000), 7, 540-553

Shields, M.: Long working hours and health. *Health Rep* 11 (1999), 2, 33-48

Sparks, K.; Cooper, C.: The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *J Occup Organ Psychol* 70 (1997), 4, 391-408

Spitznagel, E.; Wanger, S.: Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Nürnberg 2004

Spurgeon, A.: Working time – its impact on safety and health. Geneva: ILO 2003

Spurgeon, A.; Harrington, J.M.; Cooper, C.L.: Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. *J Occup Environ Med* 54 (1997), 367-375

Strasser, H.: Dosismaxime und Energie-Äquivalenz bei der Beurteilung von Lärm sowie Physiologische Kosten von Schallbelastungen – Physikalische vs. ergonomische Paradigmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In: Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität. Bericht zum 55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 04.-06.03.2009, Dortmund. Dortmund: GfA-Press 2009

Teissl, L.: Ermüdung und Arbeitszeit als Unfallveranlassung. *Reichsarbeitsblatt* 1928

Trinkoff, A.M.; Le, R.; Geiger-Brown, J.; Lipscomb, J.; Lang, G.: Longitudinal relationship of work hours, mandatory overtime, and on-call to musculoskeletal problems in nurses. *Am J Ind Med* 49 (2006), 964–971

Trinkoff, A.M.; Storr, C.L.: Work Schedule Characteristics and Substance Use in Nurses. *Am J Ind Med* 34 (1998), 266-271

Tucker, P.; Barton, J.; Folkard, S.: Comparison of eight and twelve hour shifts: impacts on health, wellbeing, and alertness during the shift. *Occup Environ Med* 53 (1996), 767-772

Uehata, T.: Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. *J Hum Ergol* 20 (1991), 2, 147-153

Ulich, E.: Arbeitspsychologie. 4. Aufl. Zürich: VDF, Stuttgart: Schäffer-Poeschel 1998

Väänänen, A.; Kevin M.V.; Ala-Mursula, L.; Pentti, J.; Kivimäki, M.; Vahtera, J.: The double burden of and negative spillover between paid and domestic work: associations with health among men and women. *Woman Health* 40 (2004), 3, 1-18

Van der Hulst, M.: Long workhours and health. *Scand J Work Environ Health* 23 (2003), 3, 171-188

Van der Hulst, M.; Veldhoven, M.; Beckers, D.: Overtime and need for recovery to job demands and job control. *J Occup Health* 48 (2006), 11-19

Vegso, S.; Cantley, L.; Slade, M.; Taiwo, O.; Sircar, K.; Rabinowitz, P.; Fiellin, M.; Russi, M.B.; Cullen, M.R.: Extended work hours and risk of acute occupational injury: A case-crossover study of workers in manufacturing. *Am J Ind Med* 50 (2007), 597-603.

Vernon, H.M.: *Industrial Fatigue and Efficiency*. London: Routledge 1921

Volger, A.; Ernst, G.; Nachreiner, F.; Hänecke, K.: Common free time of family members under different shift systems. *Appl Ergon* 19 (1988), 213-288

Voss, M.; Floderus, B.; Diderichsen, F.: Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occup Environ Med* 58 (2001), 3, 178-184

Weber, E.: *Grundriss der biologischen Statistik*. Jena: VEB Gustav Fischer 1972

Wedderburn, A.: Leitlinien für Schichtarbeiter. *Bulletin of European shiftwork topics*. Dublin: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1991

Wergeland, E.L.; Veiersted, B.; Ingre, M.; Olsson, B.; Åkerstedt, T.; Bjørnskau, T.; Varg, N.: A shorter workday as a means of reducing the occurrence of musculoskeletal disorders. *Scand J Work Environ Health* 29 (2003), 1, 27-34

White, J.; Beswick, J.: *Working Long Hours*. Sheffield 2003

Wirtz, A.; Giebel, O.; Schomann, C.; Nachreiner, F.: The interference of flexible working times with the utility of time: a predictor of social impairment? *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* 25 (2008), 2&3, 249-261

Wirtz, A.; Nachreiner, F.: The effects of extended working hours on health and social well-being – a comparative analysis of four independent samples. *Chronobiol Int J Biol Med Rhythm Res* (under review Sept 2009)

Worrall, L.; Cooper, C.L.: Working patterns and working hours: their impact on UK managers. *Leader Organ Dev J* 20 (1999), 1, 6-10

Anhang 1 Ergänzung der Methoden

Tabellenverzeichnis Anhang

Anh. 1, Tab. 1	Faktorladungen der gesundheitlichen Beschwerden, Hauptkomponentenanalyse, europäische Stichproben.....	227
Anh. 1, Tab. 2	Faktorladungen der gesundheitlichen Beschwerden, Hauptkomponentenanalyse, deutsche Stichproben.....	228
Anh. 1, Tab. 3	Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000	230
Anh. 1, Tab. 4	Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000	230
Anh. 1, Tab. 5	Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2005	232
Anh. 1, Tab. 6	Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2005	233
Anh. 1, Tab. 7	Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, GA 2004	234
Anh. 1, Tab. 8	Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, GA 2004	234
Anh. 1, Tab. 9	Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, BB 2006	236
Anh. 1, Tab. 10	Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, BB 2006	236
Anh. 1, Tab. 11	Erklärte Varianz durch außerberufliche Aktivitäten, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000	237
Anh. 1, Tab. 12	Faktorladungen der außerberuflichen Aktivitäten, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000	237
Anh. 1, Tab. 13	Erklärte Varianz durch die außerberuflichen Aktivitäten, Hauptkomponentenanalyse, EU 2005	238
Anh. 1, Tab. 14	Faktorladungen der außerberuflichen Aktivitäten, Hauptkomponentenanalyse, EU 2005	238
Anh. 2, Tab. 1	Korrelationskoeffizienten der Belastungsmerkmale mit den PVB	239
Anh. 2, Tab. 2	Korrelationskoeffizienten der Belastungsmerkmale mit den MSB.....	240
Anh. 4, Tab. 1	Mediane der sozialen Aktivitäten, EU 2005 (EU 15)	266
Anh. 4, Tab. 2	Mediane der sozialen Aktivitäten, EU 2000 (EU 15)	266

Abbildungsverzeichnis Anhang

Anh. 2, Abb. 1	Verteilung der ISCO Hauptgruppen in den Arbeitszeitgruppen, EU 2000 (EU 15).....	241
Anh. 2, Abb. 2	Verteilung der ISCO Hauptgruppen in den Arbeitszeitgruppen, EU 2005 (EU 15).....	241
Anh. 2, Abb. 3	Häufigkeitsverteilung in den Belastungsgruppen, niedrige Autonomie	242
Anh. 2, Abb. 4	Häufigkeitsverteilung in den Belastungsgruppen, hohe Autonomie	242
Anh. 3, Abb. 1	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, BB 2006.....	243
Anh. 3, Abb. 2	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, GA 2004	243
Anh. 3, Abb. 3	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	244
Anh. 3, Abb. 4	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, BB 2006.....	244
Anh. 3, Abb. 5	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, GA 2004	245
Anh. 3, Abb. 6	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	245
Anh. 3, Abb. 7	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben.....	246
Anh. 3, Abb. 8	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben	246
Anh. 3, Abb. 9	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben.....	247
Anh. 3, Abb. 10	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben	247
Anh. 3, Abb. 11	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben.....	248
Anh. 3, Abb. 12	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	248
Anh. 3, Abb. 13	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben.....	249
Anh. 3, Abb. 14	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	249

Anh. 3, Abb. 15	PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Arbeit an Abenden und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	250
Anh. 3, Abb. 16	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Arbeit an Abenden und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben.....	250
Anh. 3, Abb. 17	Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von der Lage und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit, BB 2006.....	251
Anh. 3, Abb. 18	Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von der Lage und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit, GA 2004	251
Anh. 3, Abb. 19	Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von der Lage und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	252
Anh. 3, Abb. 20	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben	253
Anh. 3, Abb. 21	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben	253
Anh. 3, Abb. 22	PVB in Abhängigkeit von Arbeit unter Zwangshaltung und der wöchentlichen Arbeitszeit	254
Anh. 3, Abb. 23	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben.....	254
Anh. 3, Abb. 24	MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben	255
Anh. 3, Abb. 25	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, BB 2006.....	256
Anh. 3, Abb. 26	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, BB 2006.....	256
Anh. 3, Abb. 27	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, GA 2004	257
Anh. 3, Abb. 28	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, GA 2004	257
Anh. 3, Abb. 29	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, EU 2000 (EU 15)	258

Anh. 3, Abb. 30	Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, EU 2000 (EU 15)	258
Anh. 4, Abb. 1	Berücksichtigung priv. Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit.....	259
Anh. 4, Abb. 2	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit	259
Anh. 4, Abb. 3	Berücksichtigung priv. Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Nachtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit	260
Anh. 4, Abb. 4	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Nachtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit	260
Anh. 4, Abb. 5	Berücksichtigung priv. Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit.....	261
Anh. 4, Abb. 6	Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit	261
Anh. 4, Abb. 7	Umfang von Tätigkeiten im Haushalt in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	262
Anh. 4, Abb. 8	Umfang von Weiterbildungsaktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	263
Anh. 4, Abb. 9	Umfang von Weiterbildungsaktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	263
Anh. 4, Abb. 10	Umfang von Kinderbetreuung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15), Personen mit Kindern	264
Anh. 4, Abb. 11	Umfang von Kinderbetreuung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15), Personen mit Kindern	264
Anh. 4, Abb. 12	Umfang von politischen Aktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)	265
Anh. 4, Abb. 13	Umfang von politischen Aktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)	265

Ergebnisse der Hauptkomponentenanalysen der gesundheitlichen Beeinträchtigungen

Anh. 1, Tab. 1 Faktorladungen der gesundheitlichen Beschwerden, Hauptkomponentenanalyse, europäische Stichproben

	EU 2000		EU 2005	
	PVB	MSB Andere Beschw.	PVB	MSB Andere Beschw.
Reizbarkeit	0,673	0,106	0,752	0,144
Stress	0,671	0,225	0,750	0,460
Ängstlichkeit	0,668		0,699	0,154
Schlafstörungen	0,630		0,652	0,108
Kopfschmerzen	0,495	0,136	0,580	0,389
Magenschmerzen	0,494	0,275	0,440	0,117
Allgemeine Müdigkeit	0,494	0,398	0,592	0,500
Muskelbeschwerden in oberen Gliedmaßen		0,788		
Muskelbeschwerden in unteren Gliedmaßen		0,727		
Muskelbeschwerden in Schultern und Nacken	0,221	0,725		
Rückenschmerzen	0,240	0,674	0,244	0,825
allg. Muskelschmerzen			0,241	0,839
Atembeschwerden		0,123	0,148	0,584
Hautbeschwerden		0,289	0,152	0,690
Herzerkrankung	0,199	-0,102	0,243	0,245
Verletzung(en)		0,366	0,122	0,282
Ohrenbeschwerden			0,143	0,162
Allergien			0,170	0,542
Augenbeschwerden			0,336	0,385

Anh. 1, Tab. 2 Faktorladungen der gesundheitlichen Beschwerden, Hauptkomponentenanalyse, deutsche Stichproben

	GA 2004		BB 2006	
	PVB	MSB	PVB	MSB
Schlafstörungen	0,655		0,609	0,154
Einschlafstörungen	0,654			
Nervosität/Reizbarkeit	0,626		0,677	0,128
Hohe Angespanntheit	0,579			
Niedergeschlagenheit	0,556		0,654	0,211
Magen-/Verdauungsbeschwerden	0,454		0,514	0,115
Müdigkeit	0,443	0,325	0,596	0,239
Herzschmerzen/-stiche	0,393			
Kopfschmerzen	0,379		0,481	0,118
Burnout			0,574	
Depressionen			0,539	
Taubheit/Schmerzen in Armen/Händen		0,636	0,107	0,637
Kreuzschmerzen		0,636	0,164	0,699
Nacken-/Schulterschmerzen		0,611	0,250	0,556
Taubheit/Schmerzen in Beinen/Füßen		0,582	0,177	0,548
Schmerzen in Hüfte				0,612
Schmerzen in Knien				0,648

Beschreibung und Faktorenanalysen der Belastungsmerkmale

EU 2000

Körperliche Belastungskomponenten (7stufig): „Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt...“

- Vibrationen von Handwerkzeugen, Maschinen etc.?“
- Lärm in einer Lautstärke, dass man die Stimme heben müsste, um mit anderen Personen zu sprechen?“
- hohe Temperaturen, durch die man schwitzen muss, auch ohne zu arbeiten?“
- niedrige Temperaturen, drinnen oder draußen?“
- Atmen in Dämpfen, Rauch, Staub oder gefährlichen Substanzen, z.B. Chemikalien, infektiöse Materialien etc.?“
- Umgang mit gefährlichen Produkten oder Substanzen?“
- Strahlung (Röntgen, radioaktive Strahlung, Licht beim Schweißen, Laser)?“

„Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz...“

- schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltung?“
- Heben oder Tragen von schweren Lasten?“
- repetitive Hand- oder Armbewegungen?“
- Tragen von Schutzkleidung?“
- repetitive Aufgaben von weniger als 5 Sek./30 Sek./1 Min./5 Min./10 Min.?“

Psychische Belastungskomponenten (7stufig): „Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz...“

- unter hohem Tempo zu arbeiten?“
- unter engen zeitlichen Vorgaben zu arbeiten?“
- „Wie häufig müssen Sie eine Aufgabe unterbrechen, um eine andere unvorhergesehene Aufgabe zu anzunehmen?“

2stufig: „Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz...“

- die Einhaltung präziser Qualitätsvorgaben?“
- die Beurteilung der eigenen Arbeitsqualität?“
- die Lösung unvorhergesehener Probleme?“
- monotone Aufgaben?“
- komplexe Aufgaben?“
- die Aneignung neuen Wissens?“
- „Es ist genug Zeit vorhanden, den eigenen Job zu erledigen.“

Autonomie (2stufig): „Können Sie...“

- die Aufgabenreihenfolge ändern oder beeinflussen?“
- die Arbeitsmethoden ändern oder beeinflussen?“
- die Arbeitsgeschwindigkeit oder –rate ändern oder beeinflussen?“
- den Zeitpunkt der Pause selbst bestimmen?“
- selbst bestimmen, wann Sie Urlaub oder freie Tage nehmen?“

Soziales Umfeld (2stufig):

- „Sie können Unterstützung von Kollegen bekommen, wenn Sie darum bitten.“

Anh. 1, Tab. 3 Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000

	Phys. / Umweltbelastung	Autonomie	psychische Belastung
Atmen in Lösungsmitteln etc.	0,743		
Lärm	0,715		
Vibrationen	0,717		
Kontakt mit Chemikalien	0,639		
hohe Temperatur	0,625		
Schutzkleidung	0,587		0,119
niedrige Temperatur	0,588		
schwer heben	0,613	-0,157	
Zwangshaltung	0,569	-0,263	-0,136
repetitive Arm-/ Handbewegungen	0,481	-0,212	0,124
monotone Aufg.	0,230	-0,267	
Einfluss auf Arbeitsreihenfolge	-0,105	0,715	0,151
Einfluss auf Arbeitsmethoden		0,710	0,142
Einfluss auf Arbeitsgeschwindigkeit		0,704	
Pausen selbst bestimmen		0,543	-0,125
Einfluss auf die Arbeitszeit	-0,105	0,530	
Urlaub selbst bestimmen		0,440	
Neues lernen		0,372	0,456
komplexe Aufg.		0,311	0,553
Probleme lösen		0,412	0,393
präzise Qualitätsstandards erfüllen	0,225		0,332
hohes Tempo	0,224	-0,238	0,572
strikte Deadlines	0,229	-0,166	0,649
Unterbrechungen		-0,169	-0,529

Anh. 1, Tab. 4 Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	4,854	19,414	19,414	4,854	19,414	19,414	4,249	16,995	16,995
2	2,904	11,618	31,032	2,904	11,618	31,032	3,062	12,249	29,243
3	1,740	6,961	37,993	1,740	6,961	37,993	2,187	8,750	37,993

EU 2005

Körperliche Belastungskomponenten (7stufig): „Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt...“

- Vibrationen von Handwerkzeugen, Maschinen etc.?”
- Lärm in einer Lautstärke, dass man die Stimme heben müsste, um mit anderen Personen zu sprechen?“
- hohe Temperaturen, durch die man schwitzen muss, auch ohne zu arbeiten?“
- niedrige Temperaturen, drinnen oder draußen?“
- Atmen in Rauch, Staub etc.?”
- Atmen in Dämpfen, z.B. Lösungsmittel oder Verdünnungsmittel?“
- Umgang mit chemischen Produkten oder Substanzen?“
- Umgang mit infektiösen Materialien?“
- Strahlung (Röntgen, radioaktive Strahlung, Licht beim Schweißen, Laser)“

„Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz...“

- schmerzhafte oder ermüdende Körperhaltung?“
- Heben oder Tragen von schweren Lasten?“
- Heben oder Bewegen von Personen?“
- repetitive Hand- oder Armbewegungen?“
- Tragen von Schutzkleidung?“
- repetitive Aufgaben von weniger als 1 Min./10 Min.?”

Psychische Belastungskomponenten (7stufig): „Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz...“

- unter hohem Tempo zu arbeiten?“
- unter engen zeitlichen Vorgaben zu arbeiten?“
- „Wie häufig müssen Sie eine Aufgabe unterbrechen, um eine andere unvorhergesehene Aufgabe zu anzunehmen?“

2stufig: „Beinhaltet Ihr Arbeitsplatz...“

- die Einhaltung präziser Qualitätsvorgaben?“
- die Beurteilung der eigenen Arbeitsqualität?“
- die Lösung unvorhergesehener Probleme?“
- monotone Aufgaben?“
- komplexe Aufgaben?“
- die Aneignung neuen Wissens?“

Autonomie (2stufig): „Können Sie...“

- die Aufgabenreihenfolge ändern oder beeinflussen?“
- die Arbeitsmethoden ändern oder beeinflussen?“
- die Arbeitsgeschwindigkeit oder -rate ändern oder beeinflussen?“
- den Zeitpunkt der Pause selbst bestimmen?“
- selbst bestimmen, wann Sie Urlaub oder freie Tage nehmen?“

Soziales Umfeld (5stufig):

- „Sie können Unterstützung von Kollegen bekommen, wenn Sie darum bitten.“
- „Sie können Unterstützung durch den Vorgesetzten bekommen, wenn Sie darum bitten.“
- „Sie können externe Unterstützung bekommen, wenn Sie darum bitten.“
- „Sie haben Einfluss auf die Auswahl der Arbeitskollegen.“

Anh. 1, Tab. 5 Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2005

	Phys. / Umweltbelastung	Autonomie	psychische Belastung
Atmen in Lösungsmitteln etc.	0,638		
Atmen in Rauch, Staub, etc.	0,707		
Lärm	0,658	-0,163	
Vibrationen	0,672	-0,139	
Kontakt mit Chemikalien	0,615		
hohe Temperatur	0,610	-0,141	
Schutzkleidung	0,569		
niedrige Temperatur	0,562		
Strahlung	0,379		0,107
infektiöse Materialien	0,371		
schwer heben	0,646	-0,142	
Zwangshaltung	0,558	-0,281	
Stehen / Laufen	0,529	-0,135	-0,182
repetitive Arm-/ Handbewegungen	0,405	-0,311	0,110
monotone Aufg.	0,172	-0,284	
Einfluss auf Arbeitsreihenfolge		0,701	0,138
Einfluss auf Arbeitsmethoden		0,688	0,122
Einfluss auf Arbeitsgeschwindigkeit		0,654	
Pausen selbst bestimmen	-0,110	0,557	
Einfluss auf Auswahl der Mitarbeiter		0,429	0,249
Urlaub selbst bestimmen	-0,100	0,399	
Qualität der eigenen Arbeit beurteilen	0,222	0,386	0,222
Neues lernen		0,319	0,527
komplexe Aufg.		0,242	0,562
Probleme lösen		0,352	0,419
präzise Qualitätsstandards erfüllen	0,159		0,424
hohes Tempo	0,231	-0,345	0,596
strikte Deadlines	0,182	-0,294	0,676
Unterbrechungen		0,170	0,527
Arbeit am Computer	-0,445	0,230	0,456

Anh. 1, Tab. 6 Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, EU 2005

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5,633	18,777	18,777	5,633	18,777	18,777	5,021	16,738	16,738
2	3,190	10,632	29,409	3,190	10,632	29,409	3,059	10,197	26,935
3	1,848	6,160	35,569	1,848	6,160	35,569	2,590	8,634	35,569

GA 2004

Körperliche Belastungskomponenten (ursprünglich 4stufig im Fragebogen, umcodiert in 2stufige Skala): „Wie häufig arbeiten Sie unter folgenden Arbeitsbedingungen?“

- „Müssen Sie körperlich schwer arbeiten?“
- Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt?“
- „Werden Sie durch Ihre Arbeit einseitig körperlich belastet?“
- „Haben Sie es bei Ihrer Arbeit mit mangelhaften technischen Geräten zu tun?“
- „Kommen Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?“
- „Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?“

Psychische Belastungskomponenten (2stufig, s. o.):

- „Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?“
- „Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?“
- „Können bereits kleine Fehler bei Ihrer Arbeit größere Schäden verursachen?“
- „Erfordert Ihre Arbeit viel Genauigkeit?“
- „Erfordert es Ihre Arbeit, sich längere Zeit am Stück zu konzentrieren?“
- „Kommt es vor, dass Sie mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen?“
- „Müssen Sie, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen, Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen?“

Autonomie (4stufig): „Haben Sie Einfluss...

- darauf, wie Ihr Arbeitsplatz gestaltet wird?“
- darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?“
- auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?“
- auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“
- „Haben Sie insgesamt das Gefühl, dass Sie genügend Einfluss auf die Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit haben?“
- „Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?“

Anh. 1, Tab. 7 Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, GA 2004

	Autonomie	Phys. / Umweltbelastung	psych. Belastung
Einfluss auf Art der Arbeit	0,781		
Einfluss auf Rahmenbedingungen	0,773	0,118	
Einfluss auf Arbeitsmenge	0,755		
Möglichkeit, Neues auszuprobieren	0,683		-0,181
Einfluss auf Arbeitsplatzgestaltung	0,715	0,186	
Selbstständige Arbeitsplanung möglich	0,706	0,195	
Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung	0,659	0,281	
Kurzpausen möglich	0,581	0,202	
Notwendige Informationen vorhanden	0,438		0,298
Entwicklung neuer Ideen	-0,387		0,382
Lärm	0,151	0,682	
Zugluft/extreme Temperaturen	0,194	0,664	
Körperlich schwere Arbeit	0,241	0,631	
Schlechte Luft (z.B. Zigarettenrauch)		0,565	0,118
Kontakt mit Chemikalien/Gefahrstoffen		0,556	
Mehrere Aufgaben gleichzeitig	-0,187		0,592
Zeitdruck	0,143	0,189	0,588
Unerwünschte Unterbrechungen			0,573
Lange Konzentrationsphasen		-0,116	0,572
Größere Schäden möglich wegen kleiner Fehler		0,335	0,425
Qualitätsabstriche notwendig	0,164		0,424
Genauigkeit erforderlich			0,397
Einseitige körperliche Beanspruchung	0,179	0,182	0,225

Anh. 1, Tab. 8 Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, GA 2004

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5,110	22,218	22,218	5,110	22,218	22,218	4,614	20,060	20,060
2	2,424	10,538	32,756	2,424	10,538	32,756	2,343	10,186	30,246
3	1,659	7,214	39,970	1,659	7,214	39,970	2,236	9,724	39,970

BB 2006

Physische Belastungskomponenten (4stufig): „Wie häufig...

- arbeiten Sie im Stehen?“
- arbeiten Sie im Sitzen?“
- heben und tragen Sie Lasten von mehr als 20 kg (Männer) bzw. 10 kg (Frauen)?“
- arbeiten Sie bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen?“
- arbeiten Sie unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft?“
- arbeiten Sie mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck?“
- arbeiten Sie in gebückter, hockender, kniender, liegender Stellung oder über Kopf?“
- arbeiten Sie mit starken Erschütterungen, Stößen, Schwingungen?“
- arbeiten Sie bei grellem Licht oder schlechter Beleuchtung?“
- arbeiten Sie mit gefährlichen Stoffen, unter Einwirkung von Strahlungen?“
- arbeiten Sie mit Schutzkleidung oder Schutzausrüstung?“
- arbeiten Sie bei Lärm?“

Psychische Belastungskomponenten (4stufig): „Wie häufig...

- müssen Sie unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten?“
- werden Sie vor neue Aufgaben gestellt, in die Sie sich erst hineindenken/einarbeiten müssen?“
- verbessern Sie bisherige Verfahren oder probieren etwas Neues aus?“
- werden Sie bei der Arbeit gestört/unterbrochen?“
- werden Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung, Zeitvorgaben vorgeschrieben?“
- werden Dinge von Ihnen verlangt, die Sie nicht gelernt haben oder nicht beherrschen?“
- müssen Sie verschiedenartige Arbeiten/Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten?“
- können auch kleine Fehler/geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste verursachen?“
- müssen Sie bis an die Grenze Ihrer Leistungsfähigkeit gehen?“
- müssen Sie sehr schnell arbeiten?“

Autonomie (4stufig): „Wie häufig...

- ist Ihnen die Arbeitsdurchführung bis ins Einzelne vorgeschrieben?“
- wiederholt sich derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten?“
- können Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen?“
- haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge?“
- können Sie entscheiden, wann Sie Pause machen?“

Soziales Umfeld am Arbeitsplatz (4stufig): „Wie häufig...

- fühlen Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft?“
- empfinden Sie die Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen als gut?“
- erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihren Kollegen?“
- erhalten Sie bei der Arbeit Hilfe/Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?“

Anh. 1, Tab. 9 Faktorladungen für die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, BB 2006

	phys. / Umweltbelastung	psych. Belastung	Autonomie
Schmutz/Dreck	0,713		
extreme Temperatur/Klima	0,704		-0,107
Dämpfe	0,698		
Zwangshaltung	0,698		
Lärm	0,679	0,127	
schwer heben	0,679		-0,150
Schutzkleidung	0,670		
Stehen/Laufen	0,642	-0,144	-0,149
Vibrationen	0,583		
schlechte Beleuchtung	0,515	0,177	
Sitzen	-0,506	0,285	0,335
Strahlung/gefährliche Stoffe	0,463	0,174	
Termindruck		0,701	
Leistungsgrenze	0,146	0,623	
hohes Tempo		0,578	-0,283
verschiedene Vorgänge gleichzeitig		0,571	0,244
Unterbrechungen		0,567	0,155
neue Aufgaben		0,543	0,393
Dinge verlangt, die nicht gelernt wurden		0,520	0,137
Stückzahl etc. vorgeschrieben	0,172	0,454	-0,345
kleine Fehler verursachen große Verluste	0,129	0,452	
Arbeit selbst einteilen	-0,145	0,175	0,611
Einfluss auf Arbeitsmenge			0,572
Arbeitsdurchführung vorgeschrieben	0,125	0,275	-0,558
Wiederholung des Arbeitsganges			-0,534
Neues probieren		0,441	0,468
Pause selbst bestimmen	-0,159		0,460

Anh. 1, Tab. 10 Erklärte Varianz durch die Belastungsfaktoren, Hauptkomponentenanalyse, BB 2006

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5,346	19,798	19,798	5,346	19,798	19,798	4,986	18,467	18,467
2	3,486	12,911	32,709	3,486	12,911	32,709	3,346	12,394	30,860
3	1,883	6,975	39,685	1,883	6,975	39,685	2,383	8,824	39,685

Ergebnisse der Faktorenanalysen der außerberuflichen Aktivitäten

Anh. 1, Tab. 11 Erklärte Varianz durch außerberufliche Aktivitäten, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	2,059	20,593	20,593	2,059	20,593	20,593	1,937	19,367	19,367
2	1,801	18,014	38,607	1,801	18,014	38,607	1,802	18,015	37,382
3	1,138	11,384	49,991	1,138	11,384	49,991	1,261	12,609	49,991
4	,949	9,495	59,486						
5	,894	8,945	68,431						
6	,820	8,201	76,632						
7	,781	7,808	84,439						
8	,692	6,919	91,359						
9	,656	6,565	97,924						
10	,208	2,076	100,000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Anh. 1, Tab. 12 Faktorladungen der außerberuflichen Aktivitäten, Hauptkomponentenanalyse, EU 2000

	Komponente 1: Haushaltsaktivitäten	Komponente 2: Freizeitaktivitäten	Komponente 3 : politische / ehrenamtl. Tätigkeiten
Hausarbeit	0,917		
Kochen	0,913		
Kindererziehung/ -betreuung	0,430	-0,148	0,238
Sport		0,707	
kulturelle Aktivitäten		0,701	0,143
Freizeitaktivitäten		0,680	
Weiterbildung		0,506	0,159
politische/ gewerkschaftliche Aktivitäten	-0,121		0,708
freiwillige/ ehrenamtliche Aktivitäten		0,208	0,679
Betreuung älterer Angehöriger	0,227		0,436

Anh. 1, Tab. 13 Erklärte Varianz durch die außerberuflichen Aktivitäten,
Hauptkomponentenanalyse, EU 2005

Erklärte Gesamtvarianz

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	1,579	22,556	22,556	1,579	22,556	22,556	1,326	18,938	18,938
2	1,229	17,553	40,109	1,229	17,553	40,109	1,254	17,917	36,856
3	1,000	14,287	54,396	1,000	14,287	54,396	1,228	17,540	54,396
4	,948	13,537	67,933						
5	,809	11,559	79,492						
6	,744	10,625	90,117						
7	,682	9,883	100,000						

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Anh. 1, Tab. 14 Faktorladungen der außerberuflichen Aktivitäten,
Hauptkomponentenanalyse, EU 2005

	Komponente 1: Haushaltsaktivitäten	Komponente 2: Freizeitaktivitäten	Komponente 3 : politische / ehrenamtl. Tätigkeiten
Hausarbeit/ Kochen	0,759	0,201	-0,145
Kindererziehung/ -betreuung	0,740	-0,170	0,071
Betreuung älterer Angehöriger	0,414	0,041	0,176
Sport/kulturelle Aktivitäten/ Freizeitaktivitäten	-0,012	0,774	0,087
Weiterbildung	0,053	0,726	0,082
politische/ gewerkschaftliche Aktivitäten	-0,021	-0,017	0,832
freiwillige/ ehrenamtliche Aktivitäten	0,160	0,236	0,682

Anhang 2 Deskriptive Statistiken

Anh. 2, Tab. 1 Korrelationskoeffizienten der Belastungsmerkmale mit den PVB

	BB 2006	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Vibrationen	,016 ^(*)	-,002	-	-,002
Lärm	,089 ^(**)	,092 ^(**)	,126 ^(**)	,082 ^(**)
hohe Temperatur	,034 ^(**)	,098 ^(**)	-	,088 ^(**)
niedrige Temperatur	-	,076 ^(**)	-	,056 ^(**)
Dämpfe	,030 ^(**)	,028 ^(**)	-	,048 ^(**)
Atmen in Lösungsmitteln etc.	-	,026 ^(**)	-	-
Kontakt mit Chemikalien ⁽¹⁾	,105 ^(**)	,030 ^(**)	,049 ^(**)	,035 ^(**)
Kontakt mit Strahlung	,076 ^(**)	,043 ^(**)	-	,061 ^(**)
Kontakt mit infektiösen Materialien	-	,080 ^(**)	-	-
Zwangshaltung ⁽²⁾	,021 ^(**)	,117 ^(**)	,121 ^(**)	,127 ^(**)
Personen heben	-	,076 ^(**)	-	-
schwer heben	,028 ^(**)	,005	-	,019 ^(**)
Stehen/Laufen	,003	,007	-	-
repetitive Arm-/ Handbewegungen	-	,044 ^(**)	-	,047 ^(**)
Schutzkleidung	-,003	-,014	-	-,018 ^(*)
repetitive Aufg. <1 min	-	,033 ^(**)	-	,027 ^(**)
repetitive Aufg. <10 min	-	,033 ^(**)	-	,033 ^(**)
hohes Tempo	,127 ^(**)	,136 ^(**)	-	,140 ^(**)
strikte Deadlines/Zeitdruck	,195 ^(**)	,146 ^(**)	,287 ^(**)	,152 ^(**)
Unterbrechungen	,165 ^(**)	,161 ^(**)	,223 ^(**)	-,147 ^(**)
präzise Qualitätsstandards	,133 ^(**)	,020 ^(*)	-	,009
eigene Qualitätskontrolle	-	,059 ^(**)	-	,038 ^(**)
Probleme lösen	-	,075 ^(**)	-	,085 ^(**)
monotone Aufg.	-	,036 ^(**)	-	,038 ^(**)
komplexe Aufg.	-	,132 ^(**)	-	,125 ^(**)
Neues lernen	-	,073 ^(**)	-	,081 ^(**)
Einfluss auf Arbeitsreihenfolge	-,015 ^(*)	-,004	-	,012
Einfluss auf Arbeitsmethoden	-	,023 ^(*)	-	,013
Einfluss auf Geschwindigkeit	-,056 ^(**)	-,028 ^(**)	-	-,040 ^(**)
Pausen selbst bestimmen	-,066 ^(**)	-,053 ^(**)	-	-,058 ^(**)
genügend Zeit	-	-,184 ^(**)	-	-,220 ^(**)
Urlaub selbst bestimmen	-	-,099 ^(**)	-	-,082 ^(**)
Einfluss auf die Arbeitszeit	-	-	-	-,011

(**) p<0,01, (*) p<0,05,

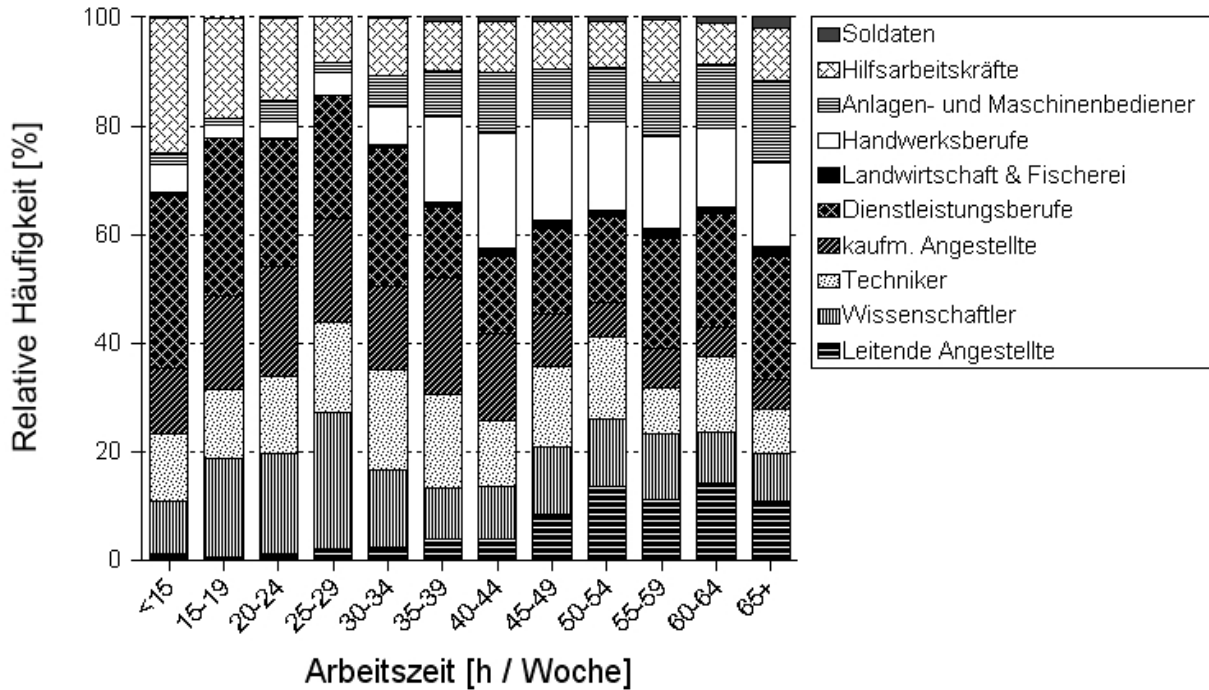
(1) mikrobiologische Stoffe in BB 2006, (3) einseitige körperliche Beanspruchung in GA 2004

Anh. 2, Tab. 2 Korrelationskoeffizienten der Belastungsmerkmale mit den MSB

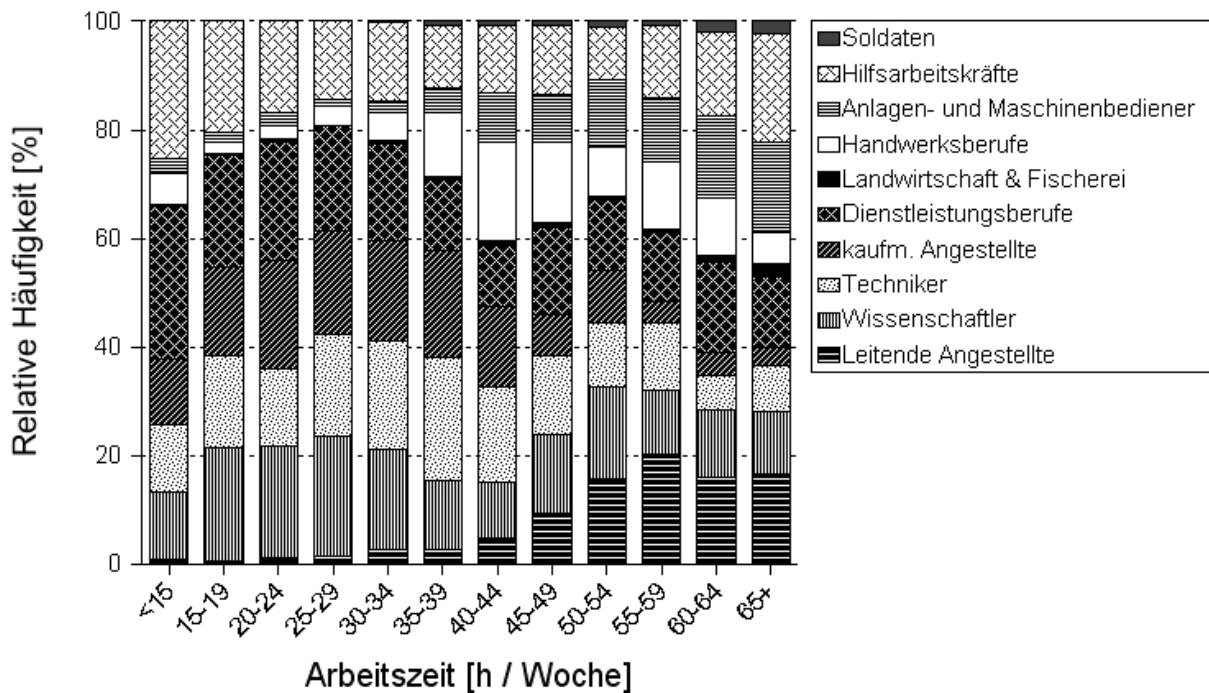
	BB 2006	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	EU 2000 (EU 15)
Vibrationen	,235 ^(**)	,163 ^(**)	-	,218 ^(**)
Lärm	,207 ^(**)	,167 ^(**)	,138 ^(**)	,222 ^(**)
hohe Temperatur	,276 ^(**)	,169 ^(**)	-	,192 ^(**)
niedrige Temperatur	-	,186 ^(**)	-	,214 ^(**)
Dämpfe	,241 ^(**)	,164 ^(**)	-	,249 ^(**)
Atmen in Lösungsmitteln etc.	-	,104 ^(**)	-	-
Kontakt mit Chemikalien ⁽¹⁾	,103 ^(**)	,127 ^(**)	,095 ^(**)	,180 ^(**)
Kontakt mit Strahlung	,100 ^(**)	,065 ^(**)	-	,091 ^(**)
Kontakt mit infektiösen Materialien	-	,113 ^(**)	-	-
Zwangshaltung ⁽²⁾	,297 ^(**)	,372 ^(**)	,295 ^(**)	,431 ^(**)
Personen heben	-	,114 ^(**)	-	-
schwer heben	,319 ^(**)	,261 ^(**)	-	,363 ^(**)
Stehen/Laufen	,237 ^(**)	,177 ^(**)	-	-
repetitive Arm-/ Handbewegungen	-	,209 ^(**)	-	,312 ^(**)
Schutzkleidung	,177 ^(**)	,159 ^(**)	-	,182 ^(**)
repetitive Aufg. <1 min	-	,076 ^(**)	-	,131 ^(**)
repetitive Aufg. <10 min	-	,101 ^(**)	-	,136 ^(**)
hohes Tempo	,127 ^(**)	,176 ^(**)	-	,191 ^(**)
strikte Deadlines/Zeitdruck	,050 ^(**)	,128 ^(**)	,136 ^(**)	,135 ^(**)
Unterbrechungen	-,019 ^(*)	,025 ^(**)	,029	-,016 ^(*)
präzise Qualitätsstandards	,130 ^(**)	,043 ^(**)	-	,067 ^(**)
eigene Qualitätskontrolle	-	,032 ^(**)	-	,018 ^(*)
Probleme lösen	-	,001	-	-,012
monotone Aufg.	-	,109 ^(**)	-	,144 ^(**)
komplexe Aufg.	-	,000	-	-,006
Neues lernen	-	-,037 ^(**)	-	-,043 ^(**)
Einfluss auf Arbeitsreihenfolge	-,170 ^(**)	-,056 ^(**)	-	-,063 ^(**)
Einfluss auf Arbeitsmethoden	-	-,041 ^(**)	-	-,048 ^(**)
Einfluss auf Geschwindigkeit	-,059 ^(**)	-,059 ^(**)	-	-,058 ^(**)
Pausen selbst bestimmen	-,145 ^(**)	-,074 ^(**)	-	-,087 ^(**)
genügend Zeit	-	-,104 ^(**)	-	-,108 ^(**)
Urlaub selbst bestimmen	-	-,068 ^(**)	-	-,081 ^(**)
Einfluss auf die Arbeitszeit	-	-	-	-,074 ^(**)

^(**) p<0,01, ^(*) p<0,05,

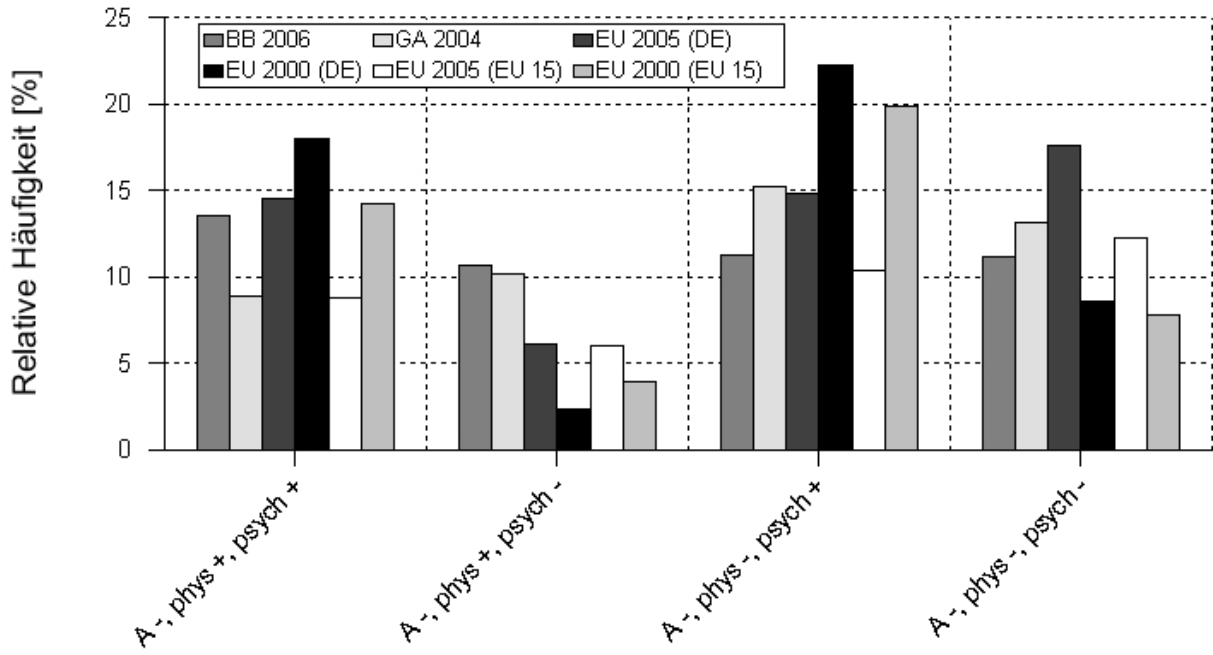
⁽¹⁾ mikrobiologische Stoffe in BB 2006, ⁽³⁾ einseitige körperliche Beanspruchung in GA 2004



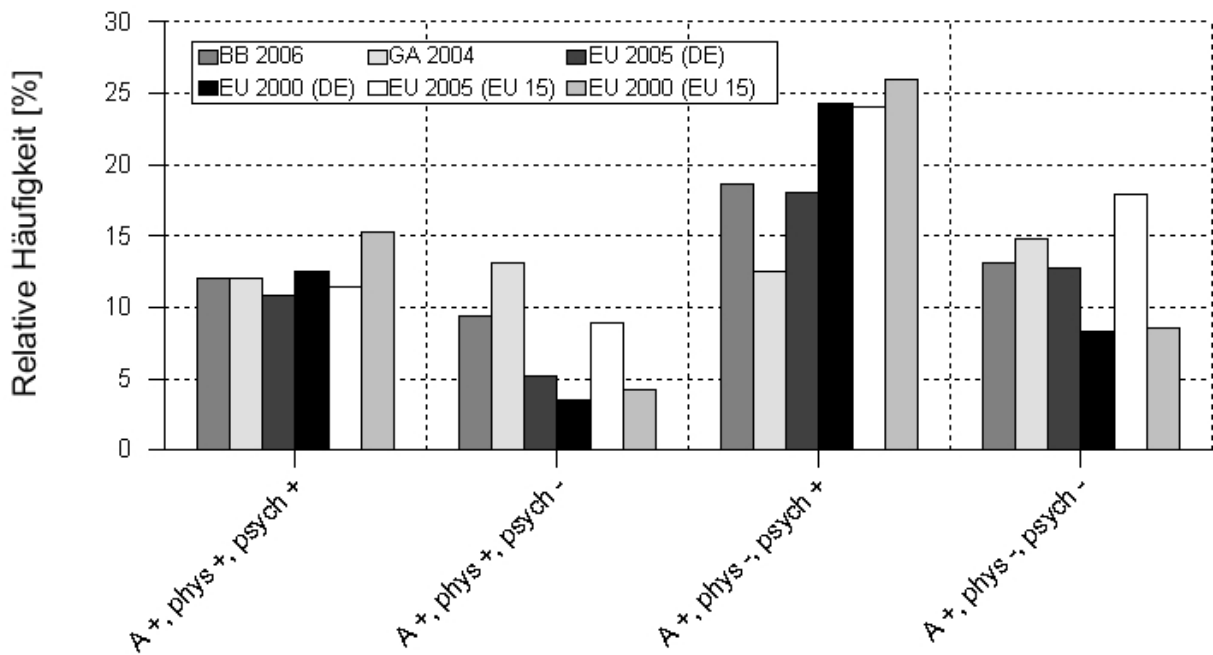
Anh. 2, Abb. 1 Verteilung der ISCO Hauptgruppen in den Arbeitszeitgruppen, EU 2000 (EU 15)



Anh. 2, Abb. 2 Verteilung der ISCO Hauptgruppen in den Arbeitszeitgruppen, EU 2005 (EU 15)

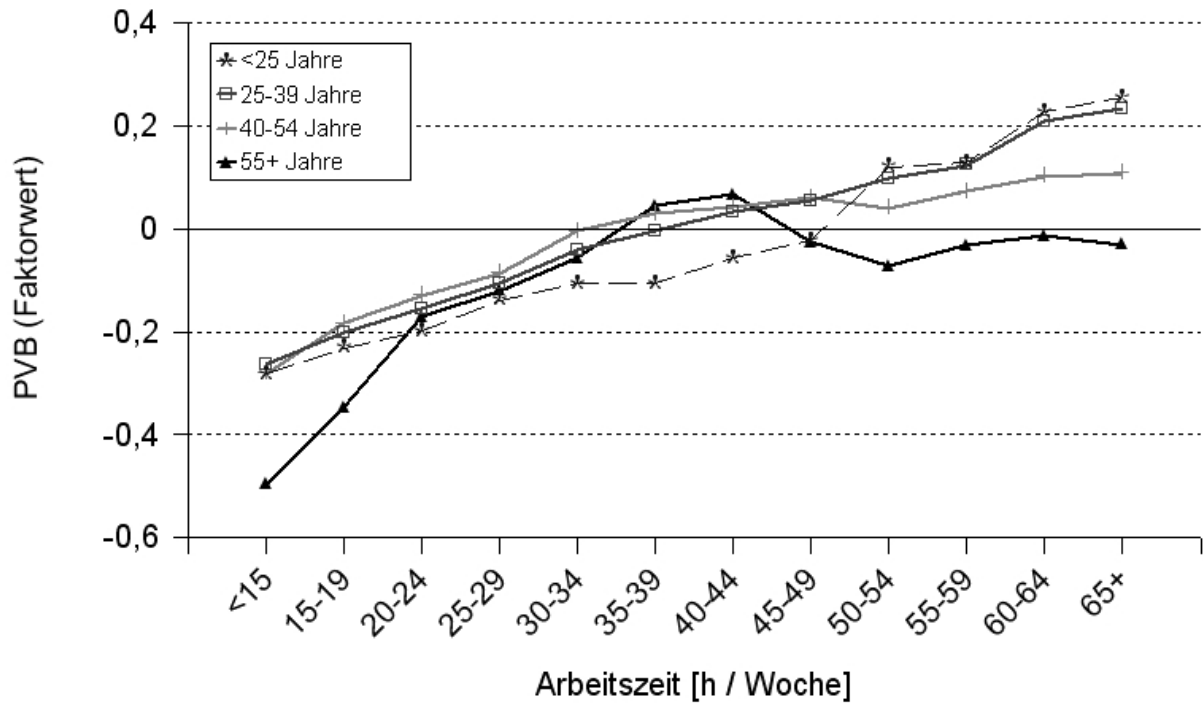


Anh. 2, Abb. 3 Häufigkeitsverteilung in den Belastungsgruppen, niedrige Autonomie

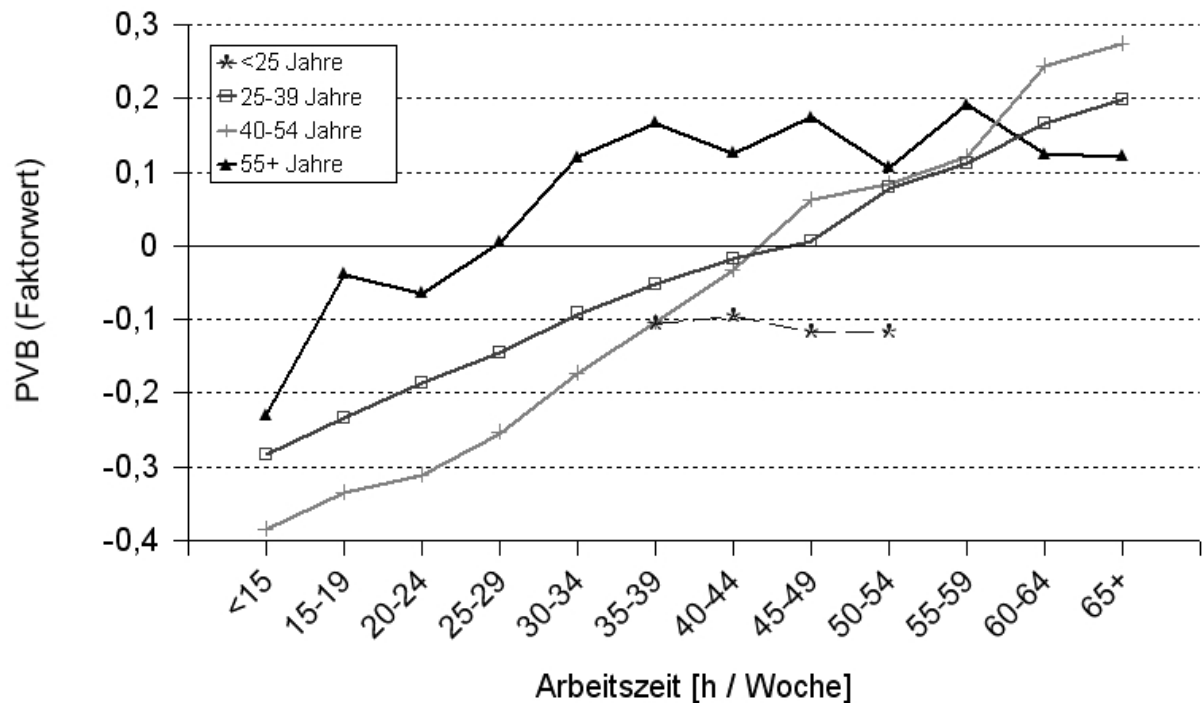


Anh. 2, Abb. 4 Häufigkeitsverteilung in den Belastungsgruppen, hohe Autonomie

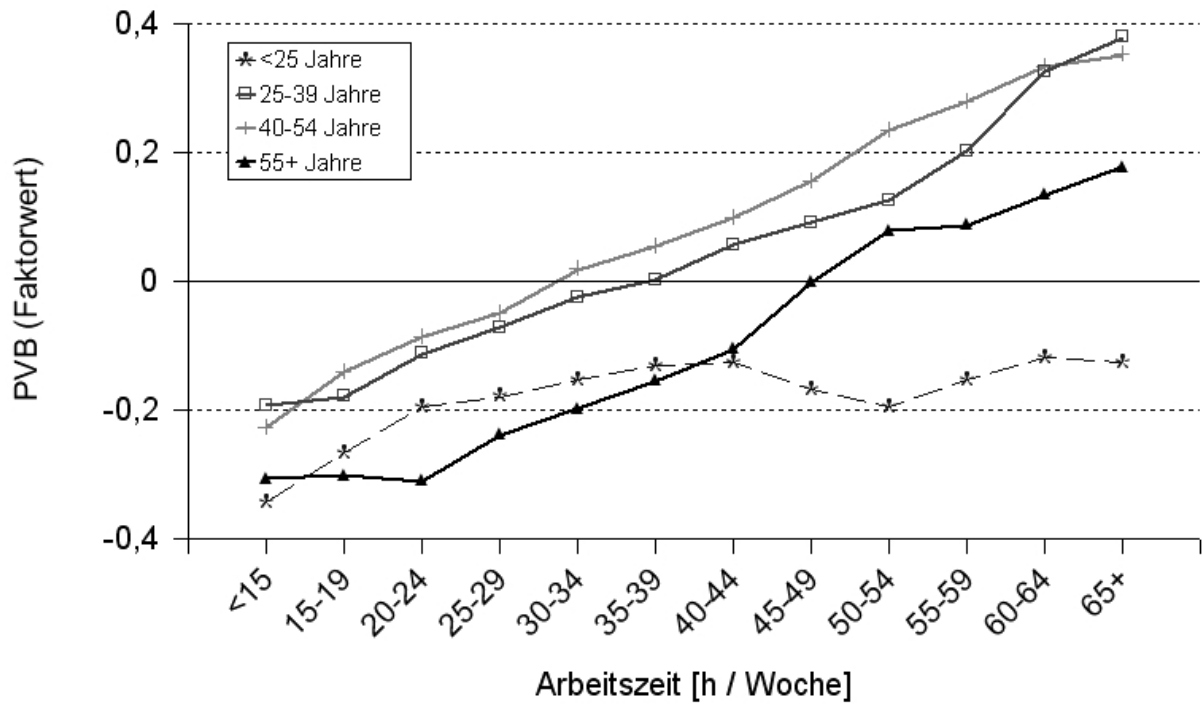
Anhang 3 Arbeitszeit und Gesundheit



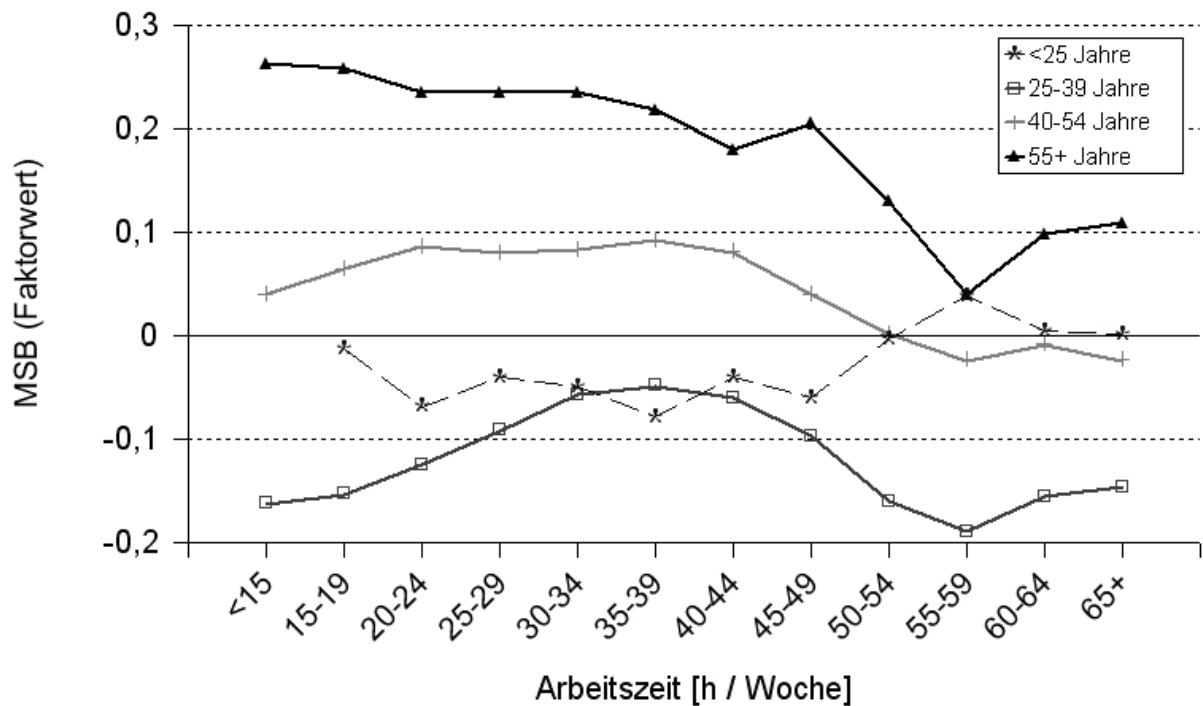
Anh. 3, Abb. 1 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, BB 2006



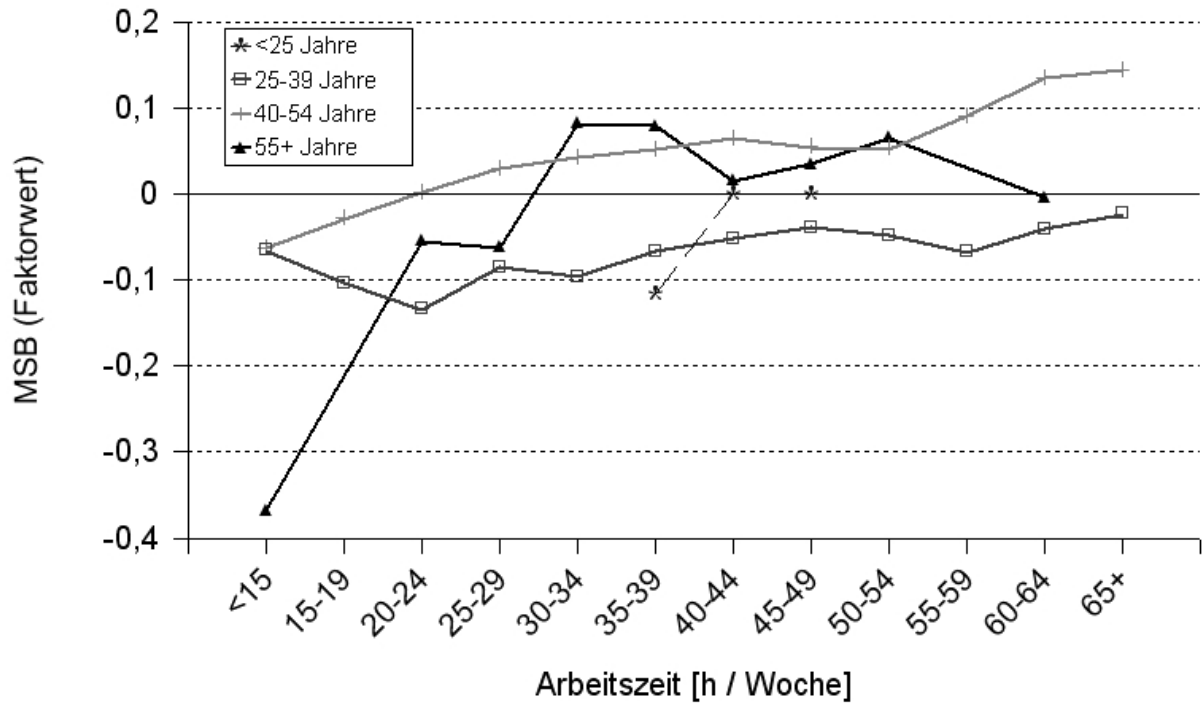
Anh. 3, Abb. 2 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, GA 2004



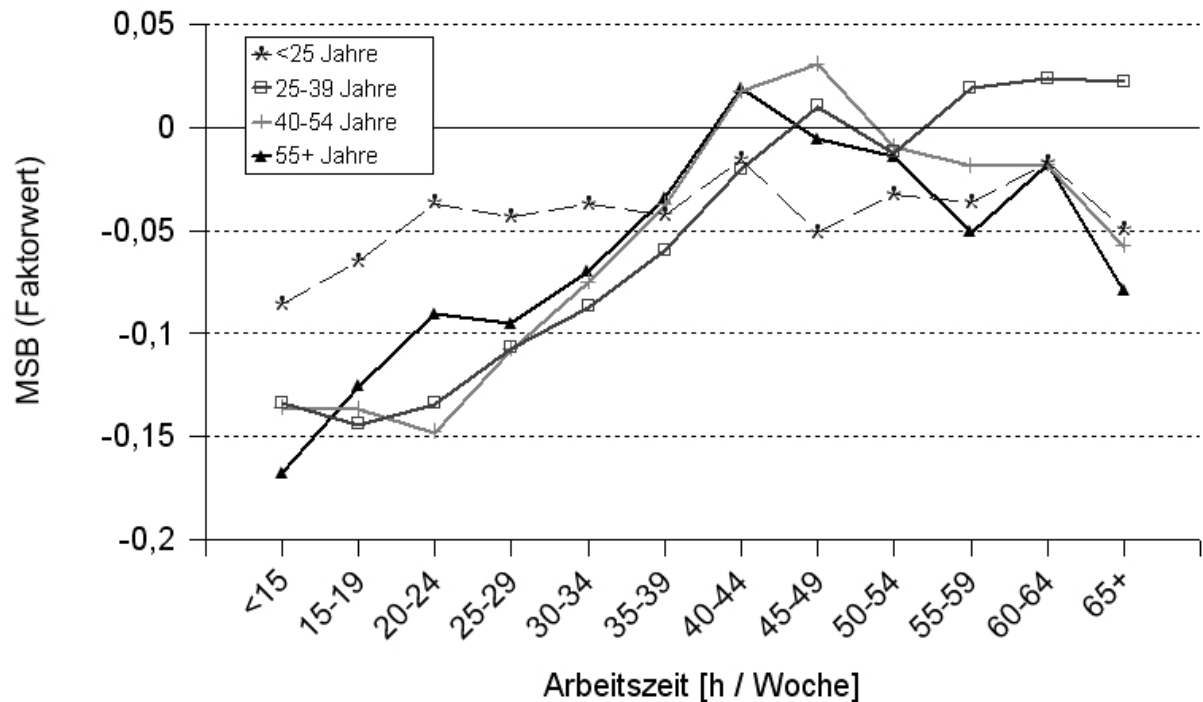
Anh. 3, Abb. 3 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)



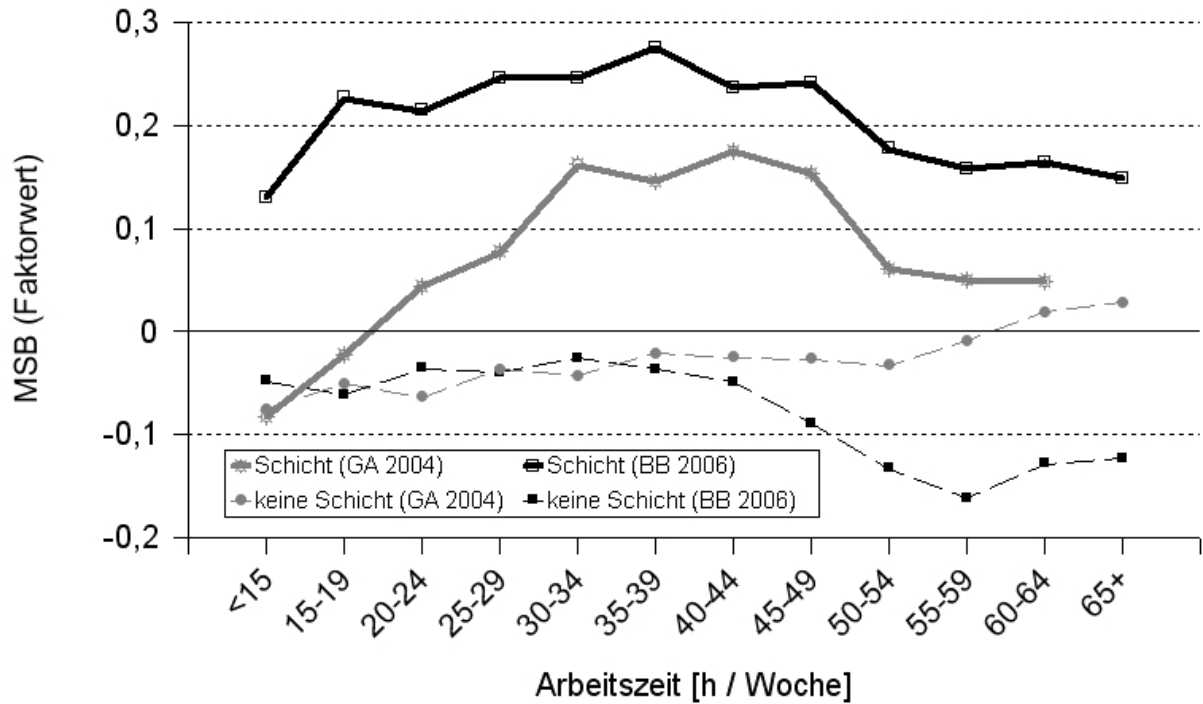
Anh. 3, Abb. 4 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, BB 2006



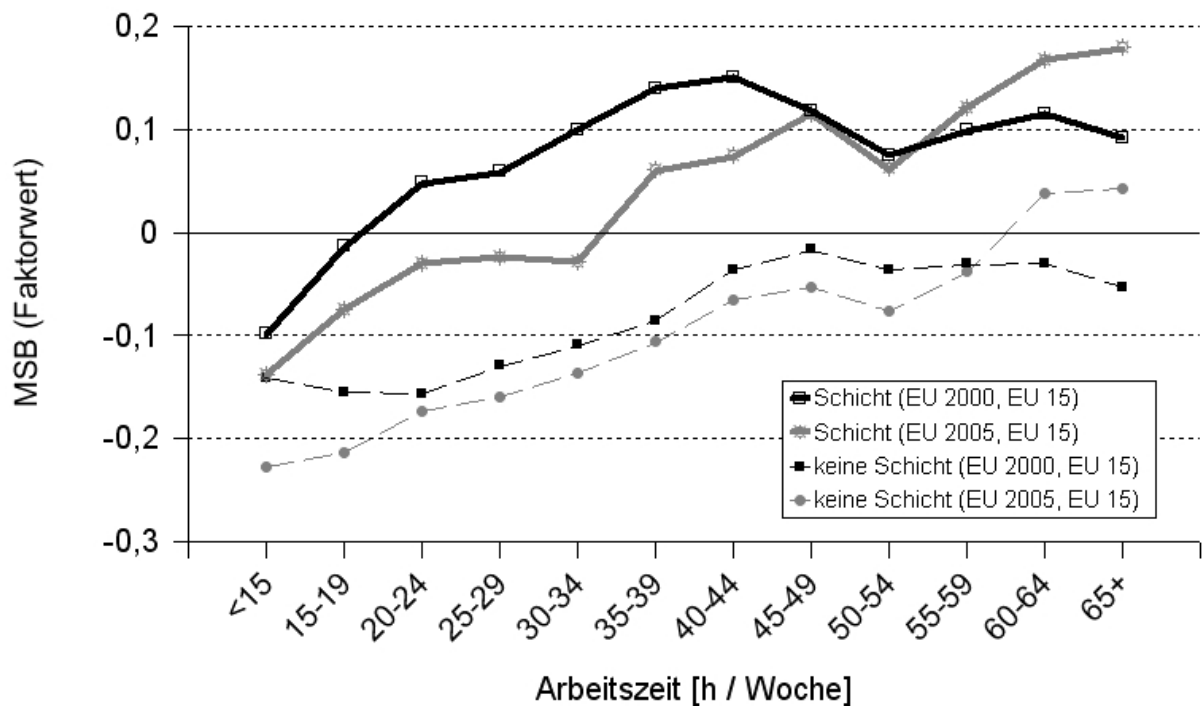
Anh. 3, Abb. 5 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, GA 2004



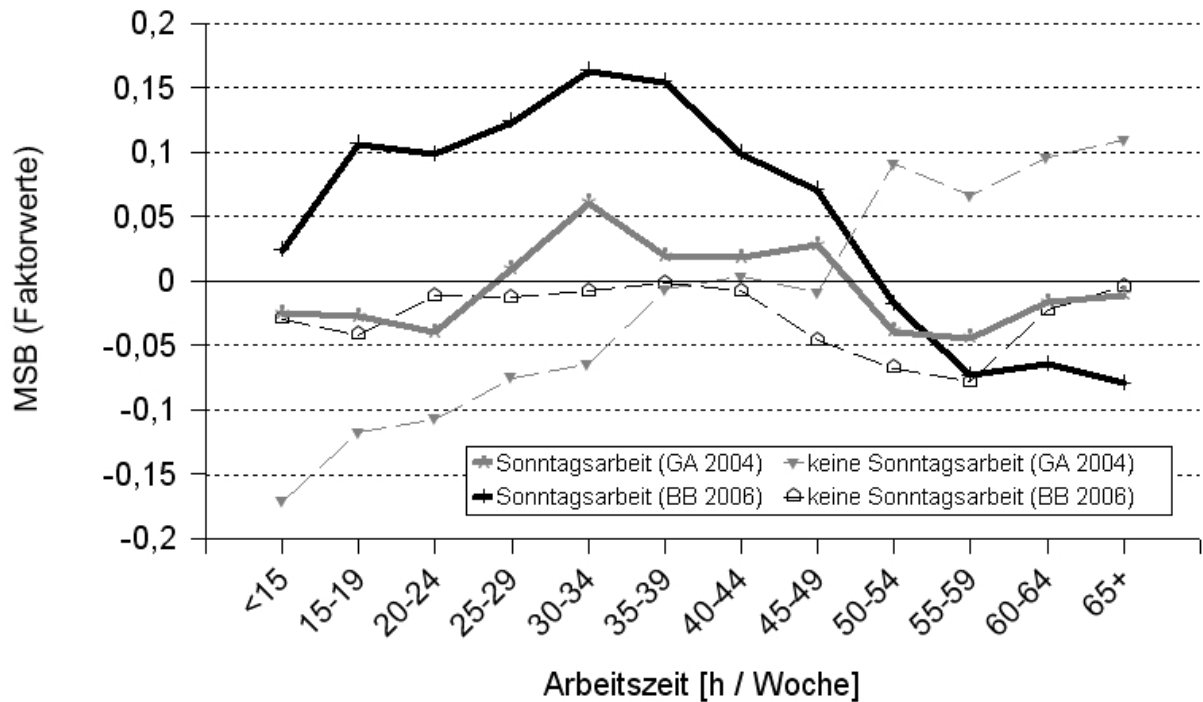
Anh. 3, Abb. 6 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit vom Alter und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)



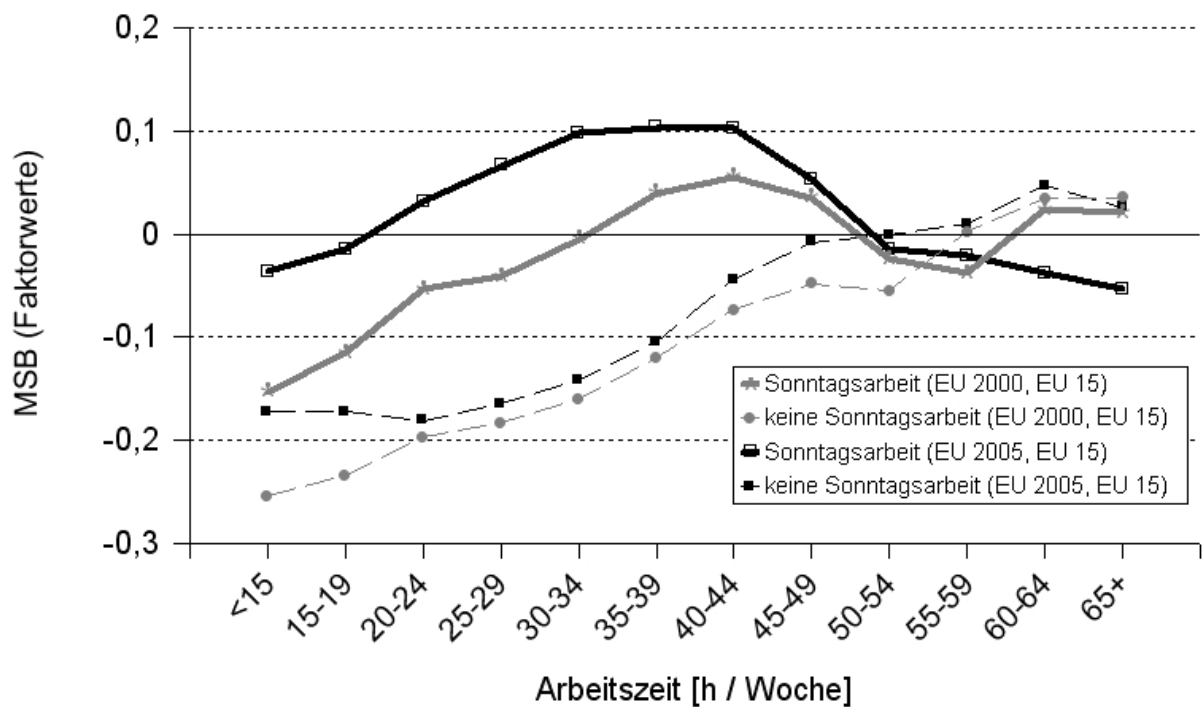
Anh. 3, Abb. 7 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben



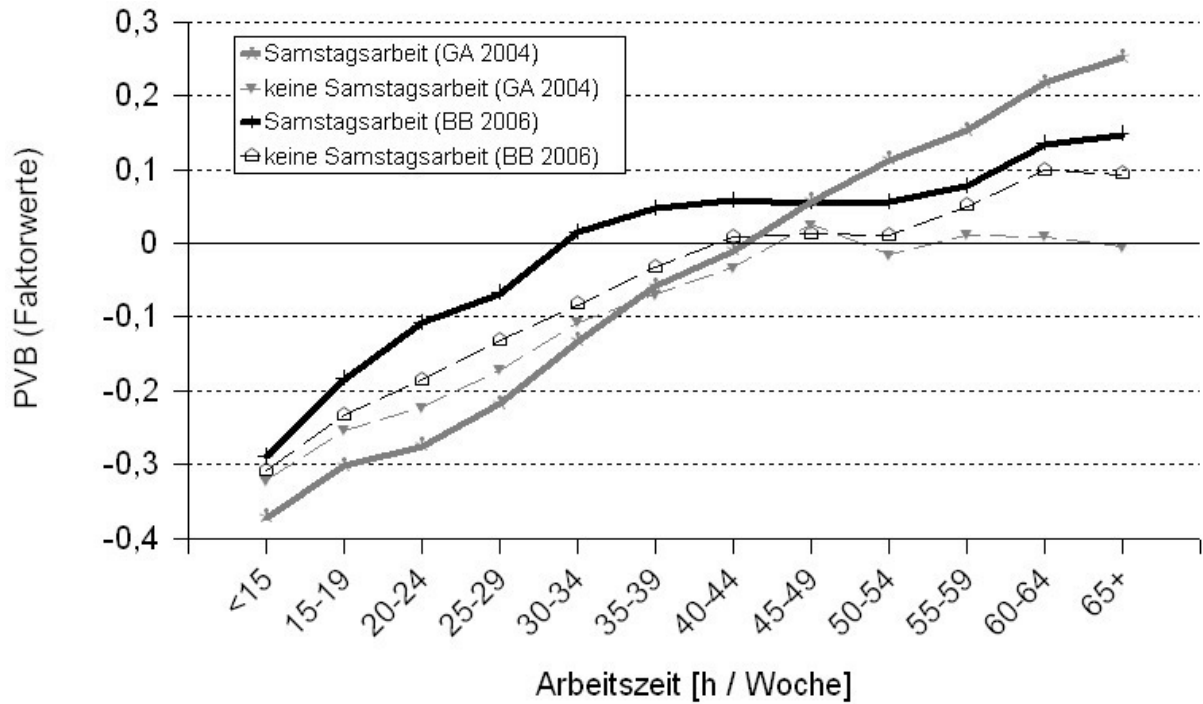
Anh. 3, Abb. 8 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben



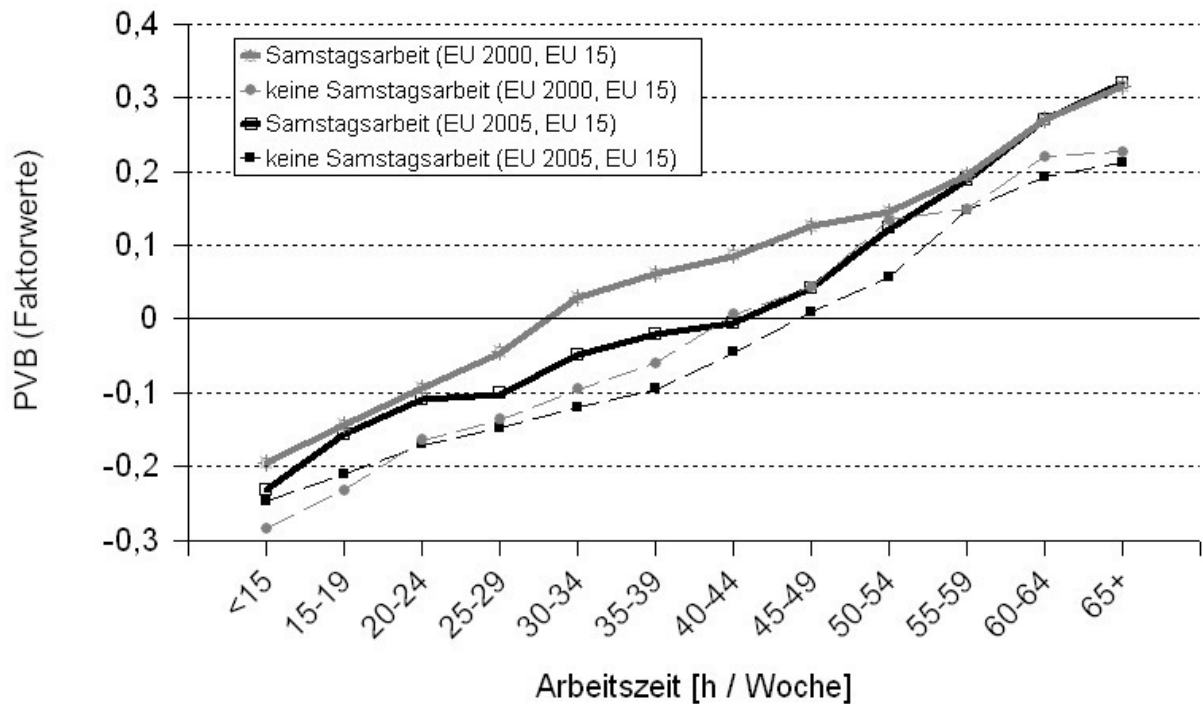
Anh. 3, Abb. 9 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben



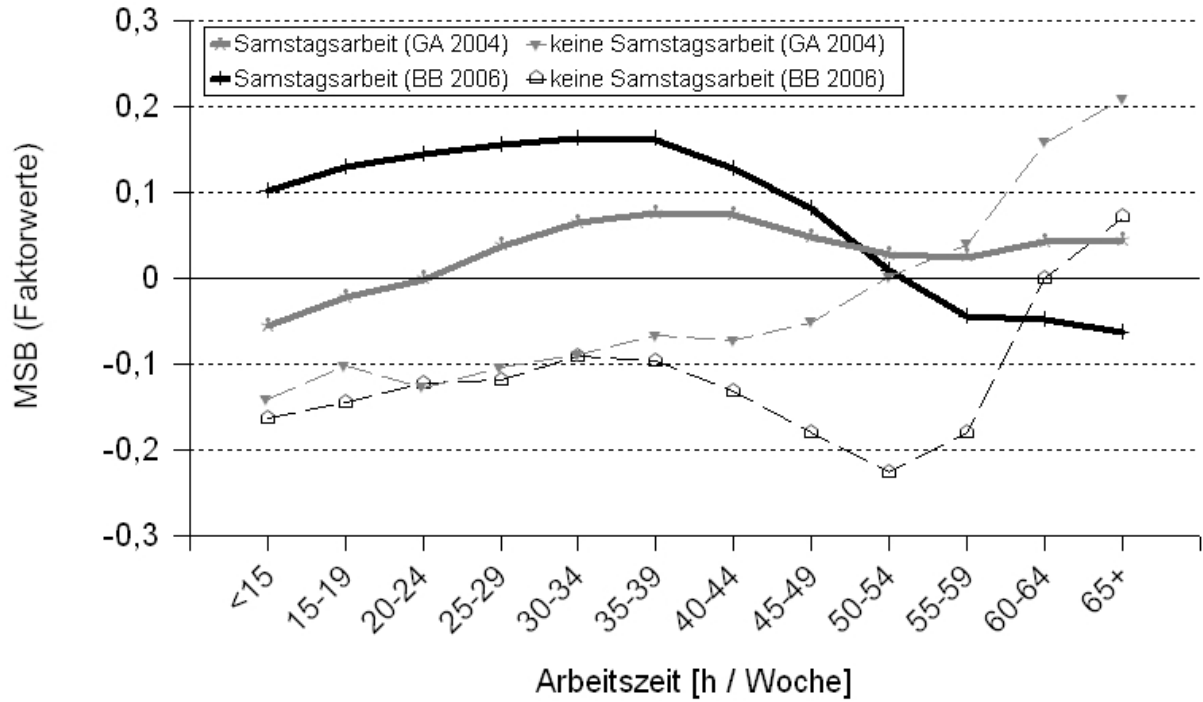
Anh. 3, Abb. 10 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Sonntagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben



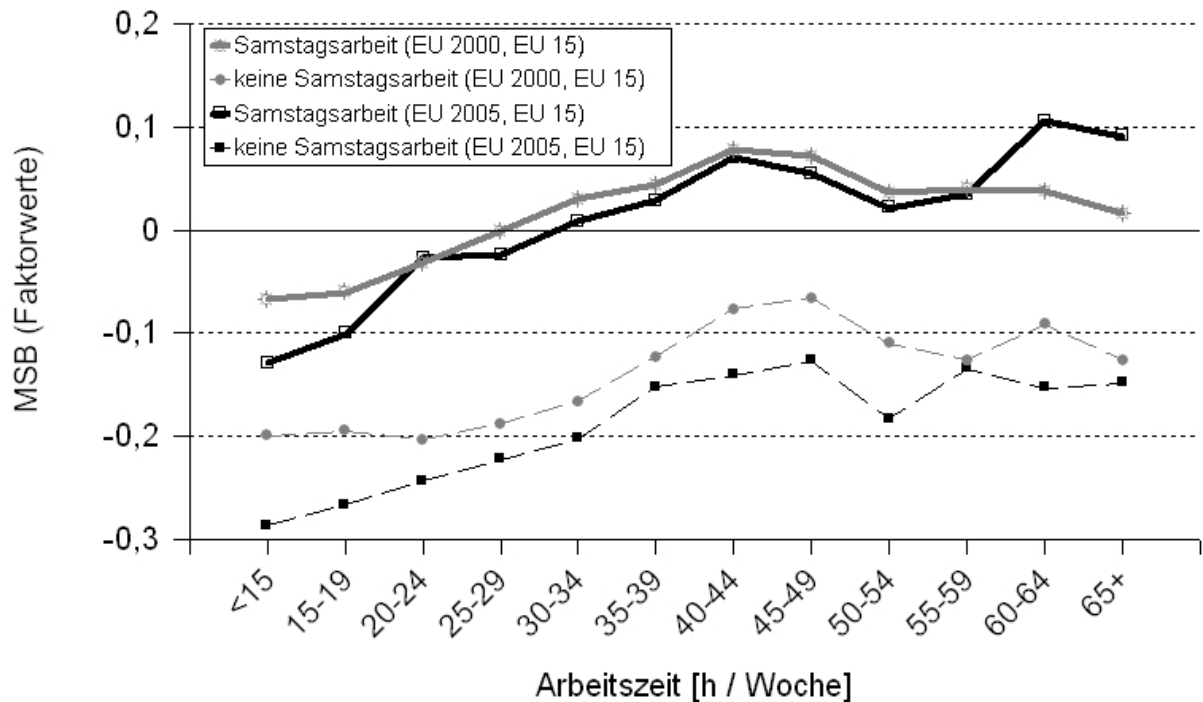
Anh. 3, Abb. 11 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben



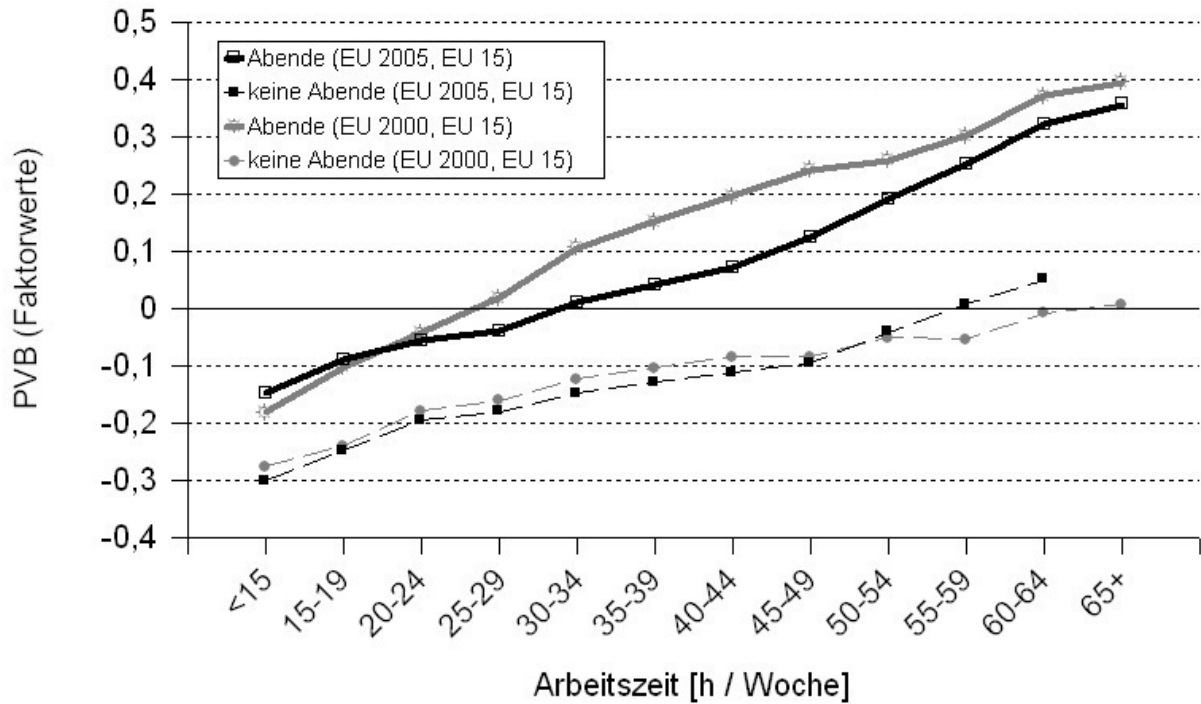
Anh. 3, Abb. 12 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben



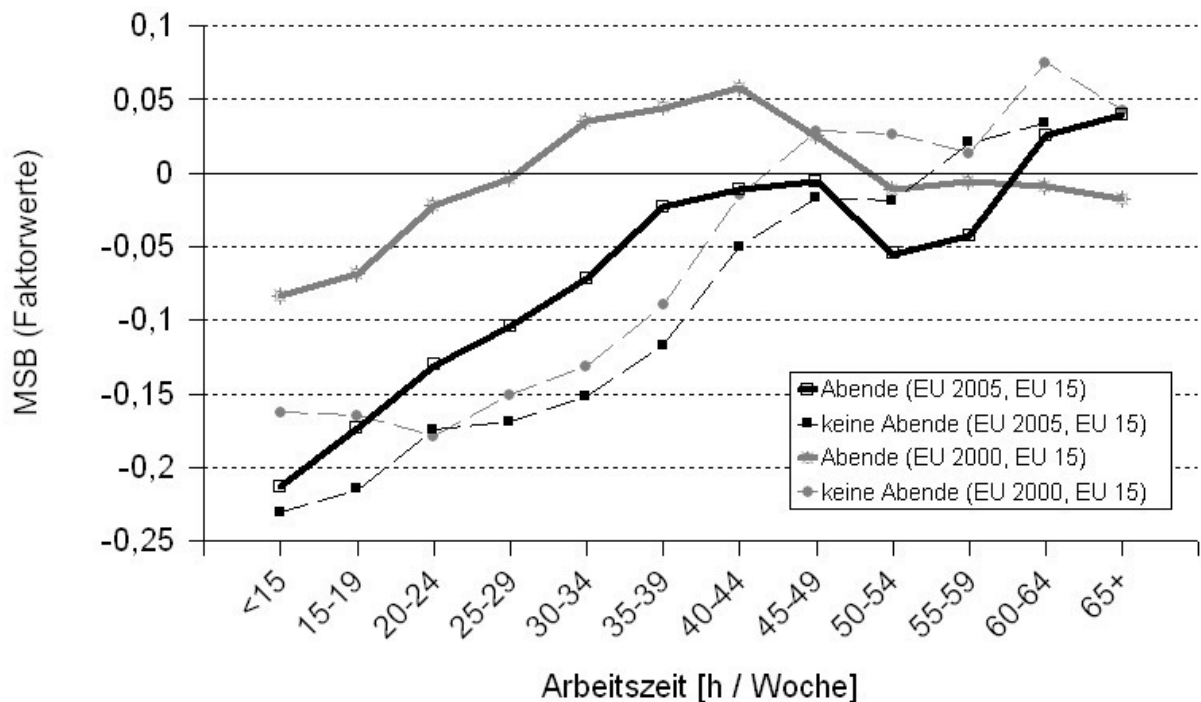
Anh. 3, Abb. 13 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben



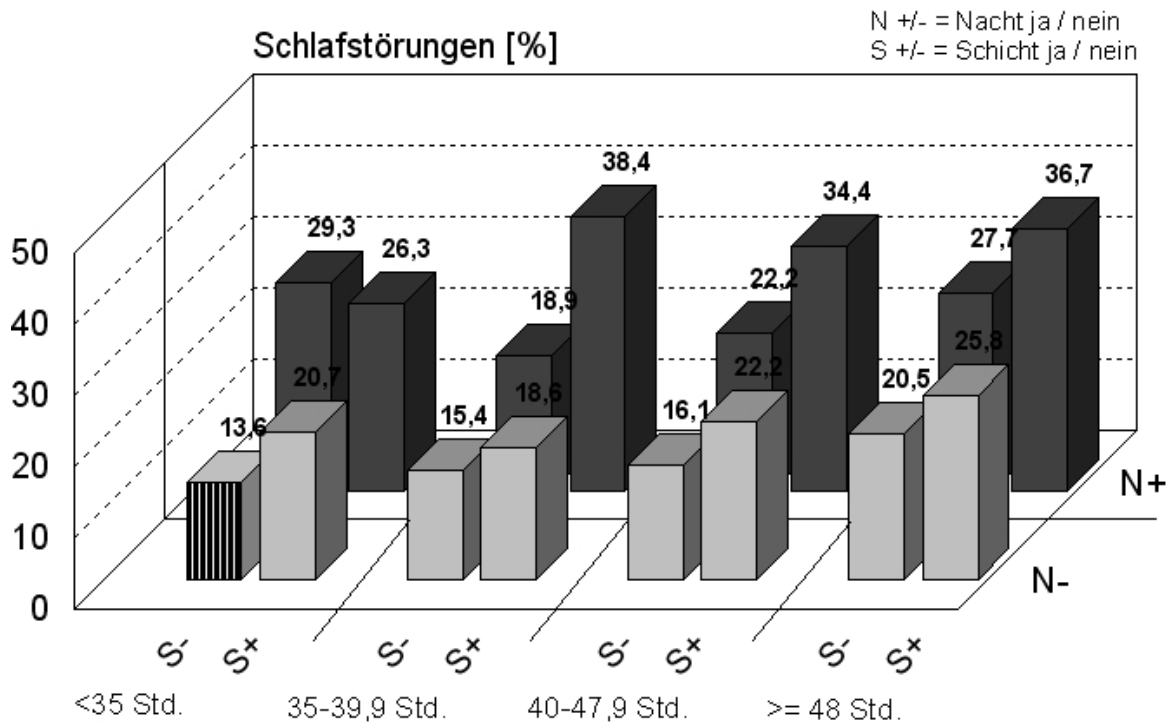
Anh. 3, Abb. 14 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben



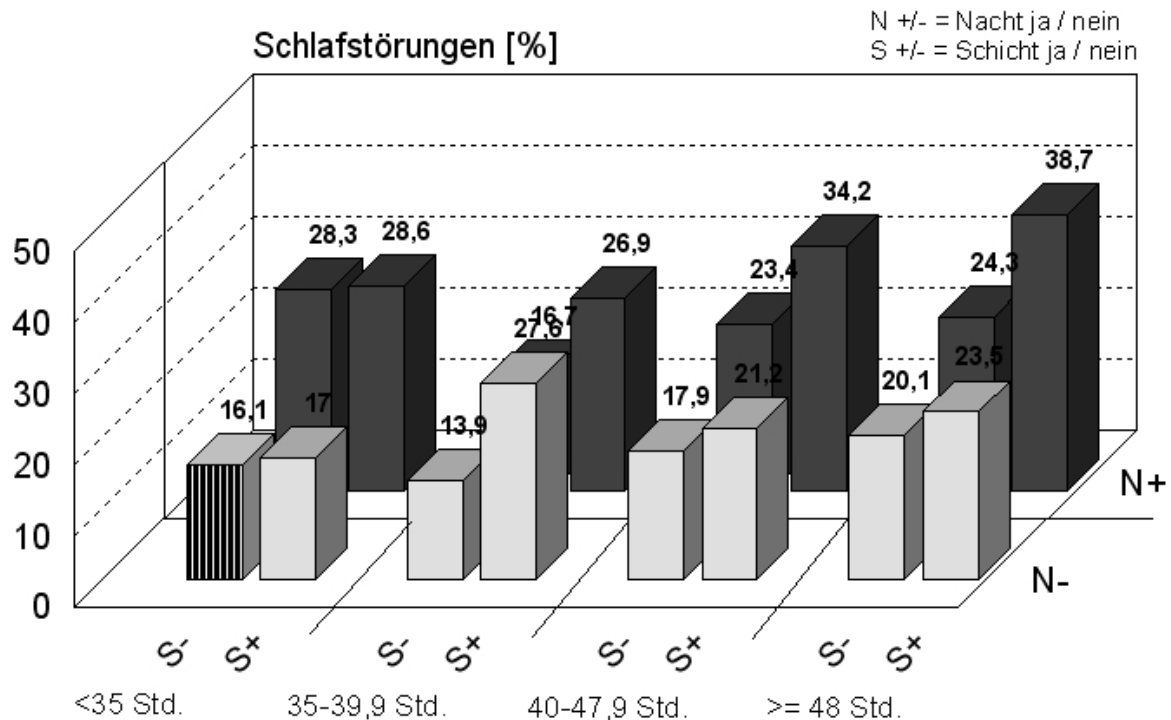
Anh. 3, Abb. 15 PVB (MAVGs) in Abhängigkeit von Arbeit an Abenden und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben



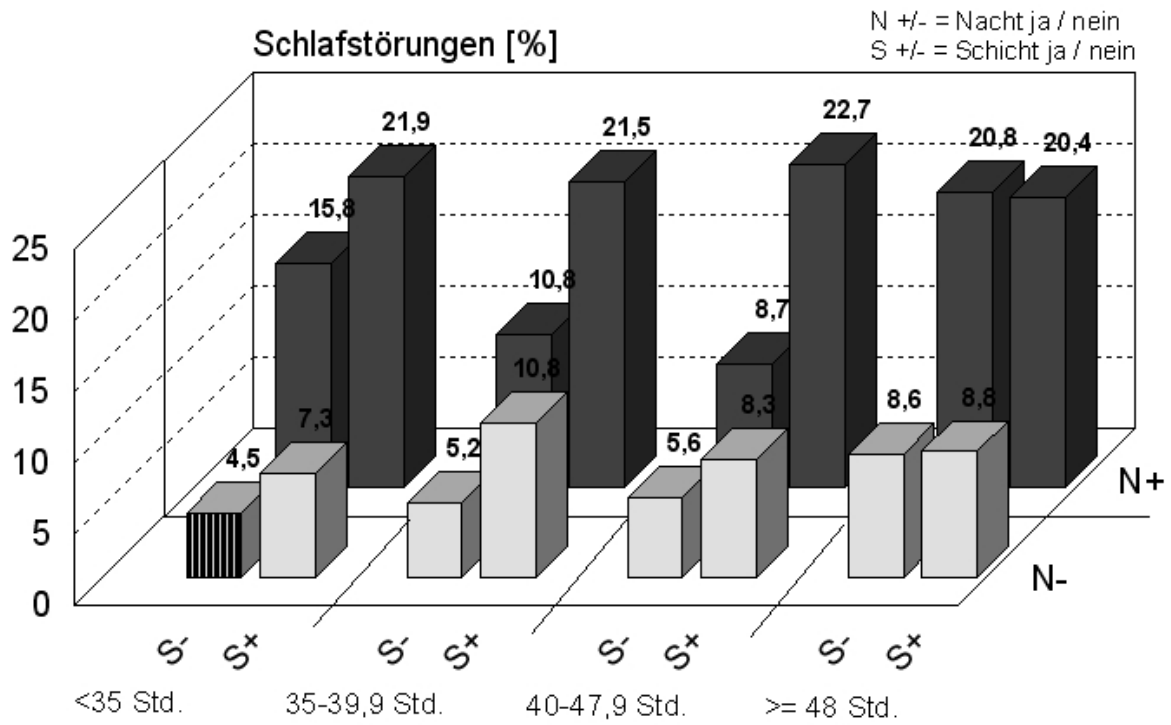
Anh. 3, Abb. 16 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Arbeit an Abenden und der wöchentlichen Arbeitszeit, europäische Stichproben



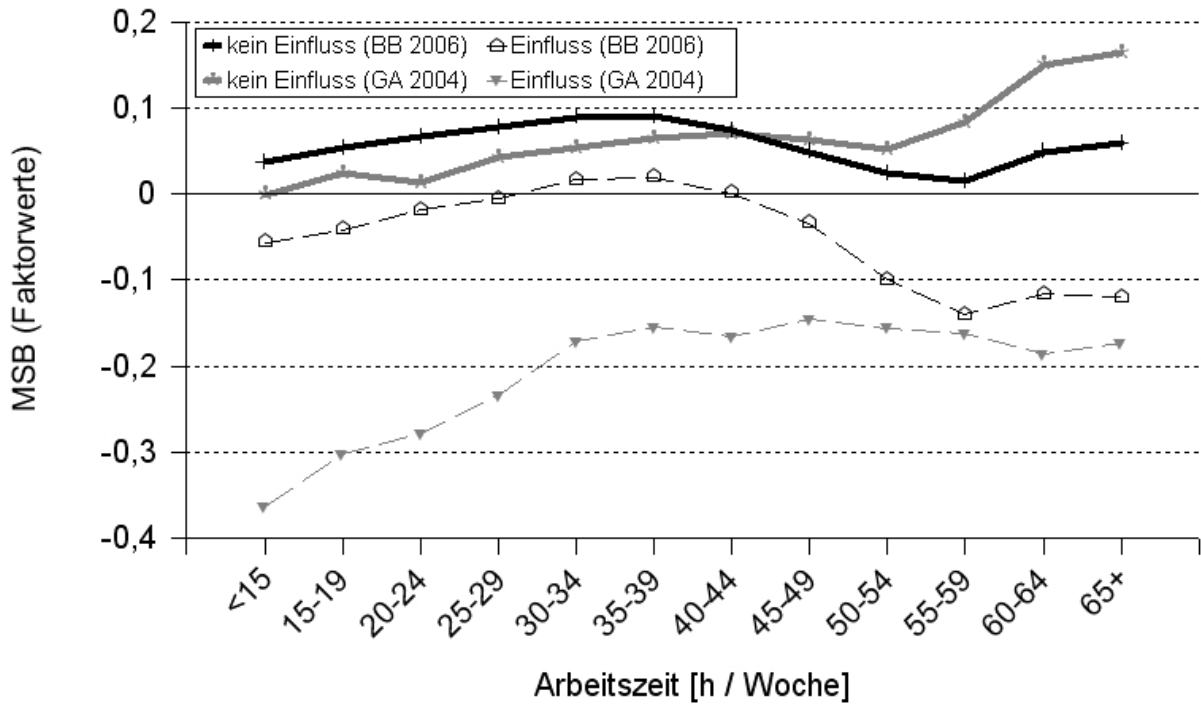
Anh. 3, Abb. 17 Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von der Lage und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit, BB 2006



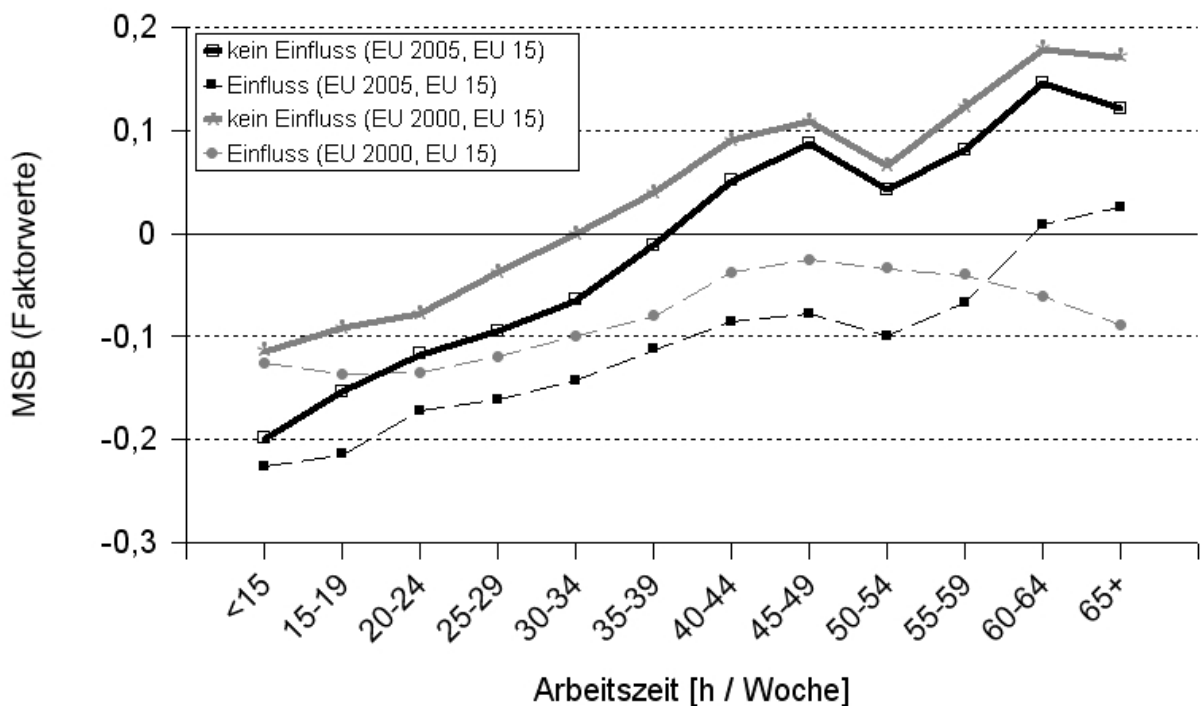
Anh. 3, Abb. 18 Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von der Lage und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit, GA 2004



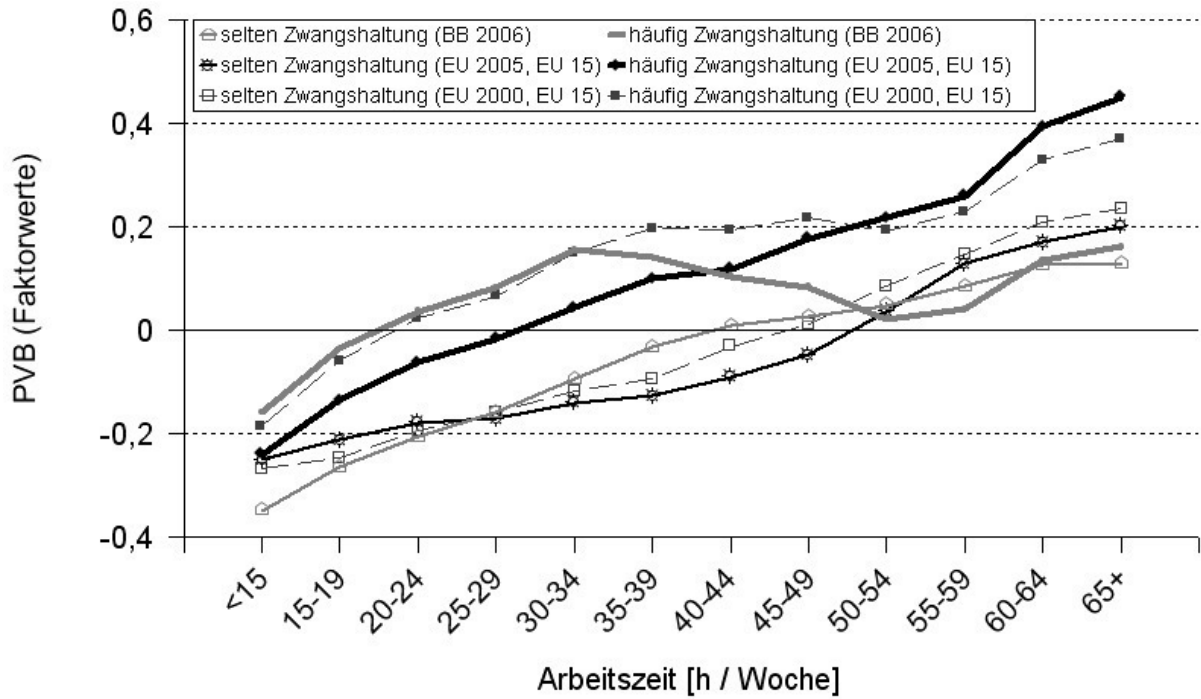
Anh. 3, Abb. 19 Risiko für Schlafstörungen in Abhängigkeit von der Lage und wöchentlichen Dauer der Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)



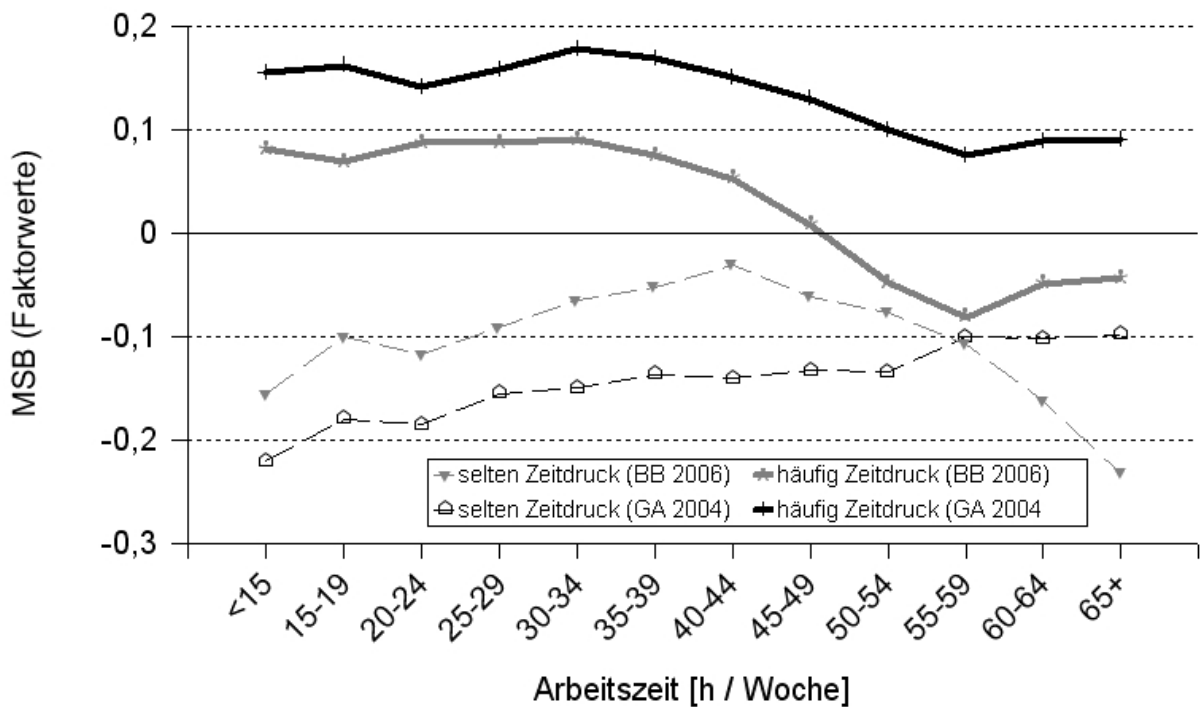
Anh. 3, Abb. 20 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben



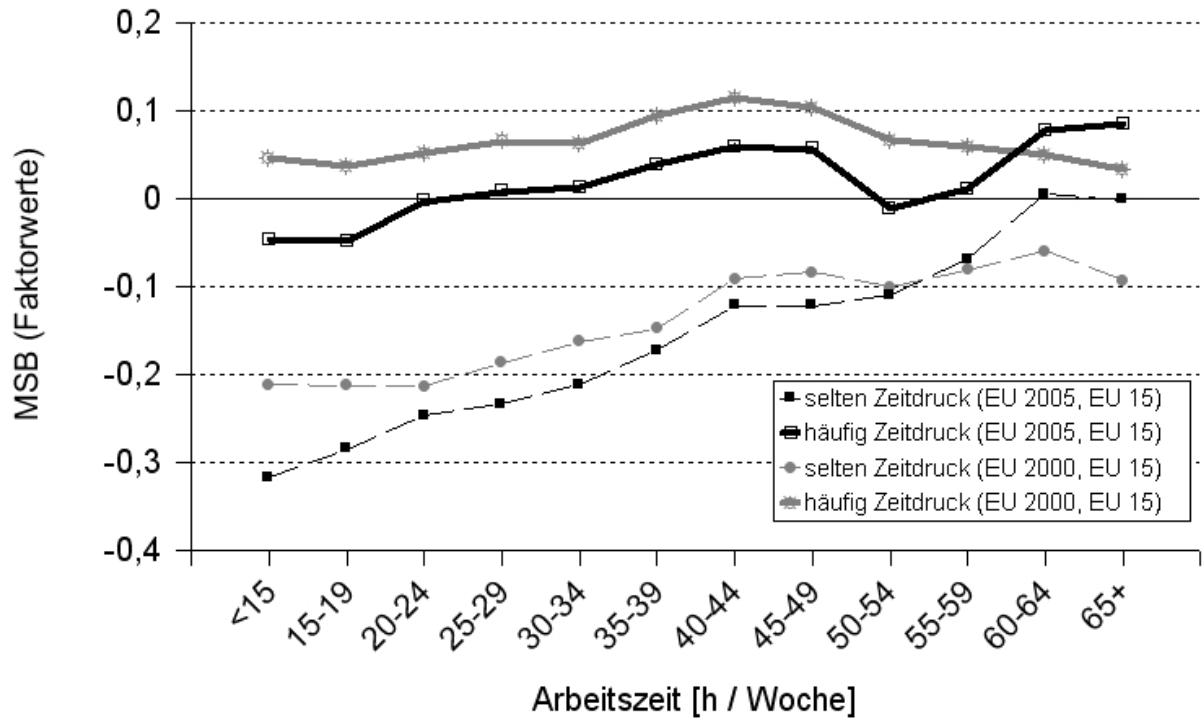
Anh. 3, Abb. 21 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Einfluss auf die Arbeitsmenge und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben



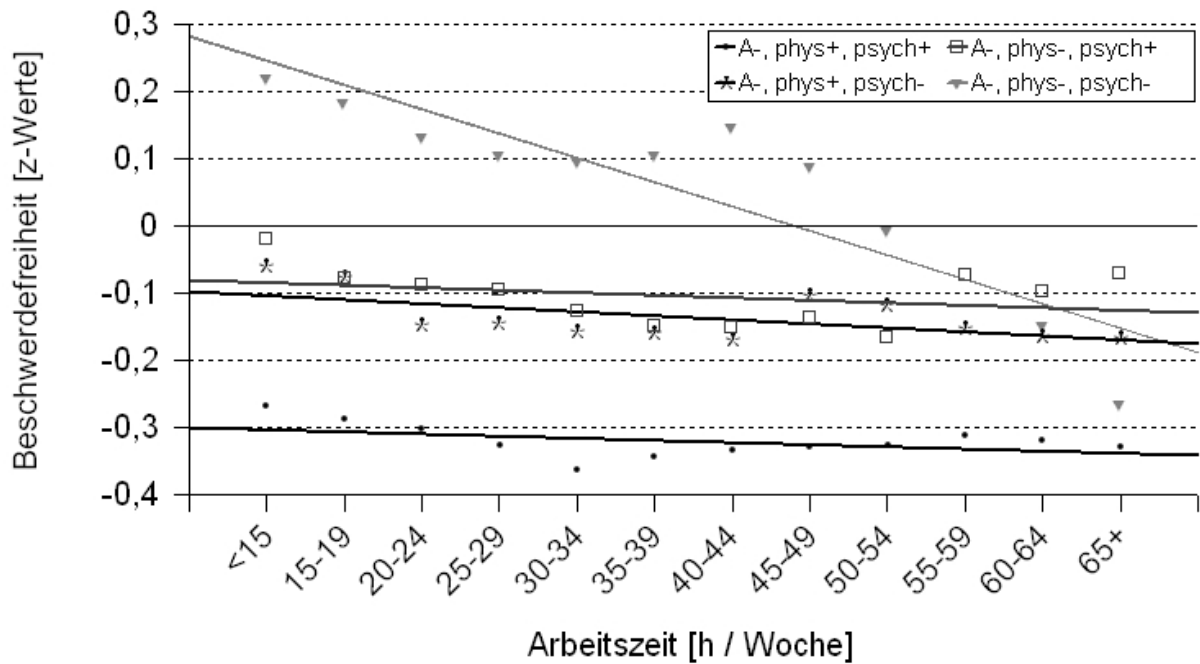
Anh. 3, Abb. 22 PVB in Abhängigkeit von Arbeit unter Zwangshaltung und der wöchentlichen Arbeitszeit



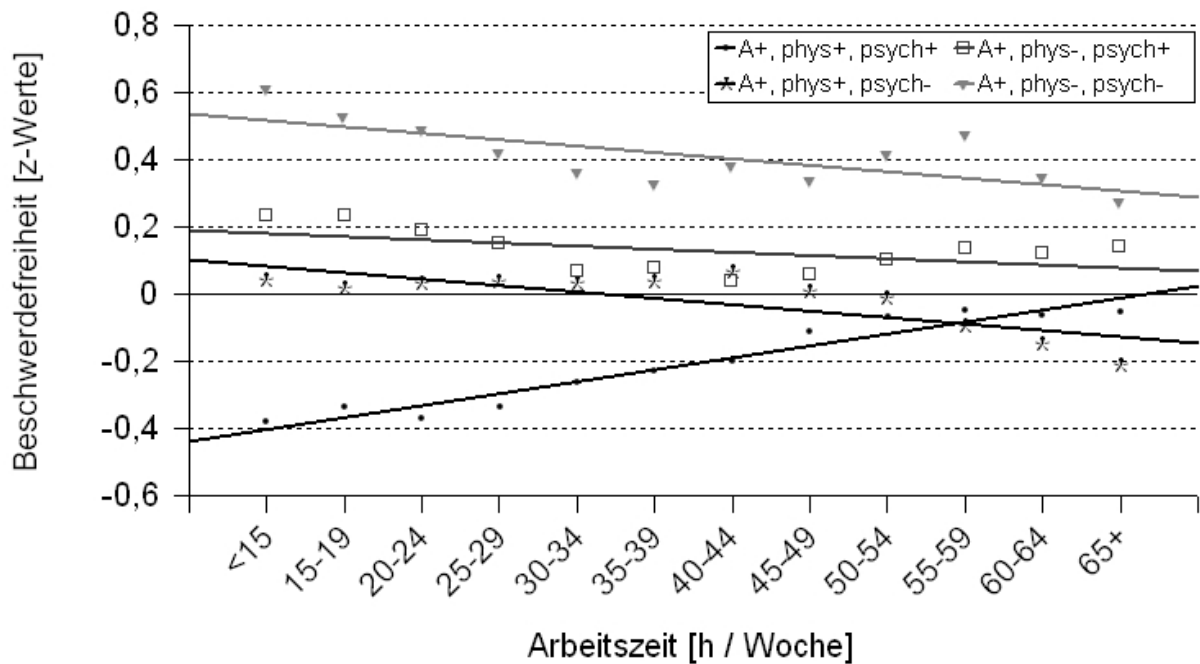
Anh. 3, Abb. 23 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, deutsche Stichproben



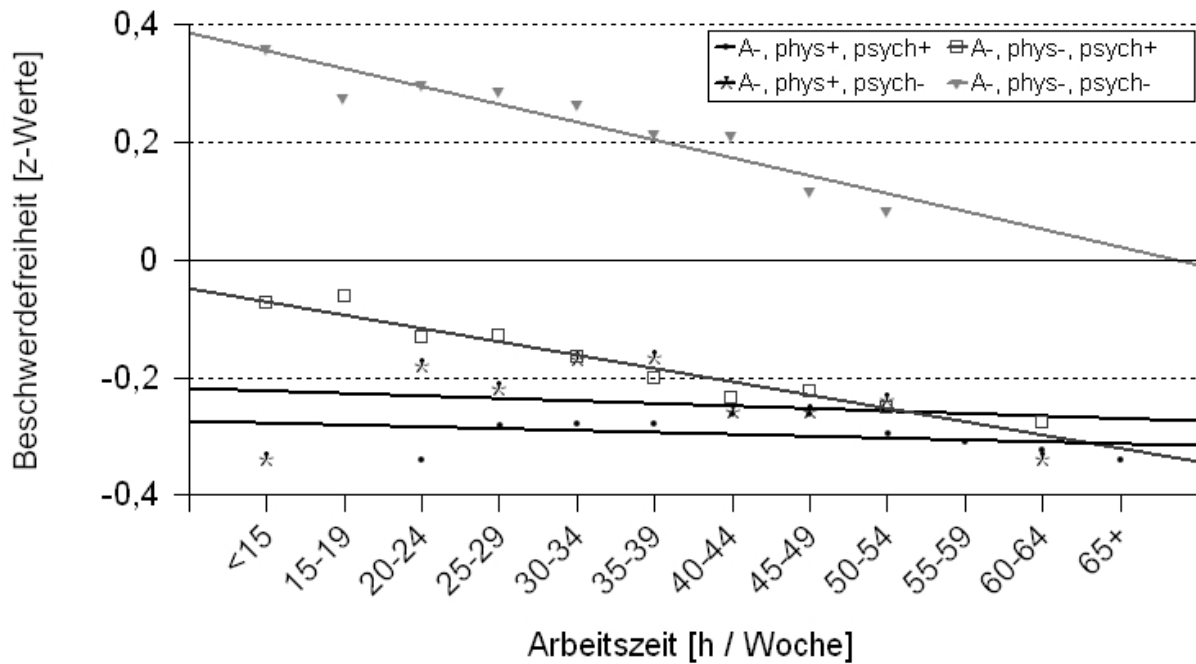
Anh. 3, Abb. 24 MSB (MAVGs) in Abhängigkeit von Zeitdruck und der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 15 Stichproben



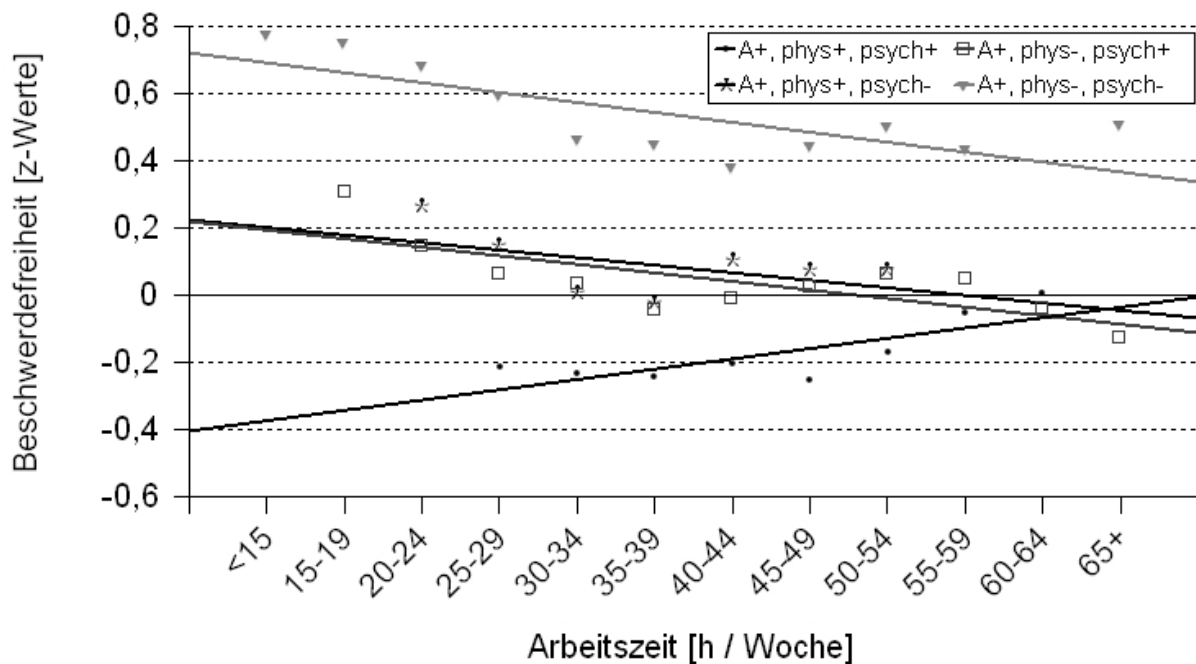
Anh. 3, Abb. 25 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, BB 2006



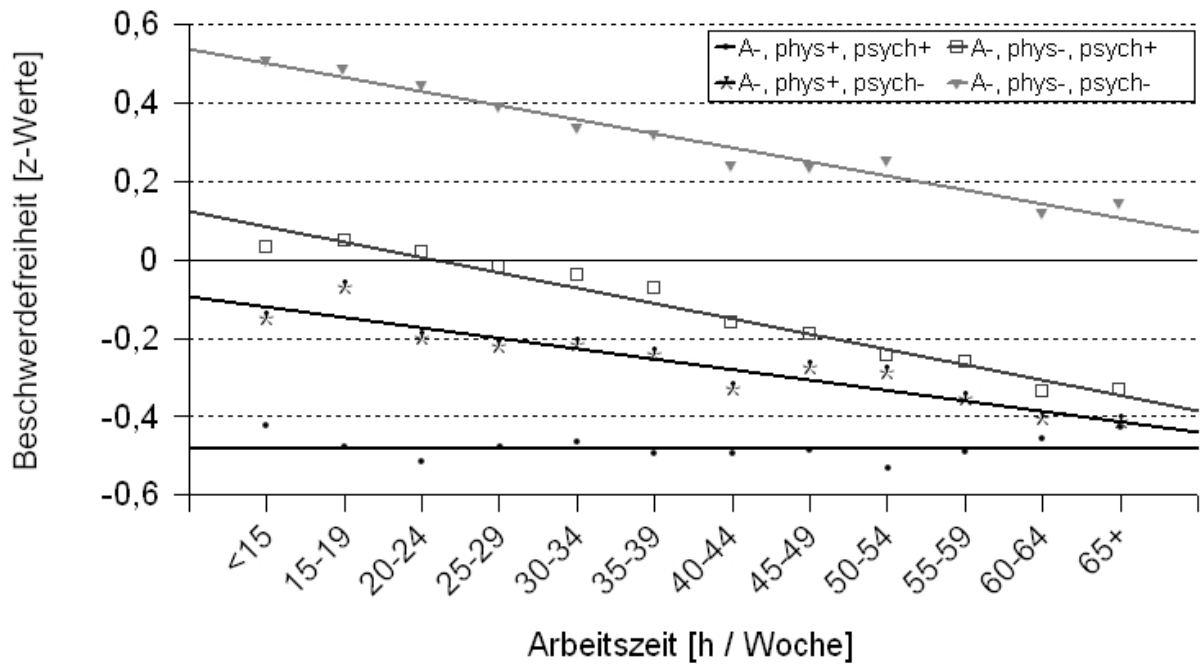
Anh. 3, Abb. 26 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, BB 2006



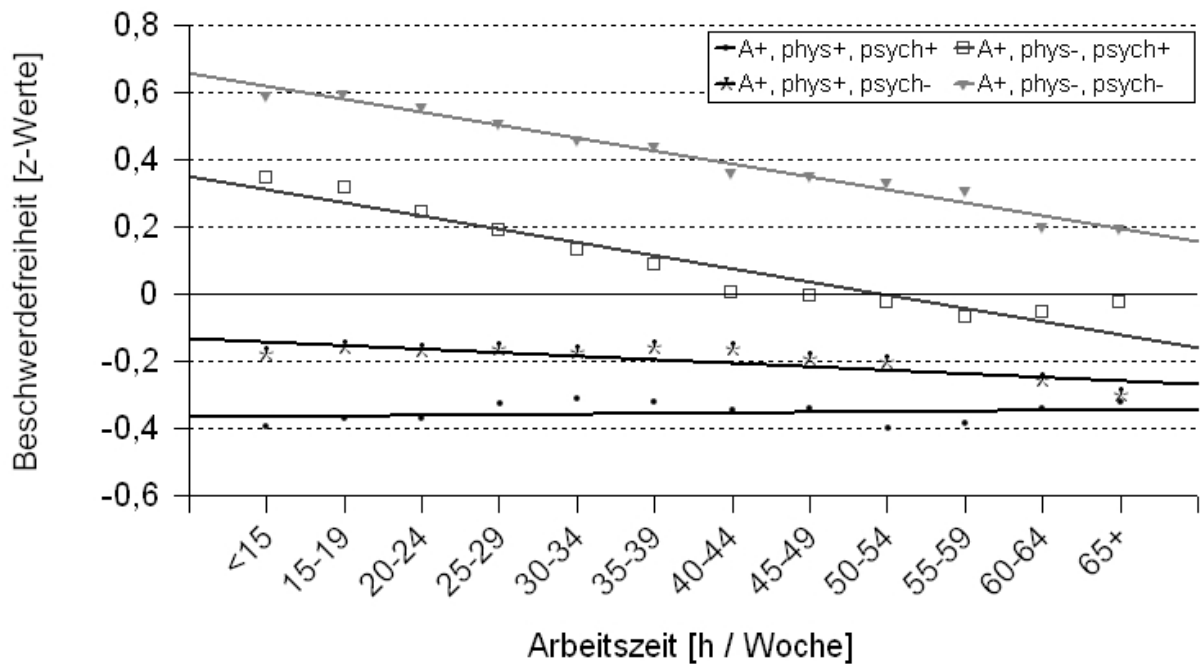
Anh. 3, Abb. 27 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, GA 2004



Anh. 3, Abb. 28 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, GA 2004

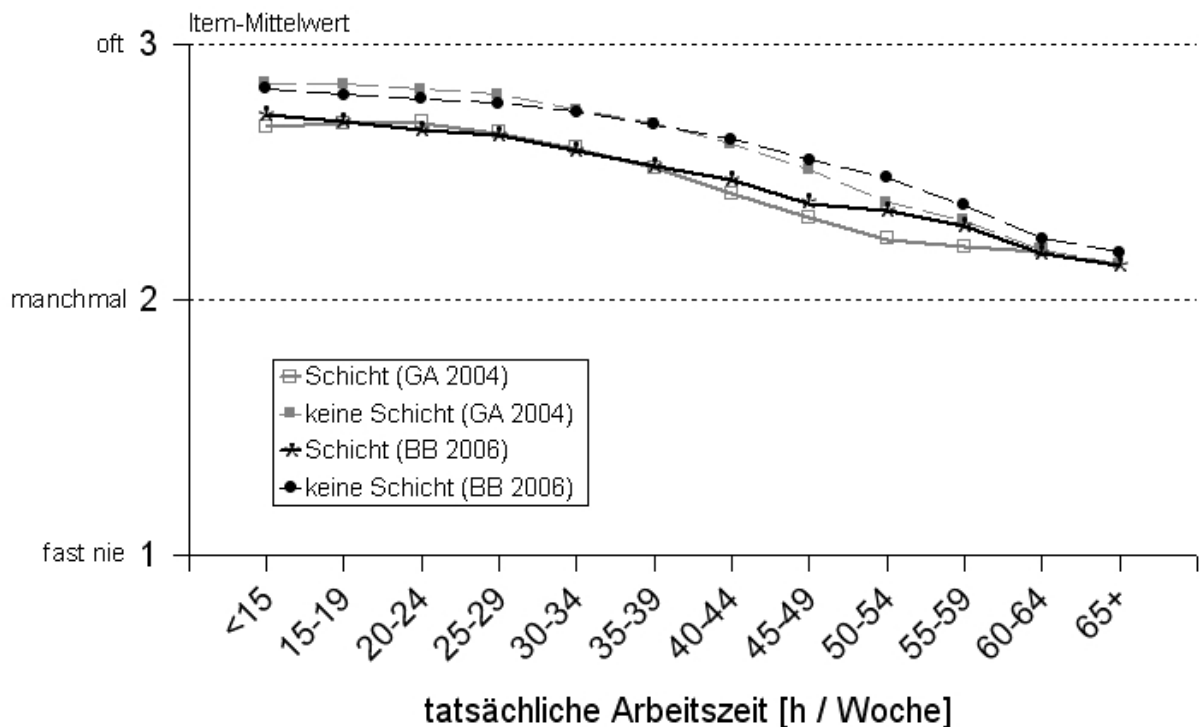


Anh. 3, Abb. 29 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei niedriger Autonomie, EU 2000 (EU 15)

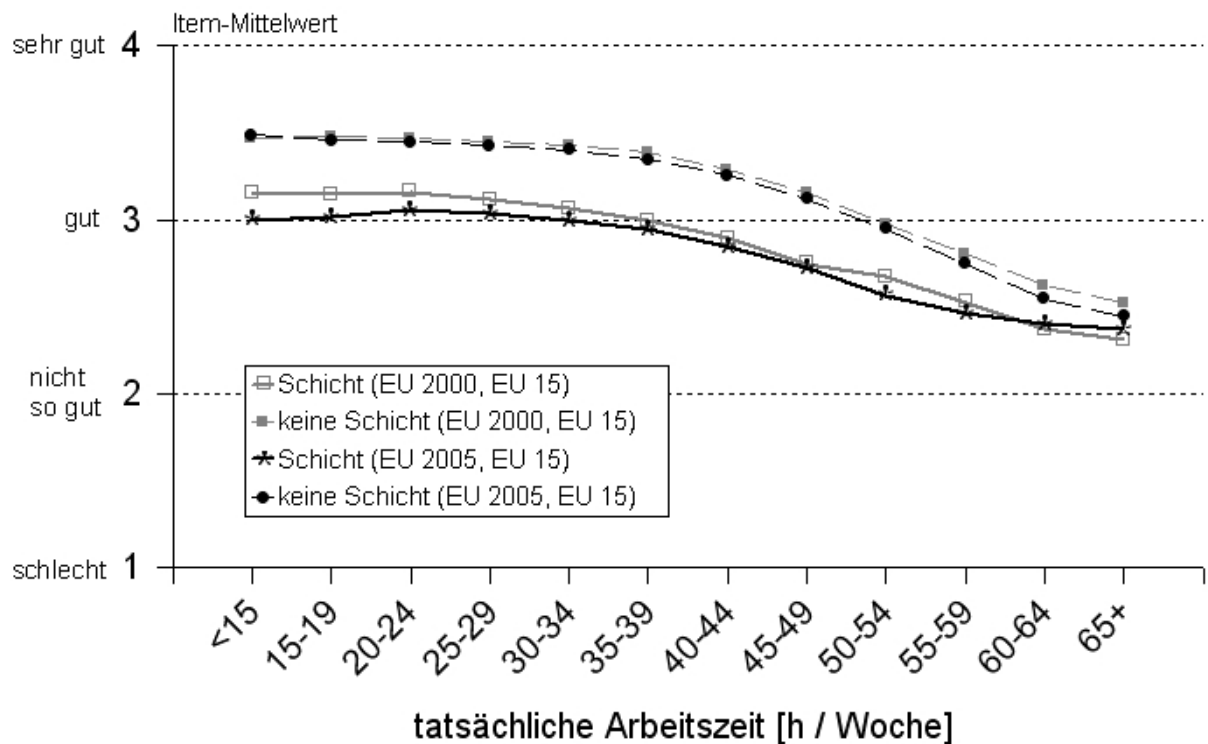


Anh. 3, Abb. 30 Trends der Beschwerdefreiheit (z-standardisiert, MAVGs) in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit in verschiedenen Belastungskonstellationen bei hoher Autonomie, EU 2000 (EU 15)

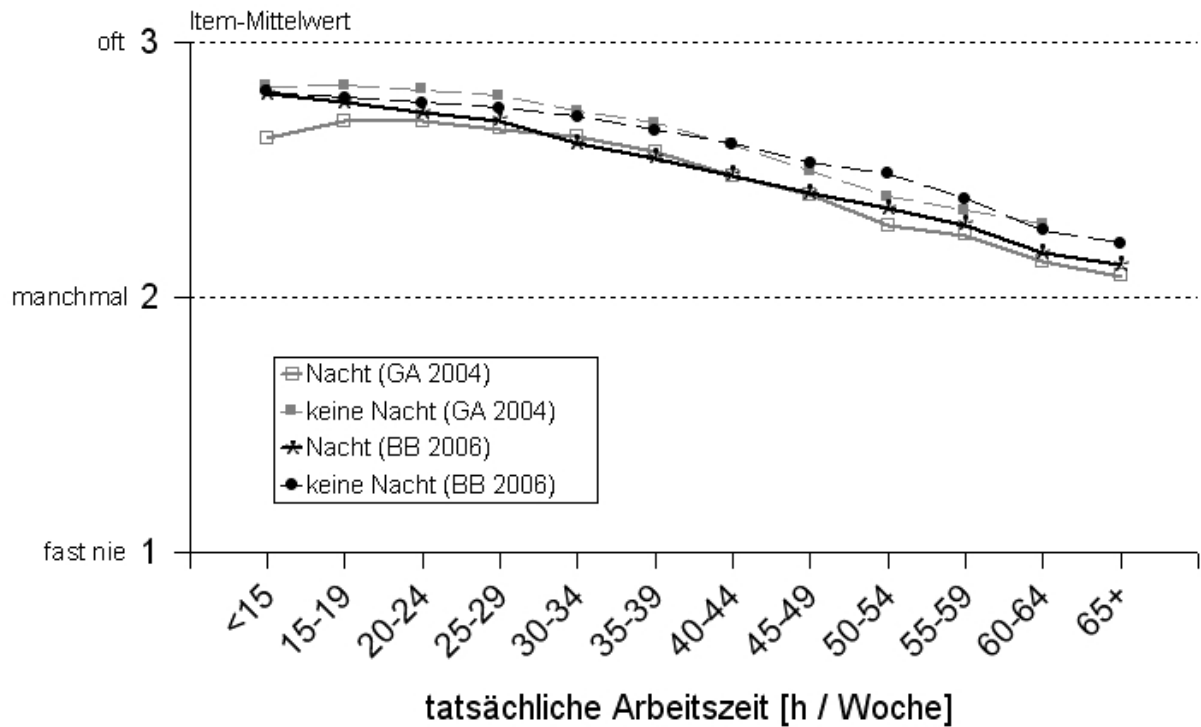
Anhang 4 Arbeitszeit und soziale Teilhabe



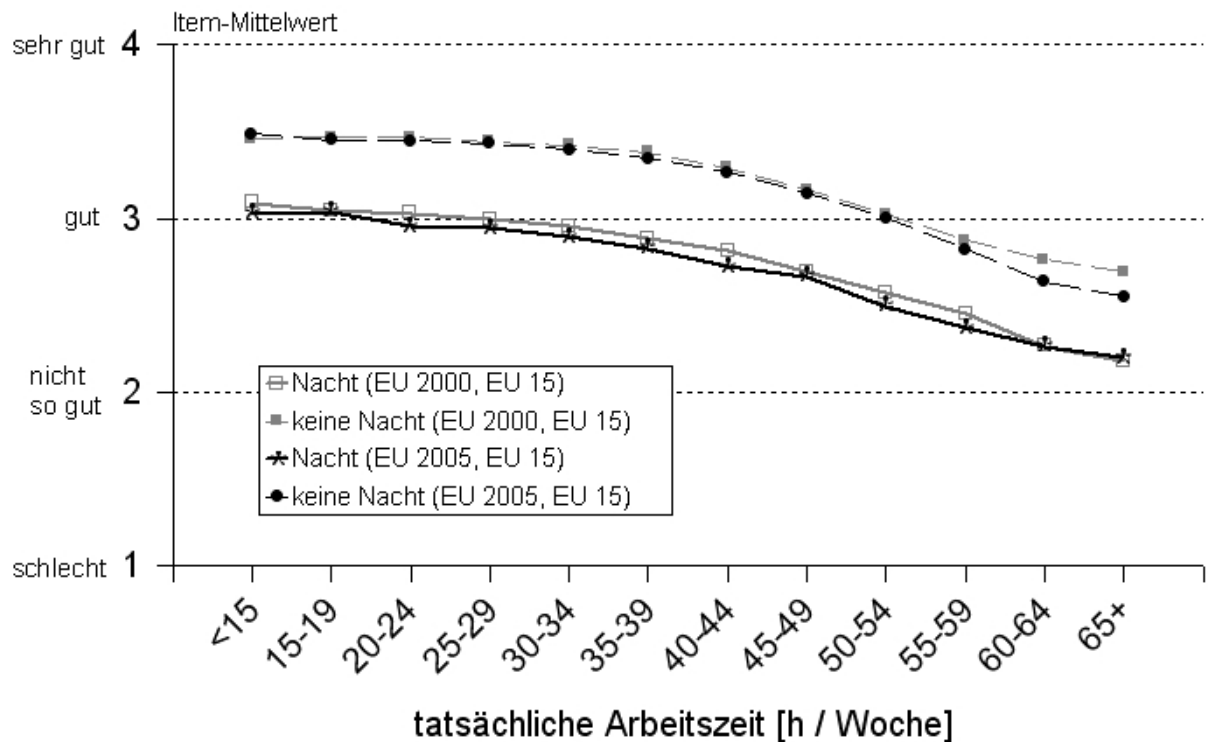
Anh. 4, Abb. 1 Berücksichtigung priv. Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit



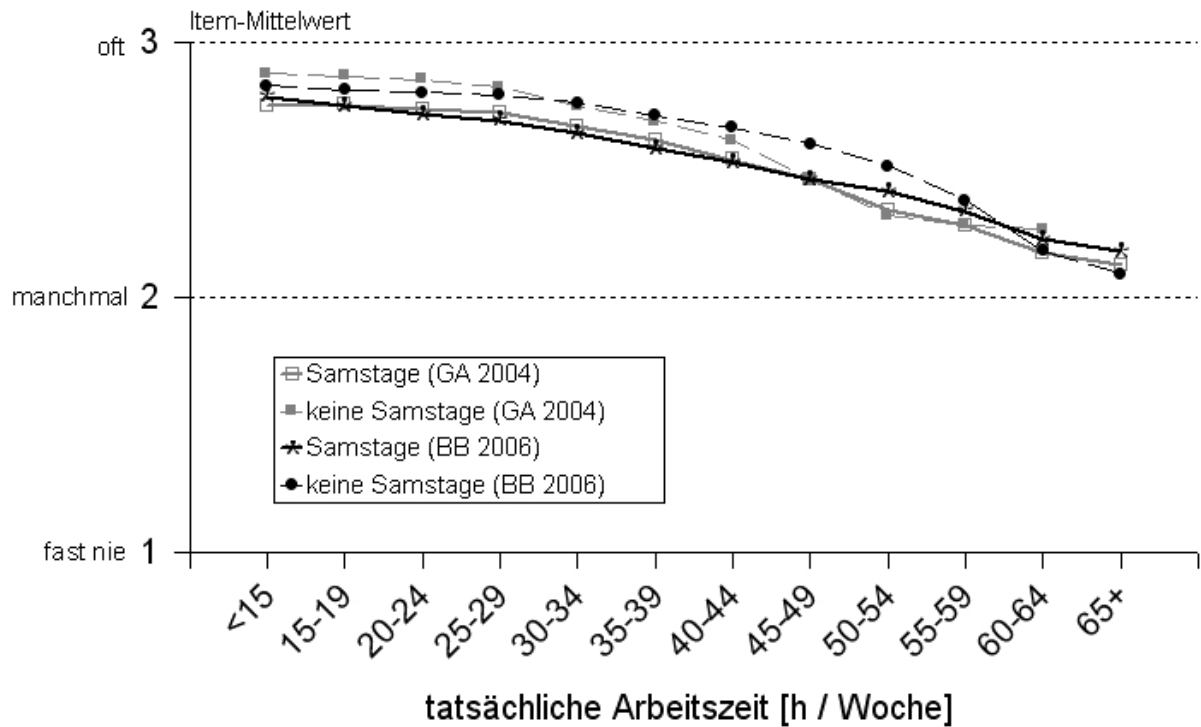
Anh. 4, Abb. 2 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit



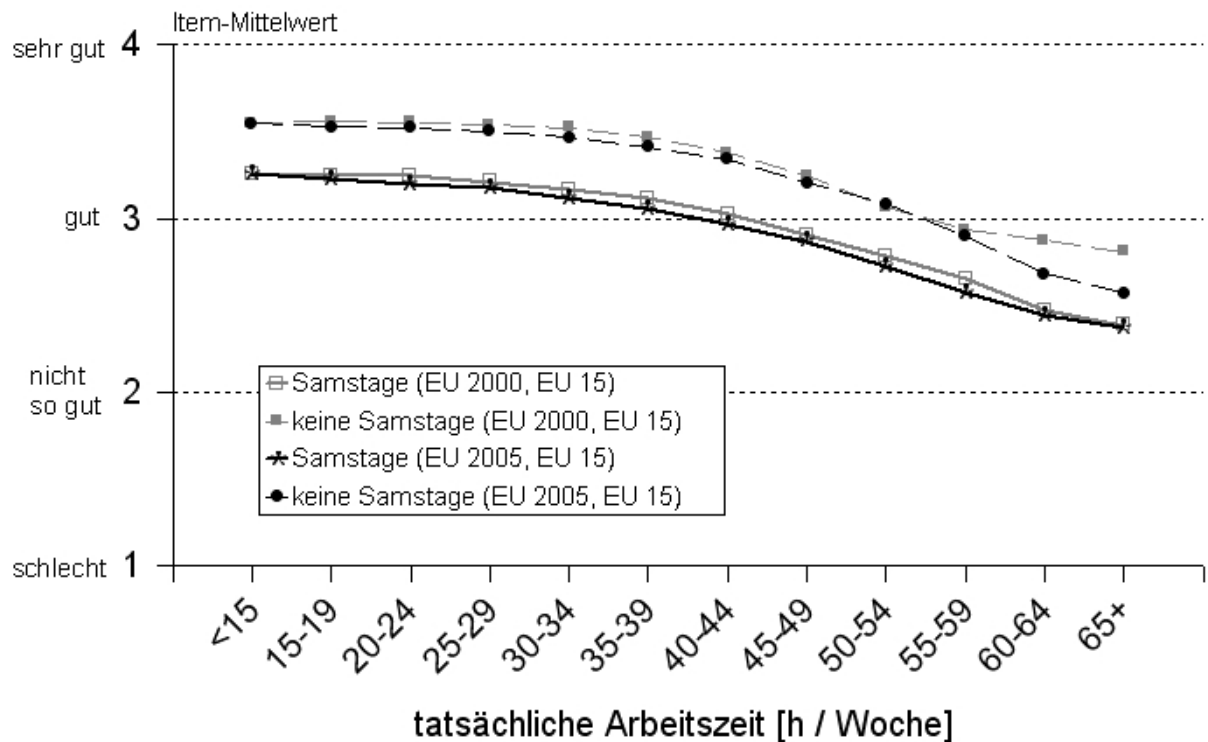
Anh. 4, Abb. 3 Berücksichtigung priv. Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Nachtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit



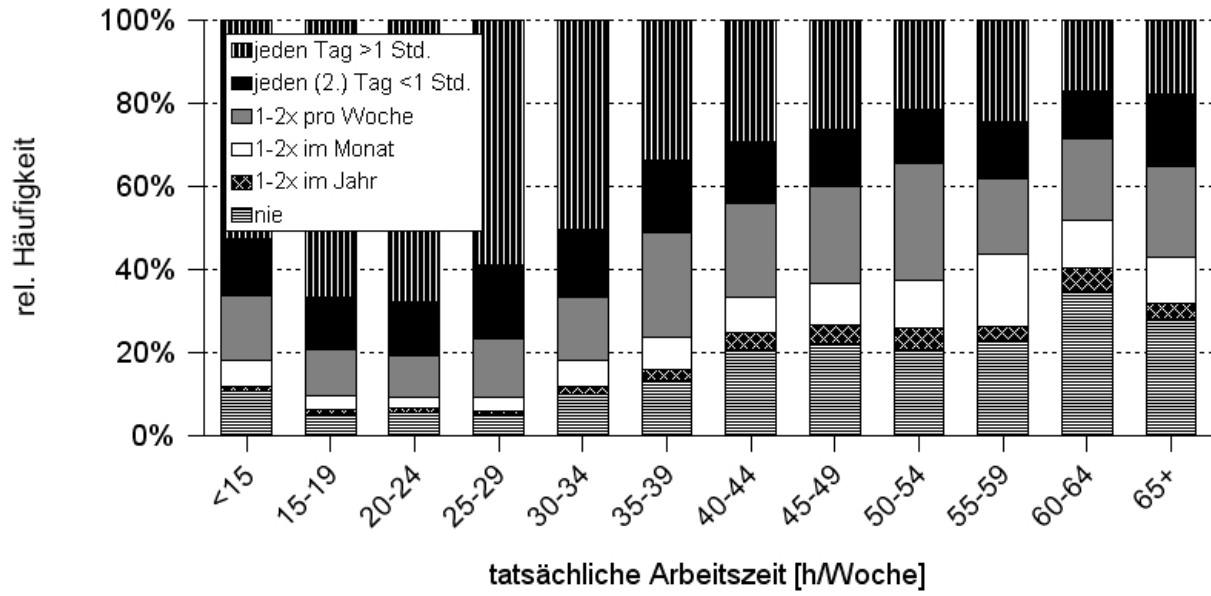
Anh. 4, Abb. 4 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Nachtarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit



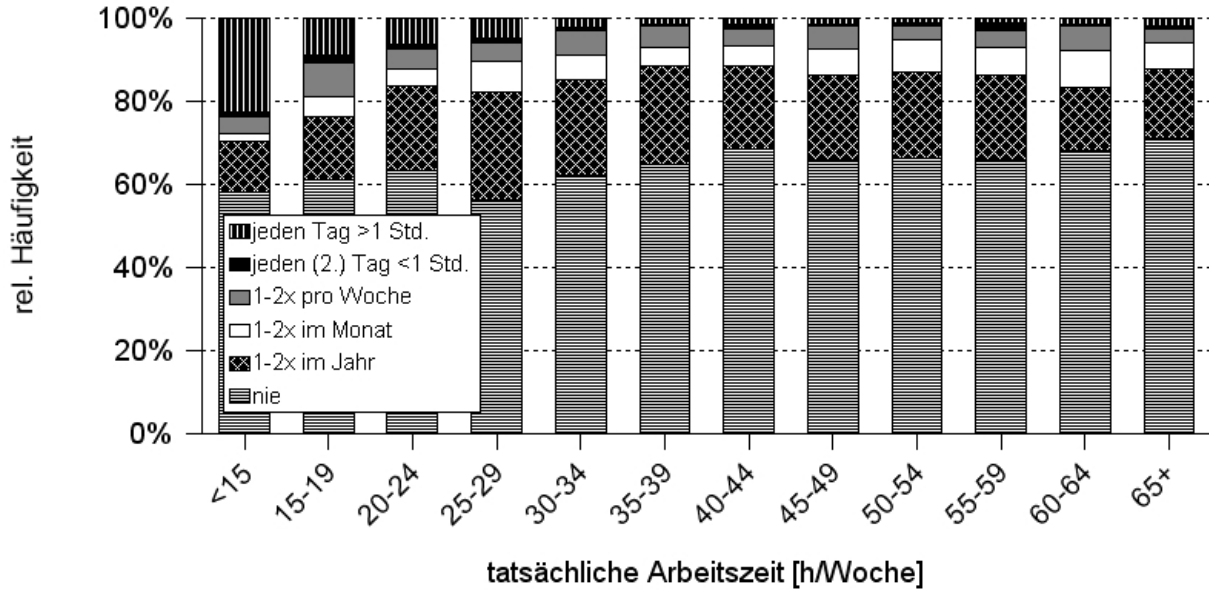
Anh. 4, Abb. 5 Berücksichtigung priv. Interessen (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit



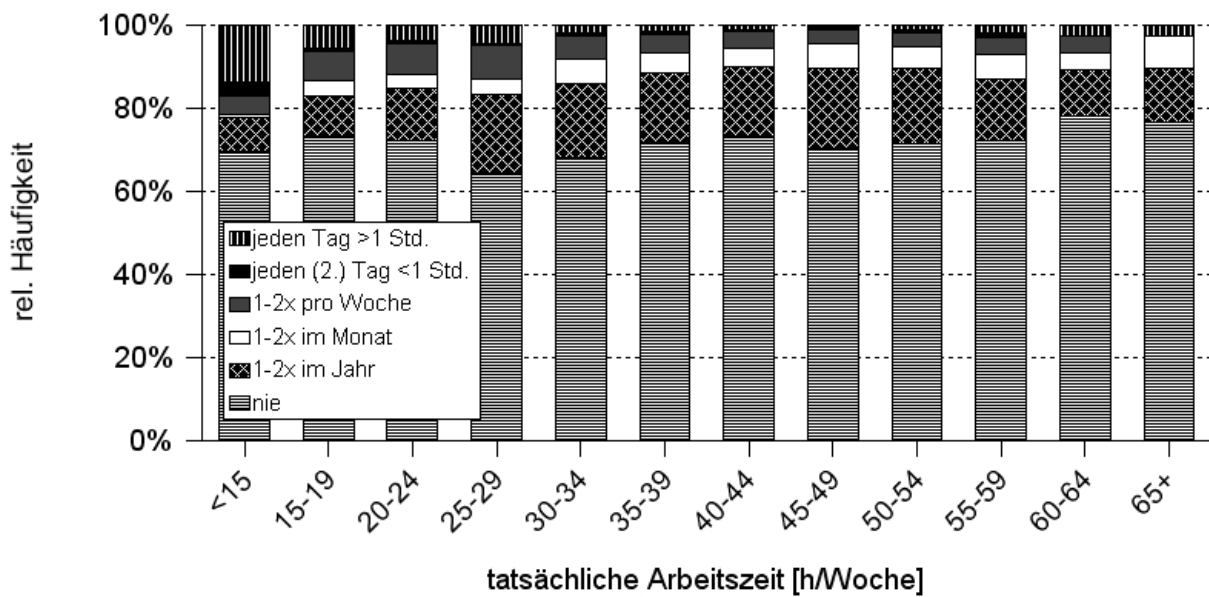
Anh. 4, Abb. 6 Vereinbarkeit (MAVGs) in Abhängigkeit von Samstagsarbeit und der wöchentlichen Arbeitszeit



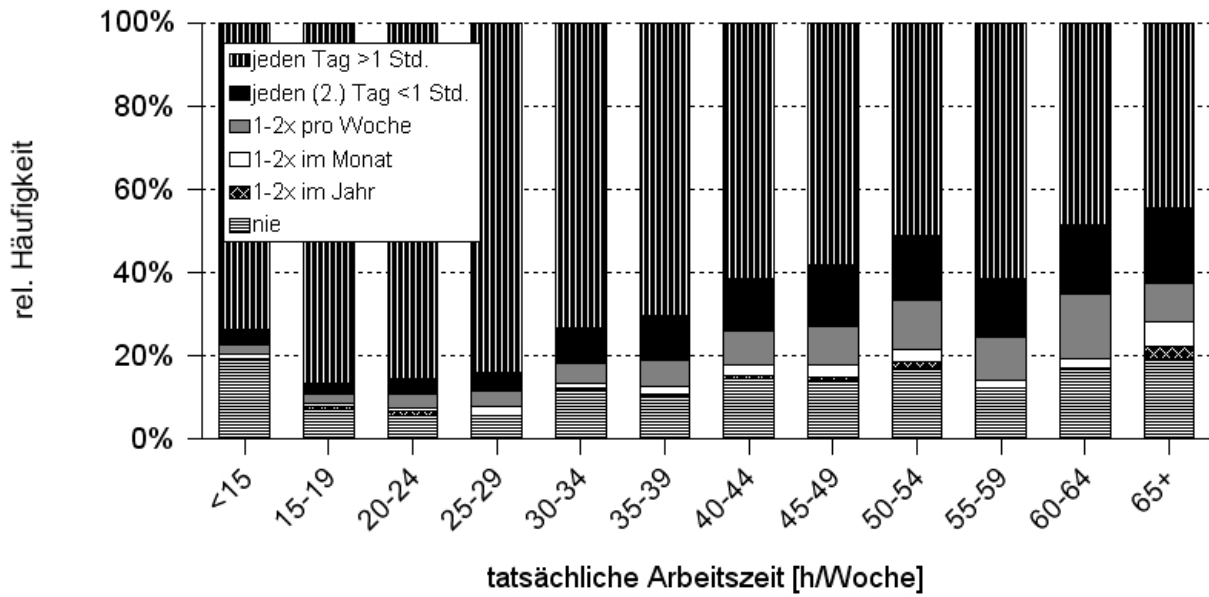
Anh. 4, Abb. 7 Umfang von Tätigkeiten im Haushalt in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)



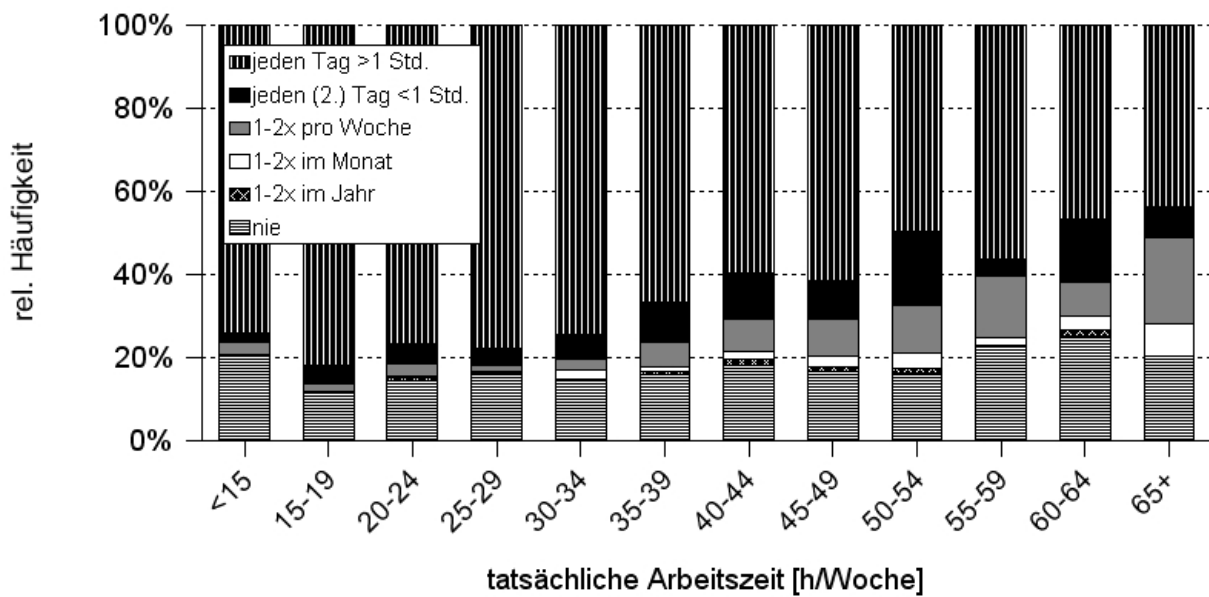
Anh. 4, Abb. 8 Umfang von Weiterbildungsaktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)



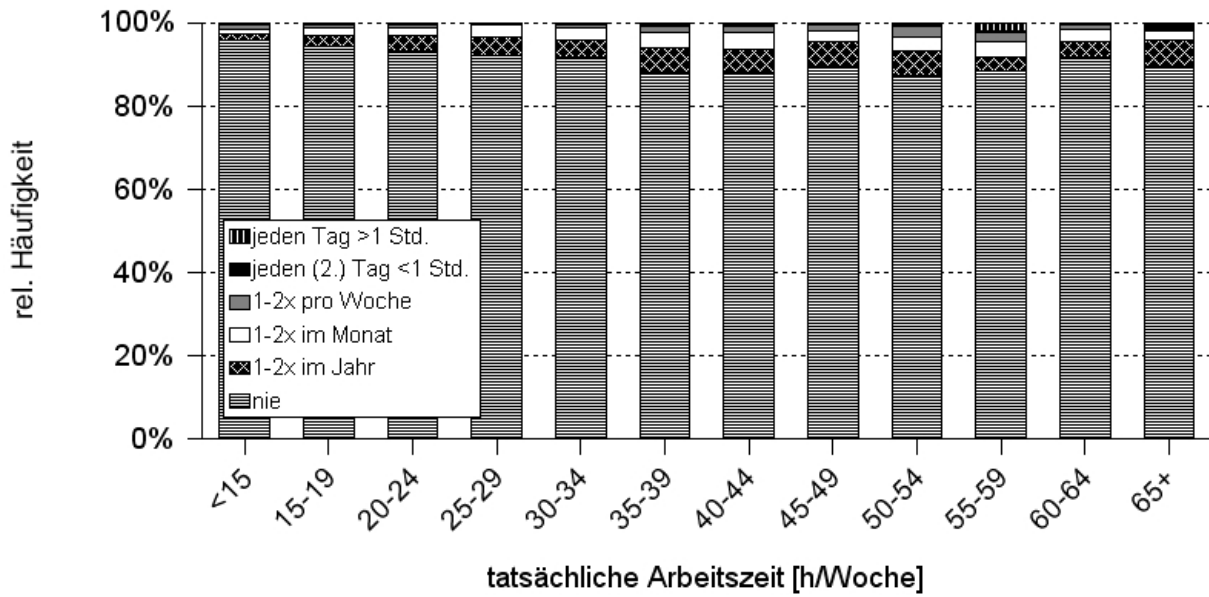
Anh. 4, Abb. 9 Umfang von Weiterbildungsaktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)



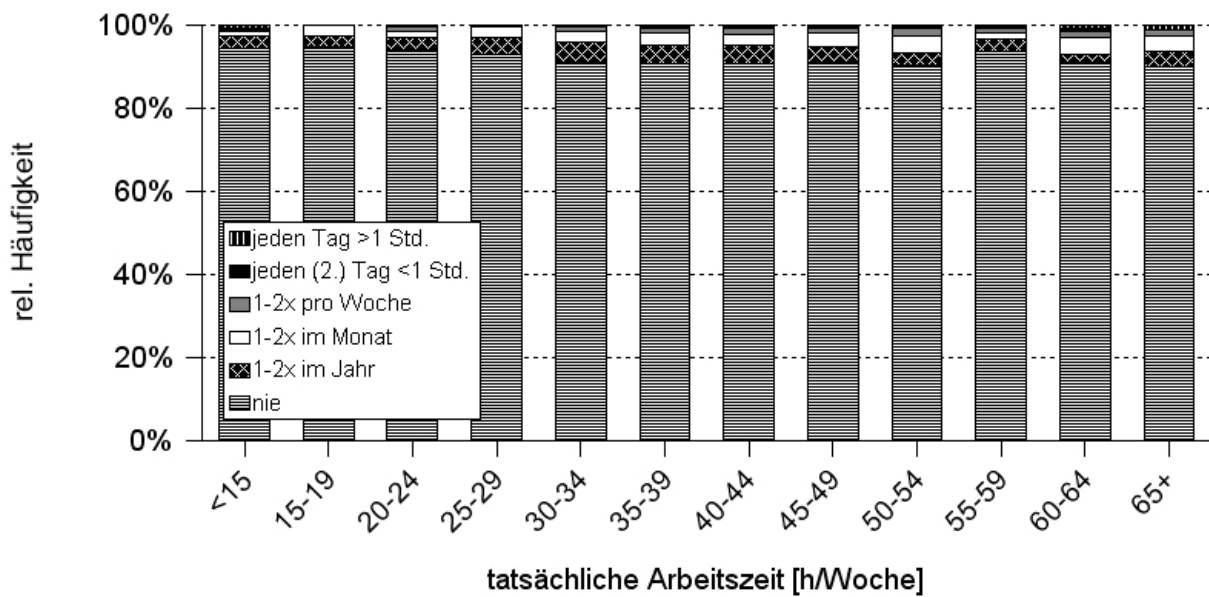
Anh. 4, Abb. 10 Umfang von Kinderbetreuung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15), Personen mit Kindern



Anh. 4, Abb. 11 Umfang von Kinderbetreuung in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15), Personen mit Kindern



Anh. 4, Abb. 12 Umfang von politischen Aktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2000 (EU 15)



Anh. 4, Abb. 13 Umfang von politischen Aktivitäten in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit, EU 2005 (EU 15)

Anh. 4, Tab. 1 Mediane der sozialen Aktivitäten, EU 2005 (EU 15)

	Männer	Frauen	<25 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	≥55 Jahre
Freiwillige/ ehrenamtl. Aktivitäten	1	1	1	1	1	1
Politische/ gewerkschaftl. Tätigkeiten	1	1	1	1	1	1
Kinder- betreuung ^(*)	6	6	6	6	6	1
Kochen/ Haushalt	4	6	5	6	6	6
Betreuung älterer Angehöriger	1	1	1	1	1	1
Weiterbildung	1	1	1	1	1	1
Freizeit / Sport / Kultur	4	4	4	4	3	3

^(*)nur Personen mit Kinder(n) im Haushalt

Anh. 4, Tab. 2 Mediane der sozialen Aktivitäten, EU 2000 (EU 15)

	Männer	Frauen	<25 Jahre	25-39 Jahre	40-54 Jahre	≥55 Jahre
Freiwillige/ ehrenamtl. Aktivitäten	1	1	1	1	1	1
Politische/ gewerkschaftl. Tätigkeiten	1	1	1	1	1	1
Kinder- betreuung ^(*)	6	6	1	6	6	3
Kochen	4	6	4	5	5	5
Haushalt	4	6	4	5	5	5
Betreuung älterer Angehöriger	1	1	1	1	1	1
Weiterbildung	1	1	1	1	1	1
Sport	3	2	4	3	2	1
Kultur	2	2	1	2	2	2
Freizeit	4	4	4	4	4	3

^(*)nur Personen mit Kinder(n) im Haushalt

Lebenslauf und Veröffentlichungen

Persönliche Daten

Name Anna Katharina Wirtz
Anschrift Hundsmühler Str. 50, 26131 Oldenburg
Tel.: +49(0)441.3006407
anna_wirtz@web.de
geboren am 01.07.1983
Geburtsort Bremervörde
Staatsangehörigkeit deutsch

Schulbildung

08/1989 – 07/1993 Grundschule an der Admiralstraße, Bremen
08/1993 – 07/1995 Orientierungsstufe Regensburger Straße, Bremen
08/1995 - 06/2002 Kippenberg-Gymnasium, Bremen
Abschluss Hochschulreife

Studium

10/2002 – 08/2007 Studium der Psychologie an der Universität Oldenburg,
Abschluss als Diplom-Psychologin
01/2008 - 12/2009 Doktorandin der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin / Promotionsstudentin der Universität Oldenburg

Berufserfahrung

01/2008 – 12/2009 BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
Dortmund
Tätigkeit als Doktorandin
seit 01/2010 GAWO e.V., Oldenburg
Freiberufliche Tätigkeit als Arbeitspsychologin, Mitarbeit in
wissenschaftlichen Projekten

Veröffentlichungen

Publikationen in Zeitschriften (peer review)

Wirtz, A., Giebel, O., Schomann, C., Nachreiner, F. (2008). The interference of flexible working times with the utility of time: a predictor of social impairment? *Chronobiology International*, 2&3 (25), 249-261.

Giebel, O., **Wirtz, A.**, Nachreiner, F. (2008). The interference of flexible working times with the circadian temperature rhythm - a predictor of impairment to health and well-being? *Chronobiology International*, 2&3 (25), 263-270.

Publikationen in Zeitschriften (peer review) im Druck / in Vorbereitung

Wirtz, A., Nachreiner, F. The effects of extended working hours on health and social well-being – a comparative analysis of four independent samples. *Chronobiology International* (accepted with minor revisions / revidierte Fassung eingereicht)

Greubel, J., Nachreiner, F., Dittmar, O., **Wirtz, A.**, Schomann, C. The validity of the fatigue and risk index for predicting impairments of health and safety under different shift schedules in the context of risk assessments. *Chronobiology International* (accepted with minor revisions / revidierte Fassung eingereicht)

Wirtz, A., Nachreiner, F. Working on Sundays – effects on safety, health, and work-life conflict. (in Vorbereitung; vorgesehen für Scandinavian Journal of Work, Environment and Health)

Andere Publikationen, Tagungsbeiträge usw.

Wirtz, A., Nachreiner, F. (2009) The effects of extended working hours on health and social well-being – a comparative analysis of four independent samples. *Shiftwork International Newsletter*, 25 (2), 165.

Wirtz, A., Nachreiner, F., Beermann, B., Brenscheidt, F., Siefer, A. (2009) Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
(http://www.baua.de/nm_11598/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20,xv=vt.pdf?)

Wirtz, A., Nachreiner, F. (2009). Gesundheitliche Effekte langer Arbeitszeiten. In Tagungsdokumentation zum Workshop „Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen“ vom 20.02.2008, Dortmund. 104-117. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wirtz, A., Beermann, B., Nachreiner, F. (2009). Beeinträchtigungen der sozialen Teilhabe bei langen Arbeitszeiten. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Ed.), Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert (55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität Dortmund 4.-6. März 2009), 385-388. Dortmund: GfA-Press

Greubel, J., Nachreiner, F., Dittmar, O., **Wirtz, A.**, Schomann, C. (2009). The validity of the fatigue and the risk index (FRI) for predicting impairments to health and safety under different shift schedules in the context of risk assessment. *Shiftwork International Newsletter*, 25 (2), 73.

Nachreiner, F., Dittmar, O., **Wirtz, A.**, Schomann, C. (2009). Lifetime working time – effects on health and fitness for duty: results from a pilot study. *Shiftwork International Newsletter*, 25 (2), 122.

Nachreiner, F., **Wirtz, A.**, Browatzki, D., Giebel, O., Schomann, C. (2009). Lebensarbeitszeit von Polizeibeamten – Ergebnisse einer Pilotstudie. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Ed.), Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert (55. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität Dortmund 4.-6. März 2009), 493-496. Dortmund: GfA-Press

Wirtz, A., Beermann, B., Nachreiner, F. (2008). Die Effekte längerer Arbeitszeiten auf das gesundheitliche Wohlbefinden – Ergebnisse einer Kreuzvalidierung. In: Schwennen, C., Elke, G., Ludborz, B., Nold, H., Rohn, S., Schreiber-Costa, S., Zimolong, B. (Hrsg.) Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit (15. Workshop 2008), 153-156. Asanger

Wirtz, A., Giebel, O., Nachreiner, F., Schomann, C. (2008). Die Interferenz von flexiblen Arbeitszeiten mit der Nutzbarkeit arbeitsfreier Zeit - Ein Prädiktor für soziale Beeinträchtigungen. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Ed.), Produkt- und Produktions-Ergonomie - Aufgabe für Entwickler und Planer (54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität München 9. - 11. April 2008) (pp. 383-386). Dortmund: GfA-Press.

Giebel, O., **Wirtz, A.**, Nachreiner, F. (2008). Die Interferenz von flexiblen Arbeitszeiten mit dem circadianen Rhythmus als Prädiktor für Beeinträchtigungen der Gesundheit und des Wohlbefindens. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Ed.), Produkt- und Produktions-Ergonomie - Aufgabe für Entwickler und Planer (54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität München 9. - 11. April 2008) (pp. 379-382). Dortmund: GfA-Press.

Rueters, I., Nachreiner, F., Horn, D., Giebel, O., Schomann, C., **Wirtz, A.** (2008). Die Effekte langer Arbeitszeiten auf Gesundheit und Wohlbefinden - Ergebnisse einer Kreuzvalidierungsstudie. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Ed.), Produkt- und Produktions-Ergonomie - Aufgabe für Entwickler und Planer (54. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität München 9. - 11. April 2008) (pp. 387-390). Dortmund: GfA-Press.

Wirtz, A., Giebel, O., Nachreiner, F. (2007). The interference of flexible working time with the utility of free time - a predictor of social impairment. *Shiftwork International Newsletter*, 24 (2), 110.

Giebel, O., **Wirtz, A.**, Nachreiner, F. (2007). The interference of flexible working time with circadian rhythm as a predictor of impairment to health and well-being. *Shiftwork International Newsletter*, 24 (2), 55.

Weitere Publikationen im Druck / eingereicht / in Vorbereitung

Nachreiner, F., **Wirtz, A.**, Browatzki, D., Dittmar, O., Schomann, C. (2010, im Druck) Effekte der Lebensarbeitszeit und der beruflichen Belastung auf die Dienstfähigkeit von Polizeibeamten – Ergebnisse einer Pilotstudie.
In Seifert, H., Groß, H. (Hrsg.) *Arbeitszeiten (Arbeitstitel)*
(eingeladener Beitrag)

Wirtz, A., Nachreiner, F. (2010, im Druck). Effekte der Arbeitszeitgestaltung auf die Work-Life-Balance und psychovegetative Beeinträchtigungen. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. (Ed.), *Neue Arbeits- und Lebenswelten gestalten* (56. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Technische Universität Darmstadt, 24.-26. März 2010). Dortmund: GfA-Press.

Wirtz, A., Nachreiner, F., Rolfes, K. (2010, im Druck). Sonntagsarbeit und Unfallrisiko. In: Trimpop, R. et al. (Hrsg.). *16. Workshop "Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit"- Sicher bei der Arbeit und unterwegs - wirksame Ansätze und neue Wege.* Kröning: Asanger

Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen benutzt habe.

Anna Katharina Wirtz
Oldenburg, 17.11.2009

Quelle 34

Autor / Hrsg. / Titel It. Wirtz, A.; Nachreiner, F.; Beermann, B.; Brenscheidt, F.;
Internetquellenverzeichnis Siefer, A.: Lange Arbeitszeiten und Gesundheit

vollständige URL https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel/20.pdf;jsessionid=71109893768E71497166CDA7EC3AF620.s2t2?__blob=publicationFile&v=1

Datum des Downloads 15.02.2018

Lange Arbeitszeiten und Gesundheit

A. Wirtz, F. Nachreiner, B. Beermann, F. Brenscheidt, A. Siefer

Die aktuelle Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen orientiert sich oft ausschließlich an vermeintlich wirtschaftlichen Kriterien, ohne dabei gesundheitliche Effekte für die Beschäftigten zu berücksichtigen. Mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit ist jedoch mit einem Anstieg von gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu rechnen. Dieses Ergebnis lässt sich in verschiedenen untersuchten Stichproben zeigen und kann daher als abgesichert betrachtet werden.

1 Einleitung

Die Arbeitswissenschaft befolgt das Prinzip, die Arbeit an den Menschen anzupassen, so dass er seine Tätigkeit anforderungsgerecht, effektiv und beeinträchtigungsfrei ausüben kann. Ein bedeutsamer Schwerpunkt der Arbeitsgestaltung ist neben der Gestaltung der Arbeitssituation die Arbeitszeitgestaltung. Auf diesem Gebiet stehen traditionell die Merkmale Dauer, Lage, Verteilung und Dynamik (die zeitliche Abfolge von Arbeits- und Ruhezeit) der Arbeitszeit im Fokus der Gestaltungsbemühungen, da sie bei schlechter Gestaltung mit gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen der Beschäftigten einhergehen können. Diese Erkenntnisse spiegeln sich z.T. in der Arbeitszeitrichtlinie der EU sowie im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) wider, in welchen neben einer Begrenzung der maximalen Arbeitsdauer festgehalten ist, dass die Arbeitszeit für Nacht- und Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten ist. Nach einer Phase des Rückgangs der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsdauer in Deutschland ist in den letzten Jahren wieder ein Trend zu längeren Arbeitszeiten zu verzeichnen (Seifert & Jung, 2007). Die vorliegenden Erkenntnisse zu den Zusammenhängen zwischen langen Arbeitszeiten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen belegen, dass verschiedene gesundheitliche Beschwerden, wie etwa Schlafstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder psychische Beeinträchtigungen mit der Arbeitsdauer zusammenhängen (vgl. Beermann, 2004; Caruso et al., 2004). Methodische Probleme, die aus unterschiedlichen Definitionen „langer“ Arbeitszeiten und uneinheitlichen Untersuchungskonzepten entstehen, verhindern jedoch in vielen Fällen die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf alle Beschäftigte. Ferner wird die Ermittlung der Effekte der Arbeitsdauer

auf die gesundheitlichen Beeinträchtigungen unmöglich, wenn weitere wichtige Einflussgrößen – wie etwa die Arbeitschwere oder weitere Arbeitszeitmerkmale unbeachtet bleiben oder vermischt werden. Bisher fehlt eine systematische Untersuchung der Zusammenhänge der Dauer der Arbeitszeit mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die sich auf ausreichend große Stichproben stützt, die Ergebnisse weiter absichert und Schlüsse auf die gesamte Bevölkerung erlaubt.

Im Folgenden sollen daher die Zusammenhänge zwischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und der wöchentlichen Arbeitszeit aus vier verschiedenen Stichproben vergleichend dargestellt werden. Die Datenbasis bilden die

- dritte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2000 (Merllié & Paoli, 2002)
- vierte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen aus dem Jahr 2005 (Parent-Thirion et al., 2008),
- Befragung „Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ aus dem Jahr 2004 (Fuchs, 2006) sowie
- BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2006 (BIBB/BAuA, 2006).

Die Befragungen werden im Folgenden abgekürzt mit EU 2000, EU 2005, GA 2004 sowie BB 2006 (in der o.g. Reihenfolge). Die verwendeten Stichproben stammen aus Deutschland (GA 2004 und BB 2006) sowie aus den 15 europäischen Ursprungsländern (EU 2000 und EU 2005). Die Stichprobengrößen der verwendeten Befragungen sind in Tabelle 1.1 dargestellt.

In den europäischen Umfragen sind jeweils deutsche Stichproben von etwa 1.000 Teilnehmern enthalten, die jedoch nicht gesondert für die Auswertung herangezogen wurden und daher hier nicht näher beschrieben werden.

Die untersuchten Stichproben wurden auf die abhängig Beschäftigten eingegrenzt, da nur diese dem Arbeitsschutz (in vollem Umfang) unterliegen.

Tab. 1.1: Größe der Stichproben

Befragung	Stichprobengröße
GA 2004	3.998
BB 2006	17.767
EU 2000 (EU 15)	17.910
EU 2005 (EU 15)	12.288

2 Wöchentliche Arbeitszeiten in Deutschland und Europa

In allen Befragungen wurden die durchschnittliche tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit, die wahrgenommene Belastung am Arbeitsplatz sowie gesundheitliche Beeinträchtigungen abgefragt. Zur Ermittlung der wöchentlichen Arbeitszeit wurde in allen vier Erhebungen die Frage gestellt, wie viele Stunden der oder die Befragte normalerweise im Durchschnitt pro Woche arbeitet. Die gesundheitlichen Beeinträchtigungen hingegen wurden in den europäischen und deutschen Befragungen nicht mit derselben Frage erhoben. In den europäischen Umfragen EU 2000 und 2005 wurde zunächst danach gefragt, ob die Arbeit die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigt. Nur wer darauf mit „ja“ antwortete, sollte anschließend angeben, unter welchen Beschwerden er oder sie leidet. In den Befragungen GA 2004 und BB 2006 wurde etwas allgemeiner danach gefragt, welche Beschwerden an Arbeitstagen bzw. während und unmittelbar nach der Arbeit auftreten. Dies führt zu insgesamt größeren Beschwerdehäufigkeiten in den deutschen Stichproben, da es keine vorherige Filterfrage gibt.

Wie aus Tabelle 2.1 ersichtlich wird, gibt der Großteil der Befragten an, im Vollzeitbereich zwischen 35 und 44 Stunden pro Woche zu arbeiten. Nur wenige Personen sind hingegen in Arbeitszeiten von unter 19 und über 55 Stunden pro Woche beschäftigt, wobei festgestellt werden kann, dass trotz der geringen Zellohäufigkeiten insgesamt bis zu knapp 15% der Befragten in den deutschen Befragungen über 50 Stunden pro Woche arbeiten. Die angegebenen Wochenarbeitszeiten unterscheiden sich zwischen den deutschen und den europäischen Umfragen, in welchen eine höhere Anzahl Personen als in den deutschen Befragungen angibt, wöchentlich zwischen 35 und 39 Stunden zu arbeiten. In den deutschen Stichproben der europäischen Befragungen zeigt sich ein ähnliches Verteilungsmuster der Arbeitszeiten wie in den 15 EU-Ländern. Da diese deutschen Stichproben jedoch einen zu geringen Umfang für die zu untersuchenden Fragestellungen hatten, wurden sie nicht vergleichend analysiert. Es ist zu vermuten, dass die unterschiedlichen Arbeitszeitangaben auf Unterschiede in den

Stichproben zurückzuführen sind, da die Arbeitszeit in allen Befragungen mit derselben Frage erhoben worden sind.

In den Gruppen der Personen, die unter 15 und über 65 Stunden pro Woche arbeiten, befindet sich nur eine geringe Anzahl von Befragten. Daher kann es vor allem in diesen Randgruppen zu unregelmäßigen Ergebnissen kommen. Besonders in der Befragung GA 2004 mit dem kleinsten Stichprobenumfang sollten daher die Ergebnisse in den Randgruppen mit Vorsicht interpretiert werden.

Tab. 2.1: Verteilung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit in vier Stichproben

Arbeitszeit (Std.)	Relative Häufigkeit (%)			
	EU 2000 (EU 15)	EU 2005 (EU 15)	GA 2004	BB 2006
-15	3,91	3,96	3,43	4,51
15-19	3,30	3,03	2,90	3,52
20-24	6,78	7,32	6,43	6,38
25-29	2,96	3,60	4,30	3,93
30-34	7,68	7,53	5,26	5,98
35-39	29,73	30,12	11,94	14,88
40-44	31,76	31,62	33,36	33,37
45-49	5,64	6,13	14,41	12,60
50-54	4,00	3,72	7,88	7,92
55-59	0,99	1,04	2,28	2,19
60-64	1,56	1,18	3,03	2,73
65+	1,19	0,70	1,65	1,99

3 Die Dauer der Arbeitszeit und gesundheitliche Beeinträchtigungen

Es lässt sich über die vier verschiedenen Stichproben hinweg ein Anstieg der Beschwerdehäufigkeit mit zunehmender wöchentlicher Arbeitszeit nachweisen. Beispielhaft sind hier drei gesundheitliche Symptome – Schlafstörungen, Rückenschmerzen und Herzbeschwerden – im Zusammenhang mit der Arbeitszeitdauer dargestellt (Abb. 3.1 bis Abb. 3.3). Es ist klar zu erkennen, dass die Häufigkeit aller Beschwerden mit der Arbeitsdauer zunimmt. Weiterhin wird in den Abbildungen deutlich, dass sich die absolute Lage der Beschwerdehäufigkeiten zwischen den Befragungen unterscheidet, was auf die unterschiedliche Fragestellung in den europäischen Umfragen zurückgeführt werden kann (s. o.). Trotz des verschiedenen Beschwerdenniveaus sind in allen vier Datensätzen gleiche Strukturen in Form eines nahezu linearen Anstiegs der Beschwerdehäufigkeit in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit zu erkennen.

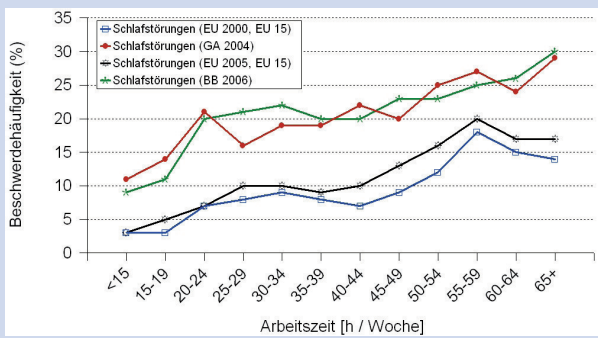


Abb. 3.1: Häufigkeit von Schlafstörungen im Zusammenhang mit der wöchentlichen Arbeitszeit

In den deutschen Umfragen GA 2004 und BB 2006 berichten etwa 10% der Befragten mit weniger als 19 Stunden pro Woche, was einer halben Stelle oder weniger entspricht, unter Schlafstörungen zu leiden (siehe Abb. 3.1). Damit verglichen geben im Vollzeitbereich zwischen 35 und 44 Wochenstunden mit ca. 20% doppelt so viele Personen an, Schlafstörungen zu haben. Im Bereich der deutlich überlangen Arbeitszeiten von mehr als 60 Stunden pro Woche leidet nach eigenen Angaben sogar etwa jeder Vierte unter Schlafbeschwerden.

Wie weiterhin in Abb. 3.1 dargestellt ist, zeigen sich in den europäischen Befragungen EU 2000 und EU 2005 ähnliche Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeit und Schlafstörungen wie in den deutschen Daten. Auch hier verdoppelt sich die Anzahl der Personen mit Beeinträchtigungen zwischen unterhalb von 19 Stunden und dem Vollzeitbereich mit 35-44 Stunden. Die Häufigkeit der berichteten Schlafbeschwerden steigt ebenso wie in den deutschen Befragungen im überlangen Arbeitszeitbereich von 60 Wochenstunden und mehr gegenüber dem Vollzeitbereich um etwa 5%.

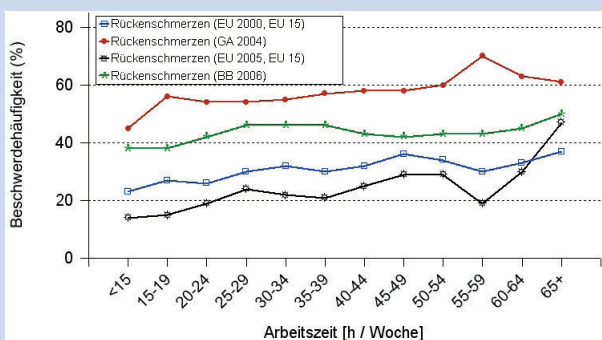


Abb. 3.2: Häufigkeit von Rückenschmerzen in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

Rückenschmerzen haben insbesondere in den beiden deutschen Umfragen GA 2004 und BB 2006 eine höhere Prävalenzrate als die anderen hier aufgeführten Beeinträchtigungen (vgl. Abb. 3.2). Ähnlich wie bei den Schlafstörungen zeigen sich auch hier Zusammenhänge zwischen der wöchentlichen Arbeitszeit und der Häufigkeit

der Beeinträchtigungen. In allen Befragungen berichten die Erwerbstätigen mit längeren Wochenarbeitszeiten mehr Rückenschmerzen als die Personen mit niedrigeren Arbeitszeiten, unabhängig von den Unterschieden in den absoluten Häufigkeiten der einzelnen Befragungen. Der Anstieg der Beschwerdehäufigkeit zwischen weniger als 19 Wochenstunden und dem Vollzeitbereich von 35-44 Stunden beträgt etwa 5%. Personen mit mehr als 60 Stunden pro Woche berichten wiederum etwa 5% mehr Rückenschmerzen als Erwerbstätige im Vollzeitbereich. Die einzige Ausnahme bilden die Rückenschmerzen in der BB 2006, da diese oberhalb von 25 Wochenstunden um das Niveau von etwa 42% schwanken und nicht weiter mit zunehmender Arbeitszeit ansteigen.

Erwartungsgemäß geben nur wenige der Befragten an, unter Herzbeschwerden zu leiden. Dennoch ist auch hier ein Anstieg der Beschwerdehäufigkeit in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitsstunden zu verzeichnen, wie in Abb. 3.3 deutlich wird. Ebenfalls klar erkennbar sind die Unterschiede einerseits in der absoluten Lage zwischen den deutschen und den europäischen Befragungen sowie andererseits in der Steilheit des Anstiegs der Beschwerden. In den deutschen Stichproben steigt die Häufigkeit der Herzbeschwerden stärker mit der Dauer der Arbeitszeit an als in den europäischen Umfragen. Ob dies an der Fragestellung oder an der zugrunde liegenden Gesamtstichprobe liegt, ist hier nicht eindeutig festzustellen.

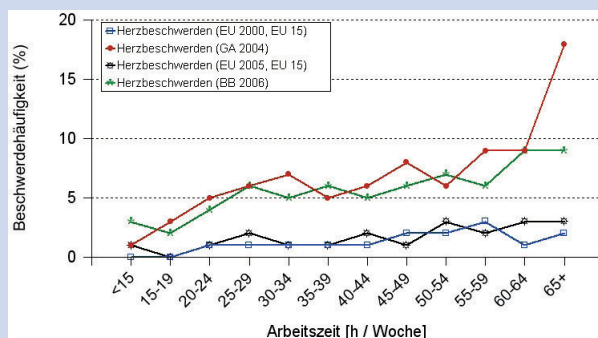


Abb. 3.3: Häufigkeit von Herzbeschwerden in Abhängigkeit von der wöchentlichen Arbeitszeit

In allen vier Stichproben lassen sich für die meisten gesundheitlichen Beeinträchtigungen ähnliche Zusammenhänge mit der wöchentlichen Arbeitszeit finden. Ausnahmen bilden Beschwerden wie Husten, Erkältung oder Allergien, die von der Arbeitsdauer erwartungsgemäß weniger abhängig sind.

3.1 Moderierende Einflussgrößen – Schichtarbeit

Neben der Übereinstimmung der Ergebnisse in den Gesamtstichproben lassen sich auch für die Aufgliederung in unterschiedliche Teilstichproben immer wieder dieselben Verläufe beobachten. Als Beispiel soll hier die Beeinträchtigung „Schlafstörungen“ in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der Anzahl wöchentlicher Arbeitsstunden dargestellt werden. Die berichtete Anzahl von Schlafstörungen nimmt mit der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit zu. Wie aus Abb. 3.4 und

3.5 ersichtlich ist, unterscheiden sich die Zusammenhänge der Arbeitsdauer und Schlafstörungen in Abhängigkeit von Schichtarbeit, so dass Personen mit Schichtarbeit höhere Beschwerden aufweisen als Personen ohne Schichtarbeit. Besonders deutlich werden die negativen gesundheitlichen Folgen von langen und zugleich in der Lage versetzten (Schichtarbeit) Arbeitszeiten in den deutschen Stichproben oberhalb von 45 Stunden pro Woche (siehe Abb. 3.4). In diesem Bereich geben ca. ein Drittel aller Befragten an, unter Schlafstörungen zu leiden. Dass dieses Ergebnis nicht allein an der Tätigkeit im Schichtdienst liegt, zeigt der Vergleich mit der Gruppe der „Nicht-Schichtarbeiter“, deren Schlafstörungen mit etwa 25% geringer ausfallen. Die Schlafstörungen befinden sich damit dennoch auch bei den „Nicht-Schichtarbeitern“ auf einem relativ hohen Niveau und stehen ebenso wie bei den Schichtarbeitern im Zusammenhang mit der wöchentlichen Arbeitszeit. In den Personengruppen mit hohen wöchentlichen Arbeitszeiten zeigen sich starke Unterschiede zwischen Schichtarbeitern und „Nicht-Schichtarbeitern“, wohingegen es in den niedrigeren Arbeitszeitbereichen kaum Unterschiede gibt. Die Ergebnisse sprechen für eine Wechselwirkung zwischen Schichtarbeit und der Arbeitszeitdauer, so dass Schichtarbeit mit zusätzlich langen Arbeitszeiten stärker mit Schlafstörungen zusammen hängt, als Schichtarbeit mit nur kurzen Wochenarbeitszeiten. Im europäischen Vergleich, wie in Abb. 3.5 dargestellt, sowie bei den anderen gesundheitlichen Beschwerden lässt sich hingegen keine Wechselwirkung erkennen, da hier schon in den geringeren Wochenarbeitszeiten die Schichtarbeit im Vergleich zur „Nicht-Schichtarbeit“ mit einem deutlich höheren Niveau von Schlafstörungen einhergeht.

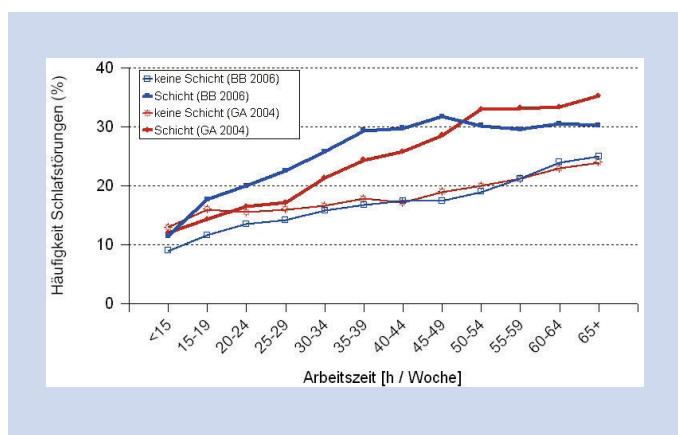


Abb. 3.4: Schlafstörungen (gleitende Mittelwerte) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der Dauer der Arbeitszeit in zwei deutschen Stichproben

Ähnliche Zusammenhänge zwischen gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Schichtarbeit und der Arbeitszeitdauer lassen sich für Magen- und Verdauungsbeschwerden, Atembeschwerden, Verletzungen, Rückenschmerzen und weitere Muskelbeschwerden sowie psychovegetative Beeinträchtigungen wie z.B. hohe Angespanntheit, Nervosität, Stress und Erschöpfung zeigen.

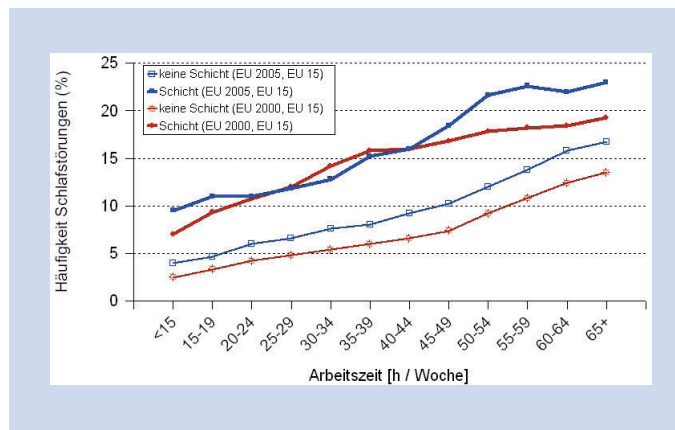


Abb. 3.5: Schlafstörungen (gleitende Mittelwerte) in Abhängigkeit von Schichtarbeit und der Dauer der Arbeitszeit in zwei europäischen Stichproben

Neben Schichtarbeit wirken weitere Arbeitszeitmerkmale (z.B. variable Arbeitszeiten, Arbeit an Abenden oder am Wochenende) in ähnlicher Weise mit der Dauer der Arbeitszeit auf das gesundheitliche Wohlbefinden. Je variabler die Arbeitszeit ist und je öfter z.B. abends oder am Wochenende gearbeitet werden muss, desto höher sind die gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Weiterhin nehmen die Beschwerden mit der Arbeitszeitdauer zu. Die Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten spielt ebenso eine wichtige Rolle für das gesundheitliche Wohlbefinden, da eine schlechte Planbarkeit i.d.R. mit erhöhten Beschwerden zusammenhängt.

Die körperliche (z.B. schwer Heben) und psychische (z.B. viele Dinge gleichzeitig beachten zu müssen) Belastung am Arbeitsplatz bestimmt die Höhe der Beschwerden natürlich entscheidend mit. Je höher die Belastung eingeschätzt wird, desto mehr gesundheitliche Beschwerden werden von den Beschäftigten genannt. Ein großer Handlungsspielraum, der die Erwerbstätigen in die Lage versetzt, ihr Arbeitstempo oder die Arbeitsmenge zu beeinflussen, kann die Effekte der körperlichen und psychischen Belastung und Beanspruchung etwas abmildern, allerdings nicht völlig ausgleichen. Auf diese Zusammenhänge soll an dieser Stelle jedoch nicht näher eingegangen werden.

3.2 Arbeitszeit und Alter

Im Zuge der Diskussion um den demographischen Wandel sollen an dieser Stelle auch einige Zusammenhänge zwischen der Wochenarbeitszeit und gesundheitlichen Beschwerden in Abhängigkeit vom Alter dargestellt werden.

Anhand der Magenbeschwerden (BB 2006) ist in Abb. 3.6 dargestellt, dass die Beschwerdebhäufigkeit in den Altersgruppen unterschiedlich hoch ist, sie aber unabhängig vom Alter mit zunehmender Arbeitszeitdauer ansteigt. Befragte unter 25 Jahren weisen insgesamt die wenigsten Magenbeschwerden auf, wobei diese gleichzeitig weniger von der Arbeitszeitdauer beeinflusst werden, als bei älteren Befragten. Bei Personen über 55 Jahren steigen die Magenbeschwerden zunächst mit zunehmender Wochenarbeitszeit stark an, verharren jedoch ab 40 Stunden pro Woche auf etwa der gleichen Höhe.

Dies ist aller Wahrscheinlichkeit nach mit dem sog. „Healthy-Worker-Effekt“ zu erklären, der das Phänomen beschreibt, dass Ältere und Personen in sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen oft verhältnismäßig wenig gesundheitliche Beschwerden aufweisen. Die Erklärung dafür ist, dass sie eine Überlebenspopulation derjenigen bilden, die derartige Arbeitsbedingungen aushalten können, wohingegen die gesundheitlich beeinträchtigten Personen bereits aus der Erwerbstätigkeit ausgeschieden bzw. in andere Arbeitsbedingungen gewechselt sind. Ein weiteres Indiz dafür sind – neben der Beschwerdeböhe – die Altersverteilung in der Stichprobe und die Erwerbstätigenquoten (BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG, 2008). Von den 55-64jährigen arbeiteten 2006 nur noch 48,4%, so dass sich die Vermutung der Selektionseffekte unterstützen lässt.

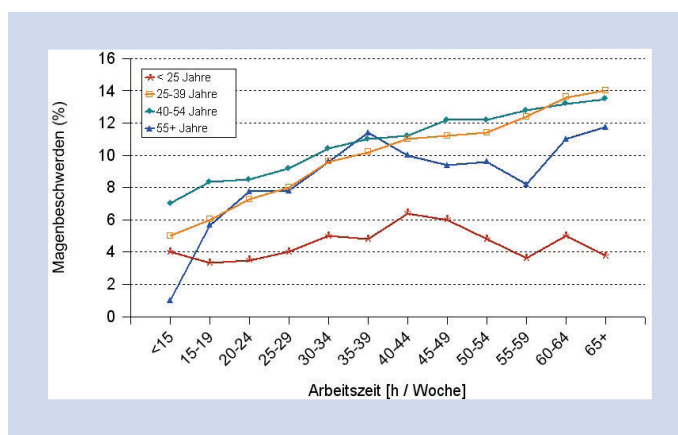


Abb. 3.6: Häufigkeit von Magenbeschwerden (gleitende Mittelwerte) in Abhängigkeit vom Alter und der Wochenarbeitszeit

Vergleichbare Ergebnisse lassen sich für weitere Beeinträchtigungen zeigen, die mit der Arbeitszeitdauer zusammenhängen. Generell tritt der „Healthy-Worker-Effekt“ in den europäischen Umfragen stärker zutage als in den deutschen Stichproben. In EU 2000 und EU 2005 weisen die Personen über 55 Jahre i.d.R. nach den jüngsten Befragten die niedrigsten Beschwerden auf, zeigen aber ansonsten die gleichen Zusammenhänge zur wöchentlichen Arbeitszeit. Die jüngste Gruppe der unter 25jährigen scheint die Arbeitsbedingungen noch annähernd kompensieren zu können. Dennoch steigen auch in dieser Gruppe die Beschwerdebauhäufigkeiten mit zunehmenden Wochenstunden, wenn auch schwächer als in den Gruppen der Älteren. Das höchste Beschwerdeniveau berichten in den meisten Fällen die 40-54jährigen. Da diese Gruppe noch zu einem größeren Anteil am Arbeitsleben teilnimmt, als die über 55-jährigen, kann vermutet werden, dass hier der Healthy-Worker-Effekt des Alters keinen so großen Einfluss hat. Zur Darstellung der Beteiligung der verschiedenen Altersgruppen an der Erwerbstätigkeit sind die Erwerbstätigenquoten aus dem Jahr 2003 in Tabelle 3.1 angeführt.

Tab. 3.1: Erwerbstätigenquoten nach Alter

Altersgruppe	Erwerbstätigenquote		
	Frauen	Männer	Insgesamt
15 – 24	42,3%	46,9%	44,6%
25 – 39	70,6%	82,9%	76,8%
40 – 54	72,2%	84,3%	78,3%
55 – 64	33,5%	50,0%	41,8%

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung (2005)

4 Zusammenfassung

An vier unterschiedlichen und zu verschiedenen Zeitpunkten erhobenen Stichproben zeigen sich übereinstimmende Ergebnisse, die sich gegenseitig stützen. Lange wöchentliche Arbeitszeiten stehen im Zusammenhang mit verschiedenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Dies lässt sich auch in verschiedenen Gruppen, z.B. nach Schicht- und „Nicht-Schichtarbeit“ oder Alter aufgeteilt, zeigen. Die älteren Befragten geben i.d.R. nicht die häufigsten Beschwerden an. Dies kann damit erklärt werden, dass die Erwerbstätigenquote bei den über 55jährigen nur noch bei maximal 50% liegt, und daher in den Befragungen die Personen enthalten sind, die auch im Alter noch berufstätig sein können, die also eine Überlebenspopulation darstellen.

Kommen zu den langen Arbeitszeiten weitere potentiell ungünstige Bedingungen wie Schichtarbeit, variable Arbeitszeiten, schlechte Planbarkeit der Arbeitszeit oder Arbeit an Abenden oder am Wochenende hinzu, so werden von den Erwerbstätigen insgesamt häufiger Beschwerden berichtet. Ebenso erhöhen hohe körperliche und psychische Anforderungen das Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen, insbesondere in Kombination mit langen und/oder in der Lage versetzten Arbeitszeiten.

Insgesamt lassen sich die Zusammenhänge zwischen der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen anhand der Ergebnisse aus vier untersuchten Stichproben gegenseitig stützen und somit absichern.

5 Fazit

Die Feststellung, dass längere Arbeitszeiten mit einer deutlichen Erhöhung des Beeinträchtigungsrisikos zusammenhängen, kann als gesichert und generalisierbar betrachtet werden. Neben den üblicherweise zur Entscheidung herangezogenen wirtschaftlichen Kriterien sollten daher bei der Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen auch unbedingt deren gesundheitliche und soziale Effekte berücksichtigt werden, die wiederum wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen. Insbesondere beim Zusammentreffen mehrerer potentiell gefährdender Arbeitsbedingungen, wie etwa Schichtarbeit mit gleichzeitig hoher körperlicher oder mentaler Belastung, sollte das erhöhte Beeinträchtigungsrisiko durch zusätzlich lange Arbeitszeiten berücksichtigt werden.

6 Literatur

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
(v. 06.11.1994). BGBl. I S. 1170, 1171, zuletzt geändert durch
Artikel 229 der Verordnung vom 31.10.2006 (BGBl. I S. 2407)

BIBB/BAuA:

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006.

www.baua.de/arbeitsbedingungen

(abgerufen am 28.04.2008)

Beermann, B.:

Arbeitswissenschaftliche und arbeitsmedizinische Erkennt-
nisse zu überlangen Arbeitszeiten. In: Peter Nickel, Kerstin
Hänecke, Martin Schütte und Hiltraud Grzech-Šukalo (Hrsg.)
Aspekte der Arbeitspsychologie in Wissenschaft und Praxis.
Langerich: Pabst Science Publishers, 2004, 181-204

Bundeszentrale für politische Bildung:

Ausgewählte Erwerbstätigenquoten, 2008

[www.bpb.de/wissen/1ITQWQ,0,0,Ausgew%
20hlte_Erwerbst%20tigenquoten.html](http://www.bpb.de/wissen/1ITQWQ,0,0,Ausgew%20hlte_Erwerbst%20tigenquoten.html)

(abgerufen am 25.11.2008)

Bundeszentrale für politische Bildung:

Erwerbstätigenquoten nach Alter und Geschlecht, 2005

[www.bpb.de/wissen/1RM8SF,0,0,Erwerbst%
20tigenquoten_nach_Alter_und_Geschlecht.html](http://www.bpb.de/wissen/1RM8SF,0,0,Erwerbst%20tigenquoten_nach_Alter_und_Geschlecht.html)

(abgerufen am 25.11.2008)

Caruso, C. C.; Hitchcock, E. M.; Dick, R. B.; Russo, J. M.;
Schmidt, J. M.:

Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Ill-
nesses, Injuries, and Health Behaviors. Cincinnati, 2004

Fuchs, T.:

Was ist Gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von
Erwerbstätigen. Dortmund/Berlin: BAuA 2006

Merllié, D.; Paoli, P.:

Dritte europäische Umfrage über die Arbeitsbedingungen
2000. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der
Europäischen Gemeinschaft 2002

Parent-Thirion, A.; Fernández Macías, E.; Hurley, J.; Ver-
meylen, G.:

Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen.
Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europä-
ischen Gemeinschaften 2008

Seifert, H.; Jung, R.:

In Deutschland wird wieder länger gearbeitet.

Düsseldorf: Hans Böckler Stiftung 2007.

www.boeckler.de/320_88347.html

(abgerufen am 29.04.2008)

Quelle: www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20.html

Version: 1 (06.04.2009)

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin**

Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund

Service-Telefon

0231 9071-2071

Fax

0231 9071-2070

E-Mail

info-zentrum@baua.bund.de

Internet

www.baua.de

Quelle 35

Autor / Hrsg. / Titel It. Wöhrmann, Anne Marit; Gerstenberg, Susanne; Hünefeld, Lena; Pundt, Franziska; Reeske-Behrens, Anna; Brenscheidt, Frank; Beermann, Beate: Arbeitszeitreport Deutschland 2016

Internetquellenverzeichnis

vollständige URL https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398.pdf;jsessionid=9DA8B049EC44A4ECEF0BB2525D830F4F.s1t1?__blob=publicationFile&v=5

Datum des Downloads 11.02.2018



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 stylized and written in a cursive-like font.

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 Arbeitszeidlänge 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).

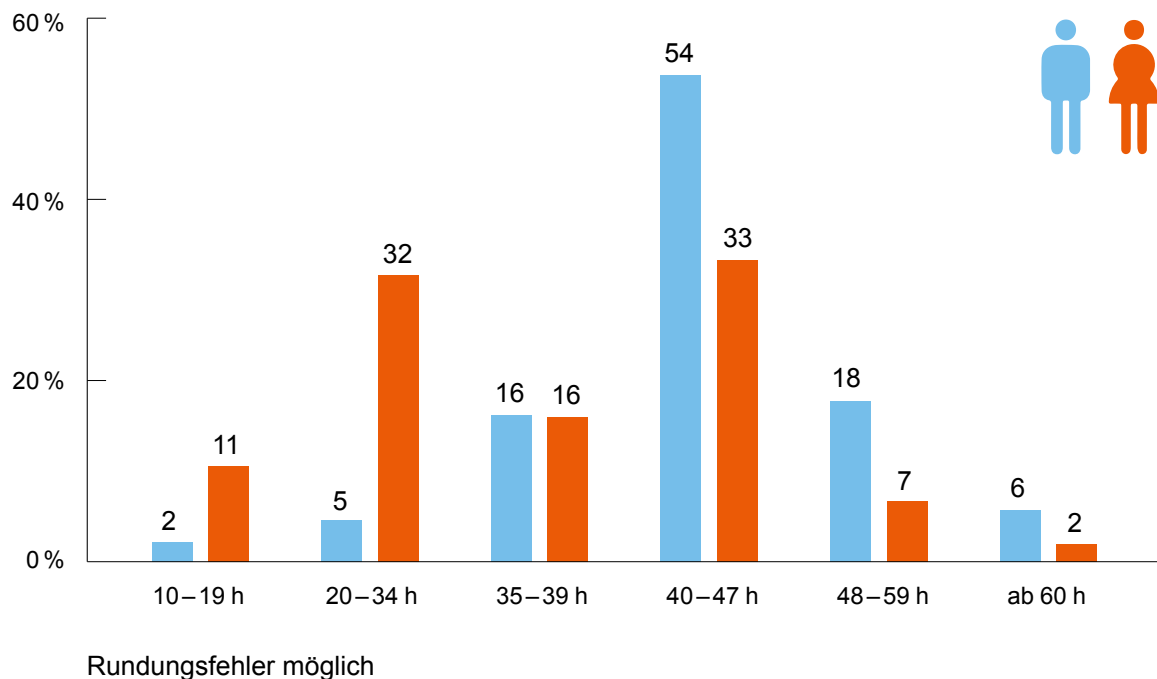


Abb. 3.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Geschlecht
(abhängig Beschäftigte; n = 17 943)

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).

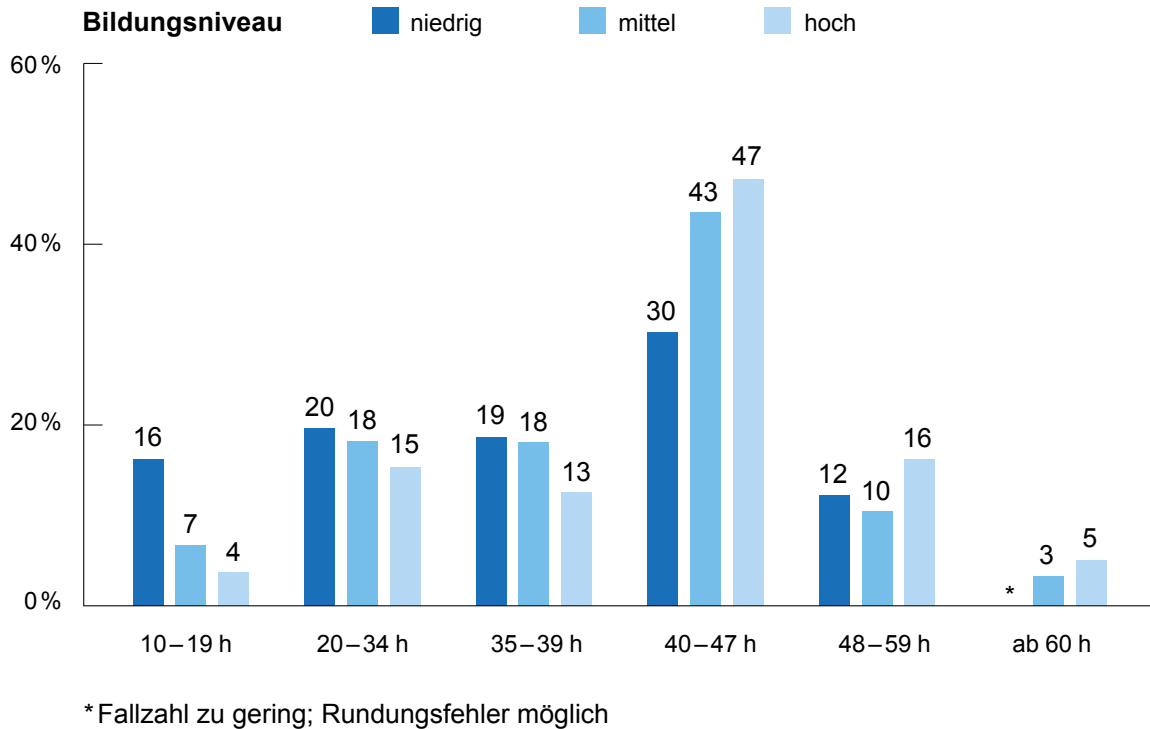


Abb. 3.2 Tatsächliche Wochenarbeitszeit nach Bildungsniveau (abhängig Beschäftigte; n = 17 890)

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).

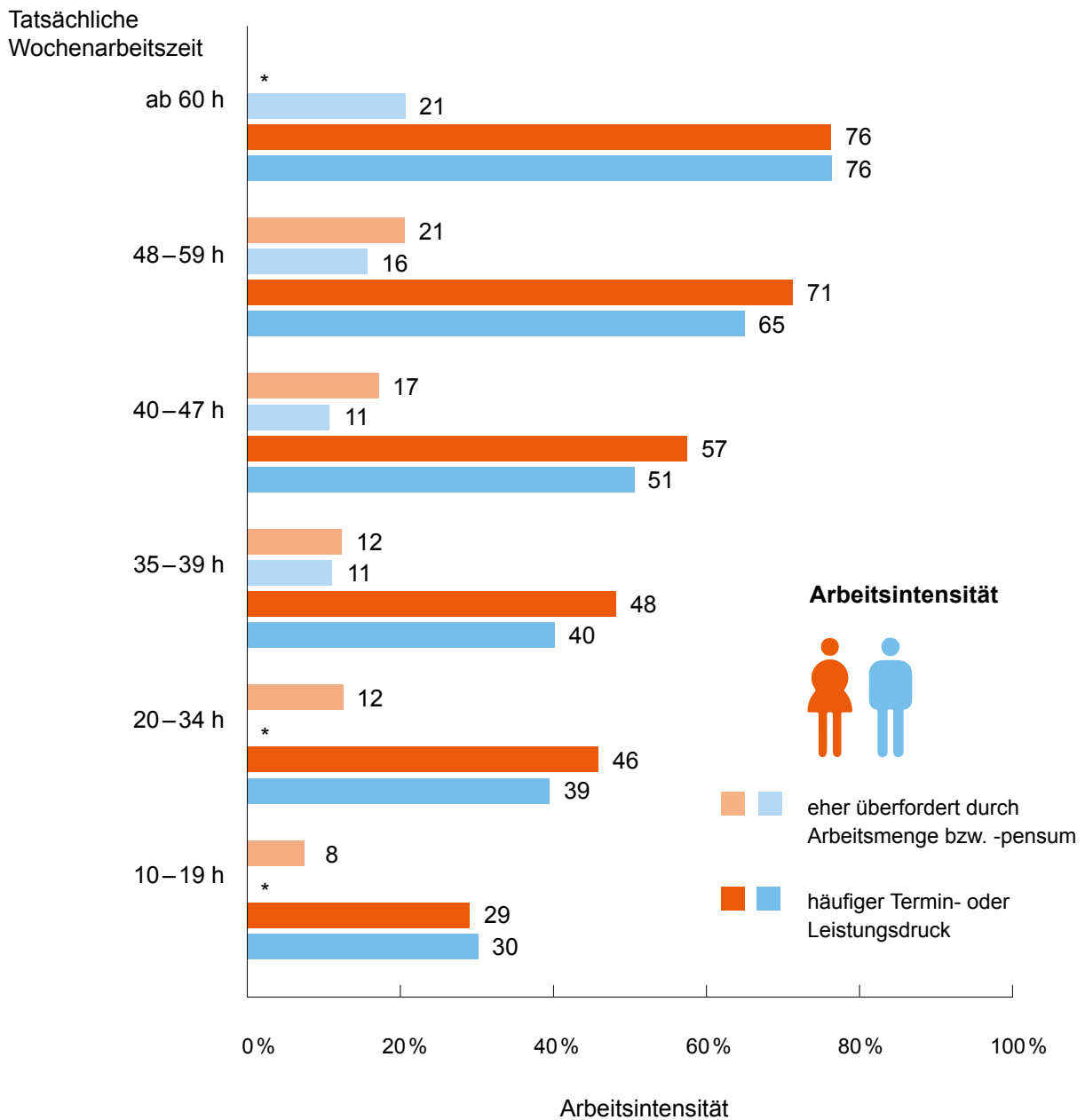


Abb. 3.3 Arbeitsintensität nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; $17\ 843 \leq n \leq 17\ 916$)

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

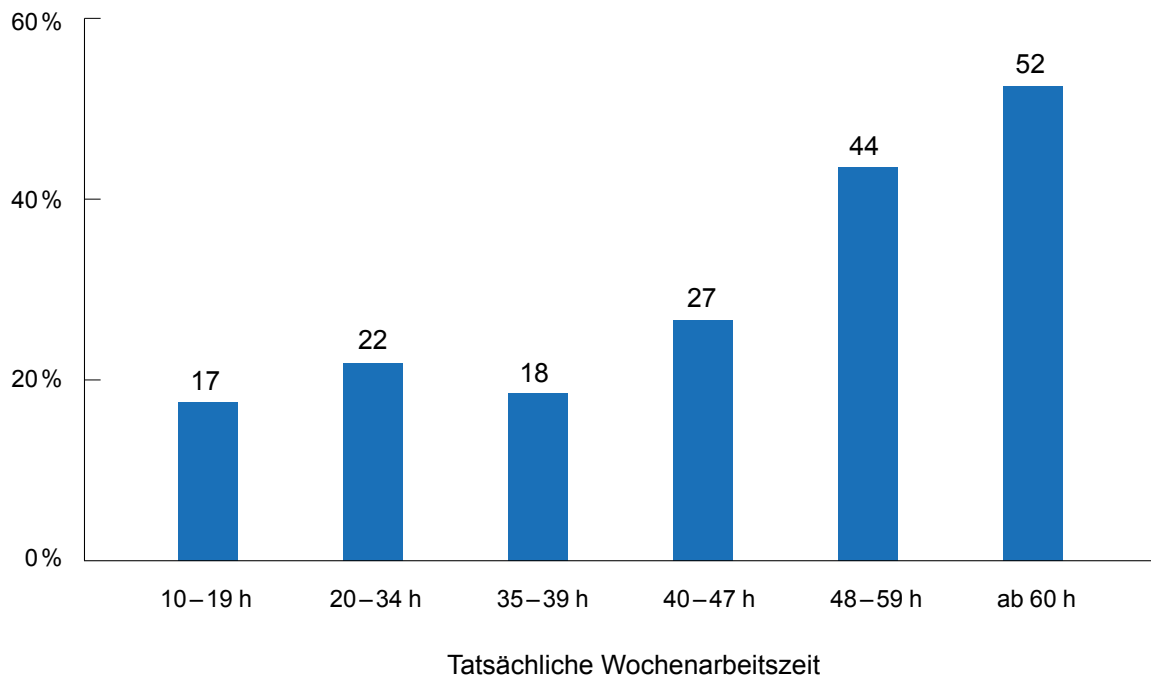


Abb. 3.4 Ausfall von Arbeitspausen nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; n = 17 841)

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

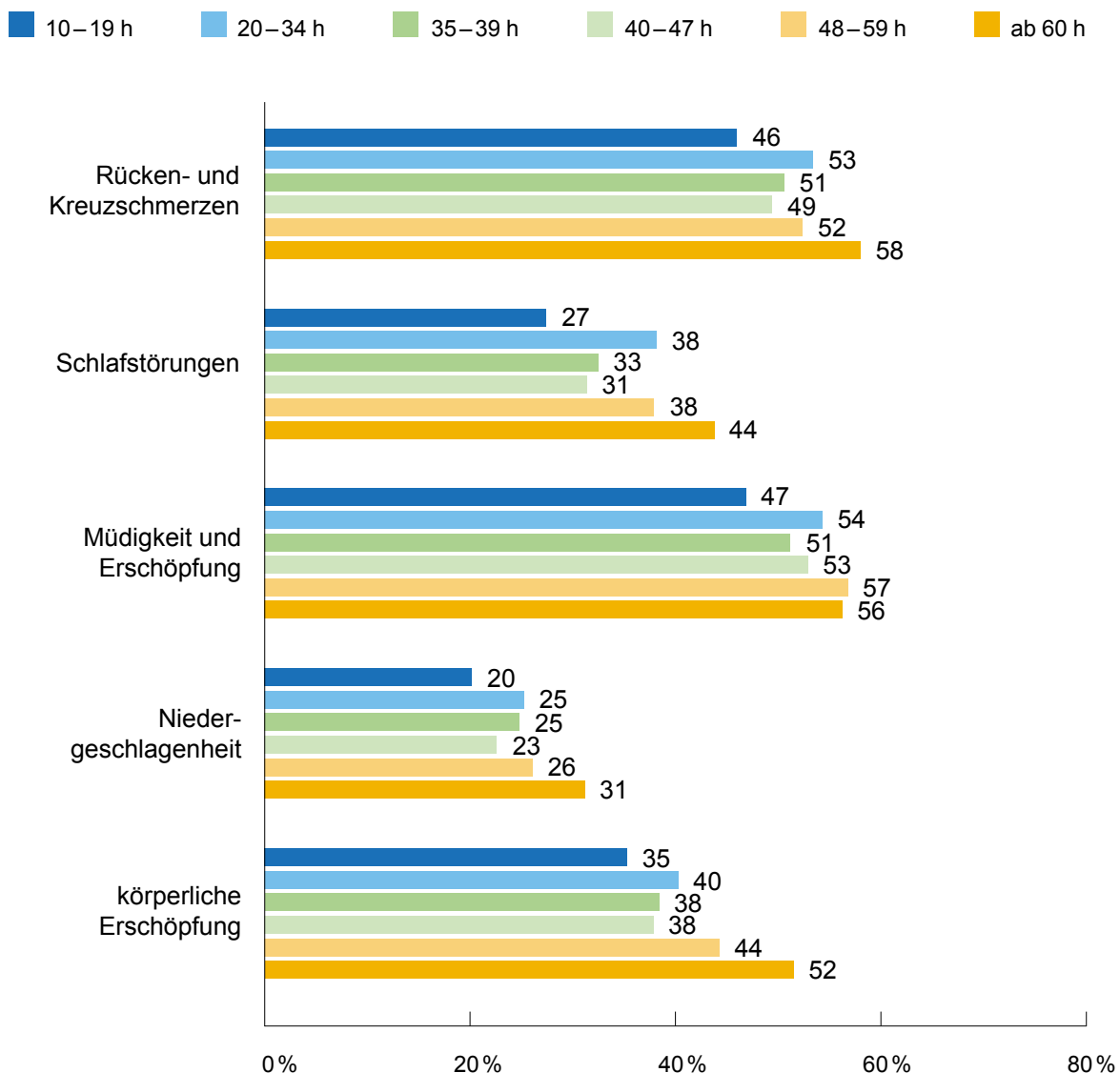


Abb. 3.5 Gesundheitliche Beschwerden nach Länge der Arbeitszeit
(abhängig Beschäftigte; $17\,910 \leq n \leq 17\,926$)

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).

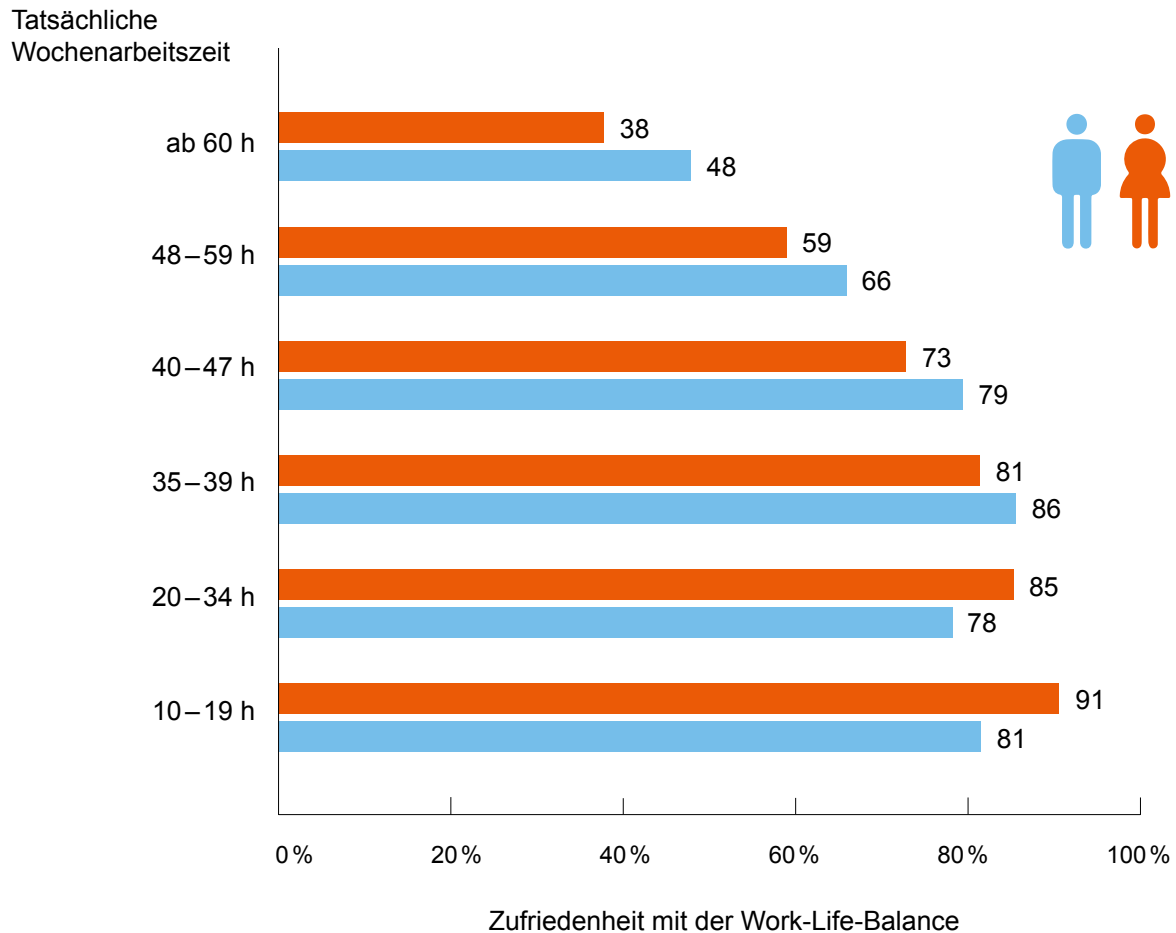


Abb. 3.6 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 932)

3.1.3 Überstunden

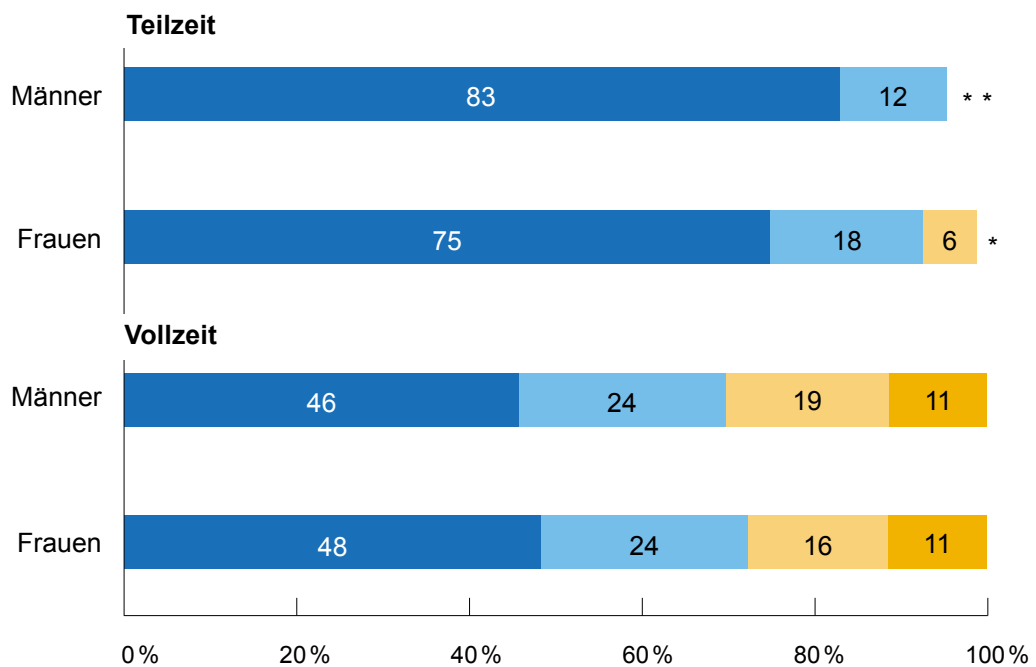
Überstunden sind im Folgenden definiert als die Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Das Ausmaß der Überstunden ergibt sich damit aus der Differenz zwischen tatsächlicher Arbeitszeit und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit. Es ist davon auszugehen, dass für die große Mehrheit der 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).

Überstunden ■ keine bis 2 h ■ mehr als 2 bis 5 h ■ mehr als 5 bis 10 h ■ mehr als 10 h



*Fallzahl zu gering; Rundungsfehler möglich

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

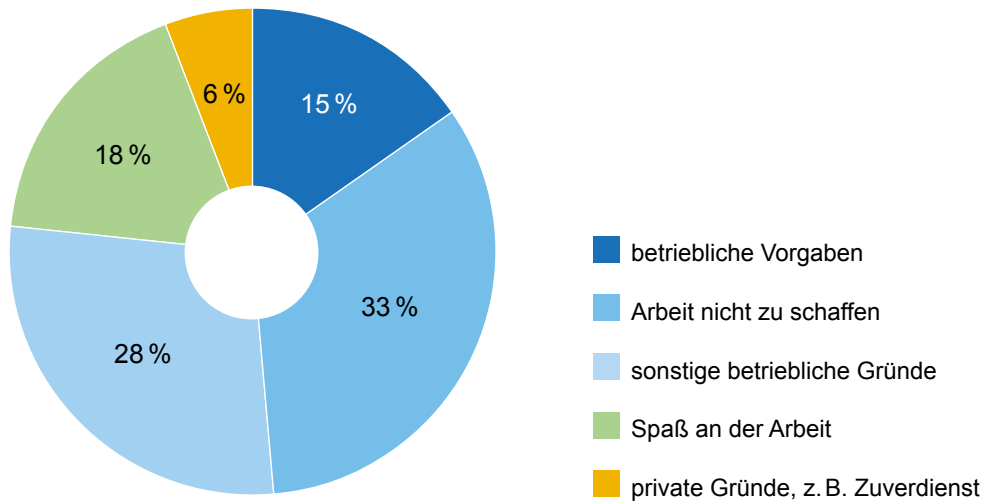
Wirtschaftsstrukturelle Merkmale

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.

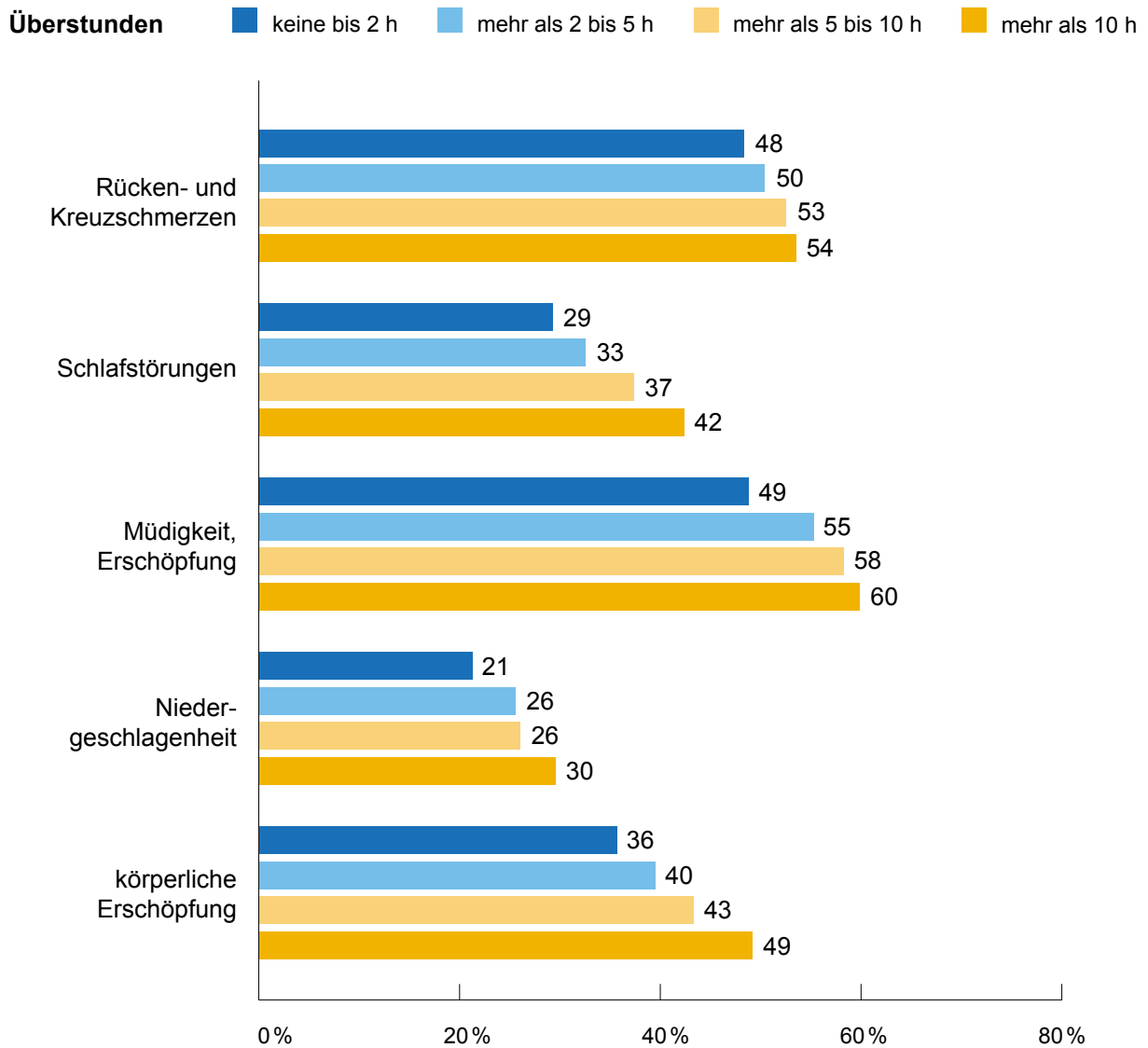


Abb. 3.9 Gesundheitliche Beschwerden bei Überstunden
(abhängig Vollzeitbeschäftigte; $13\ 294 \leq n \leq 13\ 307$)

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

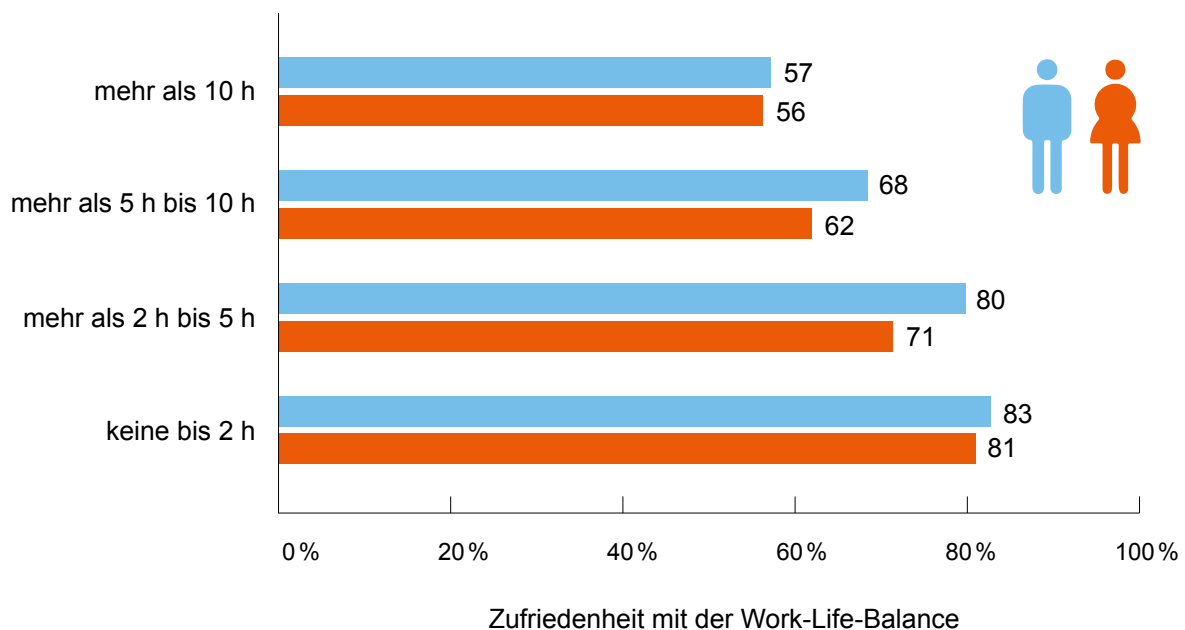


Abb. 3.10 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Überstunden nach Geschlecht (abhängig Vollzeitbeschäftigte; n = 13 308)

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.

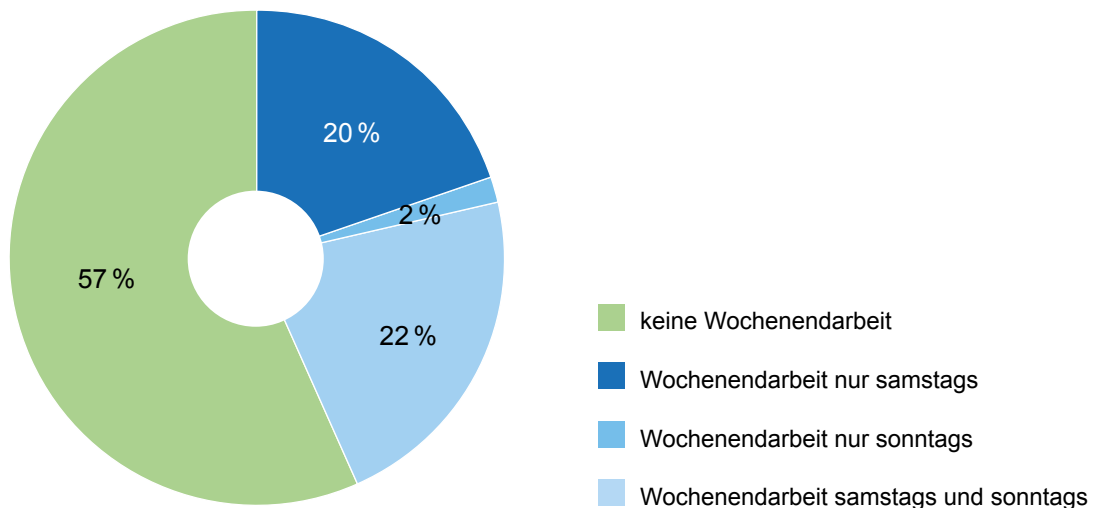
3.2 Lage der Arbeitszeit

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 sonntags, und fast ein Viertel (24 %) der Beschäftigten arbeitet regelmäßig (auch oder nur) sonntags 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).

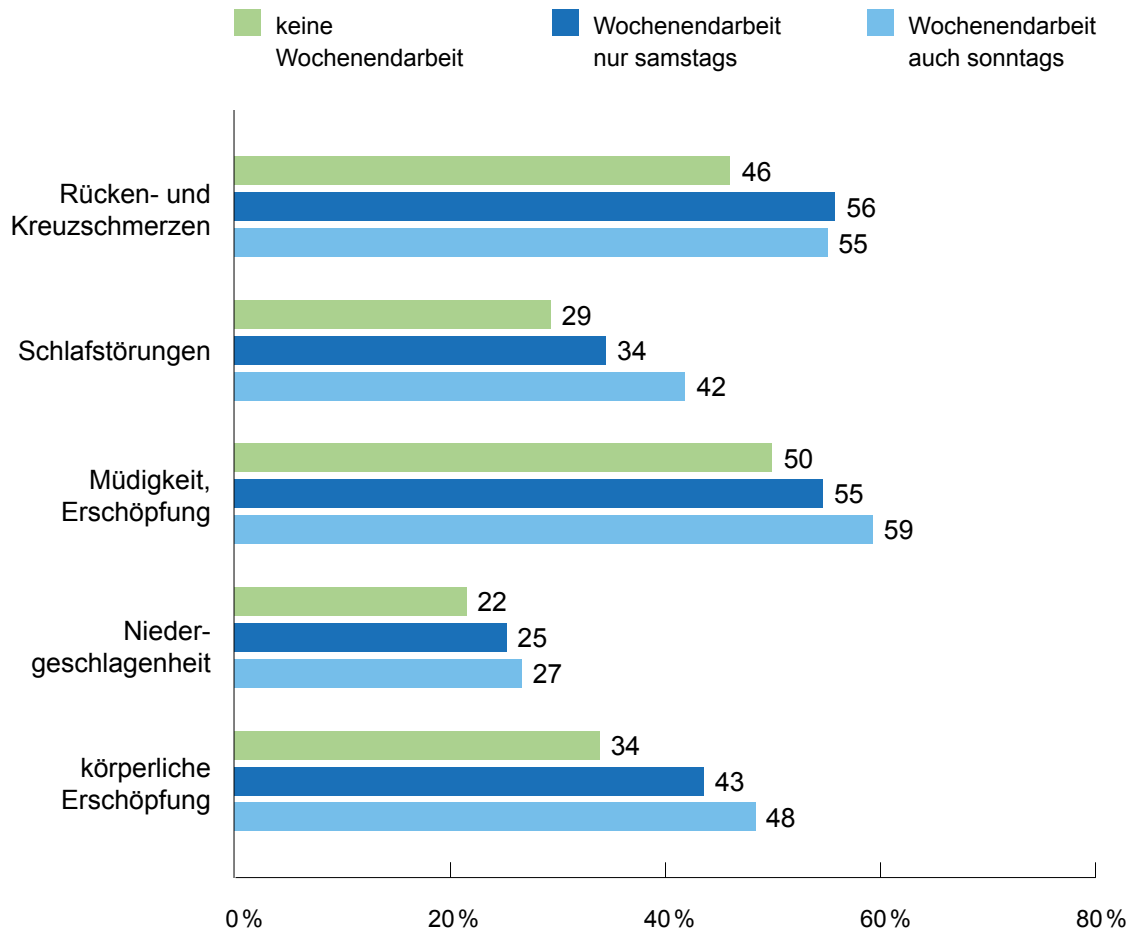


Abb. 3.12 Gesundheitliche Beschwerden bei Wochenendarbeit
(abhängig Beschäftigte; $16\ 714 \leq n \leq 16\ 729$)

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).

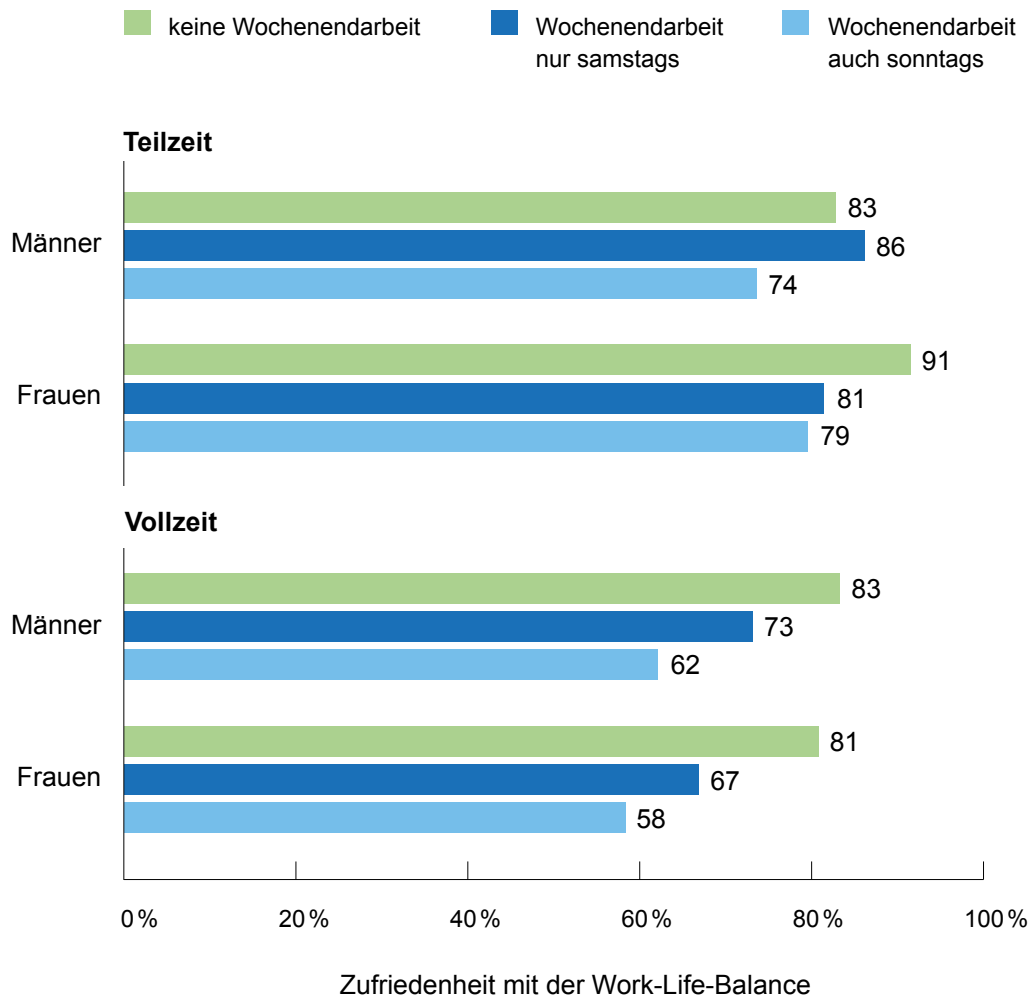


Abb. 3.13 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Wochenendarbeit nach Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 16 576)

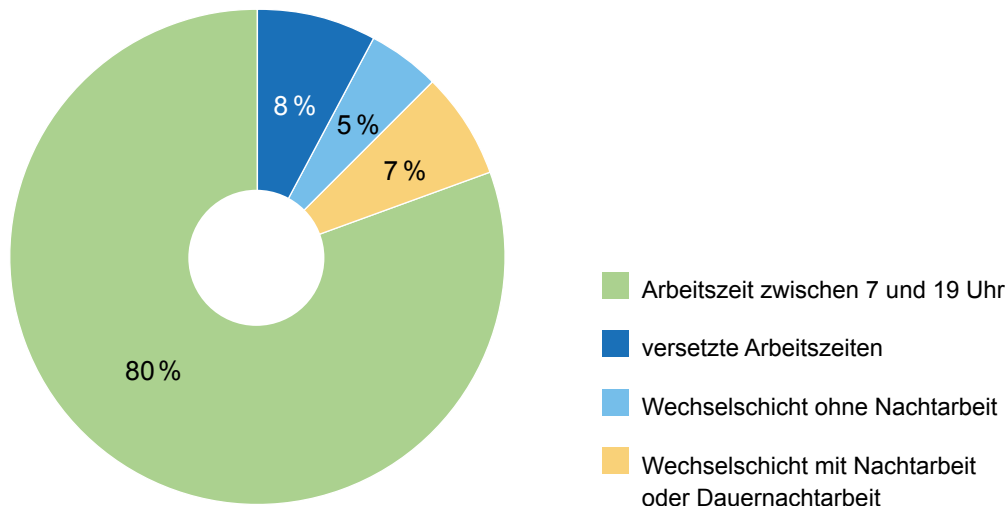
3.2.3 Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten

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.

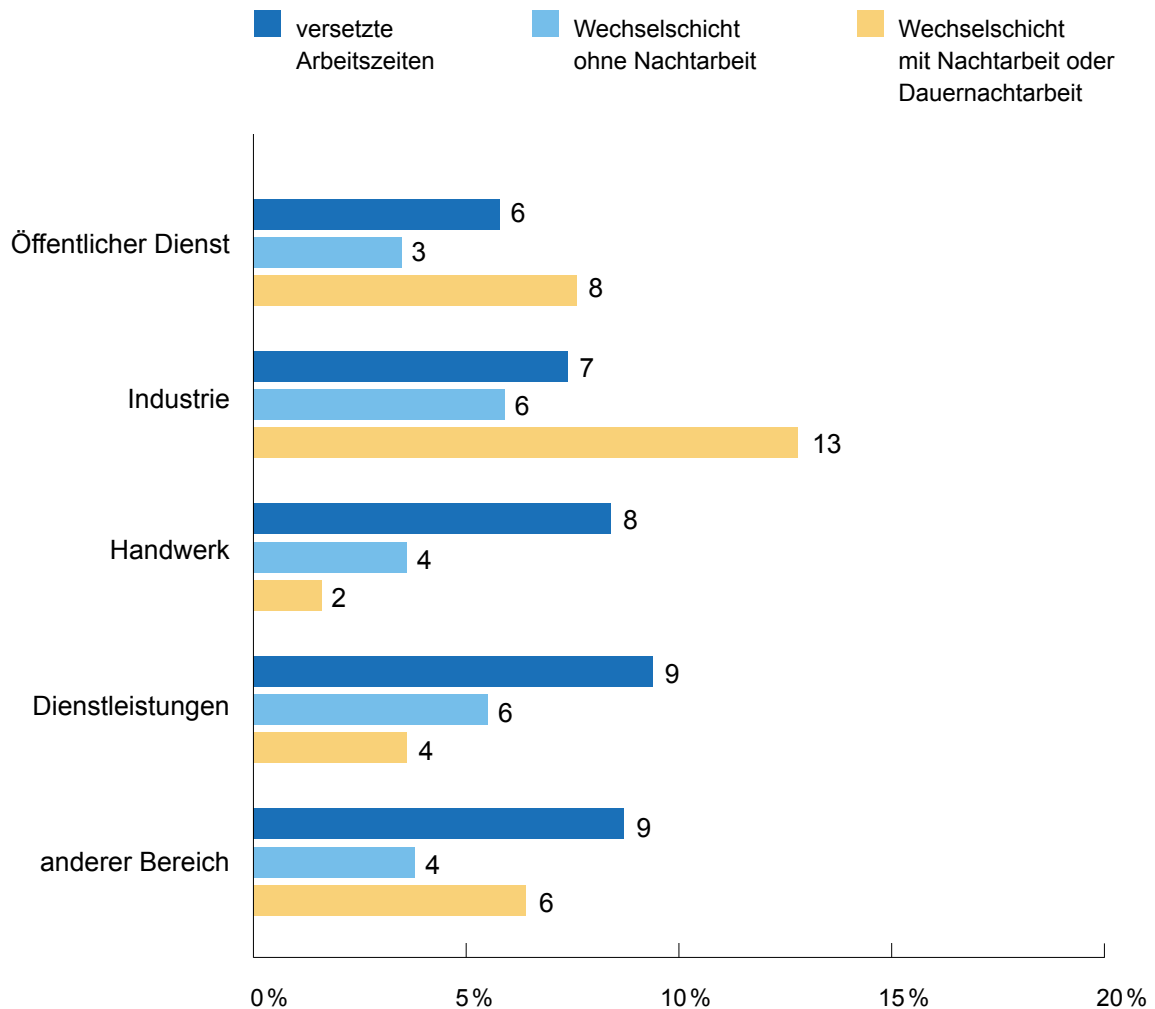


Abb. 3.15 Lage der Arbeitszeit nach Wirtschaftsbereich
(abhängig Beschäftigte; n = 17 006)

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).

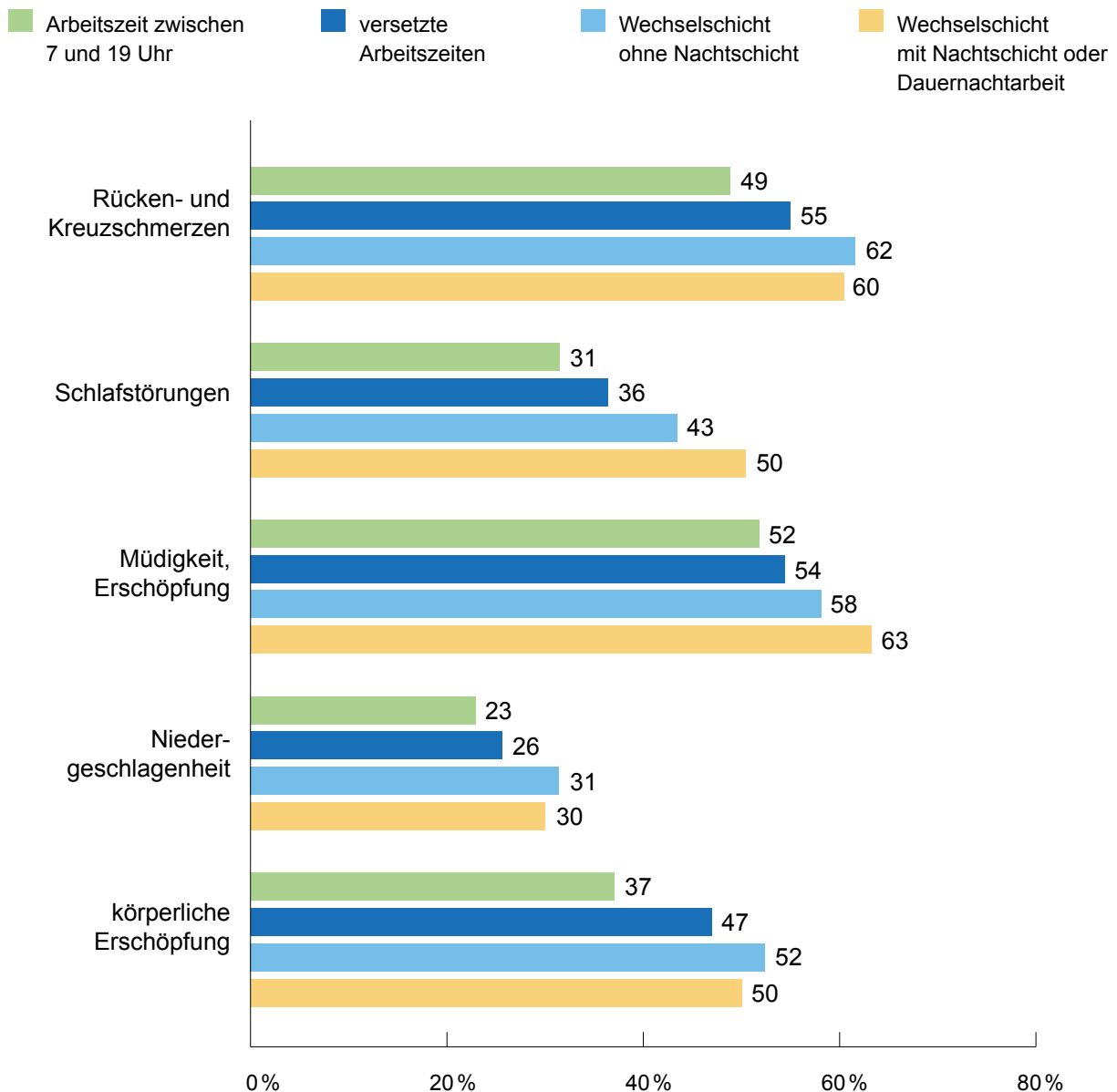
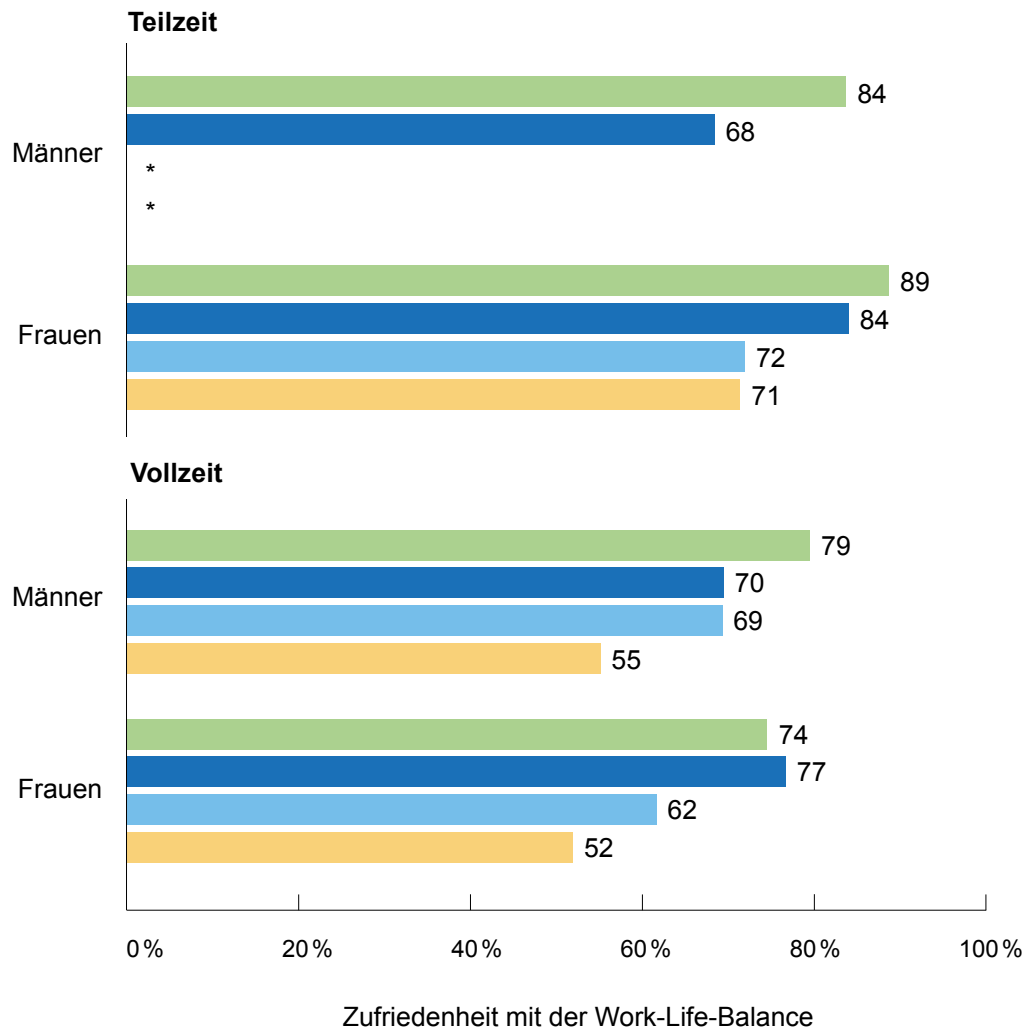


Abb. 3.16 Gesundheitliche Beschwerden nach Lage der Arbeitszeit
(abhängig Beschäftigte; $17\ 899 \leq n \leq 17\ 917$)

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.

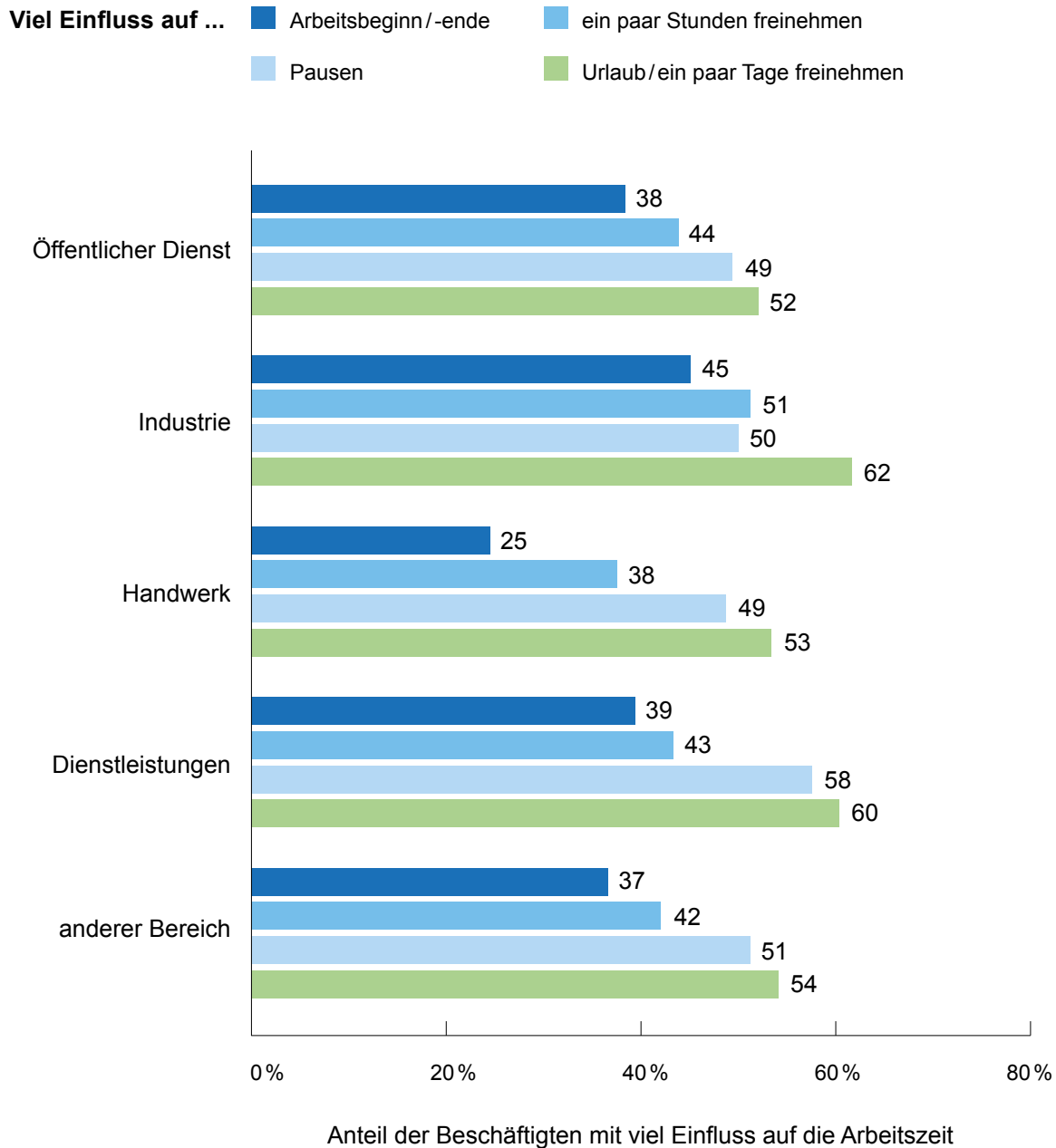


Abb. 4.1 Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 052 \leq n \leq 17\ 120$)

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.

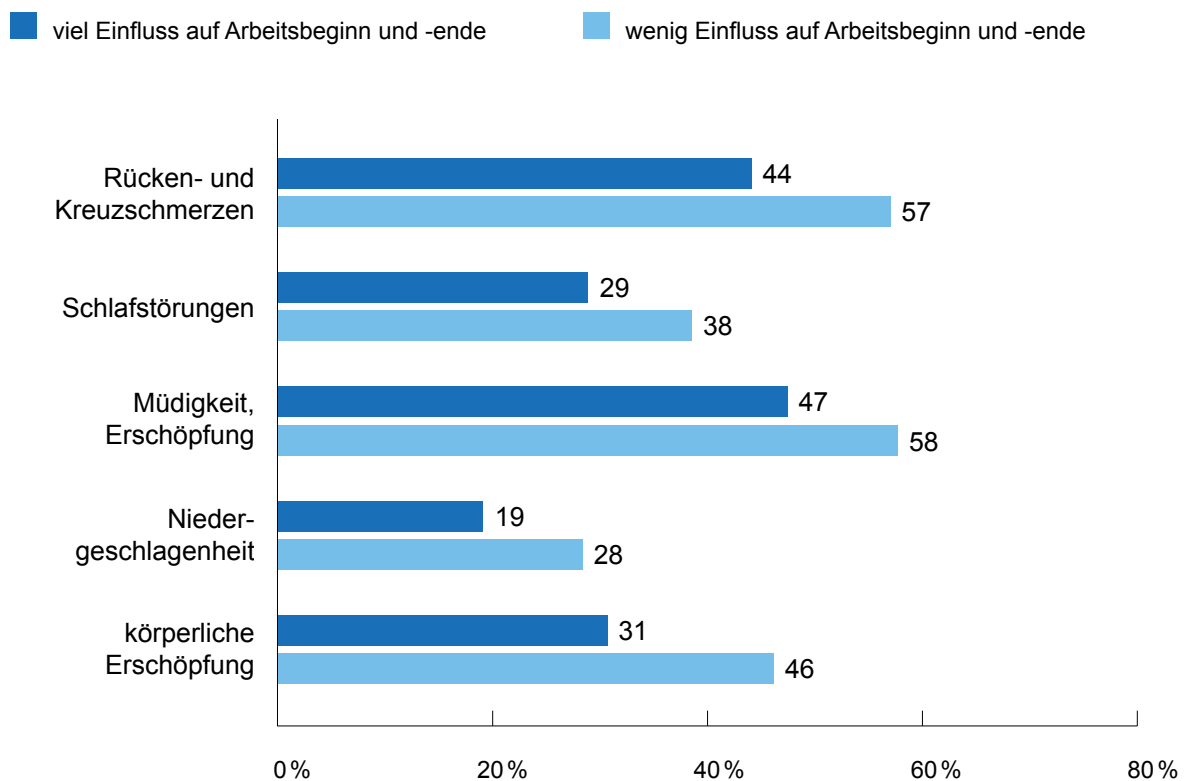


Abb. 4.2 Gesundheitliche Beschwerden bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende (abhängig Beschäftigte; $18\ 021 \leq n \leq 18\ 035$)

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.

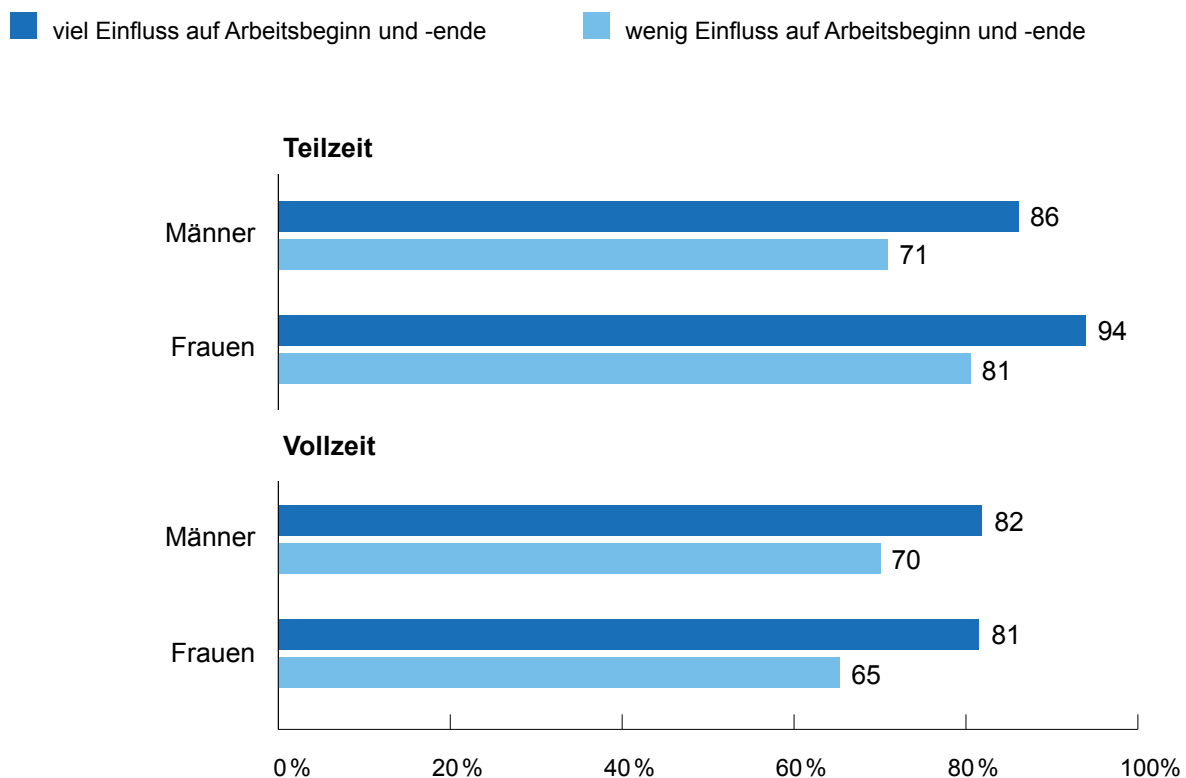
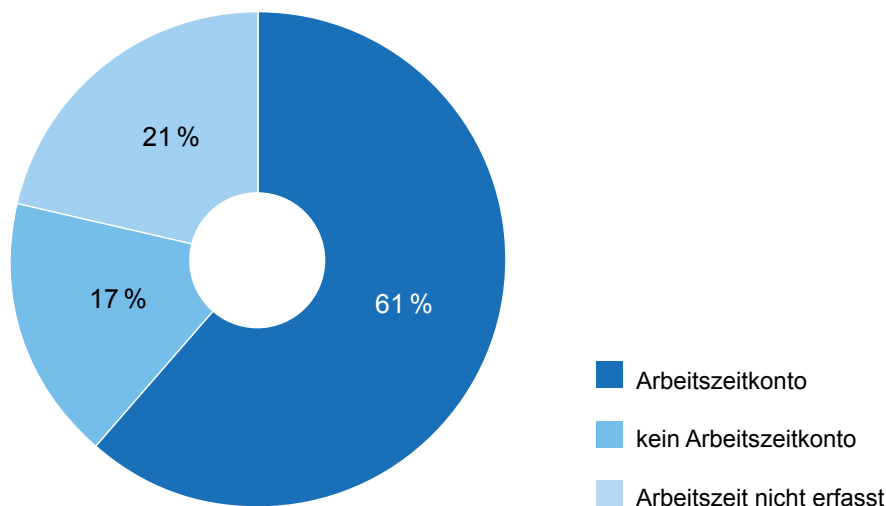


Abb. 4.3 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Einflussmöglichkeit auf Arbeitsbeginn und -ende, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 870)

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.

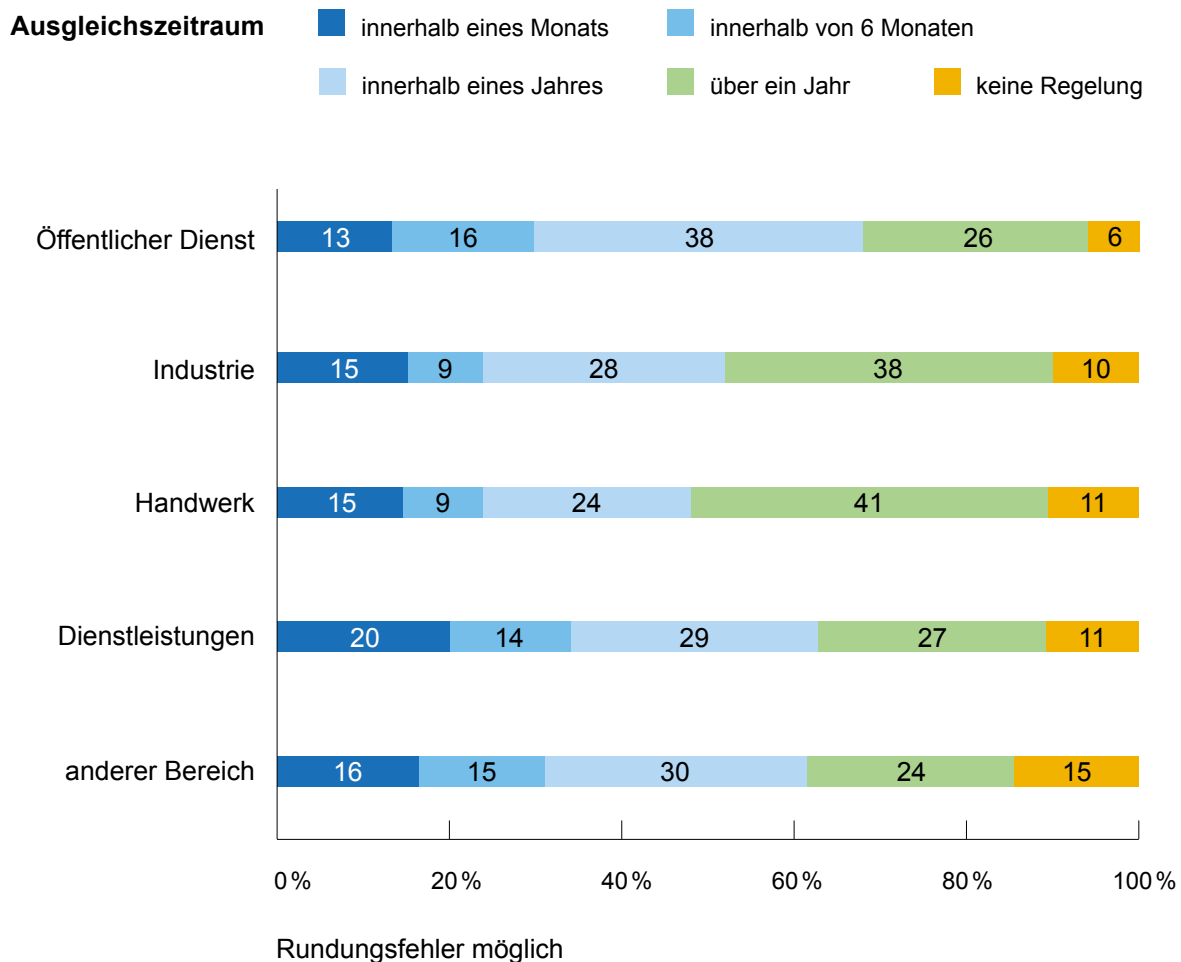


Abb. 4.5 Ausgleichszeiträume von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; n = 9790)

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.

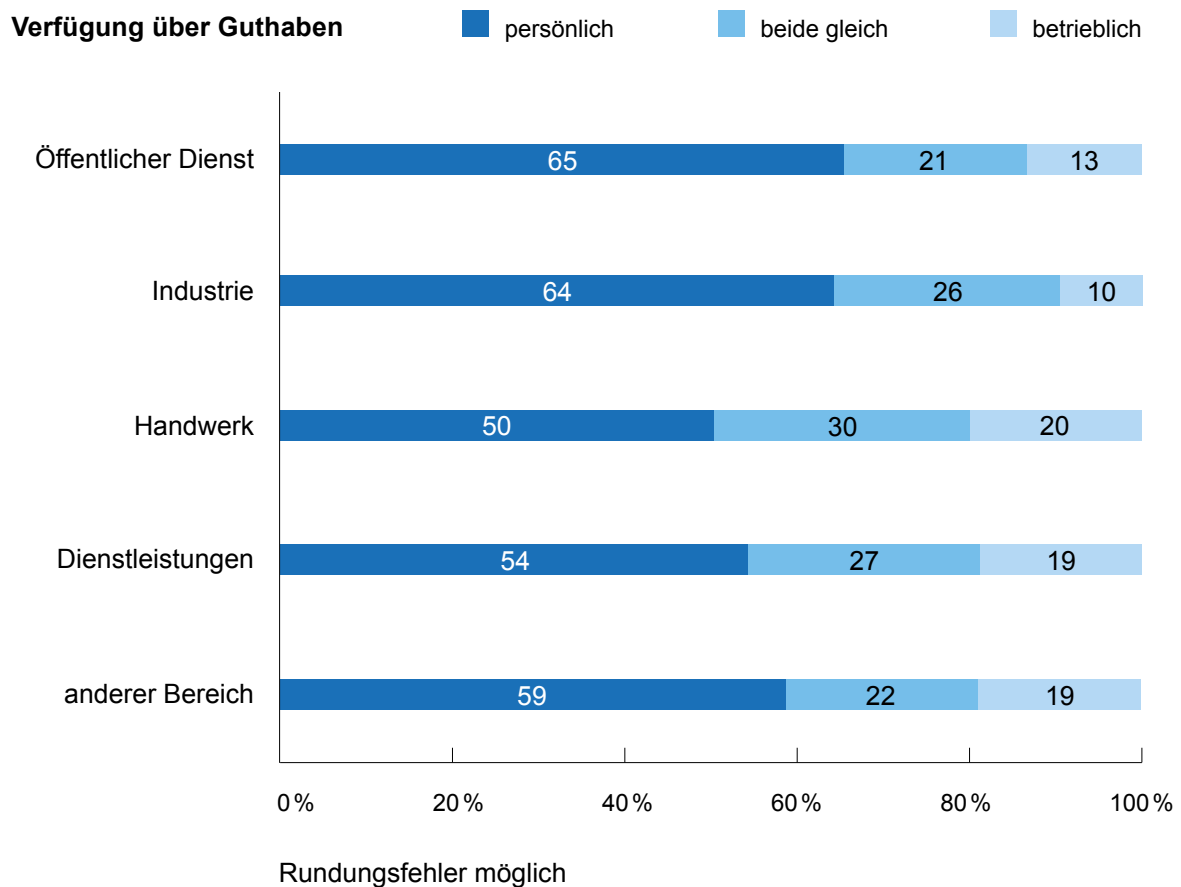


Abb. 4.6 Verfügung über Guthaben auf Arbeitszeitkonto nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; n = 10 155)

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.

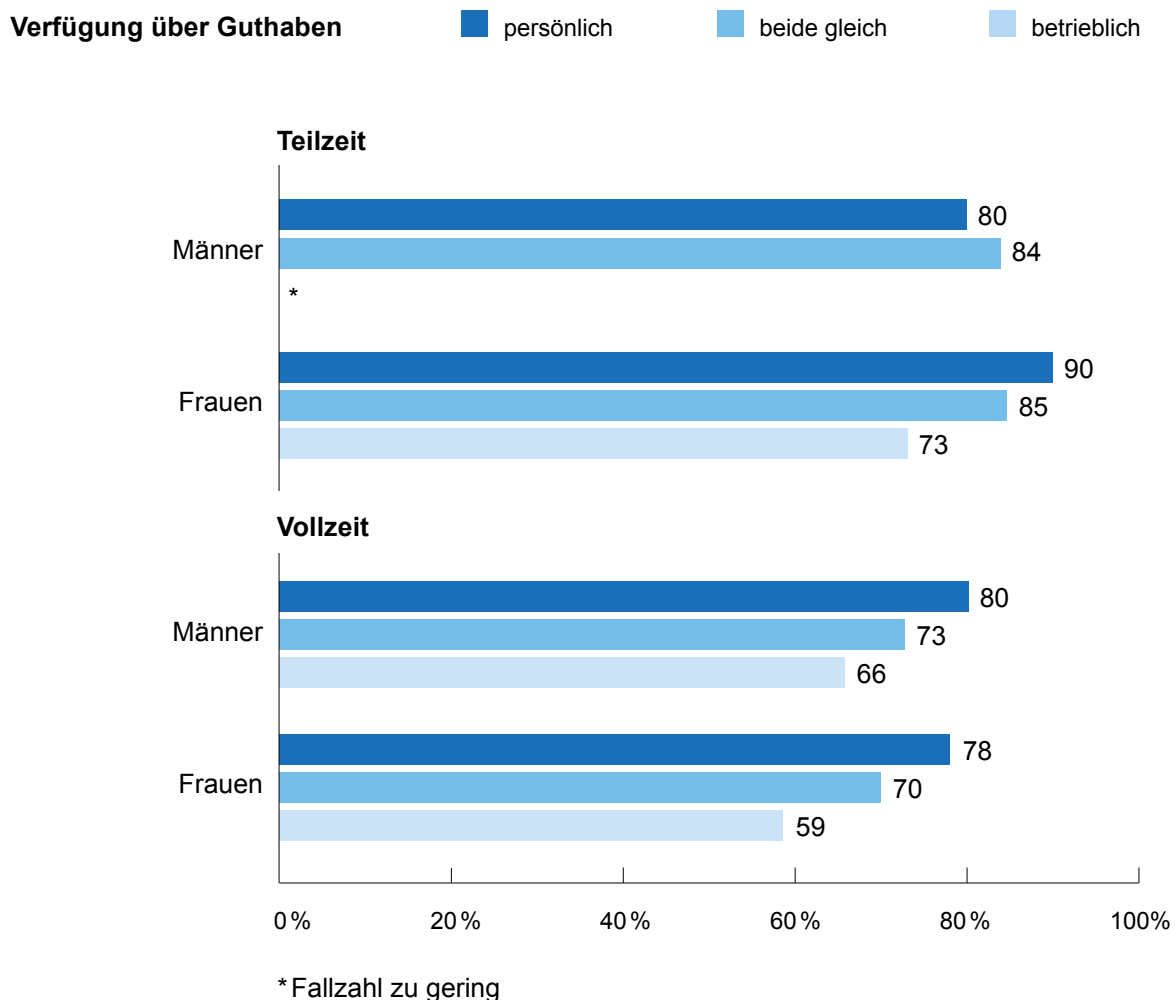


Abb. 4.7 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Verfügung über Guthaben auf Arbeitszeitkonto, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 10 471)

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).

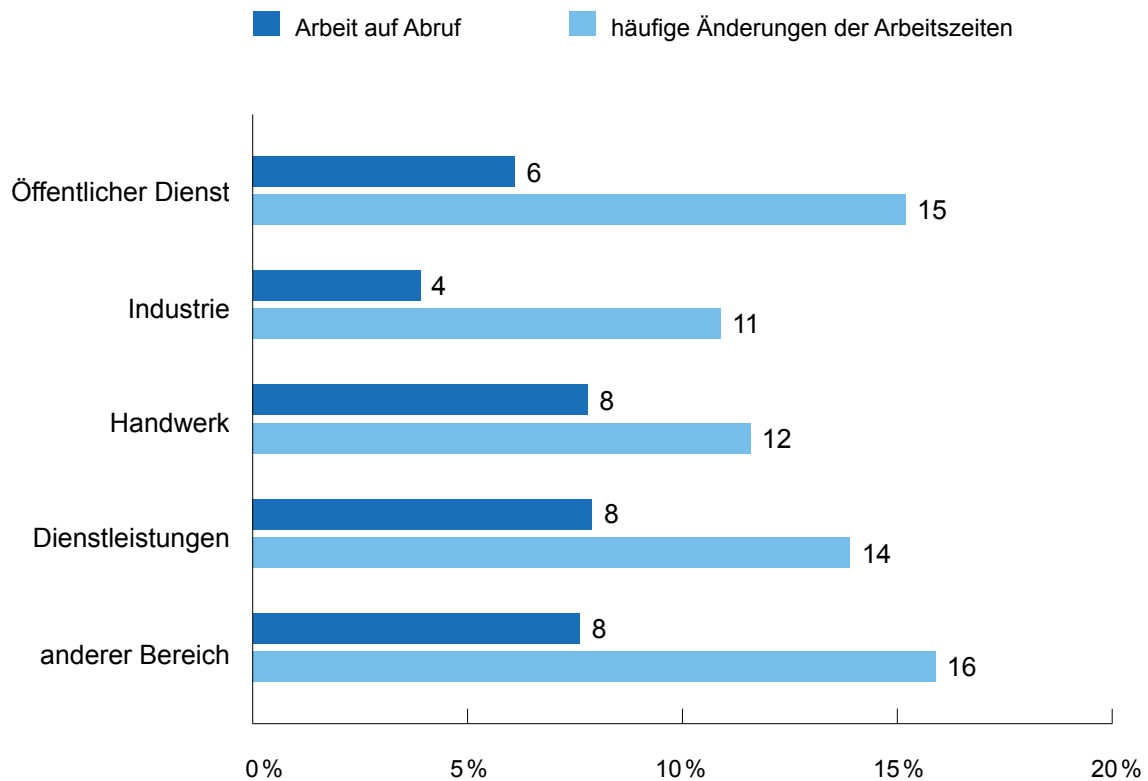


Abb. 4.8 Arbeit auf Abruf und häufige Änderungen der Arbeitszeiten nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 083 \leq n \leq 17\ 131$)

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 %).

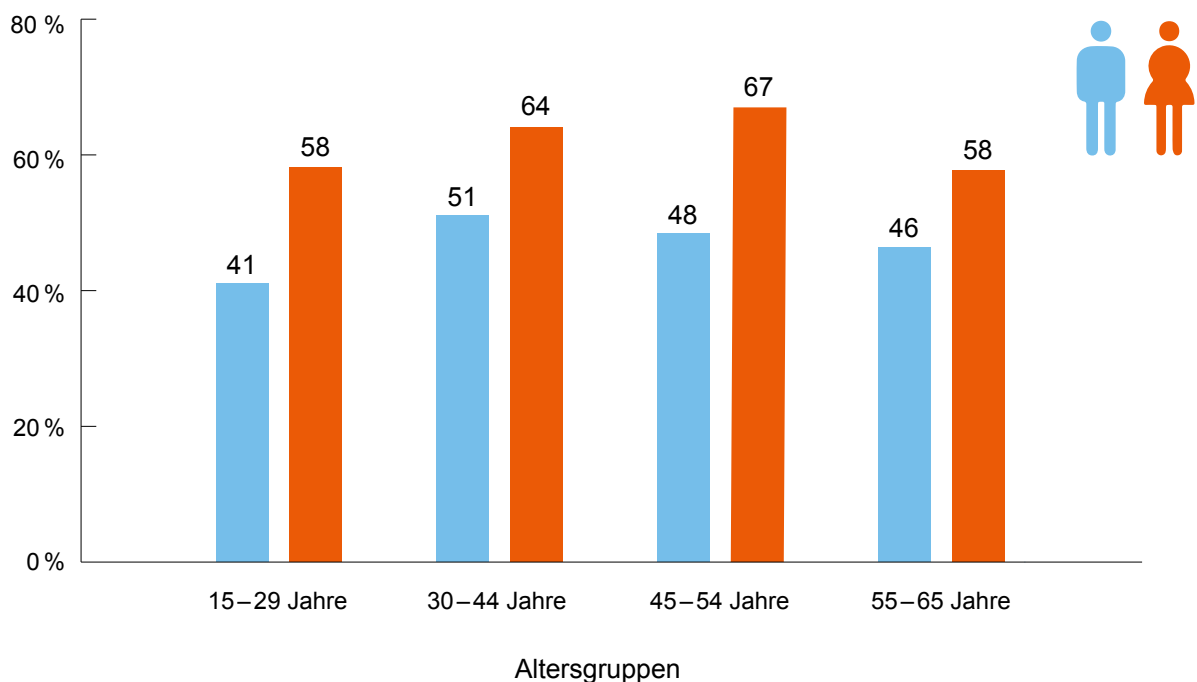


Abb. 4.9 Belastungsempfinden durch häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht und Alter (abhängig Beschäftigte; n = 2464)

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).

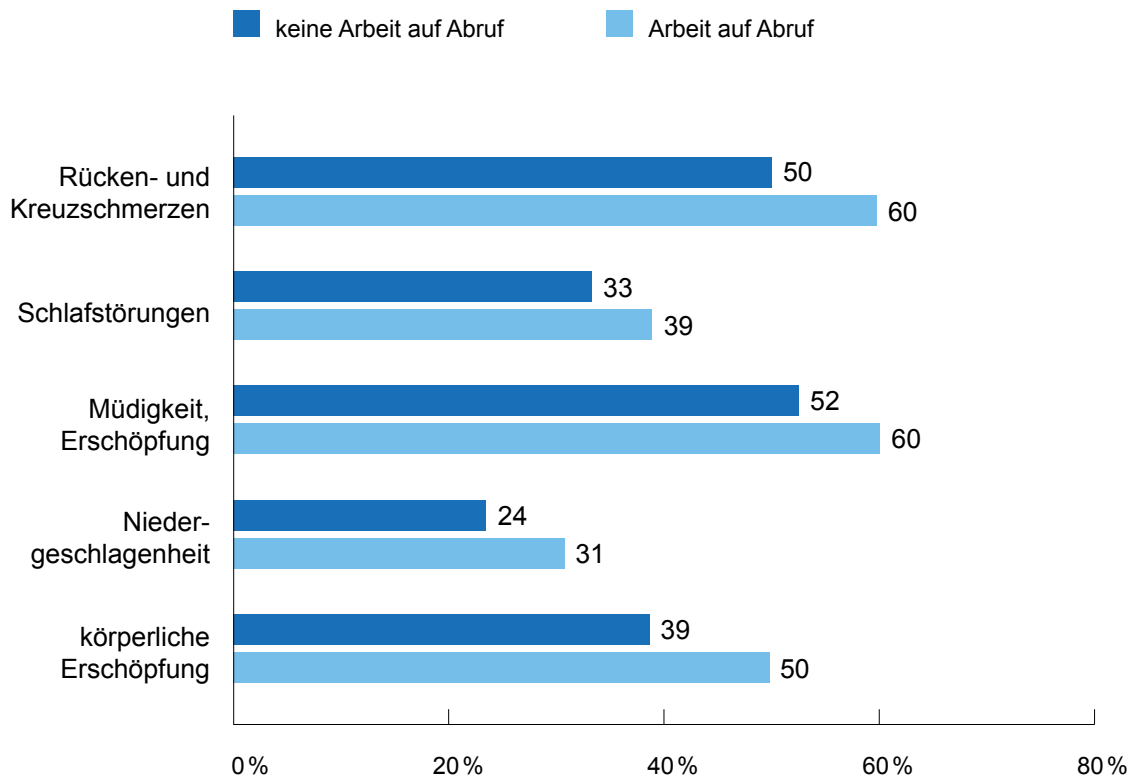


Abb. 4.10 Gesundheitliche Beschwerden bei Arbeit auf Abruf
(abhängig Beschäftigte; $17\ 969 \leq n \leq 17\ 983$)

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).

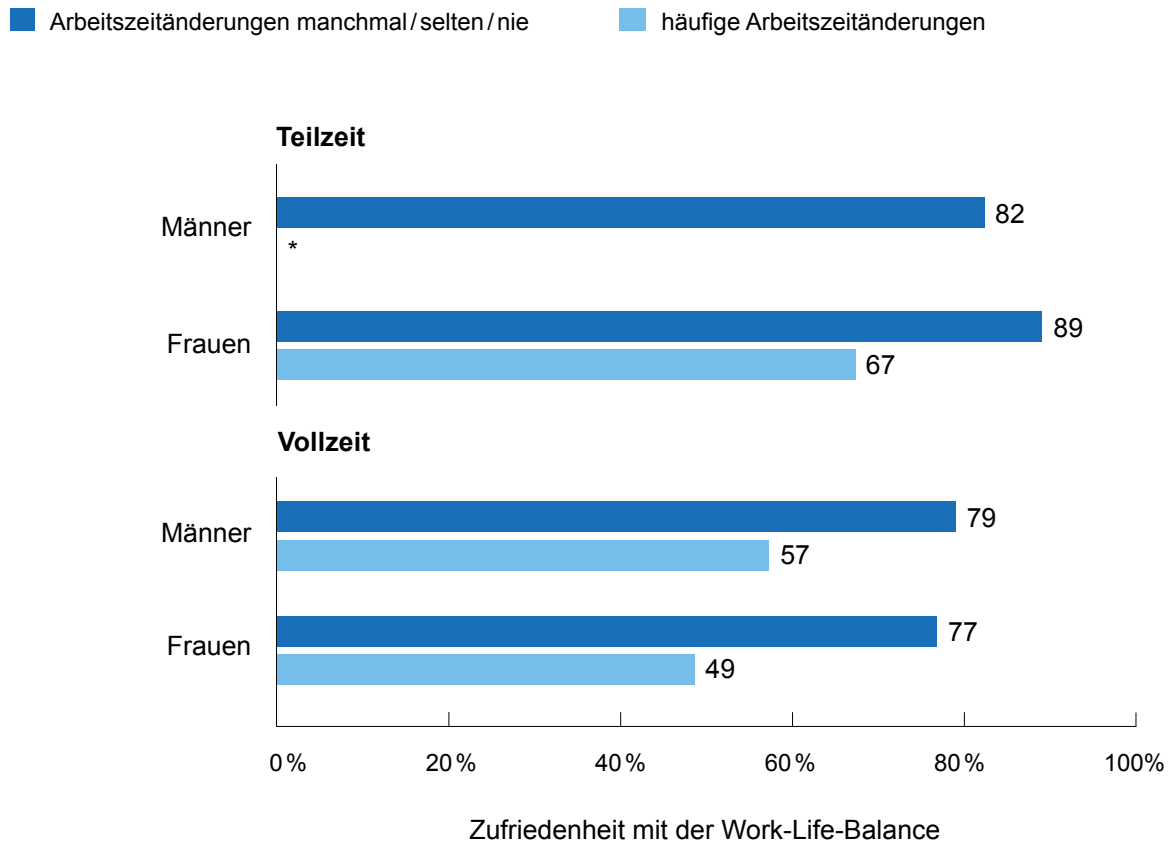


Abb. 4.11 Work-Life-Balance bei häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit, Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung und Geschlecht (abhängig Beschäftigte; n = 17 875)

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).

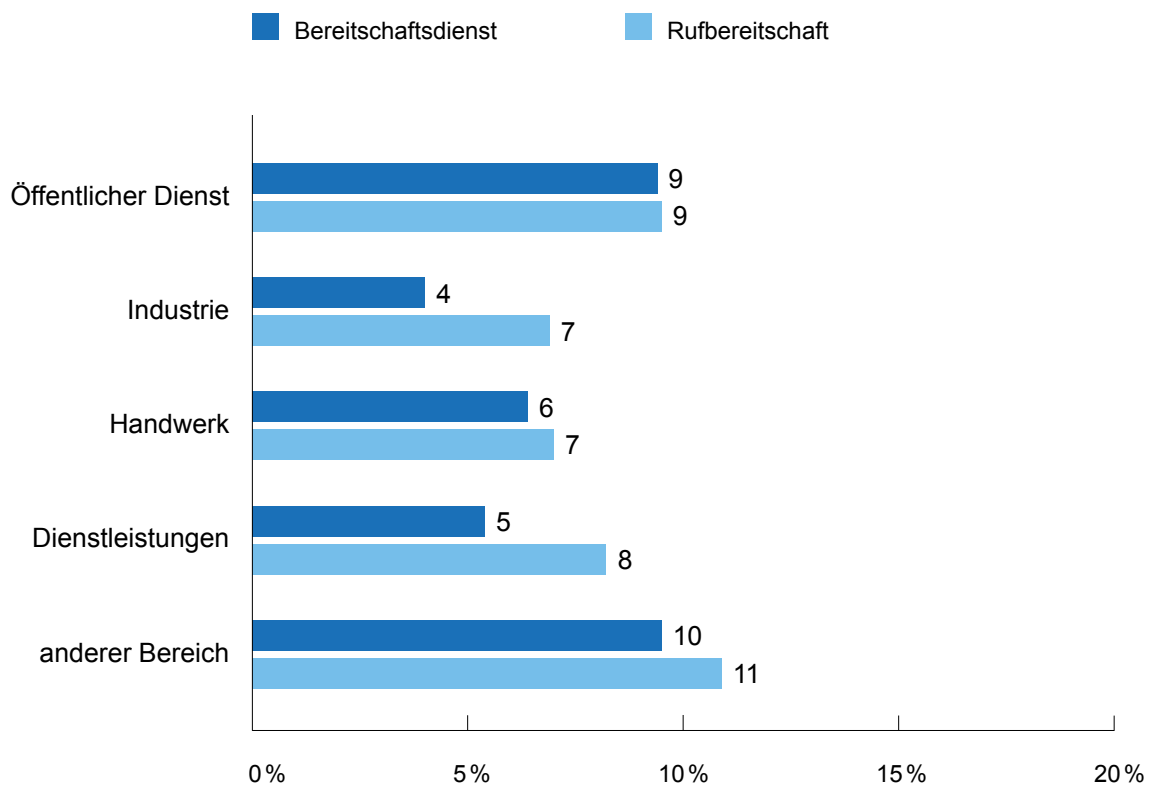


Abb. 4.12 Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft nach Wirtschaftsbereich (abhängig Beschäftigte; $17\ 099 \leq n \leq 17\ 128$)

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).

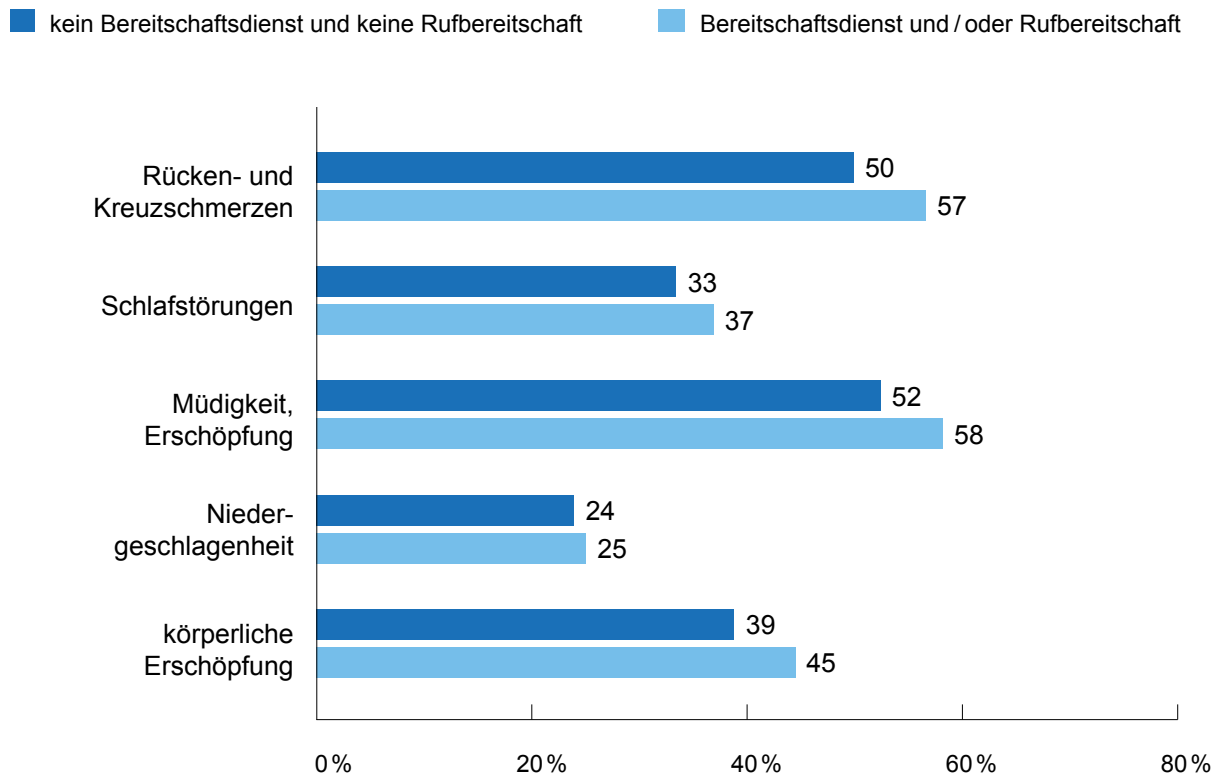


Abb. 4.13 Gesundheitliche Beschwerden bei Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (abhängig Beschäftigte; $17\ 955 \leq n \leq 17\ 970$)

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.

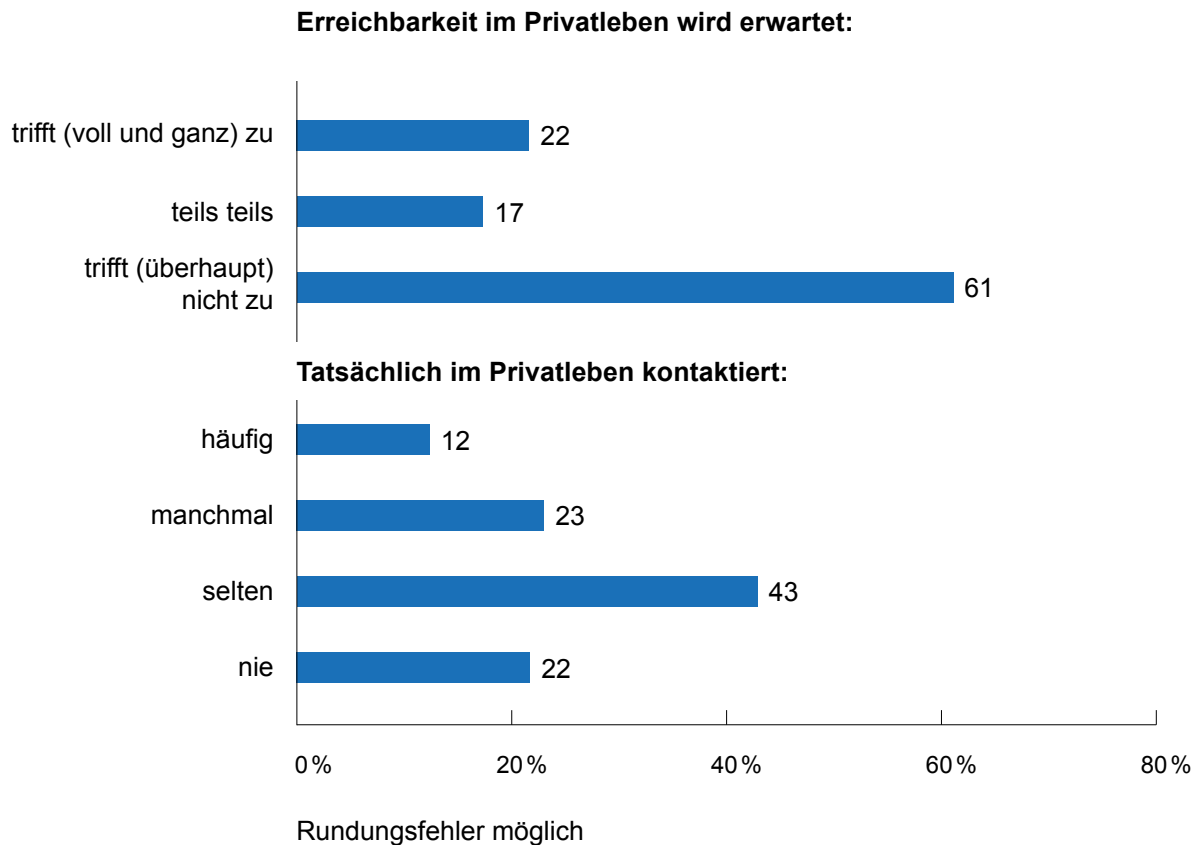


Abb. 4.14 Ständige Erreichbarkeit von abhängig Beschäftigten
(18 069 ≤ n ≤ 18 093)

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.

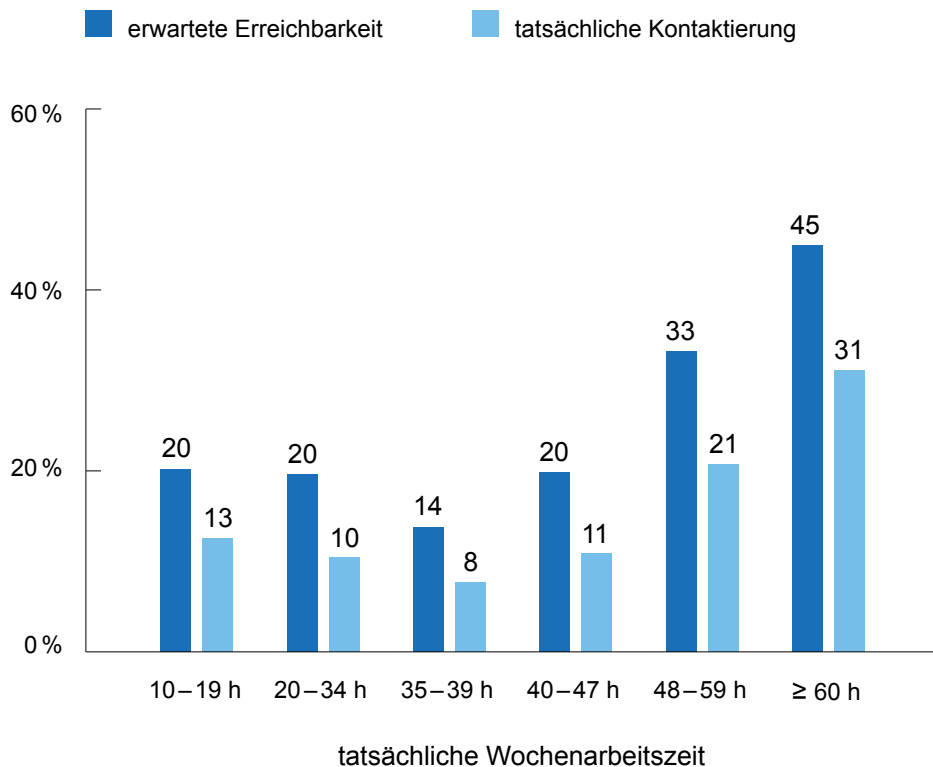


Abb. 4.15 Ständige Erreichbarkeit nach Länge der Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte; $17\ 899 \leq n \leq 17\ 919$)

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.

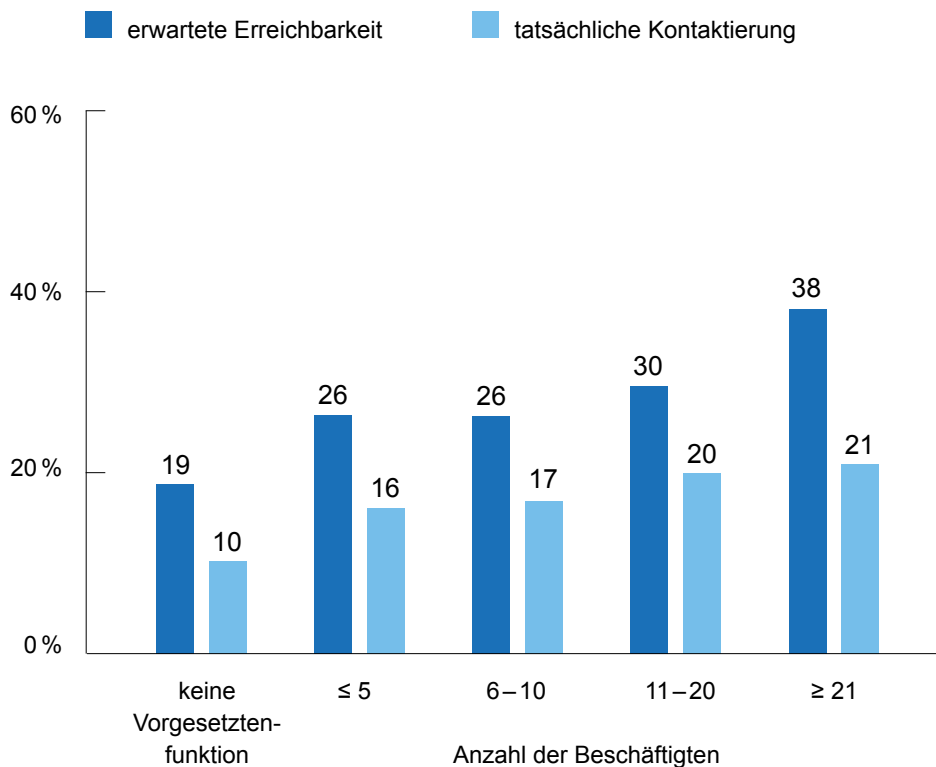


Abb. 4.16 Ständige Erreichbarkeit nach Vorgesetztenfunktion und Anzahl der Beschäftigten (abhängig Beschäftigte; $17\ 977 \leq n \leq 18\ 004$)

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.

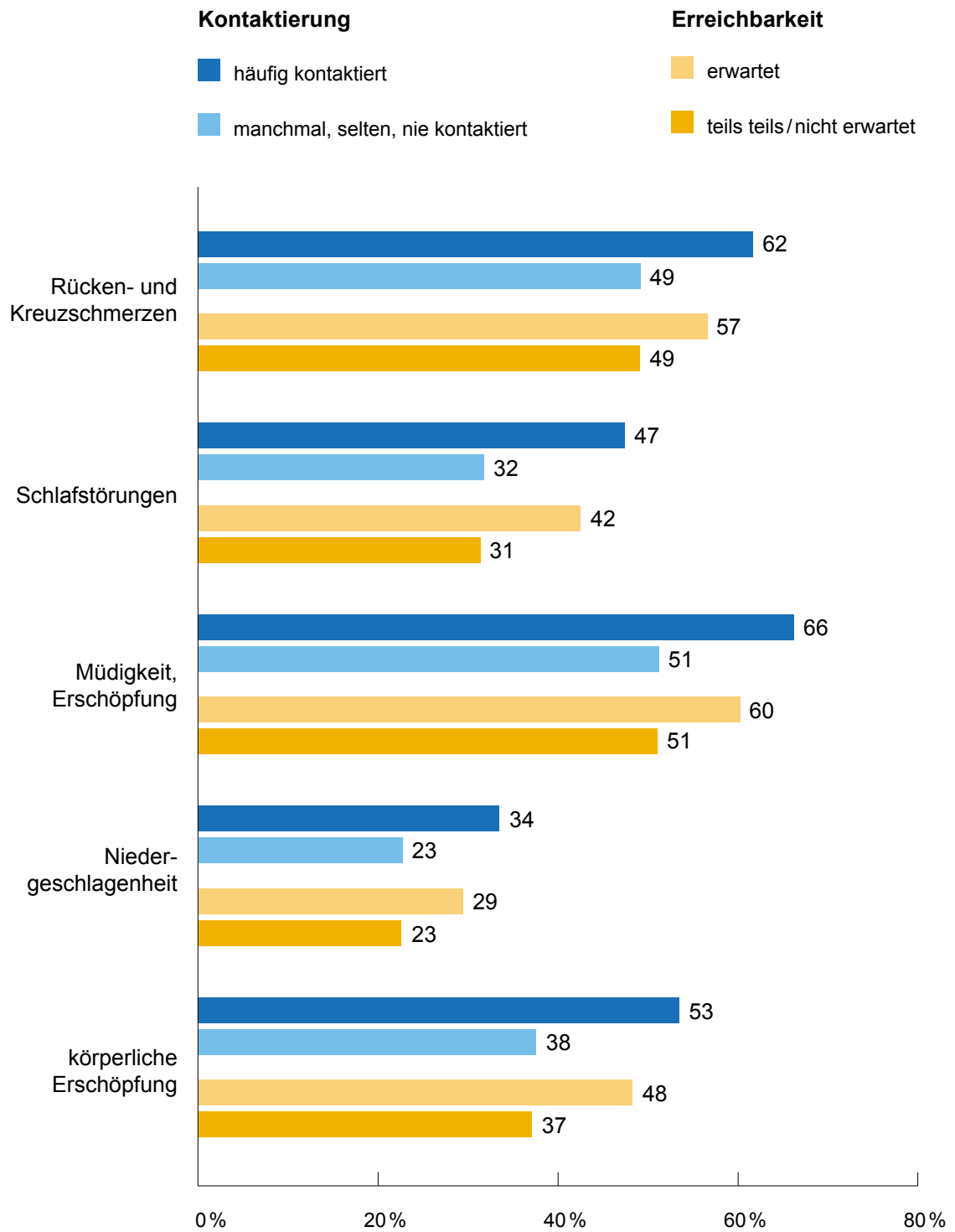


Abb. 4.17 Gesundheitliche Beschwerden bei ständiger Erreichbarkeit (abhängig Beschäftigte; $18\ 035 \leq n \leq 18\ 074$)

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).

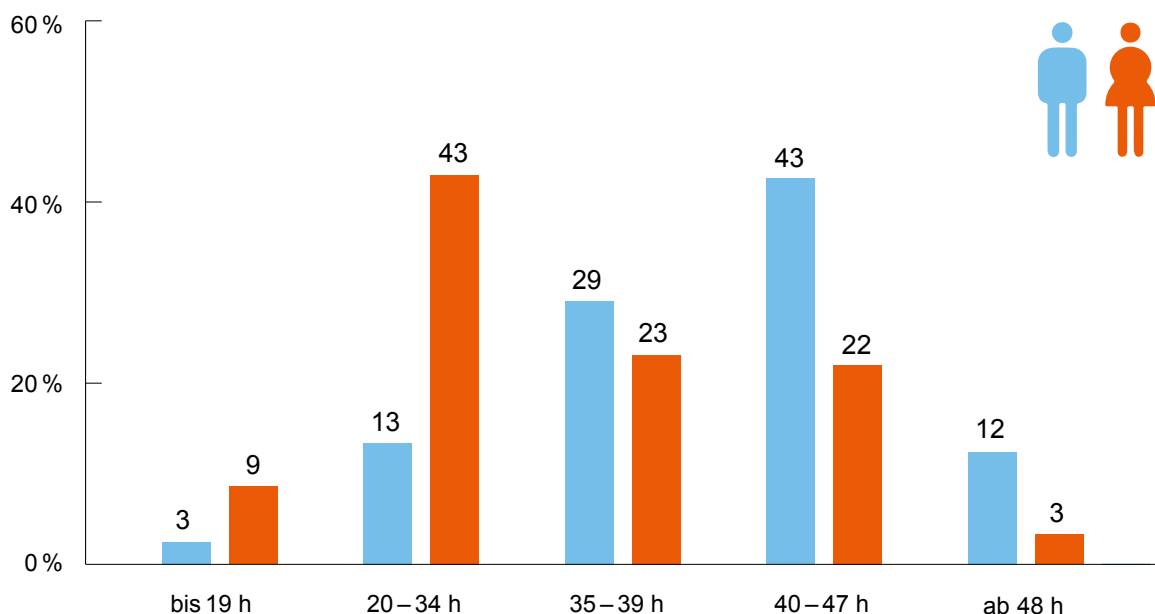


Abb. 5.1 Gewünschte wöchentliche Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 718)

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).

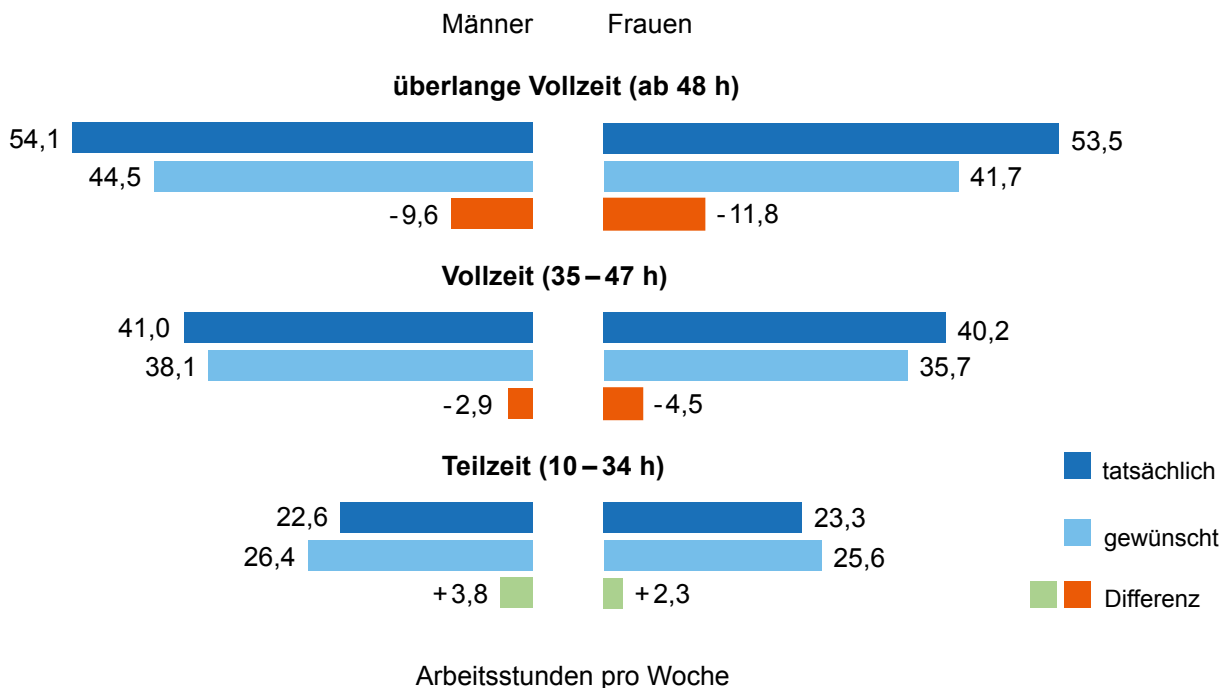


Abb. 5.2 Länge der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten (n = 17 718)

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.

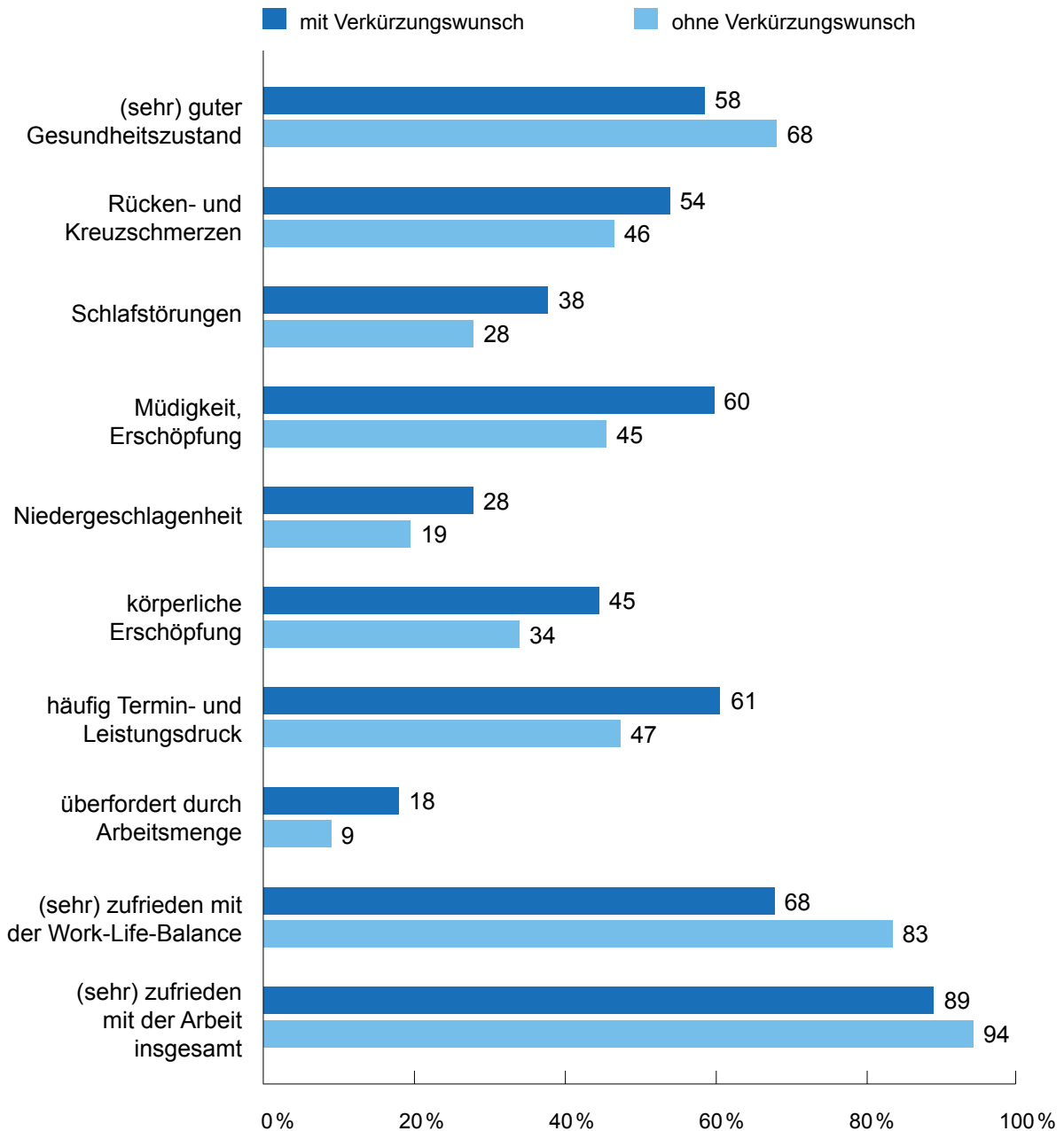


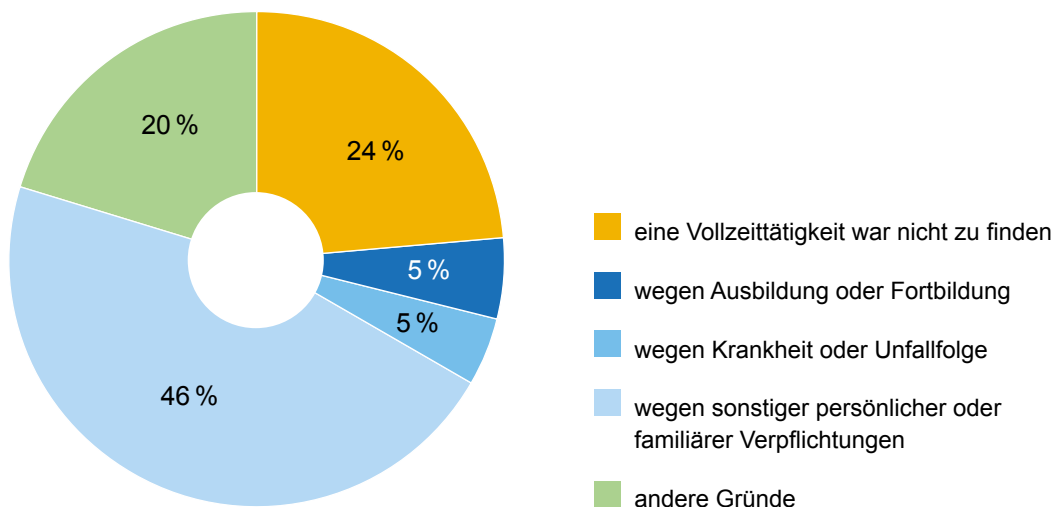
Abb. 5.3 Gesundheit, Arbeitsintensität und Zufriedenheit von Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Verkürzungswunsch der Wochenarbeitszeit (abhängig Beschäftigte; $13\ 528 \leq n \leq 13\ 599$)

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.

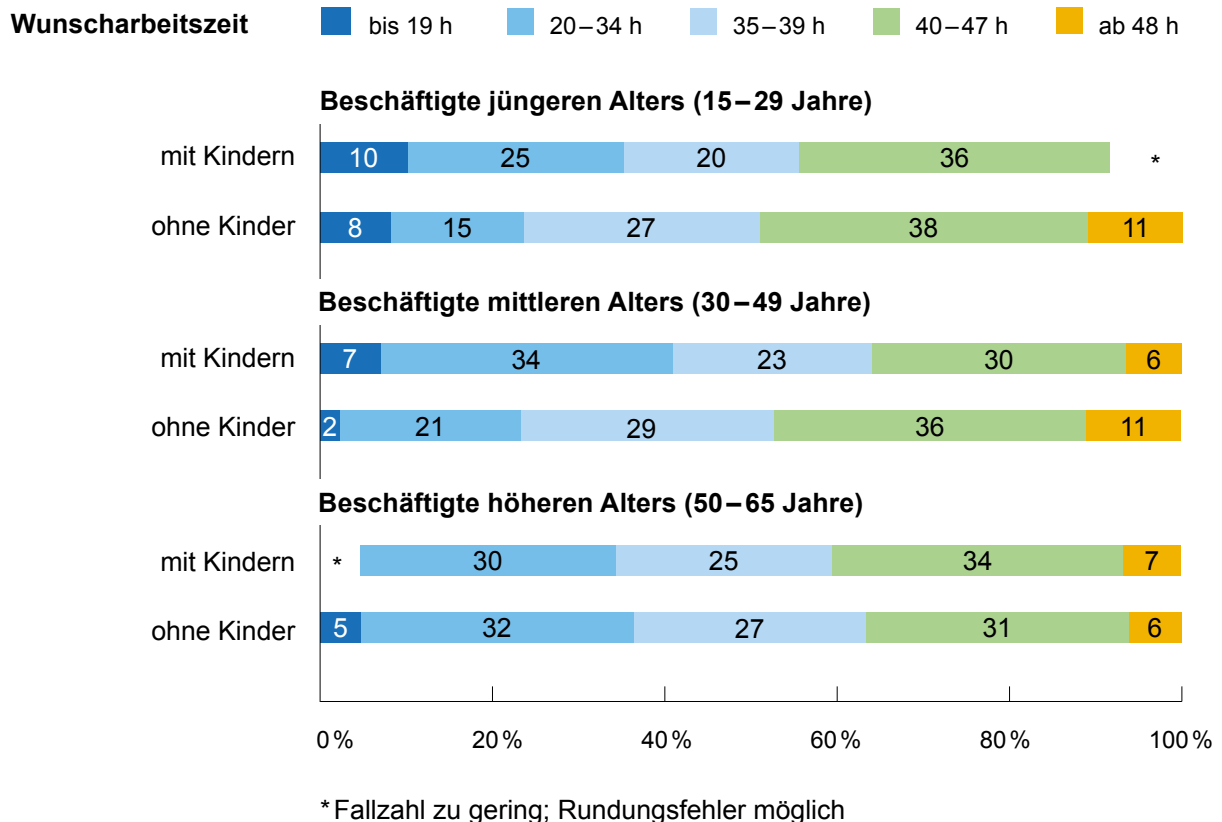


Abb. 5.5 Arbeitszeitwünsche nach Kindern im Haushalt und Alter der Befragten (abhängig Beschäftigte; n = 17 694)

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

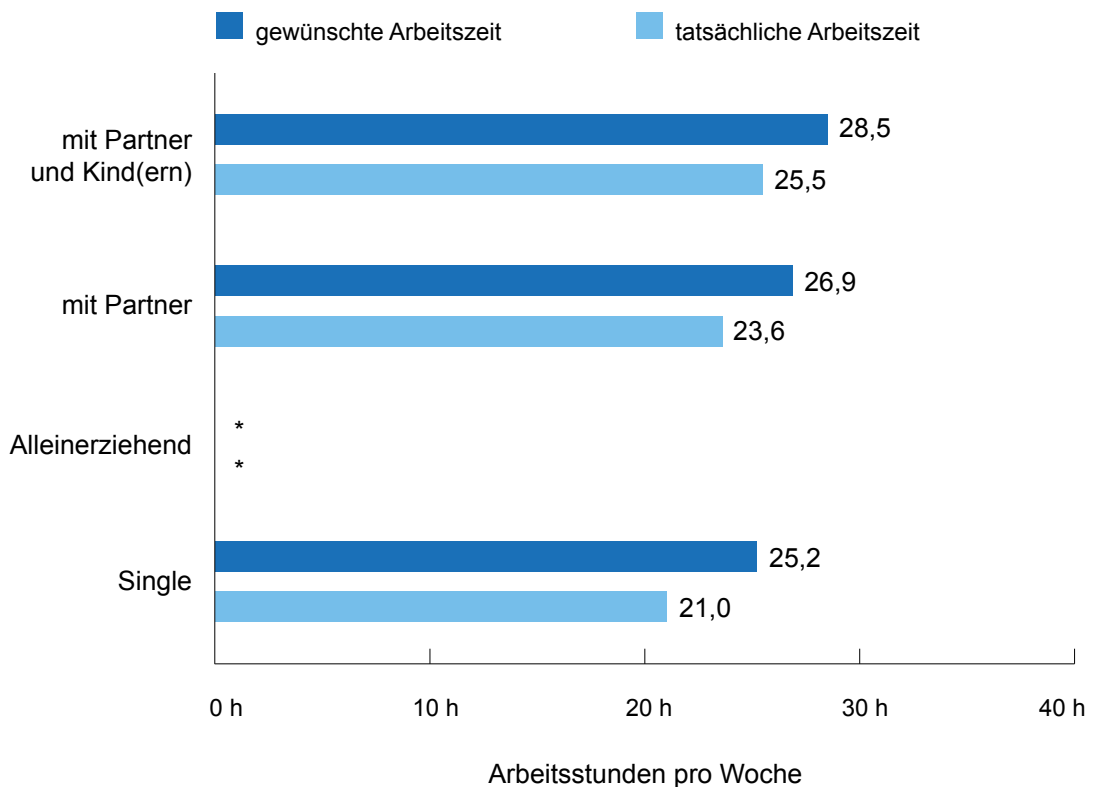
In diesem Abschnitt wird die tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten in verschiedenen Lebenssituationen beleuchtet. Singlefrauen arbeiten im Durchschnitt am meisten (mit Ausnahme der jungen Singles) und möchten ihre Arbeitszeit am deutlichsten aufstocken im Vergleich zu Frauen 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.

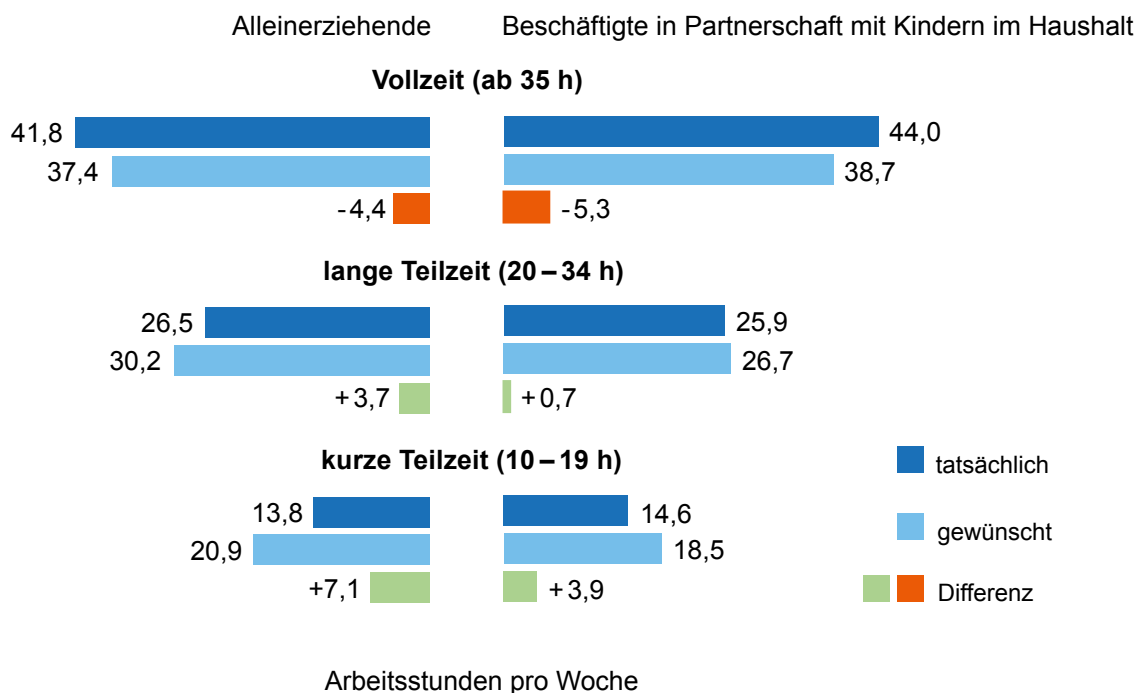
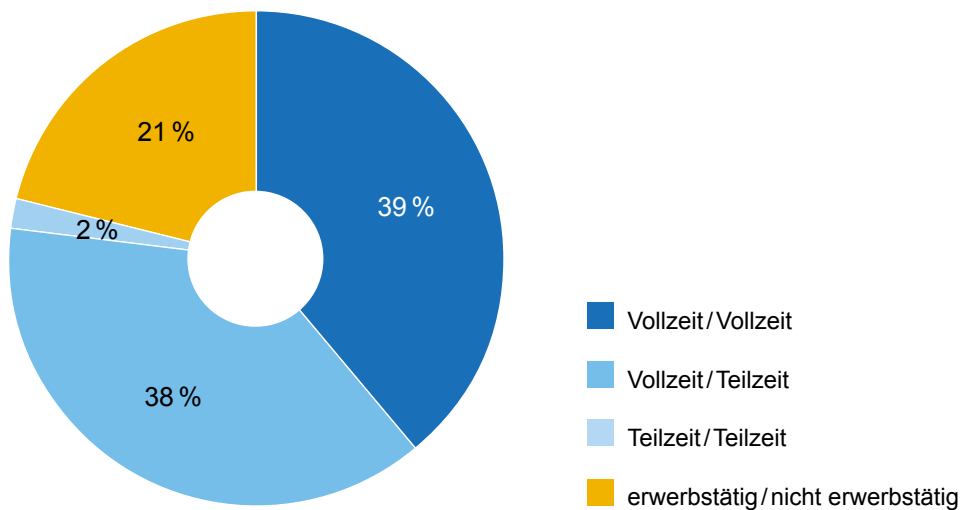


Abb. 5.7 Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit von Alleinerziehenden und Beschäftigten in Partnerschaft und mit Kindern im Haushalt (abhängig Beschäftigte; n = 6031)

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.

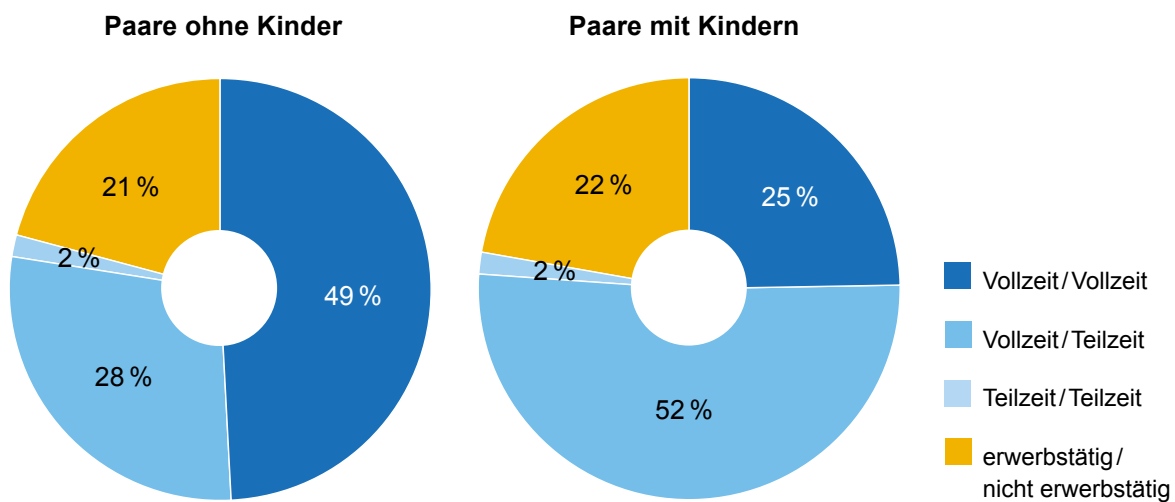


Rundungsfehler möglich

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.

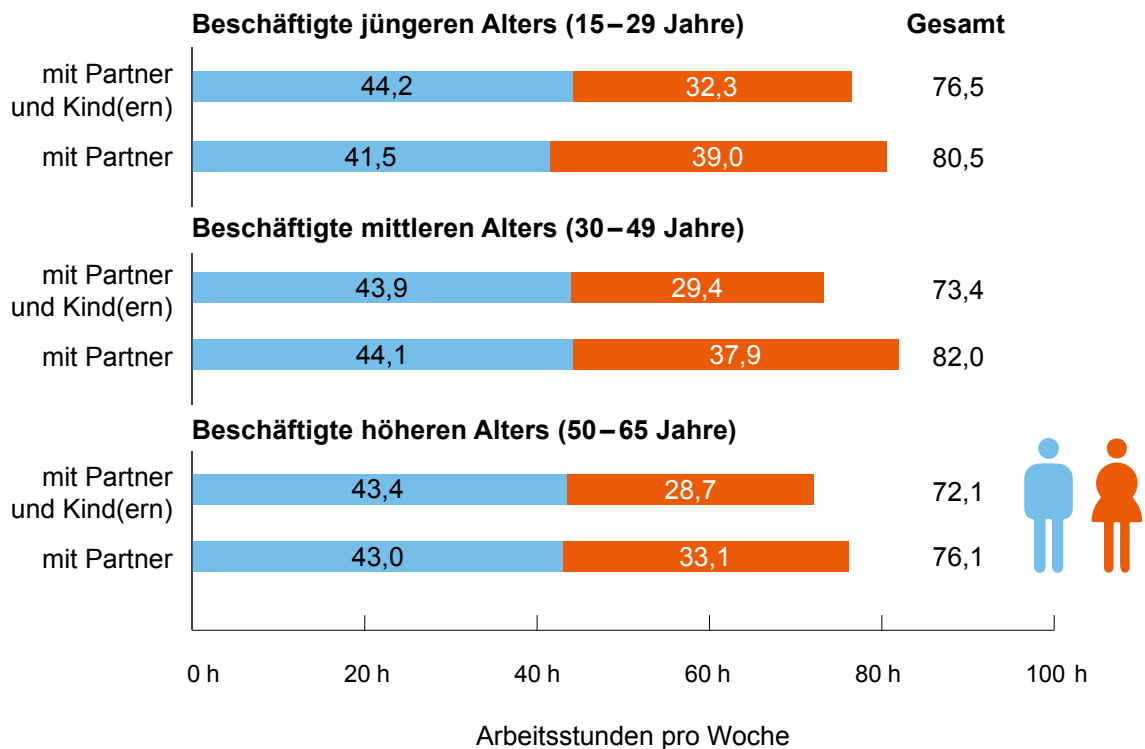
Das Auftreten dieser Arbeitszeitmodelle schwankt jedoch erheblich je nach Lebenssituation. So haben die vorangegangenen Abschnitte gezeigt, dass sich die Familiengründung bei Frauen deutlich stärker auf die Arbeitszeiten und -wünsche auswirkt als bei Männern. Dies findet sich auch in den Arbeitszeitmodellen 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.

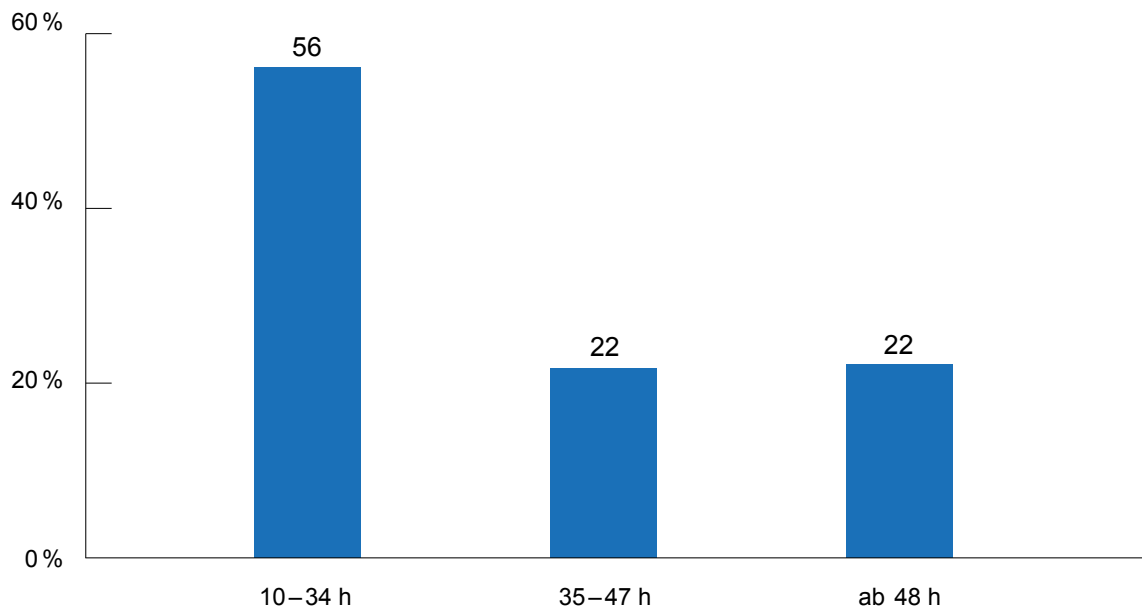


Abb. E.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Erwerbstätigen ab 66 Jahren
(n = 268)

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 tiefergehende 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.

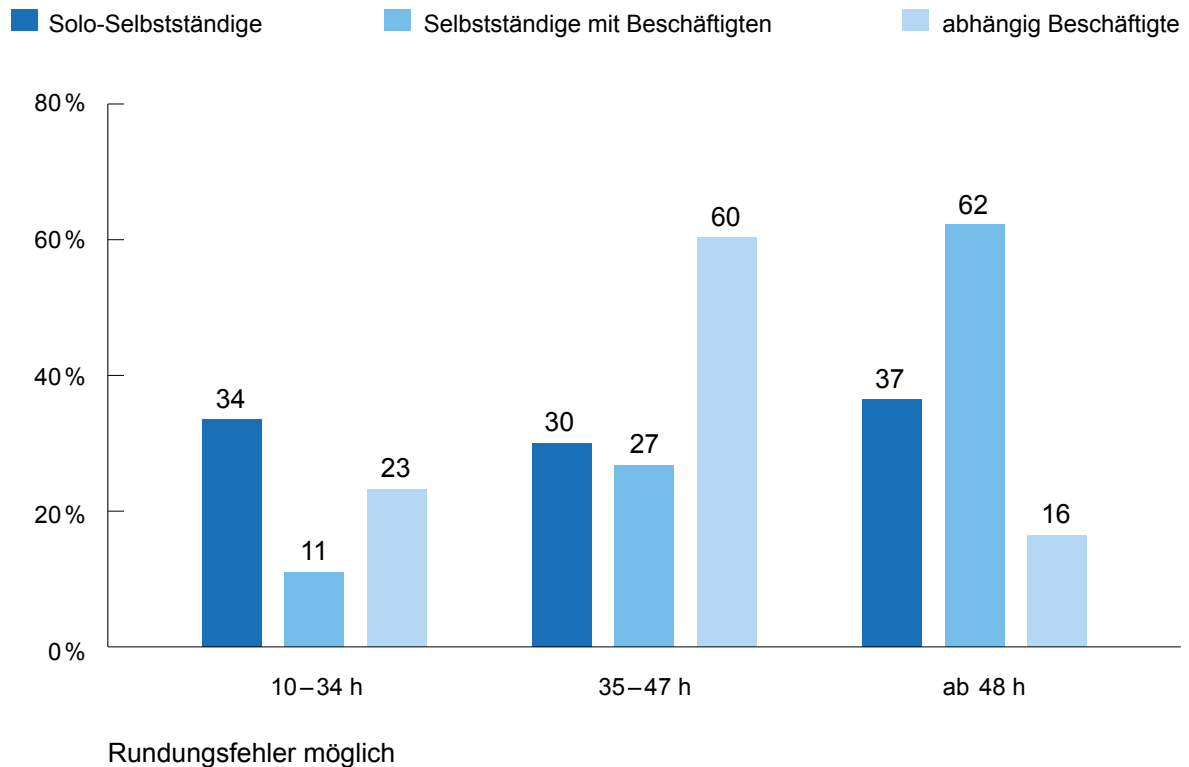


Abb. 6.1 Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 19 645)

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).

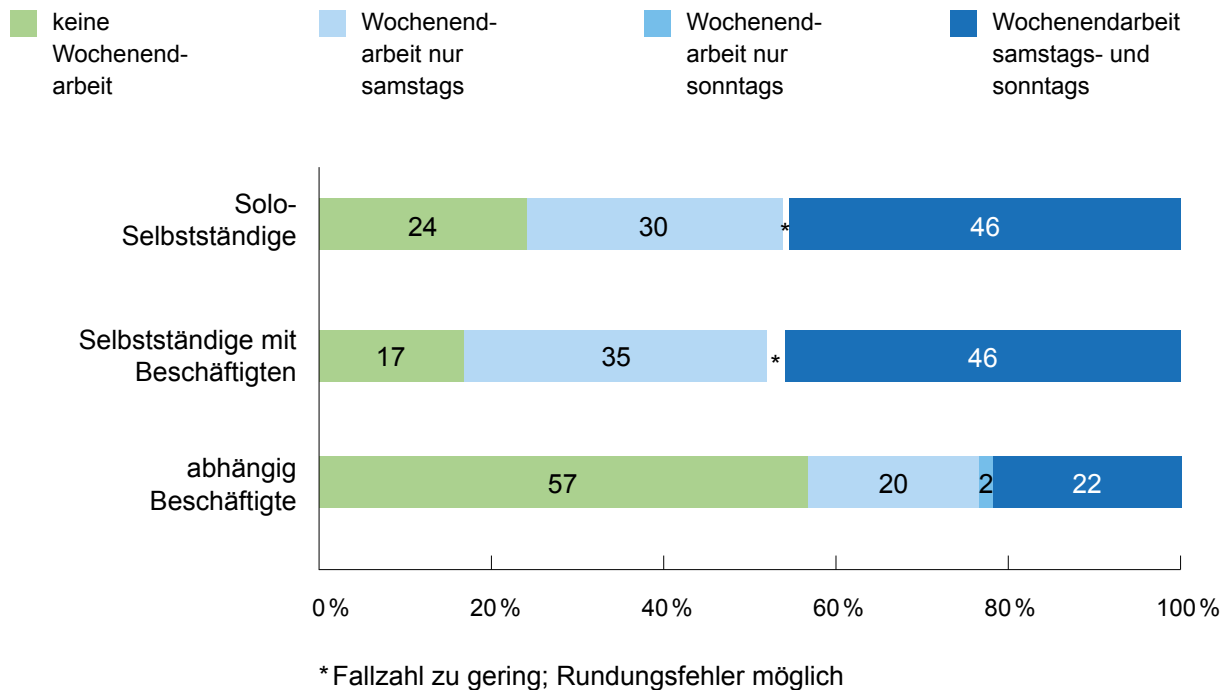


Abb. 6.2 Wochenendarbeit (mindestens einmal im Monat) von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten (n = 18 153)

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

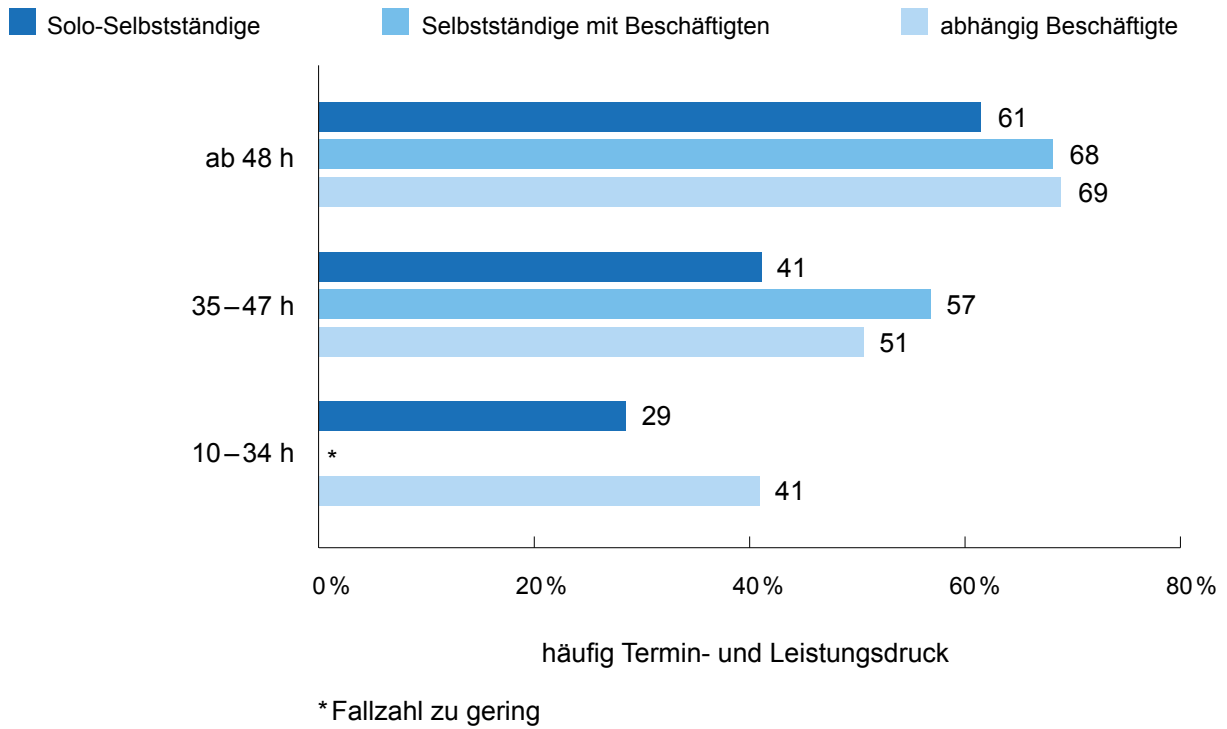


Abb. 6.3 Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Länge der Arbeitszeit (n = 19 412)

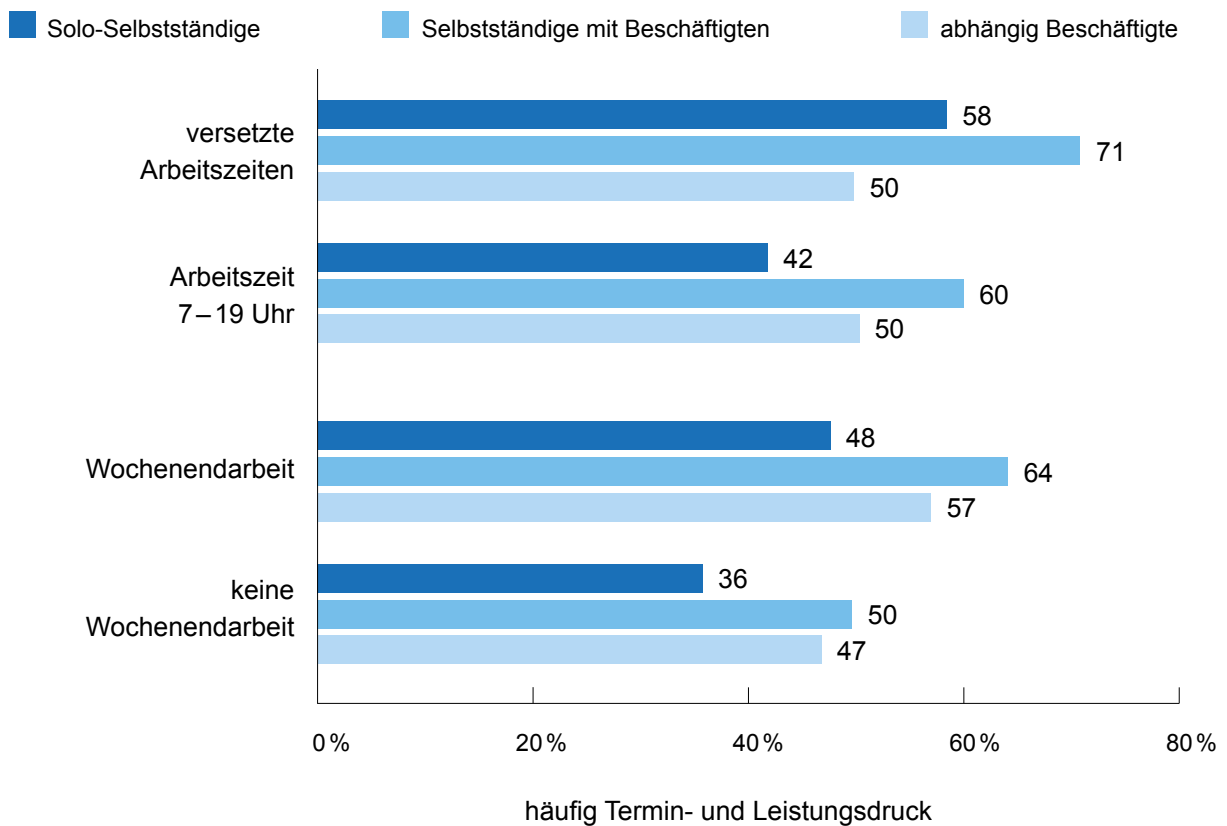


Abb. 6.4 Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Lage der Arbeitszeit (18 130 ≤ n ≤ 19 410)

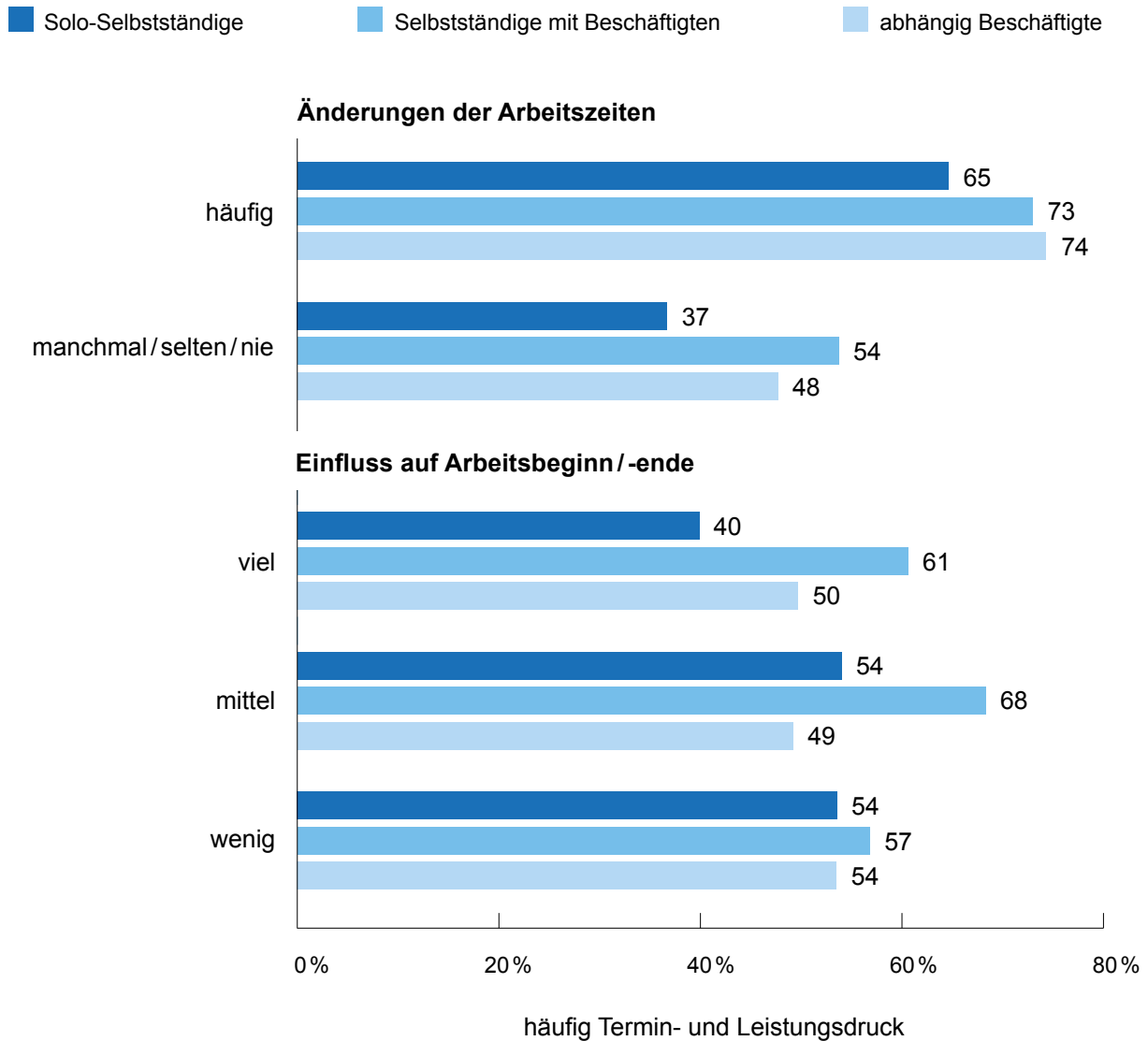


Abb. 6.5 Termin- und Leistungsdruck von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten nach Flexibilität der Arbeitszeit ($19\ 545 \leq n \leq 19\ 546$)

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

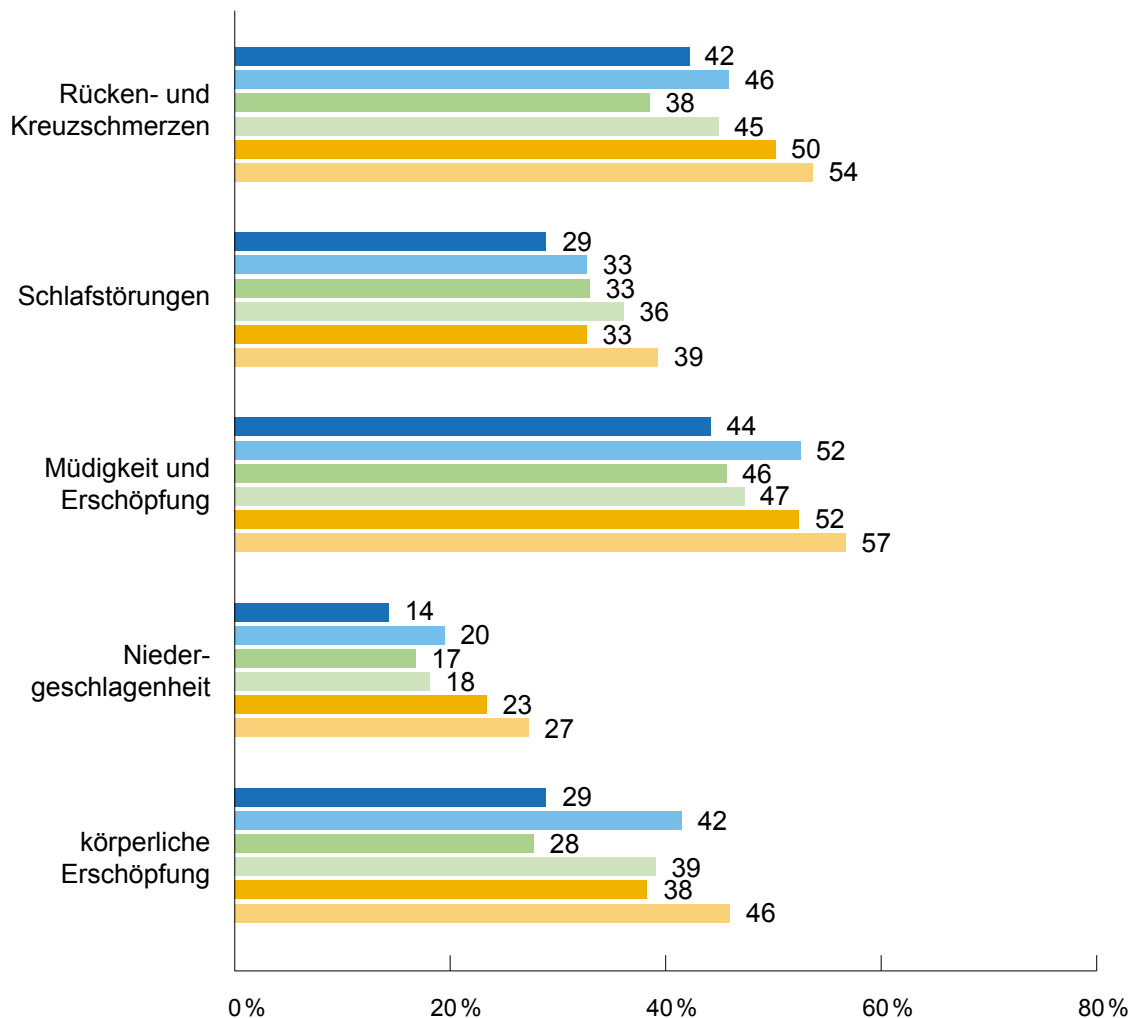


Abb. 6.6 Gesundheitliche Beschwerden von Selbstständigen und abhängig Beschäftigten bei überlangen Arbeitszeiten ($19\,406 \leq n \leq 19\,426$)

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

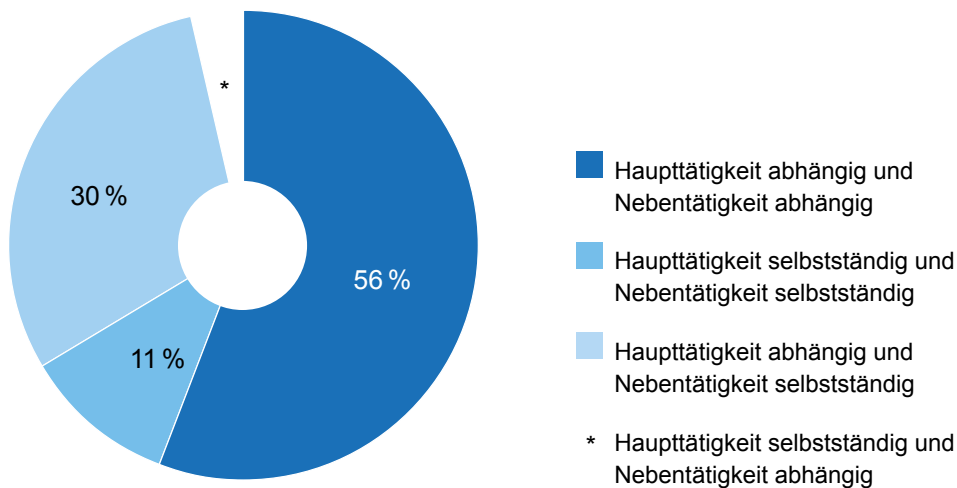
	Mehrfachbeschäftigte	Einfachbeschäftigte
Geschlecht		
Männer	45	55
Frauen	55	45
Alter in Jahren		
15–29	17	16
30–44	36	34
45–54	32	30
55–65	15	20
Bildung¹		
niedrig	5	5
mittel	55	57
hoch	40	38
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	26	26
Industrie	15	22
Handwerk	10	13
Dienstleistungen	38	32
anderer 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 %.

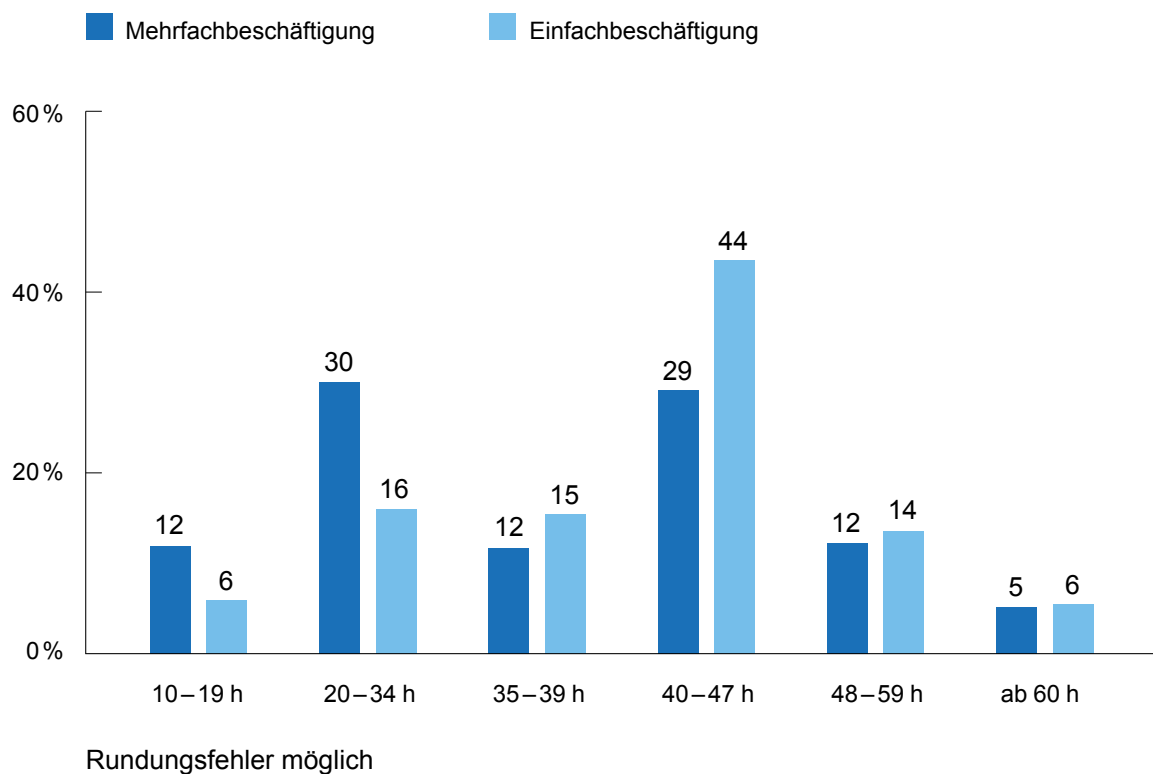


Abb. 6.8 Tatsächliche Wochenarbeitszeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 19 555)

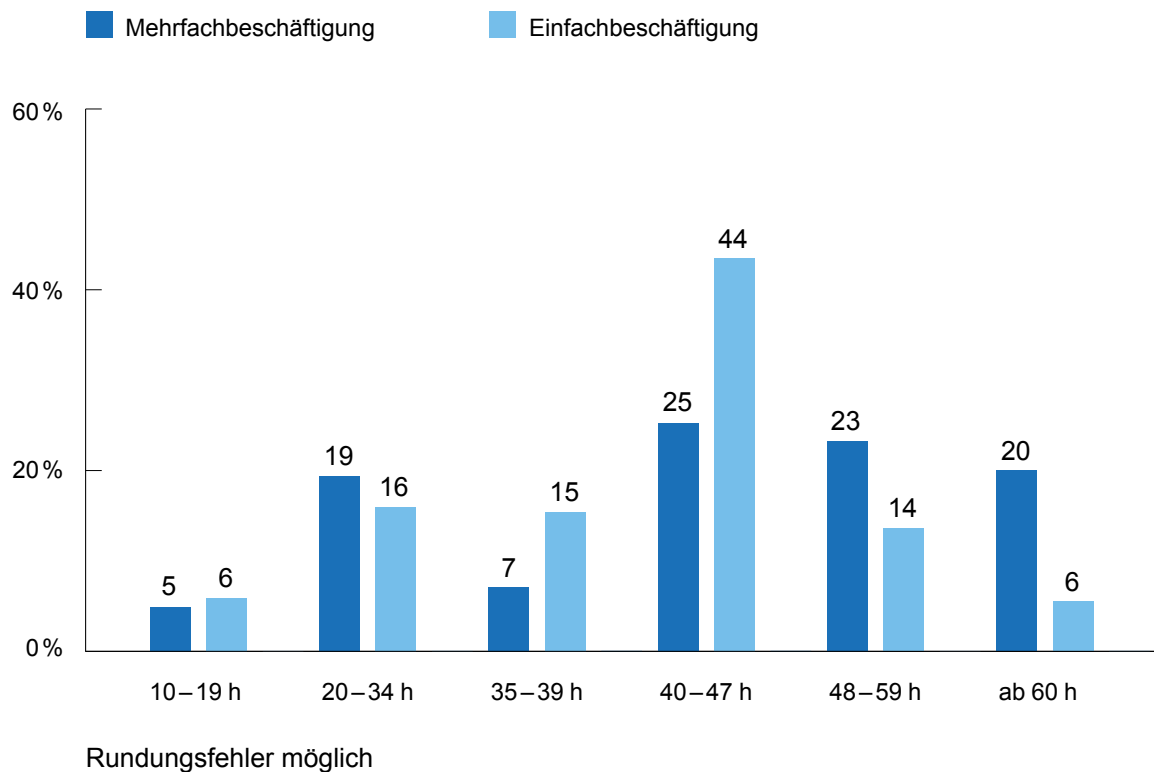


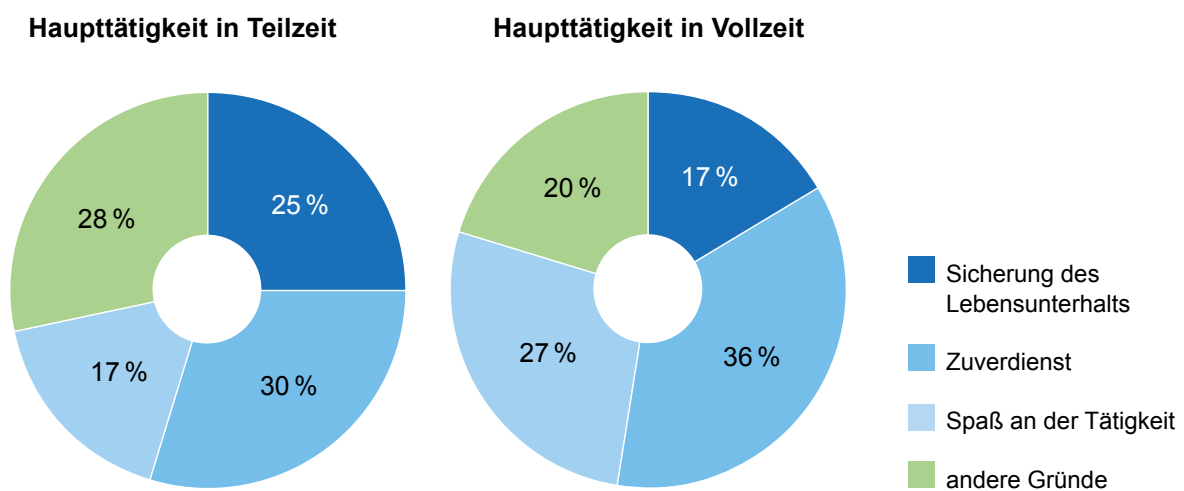
Abb. 6.9 Tatsächliche Gesamtwochenarbeitszeit über alle Tätigkeiten hinweg von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 19 505)

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.

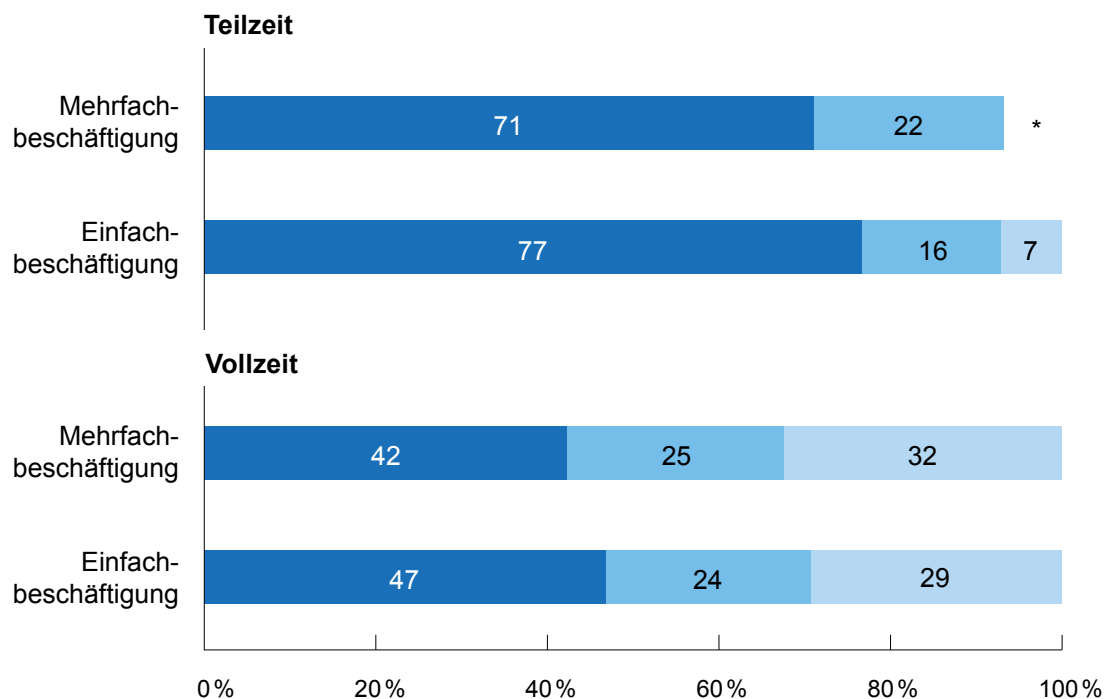
Im Vergleich zu den Einfachbeschäftigten machen Mehrfachbeschäftigte etwas häufiger Überstunden in ihrer Haupttätigkeit, unabhängig davon, ob sie dort in tatsächlicher Teilzeit oder Vollzeit arbeiten. So leisten zum Beispiel die Mehrfachbeschäftigten mit einer Vollzeittätigkeit mit 33 % häufiger mehr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

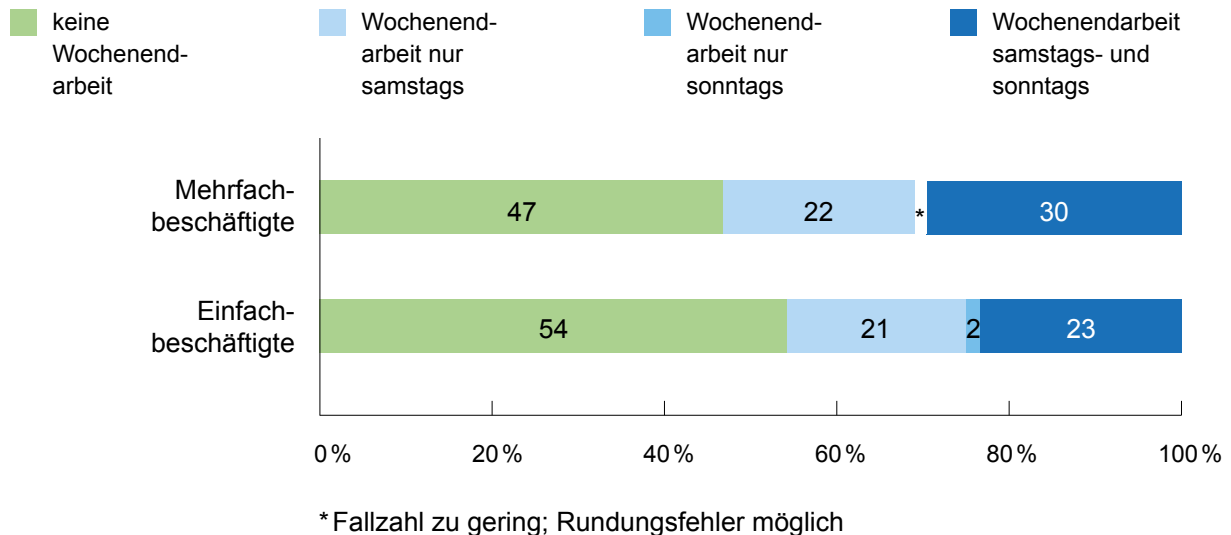


Abb. 6.12 Wochenendarbeit in der Haupttätigkeit von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten (n = 18 253)

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).

Tieferegehende 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

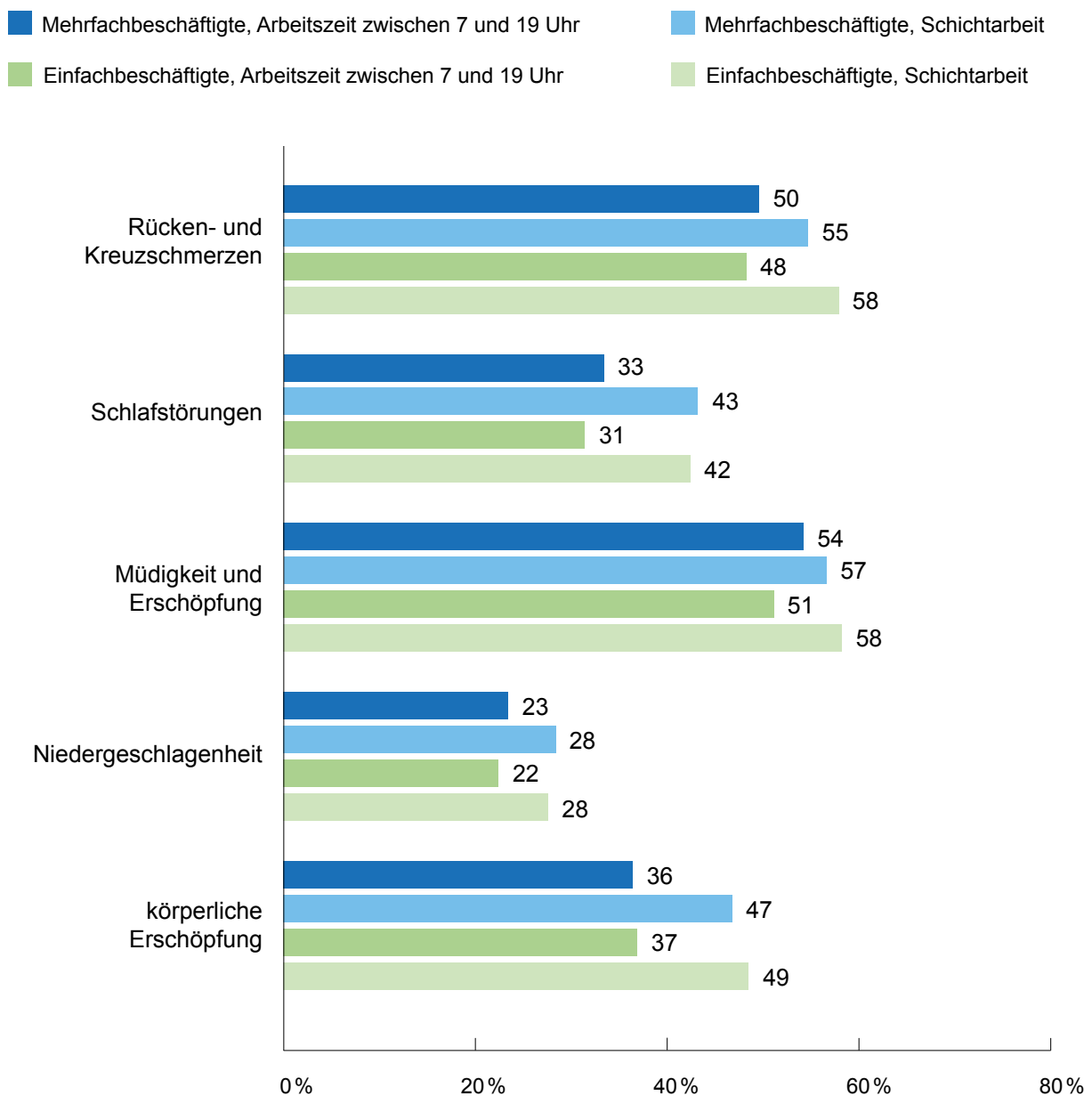


Abb. 6.13 Gesundheitliche Beschwerden von Mehrfach- und Einfachbeschäftigten bei Schichtarbeit in der Haupttätigkeit (19 513 ≤ n ≤ 19 536)

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 Erwerbstätigengruppen 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. Verfügen 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-Arbeitszeit- befragung 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	Schicht- arbeit ³	Wochen- endarbeit ⁴	Einfluss auf Zeitpunkt: Arbeitsbe- ginn / -ende ⁵	häufige Änderung der Arbeits- zeiten
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
Gesundheits- beschwerden							
Rücken-, Kreuz- schmerzen	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

Quelle 36

Autor / Hrsg. / Titel It.	Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung: Warum aktive Fachkräftesicherung in Deutschland heute notwendig ist
Internetquellenverzeichnis	
vollständige URL	http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/140304-kurzexpertise-zew-fachkaefte.pdf?__blob=publicationFile&v=1
Datum des Downloads	16.01.2018

Warum aktive Fachkräftesicherung in Deutschland heute notwendig ist

Mannheim

Februar 2014

im Auftrag des

Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Wilhelmstraße 49

10117 Berlin



ZEW

Zentrum für Europäische
Wirtschaftsforschung GmbH

L 7, 1 · 68161 Mannheim

Postfach 10 34 43
68034 Mannheim

E-Mail bonin@zew.de
Telefon +49 621-1235-151
Telefax +49 621-1235-225

Es gibt sichtbare Fachkräftengpässe am deutschen Arbeitsmarkt

Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich seit der Mitte des letzten Jahrzehnts trotz ungünstiger Rahmenbedingungen durch die Finanz- und Schuldenkrise sehr positiv entwickelt. In Folge einer lang anhaltenden Lohnzurückhaltung und der mit der Reihe von Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt („Hartz-Reformen“) erreichten strukturellen Veränderungen haben Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung Höchststände erreicht. Zugleich sind Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung deutlich gefallen.

Zwar sprechen die Daten momentan noch nicht für einen allgemeinen Fachkräftemangel in Deutschland. Jedoch sind mittlerweile in einzelnen Teilen des Arbeitsmarkts deutliche Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen erkennbar. Dort stehen gemessen am vorhandenen Bedarf zu wenige Fachkräfte zur Verfügung.

Gemäß der jüngsten Fachkräftengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit vom Dezember 2013 ist der Arbeitsmarkt zurzeit für eine Reihe von Berufsfeldern im technischen Bereich sowie im Gesundheits- und Pflegebereich relativ eng. Engpasslagen gibt es hierbei keineswegs nur bei akademischen Fachkräften, wie Ingenieuren verschiedener Fachrichtungen oder Humanmedizinerinnen. Erheblich und in der Tendenz zunehmend betroffen sind auch die Arbeitsmärkte für nichtakademische Fachkräfte und Spezialisten, wie etwa Mechatroniker, Energietechniker oder examinierte Kranken- und Altenpfleger. Die von der Bundesagentur für Arbeit diagnostizierten Engpasslagen betreffen zudem in der Regel den Großteil der Bundesländer. Somit besteht wenig Aussicht, sie durch Mobilität innerhalb Deutschlands zu überwinden, auch wenn die Arbeitsmärkte in den ostdeutschen Bundesländern tendenziell etwas weniger stark angespannt sind.

Auch die zuletzt schwächere konjunkturelle Entwicklung hat die Stellenbesetzungsprobleme in Teilen des Arbeitsmarkts keineswegs beseitigt. In den meisten Engpassberufsfeldern ist die durchschnittliche Zeitspanne, über die sozialversicherungspflichtige Stellen unbesetzt blieben, von 2012 bis 2013 sogar größer geworden (Schaubild 1). Ebenfalls gestiegen ist die Zahl der Berufsgruppen, die gemäß der Diagnostik der Bundesagentur für Arbeit von Fachkräftengpässen betroffen sind. Im Vergleich zur Engpassanalyse vom Dezem-

ber 2012 hat sie sich um fünf erhöht, wofür vor allem neu hinzugekommene Berufsgruppen im Bereich des Eisenbahnverkehrs verantwortlich sind.

Schaubild 1: Vakanzeiten in Engpassberufsgruppen

* Anforderung
** Anforderungs
(Fachkraft an

Durchschnittliche Vakanzeit von sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen bei Abgang in Tagen, Deutschland 2012-2013 (gleitender Jahresdurchschnitt, jeweils November des Vorjahres bis Oktober)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2013), Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2013, Nürnberg, S. 6.

Eine bessere Fachkräfteversorgung kann konjunkturelle Impulse geben

In der aktuellen Lage könnte eine Verbesserung der Fachkräftebasis für eine fühlbare Belebung der Konjunktur sorgen. Nach wie vor gibt es in Deutschland Unternehmen, die ihre Kapazitäten schon seit längerer Zeit überdurchschnittlich stark auslasten, bzw. wegen der oben skizzierten Fachkräfteengpässe ihre Marktchancen nicht vollständig realisieren können. Solche Unternehmen sind fortwährend auf der Suche nach Personal und könnten zusätzliche Arbeitskräfte zügig integrieren, soweit diese von der Qualifikation her auf die vakanten Stellen passen.

Die Folge wäre zum einen ein konjunktureller Impuls über steigenden Konsum der neu Beschäftigten. Zum anderen stiegen die Investitionen, um die hinzukommenden Arbeitsplätze auszustatten. Weil die deutschen Unternehmen dies momentan günstig auf dem internationalen Kapitalmarkt finanzieren las-

sen können, könnte dieser Investitionseffekt konjunkturell sogar belebender wirken als der Effekt über den privaten Konsum.

Nach den Ergebnissen von Simulationsrechnungen zum Konjunkturverlauf in der Zeit von 2012 bis 2016, die das ZEW gemeinsam mit dem Kieler Institut für Weltwirtschaft angestellt hat, könnte sich die Wachstumsrate des deutschen Bruttoinlandprodukts um knapp einen Viertel Prozentpunkt jährlich erhöhen, falls es gelänge, das Arbeitskräfteangebot über den laufenden Trend hinaus um 100.000 Personen pro Jahr zu steigern – hierfür sorgte etwa im vergangenen Jahr das hohe Niveau der Nettozuzüge nach Deutschland. Der geschätzte Konjunkturreffekt addiert sich bis zum Jahr 2016 auf knapp 60 Mrd. Euro (Schaubild 2). Dies ist angesichts der eher verhaltenen Wachstumsaussichten für die kommenden beiden Jahre ein durchaus beachtlicher Wert.

Schaubild 2: Wertschöpfungsgewinne durch verstärkte Aktivierung

0

Zusätzlich generierte Wertschöpfung in jeweiligen Preisen durch Zunahme der Erwerbspersonen um 100.000 pro Jahr im Vergleich zu Referenzszenario mit Zunahme der Erwerbspersonenzahl gemäß langjährigen Trendparametern.

Quelle: Bonin, Holger, Dominik Groll, Marcus Kappler, Stefan Kooths und Andreas Sachs (2012), Forschungsbericht: Konjunkturimpulse durch Fachkräftesicherung, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

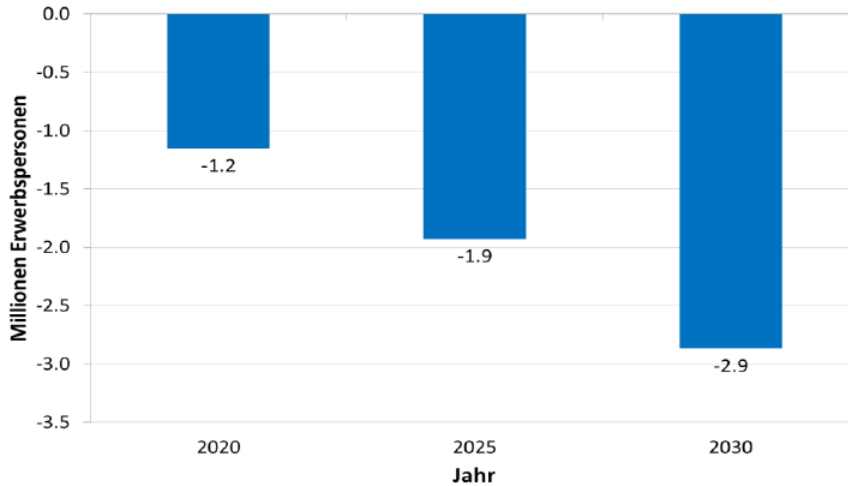
Fachkräftesicherung löst demografische Wachstumsbremsen

Arbeit ist neben dem Kapital und den Produktivitätsgewinnen durch technischen Fortschritt eine zentrale Determinante des gesamtwirtschaftlichen Produktionspotentials. Somit kann eine Wirtschaft längerfristig auf einen niedrigeren Expansionspfad geraten, wenn das verfügbare Angebot an Arbeitskräften abnimmt. Genau hiermit ist in Deutschland zunehmend zu rechnen, denn der demografische Alterungsprozess wird absehbar weiter Fahrt aufnehmen. Die noch vor dem Pillenknick in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre geborenen Generationen werden in den nächsten 15-20 Jahren das Rentenalter erreichen. Sie sind viel stärker besetzt als die Jahrgänge, die zur gleichen Zeit aus dem Bildungssystem heraus neu auf den Arbeitsmarkt kommen werden. Aus der natürlichen Bevölkerungsentwicklung heraus wird die Bevölkerung im Erwerbsalter also schrumpfen.

Um den angesichts dieser Entwicklung drohenden Arbeitskräfteengpässen und den damit verbundenen Einbußen an Wirtschaftskraft vorzubeugen, helfen wachsende Teilnahmeraten am Arbeitsmarkt, längere durchschnittliche Arbeitszeiten oder mehr Zuwanderung von Fachkräften. Dazu wird es, falls sich an den Rahmenbedingungen nichts grundlegend verändert, zum Teil wie von selbst kommen. Die Erwerbswünsche von Frauen nehmen im Trend zu, die Beschäftigungsquoten Älterer sind als Folge einer Reihe von Rentenreformen im Steigen und die Mobilität in Europa könnte bei wachsender Erfahrung mit dem gemeinsamen Arbeitsmarkt wachsen.

Nimmt man die Zahlen der vom BMAS im Juli 2013 vorgelegten „Arbeitsmarktprognose 2030“, ist etwa mit der im Trend steigenden Erwerbsbeteiligung Älterer ein zusätzliches Arbeitsangebot in der Größenordnung von 1,2 Millionen Personen verbunden. Aus der wachsenden Erwerbsbeteiligung bei den Frauen leitet sich immerhin noch ein Zusatzangebot von 0,5 Millionen ab. Trotz dieser substantiellen Verbesserungen durch ein geändertes Erwerbsverhalten wird gemäß der Prognose das Arbeitskräfteangebot in Deutschland demografisch bedingt bis zum Jahr 2030 gegenüber heute um 2,9 Millionen Personen schrumpfen. Diese rechnerische Entwicklung kann erhebliche ökonomische Folgen haben.

Schaubild 3: Prognostizierte Veränderung der Erwerbspersonenzahl bis 2030 gegenüber Basisjahr 2010



Quelle: Darstellung des ZEW auf Basis von Daten in Economix, CE und IER (2013), Arbeitsmarktprognose 2030, Eine strategische Vorausschau auf die Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Deutschland, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

So drückt die demografische Entwicklung auf die langfristigen Expansionsmöglichkeiten der deutschen Wirtschaft. Um dem entgegenzuwirken und so die Wirtschaftskraft besser zu sichern, würde eine bessere Ausschöpfung der verfügbaren Erwerbspotentiale helfen. Die Wachstumspotentiale einer solchen Strategie veranschaulicht die folgende vom ZEW durchgeführte Projektionsrechnung. Würde es gelingen, das Arbeitsangebot in Deutschland in jedem Jahr bis 2025 über den Trend hinaus um 100.000 Personen zu vergrößern, stiege die inländische Wirtschaftsleistung bis dahin zusammen genommen um rund 450 Mrd. Euro. Dies entspricht in etwa der jährlichen Wirtschaftsleistung von Bayern.

Die positiven Wachstumswirkungen eines höheren Arbeitskräfteangebots realisieren sich unter der Voraussetzung, dass das zusätzlich auf den Arbeitsmarkt tretende Erwerbspotential auch in Beschäftigung absorbiert wird. Wie gut und wie schnell dies gelingt, ist von der Flexibilität des Arbeitsmarkts abhängig. In dieser Hinsicht hat Deutschland inzwischen, insbesondere was die Flexibilität der Löhne und der Arbeitsbedingungen angeht, international an Boden ge-

wonnen. Die Chancen, dass ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot sich zumindest längerfristig seine Nachfrage schafft, also auch mehr Beschäftigung und höhere Einkommen generiert, stehen somit nicht schlecht.

Mobilisierung von Fachkräften stabilisiert die öffentlichen Finanzen

Ein höherer Beschäftigungsgrad leistet unter sonst gleichen Umständen nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der individuellen Lebenschancen bzw. zur Verringerung von persönlichen Lebensrisiken. Aus Sicht des Staates ist es attraktiv, über die Arbeitsangebotsseite eine positive Beschäftigungsentwicklung anzustoßen, um eine Stabilisierung der öffentlichen Finanzen zu erreichen.

Zwar ist der deutsche Staatshaushalt momentan wegen der guten Beschäftigungsentwicklung, der günstigen Konjunkturlage und vor allem der niedrigen Zinsen insgesamt gesehen in etwa ausgeglichen. Es gibt aber weiterhin erhebliche fiskalische Risiken, etwa bei wieder anziehenden Zinsen, einer Eintrübung der Konjunkturaussichten oder einem zusätzlichem Mittelbedarf zur Bewältigung der Eurokrise.

Ein höherer Beschäftigungsstand kann in der Gesamtbetrachtung die öffentlichen Finanzen nachhaltig stabilisieren und damit auch Haushaltspielräume für die Bewältigung öffentlicher Aufgaben schaffen. Dies geschieht im Wesentlichen über eine Verbesserung der Relation von Erwerbstätigen, die im Durchschnitt substantiell mehr an Steuern und Beiträgen zahlen, als sie an staatlichen Transfers erhalten, zu Nichterwerbstätigen, deren durchschnittlicher Nettobeitrag zu den öffentlichen Finanzen systematisch kleiner und zum Teil sogar negativ ist.

Am wenigsten ausgeprägt ist die mit einer steigenden Beschäftigungsquote einhergehende Entlastung der öffentlichen Haushalte noch im Bereich der Gesetzlichen Rentenversicherung. Wegen der beitragsbezogenen Rente führt hier eine Realisierung von Erwerbspotentialen längerfristig auch zu zusätzlich steigenden Rentenausgaben. Jedoch würde eine Steigerung der Beschäftigtenquote über den Nachhaltigkeitsfaktor in der Rentenformel, durch den Rentensteigerungen vereinfacht gesagt an die Veränderungen im Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern gekoppelt werden, der mit der demografischen

Alterung der Bevölkerung verbundenen Absenkung des Rentenniveaus entgegenwirken.

Aggregiert betrachtet verringert sich so das Armutsrisiko für die Menschen im Ruhestand, und zwar auch für die heutigen Rentner und die kurz vor dem Ruhestand stehenden Menschen. Auf der individuellen Ebene ist eine verbesserte Integration der nachrückenden Generationen statt Inaktivität ohnehin eine gute Versicherung gegen die Armutsrisiken im Alter.

Fachkräfte bleiben Garant der deutschen Leistungsfähigkeit

Unsere bisherigen Überlegungen betonten die quantitative Dimension des Arbeitskräfteangebots. Sie motivieren eine Strategie, Potentialgruppen am Arbeitsmarkt besser zu aktivieren und zu integrieren, die durch verhältnismäßig niedrige Partizipationsraten und/oder hohe Raten an Teilzeitbeschäftigung gekennzeichnet sind, also beispielsweise Mütter, Ältere, Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung. Entscheidend ist aber nicht der schiere Umfang, sondern auch die Qualität des zu mobilisierenden Arbeitskräfteangebots: Damit sich die angesprochenen positiven Effekte entfalten können, müssen die Unternehmen das zusätzliche Arbeitskräfteangebot erst einmal absorbieren. Somit müssen die zu erschließenden Erwerbspotentiale auch ihren Qualifikationsanforderungen genügen. Eine unverzichtbare zweite Dimension einer Fachkräftesicherungsstrategie ist demnach die Sicherung und Steigerung des Humankapitals.

Dies gilt besonders in einer stark wissensbasierten Wirtschaft wie der deutschen, deren hervorragende Stellung im internationalen Wettbewerb wesentlich auf einer guten Ausbildung in der Breite fußt. Vor allem die starken Exportunternehmen im Bereich der Industrie zeichnen sich durch eine Langfristorientierung auf Qualitätsprodukte und Innovationskraft bei hohen Investitionen in Forschung und Entwicklung aus. Diese Ausrichtung erfordert auch auf den unteren und mittleren Hierarchieebenen der Unternehmen gute Qualifikationen. Im Vergleich dazu haben sich die Industriestrukturen etwa in den USA oder Großbritannien stärker auf ein geringere Qualifikationsanforderungen stellendes Massengeschäft zu bewegt. Diese Länder haben deshalb deutlich stärker als Deutschland mit Wettbewerbsdruck aus den aufholenden Schwellenländern zu kämpfen.

Um die produktivitätsbedingte starke Position im internationalen Wettbewerb auch in Zukunft zu erhalten, ist die deutsche Wirtschaft somit nicht einfach auf eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften, sondern auf eine ausreichende Zahl von Fachkräften angewiesen. Als Fachkräfte zu zählen sind nicht nur Akademiker, sondern auch Experten und Spezialisten mit nichtakademischen Qualifikationen. Diese Diagnose trifft umso mehr, je stärker der arbeitssparende und tätigkeitsverzerrende technische Fortschritt voranschreitet. Zunehmend werden selbst qualifizierte Routinetätigkeiten in Folge der technologischen Entwicklung ganz eingespart oder zumindest global verlagert, so dass entsprechende Arbeitsplätze in einer hochentwickelten Volkswirtschaft wie Deutschland an Bedeutung verlieren.

Als interner Verstärker des Fachkräftebedarfs in Deutschland dürfte zudem die fortschreitende demografische Entwicklung funktionieren. Die absehbare Verknappung des Arbeitskräfteangebots wird für die Unternehmen Investitionen in weitere Produktivitätsgewinne lukrativer machen. Damit dürften die Anforderungen an die Qualifikation der verbleibenden Mitarbeiter weiter steigen.

Alles in allem ist also absehbar, dass der Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland in Zukunft hoch bleiben wird. Angesichts des schrumpfenden Reservoirs an Arbeitskräften gibt es deshalb einen Bedarf, das Humankapital in der verfügbaren Erwerbsbevölkerung anzuheben. Weil Bildungsprozesse Zeit benötigen, ist ein Vorankommen in dieser Richtung langwierig. Wenn in der Zukunft rechtzeitig die gewünschten Erfolge erreicht werden sollen, müssen geeignete Maßnahmen darum schon heute ergriffen werden. Diese Feststellung gilt umso mehr, als eine strategische Humankapitaloffensive wegen der kleiner werdenden Bevölkerung verstärkt auch auf die Aufstiegsqualifizierung derer setzen muss, die schlechtere Startvoraussetzungen mitbringen und Qualifizierungsziele daher nur langsamer und mit größerem Aufwand erreichen.

Fachkräftesicherung kann die Chancengerechtigkeit fördern

Maßnahmen für mehr und bessere Bildung und Qualifizierung, die der Vermeidung von Fachkräfteengpässen dienen, lassen sich auch mit dem Oberziel der Verteilungsgerechtigkeit begründen. Die empirische Erfahrung lehrt, dass sich ein unbefriedigter Fachkräftebedarf nicht von selbst das passende Ange-

bot schafft. Qualifikatorischer Mismatch ist ein weit verbreitetes und anhaltendes Phänomen. Neben schwach ausgeprägten Einkommens- und Beschäftigungssignalen auf rigiden Arbeitsmärkten können etwa mangelnde Bildungsorientierung und -reife, unüberwindbare finanzielle Hürden oder auch persönliche Neigungen erklären, warum die Anpassung von Qualifikations- und Berufsprofilen auf der Angebotsseite an erkennbare Bedarfe auf der Nachfrageseite oftmals sehr schleppend verläuft.

Dass dies ein Hemmschuh für eine weiterhin positive Arbeitsmarktdynamik werden kann, zeigt sich in Deutschland aktuell an den erheblichen Schwierigkeiten, die Geringqualifizierten als Hochrisikogruppe unter den Arbeitslosen trotz eines hoch aufnahmefähigen Arbeitsmarkts zu integrieren. Wie Befragungen bei Personalverantwortlichen unterstreichen, verbessert sich die Bereitschaft der Unternehmen, dieser Gruppe eine Chance zu geben, bei weitem nicht automatisch, nur weil Personalengpässe auftreten. Es bleibt somit eine arbeitsmarkt- und sozialpolitische Aufgabe, durch bedarfsgerechte Höherqualifizierung für bessere Integrationschancen zu sorgen. Soweit solche Anstrengungen Früchte tragen, könnte dies sowohl der Chancengerechtigkeit als auch der Fachkräftesicherung dienen.

Die Notwendigkeit, möglichst umgehend eine nachhaltige Strategie zur Aufstiegsqualifizierung für die Gruppe der Geringqualifizierten zu implementieren, zeigt sich noch deutlicher, wenn man auf Voraussrechnungen der Entwicklung von Arbeitskräftenachfrage und -angebot nach Qualifikationen blickt. Diese zeigen wenig überraschend, dass der Bedarf an Akademikern und Menschen mit beruflichen Abschlüssen in der wissensbasierten deutschen Wirtschaft hoch bleiben und teilweise sogar noch wachsen wird, während der Bedarf an Geringqualifizierten ohne Berufsausbildung weiter abnehmen wird. Auf der anderen Marktseite ergeben sich aus dem Verhaltenstrend zu verstärkt tertiärer Bildung relativ starke Angebotszuwächse bei den Akademikern, die zu Lasten des Angebots an Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung gehen. Per Saldo folgt hieraus eine Tendenz zu Arbeitskräfteengpässen im Segment der mittleren Qualifikationen, die sich in der mittelfristigen Perspektive deutlich aufbaut.

Diese Entwicklung erzeugt prinzipiell Aufstiegschancen im unteren Qualifikationssegment. Deren Realisierung setzt allerdings voraus, dass die in den nach-

kommenden Jahrgängen seit längerem stagnierende Rate derer, die keinen beruflichen Ausbildungsabschluss erreichen, künftig gesenkt werden kann. Da es bei dieser Zielgruppe darauf ankommt, Bildungschancen von Grund auf zu verbessern, muss der entsprechende Sicherungspfad gleich heute beschritten werden, wenn das Sicherungsziel in 10-15 Jahren erreicht werden soll, wenn ansonsten entgangene wirtschaftliche Chancen durch Engpässe auf der mittleren Qualifikationsebene drohen.

Wirtschaft und Politik müssen sich intensiver engagieren

Es gibt also gute Gründe, eine langfristig orientierte Strategie zur Fachkräftesicherung zu betreiben. Erstens lassen sich damit, soweit der Arbeitsmarkt für ein zusätzliches Arbeitskräfteangebot aufnahmefähig ist und vorhandene Arbeitskräfteengpässe abgemildert werden, bereits kurzfristig belebende Konjunkturimpulse erzielen. Zweitens benötigt die Sicherung der Fachkräftebasis über Höher- und Aufstiegsqualifizierung wegen der Komplexität und zeitlichen Dauer von Bildungsprozessen einen langen Atem. Damit präventive Bildungsmaßnahmen rechtzeitig wirksam werden, bevor die Gefahr von Fachkräfteengpässen demografisch bedingt zunimmt, muss schon heute gegengesteuert werden.

Für die aktuelle Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik folgt daraus, dass Maßnahmen, die geeignet sind, das Arbeitskräfteangebot in quantitativer und/oder qualitativer Hinsicht zu verbessern, weiter vorangetrieben werden sollten. Hierzu zählt etwa das im Koalitionsvertrag genannte Vorhaben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein besseres Angebot an qualitativ hochwertiger Kindertagesbetreuung zu fördern. Auch der in den letzten Jahren eingeschlagene Weg, die Rahmenbedingungen für eine Verlängerung der effektiven Lebensarbeitszeit zu verbessern, sollte konsequent weiter beschritten werden. Auf den Prüfstand gehören dagegen Instrumente, die eine Ausschöpfung der bestehenden Erwerbspotentiale behindern oder behindern könnten. In dieser Hinsicht fügt sich etwa die geringfügige Beschäftigung in Minijobs, die nach vorliegenden Untersuchungen vor allem Mütter häufig bei der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche hemmt, schlecht in eine konsistente Fachkräftesicherungsstrategie ein.

Was die Bildungs- und Qualifizierungsdimension von Fachkräftesicherungspolitik angeht, besetzt der Koalitionsvertrag ebenfalls eine Reihe relevanter Handlungsfelder. Dazu zählen eine verstärkte Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss, die Intensivierung von Hilfen zur Integration von Migranten sowie ein größeres Augenmerk auf wirksame Unterstützung von Langzeitarbeitslosen. Welche Erfolgsaussichten diese grundsätzlich in die richtige Richtung weisenden Vorhaben haben, lässt sich aber nicht sagen, bevor die Details zur Ausführung bekannt sind.

Zudem wird die Wirksamkeit der von der Politik ergriffenen Maßnahmen davon abhängen, wie gut eine strukturierte Kooperation mit Unternehmen und Sozialpartnern gelingt. Sowohl auf Bundes- als auch auf lokaler Ebene könnten leistungsstarke Netzwerke der relevanten Entscheidungs- und Handlungsträger helfen, eine kohärente Gesamtstrategie zur Fachkräftesicherung zu entwickeln und auch umzusetzen. Auch unabhängig davon gäbe es im Rahmen der betrieblichen Personalpolitik, aber auch von Tarifvereinbarungen, vielfältige Möglichkeiten, Maßnahmen zur quantitativen und qualitativen Verbesserung des für die Unternehmen nutzbaren Arbeitskräftereservoirs zu implementieren.

Bislang sind die Aktivitäten auf diesen Ebenen aber noch eher verhalten. Wie Umfragen bei Personalverantwortlichen zeigen, fehlt es trotz allmählich steigendem Problembewusstsein nach wie vor bei vielen deutschen Unternehmen an einer strategischen Personalplanung, die künftige Probleme bei der Fachkräfteversorgung in Rechnung stellt. Die konkreten wirtschaftlichen Vorteile einer betrieblichen Fachkräftesicherung bleiben so möglicherweise unerkannt. Dies betrifft insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, obwohl diese als Folge von Größennachteilen gegen Fachkräfteengpässe prinzipiell anfälliger sind. Bei den kleinen und mittleren Unternehmen könnte die öffentliche Hand ihre Größenvorteile bei der Sammlung und Verbreitung von Daten sowie handlungsrelevanten Informationen ausspielen. In diesem Sinne lässt sich ebenfalls die bereits laufende öffentliche Unterstützung für unternehmensübergreifende Netzwerkaktivitäten zur Fachkräftesicherung verstehen.

Grundsätzlich vertrauen die deutschen Unternehmen zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs noch sehr stark auf Ausbildung und Qualifizierung, gehen also davon aus, überhaupt erst einmal Personal zu finden. Daneben zeigen sich

häufig, aber bei Weitem noch nicht flächendeckend, Ansätze für eine verbesserte Bindung von Frauen an die Unternehmen, etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle. Zielgruppen, bei denen eine Integration in die Unternehmen einen erhöhten Aufwand darstellt, wie etwa Ältere, Alleinerziehende, Niedrigqualifizierte und Personen mit Migrationshintergrund, stehen nach den Erkenntnissen aus Unternehmensbefragungen derzeit dagegen noch wenig im Fokus der unternehmerischen Fachkräftesicherungspolitik.

Hieraus kann man eine Aufgabenteilung zwischen öffentlichen und privaten Akteuren ableiten, der gemäß sich die Politik eher auf die Integration dieser besonders verletzlichen Gruppen konzentrieren sollte, deren Beschäftigungschancen sich auch bei Personalengpässen in den Unternehmen nicht ohne Weiteres verbessern. Allerdings bliebe dabei darauf zu achten, dass die Unternehmen auf den Initiativen der Politik nicht freifahren und öffentliche Ressourcen für die Fachkräftesicherung lediglich so umlenken, dass ihre Profite steigen.

Quelle 37

Autor / Hrsg. / Titel It. Zimmermann, Nina: Wie sich Stress in Körper und Seele
Internetquellenverzeichnis äußert

vollständige URL <https://www.welt.de/gesundheit/article5057600/Wie-sich-Stress-in-Koerper-und-Seele-aeussert.html>

Datum des Downloads 29.01.2018

GESUNDHEIT

PSYCHOLOGIE THEMENSPECIAL KINDERWUNSCH KRANKHEITEN VON A-Z BIOWETTER

GESUNDHEIT GESUNDHEIT

Wie sich Stress in Körper und Seele äußert

Von Nina C. Zimmermann | Veröffentlicht am 20.11.2009 | Lesedauer: 3 Minuten



Jeder Mensch reagiert anders auf Stress

Quelle: pa/Normann Hochheimer / CHROMORANGE

Die Kinder an der Schule absetzen, im Büro ein wichtiges Meeting vorbereiten und nach der Arbeit steht der Wochenendeinkauf auf dem Programm: So einen Tagesablauf empfinden viele Menschen als stressig – und reagieren mit seelischen und körperlichen Signalen. Sie fühlen sich ausgelaugt und werden krank.

„Auf Dauer schädigt Stress“, bestätigt der Psychologe und Mediziner Prof. Joachim Kugler von der Technischen Universität Dresden. Allerdings nimmt jeder Mensch Stress unterschiedlich wahr: „Was für den einen Stress ist, ist für den anderen eine Herausforderung, und der dritte sieht es neutral.“ Wie zeitlich eingespannt jemand ist, spielt dabei keine Rolle, ergänzt Prof. Frank Schneider.

Stress sei immer ein „ans Limit gehen“, sagt der Präsident der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde in Berlin. Wer nicht rechtzeitig gegensteuert, läuft Gefahr, in einen Abwärtsstrudel zu geraten. „Stress ist ein Signal – wie beim Autofahren, wenn das Benzin zur Neige geht und eine gelbe Lampe aufleuchtet“, beschreibt Prof. Nossrat Peseschkian das Phänomen. Der Psychotherapeut und Neurologe aus Wiesbaden wertet Stress als Ausdruck einer Konfliktsituation, die ungelöst zu Krankheit führt.

Auf mehreren Ebenen lässt sich Stress feststellen: auf der subjektiven, indem der Betroffene sich gestresst fühlt und darüber Auskunft geben kann. Auf der körperlichen können es psychosomatische Erkrankungen wie Bauch-, Kopf- oder Rückenschmerzen, Herzrasen und Asthmaanfälle sein, zählt Kugler auf. Auf der Verhaltensebene drückt sich Stress etwa durch schlechten Schlaf oder den Griff zu Suchtmitteln wie Alkohol aus. Auch wer zu- oder abnimmt, öfters ängstlich ist, schnell aus der Ruhe gerät oder sich immer mehr abkapselt, leidet womöglich unter Stress. „Chronische Stresssymptome ähneln denen einer Depression“, fasst Schneider zusammen.

Objektive Auskunft gibt der Hormonstatus: Wie bei jemanden, der zehn Kilometer joggt, steigt der Cortisol-Spiegel im Speichel von

... im Körper haben als sonst. Diese Veränderung erkläre zum Beispiel die Magenschmerzen, die manche Menschen bei Stress bekommen. „Das Stresshormon Cortisol nimmt den Säureschutz der Magenschleimhaut weg.“ Außerdem bringt das Hormon das Immunsystem kurzfristig auf Hochtouren, langfristig aber fährt es die Abwehrkräfte herunter – so dass der Gestresste sich zum Beispiel schneller als sonst einen Schnupfen holt.

Wichtig ist daher, positiven wie negativen Stress stets gut zu bewältigen. Entspannungsmethoden wie Autogenes Training oder Progressive Muskelrelaxation nach Jacobsen sind eine Möglichkeit. „Damit ist es möglich zu lernen, bestimmte Situationen ohne schädlichen Stress zu durchleben“, sagt Schneider. Er selbst lege in anstrengenden Momenten zum Beispiel auch mal den Telefonhörer beiseite und sammle sich zwei Minuten, bis er wieder geerdet sei.

„Wenn jemand gelernt hat, seine Energie auf viele Lebensbereiche zu verteilen, kann er sehr gut mit Überraschungen des Lebens umgehen“, sagt auch Peseschkian. Er rät, Stressfaktoren grundsätzlich positiv zu deuten: Angst sei ein Zeichen dafür, dass jemand bestimmten Fragen aus dem Weg geht. Aggressivität weise darauf hin, dass Gefühle ausgedrückt werden wollen. Eine depressive Stimmung deute an, dass jemand bislang keine Entscheidung getroffen hat. Zur Stressbewältigung gehöre, zunächst zu beobachten, was passiert ist. Dann sollte „inventarisiert“ werden: Wann, wo und wie ist es zum Stress gekommen? Wie habe ich reagiert? Im dritten Schritt geht es um die Frage: Was habe ich aus dieser Krise gelernt? Wie habe ich sie bewältigt? Und schließlich sollte sich jeder Punkte im Leben suchen, die er immer fest im Blick hat: „Wenn man Ziele hat, kann man Stress besser bewältigen“, ist der Experte überzeugt.

dpa/LF

© WeltN24 GmbH. Alle Rechte vorbehalten.

© WeltN24 GmbH

Die WELT als ePaper: Die vollständige Ausgabe steht Ihnen bereits am Vorabend zur Verfügung – so sind Sie immer hochaktuell informiert.
Weitere Informationen: <http://epaper.welt.de>

Der Kurz-Link dieses Artikels lautet: <https://www.welt.de/102227067>