

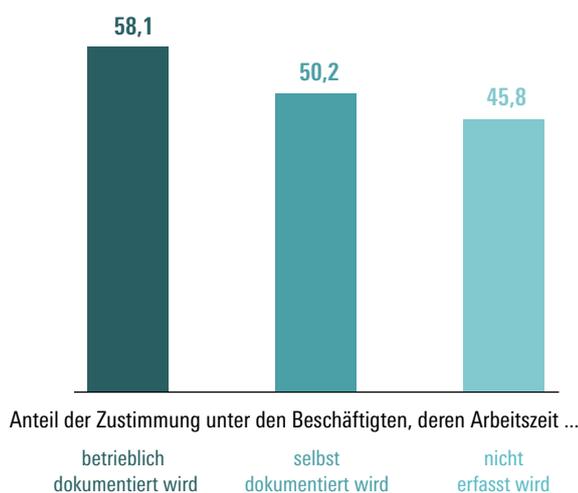
FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

**Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und
eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind**

Yvonne Lott, Elke Ahlers

Eine weitreichende Flexibilisierung der Arbeitszeit wird von verschiedenen politischen Akteuren gefordert. Anhand des nationalen und internationalen Forschungsstandes zeigt dieser Report, welche positiven, aber auch negativen Folgen flexible Arbeitszeiten (inklusive Homeoffice bzw. mobile Arbeit) für die Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben können. Dabei wird deutlich: Das bestehende Arbeitszeitgesetz ist für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit notwendig. Anhand von Ergebnissen der fünften Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigt der Report, dass arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen im Betrieb wie eine unzureichende Personaldecke, häufige Projekt- und Teamarbeit und knappe Deadlines mit einer schlechteren Erholung von der Arbeit einhergehen. Eine Arbeitszeiterfassung im Homeoffice kann hingegen die Erholung fördern.

Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Erholung
„In meiner Freizeit denke ich (eher) nicht an die Arbeit“
Angaben in Prozent



Sample: nur Beschäftigte, die vorwiegend im Homeoffice arbeiten
Daten: HBS-Erwerbspersonenbefragung; gewichtet

INHALT

1	Flexibilisierung der Arbeitszeit: Möglichkeit und Notwendigkeit	3
2	Flexibilisierung der Arbeitszeit in der politischen Debatte	3
3	Ziel des vorliegenden Reports	4
4	Forschungsstand: Die Folgen von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten für Gesundheit und Vereinbarkeit	4
4.1	Ursachen für die negativen Folgen von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen und Unternehmenskultur	5
4.2	Exkurs: Freiwillig länger? Das Phänomen der „interessierten Selbstgefährdung“	5
4.3	Erholung in der flexiblen und digitalen Arbeitswelt: Ein an Bedeutung gewinnender Faktor	6
4.4	Die Rolle der Arbeitszeiterfassung für die Erholung	7
5	Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Erholung: Aktuelle Forschungsergebnisse	7
5.1	Variablen	7
5.2	Ergebnisse: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen	8
5.3	Ergebnisse: Arbeitszeiterfassung im Homeoffice	9
5.4	Zusammenfassung	9
6	Notwendige gesetzliche Regelungen für eine gesunderhaltende und vereinbarkeitsfreundliche Flexibilisierung der Arbeitszeit	10
6.1	Gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit	11
6.2	Gesetzliche Regelung der (Mindest-)Ruhezeit	11
6.3	Gesetzliche Arbeitszeiterfassung	11
7	Fazit und Ausblick	11

AUTORINNEN



Dr. Yvonne Lott

Referatsleiterin Geschlechterforschung
yvonne-lott@boeckler.de



Dr. Elke Ahlers

Referatsleiterin Qualität der Arbeit
elke-ahlers@boeckler.de

1 FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT: MÖGLICHKEIT UND NOTWENDIGKEIT

Flexible Arbeitszeiten, die den Beschäftigten bis zu einem gewissen Grad oder vollständig erlauben, über die Lage und Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit zu entscheiden (z. B. Gleitzeitmodelle oder Vertrauensarbeitszeiten, oftmals in Kombination mit Homeoffice bzw. mobiler Arbeit), sind in vielen Branchen mittlerweile fester Bestandteil der digitalen und vernetzten Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts.

Die Digitalisierung schafft die Möglichkeit für zeitflexibles und auch ortsflexibles Arbeiten in immer mehr Jobs. Organisationale Arbeitskonzepte und Arbeitsanforderungen haben sich teilweise grundlegend verändert und verlangen den Beschäftigten einen höheren Grad an Selbstorganisation und Eigenverantwortung ab (Bauer und Hofmann 2018). Damit ist zeit- und ortsflexibles Arbeiten für eine zunehmende Anzahl von Beschäftigten ein möglicher, aber auch notwendiger Bestandteil ihrer Arbeit. Die COVID-19-Pandemie hat diese Entwicklungen in den vergangenen eineinhalb Jahren zum Teil drastisch beschleunigt.

Aber nicht nur die Arbeitswelten, auch die Lebenswelten haben sich verändert. Der Zuwachs an Zweiverdienerhaushalten stellt viele Beschäftigte vor die Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren. Aufgrund des demografischen Wandels muss die Pflege von Angehörigen nicht nur mit dem Beruf, sondern zunehmend auch mit der Kinderbetreuung in Einklang gebracht werden. Die Digitalisierung erfordert von vielen Beschäftigten, sich weiter zu qualifizieren, um den Anschluss an den Arbeitsmarkt nicht zu verlieren. Für die Bewältigung dieser Herausforderungen brauchen und wünschen sich Beschäftigte mehr zeitliche Spielräume, die ihnen mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeiten und Arbeitsorte geben. Dabei sollte zeit- und ortsflexibles Arbeiten für Beschäftigte planbar und die getroffenen Regelungen bzw. Absprachen mit den Vorgesetzten sollten verlässlich sein (Lott 2020b).

2 FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT IN DER POLITISCHEN DEBATTE

Vor dem Hintergrund der veränderten Arbeits- und Lebenswelten drängen verschiedene politische Akteure auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dabei wird die Stärkung der Zeitsouveränität, d. h. der Selbstbestimmung der Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit, nicht nur von den Gewerkschaften, den Grünen, der SPD und den Linken gefordert, sondern auch von der FDP angesprochen – nachzulesen in den diesjährigen Wahlprogrammen der Parteien.

Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass die FDP anders als die anderen Parteien eine juristische Reform des Arbeitszeitgesetzes anstrebt. Konkret geht es darum, anstelle der täglichen eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit einzuführen. In Debatten wird ebenfalls immer wieder gefordert, die gesetzlich verankerten täglichen Ruhezeiten von elf Stunden aufzuweichen. Die derzeitigen Regelungen sind laut FDP-Wahlprogramm veraltet und daher nicht an die technischen Gegebenheiten der heutigen Arbeitswelt angepasst.¹ Begründet wird die Notwendigkeit für eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes vor allem mit dem wachsenden internationalen wirtschaftlichen Wettbewerb und den individualisierten Kundenwünschen.²

Die Arbeitgeberverbände flankieren die Forderungen von der FDP. Laut BDA erschwere das geltende Recht den Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.³ Der DGB und seine Gewerkschaften halten dagegen, dass „die Wünsche der Beschäftigten und die Anforderungen der Unternehmen nach einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung nicht deckungsgleich“⁴ seien. Für die Aushandlungsprozesse zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten biete daher „das geltende Arbeitszeitgesetz auch unter den Bedingungen der Digitalisierung einen adäquaten Rahmen“.⁵

In dem Sondierungspapier von SPD, den Grünen und der FDP sollen Abweichungen von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der täglichen Höchst Arbeitszeitgrenze möglich sein.⁶

1 https://www.fdp.de/sites/default/files/2021-06/FDP_Programm_Bundestagswahl2021_1.pdf, S. 27.

2 <https://dserver.bundestag.de/btd/19/011/1901174.pdf>, S. 4.

3 <https://arbeitgeber.de/arbeitswelt-von-morgen-durch-arbeitszeitrecht-unterstuetzen/>

4 <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++27c47a22-1619-11ec-83f5-001a4a160123>, S. 2.

5 <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++27c47a22-1619-11ec-83f5-001a4a160123>, S. 2.

6 <https://cms.gruene.de/uploads/documents/Ergebnis-der-Sondierungen.pdf>, S. 4.

3 ZIEL DES VORLIEGENDEN REPORTS

Um die Frage zu beantworten, ob eine Lockerung des Arbeitszeitgesetzes tatsächlich Barrieren aufhebt, die bisher der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Wege standen, wie von der FDP und den Arbeitgeberverbänden häufig behauptet wird, lohnt ein Blick in die empirische Forschung.

Das Ziel des vorliegenden Reports ist es, einen Überblick über die zentralen Forschungsergebnisse zu den Folgen von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten für Gesundheit und Vereinbarkeit zu liefern. Zahlreiche Studien haben sich schon lange mit den Folgen von flexiblen Arbeitszeiten, inklusive Homeoffice bzw. mobiler Arbeit, für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und – damit wesentlich zusammenhängend – der physischen und psychischen Gesundheit beschäftigt.

Dabei beschränkt sich der vorliegende Report auf flexible Arbeitszeiten, die den Beschäftigten mehr oder weniger die Möglichkeit geben, die Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit selbst zu gestalten. Dies umfasst beispielsweise Gleitzeitmodelle und Vertrauensarbeitszeiten. Dieser Fokus erlaubt es, sich den möglichen Auswirkun-

gen einer Lockerung des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere der Aufhebung der täglichen Höchstarbeitszeit, anzunähern. Wir betrachten neben dem zeitflexiblen Arbeiten auch das ortsflexible Arbeiten wie Homeoffice bzw. mobile Arbeit, das oft mit diesen Formen von flexiblen Arbeitszeiten einhergeht.

Ergänzt wird der Forschungsstand durch Ergebnisse der aktuellen Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung, die zeigen, dass arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen wie die Personaldecke, Projekt- und Teamarbeit und zeitlich enge Deadlines mit einer unzureichenden Erholung von der Arbeit verbunden sind und dass eine Arbeitszeiterfassung im Homeoffice der Erholung förderlich sein kann.

Sowohl der Forschungsstand als auch die aktuellen Ergebnisse auf Basis der fünften Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung machen deutlich, dass nicht nur das bestehende Arbeitszeitgesetz, sondern auch der gesetzliche Arbeitsschutz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung für die Gesunderhaltung und Vereinbarkeit notwendig sind.

4 FORSCHUNGSSTAND: DIE FOLGEN VON ZEIT- UND ORTSFLEXIBLEM ARBEITEN FÜR GESUNDHEIT UND VEREINBARKEIT

Flexible Arbeitszeiten, die den Beschäftigten die Möglichkeit geben, über die Lage ihrer Arbeitszeit (mit) zu entscheiden, können es ihnen ermöglichen, ihr Arbeits- und Privatleben effizienter zu gestalten (Perrons 1998). Sie können daher die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Fagan et al. 2012; Kelly et al. 2011; Kelly et al. 2014) und Gesundheit fördern (Fagan et al. 2012; Clarkberg und Moen 2001; Moen et al. 2011; Moen et al. 2016). Auch Homeoffice bzw. mobile Arbeit kann mit einer besseren Vereinbarkeit und Gesundheit verbunden sein (Kossek et al. 2006; Lott 2020c).

Flexible Arbeitszeiten können jedoch auch zu Konflikten zwischen Beruf und Privatleben führen, etwa wenn Beschäftigte aufgrund des Jobs nicht mehr ausreichend Freizeit haben, private Beziehungen vernachlässigen oder die Kinderbetreuung nicht bewältigen können (Schieman und Glavin 2008; Schieman und Young 2010). Flexible Arbeitszeiten können unter bestimmten Umständen zu Stress und Burnout führen (Glavin et al. 2011; Schieman und Young 2013; Lott 2020b) und so die Gesundheit beeinträchtigen (Ala-Mursula et al. 2002; Ala-Mursula et al. 2004). Homeoffice kann ebenfalls mit Vereinbarkeitskonflikten (Abendroth und Reimann 2018; Chung 2017) und Stress (Hilbrecht et al. 2013) verbunden sein.

Ein wesentlicher Grund für diese negativen Folgen sind (unbezahlte) Überstunden, die häufig mit

zeit- und ortsflexiblem Arbeiten einhergehen (Bumprisco et al. 2021; Lott und Chung 2016; Chung und Horst, Mariska 2020). Überstunden beeinträchtigen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und schaden der Gesundheit in erheblichem Maße (Albertsen et al. 2008; Fontinha et al. 2019; Kleppa et al. 2008; Luther et al. 2017; Wong et al. 2019; Taris et al. 2011; Lott 2020b; Siegrist 2016; Rau und Buyken 2015).

Hohe Arbeitszeitanforderungen wie das Beantworten von E-Mails in der Freizeit und ständige Erreichbarkeit tragen im Wesentlichen zu Überstunden bei (Schieman und Young 2013; Wöhrmann et al. 2019). Durch gestiegene berufsbezogene Erreichbarkeiten und erweitertes mobiles Arbeiten reicht die Arbeit für immer mehr Beschäftigte bis in die Abendstunden und in die Wochenenden hinein (Entgrenzung). Verbindliche Feierabendregelungen, regelmäßige Pausen und nötige Ruhezeiten werden häufig nicht eingehalten (Sauer 2015). Je mehr Arbeitsangelegenheiten ins Privatleben Einzug halten, desto mehr leidet dieses und desto größer sind arbeitsbedingte Befindensbeeinträchtigungen wie Stress und Burnout (Pangert et al. 2016).

Insbesondere Frauen bzw. Mütter sind durch Überstunden sowie unplanbare und unzuverlässige Arbeitszeiten belastet (Hilbrecht et al. 2013; Lott 2020b), da sie nach wie vor den Löwenanteil an Kinderbetreuung übernehmen (Zucco und Lott

2021). Zudem birgt zeit- und ortsflexibles Arbeiten das Risiko, dass sich traditionelle Geschlechterarrangements verfestigen oder sogar verstärken: Während Männer flexible Arbeitszeiten und Homeoffice eher dafür nutzen, Überstunden zu machen, verwenden Frauen flexibles Arbeiten häufiger, um Sorgeverpflichtungen zu erfüllen (Lott 2019; Chung und Lippe 2020; Lott und Chung 2016) – insbesondere, wenn beide Partner im Homeoffice arbeiten (Samtleben et al. 2020).

4.1 Ursachen für die negativen Folgen von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen und Unternehmenskultur

Die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen und die Unternehmenskultur bestimmen in erheblichem Maße, ob zeit- und ortsflexibles Arbeiten der Vereinbarkeit und Gesundheit zuträglich ist. Die negativen Folgen von zeit- und ortsflexiblem Arbeiten ergeben sich oft aus der Arbeitsverdichtung, also dem Missverhältnis von Arbeitsmenge und der vertraglichen Arbeitszeit (Rau und Göllner 2018). Die zunehmende Arbeitsmenge führt nicht nur zu einer Intensivierung der Arbeit innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit, sondern auch zu einer Extensivierung von Arbeit, weil länger gearbeitet werden muss. Das heißt, neben Multitasking prägen auch Überstunden den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter.

Die Ursachen für die zunehmende Arbeitsverdichtung liegen in den Besonderheiten einer beschleunigten, dynamischen und komplexen Arbeitswelt (Ahlers 2020; Goedicke et al. 2020; Korunka 2020; Kratzer 2020). Im Zuge der Digitalisierung, insbesondere der künstlichen Intelligenz, gibt es eine stärkere Vernetzung und Kooperation von Mensch und Maschine (Pfeiffer 2021) und veränderte Formen der (digitalen) Zusammenarbeit sowie der Interaktion mit der Kunden oder im Team (Carstensen 2015). Dies erhöht die Arbeitsanforderungen, da die Anzahl von Tätigkeiten, bei denen kognitive, informatorische sowie emotionale Faktoren dominieren, die zu psychischer Belastung führen, in vielen Jobs gestiegen ist. Zunehmende Kundenorientierung („Rund-um-die-Uhr-Service“) ist hier nur ein Beispiel für erhöhte Erwartungshaltungen an die Beschäftigten.

Zur Arbeitsverdichtung tragen auch veränderte, eher ergebnisorientierte Führungskonzepte bei, die auf der Vereinbarung von Zielen (auch Deadlines) basieren und die mit höheren Planungs- und Steuerungsanforderungen an die Beschäftigten einhergehen (Ahlers 2016). Auch reagieren Unternehmen schneller als früher auf Krisen mit Restrukturierungsmaßnahmen (Kratzer 2020; Korunka 2020), sodass Unsicherheiten im Arbeitsleben eine größere Rolle spielen.

Aufgrund von Restrukturierungsmaßnahmen kam es in den vergangenen Jahren zudem zu erheblichen Personalkürzungen in vielen Betrieben (Kratzer 2020). Als Folge dieser Personalengpässe arbeiten Beschäftigte oftmals länger als vertraglich vereinbart (Klenner und Lott 2016), gehen krank zur Arbeit oder verzichten auf das freie Wochenende (Kratzer 2020).

Darüber hinaus resultiert die Arbeitsverdichtung aus einer dominanten Leistungskultur im Unternehmen, bei der die Leistungserwartungen an die Beschäftigten bezüglich der Arbeitsmenge und der Arbeitsanforderungen nicht die vertraglichen Arbeitszeiten und die biologischen Notwendigkeiten für Pausen und Ruhezeiten berücksichtigen. Dies gilt insbesondere für Organisationsformen, die in erster Linie das Ziel verfolgen, die Unternehmensstrukturen kunden- und marktnäher zu gestalten (Menz et al. 2011). In diesen Organisationen sollen die Motivation und die Leistung der Beschäftigten durch orts- und zeitflexible Arbeitsarrangements und die damit verbundene Eigenverantwortung maximiert werden. Diese Art der Eigenverantwortung verspricht Beschäftigten zwar die volle Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit, verschleiert jedoch die indirekte Kontrolle des Arbeitgebers (Brannen 2005).

Bei Arbeitsverdichtung, Personalengpässen und einer dominanten Leistungskultur führen zeit- und ortsflexible Arbeitsarrangements häufig zu Überstunden und unzureichenden Pausen- und Ruhezeiten (Godard 2001; White et al. 2003) – nicht zuletzt deshalb, weil lange Arbeitszeiten ein hohes Arbeitsengagement signalisieren und für den weiteren Karriereweg ausschlaggebend sind (Lott und Chung 2016; Leslie et al. 2012). Häufig kommt es auch zu einer Internalisierung von Unternehmenszielen, also der Verinnerlichung von unternehmerischen Zielen wie der Umsatzsteigerung, die ebenfalls zu Überstunden führt (Ahlers 2017).

Vor diesem Hintergrund verliert die Arbeitszeit als das zentrale Leistungskriterium an Bedeutung. Das Arbeitszeitgesetz und die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden immer wieder zuungunsten der Beschäftigten unterlaufen (Ahlers 2020; Goedicke et al. 2020).

4.2 Exkurs: Freiwillig länger? Das Phänomen der „interessierten Selbstgefährdung“

Die Befürworter einer Lockerung des Arbeitszeitgesetzes argumentieren häufig, dass Überstunden und Abend- und Wochenendarbeit oft freiwillig und im Interesse von Beschäftigten seien, die sich mit ihrer Arbeit stark identifizierten und aus Leidenschaft für ihre Arbeit länger und am Abend oder Wochenende arbeiteten.

Die Forschung zeigt allerdings, dass die Freiwilligkeit und Leidenschaft nur auf eine kleine Gruppe der Beschäftigten zutrifft, die Überstunden machen

oder am Abend oder Wochenende arbeiten (Snir 2014). Dabei schützen Freiwilligkeit und Leidenschaft nicht davor, dass diese Art des Arbeitens vor allem auf Dauer ungesund und vereinbarkeitshinderlich ist. Oft jedoch sind die Ursachen für Überstunden und Abend- und Wochenendarbeit berufliche Zwänge (etwa ein hohes Arbeitspensum). In solchen Fällen entscheiden sich Beschäftigte zwar dafür, Überstunden am Abend und am Wochenende zu leisten, aber nicht etwa aus Begeisterung für ihre Arbeit, sondern um ihr Arbeitspensum zu schaffen.

Dieses Phänomen wird ebenfalls unter dem Konzept der „interessierten Selbstgefährdung“ diskutiert (Krause et al. 2015). D. h. Beschäftigte arbeiten zwar von sich aus länger oder außerhalb der vertraglichen Arbeitszeiten, aber in erster Linie deshalb, weil ein zufriedenstellendes Arbeitsergebnis in der verfügbaren Zeit und mit den verfügbaren Personalressourcen nicht zu schaffen ist und sie sich für die Einhaltung von Deadlines und den Erfolg von Projekten verantwortlich fühlen (Kratzer 2020). Dabei entsteht im Zuge der interessierten Selbstgefährdung für die Beschäftigten der Konflikt zwischen hoher Verantwortung für die Arbeit einerseits und dem Wissen andererseits, dass sie sich selbst und ihren Familien mit dem Verzicht auf Pausen und Ruhezeiten belasten (Krause et al. 2015).

Natürlich kann Abend- und Wochenendarbeit im Sinne der Beschäftigten sein und als Instrument für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden, etwa wenn Beschäftigte nachmittags oder unter der Woche die Kinderbetreuung übernehmen und ihre Arbeitszeit selbstbestimmt auf den Abend oder das Wochenende umverteilen. Aber dies ist nur dann familien- und gesundheitsgerecht, wenn keine Überstunden anfallen, ausreichende Ruhezeiten eingehalten werden und die Beschäftigten ihren privaten Interessen und Verpflichtungen ungestört von der Erwerbsarbeit nachkommen können. Arbeitszeiten dürfen nicht ausufern und die zeitlichen Anforderungen am Arbeitsplatz nicht unkalkulierbar werden (z. B. wenn fehlendes Personal ausgeglichen werden muss). Ansonsten kommt es schnell zu Überforderung und Doppelbelastung mit negativen Folgen für die Vereinbarkeit und Gesundheit.

4.3 Erholung in der flexiblen und digitalen Arbeitswelt: Ein an Bedeutung gewinnender Faktor

Für eine ganzheitliche Bewertung von Arbeitstätigkeiten müssen nicht nur die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen, sondern auch ihre nachgelagerten Folgen für die Erholung betrachtet werden (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016). Erholung, in der Arbeitsforschung auch unter dem Fachbegriff „Detachment“ diskutiert, bedeutet,

sich sowohl physisch als auch gedanklich von der Arbeit distanzieren zu können, also von der Arbeit abzuschalten.

Das Thema Erholung ist direkt mit dem Wandel der Arbeit verknüpft und muss in Bezug auf die zukünftige Gestaltung der Arbeit stärker berücksichtigt werden als bisher (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016). Denn das Abschalten von der Arbeit ist wesentlich für die Leistungsfähigkeit (Binnewies et al. 2009), die Gesundheit und das Wohlbefinden. Beschäftigte müssen sich gedanklich von der Arbeit lösen und den „Kopf frei“ bekommen, um sich ausreichend erholen zu können.

Die Erholung kann durch zeit- und ortsflexibles Arbeiten allerdings leiden (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016; Ghislieri et al. 2021), wenn dieses zu überlangen Arbeitszeiten und Arbeit während der Ruhezeit führt (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016). Erholung verlangt, nicht durch arbeitsbezogene Anforderungen (etwa durch Anrufe oder E-Mails nach Feierabend) oder die Erwartung einer möglichen Störung in der Freizeit an die Arbeit erinnert zu werden (Rau und Göllner 2019). Auch quantitativ hohe Anforderungen, fehlende soziale Unterstützung und soziale Konflikte sind negative Einflussfaktoren auf die Erholung (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016).

Interessanterweise hat die Erholungsforschung bisher darauf abgezielt, die eher allgemeinen Erholungsaktivitäten und -erfahrungen zu beschreiben, die für die meisten Menschen von Bedeutung sind, und vernachlässigt dabei kontextbezogene Faktoren, die das Auftreten und die Wirksamkeit bestimmter Aktivitäten und Erfahrungen beeinflussen (Sonnentag et al. 2017). Der betriebliche Kontext kann jedoch auch wichtig für die Erholung sein (Sonnentag et al. 2017). Der vorliegende Report betrachtet daher die Rolle der arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen für die Erholung. Beeinträchtigen Personalengpässe, Projekt- und Teamarbeit und zeitlich enge Deadlines, die oftmals zur Arbeitsverdichtung führen, die Erholung?

Es ist anzunehmen, dass die Möglichkeit, sich zeitnah nach einem langen, anstrengenden Arbeitstag erholen zu können, durch fehlende personelle Ressourcen im Betrieb erheblich erschwert wird. Auch erhöhte Arbeitszeitanforderungen, etwa durch Projekt- oder Teamarbeit und knappe Deadlines, vermindern die Vorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen und führen oft zu Arbeitsverdichtung. Sie können sich somit negativ auf die Erholung auswirken.

4.4 Die Rolle der Arbeitszeiterfassung für die Erholung

Die Erholung leidet durch überlange Arbeitszeiten deutlich (Wendsche und Lohmann-Haislah 2016). Daher müssen Maßnahmen zum Schutz vor Überstunden im Betrieb angewandt werden. Eine wesentliche Maßnahme ist die Arbeitszeiterfassung (Lott 2020a). Diese ist insbesondere im Homeoffice wichtig, da das Risiko für Beschäftigte im Homeoffice besonders groß ist, Überstunden zu leisten bzw. Homeoffice zu nutzen, um im Büro liegende Arbeit nach dem Arbeitstag zu Hause nachzuholen oder anstehende Arbeit vorzubereiten (Mann und Holdsworth 2003; Arntz et al. 2020).

Es gibt verschiedenste Möglichkeiten der Arbeitszeiterfassung, von der Selbstdokumentation auf Papier bis hin zu GPS-basierten Systemen (Lott 2020a). Während GPS-basierte Systeme Beschäftigten oftmals das Gefühl von Verhaltens- und Leistungskontrolle vermitteln, was zu einem Verlust

des Vertrauensverhältnisses zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern und einem Abbau der intrinsischen Motivation führen kann, gibt es verschiedenste Möglichkeiten der betrieblichen Erfassung der Arbeitszeit, die den Beschäftigten weiterhin zeitliche Spielräume erlauben (Lott 2020a). Damit ist die Arbeitszeiterfassung nicht zwangsläufig die „Rückkehr der Stechuhr“ (so das Handelsblatt am 18.05.2019). Das EuGH-Urteil vom 14.05.2019, das die Arbeitszeiterfassung gesetzlich vorschreibt, ist in Deutschland bisher nicht umgesetzt worden.

Bisherige Studien haben gezeigt, dass eine Arbeitszeiterfassung überlange Arbeitszeiten verhindert (Astleithner und Stadler 2019; Bonvin et al. 2019). Der Zusammenhang zwischen Arbeitszeiterfassung und Erholung ist hingegen weniger bekannt. Der vorliegende Report betrachtet daher die Rolle der Arbeitszeiterfassung im Homeoffice für die Erholung. Fördert die Arbeitszeiterfassung im Homeoffice die Erholung?

5 ARBEITSORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN, ARBEITSZEITERFASSUNG IM HOMEOFFICE UND ERHOLUNG: AKTUELLE FORSCHUNGSERGEBNISSE

Aufbauend auf der bisherigen Forschung untersucht der vorliegende Report die Zusammenhänge zwischen Erholung und zeitlich engen Deadlines, Personalengpässen und Projekt- und Teamarbeit einerseits und der Arbeitszeiterfassung im Homeoffice andererseits. Der Report unternimmt damit einen ersten Schritt, um die oben beschriebene Forschungslücke zu schließen und erste Antworten auf die Fragen zu geben: Beeinträchtigen Personalengpässe, Projekt- und Teamarbeit sowie zeitlich enge Deadlines, die oftmals zur Arbeitsverdichtung führen, die Erholung? Fördert die Arbeitszeiterfassung im Homeoffice die Erholung?

Zusätzlich zur Erholung werden die Zusammenhänge zwischen arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen bzw. der Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Überstunden betrachtet, um bisherige Studien auf Basis der aktuellen Daten von Juni/Juli 2021 zu replizieren.

Die deskriptiven Analysen basieren auf der fünften Welle der HBS-Erwerbspersonenbefragung (Kantar Public 2021). Untersucht wurden abhängig beschäftigte Personen, die in der fünften Welle erwerbstätig waren.

5.1 Variablen

Erholung: Erholung wurde mit folgendem Instrument gemessen: „Wie sehr stimmen Sie [der] folgenden [Aussage] zu? In meiner Freizeit denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.“ Die Antwortkategorien „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“ wurden zu „In meiner Freizeit denke ich (eher) nicht an die Arbeit“ und die Antwortkategorien „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ wurden zu „In meiner Freizeit denke ich (eher) an die Arbeit“ zusammengefasst.

Überstunden: Überstunden sind die Differenz der tatsächlichen Arbeitszeiten im Juni 2021 und den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten. Diese wurden mit folgenden Surveyfragen erhoben: „Wie viele Stunden umfasst ungefähr Ihre durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Juni 2021? Bitte denken Sie erneut an die tatsächliche, nicht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.“, und „Wie viele Wochenstunden beträgt in Ihrer Tätigkeit Ihre mit dem Arbeitgeber vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit ohne Überstunden? Bitte denken Sie nur an Ihre Haupttätigkeit, d. h. die Tätigkeit, mit der Sie den größten Teil Ihres Einkommens verdienen.“ Für eine bessere Vergleichbarkeit wurden die Überstunden nur für Vollzeitbeschäftigte, die weniger als 35 Wochenstunden leisten, berechnet.

Personalausstattung: Die Personalausstattung im Betrieb wurde mit der folgenden Surveyfrage erhoben: „Fehlt es in Ihrem direkten Arbeitsumfeld regelmäßig an Personal, um die anfallende Arbeit zu bewältigen?“ Die Antwortkategorien „ja, auf jeden Fall“ und „eher ja“ wurden zu „fehlendes Personal“ und „eher nein“ und „nein, auf keinen Fall“ wurden zu „ausreichendes Personal“ zusammengefasst.

Projekt- oder Teamarbeit und zeitlich enge Deadlines: Projekt- oder Teamarbeit bzw. zeitlich enge Deadlines wurden mit folgenden Aussagen gemessen, denen die Befragten mehr oder weniger zustimmen sollten. „Meine Arbeit ist bestimmt durch Projekt- oder Teamarbeit, also durch Kooperationsaufwand, Einhaltung von Fristsetzungen etc.“, und „Ich habe häufige und enge Terminvorgaben bzw. Lieferfristen.“ Die Antwortkategorien „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“ wurden zu „stimme (eher) zu“ und die Antwortkategorien „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ wurden zu „stimme (eher) nicht zu“ zusammengefasst.

Arbeitszeiterfassung im Homeoffice: Arbeitszeiterfassung im Homeoffice wurde folgendermaßen erfragt: „Und wie ist das, wenn Sie zu Hause oder an anderen Orten arbeiten, wird Ihre tägliche Arbeitszeit dann betrieblich erfasst, z. B. mittels Computer, von Ihnen selbst dokumentiert oder nicht erfasst?“ Die Antwortkategorien sind „betrieblich erfasst“, „selbst dokumentiert“ und „nicht erfasst“. Arbeitszeiterfassung im Homeoffice wurde nur für Beschäftigte betrachtet, die überwiegend im Homeoffice arbeiten.

5.2 Ergebnisse: Arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen

Die Analysen zeigen, dass arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen im Betrieb mit Überstunden und der Erholung der Beschäftigten zusammenhängen. Bei ausreichend Personal leisten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 2 Überstunden pro Woche. Bei Personalengpässen sind es durchschnittlich 3,5 Überstunden. Bei zeitlich engen Deadlines arbeiten Beschäftigte in Vollzeit im Durchschnitt 3,5 Überstunden, ohne Deadlines 3 Überstunden. Ohne Team- oder Projektarbeit leisten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 2,5 Überstunden pro Woche. Arbeiten sie in Projekten oder Teams, sind es durchschnittlich 3,5 Überstunden wöchentlich.

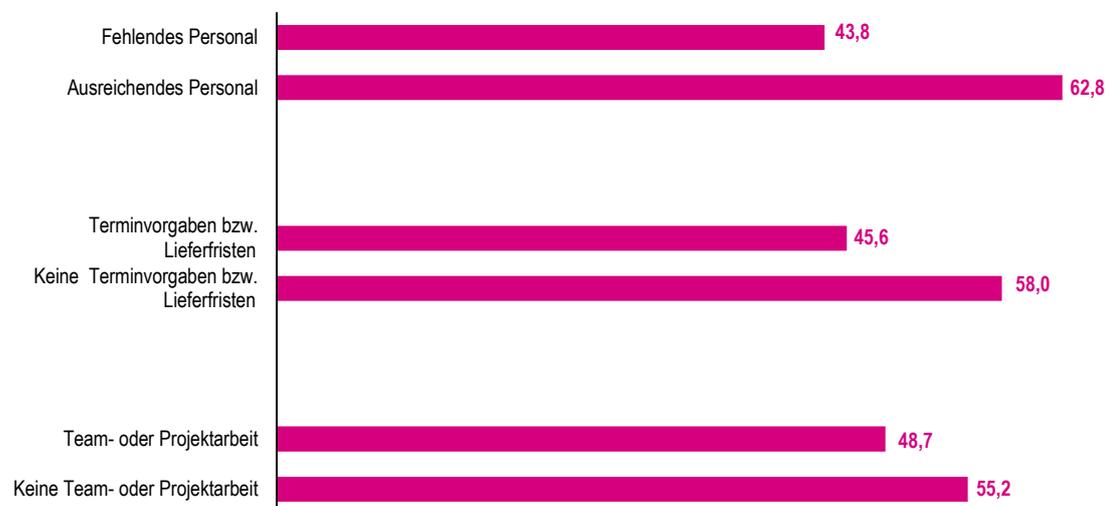
Die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen haben auch einen deutlichen Effekt auf die Erholung. Am deutlichsten zeigt sich dies bei der Personalausstattung (Abbildung 1). Nur 44 Prozent der Beschäftigten geben an, sich von der Arbeit zu erholen, wenn Personal fehlt. Reicht das Personal aus, sind dies 63 Prozent.

Auch bei zeitlich engen Deadlines und bei Team- oder Projektarbeit zeigt sich dieser Effekt. Nur 46 Prozent der Befragten mit knappen Deadlines geben an, sich von der Arbeit zu erholen. Gibt es keine engen Terminvorgaben, sind dies 58 Prozent (Abbildung 1). 49 Prozent der Beschäftigten, die in Projekten oder Teams arbeiten, berichten von Erholung (Abbildung 1). Arbeiten Beschäftigte nicht in Teams oder Projekten, sind dies 55 Prozent.

Abbildung 1

Personalausstattung und Erholung

Angaben in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; HBS-Erwerbspersonenbefragung Welle 5, Version 1–3, N=4.565 (Personalausstattung), N=4.578 (Deadlines) und N=4.581 (Projekt- und Teamarbeit)

5.3 Ergebnisse: Arbeitszeiterfassung im Homeoffice

Die Überstunden liegen bei Vollzeitbeschäftigten im Homeoffice, deren Arbeitszeit betrieblich erfasst wird, bei 2 Wochenstunden im Durchschnitt. Bei der selbst dokumentierten Erfassung sind es durchschnittlich 3 Überstunden. Wird die Arbeitszeit nicht erfasst, leisten Beschäftigte in Vollzeit im Homeoffice 3,5 Überstunden pro Woche im Durchschnitt.

Die Arbeitszeiterfassung im Homeoffice ist mit einer besseren Erholung verbunden, vor allem dann, wenn sie betrieblich dokumentiert ist (Abbildung 2). Wird die Arbeitszeit im Homeoffice nicht erfasst, geben nur 46 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice an, dass sie sich von der Arbeit erholen. Wird die Arbeitszeit im Homeoffice von den Beschäftigten selbst dokumentiert, sind dies 50 Prozent und 58 Prozent, wenn die Arbeitszeit betrieblich dokumentiert wird.

Hierbei spielen Betriebsräte und Tarifverträge eine wichtige Rolle, denn die Arbeitszeiterfassung im Homeoffice ist dann am häufigsten, wenn ein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden ist bzw. ein Tarifvertrag gilt (Abbildung 3 und 4).

5.4 Zusammenfassung

Die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen wie Personalengpässe, Projekt- oder Teamarbeit und zeitlich enge Deadlines sind mit mehr Überstunden verbunden und können die Erholung der Beschäftigten beeinträchtigen.

Diese Befunde lassen darauf schließen, dass Arbeitszeit- und Leistungspolitik in vielen Betrieben oft nicht aufeinander abgestimmt sind. Es werden Leistungsanforderungen erwartet, die in der vereinbarten Zeit und mit den verfügbaren Ressourcen kaum zu bewältigen sind. Dies gilt vor allem dann, wenn Unternehmen auf Dauer personell unterbesetzt sind und das Personaldefizit über die vorhandene Belegschaft ausgleichen lassen. Der so entstehende Arbeitsdruck muss von den Beschäftigten bewältigt werden. Und zwar zugunsten von Überstunden und zulasten ihrer Erholung.

Die Arbeitszeiterfassung im Homeoffice kann Überstunden verhindern und für die Erholung förderlich sein. Im Vergleich zu einer selbst dokumentierten Erfassung ist die Erholung vor allem dann besser, wenn die Arbeitszeit betrieblich dokumentiert wird, also allgemeingültig und für den gesamten Betrieb wirkmächtig ist. Eine mögliche Erklärung für dieses Ergebnis: Beschäftigte im Homeoffice betrachten oftmals nur die Stunden als Arbeitszeit, in denen sie tatsächlich produktiv arbeiten und nicht etwa die Zeit, die sie unabhängig vom Arbeitsergebnis tatsächlich für die Arbeit aufgewandt haben (Steward 2000). Dokumentieren Beschäftigte ihre Arbeit selbst, ist das Risiko also nach wie vor relativ hoch, dass sie Überstunden leisten, um die gewünschten Arbeitsergebnisse zu erzielen. Dies wirkt sich negativ auf ihre Erholung aus.

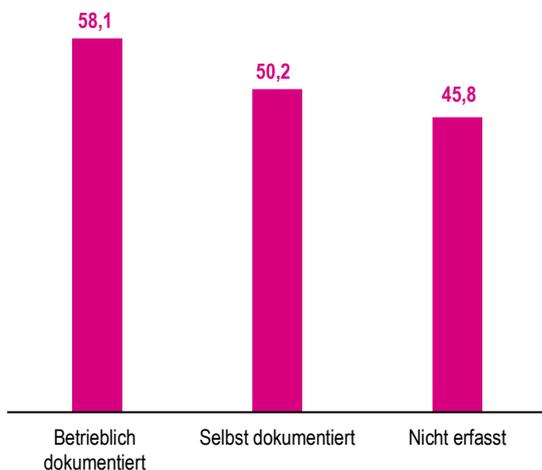
Jedoch ist die betrieblich dokumentierte Erfassung der Arbeitszeit im Homeoffice vorwiegend in Betrieben mit Betriebsrat bzw. Tarifvertrag vorhanden. Eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung ist daher unerlässlich, damit die Arbeitszeiterfassung auch in nicht-mitbestimmten Betrieben implementiert wird.

Darüber hinaus sind weitere gesetzliche Leitplanken zum Schutz der Beschäftigten notwendig, um den Herausforderungen der dynamischen, komplexen und vernetzten Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts begegnen zu können – allen voran das bestehende Arbeitszeitgesetz und das Arbeitsschutzgesetz.

Abbildung 2

Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Erholung

„In meiner Freizeit denke ich (eher) nicht an die Arbeit“, Angaben in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozenze; HBS-Erwerbspersonenbefragung Welle 5, Version 1–3, N=1.525, nur Beschäftigte, die vorwiegend im Homeoffice arbeiten



Abbildung 3

Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Betriebsrat

Angaben in Prozent

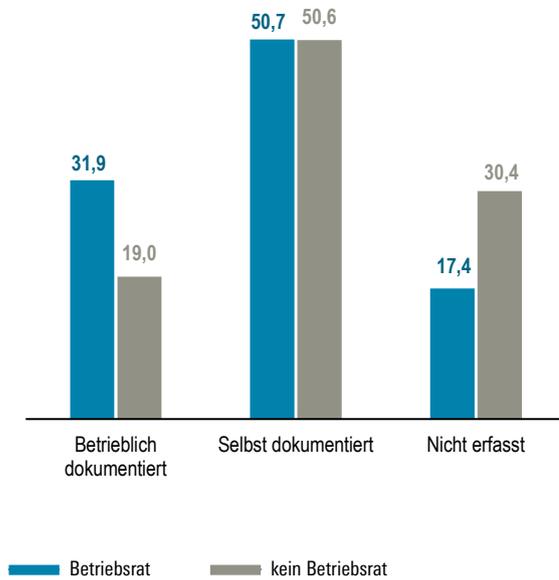
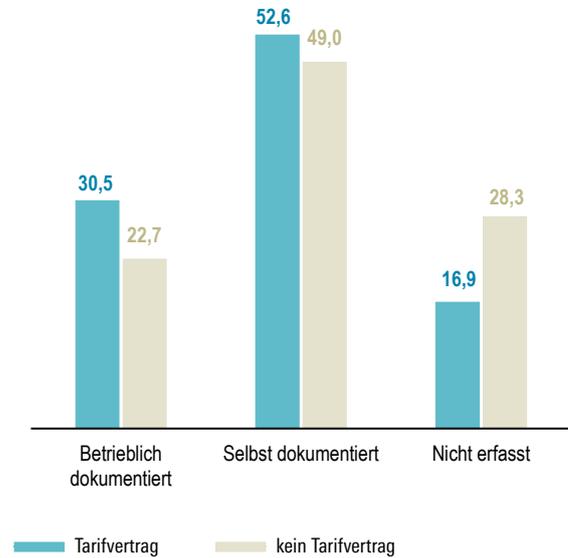


Abbildung 4

Arbeitszeiterfassung im Homeoffice und Tarifvertrag

Angaben in Prozent



Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; HBS-Erwerbspersonenbefragung Welle 5, Version 1–3, N= 2.784

WSI

Quelle: eigene Berechnungen; gewichtete Prozente; HBS-Erwerbspersonenbefragung Welle 5, Version 1–3, N=2.784 (Betriebsrat) und N=2.503 (Tarifvertrag)

WSI

6 NOTWENDIGE GESETZLICHE REGELUNGEN FÜR EINE GESUNDERHALTENDE UND VEREINBARKEITSFREUNDLICHE FLEXIBILISIERUNG DER ARBEITSZEIT

Die Arbeitszeitanforderungen werden aufgrund von verstärkter Markt- und Kundenorientierung, Globalisierung und Digitalisierung sowie wegen steigendem Wettbewerbsdruck und einer an Bedeutung gewinnenden Interaktionsarbeit zunehmend unberechenbar (Sauer 2015). Multitasking ist für viele Beschäftigte im betrieblichen Alltag die Regel und veränderte Leistungsanforderungen führen vermehrt zu Überstunden. Auch die Erwartungshaltung von Seiten der Arbeitgeber, Vorgesetzten und der Kundschaft, ständig erreichbar sein zu müssen, wirkt sich auf viele Menschen aus.

Diese Entwicklung steht im Gegensatz zu den nötigen Rahmenbedingungen für die Reproduktion der Arbeits- und Lebenswelt (Jürgens 2018) und zur Gesunderhaltung der Beschäftigten (Siegrist 2016), denn zentral sind für die Beschäftigten verlässliche Arbeitszeiten sowie sichere und zeitnahe Ruhezeiten.

Gefordert sind daher regulative betriebliche und gesetzliche Leitplanken zum Schutz der Beschäftigten. Auf betrieblicher Ebene können das Betriebsvereinbarungen zur Gestaltung flexibler

Arbeitszeit sein, in denen etwa die Erfassung von Arbeitszeiten reguliert wird. Dies hat positive Effekte auf die Erholung, wie die aktuellen Befunde auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigen (Abbildung 2). Transparente und verbindliche Regelungen im Betrieb können den Beschäftigten Handlungssicherheit und Schutz vor Überlastung bieten.

Diese Regelungen fehlen allerdings häufig in Betrieben ohne Betriebsrat oder Tarifvertrag, wie am Beispiel der Arbeitszeiterfassung im Homeoffice gezeigt wurde (Abbildung 3 und 4). Daher braucht es gesetzliche Mindeststandards und Schutzregeln, die nicht nur den Beschäftigten in nicht-mitbestimmten Unternehmen zugute kommen, sondern auch die betrieblichen und tarifvertraglichen Regelungen stärken. Die zentralen Instrumente dafür sind das bestehende Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsschutzgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung.

6.1 Gesetzliche Regelung der täglichen Höchstarbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz hat das Ziel, die Beschäftigten vor Überlastung zu schützen und die Erholung sicherzustellen, indem es der Arbeitszeit mit einer täglichen Höchstarbeitszeit klare Grenzen setzt. Dieser Gedanke geht auf fundierte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zurück, die angesichts der drastischen Veränderungen der Arbeit und des Arbeitsmarktes an Bedeutung gewinnen. Denn lange Arbeitszeiten (über acht Stunden am Tag) stellen – vermittelt über Erschöpfung und Erholungsunfähigkeit – ein Gesundheitsrisiko dar (Siegrist 2016; Rau und Buyken 2015; Kohont und Zajc 2020).

6.2 Gesetzliche Regelung der (Mindest-)Ruhezeit

Eine im Arbeitsschutzgesetz verankerte verbindliche und angemessene (Mindest-)Ruhezeit von elf Stunden hat aus arbeitswissenschaftlicher Sicht die Funktion, sowohl die physische als auch die psychische Leistungsfähigkeit wiederherzustellen. Gelungene Erholungsprozesse gleichen die Folgen von tätigkeitsbedingter Beanspruchung aus und sollten auch unmittelbar (idealerweise am gleichen Tag) möglich sein und nicht aufgeschoben werden (Sonnentag und Fritz 2015). Denn problematisch wird es aus arbeitswissenschaftlicher Sicht insbesondere dann, wenn ein längerer Arbeitstag mit hoher Beanspruchung nicht in der direkt folgenden Erholungszeit kompensiert wird.

7 FAZIT UND AUSBLICK

Eine zukunftsfähige Flexibilisierung der Arbeitszeit muss den Wandel der Arbeit, insbesondere die zunehmende Arbeitsverdichtung, berücksichtigen. Denn flexible Arbeitszeiten, die den Beschäftigten bis zu einem gewissen Grad oder vollständig erlauben, über die Lage und Dauer ihrer täglichen Arbeitszeit zu entscheiden (z. B. Gleitzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeiten, inklusive Homeoffice bzw. mobile Arbeit), sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Gesundheit nur dann förderlich, wenn Überstunden vermieden und wichtige Erholungsprozesse nicht gefährdet werden.

Eine unzureichende Erholung kann mittel- und langfristig zu sozialen und gesundheitlichen Nachteilen und Risiken führen. Die aktuellen Ergebnisse auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung zeigen, dass die Erholung nicht nur durch individuelle Faktoren bestimmt wird, sondern auch von arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen abhängt und durch Arbeitsverdichtung beeinträchtigt wird. Wenn die Arbeit enge Deadlines hat oder durch Projekte und Teams organisiert ist, führt das nicht

6.3 Gesetzliche Arbeitszeiterfassung

Für den besseren Schutz der Beschäftigten in der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts ist eine gesetzlich geregelte Arbeitszeiterfassung erforderlich, wie sie vom EuGH am 14.05.2019 beschlossen, in Deutschland aber noch nicht umgesetzt wurde. Dass von einer Arbeitszeiterfassung insbesondere Beschäftigte profitieren, die im Homeoffice arbeiten, zeigen die aktuellen Analysen auf Basis der HBS-Erwerbspersonenbefragung (Abbildung 2).

Durch eine Arbeitszeiterfassung können gesetzliche, tarifvertragliche und betriebliche Arbeitszeitregelungen nicht mehr ohne Weiteres unterlaufen werden (Lott 2020a). Die Beschäftigten können die von ihnen geleisteten Arbeitsstunden, einschließlich Überstunden, geltend machen. Dies verhindert unbezahlte Überstunden.

nur häufig zu Mehrarbeit (Kohont und Zajc 2020), sondern kann auch die Erholung von der Arbeit erschweren. Ein wahres Gift für die Erholung ist Personalmangel, den die Beschäftigten zwangsläufig durch Überstunden ausgleichen.

Daher muss die tägliche Dauer der Arbeitszeit begrenzt sein. Erholzeiten innerhalb (Pausen) und außerhalb der Arbeitszeit (Ruhezeiten) sind Voraussetzung für die Kompensation von Beanspruchungsfolgen (Wendsche et al. 2020).

Eine vereinbarkeits- und gesundheitsförderliche Flexibilisierung der Arbeitszeit hängt damit sowohl von einem starken Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz als auch von einer transparenten und im Betrieb verbindlich geregelten Arbeitszeiterfassung ab. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit braucht darüber hinaus arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen, die für ausreichende Personalressourcen sorgen, um auch unvorhergesehene Termin- und Arbeitsanforderungen gewährleisten zu können (Rau und Göllner 2019).

- Abendroth, Anja-Kirstin; Reimann, Mareike (2018):** Telework and work-family conflict across workplaces. Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. In: Sampson Lee Blair und Josip Obradović (Hg.): *The work-family interface: Spillover, complications, and challenges*. Bingley, UK: Emerald Publishing, S. 323–348. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1108/S1530-35352018000013017>.
- Ahlers, Elke (2016):** Leistung(sdruck), Arbeitssystem und Gesundheit. Berlin: Duncker&Humblot (Sozialpolitische Schriften, 93).
- Ahlers, Elke (2017):** Flexibles, selbstbestimmtes, ergebnisorientiertes Arbeiten: Chancen und Risiken. In: Regine Romahn (Hg.): *Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis*. Marburg: Metropolis, S. 147–156.
- Ahlers, Elke (2020):** Arbeitsintensivierung in den Betrieben. Problemdeutungen und Handlungsfelder von Betriebsräten. In: *WSI Mitteilungen* 73 (1), S. 29–37.
- Ala-Mursula, L.; Vahtera, J.; Kivimäki, M.; Kevin, M. V.; Pentti, J. (2002):** Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. In: *Journal of epidemiology and community health* 56, S. 272–278.
- Ala-Mursula, L.; Vahtera, J.; Pentti, J.; Kivimäki, M. (2004):** Effect of employee worktime control on health: a prospective cohort study. In: *Occupational environmental medicine* 61, S. 254–261.
- Albertsen, Karen; Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda; Grimsö, Asbjörn; Tómasson, Kristinn; Kauppinen, Kaisa (2008):** Workhours and worklife balance. In: *SJWEH Supplements* 34 (5), S. 14–21.
- Arntz, Melanie; Ben Yahmed, Sarra; Berlingieri, Francesco (2020):** Working from home and COVID-19: The chances and risks for gender gaps. In: *Inter-economics* 55 (6), S. 381–386.
- Astleithner, Franz; Stadler, Bettina (2019):** Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73 (4), S. 355–368.
- Bauer, Wilhelm; Hofmann, Josephine (2018):** Arbeit, IT und Digitalisierung. In: Josephine Hofmann (Hg.): *Arbeit 4.0 – Digitalisierung, IT und Arbeit. IT als Treiber der digitalen Transformation*. Wiesbaden: Springer Vieweg, S. 1–16.
- Binnewies, Carmen; Sonnentag, Sabine; Mojza, Eva J. (2009):** Feeling recovered and thinking about the good sides of one’s work. In: *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (3), S. 243–256.
- Bonvin, Jean-Michel; Cianferoni, Nicola; Kempeneers, Pierre (2019):** Vereinfachte Arbeitszeiterfassung besser umsetzen und kontrollieren. In: *Die Volkswirtschaft* 11, S. 53–55.
- Brannen, Julia (2005):** Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries. Autonomy or illusion? In: *Time & Society* 14 (1), S. 113–131.
- Buomprisco, Giuseppe; Perri, Roberto; Sio, Simone de (2021):** Health and telework: New challenges after COVID-19 pandemic. In: *European Journal of Environment and Public Health* 5 (2), em0073.
- Carstensen, Tanja (2015):** Neue Anforderungen und Belastungen durch digitale und mobile Technologien. In: *WSI*, S. 187–193. Online verfügbar unter https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2015_03_carstensen.pdf, zuletzt geprüft am 05.10.2021.
- Chung, Heejung (2017):** Work autonomy, flexibility and work-life balance. Final report. University of Kent.
- Chung, Heejung; Horst, Mariska (2020):** Flexible working and unpaid overtime in the UK: The role of gender, parental and occupational status. In: *Social Indicators Research* 151 (2), 495–520. Online verfügbar unter [10.1007/s11205-018-2028-7](https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7).
- Chung, Heejung; Lippe, Tanja von der (2020):** Flexible Working, Work-Life Balance, and Gender Equality: Introduction. In: *Social Indicators Research* 151 (2), S. 365–381.
- Clarkberg, Martin; Moen, Phyllis (2001):** Understanding the Time Squeeze: Married Couples’ Preferred and Actual Work-Hour Strategies. In: *American Behavioral Scientist* 44, S. 1115–1135.
- Fagan, Colette; Lyonette, Clare; Smith, Mark; Saldana-Tejeda, Abril (2012):** The influence of working time arrangements on work-life integration or “balance”: A review of the international evidence. Hg. v. International Labour Organization. International Labour Force Office. Geneva (Conditions of work and employment series, 32).
- Fontinha, Rita; Easton, Simon; van Laar, Darren (2019):** Overtime and quality of working life in academics and non-academics: The role of perceived work-life balance. In: *International Journal of Stress Management* 26 (2), S. 173–183.
- Ghislieri, Chiara; Molino, Monica; Dolce, Valentina; Sanseverino, Domenico; Presutti, Michele (2021):** Work-family conflict during the Covid-19 pandemic: Teleworking of administrative and technical staff in healthcare. An Italian study. In: *La Medicina del Lavoro* 112 (3), S. 229–240.
- Glavin, Paul; Schieman, Scott; Reid, Sarah (2011):** Boundary-Spanning Work Demands and Their Consequences for Guilt and Psychological Distress. In: *Journal of Health and Social Behavior* 52 (1), S. 43–57.
- Godard, John (2001):** High performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work. In: *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4), S. 776–805.
- Goedicke, Anne; Beerheide, Emanuel; Seiler, Kai (2020):** Was ist heute noch ein Tagewerk? Hohe Arbeitsintensität und Arbeitsschutz. In: *WSI Mitteilungen* 73 (1), S. 55–62.
- Hilbrecht, Margo; Shaw, Susan M.; Johnson, Laura C.; Andrey, J. (2013):** Remixing work, family and leisure: teleworkers’ experiences of everyday life. In: *New Technology, Work and Employment* 28 (2), S. 130–144.
- Jürgens, Kerstin (2018):** Work and reproduction. In: Klaus Dörre, Nicole Mayer-Ahuja, Dieter Sauer und Volker Wittke (Hg.): *Capitalism and Labor. Towards Critical Perspectives*. Frankfurt a. M.: Campus, S. 241–256.
- Kantar Public (2021):** Corona und Erwerbssituation Welle 5. Methodenbericht. Online verfügbar unter https://www.wsi.de/data/wsi_methodenbericht_1_2021_epb_welle_5.pdf, zuletzt geprüft am 15.10.21.

- Kelly, Erin L.; Moen, Phyllis; Oakes, J. Michael; Fan, Wen; Okechukwu, Cassandra; Davis, Kelly D. et al. (2014):** Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. In: *American Sociological Review* 79 (3), S. 485–516.
- Kelly, Erin L.; Moen, Phyllis; Tranby, Eric (2011):** Changing Workplace to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. In: *American Sociological Review* 76 (2), S. 265–290.
- Klenner, Christina; Lott, Yvonne (2016):** Arbeitszeitsoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb (WSI Study, 004).
- Kleppa, Elisabeth; Sanne, Bjarte; Tell, Grethe S. (2008):** Working overtime is associated with anxiety and depression: The Hordaland Health Study. In: *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 50 (6), S. 658–666.
- Kohont, Andrej; Zajc, Jožica Čehovin (2020):** Relationship between high work intensity, organisational performance and workers' health: A focus on workers is reflected in better health. In: *Teorija in Praksa* 56 (4), S. 1189–1203.
- Korunka, Christian (2020):** Arbeitsintensivierung : Ursachen, Verläufe und Risikogruppen. In: *WSI Mitteilungen* 73 (1), S. 11–18.
- Kossek, Ellen Ernst; Lautsch, Brenda A.; Eaton, Susan C. (2006):** Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. In: *Journal of Vocational Behavior* 68 (2), S. 347–367.
- Kratzer, Nick (2020):** Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung. In: *WSI Mitteilungen* 73 (1), S. 3–10.
- Krause, Andreas; Berset, Martial; Peters, Klaus (2015):** Interessierte Selbstgefährdung - von der direkten zur indirekten Steuerung. In: *Arbeitsmedizin Sozialmedizin Umweltmedizin* 50 (3), S. 163–170.
- Leslie, Lisa M.; Park, Tae-Youn; Mehng, Si Ahn (2012):** Flexible work practices: A source of career premiums or penalties? In: *Academy of Management Journal* 55 (6), S. 1407–1428.
- Lott, Yvonne (2019):** Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. Düsseldorf (WSI Report, 47).
- Lott, Yvonne (Hg.) (2020a):** Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung. Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (Forschungsförderung Study, 426).
- Lott, Yvonne (2020b):** Does flexibility help employees switch off from work? Flexible working-time arrangements and cognitive work-to-home spillover for women and men in Germany. In: *Social Indicators Research* 151 (2), 471–494. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2031-z>.
- Lott, Yvonne (2020c):** Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (WSI Report, 54).
- Lott, Yvonne; Chung, Heejung (2016):** Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. In: *European Sociological Review* 32 (6), S. 752–765.
- Luther, Lauren; Gearhart, Timothy; Fukui, Sadaaki; Morse, Gary; Rollins, Angela L.; Salyers, Michelle P. (2017):** Working overtime in community mental health: Associations with clinician burnout and perceived quality of care. In: *Psychiatric Rehabilitation Journal* 40 (2), S. 252–259.
- Mann, Sandi; Holdsworth, Lynn (2003):** The psychological impact of teleworking: Stress, emotions and health. In: *New Technology, Work and Employment* 18 (3), S. 196–211.
- Menz, Wolfgang; Dunkel, Wolfgang; Kratzer, Nick:** Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen. In: S. 143–198, zuletzt geprüft am 26.10.2021.
- Moen, Phyllis; Kelly, Erin L.; Fan, Wen; Lee, Shi-Rong; Almeida, David; Ernst Kossek, Ellen; Bruxton, Orfeu M. (2016):** Does a Flexibility/Support Organizational Initiative Improve High-Tech Employees' Well-Being? Evidence from the Work, Family, and Health Network. In: *American Sociological Review*, S. 1–31.
- Moen, Phyllis; Kelly, Erin L.; Tranby, Eric; Huang, Qinlei (2011):** Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being? In: *Journal of Health and Social Behavior* 52 (4), S. 404–429.
- Pangert, Barbara; Pauls, Nina; Schüpbach, Heinz (2016):** Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. 2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund (buaa: Bericht). Online verfügbar unter https://www.buaa.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd76.pdf?__blob=publicationFile, zuletzt geprüft am 13.10.2021.
- Perrons, Diane (1998):** Gender as a Form of Social Exclusion. Gender Inequality in the Regions of Europe. In: Paul Lawless, Ron Martin und Sally Hardy (Hg.): *Unemployment and Social Exclusion*. London: Routledge, S. 154–181.
- Pfeiffer, Sabine (2021):** Digitalisierung als Distributivkraft: transcript Verlag, zuletzt geprüft am 30.09.2021.
- Rau, Renate; Buyken, Dajana (2015a):** Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen. Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 59 (33), S. 113–129.
- Rau, Renate; Göllner, Christian (2018):** Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung. In: *Arbeit* 27 (2), S. 151–174. DOI: 10.1515/arbeit-2018-0012.
- Rau, Renate; Göllner, Melanie (2019):** Erreichbarkeit gestalten, oder doch besser die Arbeit? In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 63 (1), S. 1–14. DOI: 10.1026/0932-4089/a000284.
- Samtleben, Claire; Lott, Yvonne; Müller, Kai-Uwe (2020):** Auswirkungen der Ort-Zeit-Flexibilisierung von Erwerbsarbeit auf informelle Sorgearbeit im Zuge der Digitalisierung. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Sauer, Dieter (2015):** Arbeit im Übergang – Gesellschaftliche Produktivkraft zwischen Entfaltung und Zerstörung. Hamburg (arxistische Abendschule Hamburg: Aufhebung des Kapitalismus – Ökonomie einer Übergangsgesellschaft. Argument Sonderband Neue Folge, 319).
- Schieman, Scott; Glavin, Paul (2008):** Trouble at the border?: Gender, flexibility at work, and the work-home interface. In: *Social Problems* 55 (4), S. 590–611. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.4.590>.

Schieman, Scott; Young, Marisa (2010): Is There a Downside to Schedule Control for the Work-Family Interface? In: *Journal of Family Issues* 31 (10), S. 1391–1414.

Schieman, Scott; Young, Marisa (2013): Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? In: *Work & Stress* 27 (3), S. 244–261. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.817090>.

Siegrist, Johannes (2016a): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen: Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen. München: Urban & Fischer, zuletzt geprüft am 08.10.2021.

Snir, Raphael (2014): Workaholism, HWI subtypes, and beyond. Towards a general model of work investment. In: Itzhak Harpaz und Raphael Snir (Hg.): *Heavy work investment. Its nature, sources, outcomes, and future directions*. London, New York: Routledge, S. xxvii–xxxviii.

Sonnentag, Sabine; Fritz, Charlotte (2015): Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. In: *Journal of organizational behaviour* 36 (1), S. 72–103, zuletzt geprüft am 08.10.2021.

Sonnentag, Sabine; Venz, Laura; Casper, Anne (2017): Advances in recovery research: What have we learned? What should be done next? In: *Journal of Occupational Health Psychology* 22 (3), S. 365–380.

Steward, Barbara (2000): Changing times. The meaning, measurement and use of time in teleworking. In: *Time & Society* 9 (1), S. 57–74.

Taris, Toon W.; Ybema, Jan Fekke; Beckers, Debby G. J.; Verheijden, Marieke W.; Geurts, Sabine A. E.; Kompier, Michiel A. J. (2011): Investigating the associations among overtime work, health behaviors, and health: A longitudinal study among full-time employees. In: *International Journal of Behavioral Medicine* 18 (4), S. 352–360.

Wendsche, Johannes; Lohmann-Haislah, Andrea (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Detachment. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund (baua: Bericht). Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3c.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Wendsche, Johannes; Lohmann-Haislah, Andrea; Schütte, Martin (2020): Mentale Erholung nach der Arbeit: aus den Augen, aus dem Sinn? In: Gerhard Ernst, Klaus Zühlke-Robinet, Gerhard Finking und Ursula Bach (Hg.): *Digitale Transformation*. Berlin: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG (: Reihe Dienstleistungsmanagement | Dienstleistungsmarketing, 5), S. 227–240.

White, Michael; Hill, Stephen; McGovern, Patrick; Mils, Colin; Smeaton, Deborah (2003): 'High-performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. In: *British Journal of Industrial Relations* 41, S. 175–195.

Wöhrmann, Anne M.; Brenscheidt, Frank; Gerstenberg, Susanne (2019): Arbeitszeit in Deutschland: Länge, Lage, Flexibilität der Arbeitszeit und die Gesundheit der Beschäftigten. In: Jutta Rump und Silke Eilers (Hg.): *Arbeitszeitpolitik. Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen*. Berlin: Springer Gabler (IBE-Reihe), S. 159–177.

Wong, Kapo; Chan, Alan H. S.; Ngan, S. C. (2019): The effect of long working hours and overtime on occupational health: A meta-analysis of evidence from 1998 to 2018. In: *International journal of environmental research and public health* 16 (12), S. 2102.

Zucco, Aline; Lott, Yvonne (2021): Stand der Gleichstellung. Ein Jahr mit Corona. Düsseldorf (WSI Report, 64).

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 68, November 2021
Flexibilisierung der Arbeitszeit

ISSN 2366-7079

Herausgeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-18 7

<http://www.wsi.de>

Pressekontakt

Rainer Jung, +49 (211) 77 78-15 0
rainer-jung@boeckler.de

Satz: Daniela Groß

Kontakt

Dr. Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
Telefon +49 (211) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

Dieses Werk ist lizenziert unter der
Creative Commons Lizenz CC BY 4.0 International
(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.de>)