

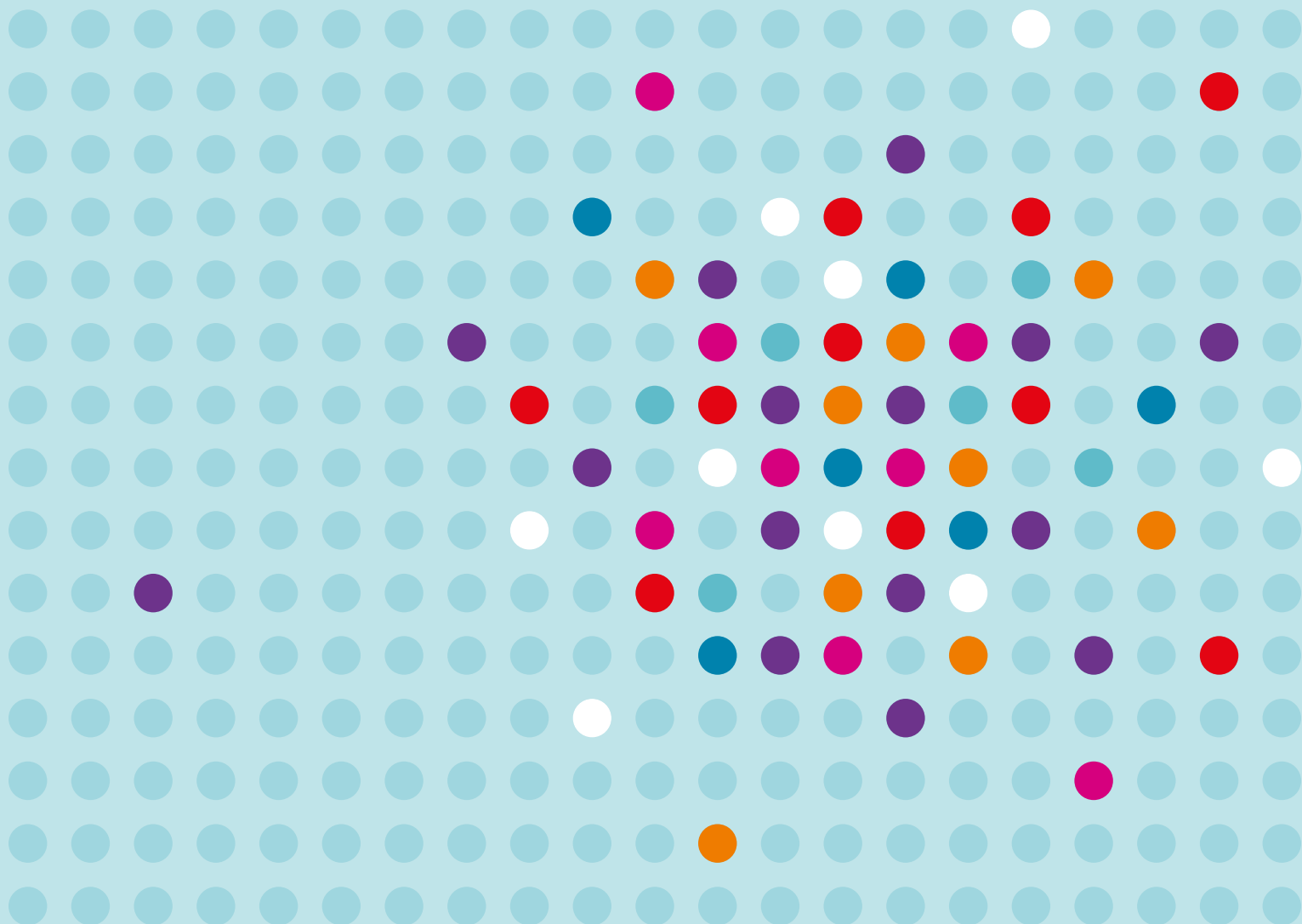
POLICY BRIEF

Nr. 100 · Policy Brief WSI · 07/2026

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

FRAGMENTIERTE ARBEITSZEITEN BEDEUTEN ÜBERSTUNDEN UND WUNSCH NACH KÜRZEREN ARBEITSZEITEN

Yvonne Lott



1 Einleitung

Die gesetzliche Begrenzung des Arbeitstages auf acht Stunden wird von Arbeitgeberverbänden und Teilen der Politik zur Disposition gestellt. Die Forderung: die Einführung einer wöchentlichen anstelle einer täglichen Höchst- arbeitszeit. Eine solche Reform könnte längere Arbeitstage von über zehn Stunden ermöglichen. Weil sich ein derart langer Arbeitstag wegen privater Verpflichtungen – etwa Kinderbetreuung, Pflege oder Arzttermine – häufig nicht am Stück bewältigen lässt, könnte sie fragmentierte Arbeitstage begünstigen: Beschäftigte unterbrechen die Erwerbsarbeit am Tag und setzen sie abends fort, um die vertragliche Stundenzahl zu erreichen. 38 Prozent der Beschäftigten unterbrechen bereits heute für mehrere Stunden am Tag ihre Erwerbsarbeitszeit aus privaten Gründen und arbeiten abends nach 19 Uhr weiter (Lott/Peters 2025).

In der politischen Debatte wird eine solche Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit oft als Chance gesehen: Sie könnte Beschäftigten, insbesondere Frauen und Müttern, helfen, Erwerbsarbeit und private Verpflichtungen besser zu vereinbaren und so ihre vertraglichen Arbeitszeiten auszuweiten. Damit könnte das Fachkräftepotenzial besser ausgeschöpft werden. Arbeitgeber begründen fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten zudem häufig damit, nur einem Wunsch der Beschäftigten selbst entgegenzukommen – etwa danach, abends noch schnell E-Mails zu beantworten oder den Tag flexibel nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Dieses Argument greift ohnehin nur bei Beschäftigten, deren Tätigkeit Unterbrechungen und selbstbestimmtes Arbeiten zulässt – nicht etwa im Einzelhandel oder anderen Bereichen, in denen Schichten von zehn bis zwölf Stunden schicht angeordnet werden können.

Doch mit Blick auf die Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials stellt sich die Frage: Können Beschäftigte durch fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten ihre vertraglichen Arbeitszeiten ausweiten? Oder führt das am Ende vor allem zu Überstunden und dem Wunsch, weniger statt mehr zu arbeiten? Überstunden können der Gesundheit, dem Wohlbefinden und der Mitarbeiterbindung schaden (Arlinghaus et al. 2026; Bannai/Tamakoshi 2014; Ervasti et al. 2021; Kim et al. 2019; Nabe-Nielsen et al. 2010) und bergen damit das Risiko, Fehlzeiten zu erhöhen und Personalmangel zu verschärfen. Auch Überbeschäftigung, also der Wunsch, kürzer zu arbeiten, kann die Gesundheit beeinträchtigen (De Moortel et al. 2017) und wäre der Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials abträglich. Diesen Problemen geht der vorliegende Policy Brief nach, der auf Basis von Paneldaten der BAuA-Arbeitszeitbefragung untersucht, wie sich fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten auf die vertragliche Wochenarbeitszeit, auf Überstunden und auf den Wunsch nach kürzerer oder längerer Erwerbsarbeitszeit auswirken.

Die Ergebnisse zeigen, dass fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten nicht mit einer Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verbunden sind, sondern zu mehr Überstunden führen. Wer den Arbeitstag fragmentiert, wünscht sich kürzere Erwerbsarbeitszeiten. Das spricht eher für eine Mehrbelastung durch Fragmentierung als für Erholung und eine gute Work-Life-Balance.

2 Fragmentierte Arbeitszeit: Ressource oder Belastung?

In der Forschung zu flexiblen Arbeitszeiten gibt es seit Langem zwei gegensätzliche Ansichten, was eine Arbeitszeitflexibilisierung für Beschäftigte bedeutet. Beide Sichtweisen lassen sich auch auf die Frage übertragen, was die Unterbrechung des Arbeitstags und die Wiederaufnahme der Arbeit am Abend für Beschäftigte bedeutet.

2.1 Die Ressourcen-Perspektive: Mehr Zeitsouveränität, mehr Vereinbarkeit

Die Ressourcen-Perspektive hat in der Forschung zu flexiblen Arbeitsarrangements eine lange Tradition. Sie geht davon aus, dass mehr Kontrolle über die eigene Erwerbsarbeitszeit Konflikte zwischen Beruf und Privatleben verringern kann, weil sich Aufgaben leichter umverteilen und besser an vorhersehbare wie unvorhergesehene familiäre Anforderungen anpassen lassen (Abendroth/den Dulk 2011; Allen et al. 2013; Bakker/Demerouti 2007). Grundlage dafür ist die „Work/Family Border Theory“ (Clark 2000). Sie beschreibt, wie Beschäftigte die Grenzen zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Familie aktiv gestalten und ihren Arbeitsablauf an familiäre Anforderungen anpassen können. In eine ähnliche Richtung weist das Job-Demand-Control-Modell (Karasek 1979). Es geht davon aus, dass Beschäftigte mit mehr Entscheidungsspielraum hohe Arbeitsanforderungen besser abfedern und ihre Arbeit leichter um familiäre Aufgaben herum organisieren können.

Übertragen auf fragmentierte Arbeitstage würde diese Perspektive erwarten lassen, dass die Möglichkeit, den Arbeitstag zu unterbrechen, Beschäftigten – vor allem Frauen und Müttern, die nach wie vor den größeren Teil der unbezahlten Haus- und Sorgearbeit leisten (Lott 2024; Pailhé et al. 2021) – hilft, Erwerbsarbeit und private Aufgaben zu vereinbaren. Empirische Hinweise aus der Forschung zu Vertrauensarbeitszeit und Zeitsouveränität stützen dieses Argument: Wenn Beschäftigte selbst über Beginn und Ende ihres Arbeitstags bestimmen können, wirkt sich das positiv auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach der Geburt eines Kindes aus (Buchler/Lutz 2021; Chung/van der Horst 2018; Langner 2018; Lott 2020b; Lyttelton et al. 2022; Maraziotis 2024). Daraus ließe sich ableiten, dass auch fragmentierte Arbeitstage Müttern und Frauen helfen könnten, ihre Erwerbsbeteiligung auszuweiten, weil sich Sorgearbeit am Nachmittag und Erwerbsarbeit am Abend leichter kombinieren lassen. Demnach lässt sich die Annahme formulieren, dass Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit die vertraglichen Arbeitszeiten erhöht.

2.2 Die Belastungs-Perspektive: Mehr Entgrenzung, mehr Überstunden

Die zweite Sichtweise zieht aus denselben theoretischen Grundlagen eine entgegengesetzte Schlussfolgerung. Auch die Work/Family Border Theory (Clark 2000) betont, dass durchlässigere Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben nicht nur mehr Flexibilität, sondern auch ein höheres Risiko für Konflikte zwischen beiden Lebensbereichen mit sich bringen: Wenn die Arbeit verstärkt in den Feierabend hineinreicht, kann das zu sogenannten „Spillover“-Effekten führen, bei denen sich berufliche Anforderungen negativ auf das Privatleben auswirken. Diese ambivalente Wirkung von flexiblen Arbeitsformen ist auch empirisch gut belegt: Insbesondere Männer arbeiten bei mehr Zeitsouveränität tendenziell mehr Überstunden statt die gewonnene Flexibilität für private Zwecke zu nutzen (Lott 2020a; Lott/Chung 2016), und flexible Arbeitsarrangements können laut Kelliher and Anderson (2010) sowie Chung (2022) in eine Art Tauschgeschäft münden, bei dem Beschäftigte ihre größere zeitliche Freiheit mit höherem Arbeitseinsatz „bezahlen“ – ein Phänomen, das Chung (2022) als „Flexibility Paradox“ bezeichnet.

Zu fragmentierten Arbeitstagen liegt inzwischen eine wachsende Zahl von Studien vor, die genau dieses Muster bestätigen: Fragmentierte Arbeitstage gehen mit mehr Zeitdruck, höherer Arbeitsintensität, kürzeren Erholungsphasen und einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher (Backhaus/Lott 2025; Lu 2024; Lu et al. 2025; Piasna 2020). Auch die Forschung zur Erreichbarkeit und Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit zeigt, dass die Wiederaufnahme der Arbeit am Abend mit mehr Konflikten zwischen Beruf und Privatleben (Boswell/Olson-Buchanan 2007; Derks/Bakker 2014; Lott/Wöhrmann 2022), geringerer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance (Brauner et al. 2021; Lott/Wöhrmann 2022) sowie mit mehr Stress, Schuldgefühlen und Schlafstörungen verbunden ist (Kim et al. 2019; Schieman/Glavin 2008; Schieman/Young 2013). Aus dieser Perspektive ist zu erwarten, dass die Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit zu a) zusätzlichen Überstunden anstelle von längeren vertraglichen Arbeitszeiten und b) zu einem stärkeren Wunsch führt, insgesamt kürzer zu arbeiten.

2.3 Forschungslücke

Beide Perspektiven sind theoretisch gut begründet, doch zur Frage, wie sich fragmentierte Arbeitstage auf die tatsächlich geleistete und die gewünschte Arbeitszeit auswirken, gab es bislang kaum belastbare Befunde auf Basis von Paneldaten für Deutschland. Frühere Studien stützten sich meist auf kleinere oder spezialisierte Stichproben (Sanchez et al. 2015; Williams et al. 2019) oder auf Querschnittsdaten zur Zeitverwendung (Lu 2024; Lu et al. 2025), die zwar detaillierte Einblicke in Tagesabläufe erlauben, aber keine Aussagen darüber zulassen, ob sich die Erwerbsarbeitszeit verändert, wenn dieselbe Person über die Zeit unterschiedlich stark fragmentiert. Dieser Policy Brief prüft daher mit Paneldaten erstmals empirisch, welche der beiden Sichtweisen – Ressource oder Belastung – die Arbeitsrealität in Deutschland besser beschreibt.

3 Datengrundlage

3.1 Daten und Stichprobe

Die Analysen basieren auf der BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-WTS), einer repräsentativen telefonischen Befragung (CATI) von Erwerbstätigen in Deutschland. Sie enthält Fragen zu Arbeitszeitarrangements, weiteren Arbeitsbedingungen sowie zu Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten und wurde 2019, 2021 und 2023 erhoben. Die Analysen beschränken sich auf Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren. Personen mit fehlenden Angaben bei mindestens einer der verwendeten Variablen wurden ausgeschlossen; ebenso Schichtarbeitende, da ihnen die Frage zur Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit aufgrund ihrer besonderen Arbeitszeitmuster nicht gestellt wurde.

Die finale Stichprobe umfasst 30.192 Beobachtungen von 21.001 Personen. Da ein Teil der Befragten an mehreren Erhebungswellen teilnahm (im Schnitt rund 1,4 Beobachtungen pro Person), handelt es sich um ein unausgeglichenes Kurz-Panel. 8.169 Personen (41,7 Prozent) weisen mindestens eine Veränderung bei der Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit innerhalb des Beobachtungszeitraums auf. Das erlaubt, Personen mit unterschiedlich stark fragmentierten Arbeitstagen zu vergleichen und – wo möglich – Veränderungen in den Antworten derselben Person über die Zeit zu betrachten.

3.2 Abhängige Variablen: Vertragliche Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitdiskrepanz

Die abhängigen Variablen erfassen mehrere Dimensionen der Arbeitszeit auf Grundlage von Selbstauskünften aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung. Erstens misst die *vertragliche wöchentliche Arbeitszeit* die mit dem Arbeitgeber vertraglich vereinbarte Stundenzahl. Zweitens werden *Überstunden* (Stunden pro Woche) als Differenz zwischen tatsächlicher und vertraglicher Arbeitszeit berechnet, wobei positive Werte auf geleistete Überstunden hinweisen. Die *tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit* umfasst die Anzahl der Stunden, die die Befragten üblicherweise pro Woche in ihrem Hauptjob arbeiten, einschließlich Überstunden. Dieses Maß spiegelt die realisierte Arbeitszeit der Befragten wider und wird im Rahmen des Kernmoduls zur Arbeitszeit der Befragung erhoben.

Schließlich erfasst die *Arbeitszeitdiskrepanz* die Lücke zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Hiermit sollten die Arbeitszeitwünsche den tatsächlichen Arbeitszeiten gegenübergestellt werden. Die gewünschte Arbeitszeit wird erhoben, indem die Befragten angeben, wie viele Stunden sie pro Woche idealerweise arbeiten würden, unter Berücksichtigung entsprechender Einkommensveränderungen. Das Diskrepanzmaß wird als Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit berechnet, wobei positive Werte auf Überbeschäftigung (d. h. mehr Arbeiten als gewünscht) und negative Werte auf Unterbeschäftigung hinweisen.

3.3 Erklärende Variable: Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit

Fragmentierte Arbeitszeiten wurden mit der Frage erhoben: „Wie oft kommt es vor, dass Sie die Arbeit aus privaten Gründen für mehrere Stunden unterbrechen und am Abend nach 19 Uhr weiterarbeiten?“ Die Frage zielt bewusst auf mehrstündige Unterbrechungen, um sie von kurzen Pausen abzugrenzen: Nur längere Unterbrechungen unterscheiden sich von regulären Pausen, weil sie Raum für andere, private Aktivitäten lassen. Da die Arbeit erst nach 19 Uhr wieder aufgenommen wird, betrifft die Frage zudem Zeit, die sozial besonders wertvoll ist. Die Antwortskala reicht von „nie“ (1) über „selten“ (2) und „manchmal“ (3) bis „oft“ (4).

3.4 Kontrollvariablen: Was zusätzlich berücksichtigt wurde

Um sicherzustellen, dass die gefundenen Zusammenhänge nicht durch andere Faktoren verzerrt werden, wurden folgende Merkmale statistisch kontrolliert:

Geschlecht und Elternschaft: Beschäftigte mit Sorgeverantwortung bzw. Frauen und Mütter, die nach wie vor den Löwenanteil an unbezahlter Arbeit leisten, benötigen Ressourcen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im höheren Maße als Männer. Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit kann daher nach Geschlecht bzw. Elternschaft variieren, ebenso wie die vertraglichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten, Überstunden und Arbeitszeitdiskrepanzen (Lott et al. 2022).

Anforderungsniveau des Berufs, gemessen über die fünfstellige Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) der Bundesagentur für Arbeit. Sie bildet Aufgabenkomplexität und Qualifikationsanforderungen ab: Berufe mit höheren Anforderungen bieten oft mehr Autonomie und Flexibilität, bedeuten aber auch höhere Anforderungen und möglicherweise mehr fragmentierte Arbeitsmuster (Autor et al. 2003; Guo et al. 2026).

Formell vereinbartes Homeoffice (nein als Referenz): Homeoffice kann die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben durchlässiger machen und so Unterbrechungen und Fragmentierung begünstigen (Allen et al. 2015; Parry 2025). Frühere Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen einen engen Zusammenhang zwischen Homeoffice und Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit (Backhaus/Lott 2025).

Arbeitsautonomie: Mit dieser Variable wird erfasst, inwieweit Beschäftigte ihre Arbeit selbst planen und organisieren können (von niedrig bis hoch, Referenz: niedrig). Mehr Autonomie ermöglicht es, die eigene Arbeitszeit an die Arbeitsbelastung anzupassen, und kann sowohl Überstunden als auch fragmentierte Arbeitstage begünstigen (Bakker/Demerouti 2007; Karasek 1979).

Beschäftigungsumfang (Teilzeit versus Vollzeit als Referenz), da sich Arbeitszeitarrangements zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten systematisch unterscheiden – nicht nur in der vertraglichen Stundenzahl, sondern auch bei Überstunden, Flexibilität und Arbeitsintensität (Backhaus et al. 2023; Golden 2011; Messenger/Ray 2015).

Subjektiver Gesundheitszustand (von schlecht bis sehr gut, Referenz: schlecht): Gesundheit kann sowohl Arbeitszeitwünsche als auch die Fähigkeit beeinflussen, im Job zu bleiben: Wer gesundheitlich beeinträchtigt ist, reduziert möglicherweise die Arbeitszeit, wählt andere Arbeitsformen oder erlebt mehr Erschöpfung und Konzentrationsprobleme, die wiederum zu Unterbrechungen beitragen können (Bassanini/Caroli 2015; Ervasti et al. 2021; Neupane et al. 2023; Peristera et al. 2026; De Raeve et al. 2007; Virtanen et al. 2022).

Erhebungsjahr (2019 als Referenz), um Veränderungen über die Zeit abzubilden – etwa durch den pandemiebedingten Schub für Homeoffice –, die sowohl Arbeitszeitarrangements als auch die Verbreitung fragmentierter Arbeit beeinflusst haben könnten (Backhaus/Lott 2025).

Die deskriptiven Statistiken aller in den Analysen verwendeten Variablen finden sich in Tabelle A1 im Appendix.

3.5 Methodisches Vorgehen

Um zwischen Unterschieden zwischen Beschäftigten („Between-Effekt“) und Veränderungen innerhalb derselben Person über die Zeit („Within-Effekt“) unterscheiden zu können, wurden sogenannte Mundlak- beziehungsweise Hybrid-Modelle geschätzt: Die Analysen erlauben den Vergleich zwischen Gruppen mit nicht/wenig fragmentierten Erwerbsarbeitszeiten und mehr fragmentierten Erwerbsarbeitszeiten ebenso wie Veränderungen innerhalb ein und derselben Person über die Zeit. Dieses Verfahren liefert damit lediglich eine Annäherung an eine kausale Schätzung; die Ergebnisse sind als statistische Zusammenhänge und nicht als gesicherte Kausaleffekte zu verstehen.

Technische Details für Spezialist*innen: Beim Mundlak- beziehungsweise Hybrid-Modell wird die erklärende Variable, also die Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit, in einen individuellen Mittelwert (Between-Komponente) und die Abweichung einzelner Beobachtungen von diesem Mittelwert (Within-Komponente) aufgeteilt.

Die ursprünglich vierstufige Fragmentierungsskala wurde vorab sowohl kategorial (mit einer Dummy-Variable je Kategorie) als auch als quasi-metrische, also näherungsweise kontinuierliche Variable getestet. Beide Varianten zeigten ein einheitliches Muster: Häufigere Fragmentierung ging durchgängig mit stärkeren Effekten in dieselbe Richtung einher, die quasi-metrische Variante passte jedoch insgesamt etwas besser zu den Daten und wird daher in den Hauptanalysen verwendet; zur besseren Interpretierbarkeit wurde die Between-Komponente am Mittelwert zentriert. Die Modelle wurden schrittweise geschätzt: zunächst ohne (Modell 1), dann mit Kontrollvariablen

(Modell 2). Die Standardfehler wurden auf Personenebene geclustert, um Mehrfachbeobachtungen derselben Person korrekt zu berücksichtigen.

Zusätzliche Analysen: Da insbesondere Beschäftigte mit Sorgeverantwortung bzw. Frauen und Mütter, die nach wie vor den Löwenanteil an unbezahlter Arbeit leisten, Ressourcen benötigen, um ihre Arbeitszeit ausweiten zu können, wurde ebenfalls untersucht, ob die Zusammenhänge zwischen Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit und den drei abhängigen Variablen nach Geschlecht bzw. Elternschaft variieren. Die Ergebnisse zeigen keine robusten Geschlechter- bzw. Elternschaftsunterschiede.

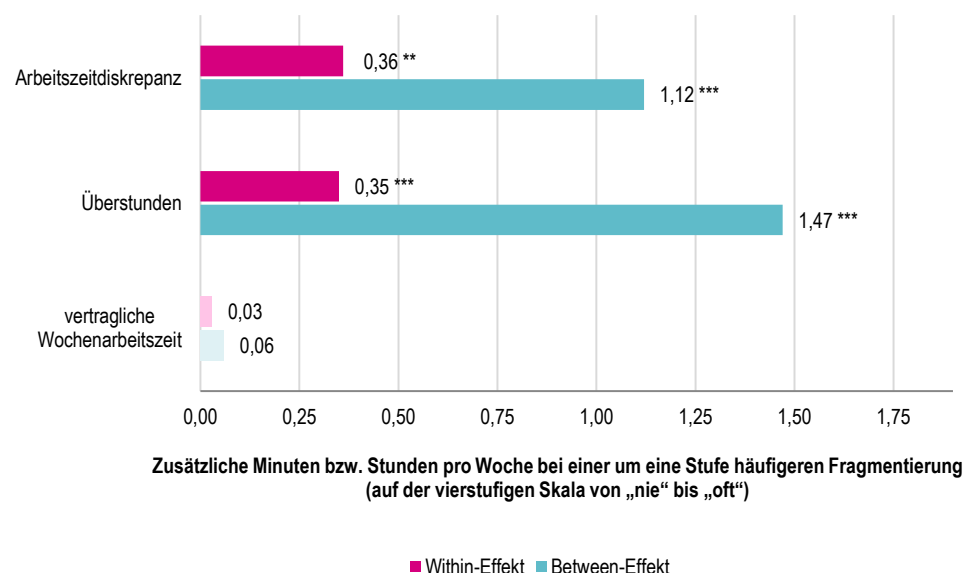
Des Weiteren wurde untersucht, ob die Zusammenhänge zwischen Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit und den drei abhängigen Variablen zwischen Vollzeit und Teilzeit variieren. Es zeigen sich keine bedeutenden Unterschiede nach Arbeitszeitumfang. Diese und weitere Analysen, die die Robustheit der hier präsentierten Ergebnisse testen, werden hier nicht berichtet, können aber bei der Autorin angefragt werden.

4 Ergebnisse

Die Ergebnisse werden im Folgenden für die abhängigen Variablen vertragliche Wochenarbeitszeiten, Überstunden und Arbeitszeitdiskrepanzen beschrieben. Die Koeffizienten der kontrollierten Modelle (Modell 2, Tabellen A2 bis A5 im Appendix) illustriert Abbildung 1.

Abbildung 1: Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit und Unterschiede in vertraglicher Wochenarbeitszeit, Überstunden und Arbeitszeitdiskrepanz

Unterschiede zwischen Beschäftigten (Between-Effekt) und Veränderungen über die Zeit bei derselben Person (Within-Effekt)



Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung, Signifikanzniveau: *** $p < 0.001$

WSI

4.1 Vertragliche Wochenarbeitszeit

In den unkontrollierten Modellen war eine um eine Stufe häufigere Fragmentierung (auf der vierstufigen Skala von „nie“ bis „oft“) mit rund 0,8 Stunden mehr vertraglicher Wochenarbeitszeit verbunden. Sobald jedoch soziodemografische und arbeitsbezogene Merkmale berücksichtigt wurden, schrumpfte dieser Zusammenhang auf rund 3,6 Minuten und verfehlte die statistische Signifikanz deutlich: Beschäftigte mit dauerhaft häufigerer Fragmentierung wiesen keine signifikant längere vertragliche Arbeitszeit auf als Beschäftigte mit seltenerer Fragmentierung. Auch innerhalb derselben Person ging eine Zunahme der Häufigkeit der Fragmentierung um eine Stufe in keinem der beiden Modelle mit einer bedeutsamen Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit einher (rund 0,1 bzw. 0,03 Stunden, jeweils nicht statistisch signifikant). Die Ergebnisse liefern keine empirischen Belege für die ressourcentheoretische Annahme, dass Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit mit längeren vertraglichen Arbeitszeiten verbunden ist.

4.2 Überstunden

Die Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit war über beide Modellspezifikationen hinweg durchgängig positiv mit Überstunden assoziiert. Beschäftigte mit einer häufigeren Fragmentierung leisteten im kontrollierten Modell durchschnittlich rund 1,5 Überstunden mehr pro Woche als Beschäftigte mit einer selteneren Fragmentierung (im unkontrollierten Modell rund 1,75 Stunden). Nahm die Fragmentierung bei derselben Person über die Zeit um eine Stufe zu, arbeitete sie im Durchschnitt pro Woche 0,35 Überstunden, also rund 20 Minuten, mehr.

Die Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit ist damit mit höheren Überstunden verbunden, nicht aber mit längeren vertraglichen Arbeitszeiten. Dies bestätigt die belastungstheoretische Annahme, dass die Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit mit zusätzlichen Überstunden verbunden ist.

4.3 Arbeitszeitdiskrepanzen

Beschäftigte mit einer häufigeren Fragmentierung wiesen im kontrollierten Modell eine um im Durchschnitt rund 1,1 Stunden größere Lücke zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit auf als Beschäftigte mit einer selteneren Fragmentierung (im unkontrollierten Modell rund 1,5 Stunden) – sie arbeiteten also entsprechend mehr, als sie es sich wünschten. Nahm die Häufigkeit der Fragmentierung bei derselben Person über die Zeit um eine Stufe zu, vergrößerte sich diese Lücke durchschnittlich um knapp 0,4 Stunden pro Woche. Auch dieses Ergebnis bestätigt eine Belastungsperspektive, wonach die Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit nicht nur mit zusätzlichen Überstunden verbunden ist, sondern auch mit dem Wunsch nach kürzeren Erwerbsarbeitszeiten.

5 Fazit und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse stützen die Belastungs- und nicht die Ressourcen-Perspektive auf fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten: Die Unterbrechung des Arbeitstages und die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit am Abend gehen nicht mit längeren vertraglichen Arbeitszeiten einher. Im Gegenteil – Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit bedeutet vor allem mehr Überstunden und einen wachsenden Wunsch, insgesamt kürzer zu arbeiten.

Fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten erweisen sich damit nicht als nachhaltiges Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Weil sie mit zusätzlichen Überstunden und dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten einhergehen, können sie auf Dauer nicht nur die Vereinbarkeit belasten, sondern auch die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten (Arlingshaus et al. 2026) und ihre Bindung an den Arbeitgeber schwächen (Nabe-Nielsen et al. 2010). Nicht alle Beschäftigten können zudem ihre Überstunden zeitnah abbauen bzw. in Freizeit umwandeln, was die zunehmende Anhäufung von Überstunden auf Kurzzeiten-Konten deutlich macht (Hartl et al. 2025). Fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten können daher Fehlzeiten erhöhen und Personalmangel verschärfen.

Statt das Arbeitskräftepotenzial zu heben, wirkt Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit damit in die entgegengesetzte Richtung: Sie ist mit erhöhter Belastung verbunden und schwächt die Erwerbsbeteiligung von Beschäftigten, statt sie zu stärken. Für die Arbeitszeitpolitik ergeben sich daraus folgende Empfehlungen:

Fragmentierte Arbeitszeiten sind keine Vereinbarkeitslösung: Politische Vorhaben, die auf eine Lockerung der täglichen Arbeitszeitgrenzen setzen und dies mit besserer Vereinbarkeit begründen, sollten diese Befunde berücksichtigen. Unterbrechung der Erwerbsarbeitszeit am Tag und die Wiederaufnahme der Erwerbsarbeit am Abend, etwa um längere Arbeitstage von mehr als zehn Stunden bewältigen zu können, sind mit einer höheren Belastung für die Beschäftigten und dem Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten verbunden, was das Arbeitskräftepotenzial mindern kann.

Arbeitszeit digital erfassen: Eine verlässliche, digitale Arbeitszeiterfassung – gerade bei flexiblen und fragmentierten Arbeitstagen – macht Überstunden sichtbar und schützt Beschäftigte vor unbezahlter Mehrarbeit. Dafür bedarf es einer entsprechenden Regelung im Arbeitszeitgesetz.

Erreichbarkeit am Abend begrenzen: Klare betriebliche Regelungen zur Erreichbarkeit nach Feierabend können verhindern, dass die Wiederaufnahme der Arbeit am Abend zur Routine wird.

Echte Entlastung statt Verlagerung in den Abend schaffen: Der Ausbau verlässlicher, ganztägiger Kinderbetreuung und einer besseren Pflegeinfrastruktur nimmt Beschäftigten die Notwendigkeit, private Aufgaben in den Arbeitstag einzubauen und die Erwerbsarbeit dafür in die Abendstunden zu verschieben. Eine verlässliche und ausreichende Mobilitätsinfrastruktur trägt ebenfalls dazu bei, dass die Beschäftigten, wenn sie im Betrieb arbeiten, nicht gezwungen sind, ihre Arbeitszeit zu unterbrechen, um etwa hohe Verkehrsaufkommen zu vermeiden oder längere Pendelwege aufgrund von Baustellen einzuplanen.

Selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle stärken: Modelle, die Beschäftigten echte Kontrolle über Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit geben – etwa Wahlarbeitszeit- oder Optionszeitenmodelle (Lott et al. 2025; Jurczyk/Mückenberger 2020) – sind vielversprechender als Abschaffung der täglichen Höchst-arbeitszeitgrenze, die fragmentierte Erwerbsarbeitszeiten begünstigen.

Appendix

Tabelle A 1: Deskriptive Statistiken

Variable	Mittelwert	SD	Min	Max	N
Fragmentierung (1 nie – 4 oft)					
Fragmentierung (zwischen Personen, Mittelwert)	1,65	0,79	1	4	30.192
Fragmentierung (innerhalb von Personen)	–0,00	0,30	–2	2	30.192
Arbeitszeit-Ergebnisse (Stunden/Woche)					
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	39,16	9,72	10	120	30.192
Vertragliche wöchentliche Arbeitszeit	35,28	7,56	1	85	29.476
Überstunden (Stunden/Woche)	3,78	5,69	–36	80	29.476
Arbeitszeit-Diskrepanz (tatsächliche – gewünschte Stunden/Woche)	4,59	7,39	–78	80	29.952
Soziodemografische Variablen					
Geschlecht (0 = männlich, 1 = weiblich)	0,46	0,50	1	2	30.192
Kind im Haushalt (1 = ja, 2 = nein)	1,68	0,47	1	2	30.192
Berufs- und Gesundheitsmerkmale					
Anforderungsniveau des Berufs	2,95	0,90	1	4	30.192
Homeoffice (1 = ja, 2 = nein)	1,56	0,50	1	2	30.192
Arbeitsautonomie (1 = niedrig – 4 = hoch)	3,77	0,63	1	4	30.192
Vollzeitbeschäftigung (1 = Teilzeit, 2 = Vollzeit)	1,75	0,43	1	2	30.192
Selbsteingeschätzte Gesundheit (1 = schlecht – 5 = sehr gut)	3,87	0,92	1	5	30.192

Anmerkungen: N = 30.192 Beobachtungen von 21.001 Personen. Die Fragmentierung wird in eine Between- und eine Within-Personen-Komponente zerlegt.

WSI

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019–2023, eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Regressionsmodelle zur vertraglichen Arbeitszeit

Prädiktor	Modell 1	Modell 2
Between-Fragmentierung (zentriert)	0,82*** (0,07)	0,06 (0,05)
Within-Fragmentierung	0,12 (0,08)	0,03 (0,07)
Konstante	35,21*** (0,05)	38,68*** (0,38)
Kontrollvariablen enthalten	–	✓
Beobachtungen	29.476	29.476
Personen (geclustert)	20.587	20.587

Anmerkungen: Random-Effects-Hybrid-Panelregressionen mit geclusterten Standardfehlern in Klammern (Stunden/Woche). Modell 1: bivariates Modell (nur Fragmentierung, ohne Kontrollvariablen). Modell 2: zusätzlich Geschlecht, einschließlich Kontrollvariablen. Kontrollvariablen umfassen Anforderungsniveau des Berufs, Homeoffice-Vereinbarung, Arbeitsautonomie, Beschäftigungsumfang, subjektive Gesundheit und Erhebungswelle. Die Fragmentierung wird in eine Between- und eine Within-Personen-Komponente zerlegt (Mundlak-Spezifikation). * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

WSI

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019–2023, eigene Berechnungen.

Tabelle A 3: Regressionsmodelle zu Überstunden

Prädiktor	Modell 1	Modell 2
Between-Fragmentierung (zentriert)	1,75*** (0,06)	1,47*** (0,07)
Within-Fragmentierung	0,26** (0,09)	0,35*** (0,09)
Konstante	3,78*** (0,04)	4,34*** (0,43)
Kontrollvariablen enthalten	–	✓
Beobachtungen	29.476	29.476
Personen (geclustert)	20.587	20.587

Anmerkungen: Random-Effects-Hybrid-Panelregressionen mit geclusterten Standardfehlern in Klammern (Stunden/Woche). Modell 1: bivariates Modell (nur Fragmentierung, ohne Kontrollvariablen). Modell 2: zusätzlich Geschlecht, einschließlich Kontrollvariablen. Kontrollvariablen umfassen Anforderungsniveau des Berufs, Homeoffice-Vereinbarung, Arbeitsautonomie, Beschäftigungsumfang, subjektive Gesundheit und Erhebungswelle. Die Fragmentierung wird in eine Between- und eine Within-Personen-Komponente zerlegt (Mundlak-Spezifikation). * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

WSI

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019–2023, eigene Berechnungen.

Tabelle A 4: Regressionsmodelle zur Arbeitszeit-Diskrepanz

Prädiktor	Modell 1	Modell 2
Between-Fragmentierung (zentriert)	1,47*** (0,07)	1,12*** (0,07)
Within-Fragmentierung	0,39** (0,12)	0,36** (0,12)
Konstante	4,61*** (0,05)	7,78*** (0,70)
Kontrollvariablen enthalten	–	✓
Beobachtungen	29.952	29.952
Personen (geclustert)	20.838	20.838

Anmerkungen: Random-Effects-Hybrid-Panelregressionen mit geclusterten Standardfehlern in Klammern (Stunden/Woche). Modell 1: bivariates Modell (nur Fragmentierung, ohne Kontrollvariablen). Modell 2: zusätzlich Geschlecht, einschließlich Kontrollvariablen. Kontrollvariablen umfassen Anforderungsniveau des Berufs, Homeoffice-Vereinbarung, Arbeitsautonomie, Beschäftigungsumfang, subjektive Gesundheit und Erhebungswelle. Die Fragmentierung wird in eine Between- und eine Within-Personen-Komponente zerlegt (Mundlak-Spezifikation). * p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

WSI

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019–2023, eigene Berechnungen.

Literatur

Abendroth, A.-K./den Dulk, L. (2011): Support for the Work–Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work–Life Balance, in: *Work, Employment and Society* 25 (2), S. 234–256

Allen, T. D./Golden, T. D./Shockley, K. M. (2015): How Effective Is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings, in: *Psychological Science in the Public Interest* 16 (2), S. 40–68, DOI: 10.1177/1529100615593273

Allen, T. D./Johnson, R. C./Kiburz, K. M./Shockley, K. M. (2013): Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility, in: *Personnel Psychology* 66 (2), S. 345–376

Arlinghaus, A./Büchelhofer, J./Sobisch, M. (2026): Lange tägliche Arbeitszeiten: Ein systematisches Review. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2026, DOI: 10.21934/baua:bericht20260523

Autor, D. H./Levy, F./Murnane, R. J. (2003): The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, in: *The Quarterly Journal of Economics* 118 (4), S. 1279–1333, DOI: 10.1162/003355303322552801

Backhaus, N./Lott, Y. (2025): Fragmentierung der Erwerbsarbeitszeit und Work-Life-Balance – Zeitliche Belastungen im Spannungsfeld von Geschlecht und Elternschaft [Working Time Fragmentation and Work-Life Balance – Time Pressures in the Conflict between Gender and Parenthood], in: *sozialpolitik.ch* 1/2025, S. 1–33

Backhaus, N./Nold, J./Entgelmeier, I./Brenscheidt, F./Tisch, A. (2023): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: baua: Fokus, September 2023, Dortmund, DOI: 10.21934/baua:fokus20230807

Bakker, A. B./Demerouti, E. (2007): The Job Demands-Resources Model: State of the Art, in: *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), S. 309–328, DOI: 10.1108/02683940710733115

Bannai, A./Tamakoshi, A. (2014): The Association between Long Working Hours and Health: A Systematic Review of Epidemiological Evidence, in: *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 40 (1), S. 5–18, DOI: 10.5271/sjweh.3388

Bassanini, A./Caroli, E. (2015): Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice, in: *Annals of Economics and Statistics* Nr.119/120, S. 13–37, DOI: 10.15609/annaeconstat2009.119-120.13

Boswell, W. R./Olson-Buchanan, J. B. (2007): The Use of Communication Technologies after Hours: The Role of Work Attitudes and Work-Life Conflict, in: *Journal of Management* 33 (4), S. 592–610

Brauner, C./Wöhrmann, A. M./Michel, A. (2021): Work Availability Types and Well-Being in Germany – a Latent Class Analysis among a Nationally

Representative Sample, in: *Work and Stress* 36 (3), S. 251–273, DOI: 10.1080/02678373.2021.1969475

Buchler, S./Lutz, K. (2021): Fathers' Job Flexibility and Mothers' Return to Employment, in: *European Sociological Review* 37 (4), S. 659–672

Chung, H. (2022): The Flexibility Paradox. Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation, Bristol

Chung, H./van der Horst, M. (2018): Women's Employment Patterns after Childbirth and The Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking, in: *Human Relations* 71 (1), S. 47–72

Clark, S. C. (2000): Work/family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance, in: *Human Relations* 53 (6), S. 747–770

Derks, D./Bakker, A. B. (2014): Smartphone Use, Work-Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery, in: *Applied Psychology* 63 (3), S. 411–440

Ervasti, J./Pentti, J./Nyberg, S. T./Shiple, M. J./Leineweber, C./Sørensen, J. K./Alfredsson, L./Bjorner, J. B./Borritz, M./Burr, H./Knutsson, A./Madsen, I. E. H./Magnusson Hanson, L. L./Oksanen, T./Pejtersen, J. H./Rugulies, R./Suominen, S./Theorell, T./Westerlund, H./Vahtera, J./Kivimäki, M. (2021): Long Working Hours and Risk of 50 Health Conditions and Mortality Outcomes: A Multicohort Study in Four European Countries, in: *The Lancet Regional Health – Europe* 11, DOI: 10.1016/j.lanepe.2021.100212

Golden, L. (2011): The Effects of Working Time on Productivity and Firm Performance: A Research Synthesis Paper, Geneva

Guo, J./Zou, Y./Li, K./He, L. (2026): Beyond Employment Polarization: ICT, Working Time, and Reorganization of Work (SSRN)

Hartl, T./Wanger, S./Warning, A./Weber, E. (2025): (2025): Zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit: Höchststand von 473 Millionen Stunden auf Kurzzeitkonten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Kurzbericht 12/2025, Nürnberg, DOI:10.48720/IAB.KB.2512

Jurczyk, K./Mückenberger, U. (2020): Eckpunkte des Modells der Atmenden Lebensläufe und des Optionszeiten, in: Jurczyk, K./Mückenberger, U. (Hrsg.): *Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf*, München/Bremen, S. 184–212

Karasek, R. A. (1979): Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, in: *Administrative Science Quarterly* 24 (1), S. 285–308

Kelliher, C./Anderson, D. (2010): Doing More with Less? Flexible Working Practices and the Intensification of Work, in: *Human Relations* 63 (1), S. 83–106

Kim, J./Henly, J. R./Golden, L. M./Lambert, S. J. (2019): Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender, in: *Journal for Marriage and Family* 82 (3), S. 892–910

Langner, L. A. (2018): Flexible Men and Successful Women: The Effects of Flexible Working Hours on German Couples' Wages, in: *Work, Employment and Society* 32 (4), S. 687–706

Lott, Y. (2020a): 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), S. 471–494

Lott, Y. (2020b): Is Maternal Labor Market Re-Entry after Childbirth Facilitated by Mothers' and Partners' Flextime?, in: *Human Relations* 73 (8), S. 1106–1128

Lott, Y. (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung [Everything as before: The Gender Care Gap in the Working Population]. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 83, Düsseldorf

Lott, Y./Chung, H. (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

Lott, Y./Hobler, D./Pfahl, S./Unrau, E. (2022): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 72, Düsseldorf

Lott, Y./Mückenberger, U./Scholz, R./Völkle, H. (2025): Sorgesensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt! Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Kommentar Nr. 6, Düsseldorf

Lott, Y./Peters, E. (2025): Lange und fragmentierte Arbeitstage. Verbreitung, Gründe und Auswirkungen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 92, Düsseldorf

Lott, Y./Wöhrmann, A. (2022): Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work–Life Balance Satisfaction Among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work–Life Conflict, in: *Current Psychology* 42 (2), S. 1–17, DOI: 10.1007/s12144-022-03850-0

Lu, Z. (2024): Can Work Time Fragmentation Influence Workers' Subjective Time Pressure? The Roles of Gender and Parenthood, in: *Sociology* 58 (1), S. 194–212, DOI: 10.1177/00380385231166893

Lu, Z./He, Y./Shi, X./Xiao, S./Wang, Z./Wen, Y. (2025): The Gender Inequalities in Work Time Fragmentation and Anxiety: Latest Time Use Evidence in the UK, in: *Social Indicators Research* 180 (2), S. 675–696, DOI: 10.1007/s11205-025-03661-3

Lyttelton, T./Zang, E./Musick, K. (2022): Telecommuting and Gender Inequalities in Parents' Paid and Unpaid Work Before and During the COVID-19 Pandemic, in: *Journal of Marriage and Family* 84 (1), S. 230–249, DOI: 10.1111/jomf.12810

- Maraziotis, F. (2024):** Flexibility for Equality: Examining the Impact of Flexible Working Time Arrangements on Women's Convergence in Working Hours, in: *British Journal of Industrial Relations* 62 (2), S. 410–445, DOI: 10.1111/bjir.12787
- Messenger, J. C./Ray, N. (2015):** The 'Deconstruction' of Part-Time Work, in: Berg, J. (Hrsg.): *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, Cheltenham, UK, S. 184–207
- De Moortel, D./Thévenon, O./de Witte, H./Vanroelen, C. (2017):** Working Hours Mismatch, Macroeconomic Changes, and Mental Well-being in Europe, in: *Journal of Health and Social Behavior* 58 (2), S. 217–231, DOI: 10.1177/0022146517706532
- Nabe-Nielsen, K./Kecklund, G./Ingre, M./Skotte, J./Diderichsen, F./Garde, A. H. (2010):** The Importance of Individual Preferences when Evaluating the Associations between Working Hours and Indicators of Health and Well-Being, in: *Applied Ergonomics* 41 (6), S. 779–786, DOI: 10.1016/j.apergo.2010.01.004
- Neupane, S./Kyrölahti, P. K. C./Siukola, A./Kosonen, H./Klumme-Sandt, K./Nikander, P./Nygård, C. H. (2023):** Development and Validation of Sustainable Employability Index Among Older Employees, in: *Occupational Medicine* 73 (1), S. 19–25, DOI: 10.1093/occmed/kqac120
- Pailhé, A./Solaz, A./Stanfors, M. (2021):** The Great Convergence: Gender and Unpaid Work in Europe and the United States, in: *Population and Development Review* 47 (1), S. 181–217, DOI: 10.1111/padr.12385
- Parry, A. (2025):** The Flexibility Paradox and Spatial-Temporal Dimensions of COVID-19 Remote Work Adaptation among Dual-Earner Mothers and Fathers, in: *Gender, Work and Organization* 32 (1), S. 15–36, DOI: 10.1111/gwao.13130
- Peristera, P./Andreasson, A./Kecklund, G./Lekander, M./Westerlund, H. (2026):** Do Age and Birth Cohorts Influence Trends in the Job Demand–Control Model, Self-Rated Health, and Perceived Stress in Sweden?, in: *Scandinavian Journal of Public Health*, DOI: 10.1177/14034948251381537
- Piasna, A. (2020):** Standards of Good Work in the Organisation of Working Time: Fragmentation and the Intensification of Work Across Sectors and Occupations, in: *Management Revue* 31 (2), S. 259–284
- De Raeve, L./Jansen, N. W. H./Kant, I. (2007):** Health Effects of Transitions in Work Schedule, Workhours and Overtime in a Prospective Cohort Study, in: *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health* 33 (2), S. 105–113, DOI: 10.5271/sjweh.1113
- Sanchez, H./Robbes, R./Gonzalez, V. M. (2015):** An empirical study of work fragmentation in software evolution tasks, IEEE 22nd International Conference on Software Analysis Evolution, and Reengineering (SANER), Montreal, S. 251–260, DOI: 10.1109/SANER.2015.7081835
- Schieman, S./Glavin, P. (2008):** Trouble at the border?: Gender, Flexibility at Work, and the Work–Home Interface, in: *Social Problems* 55 (4), S. 590–611

Schieman, S./Young, M. (2013): Are Communications about Work Outside Regular Working Hours Associated with Work-to-Family Conflict, Psychological Distress and Sleep Problems?, in: *Work and Stress* 27 (3), S. 244–261

Virtanen, M./Myllyntausta, S./Kauppi, M./Kivimäki, M./Pentti, J./Ervasti, J./Prakash, K. C./Vahtera, J./Stenholm, S. (2022): Trajectories of Work-time Control from Midlife to Retirement and Working Beyond Retirement Age, in: *Work, Aging and Retirement* 8 (3), S. 273–281, DOI: 10.1093/workar/waab023

Williams, A. C./Mark, G./Milland, K./Lank, E./Law, E. (2019): The Perpetual Work Life of Crowdworkers. How Tooling Practise Increase Fragmentation in Crowdwork, in: *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction* 3 (CSCW), Artikel 24, DOI: 10.1145/3359126

AUTORIN

Dr. Yvonne Lott

Referat: Geschlechterforschung

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

der Hans-Böckler-Stiftung

Düsseldorf

yvonne-lott@boeckler.de

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18

40474 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

Satz: Daniela Groß

WWW.BOECKLER.DE