

---

# FORSCHUNGSVERBUND „LEBEN UND ARBEITEN IN FLEXIBILITÄT“

Hans-Böckler-Stiftung

Stand: 09/2023

---



Die Hans-Böckler-Stiftung fördert seit vielen Jahren Forschungsprojekte, in denen die Balance von Arbeit und Leben, die Organisation und Regulierung von Zeit im Betrieb und in der Gesellschaft sowie Ungleichheitsstrukturen durch Zeitarrangements erforscht werden.

Zur besseren Vernetzung der Fragestellungen, der Projektteams und für eine bessere Sichtbarkeit der Forschungsarbeit und der Ergebnisse wurde im Jahre 2018 damit begonnen, die Arbeiten in einem Forschungsverbund darzustellen. Auch die Begleitstruktur wurde verändert: In halbjährlichen Verbundtreffen tauschen sich 29 Wissenschaftler\*innen aus den Forschungsprojekten und darüber hinaus und Fachkolleg\*innen aus Gewerkschaften, Verbänden und Politik über den Fortgang der Arbeiten aus. Diese Begleitstruktur wird seitens der Kolleg\*innen in der Hans-Böckler-Stiftung organisiert und durchgeführt.

Aktuell besteht der Forschungsverbund aus zwei Projekten. Ebenso führen wir abgeschlossene Forschungsprojekte der letzten zehn Jahre auf, die zu den thematischen Inhalten des Verbundes beigetragen haben.

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Laufende Projekte</b>	<b>3</b>
1.1	Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen?	3
1.2	Die Wahl zwischen Zeit und Geld	4
<b>2</b>	<b>Abgeschlossene Projekte</b>	<b>6</b>
2.1	Gruppenautonome Steuerung von Arbeitszeit und ihr Beitrag zu gesunder und selbstbestimmter Flexibilisierung von Arbeit	6
2.2	Erholungsqualität im Zeitalter der ständigen Erreichbarkeit	8
2.3	Neue Arbeitszeitinteressen männlicher Produktionsarbeiter	9
2.4	Gleichstellungspolitische Implikationen des Elterngeldes	10
2.5	Berufliche Erreichbarkeit in der Freizeit	12
2.6	Arbeitszeiterfassung und mobile Beschäftigung Projektteam:	13
2.7	Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor in Europa	15
2.8	Arbeitszeiten in der Nahrungsmittelbranche. Alte und neue Herausforderungen der Arbeitszeitregulierung und der Mitbestimmungspraxis der Betriebsräte	17
2.9	Optionszeiten auf Basis von Arbeitszeitkonten	17
2.10	Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung	18
2.11	Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf	20
2.12	Arbeitszeiten im Branchenvergleich	22
2.13	Familienarbeitszeiten	23
2.14	Gender time gap	25
2.15	Transparenzstudie Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit in Produktion (TRAGAP)	26
2.16	Arbeitszeit und Weiterbildung	28
2.17	Neue Unternehmen und der Wandel der Erwerbsarbeit	30

# 1 Laufende Projekte

## 1.1 Mehr Rechte für die einen, mehr Druck für die anderen?

### **Projektteam:**

Ute Klammer

Angelika Kümmerling

Universität Duisburg-Essen Institut Arbeit und Qualifikation IAQ

**Laufzeit:** Januar 2022 – Dezember 2024

### **Projektteaser**

Das Projekt untersucht wie betriebliche Akteure an die Herausforderungen herangehen, die aus gesetzlichen und tariflichen arbeitszeitlichen Freistellungsoptionen resultieren (können). Der Schwerpunkt liegt damit auf der betrieblichen Regulierung: Welche Konsequenzen werden für Personalbemessung, Personalplanung und Arbeitsorganisation gezogen?

### **Kontext**

Gesetzgeber und Tarifparteien kommen mit der Einführung unterschiedlicher Möglichkeiten temporärer Arbeitszeitverkürzungen den Bedürfnissen vieler Arbeitnehmer nach lebensphasenbezogener Arbeitszeitflexibilität entgegen. Erfahrungen u.a. bei Post und Bahn, der EVG und IG Metall zeigen, dass die in den Tarifverträgen angebotene Wahl zwischen Freizeit und Geld von den Beschäftigten gut angenommen wird. Zusammen mit der Elternzeit, der Familienpflegezeit und den Rechten auf Teilzeit, existiert damit ein bunter Strauß an Möglichkeiten, die Arbeitszeit an die Anforderungen der jeweiligen Lebensphase anzupassen.

Bislang wenig bekannt ist jedoch, wie die neuen Regelungen in den Betrieben umgesetzt werden und wie die unterschiedlichen rechtlichen und tariflichen Ansprüche zusammenwirken.

### **Fragestellung**

Im Zentrum unseres Vorhabens steht die Frage, wie gut die Betriebe auf die temporären Freistellungen und Arbeitszeitreduzierungen ihrer Mitarbeitenden vorbereitet sind und wie die Betriebe den Arbeitszeitausfall kompensieren: Primär durch Personalausgleich - oder durch Mehrarbeit und Leistungsverdichtung? Wie strategisch werden Entscheidungen getroffen?

Werden Arbeitgeber, wie Kritiker des Konzepts "Zeit statt Geld" bemängeln, vor kaum zu lösende Probleme gestellt – oder entwickeln sich neue, innovative Konzepte des Personalmanagements? Können die neuen Rechte zu einer verbesserten Work-Life-Balance der Beschäftigten führen und einen Beitrag zur eigenverantwortlichen Gestaltung einer „guten Erwerbsbiografie“ leisten – oder gehen die vermehrten Rechte für die Kernbelegschaften auf Kosten der Randbelegschaften und schlecht in den Arbeitsmarkt eingebundener Gruppen? Welche strategischen Herausforderungen entstehen durch die neuen Zeitrechte für die betriebliche Mitbestimmung?

## **Untersuchungsmethoden**

Unser Forschungsprogramm strukturiert sich entlang von zwei Leitfragen: Die Frage der Verbreitung, Ausgestaltung und aktiven Nutzung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher temporärer lebenslaufbezogener Freistellungen und Arbeitszeitverkürzungen beantworten wir mittels einer repräsentativen quantitativen Betriebsbefragung, mit dem Ziel erstmalig einen Überblick über die Inzidenz und die Organisation lebenslaufbezogener Arbeitszeitverkürzungen zu erhalten.

Die Frage, wie lebensphasenspezifische Arbeitszeitverkürzungen in den Betrieben konkret umgesetzt werden, wie betriebliche Akteure mit den über die Lebensphasen variierenden An-/Abwesenheiten und Arbeitszeitumfängen ihrer Beschäftigten umgehen und welche Lösungen sie finden, analysieren wir mittels acht qualitativer Betriebsfallstudien in unterschiedlichen Branchen.

## **1.2 Die Wahl zwischen Zeit und Geld**

### **Projektteam:**

Anja Abendroth  
Universität Bielefeld

Dana Müller  
IAB Bayern / Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Bayern Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

**Laufzeit:** Oktober 2021 – August 2026

### **Projektteaser**

Tarifliche Regelungen in einigen Branchen geben Beschäftigten jedes Jahr die Wahl zwischen der Erhöhung ihres Entgelts und der Transformation der Entgelterhöhung in freie Zeit. Warum wählen einige Beschäftigte mehr Geld, andere mehr Zeit und was sind die Konsequenzen? Welche Rolle spielen betriebliche und familiäre Bedingungen?

### **Kontext**

Gesellschaftlich ist der Wunsch nach einer flexibleren Anpassung des Arbeitslebens an das Privatleben stark gestiegen, u.a. aufgrund der Zunahme von Zweiverdiener-Haushalten. Dies spiegelt sich in arbeitsmarktpolitischen Entwicklungen wieder, wie der Einführung des Elterngeld Plus und der Brückenteilzeit. Auch Gewerkschaften haben den Wunsch der Beschäftigten nach mehr Flexibilität aufgegriffen. Mehrere Gewerkschaften haben in vergangenen Tarifverhandlungen Regelungen durchgesetzt, die den Arbeitnehmer:innen mehr Mitbestimmung in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen, indem sie jährlich zwischen einer Entgelterhöhung oder der Transformation dieser Erhöhung in freie Zeit wählen können. Diese Wahloption bietet neue Möglichkeiten eine gute Work-Life Balance zu erzielen. Unklar ist jedoch, wer sich wann und warum für mehr Zeit anstelle von mehr Geld entscheidet und welche Konsequenzen sich hieraus für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für Karrierechancen ergeben.

## **Fragestellung**

In einem ersten Schritt wird nach den individuellen Motivationen der Beschäftigten für die Wahl zwischen einer Entgelterhöhung oder mehr Zeit gefragt sowie nach den Konsequenzen der Wahlentscheidung für Konflikte zwischen Beruf und Privatem, Zufriedenheit mit der beruflichen und familiären Situation und wahrgenommenen Karriereaussichten. In einem zweiten Schritt fragen wir gezielt nach der Bedeutung des Haushalts- und Betriebskontextes sowohl für die getroffene Wahl als auch den Konsequenzen: Inwiefern schränken Geschlechterarrangements in Partnerschaften und Rollenbilder die Wahlfreiheit von Männern und Frauen ein zwischen Zeit oder Geld zu wählen? Inwiefern bedingen sie die damit verbundenen wahrgenommenen Konsequenzen? Und inwiefern prägen betriebliche Merkmale, wie betriebliche Arbeitszeitnormen und Personalpolitiken, die Wahlentscheidung und ihre Konsequenzen?

## **Untersuchungsmethoden**

Im Rahmen des Projektes wird ein Linked-Employer-Employee Datensatz erstellt, für den einerseits gezielt Betriebe befragt werden die ihren Beschäftigten die Wahloption zwischen einem Lohnzuwachs und mehr freier Zeit geben sowie andererseits die in diesen Betrieben tätigen Beschäftigten. Diese Datenstruktur ermöglicht, unter Verwendung von Mehrebenenanalysen, den Einfluss des betrieblichen Kontexts auf die individuellen Wahlentscheidungen und ihre Konsequenzen zu modellieren.

## 2 Abgeschlossene Projekte

### 2.1 Gruppenautonome Steuerung von Arbeitszeit und ihr Beitrag zu gesunder und selbstbestimmter Flexibilisierung von Arbeit

#### **Projektteam:**

Alexander Piele

Christian Piele

Josephine Hofmann

Institut für Arbeitswissenschaften u. Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart

**Laufzeit:** November 2020 - April 2023

#### **Projektteaser**

Die Corona-Krise zeigt mehr denn je die Bedeutung flexibler Arbeitsformen. Für Beschäftigte stellt zeitliche Souveränität einen hohen Wert dar. Arbeitszeitmodelle, die auf eine individuelle Autonomieerweiterung setzen, führen jedoch nicht selten zu mehr Fremdbestimmtheit und zu Belastungen der Beschäftigten. Im Fokus des Projekts steht daher ein teamverantwortlicher Ansatz der Flexibilisierung.

#### **Kontext**

Flexible Arbeitszeitmodelle versprechen ein hohes Maß an selbstbestimmter Flexibilisierung. Die praktische Umsetzung zeitlicher Souveränität kann jedoch durch eine Vielzahl dominierender Faktoren der Fremdbestimmtheit

begrenzt oder sogar unmöglich gemacht werden. Solche Faktoren können etwa in Form kurzfristig zu erfüllender Kundenwünsche, persönlicher Auslastungsspitzen, oder einer entgrenzungsförderlichen Arbeitskultur entstehen. Eine der großen Herausforderungen ist es daher, dass ein Mehr an zeitlichem Flexibilisierungspotenzial auf der Basis von Digitalisierung und Virtualisierung auch tatsächlich zu mehr Zeitsouveränität führt. Eine individuelle Autonomieerweiterung (etwa in Form der Vertrauensarbeitszeit) kann dies in vielen Fällen offensichtlich nicht leisten. Wenig Beachtung finden derzeit hingegen Ansätze, deren zentraler Baustein eine gemeinschaftliche Flexibilisierungsplanung und -verantwortlichkeit bildet, wodurch den Faktoren der Fremdbestimmtheit entgegenwirkt wird.

### **Fragestellung**

Das Ziel des Forschungsvorhabens ist es, ein auf Gruppenautonomie basierendes Steuerungsmodell von Arbeitszeit zu konzeptionieren und zu erproben. Das Modell soll zeitliche Flexibilisierungspotenziale in und durch die Gruppe (etwa die Einheit / das Team) erschließen und damit einen Beitrag für die Erreichung tatsächlicher Zeitsouveränität leisten.

Wesentliche Fragestellungen, die sich aus dieser Zielsetzung ergeben, sind:

- Wie sollte ein mögliches Modell für die gruppenautonome Steuerung von Arbeitszeit im Detail aussehen, dessen Umsetzung zu einer hohen tatsächlichen Arbeitszeitsouveränität jedes einzelnen führt und zudem mögliche negative Begleiterscheinungen (wie etwa die Entgrenzung) eindämmt?
- Welche Voraussetzungen, Instrumentarien, Regelungen auf betrieblicher und auf teambezogener Ebene sind hierfür zielführend und welche Hilfestellungen sind zuträglich?
- Welche führungsseitigen Voraussetzungen müssen hierfür bestehen und welche technische Unterstützung kann sinnvoll sein?

### **Untersuchungsmethoden**

In einem ersten Schritt sollen die, in Zeiten zunehmend innovationsgetriebener Organisationsumwelten und zuletzt auch durch die Corona-Krise hervorgerufenen, Beispiele funktionierender, gruppenbezogener Selbstorganisation erfasst und deren Voraussetzungen festgehalten werden. Neben einer literatur- und netzgestützten Recherche sollen hierbei insbesondere qualitative Methoden der Erfassung zum Einsatz kommen. Nach Aufbereitung eines ersten Modells ist eine wissenschaftlich begleitete und evaluierte Erprobung in Pilotierungsunternehmen geplant. Ziel der Pilotierung ist die Analyse, welche Komponenten (etwa funktional, kulturell und führungsseitig) ein auf Gruppenautonomie basierendes Steuerungsmodell von Arbeitszeit benötigt und wie die Voraussetzungen für die Implementierung und Realisierung hierfür auszusehen haben. Im Anschluss ist die Diskussion der Ergebnisse und ihrer Übertragbarkeitsvoraussetzungen im Expertenkreis geplant.

## **2.2 Erholungsqualität im Zeitalter der ständigen Erreichbarkeit**

### **Projektteam:**

Claudia Schmeink Hochschule  
Fresenius, Wiesbaden

Bernhard Schmitz  
Katharina Schneider  
Kathrin Reinke  
Technische Universität Darmstadt Institut für Psychologie

**Laufzeit:** Oktober 2020 - Dezember 2022

### **Projektteaser**

Erholt und gesund trotz „Always on“-Kultur! Welche Verhaltensstrategien unter Berücksichtigung wichtiger individueller und organisationaler Rahmenbedingungen Beschäftigten zu einem gesunden Umgang mit mobilen Technologien und der zunehmenden Entgrenzung der Arbeit verhelfen können, wird in dem Forschungsvorhaben „Erholungsqualität im Zeitalter der ständigen Erreichbarkeit“ untersucht.

### **Kontext**

Die zunehmende Verbreitung mobiler Technologien verändert die Arbeitswelt: Arbeitstempo und -dichte steigen, arbeitsbezogene Kommunikation ist unabhängig von Zeit und Ort möglich. Für Beschäftigte bietet dies die Möglichkeit das Berufsleben flexibel zu gestalten. Der Umgang mit mobilen Technologien bringt aber auch neue Anforderungen mit sich wie eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit. Studien zeigen, dass durch ständige Erreichbarkeit und fehlendes Abschalten von der Arbeit das Risiko für eine Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit steigt. Schriftliche Empfehlungen, wie Beschäftigte einschließlich Führungskräfte damit umgehen können, sowie generalisierte Maßnahmen (z.B. Abschalten der E-Mail-Server) gibt es bereits. Diese sind jedoch empirisch kaum hinsichtlich ihrer Wirksamkeit untersucht. Zudem bedarf es der Berücksichtigung wichtiger Umgebungs- und individueller Faktoren, um einen langfristig gesunden Umgang ermöglichen zu können.

### **Fragestellung**

Die zunehmende Verbreitung mobiler Technologien verändert die Arbeitswelt: Arbeitstempo und -dichte steigen, arbeitsbezogene Kommunikation ist unabhängig von Zeit und Ort möglich. Für Beschäftigte bietet dies die Möglichkeit das Berufsleben flexibel zu gestalten. Der Umgang mit mobilen Technologien bringt aber auch neue Anforderungen mit sich wie eine zunehmende Entgrenzung der Arbeit. Studien zeigen, dass durch ständige Erreichbarkeit und fehlendes Abschalten von der Arbeit das Risiko für eine Beeinträchtigung der physischen und psychischen Gesundheit steigt. Schriftliche Empfehlungen, wie Beschäftigte einschließlich Führungskräfte damit umgehen können, sowie generalisierte Maßnahmen (z.B. Abschalten der E-Mail-Server) gibt es bereits. Diese sind jedoch empirisch kaum hinsichtlich ihrer Wirksamkeit untersucht. Zudem bedarf es der Berücksichtigung wichtiger



Umgebungs- und individueller Faktoren, um einen langfristig gesunden Umgang ermöglichen zu können.

### **Untersuchungsmethoden**

Die entwickelten Forschungsfragen werden im Rahmen einer Tagebuchstudie mit 100-120 Teilnehmenden beantwortet, die vor der Studie in einem Präsenz- oder Online-Training relevante Verhaltensstrategien erlernen, die auf persönliche Präferenzen sowie die aktuelle Situation angepasst sind. Neben der Tagebuchstudie erfolgt jeweils einen Monat sowie zwei und drei Monate nach dem Training eine Posterhebung. Um weitere Erkenntnisse über Erfolgsfaktoren wie auch mögliche individuelle und organisationale Restriktionen für die Umsetzung der erlernten Strategien zu gewinnen, werden mit ca. 25 bis 30 Teilnehmenden zusätzlich qualitative Interviews geführt.

## **2.3 Neue Arbeitszeitinteressen männlicher Produktionsarbeiter**

### **Projektteam:**

Stefan Reuyß

Dietmar Hobler

Svenja Pfahl

SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin

**Laufzeit:** März 2020 - Oktober 2021

### **Projektteaser**

In der Diskussion um flexible Arbeitszeitgestaltung waren bisher überwiegend die Bedarfe von Frauen oder mobile Arbeit im Dienstleistungsbereich Thema. Im Fokus des Projektes steht daher, wie zufrieden männliche Arbeitnehmer im Schichtdienst in der Produktion mit ihren aktuellen Arbeitszeiten sind, welche Arbeitszeitbedarfe bei ihnen bestehen und wo betriebliche Verbesserungen ansetzen können.

### **Kontext**

Der zunehmende Bedarf von Beschäftigten nach flexibler Arbeitszeitgestaltung – über den gesamten Lebensverlauf hinweg – stellt die betriebliche Arbeitsorganisation in Zukunft vor große Herausforderungen. Hauptursachen dafür sind der demografische Wandel, die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und der zunehmende Wunsch von Männern, sich stärker an familiärer Sorgearbeit zu beteiligen. Diese Veränderungen erhöhen den Bedarf nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und zwar für Frauen und Männer: Sei es, um Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen zu gewährleisten, um berufsbegleitende Weiterbildungen zu absolvieren oder um die eigene Gesundheit zu erhalten.

Das Ziel des Projektes ist es, die Arbeitszeitbedarfe männlicher Produktionsmitarbeiter besser zu erfassen um daraus zu schließen, wo (tarif-)politische und betriebliche Maßnahmen ansetzen müssen um Ihnen mehr Freiheit in

ihrer Arbeitszeitgestaltung zu geben und ihre Vereinbarkeitssituation zu verbessern.

### **Fragestellung**

Ausgangspunkt des Forschungsprojektes ist die Annahme, dass auch männliche Produktionsarbeiter ein starkes Interesse an vereinbarkeitsfördernden Arbeitszeiten haben, v. a. wenn ihre familiäre Lebenssituation besondere Anforderungen an sie stellt.

Zentrales Untersuchungsfeld des Forschungsprojektes ist der Zusammenhang zwischen Lebenssituation, betrieblichen Bedingungen und Arbeitszeitzufriedenheit: Wie zufrieden sind Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten in verschiedenen Lebenssituationen – unter Berücksichtigung ihrer familiären Anforderungen und konkreter Arbeitsplatzbedingungen?

Daran knüpfen sich weitere Fragen an: Welche Wünsche bestehen in Bezug auf Dauer und Planbarkeit der Arbeitszeit? Welche Arbeitszeit-Anforderungen werden bei welcher Familiensituation als belastend erlebt? Was steht einer Änderung der Arbeitszeit entgegen? Welche betrieblichen Bedingungen sichern eine hohe Arbeitszeitzufriedenheit – auch unter Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen?

### **Untersuchungsmethoden**

Datenbasis ist die IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017 und für eine Teilstichprobe von 100.000 Befragten zusätzliche Angaben zur Care-Beteiligung und zum Haushaltskontext.

Die methodische Umsetzung erfolgt in 2 Schritten: Zunächst werden Beschäftigtengruppen mit verschiedenen Lebenssituationen herausgearbeitet. Dies erfolgt auf Basis der Angaben zum familiären Kontext und entlang wichtiger soziodemografischer Merkmale. Die Beschäftigtengruppen werden im Hinblick auf ihre Arbeitszeitzufriedenheit verglichen (deskriptiv).

In einem 2. Untersuchungsschritt werden Regressionsanalysen zur Arbeitszeitzufriedenheit der Beschäftigtengruppen in separaten Modellen durchgeführt. Um wichtige betriebliche und arbeitsorganisatorische Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitzufriedenheit der Beschäftigtengruppen zu ermitteln, werden die Modelle dabei schrittweise um Angaben zu den Arbeitsbedingungen im Betrieb sowie zu Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung erweitert.

## **2.4 Gleichstellungspolitische Implikationen des Elterngeldes**

### **Projektteam:**

Katharina Wrohlich

Julia Schmieder

Aaron Kallis

DIW Berlin Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V., Berlin

**Laufzeit:** April 2018 - August 2021

### **Projektteaser**

Im Projekt sollen die Folgen des Elterngeldes für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt untersucht werden. Hat dessen

Einführung langfristige Folgen für Löhne, Arbeitszeit und berufliche Karrieren von Müttern? Wurden insgesamt vorhandene gender gaps verringert? Welche Folgen hat die Inanspruchnahme von Elternzeit oder familienbedingter Teilzeit für Väter am Arbeitsmarkt?

### **Kontext**

Die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und die politischen Gestaltungsmöglichkeiten in diesem Zusammenhang werden derzeit in Deutschland intensiv diskutiert. Vor zehn Jahren wurde die Einführung des Elterngeldes unter anderem damit begründet, dass diese Maßnahme sowohl die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt als auch eine gleichmäßigere Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen Müttern und Vätern befördern würde. In diesem Forschungsvorhaben sollen die gleichstellungspolitischen Auswirkungen des Elterngeldes detailliert untersucht werden.

### **Fragestellung**

Zwei konkrete Fragestellungen sollen in diesem Projekt untersucht werden. Erstens: Welche Auswirkungen hatte das Elterngeld auf die langfristige Entwicklung von Löhnen, Arbeitszeiten und die berufliche Karrieren (Stichwort: Führungspositionen) von Müttern? Und zweitens: Welche Auswirkungen haben familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bzw. Teilzeit-Phasen auf die Arbeitsmarktchancen von Vätern?

### **Untersuchungsmethoden**

Die bisherigen empirischen Evaluationsstudien zum Elterngeld kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass Mütter mit hohem Einkommen ihre Erwerbsunterbrechungen im Durchschnitt ausgeweitet, Mütter mit niedrigem Einkommen diese hingegen verkürzt haben. Darauf aufbauend soll im ersten Teil des Projektes auf Basis repräsentativer Mikrodatensätzen (Mikrozensus, SOEP und SIAB) untersucht werden, wie sich das Elterngeld langfristig auf die Löhne, Arbeitszeiten und die berufliche Position von Müttern mehrere Jahre nach der Geburt eines Kindes ausgewirkt hat. Eine ähnliche methodische Vorgehensweise wäre auch für die Analyse der Auswirkungen von Erwerbsunterbrechungen auf Väter wünschenswert, jedoch ist dies für Deutschland aufgrund fehlender Informationen in den vorhandenen Datensätzen derzeit nur eingeschränkt möglich. Daher soll für die Frage, welche beruflichen Auswirkungen Elternzeit oder familienbedingte Teilzeit für Väter hat, ein Feldexperiment durchgeführt werden.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Die Analysen zeigen: Mütter im oberen Drittel der Einkommensverteilung haben aufgrund des Elterngeldes ihre durchschnittliche Elternzeit um etwa zwei Monate verlängert. Diese längere Elternzeit hat jedoch keine negative Auswirkung auf ihre Löhne. Im Gegenteil, diese Mütter haben drei bis neun Jahre nach der Geburt ihres Kindes sogar etwas höhere Löhne als vergleichbare Mütter vor Einführung des Elterngeldes. Eine mögliche Ursache hierfür könnte die stärkere Beteiligung von Vätern an der Elternzeit sein, die ebenfalls seit Einführung des Elterngeldes deutlich zugenommen hat. Zudem konnten gezeigt werden, dass eine 2-monatige oder 12-monatige Elternzeit

für Väter die Wahrscheinlichkeit, zu einem Jobinterview eingeladen zu werden, in den meisten Berufen nicht beeinflusst. Lediglich Väter in männlich dominierten Berufen hatten nach einer 12-monatigen Elternzeit eine etwas geringere Wahrscheinlichkeit, zu einem Jobinterview eingeladen zu werden, als Väter mit kurzer oder ohne Elternzeit. Insgesamt ist die Politik gefordert, das Instrument des Elterngeldes weiterzuentwickeln, um eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Mütter und Vätern zu erreichen.

## **2.5 Berufliche Erreichbarkeit in der Freizeit**

### **Projektteam:**

Susanne Steffes  
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)

Sabine Sonnentag  
Universität Mannheim

**Laufzeit:** September 2018 - April 2021

### **Projektteaser**

Welche Effekte hat die berufliche Erreichbarkeit während der Freizeit auf Rollenkonflikte zwischen den Rollen im Arbeits- und Privatleben? Welche direkten Effekte auf Gesundheit und Arbeitszufriedenheit lassen sich finden? Haben Segmentierungspräferenzen und Job-Autonomie günstige Moderatoreffekte, welche die möglicherweise vorhandenen negativen Effekte reduzieren oder sogar kompensieren können?

### **Kontext**

Digitale mobile Technologien haben es in den letzten Jahren für viele Beschäftigte leichter gemacht, orts- und zeitunabhängig zu arbeiten. Damit gehen neue Chancen, aber auch Risiken für die Beschäftigten einher. Aus theoretischer Sicht sind die Effekte nicht eindeutig. Einerseits steigt die Autonomie der Beschäftigten, eigenständig über Arbeitszeit und -ort zu entscheiden, was aus Sicht des „Job Demand-Resources“ (JDR) Modells eine Resource sein kann und deshalb einen positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit und gegebenenfalls auf die Gesundheit haben kann. Andererseits kommt es zu einer stärkeren Vermischung von Arbeit und Freizeit, was zu einer stärkeren Interferenz und nicht zuletzt zu höheren psychischen Beanspruchungen führen kann. Darüber hinaus können die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigt werden, wenn Beschäftigte nicht ausreichend von ihrer Arbeit „abschalten“ können, weil sie außerhalb der regulären Arbeitszeit beruflich kommunizieren.

### **Fragestellung**

In diesem Forschungsvorhaben wird empirisch untersucht, inwiefern sich die berufliche Erreichbarkeit während der Freizeit auf die Arbeits- Familien Konflikte sowie die Gesundheit und die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten auswirkt. In Ergänzung zur bisherigen empirischen Evidenz liegt der Fokus

in diesem Projekt auf den langfristigen Effekten, welche im Durchschnitt über längere Zeiträume gemessen werden, als es in Tagebuchstudien üblicherweise der Fall ist. Damit lässt sich feststellen, ob direkte Effekte, die innerhalb eines oder mehrerer Tage nach der beruflichen Kommunikation während der Freizeit laut bisheriger Studien auftreten, nachhaltig wirken oder über die Zeit ausgeglichen werden können. Zusätzlich werden heterogene Effekte je nach Häufigkeit der beruflichen Erreichbarkeit während der Freizeit gemessen.

### **Untersuchungsmethoden**

Dieses Projekt ergänzt die Literatur, in dem langfristige, durchschnittliche Effekte gemessen werden, die auf repräsentativen Längsschnittdaten (Linked Personnel Panel) beruhen und damit verallgemeinerbar sind und in der Aussagekraft über reine korrelative Zusammenhänge hinausgehen. Dabei wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der verschiedene Wirkungskanäle theoretisch herleitet und empirisch mit einer großen Anzahl an Beobachtungsfällen untersucht. Dabei werden neben den direkten Effekten auch moderierende Effekte der Segmentierungspräferenzen und der Job-Autonomie untersucht. Die Daten erlauben es außerdem, intra-individuelle Effekte von beruflicher Erreichbarkeit während der Freizeit zu untersuchen. Konkret kann in mikro-ökonomischen Modellen mit fixen Effekten sowohl für zeitkonstante unbeobachtbare Heterogenität als auch für die beobachtbare Selektivität in die Arbeitsform der beruflichen Erreichbarkeit während der Freizeit auf besondere Weise Rechnung getragen werden.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Die Ergebnisse zeigen: die berufliche Erreichbarkeit in der Freizeit erzeugt Rollenkonflikte zwischen Arbeit und Privatleben. Dies ist insbesondere in Jobs der Fall, in denen Beschäftigte häufiger in der Freizeit beruflich erreichbar sind. Allerdings steigen (sinken) die Konflikte auch, wenn eine Person beginnt (aufhört), in der Freizeit beruflich erreichbar zu sein. Wenn sich auch gleichzeitig die Arbeitszeit erhöht gilt dies insbesondere.

Darüber hinaus zeigt sich kein Zusammenhang zwischen der beruflichen Erreichbarkeit in der Freizeit und der psychischen Gesundheit der Beschäftigten bzw. deren Arbeitszufriedenheit. Beschäftigte könnten demnach durch geeignete Segmentierungsstrategien die negativen Effekte auf ihr Wohlbefinden reduzieren. Eine weitere Erklärung wäre, dass die Kommunikation in der Freizeit positiv betrachtet wird, da dies Flexibilität ermöglicht. Im Durchschnitt gleichen sich dann positive und negative Effekte aus.

## **2.6 Arbeitszeiterfassung und mobile Beschäftigung**

### **Projektteam:**

Heiner Fechner  
Martin Abraham  
Thilo Weichert  
Angela Roth

**Laufzeit:** Juli 2018 - Dezember 2018

## **Projektteaser**

Im Projekt wurde untersucht, welche arbeitsrechtlichen Anforderungen an die Arbeitszeiterfassung aus bundes-, europa- und völkerrechtlicher Perspektive bestehen, wie sich diese historisch entwickelt haben und welche Reformen vor dem Hintergrund europäischer und internationaler Rechtsentwicklungen erforderlich sind. Erster Anknüpfungspunkt war die mobile Beschäftigung.

## **Kontext**

Mobile Beschäftigung ist seit einigen Jahren immer stärker in den Fokus der politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung gerückt. Ein wesentlicher Aspekt der Debatte ist dabei der zeitliche Umfang einschließlich Lage und Verteilung der mobil geleisteten Arbeit sowie die Erfassung der mobil geleisteten Arbeitszeit. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht hier aktuell die mobile Beschäftigung infolge der wachsenden Erreichbarkeit durch Internet und die damit verbundene Möglichkeit vieler computerbasierter Arbeitskräfte, die Arbeit ganz oder teilweise außerhalb des Betriebs zu leisten („telework/ICT mobile work“). Schwierigkeiten in diesem Bereich bereitet nicht nur die Erfassung der Arbeitszeiten, sondern vor allem auch deren Nachweis im Streitfall, insbesondere im Überstundenprozess. Das gilt insbesondere bei Vertrauensarbeitszeit. Aber auch "offline" tätige mobil Beschäftigte gerade im Niedriglohnsektor leisten häufig unbezahlte Überstunden, gerade auch im Niedriglohnsektor.

## **Fragestellung**

Vor dem Hintergrund neuer europa- und völkerrechtlicher Entwicklungen, nicht zuletzt einer aktuellen Entscheidung des EuGH zur Pflicht allgemeiner Arbeitszeiterfassung, aber auch jüngerer Veröffentlichungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur Bedeutung einer allgemeinen Arbeitszeiterfassung wird untersucht, wie sich das Arbeitszeitrecht im Allgemeinen sowie insbesondere die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung in Deutschland entwickelt hat, sowie ob die aktuelle Rechtslage internationale Rechtsentwicklungen sowie die Gefahren, die nicht zuletzt neue Technologien, aber auch verschärfte Marktbedingungen mit sich bringen, von der aktuellen nationalen Rechtslage hinreichend reflektiert werden. Dabei wird auf die Besonderheiten mobiler Beschäftigung eingegangen. Zugleich wird der Frage nach dem Zusammenhang zwischen Arbeitszeiterfassung zwecks öffentlichem Gesundheitsschutz, für die Bezahlung von Überstunden sowie betriebsverfassungsrechtlicher Handlungsmöglichkeiten nachgegangen.

## **Untersuchungsmethoden**

Die Bearbeitung erfolgte im Kern rechtsdogmatisch unter Berücksichtigung der historischen Rechtsentwicklung einschließlich gesetzgeberischer Absichten, rechtssystematischer Aspekte im Kontext unterschiedlicher Regelungsbereiche sowie rechtsvergleichend, um Regelungswidersprüche der nationalen zur europarechtlichen und völkerrechtlichen Regulierung der Arbeitszeiterfassung aufzudecken und Möglichkeiten und Erfordernisse der europa- und völkerrechtskonformen Auslegung und Fortentwicklung des Arbeitszeitrechts aufzudecken.

## **Darstellung der Ergebnisse**

Das deutsche Arbeitszeitrecht ist bzgl. der Arbeitszeiterfassung erheblich anpassungs- und ausbaubedürftig. Es bedarf hier zudem einer Ausweitung der Mitbestimmung von Betriebsräten sowie einer Mitbestimmung der Arbeitnehmer\*innen über Lage und Erfassung der Arbeitszeit auch in betriebsratslosen Betrieben. Arbeitszeiterfassung spielt – wie die EuGH-Entscheidung C-55/18 vom 14. Mai 2019 betont – eine erhebliche Rolle für den Gesundheitsschutz. Dass Pausen, Ruhe- und Höchstarbeitszeiten eingehalten werden, lässt sich nur mithilfe einer allgemeinen Arbeitszeiterfassung sicherstellen. Seit der Weimarer Republik bezweckt die Festlegung von Höchstarbeitszeiten einschließlich Zuschlägen für Überstunden aber auch die Arbeitsmarktregulierung. Heute kommen andere Grundrechte im Kontext der Vereinbarkeit von Privatleben bzw. Familie und Beruf dazu. Insbesondere bei Vertrauensarbeitszeit resultiert die vermeintlich größere Freiheit häufig in unbezahlter Mehrarbeit, Gesundheitsgefährdung und Belastung des Privatlebens. Dabei ergibt sich, dass auch Entgeltregelungen wie die Überstundenvergütung der Durchsetzung des Gesundheitsschutzes und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dienen.

## **2.7 Innovative Arbeitszeitpolitik im Dienstleistungssektor in Europa**

### **Projektteam:**

Roland Schneider

**Laufzeit:** Mai 2018 - August 2018

### **Projektteaser**

Die Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten und ihrer Arbeitszeitwirklichkeit fordern die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik heraus. Wie reagieren die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor darauf? Die vorliegende Studie dokumentiert und analysiert neue und innovative Ansätze in der Arbeitszeitpolitik der Dienstleistungsgewerkschaften in ausgewählten europäischen Ländern.

### **Kontext**

Für viele Beschäftigten in den Dienstleistungssektoren der Volkswirtschaften Europas ist die Dauer ihrer wöchentlichen Arbeitszeit während der letzten Dekade weitgehend unverändert geblieben. Erheblich geändert haben sich dagegen für viele von ihnen die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit. Die Arbeitszeitlandschaft ist vielfältiger, betriebliche Arbeitszeiten sind flexibler und heterogener geworden. Zugleich gelingt es vielen Beschäftigten immer weniger, ihre individuellen Arbeitszeitpräferenzen zu realisieren. Diese Entwicklungen fordern die gewerkschaftliche Tarif- und Arbeitszeitpolitik heraus. Zwar gewähren tarifvertragliche Regelungen zur Arbeitszeit den Beschäftigten noch immer einen wichtigen Schutz, aber sie bedürfen der Ergänzung durch Regelungen und Arbeitszeitmodelle die es ermöglichen, dass die von der jeweiligen Lebensphase geprägten Arbeitszeitwünsche besser in Einklang gebracht werden mit der tatsächlichen Arbeitszeit.

## **Fragestellung**

Wie reagieren die Gewerkschaften im Dienstleistungssektor auf Herausforderungen, die mit dem Wandel der Arbeitszeitlandschaft einhergehen? Kann angesichts der wachsenden Vielfalt an Arbeitszeitanforderungen ein weiteres Festhalten an einheitlichen Arbeitszeitstandards für alle Beschäftigten noch ein realistisches Ziel sein? Wie versuchen die Gewerkschaften, Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und betriebliche Arbeitszeitanforderungen in Einklang zu bringen? Zeichnet sich im Hinblick auf die Bewältigung neuer arbeitszeitpolitischer Herausforderungen ein Paradigmenwechsel in der Arbeitszeit- und Tarifpolitik ab? Was sind seine wesentlichen Elemente und wie lassen sie sich beschreiben?

## **Untersuchungsmethoden**

Die vorliegende Studie dokumentiert und analysiert Antworten der Gewerkschaften des Dienstleistungssektors ausgewählter europäischer Länder auf neue arbeitszeitpolitische Herausforderungen. Berücksichtigt wurden dabei vor allem Länder, in denen Arbeitszeitstandards hauptsächlich durch Tarifverträge reguliert werden. Grundlage der Studie bilden die Auswertung einer schriftlichen Befragung der Mitgliedsgewerkschaften von UNI Europa, dem europäischen Gewerkschaftsverband der Dienstleistungs-Gewerkschaften, sowie die Analyse von ausgewählten neueren Tarifverträgen mit als innovativ geltenden Regelungen zur Arbeitszeit. Inhaltliche Schwerpunkte bilden dabei Regelungen zugunsten der Neugestaltung und -verteilung der Arbeitszeit; einer lebensphasenorientierten, gender- und altersgerechten Arbeit; fördernden Arbeitszeitgestaltung sowie einer qualifikations- und weiterbildungsfördernden, lebenslanges Lernen unterstützenden Arbeitszeitgestaltung.

## **Darstellung der Ergebnisse**

Die Antworten der Dienstleistungsgewerkschaften ergeben ein vielfältiges Muster von Konzepten und Strategien zur Regulierung und Gestaltung der Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten. Ihre Schwerpunkte erstrecken sich auf

- die Einführung und Nutzung von gleitenden Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten,
- die Begrenzung von Überstunden,
- die Regulierung von Telearbeit und mobiler Arbeit, auf ein Recht auf Nichterreichbarkeit sowie auf Informationsmöglichkeiten der Gewerkschaften gegenüber TelearbeiterInnen,
- die Bereitstellung ausreichender Zeit für die Weiterbildung und
- einen flexiblen und selbstbestimmten Übergang in den Ruhestand.

In den verfolgten Arbeitszeitstrategien finden sich viele Gemeinsamkeiten und Überschneidungen, vor allem zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, bei der Begrenzung der Flexibilität sowie bei der Verbesserung von Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung durch die Beschäftigten selbst; ein Trend hin zur Konvergenz arbeitszeitpolitischer Konzepte geht damit jedoch nicht einher. Deutlich wird auch, dass die Initiative zur Organisation und Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht mehr allein bei den Unternehmen liegt.



## **2.8 Arbeitszeiten in der Nahrungsmittelbranche. Alte und neue Herausforderungen der Arbeitszeitregulierung und der Mitbestimmungspraxis der Betriebsräte**

### **Projektteam:**

Angelika Kümmerling  
Steffen Lehndorff  
Universität Duisburg-Essen

**Laufzeit:** Juni 2018 – Juni 2019

## **2.9 Optionszeiten auf Basis von Arbeitszeitkonten**

### **Projektteam:**

Philip Wotschack

**Laufzeit:** August 2017 – Oktober 2017

### **Projektteaser**

Unter welchen Bedingungen können abhängig Beschäftigte im Rahmen von Arbeitszeitkonten längere Freistellungen ansparen und für Care-, Qualifizierungs-, Erholungszeiten oder persönliche Interessen nutzen? Im Zentrum der Expertise steht eine Bestandsaufnahme der Regulierung, Verbreitung und Nutzung von Langzeitkonten. Problem- und Handlungsfelder werden identifiziert und Lösungsansätze diskutiert.

### **Kontext**

Derzeit können Arbeitsfreistellungen im Umfang mehrere Monate in Deutschland nur im Rahmen individueller Anspar- und Finanzierungsmodelle realisiert werden, die mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren und zu regeln sind. Die Chancen auf längere Freistellungen hängt damit stark vom betrieblichen Angebot und den verfügbaren Ressourcen der Beschäftigten ab. Das gilt insbesondere für Freistellungen auf Basis von langfristig ausgelegten Arbeitszeitkonten (sogenannten Langzeitkonten). Obwohl dieser Ansatz in den letzten zwanzig Jahren erhebliche politische und gesetzliche Unterstützung erfuhr, bieten nur etwa 2% der Betriebe solche Konten an. Dort wo sie bestehen, werden sie in der Regel nur von einem Teil der Beschäftigten genutzt. Die möglichen Verwendungszwecke sind oft eingeschränkt. Ziel der Expertise ist es, die wesentlichen Probleme und Barrieren zu identifizieren, die die Nutzung bestehender Optionen derzeit einschränken und mögliche Lösungsansätze zu diskutieren.

### **Fragestellung**

Leitend sind drei Forschungsfragen: (1) Wie sind Langzeitkonten derzeit geregelt und wie werden sie genutzt? (2) Welche Probleme und Barrieren verhindern eine breite und gleichberechtigte Nutzung von Langzeitkonten für längere Freistellungen im Erwerbsverlauf? (3) Welche Handlungsfelder und institutionellen Lösungsansätze lassen sich identifizieren?

## **Untersuchungsmethoden**

Es wird vor allem auf bestehende Studien zurückgegriffen, die auf aktuellen Daten des IAB-Betriebspanels, des Sozio-ökonomischen Panels, einer im Auftrag des BMAS durchgeführten Evaluierungsstudie und betrieblicher Beschäftigtenbefragungen beruhen. Ergänzend werden eigene Auswertungen des IAB-Betriebspanels vorgenommen, um zu untersuchen, wie sich Arbeitszeit- und Langzeitkonten förderlich auf die Weiterbildungsquoten männlicher und weiblicher Beschäftigter auswirken.

## **Darstellung der Ergebnisse**

Die Studie zeigt, dass das betriebliche Angebot an Langzeitkonten insgesamt gering ausfällt. Dort, wo ein Langzeitkonto existiert, kann es oft nicht von allen Beschäftigten genutzt werden. Besondere Benachteiligungen zeigen sich für Beschäftigte in kleinen Betrieben, niedrige Einkommensgruppen sowie Beschäftigte (vor allem Frauen) in der Familienphase. Als große Probleme erweisen sich neben dem geringen Angebot an Langzeitkonten fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen, um ausreichende Guthaben anzusparen sowie betriebliche Barrieren, die Zeitentnahmen während des Erwerbslebens erschweren. In der Gesamtschau bleibt die Verbreitung und Nutzung des Langzeitkontos für Optionszeiten weit hinter den politischen Erwartungen zurück. Hier zeigt sich ein großer Handlungsbedarf hinsichtlich der institutionellen Einbettung und Ausgestaltung von Langzeitkonten auf der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Ebene. Diese betreffen nicht nur den Insolvenzschutz oder die Portabilität von Zeitguthaben. Erforderlich erscheinen betriebliche und überbetriebliche Regelungen, die verbindliche Nutzungsansprüche definieren und unterstützende Maßnahmen für niedrige Einkommensgruppen beinhalten.

## **2.10 Gelingensbedingungen für partnerschaftliche Zeitaufteilung**

### **Projektteam:**

Lena Hipp

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH (WZB)

Mareike Bünning

Deutsches Zentrum für Altersfragen, Berlin

**Laufzeit:** April 2016 - April 2020

### **Projektteaser**

Obwohl sich familienpolitisch viel getan hat, unterscheiden sich Beschäftigungsquoten und Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen, vor allem zwischen Müttern und Vätern, nach wie vor eklatant. Im Projekt wurde untersucht, warum die traditionelle Rollenaufteilung fortbesteht und unter welchen betrieblichen und politischen Bedingungen Eltern Erwerbs- und Familienarbeit gleichberechtigt aufteilen.

### **Kontext**

Trotz maßgeblicher Verbesserungen der institutionellen Rahmenbedingungen in Deutschland und Modernisierung kultureller Rollenbilder ist die Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern in Deutschland noch immer ungleich verteilt und folgt weiterhin geschlechtsstereotypen Mustern. Diese Ungleichverteilung trägt wesentlich zu den bestehenden Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und im Lebensverlauf bei. Hierzu gehören Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, die Unterrepräsentation von Frauen auf Führungsebenen und große Rückstände beim Alterseinkommen von Frauen aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und qualifikationsinadäquater Beschäftigung. Zudem gewinnen die Themen "Vereinbarkeit" und "Partnerschaftlichkeit" zunehmend an Bedeutung. Denn: ökonomischer Erfolg und eine hohe Zufriedenheit in der Belegschaft lassen sich nur erreichen, wenn Familie und Beruf für Frauen und Männer vereinbar sind.

### **Fragestellung**

Das Projekt widmete sich den politischen und betrieblichen Rahmenbedingungen partnerschaftlicher Vereinbarkeit und versuchte, Antworten auf folgende Fragen zu finden: Welche Faktoren unterstützen Eltern dabei, sich gleichermaßen in bezahlte und unbezahlte Arbeit einzubringen? Unter welchen Bedingungen nehmen Väter (länger) Elternzeit? Was hilft ihnen, ihre Arbeitszeiten zugunsten von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben zu reduzieren? Was hilft Müttern, auch nach der Geburt eines Kindes erwerbstätig zu bleiben und ökonomisch auf eigenen Beinen zu stehen? Wie können Betriebe und Politik Eltern in ihren Wünschen für eine gleichmäßigere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit unterstützen? Welche Rolle spielen in diesem Zusammenhang Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte?

### **Untersuchungsmethoden**

Mittels quantitativer und qualitativer Daten wurden die politischen und betrieblichen Bedingungen untersucht, die zu einer egalitären Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Eltern mit jungen Kindern führen. Datengrundlage war eine Befragung, die im Jahr 2014/2015 im Rahmen des BMFSFJ-geförderten Projektes "Betriebliche Gelingensbedingungen einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit" durchgeführt wurde. Hierbei handelt es sich zum einen um quantitative Daten einer Zusatzerhebung von fast 1000 Müttern und 1000 Vätern zu der vom Deutschen Jugendinstitut (DJI) durchgeführten Befragung „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II) und zum anderen um 65 qualitative Interviews mit Eltern. Zudem wurden international vergleichende Daten der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU AKE) verwendet.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Väter hatten kürzere Arbeitszeiten, wenn im Betrieb formelle, allgemeingültige und transparente Arbeitszeitregelungen bestanden. Außerdem waren Verfügbarkeits- und Vertretungskulturen relevant dafür, ob vertragliche Arbeitszeiten eingehalten wurden. Dabei zeigten sich nur geringe Unterschiede nach Betriebsgröße und Branche. Ein Rückkehrrecht in Vollzeit würde dazu führen, dass Väter etwas kürzere Arbeitszeiten bevorzugten, während verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten keinen Einfluss auf ihre

Arbeitszeitpräferenzen haben. Mütter hingegen würden gerne etwas mehr arbeiten, wenn es flächendeckend bezahlbare, qualitativ hochwertige Kinderbetreuung gäbe.

Väter gaben auch häufig an, dass betriebliche Gründe sie von einer (längeren) Elternzeit abhielten. Gute Vertretungsregelungen begünstigten eine längere Elternzeit bei Vätern. Mütter nahmen ebenfalls längere Elternzeiten, wenn ihre Vertretung im Betrieb grundsätzlich geregelt war. Berufliche Nachteile im Zusammenhang mit der Elternzeit erlebten Väter deutlich seltener als Mütter. Würden die Partnermonate beim Elterngeld von zwei auf vier Monate erhöht werden, würden Väter tendenziell länger und Mütter kürzer in Elternzeit gehen.

## **2.11 Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf**

### **Projektteam:**

Wenzel Matiaske

Doris Holtmann

Stefan Müller

Axel Czaya

Helmut-Schmidt Universität Hamburg Universität der Bundeswehr Hamburg

IPA Institut für Personal und Arbeit

Elke Holst

DIW Berlin Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. SOEP

Tanja Schmidt

Verena Tobsch

INES Institut für empirische Sozialforschung, Berlin

**Laufzeit:** April 2015 – Januar 2021

### **Projektteaser**

Das geplante Projekt will empirisch fundierte Hinweise für zukünftige Arbeitszeitpolitiken liefern. Es wird aufgezeigt, welche Personengruppen in welchen Lebensphasen und unter welchen Arbeitsbedingungen ihre Arbeitszeiten verändern möchten. Dabei soll untersucht werden, welche familialen und betrieblichen Faktoren die Arbeitszeitwünsche und deren Realisierung begünstigen oder behindern.

### **Kontext**

Die Ausgestaltung der Arbeitszeit beeinflusst die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und ihrer Familienmitglieder in vielfältiger Weise. Arbeitszeitdiskrepanzen reichen in ihren Wirkungen weit über die Individual- bzw. Haushaltskontext- bzw. Familiensphäre hinaus und können auch Betriebe und deren Effizienz betreffen. Aus ökonomischer Sicht kann man von einem suboptimalen Nutzen in den bestehenden Zeit-Geld-Präferenzen großer Teile der Beschäftigten sprechen. Ein Teil der Beschäftigten, vornehmlich teilzeitbeschäftigte Frauen, möchte länger, ein anderer Teil, vornehmlich vollzeitbeschäftigte Männer, möchte kürzer arbeiten (Holst/Seifert 2012).

Die nicht-realisierten Wünsche von Teilzeitbeschäftigten, bieten kurzfristig ein nicht unerhebliches zusätzliches Arbeitskräftepotenzial. Dagegen können überlange Arbeitszeiten wegen erhöhter gesundheitlicher Risiken und dadurch verursachter Erwerbsminderungen das Erwerbspersonenpotenzial reduzieren.

### **Fragestellung**

Im Rahmen des Projektes wurde analysiert, welche Personengruppen in welchen Lebensphasen und unter welchen Arbeitsbedingungen ihre Arbeitszeiten verändern möchten. Dabei wurde aufgezeigt, welche familialen und betrieblichen Faktoren die Arbeitszeitwünsche und deren Realisierung begünstigen oder behindern. Auf der individuellen Ebene stützten wir uns dabei theoretisch auf Überlegungen und Befunde biografisch orientierter Sozial- und Wirtschaftsforschung. Insbesondere interpretieren wir Zeitdiskrepanzen als einen Belastungsfaktor im Sinne des stresstheoretischen effort-reward-imbalance Modells (Siegrist et al. 2004) und klassifizieren dessen Wirkung auf verschiedene Zufriedenheitsdimensionen im Vergleich zu anderen Stressoren. Die Überlegungen zur betrieblichen Arbeitszeitpolitik orientieren sich am organisationstheoretischen resource dependence approach (Nienhäuser 2008).

### **Untersuchungsmethoden**

Die Analysen bezogen eine Vielzahl von Datenquellen ein, um nicht nur Informationen auf Personen-, sondern auch auf betrieblicher Ebene zu gewinnen. Es wurden verschiedene qualitative und quantitative Methoden genutzt. Auf der betrieblichen Ebene wurden mit vertiefenden Fallstudien und Expertengesprächen primäre qualitative Daten generiert. Fallstudien und Expertengespräche wurden theoriegeleitete Inhaltsanalysen analysiert. Quantitativ wurden das SOEP, SOEP-LEE sowie den CRANET-Datensatz genutzt und univariate, deskriptive und graphische Analysen durchgeführt sowie Querschnittanalysen, hier insbesondere klassifikatorische (Cluster-, Korrespondenzanalysen) und regressionsanalytische Verfahren. Im Fall der Längsschnittanalysen wurden neben Standardpanelmodellen und Ereignis- und Wachstumsmodellen insbesondere Sequenzanalysen durchgeführt.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Auf Basis des sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurden Gründe, Lösungen und Folgen von Arbeitszeitdiskrepanzen - der Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter bzw. tatsächlicher Arbeitszeit - abhängig Beschäftigter für den Zeitraum von 1993 bis 2014 ermittelt. Analysen der Lebensläufe zeigen, dass sich Arbeitszeitdiskrepanzen in spezifischen Sequenzen häufen. Es lassen sich prägende Variablen wie das Geschlecht, die aktuelle Form der Beschäftigung und Merkmale des Haushalts identifizieren. Es überwiegen Verkürzungs- (bei 46 % der Stichprobe in 2014) gegenüber den insbesondere von Frauen geäußerten Verlängerungswünschen (bei 15 %), wobei letztere im Beobachtungszeitraum zugenommen haben. Verkürzungswünsche, die für die Individuen mit Stress einhergehen, können innerhalb eines Jahres von rund einem Viertel weitgehend umgesetzt werden. Verlängerungswünsche sind von einem Drittel in Jahresfrist realisierbar. Dabei spielen strukturelle Merkmale wie die Betriebsgröße ebenso eine Rolle

wie insbesondere auch die Maßnahmenbündel der Arbeitszeitflexibilisierung, die Frauen- und Männerbranchen typisierend unterscheiden wie Fallstudien und multivariate Analysen von Betriebsdaten belegen.

## **2.12 Arbeitszeiten im Branchenvergleich**

### **Projektteam:**

Gerhard Syben

BAQ Forschungsinstitut für Beschäftigung Arbeit Qualifikation, Bremen

**Laufzeit:** Oktober 2014 - Mai 2015

### **Projektteaser**

Das Projekt untersucht explorativ in 14 Branchen im Organisationsbereich der IG Bauen-Agrar-Umwelt (Baugewerbe, Baustoffindustrie, Branchen der landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Produktion, Gebäudereinigung) tarifliche Gestaltung und betriebliche Realität der Arbeitszeit.

### **Kontext**

Die gesellschaftliche Debatte über die Gestaltung der Arbeitszeit, die Reduzierung der zeitlichen Anforderungen des Berufs, die bessere Berücksichtigung der Zeitbedürfnisse der Beschäftigten und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist seit einigen Jahren wieder aufgelebt. Die hier vorgelegte Untersuchung beleuchtet die Situation in einer Reihe von Wirtschaftszweigen, die gewöhnlich nicht im Zentrum der wissenschaftlichen und politischen Diskussion stehen und aus denen bisher systematische, analytisch aufbereitete Informationen und empirische Befunde zur Arbeitszeitgestaltung auf der tariflichen und betrieblichen Ebene nicht vorlagen.

### **Fragestellung**

Die Untersuchung sollte zunächst eine Bestandsaufnahme der tariflichen Situation in den 14 einbezogenen Branchen leisten. Diese Branchen sind durch unterschiedliche Charakteristika geprägt (z.B. Projekthaftigkeit der Arbeit, Kundenabhängigkeit sowie Witterungs- und Saisonabhängigkeit der Produktion, aber auch stark kleinbetriebliche Struktur). Dazu sollte ermittelt werden, welche Vorgaben die Tarifverträge hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit als Rahmenbedingung für die betriebliche Ebene setzen, welche Flexibilisierungsregelungen es gibt, sowie, ob und in welcher Form tarifliche Regelungen existieren, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützt werden soll. Ebenfalls als Bestandsaufnahme sollte die Realität der Arbeitszeitgestaltung auf der betrieblichen Ebene erhoben werden. Auf der Basis dieser Befunde sollten sowohl die tarifliche Gestaltung und die betriebliche Realität der Arbeitszeit, als auch die einbezogenen Branchen verglichen werden.

### **Untersuchungsmethoden**

Die Analyse der Tarifverträge wurde als Dokumentenanalyse vorgenommen, deren Ergebnis mit den Fachsekretären und Fachsekretärinnen der zuständigen Gewerkschaft rückgekoppelt und synoptisch aufbereitet wurde. Die

empirische Untersuchung wurde angesichts des bisher völligen Fehlens von Untersuchungen in diesem Felde und des explorativen Charakters der Untersuchung sowie einiger Strukturmerkmale des Feldes (vor allem Umfang und Vielfalt) als Betriebsrätebefragung konzipiert. Die Erhebung wurde als schriftliche, standardisierte on-line-Befragung durchgeführt.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Der tarifliche Rahmen der Arbeitszeitgestaltung orientiert sich auch in Branchen außerhalb der stationären Großindustrie und der industriellen Kernbranchen an den allgemeinen gesellschaftlichen Standards. Die Flexibilisierungsregelungen sind den Branchenmerkmalen angepasst und vielfältig. Die Dauer der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten im Bauhauptgewerbe liegt über der tariflichen Norm. Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit ist im Gebäudereinigerhandwerk üblich, in der Baustoffindustrie häufig und sie kommt auch im Bauhauptgewerbe vor. Allerdings sind nur Teile der Belegschaft davon betroffen. Im Hinblick auf die Flexibilisierung verhalten sich die Betriebe teilweise autonom: Die Möglichkeiten der Tarifverträge werden nicht in allen Betrieben genutzt, in einigen Betrieben aber wird Flexibilisierung praktiziert, ohne dass die dafür vorgeschriebene Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Während die Tarifverträge keine Regelungen der Arbeitszeit im Falle besonderer Lebenslagen der Beschäftigten (Elternschaft, Pflege, Älterwerden, Fortbildung) enthalten, kommen die Betriebe praktisch offenbar diesen Zeitbedürfnissen in beachtlichem Umfange entgegen.

## **2.13 Familienarbeitszeiten**

### **Projektteam:**

Katharina Wrohlich  
DIW Berlin Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Konstantin Vössing  
Hans-Böckler Stiftung, Düsseldorf

**Laufzeit:** Juli.2013 - August 2013

### **Projektteaser**

In diesem Projekt werden die Auswirkungen einer möglichen Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit hinsichtlich der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern untersucht. Zudem schätzen wir ab, welche Kosten durch die Einführung so einer neuen familienpolitischen Leistung voraussichtlich entstehen würden.

### **Kontext**

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor ein aktuelles Thema in der familienpolitischen Debatte. Obwohl in den letzten zehn Jahren verschiedene politische Maßnahmen umgesetzt wurden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen sollen, geben zwei Drittel aller Eltern von Kindern unter 18 Jahren an, dass die Vereinbarkeit "nicht so gut gelingt". Väter, die Vollzeit erwerbstätig sind, wünschen sich häufig eine leichte

Reduktion ihrer Arbeitsstunden. Von den Müttern wiederum wünschen sich viele der nicht oder Teilzeit-Erwerbstätigen eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit. Ein Grund dafür, warum Wunsch und Wirklichkeit bei Eltern in Deutschland häufig auseinander klaffen, sind die finanziellen Anreize, die im derzeitigen System durch das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung für Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung und die Minijobs angelegt sind.

### **Fragestellung**

Die finanziellen Anreize einer gleichmäßigen Aufteilung von Arbeits- und Familienzeit sind im bestehenden Steuer- und Transfersystem unzureichend. Eine Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit bzw. Familienteilzeit könnte Abhilfe schaffen und die Familien in ihrem Wunsch nach einer partnerschaftlichen Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit unterstützen. Ein Teil des Einkommensausfalls, der durch die Teilzeit-Erwerbstätigkeit entsteht, soll durch diese Leistung kompensiert werden. Da die Leistung an die Bedingung geknüpft ist, dass beide Elternteile mit reduzierten Stunden erwerbstätig sind, wird die partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit explizit gefördert. In dieser Studie untersuchen wir, wie die Einführung einer solchen Leistung die Erwerbsentscheidungen von Müttern und Vätern verändern könnte und welche fiskalischen Kosten diese Lohnersatzleistung hätte.

### **Untersuchungsmethoden**

Zur Untersuchung der potentiellen Auswirkungen einer Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit verwenden wir ein Mikrosimulationsmodell mit Verhaltensanpassung. Dieses Modell, das auf Daten des Sozio-Oekonomischen Panels (SOEP) und des Datensatzes "Familien in Deutschland" (FiD) basiert, erlaubt es, unter bestimmten Annahmen das Arbeitsangebot von Müttern und Vätern für den Fall der Einführung dieser neuen Lohnersatzleistung vorherzusagen. Von diesem vorhergesagten Verhalten lassen sich dann auch - unter Berücksichtigung der jeweiligen Hochrechnungsfaktoren - fiskalische Kosten der Leistung abschätzen.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Unsere Ergebnisse zeigen, dass gegenwärtig nur ein geringer Teil der Familien eine Arbeitszeitkombination wählt, bei der beide Elternteile eine Vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung ausüben. Eine Lohnersatzleistung für die "Familienarbeitszeit", die bei mittleren Einkommen 50% des entgangenen Netto-Einkommens ersetzt, würde die Zahl der Familien, die eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung praktizieren, erhöhen. Wäre die Leistung an eine Vollzeit-erwerbstätigkeit vor Geburt des Kindes geknüpft, stiege der Anteil der Paare mit diesem Arbeitszeitarrangement von 1 auf 1,2 Prozent. Dies entspricht einem Anstieg von 20 Prozent. Die Kosten dieser Leistung beliefen sich auf ca. 30 Millionen Euro pro Jahr. Wäre die Leistung nicht an eine frühere Vollzeit-Erwerbstätigkeit gebunden, stiege der Anteil der Paare von 1 auf gut 1,4 Prozent; die Kosten würden in diesem Fall auf etwa 60 Millionen Euro pro Jahr steigen. Einschränkend muss angemerkt werden, dass in unserem Modell längerfristige Auswirkungen wie z.B. die Veränderung sozialer Normen und Präferenzen nicht abgebildet werden können. Aus diesem



Grund stellen unsere Ergebnisse eine Untergrenze der zu erwartenden Effekte dar.

## **2.14 Gender time gap**

### **Projektteam:**

Angelika Kümmerling

Christine Slomka

Dominik Postels

Universität Duisburg-Essen Institut Arbeit und Qualifikation

**Laufzeit:** September 2013 – August 2015

### **Projektteaser**

Die Frage der weiblichen Arbeitsmarktpartizipation wird in den Ländern der EU auf unterschiedliche Weise gelöst. Vor allem Müttererwerbstätigkeit wird meist durch die Implementierung von Teilzeitangeboten realisiert. Ziel des Forschungsprojekts ist es, diejenigen Faktoren (individuell, betrieblich, staatlich) zu identifizieren, die zu einer Erhöhung der Arbeitszeit von Frauen und Müttern führen.

### **Kontext**

Die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen in der EU gehört zu den wesentlichen arbeitsmarktbezogenen Veränderungen und Erfolgen der letzten Jahrzehnte. Der alleinige Blick auf die Beschäftigungsquote verschleiert jedoch die tatsächliche Arbeitsmarktintegration von Frauen, da sie keine Auskunft über das Ausmaß der Beschäftigung, d.h. die Arbeitszeit gibt. Betrachtet man zusätzlich zu den Erwerbsquoten auch die Arbeitszeit, fällt auf, dass in vielen Ländern Frauen nur über Teilzeit in den Arbeitsmarkt integriert sind. Da Teilzeitarbeit zwar positiv mit Vereinbarkeit aber negativ mit dem eigenen Einkommen, beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und der Altersrente assoziiert ist, stellen insbesondere langfristige Teilzeitphasen ein Risiko dar. Das Projekt widmete sich daher der Frage, durch welche betrieblichen Faktoren oder wohlfahrtsstaatlichen Instrumente es gelingen kann, Frauen und insbesondere Mütter, besser und ohne längere Auszeiten in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### **Fragestellung**

Im Zentrum des Projekts stand die Frage nach den Ursachen für länderspezifische Lösungen der weiblichen Arbeitsmarktpartizipation, insbesondere der von Müttern kleiner Kinder. Auf der Makroebene untersuchten wir die Wirkung institutioneller Rahmenbedingungen des Wohlfahrtsstaates und der Familienpolitik, auf der Mesoebene wurden Arbeitszeitregelungen im betrieblichen Kontext analysiert und auf der Mikroebene prüften wir individuelle Eigenschaften und die Haushaltssituation. Wesentlich war zudem die Annahme, dass in einer Gesellschaft vorherrschende Geschlechterleitbilder eine Mediatorwirkung besitzen und zwischen den drei identifizierten Einflussfaktoren und den Arbeitszeiten im wechselseitigen Wirkungszusammenhang stehen. Unsere Hypothese lautete, dass politische und betriebliche Maßnahmen zur besseren Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt (d.h. über die Arbeitszeit) dann ihre volle Wirkung entfalten können, wenn sie im Einklang mit bestehenden Geschlechterleitbildern stehen.

### **Untersuchungsmethoden**

Im Rahmen des Projektes wurden quantitative Auswertungen durchgeführt. Als Grundlage dienten vier internationale Datensätze: Die Erfassung der weiblichen Erwerbsquote, der Arbeitszeiten und Vollzeitäquivalente erfolgt mit dem Labour Force Survey (LFS), für die Darstellung der Arbeitszeiten im Lebensverlauf griffen wir auf den LFS oder den European Working Conditions Survey zurück (EWCS). Die Verbreitung familienfreundlicher Arbeitsplatzangebote wurde durch den European Company Survey abgebildet. Geschlechterleitbilder wurden mittels der Daten des European Social Surveys (ESS) konstruiert und anschließend in Bezug zur weiblichen Erwerbstätigkeit gesetzt. Zudem nutzten wir verschiedene Datenquellen (OECD, WZB, Eurostat) um die institutionellen Rahmenbedingungen der Länder abzubilden. Neben ausführlichen deskriptiven Analysen stand die Hypothesentestung mittels eines mehrebenenanalytischen Designs, die wir mit HLM durchgeführt haben, im Mittelpunkt des Projekts.

### **Darstellung der Ergebnisse**

Weibliche Arbeitszeiten sind die Funktion eines komplexen Zusammenspiels individueller und makrostruktureller Faktoren:

Das Leben in einer Partnerschaft und/oder Kinder im Haushalt reduziert die Arbeitszeiten von Frauen. Finanziell kompensierte Elternzeit und individuelle Besteuerung von Paaren erhöhen die Arbeitszeit. In Ländern mit einer hohen Inanspruchnahme öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen ist die Arbeitszeit kürzer. In Ländern mit starker Verbreitung von Betrieben mit Gleitzeit o.ä., ist die Arbeitszeit von Frauen ebenfalls kürzer. Die Wirkung von Makrostrukturen wird jedoch durch länderspezifische Geschlechterleitbilder beeinflusst: Gleitzeit und Kinderbetreuung führen zu einer Erhöhung weiblicher Arbeitszeit, wenn die länderspezifische Geschlechterkultur progressiv ist.

Unsere Ergebnisse zeigen, dass Arbeitszeiten von Frauen keine bloße Reaktion auf makrostrukturelle Gegebenheiten sind. Die Verbreitung von Kinderbetreuungseinrichtungen oder flexiblen AZ scheinen eine notwendige aber keine hinreichende Bedingung für Erwerbstätigkeit der Frau darstellen: aber um tatsächlich auch die Arbeitszeit erhöhen, bedarf es zusätzlich einen Wandel der Geschlechterrollen.

## **2.15 Transparenzstudie Gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitszeit in Produktion (TRAGAP)**

### **Projektteam:**

Thomas Langhoff

Prospektiv - Gesellschaft für betriebliche Zukunftsgestaltungen mbH, Dortmund

Rolf Satzer

fbu Forschung Beratung Umsetzung, Köln

**Laufzeit:** Dezember 2012 - August 2013

### **Projektteaser**

Die Studie liefert einen umfassenden Überblick über vorhandene Erkenntnisse und forschungsrelevante Erkenntnislücken zur gesundheitsgerechten Gestaltung von Schichtarbeit in der Produktion. Diese wurden im Rahmen von fünf Fallstudien mit der betrieblichen Praxis abgeglichen. Hierbei

konnten Defizite in Forschung und betrieblicher Umsetzung wie auch "gute" Gestaltungslösungen identifiziert werden.

### **Kontext**

Die beobachtbaren, aber auch prognostizierten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wie z. B. die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und die Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeit durch zeitlich reduzierte Beschäftigungsformen machen deutlich, dass Erwerbsbiografien nicht mehr gradlinig sind. Gleichzeitig werden sie vor dem Hintergrund des demografischen Wandels aber auch länger. Arbeit bedeutet Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und nimmt für die einzelnen Menschen mehr als nur den Stellenwert des Bestreitens des eigenen Lebensunterhalts ein. Arbeit ist daher so zu gestalten, dass sie für die Beschäftigten physisch und psychisch bewältigbar ist und bleibt. Dem Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit kommt - unabhängig vom Alter - oberste Priorität zu. Dabei stellen Arbeitszeitsysteme wie Schichtarbeit ein besonders herausforderungsvolles Forschungs- und Handlungsfeld dar.

### **Fragestellung**

Da der Forschungsstand zu gesundheitsgerechter Arbeitszeitgestaltung als lückenhaft zu beschreiben ist und eine Vergleichbarkeit von Forschungsergebnissen aufgrund unterschiedlicher Vorgehensweisen schwierig ist, verfolgt die Studie exemplarisch folgende Fragestellungen: Welche physischen und psychischen Auswirkung der Schichtarbeit (z.B. Störung des individuell optimalen "Schlafensters") sowie entsprechend notwendige Präventionsmodelle liegen vor/lassen sich ableiten? Welche Wechselwirkungen zwischen Unfallhäufigkeit/Fehlern sind in Abhängigkeit von betrieblichen Arbeitszeitmodellen erkennbar? Welche Wechselwirkungen bestehen zwischen der Arbeitsintensität und der Arbeitszeit? Welche Notwendigkeit/Möglichkeiten alternsgerechter Schichtarbeitsmodelle existieren? Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede/Anforderungen an die Gestaltung von Arbeitszeit bestehen? Inwiefern findet Arbeitszeit Berücksichtigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und was folgt daraus?

### **Untersuchungsmethoden**

In fünf Fallstudien sind Daten zu Bedingungsfaktoren und deren subjektive Bewertung durch die Beschäftigten erfasst worden, die sich auf die Grundgrößen der Arbeitszeit beziehen. Grundlegend für die Fallanalysen ist die arbeitsorganisatorische wie subjektorientierte Perspektive. Der Fokus wird auf den vorgefundenen, nebeneinander bestehenden unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen sowie deren betriebspolitischer Verankerung und Bewertung liegen. Methodisch werden (je nach Ausgangsbedingungen) nach der Erfassung der Rahmenbedingungen, Interviews mit betrieblichen Praktikern (Arbeitgebervertreter, Betriebsrat) durchgeführt und qualitativ ausgewertet sowie kurze standardisierte schriftliche Befragungen von Schichtarbeitenden vorgenommen (SPSS-Auswertung und Synopse der 5 Betriebe). Die Durchführung der Fallstudien orientiert sich an Kriterien sozialwissenschaftlicher Begleitforschung.

### **Darstellung der Ergebnisse**

In keinem der Betriebe ist bisher eine vollständige, ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastungen und Belastungen aus der Arbeitszeitgestaltung durchgeführt worden. Es ist bei der Gestaltung der Arbeitszeit keine Lebensphasenorientierung oder eine systematische altersgerechte Gestaltung berücksichtigt worden. Es gibt nirgendwo ein Fehlzeiten- und Unfallreporting, was nach Arbeitszeitkriterien ausgewertet wird. Es gibt nur wenig Akzeptanz bzw. Wahrnehmung arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen durch die Schicht- und Nachtarbeitenden, die im Arbeitszeitgesetz vorgesehen sind. Lediglich in einem Unternehmen wurde von betriebskulturell begründeter hoher Wahrnehmung der Angebote gesprochen. Aber auch dort wird offensichtlich kein verdichtetes Reporting der Gesundheit der Schichtarbeitenden praktiziert. In keinem Unternehmen wird den Nachtarbeitenden eine gesunde Ernährung (eine leichte und warme Mahlzeit) seitens des Arbeitgebers ermöglicht. Keinem ist bekannt, dass arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse eine unterschiedliche Gestaltung der Beleuchtung während der Nachtarbeit bei kurzen und langen Zyklen verlangen.

## **2.16 Arbeitszeit und Weiterbildung**

### **Projektteam:**

Gesine Stephan

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit  
Forschungsbereich C 1, Nürnberg

Margit Lott

Fürth

**Laufzeit:** März 2012 - Februar 2014

### **Projektteaser**

Kürzere Arbeitszeit und längere Weiterbildungszeit heute, für bessere Qualifikation, Produktivität und Teilhabe morgen. Diese Idee einer modernen Tarif- und Arbeitsmarktpolitik war Leitidee des Projekts. Analysen von Betriebsbefragungen zeigten Zusammenhänge zwischen betrieblichen Merkmalen und der Beurteilung und Umsetzung dieser Idee durch die Betriebe.

### **Kontext**

Ein schrumpfendes und alterndes Erwerbspersonenpotenzial sowie strukturelle Veränderungen der Wirtschaft lassen auch weiterhin eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten erwarten. Bereits jetzt zeigt sich in einigen Bereichen ein Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften, während andererseits insbesondere Geringqualifizierte und Ältere nach wie vor mit Integrationsproblemen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Temporäre Arbeitszeitverkürzungen, die gezielt für berufliche Weiterbildung genutzt werden, könnten kurzfristig Beschäftigungseffekte generieren und mittel- bis langfristig das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften erhöhen.

Das Projekt untersuchte, wie solche verschränkten arbeitszeit- und bildungspolitischen Maßnahmen von Betrieben beurteilt und akzeptiert werden.

## **Fragestellung**

Zentrale Fragestellung des Projekts war somit die Einstellung von Betrieben zu verschränkten arbeitszeit- und bildungspolitischen Maßnahmen und die damit verbundenen Umsetzungspotenziale. Das Projekt gliederte sich dabei in zwei Module:

Modul 1 befragte Betriebe allgemein danach, wie sie temporäre Arbeitszeitverkürzungen zu Gunsten längerer Weiterbildungszeiten für alle Beschäftigten einschätzen. Modul 2 fokussierte auf die geförderte Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten (exemplarisch untersucht am Programm WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit).

Dabei untersuchte das Projekt, welche betrieblichen Strukturmerkmale eine positive Haltung gegenüber verschränkten arbeitszeit- und bildungspolitischen Maßnahmen begünstigen und welche Betriebstypen auch einer geförderten Weiterbildung von Älteren und Geringqualifizierten offen gegenüberstehen.

## **Untersuchungsmethoden**

Zur Bearbeitung der Fragestellungen wurden im Projekt vier Betriebsbefragungen deskriptiv und multivariat ausgewertet. Dabei wurden die Fragen im Rahmen von Stellenerhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) integriert. Dadurch konnte eine große Anzahl von Betrieben für die Befragungen erreicht werden (Stichprobengröße: über 13.000 Betriebe). Zudem liefert die IAB-Stellenerhebung eine Fülle betrieblicher Kontextvariablen, die als erklärende Variable für binomiale Probit-Schätzungen genutzt werden konnten.

Die Analysen wurden ergänzt durch die Auswertung zusätzlicher Datenquellen, wie der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des IAB-Betriebspansels.

## **Darstellung der Ergebnisse**

Fast 60 Prozent der befragten Betriebe beurteilt eine Verschränkung von Arbeitszeit und Weiterbildung grundsätzlich positiv und etwa ein Drittel wäre auch bereit dafür Kosten zu übernehmen. Die Einstellung dazu variiert jedoch insbesondere mit der Betriebsgröße und der wirtschaftsfachlichen Zugehörigkeit.

Als Begründung dafür, warum Betriebe Geringqualifizierte und Ältere auch dann nicht weiterbilden, wenn sie dafür öffentliche Förderung erhalten, spielen zeitliche Restriktionen keine ausschlaggebende Rolle. Betriebe verweisen hier zumeist auf fehlenden betrieblichen Bedarf. Auch bei der geförderten Weiterbildung ist die Betriebsgröße eine zentrale Einflussgröße. Beschäftigte in kleineren Betrieben kommen weniger zum Zuge, allerdings erreicht die Förderung auch Wirtschaftszweige, die als weniger weiterbildungsaktiv gelten.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Großteil der Betriebe verschränkte arbeitsmarkt- und bildungspolitische Maßnahmen positiv beurteilt. Verlässliche rechtliche und sozialpolitische Rahmenbedingungen könnten die praktische Umsetzung befördern. Diese sollten so gestaltet sein, dass sie insbesondere auch die Bedürfnisse kleiner Unternehmen berücksichtigen.

## **2.17 Neue Unternehmen und der Wandel der Erwerbsarbeit**

### **Projektteam:**

Dr. Andreas Koch

Jochen Späth

Universität Tübingen Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V.

**Laufzeit:** Oktober 2011 - Februar 2014

### **Projektteaser**

Die Erwerbsarbeit unterliegt grundlegenden Veränderungen, die Beschäftigte und Arbeitgeber vor neue Herausforderungen stellen. Unternehmensgründungen werden gemeinhin als innovative Organisationen aufgefasst und ihnen kommt ein wichtiger gesamtwirtschaftlicher Beitrag zu. Doch welchen Beitrag leisten sie zum Wandel der Erwerbsarbeit?

### **Kontext**

Neben der zunehmenden Ausdifferenzierung von Arbeitszeiten und Löhnen steht vor allem die wachsende Flexibilisierung der Unternehmen in Form atypischer Beschäftigung im Fokus der öffentlichen Wahrnehmung. Ebenso stark diskutiert sind Phänomene wie die "neue Selbständigkeit", die Subjektivierung der Arbeitsinhalte und eine (mögliche) Entgrenzung der Arbeit.

Diese Veränderungen betreffen jedoch nicht alle Beschäftigtengruppen und Unternehmenstypen gleichermaßen und über ihre Mechanismen an der Schnittstelle Betrieb - Beschäftigte ist bislang wenig bekannt. Insbesondere unerforscht ist die Rolle von Unternehmensgründungen in diesem Kontext. Diesen wird eine bedeutende gesamtwirtschaftliche Rolle zugeschrieben und sie unterscheiden sich von etablierten Firmen auf vielfältige Weise. Es ist davon auszugehen, dass in jungen Unternehmen der Wandel der Erwerbsarbeit eine besondere Rolle spielt und dass sie eine spezielle Bedeutung für die Veränderung von Arbeit und Arbeitsformen haben.

### **Fragestellung**

In diesem Forschungsvorhaben wurde untersucht,

- ob und wie sich die Erwerbsarbeit in neu gegründeten Unternehmen von derjenigen in etablierten Unternehmen unterscheidet,
- welchen Beitrag junge Unternehmen zum Wandel der Erwerbsarbeit leisten bzw. welche Rolle neue Formen der Erwerbsarbeit gerade in jungen Unternehmen spielen und
- welche Gestaltungsspielräume und -grenzen an dieser Schnittstelle zwischen neuen Unternehmen und neuen Formen der Erwerbsarbeit für politische Akteure bestehen.

Neben der Analyse der Nutzung atypischer Beschäftigungsverhältnisse, Überstunden und Vertrauensarbeitszeit durch neugegründete Unternehmen wurde auch der Frage nachgegangen, welche besonderen Merkmale eine Tätigkeit in einem neuen Unternehmen aus der Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat. Das Projekt verband dabei bestehende Erkenntnisse aus der Arbeitsmarktforschung, der Gründungsforschung und der sozialwissenschaftlichen Arbeitsforschung.

## **Untersuchungsmethoden**

Das Projekt beruhte einerseits auf der Analyse repräsentativer betriebsbezogener Datensätze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung - dem Betriebs-Historik-Panel und dem IAB-Betriebspanel, die differenzierte Analysen zu verschiedenen Aspekten des Wandels der Erwerbsarbeit erlauben.

Fragen mit eher qualitativem Charakter, die mit vorhandenen Daten nicht abgebildet werden können, wurden in Unternehmensfallstudien vertieft. Dazu gehören beispielsweise die Relevanz eigenverantwortlichen Arbeitens, die Zusammenarbeit in Teams oder die Organisation von Arbeitszeiten. In vier ausgewählten Sektoren (Maschinenbau, Biotechnologie, Werbung und ambulante Pflege) wurden junge und etablierte Betrieben auf der Basis leitfadengestützter Interviews sowohl mit Arbeitgeber(innen) als auch Arbeitnehmer(innen) untersucht.

## **Darstellung der Ergebnisse**

Eigenverantwortliches Arbeiten spielt in jungen Unternehmen eine große Rolle. Hierfür sind neben Branchenbedingungen und Art der Geschäftstätigkeit (z.B. Produkte, Innovationsgrad) die in jungen Unternehmen wenig entwickelten Strukturen und Routinen von Bedeutung.

Während junge Unternehmen häufiger auf befristete Arbeitsverhältnisse und freie Mitarbeit zurückgreifen, ist dies bei geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit und Leiharbeit nicht der Fall. Gleichzeitig werden in jungen Unternehmen häufiger Überstunden geleistet und Vertrauensarbeitszeit ist ein wichtiges Gestaltungselement. Ein Grund dafür ist, dass junge Unternehmen spezifische Problemlagen haben, die in etablierten Firmen nicht mehr von zentraler Bedeutung sind (z.B. Aufbau stabiler Vertriebswege).

Insgesamt zeichnen die Analysen ein gemischtes Bild von der Rolle junger Unternehmen für den Wandel der Erwerbsarbeit, bei dem neben dem Unternehmensalter auch branchenspezifische Rahmenbedingungen und Unternehmensmerkmale wie das Innovationsverhalten sowie das Gründungs- und Führungsteam bedeutende Rollen spielen.

**Impressum**

Hans-Böckler-Stiftung  
Dr. Eike Windscheid  
Georg-Glock-Straße 18  
40474 Düsseldorf  
[Forschung-Erwerbsarbeit@boeckler.de](mailto:Forschung-Erwerbsarbeit@boeckler.de)