

Stellungnahme des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für die Anhörung im Landtag

NRW:

Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 2. Mai 2018:

„Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“

Dr. Frank Bauer

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/570

A01, A20

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	4
1.1	Zum Begriff der „Flexibilität von Arbeitszeiten“	4
1.2	Gliederung der Stellungnahme	6
2	Flexibler Arbeitskräfteeinsatz aus Beschäftigten- und Betriebsperspektive	6
2.1	Die Perspektive von Beschäftigtenbefragungen	6
2.2	Die Perspektive von Betriebsbefragungen	12
3	Ist die Arbeitszeitflexibilität primär von den Interessen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer bestimmt? Ergebnisse einer analytischen Untersuchung, die simultan Betriebs- und Beschäftigteninformationen berücksichtigt.....	14
4	Fazit: Lassen sich in methodisch zuverlässigen Untersuchungen Hinweise darauf finden, dass in Deutschland die Regulierung der Arbeitszeiten durch eine Änderung der Arbeitszeitgesetzes von 1994 reduziert werden muss	15
	Literatur	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Abhängig Erwerbstätige, die an Samstagen, Sonn-/Feiertagen, abends, nachts, oder in Wechselschicht arbeiten, Anteile in Prozent... 7	
Abbildung 2:	Anteile Beschäftigter in verschiedenen Arbeitszeitarrangements - Durchschnitt der Jahre 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 in Prozent	8
Abbildung 3:	Entwicklung ausgewählter Instrumente zeitlicher und funktionaler Flexibilität zwischen 1996 und 2011	12
Abbildung 4:	Anteile der Betriebe mit genutzten Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)	13

1 Einleitung

Im Antrag der Fraktion der SPD im nordrhein-westfälischen Landtag „Gute Arbeitszeiten sichern – Schutzrechte der Beschäftigten stärken – Die Digitalisierung der Arbeitswelt gestalten!“ (Landtagsdrucksache 17/1665) vom 09.01.2018 wird das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von 1994 und seine Funktion bei der Regulierung von flexiblen Arbeitszeiten diskutiert. Das IAB nimmt im Folgenden auf der Grundlage von Forschungsergebnissen dazu Stellung.

1.1 Zum Begriff der „Flexibilität von Arbeitszeiten“

Für eine sachliche Debatte um flexible Arbeitszeiten von Erwerbstätigen und ein anpassungsfähiges Arbeits- und Betriebszeitmanagement von Betrieben ist es erforderlich, die legitimen, aber unterschiedlichen Interessen, die individuelle Beschäftigte einerseits und Betriebe andererseits an flexiblen Arbeitszeiten haben, zu differenzieren. Die Funktion von flexiblen Arbeitszeiten besteht dabei grundsätzlich darin, diese an verschiedene Umstände anpassen zu können und Nachteile zu vermeiden, die sich aus fehlender Anpassungsfähigkeit, also zu starren Arbeitszeiten, ergeben können.

Die Standardinteressen von Betrieben an flexiblen Arbeitszeiten sind, Arbeits- und Betriebszeiten schnell an Nachfrageschwankungen anpassen zu können und so Kostenersparnisse zu erzielen (Houseman 2001; Kalleberg et al. 2003), durch flexiblen Arbeitskräfteeinsatz kürzere Lieferzeiten zu erreichen und so Kundenbedarfe zu befriedigen, (Reilly 2001), Leistungs- und Produktivitätssteigerungen zu erreichen (Hill et al. 2001; Lott/Chung 2016) und die Innovationsgeschwindigkeit zu erhöhen (Gordart/Görg/Hanley 2014). Ein effizientes Betriebszeitmanagement senkt die Produktionskosten von Unternehmen und kann zur Beschäftigungssicherung beitragen (Bosworth 1995; Cetto 2002). Die Konstitution von Betriebszeiten basiert in der Regel auf einer Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten und setzt Arbeitszeitflexibilisierung voraus; betriebliche Arbeitsorganisation ist daher zentraler Bestandteil der Betriebszeitgestaltung. Mit einem flexiblen Arbeitszeitmanagement zu optimalen Betriebszeiten beizutragen, ist eine der Kernaufgaben betrieblicher Arbeitszeitpolitik. Dabei beziehen sich Arbeitszeiten auf die zeitliche Dimension des Einsatzes von (individuellen) Arbeitskräften, Betriebszeiten dagegen auf die des Einsatzes von Kapital (Gebäude und Maschinen) und Arbeit. Die Betriebe in Deutschland verfügen im europäischen Vergleich über ein hohes Maß an flexiblem Arbeits- und Betriebszeitmanagement (Bauer et al. 2007).

Die Standardinteressen der Arbeitnehmer sind gänzlich anders gelagert. Hier geht es nicht um die Anpassung an Marktschwankungen, sondern um die Anpassung an außerberufliche und außerbetriebliche Anforderungen und Interessen der Arbeitnehmer (Bauer 2000). Dies wird häufig verharmlosend als die Erzeugung einer „Work-Life-Balance“ dargestellt. Tatsächlich geht es aber darum, dass die Erwerbstätigen gleichermaßen in der Lage sein müssen, ihre außerberuflichen Verpflichtungen zu erfüllen, ihre Interessen zu realisieren und ihre Gesundheit zu bewahren, sowie Vorstellungen von Lebens- und Arbeitsstilen zu entfalten und sich (auch beruflich) weiterzubilden.

Übermäßige Starrheit, übermäßige Länge von Arbeitszeiten und dauerhaftes Arbeiten zu von den eingeübten sozialen Rhythmen abweichenden Lagen begünstigen nicht nur gesundheitliche Einschränkungen (BAuA 2016), sondern können auch zu einer Vielzahl weiterer sozialer Problemen führen. Es ist aber auch in Betracht zu ziehen, dass es situationsbedingt durchaus im Interesse von Beschäftigten sein kann, besondere Anpassungsbereitschaft an betriebliche Belange zu demonstrieren, etwa um den betrieblichen Status zu verbessern, eine Entfristung des Arbeitsvertrags zu erreichen etc. Dies ist insbesondere in der Überstundenforschung gezeigt worden (Anger 2006). Allerdings ist diese besondere Leistungsbereitschaft wiederum mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarung z. B. von Familie und Beruf verbunden, wenn es keine Ressourcen gibt, die die einseitige Anpassung an betriebliche Belange zu kompensieren helfen (Bauer 2000).

Die Umstände, an die Arbeitszeiten angepasst werden sollen, sind also grundlegend unterschieden und können konfliktieren. Daher ist es nicht übertrieben zu sagen, dass eine möglichst gute Verbindung der unterschiedlichen Interessen und Bedarfe von Betrieben und Erwerbstätigen an einer Anpassung der Arbeitszeiten an die unterschiedlich relevanten Umstände eine Kernaufgabe für moderne Arbeitsgesellschaften ist (Weber/Zapf 2018). Das Arbeitszeitgesetz von 1994 (ArbZG) ist Bestandteil der Lösung der skizzierten Kernaufgabe moderner Arbeitsgesellschaften. Es hilft zu verhindern, dass die unterschiedlichen Interessen zu gegensätzlichen Praktiken führen, die entweder die Lebensführung der Beschäftigten behindern und beschädigen oder betriebliche Anpassungsbedarfe blockieren. Das Arbeitszeitgesetz eröffnet eine große Palette von Anpassungsmöglichkeiten, die in Form kollektivvertraglicher Regelungen zwischen den Tarif- oder Betriebsparteien als faire Vereinbarungen abgeschlossen werden können. Eine Verwendung des Begriffs der Arbeitszeitflexibilisierung, welche die skizzierten Unterschiede nicht hinreichend klar macht und von der prästabilierten Harmonie eines Schnittmengenkonzepts ausgeht, steht in der Gefahr, die Schwierigkeit dieser Kernaufgabe zu unterschätzen und Deregulierung zu fordern, anstatt gesetzlich mögliche kollektivvertragliche Regelungen zu praktizieren. Konzeptionell von der Gegensätzlichkeit der Interessen auszugehen und a priori Schnittmengen auszuschließen, ist allerdings gleichermaßen unangemessen. Ein Beispiel für realisierte Schnittmengen kann z. B. in der Praxis der Betriebe während der großen Rezession von 2008/2009 gesehen werden, Kurzarbeit zu realisieren und Arbeitszeitkontenguthaben sowie Überstunden abzubauen, anstatt Massenentlassungen zu vollziehen (Möller 2010). Es ist allerdings kürzlich (Warning/Weber 2017) darauf hingewiesen worden, dass gerade im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung schwierige Arbeitsbedingungen, die etwa durch Termindruck oder wechselnde Arbeitszeiten bestimmt werden, zunehmen und so die Vulnerabilität der Standardinteressen der abhängig Beschäftigten zunimmt.

1.2 Gliederung der Stellungnahme

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Verbreitung von ausgewählten Formen derjenigen Arbeitszeiten, die vom Kriterium des „Normalarbeitstags“ abweichen, sowohl aus der methodischen Perspektive von repräsentativen Beschäftigten - als auch aus der methodischen Perspektive von repräsentativen Betriebsbefragungen gegeben. Hier wird auch ein Exkurs zu Untersuchungen gemacht, die sich mit Veränderungen des Arbeitseinsatzes durch die flächendeckende Verbreitung von Kommunikationsmedien befassen. Nach dieser deskriptiven Ausgangsskizze wird auf empirische Untersuchungen eingegangen, die analysieren, ob die flexiblen Arbeitszeiten eher beschäftigtenorientiert oder eher betriebsorientiert eingesetzt werden. Schließlich folgt ein kurzes Fazit, das sich vor dem Hintergrund der erörterten Forschungsergebnisse auf die Frage bezieht, ob das ArbZG aktuell als reformbedürftig zu betrachten ist.

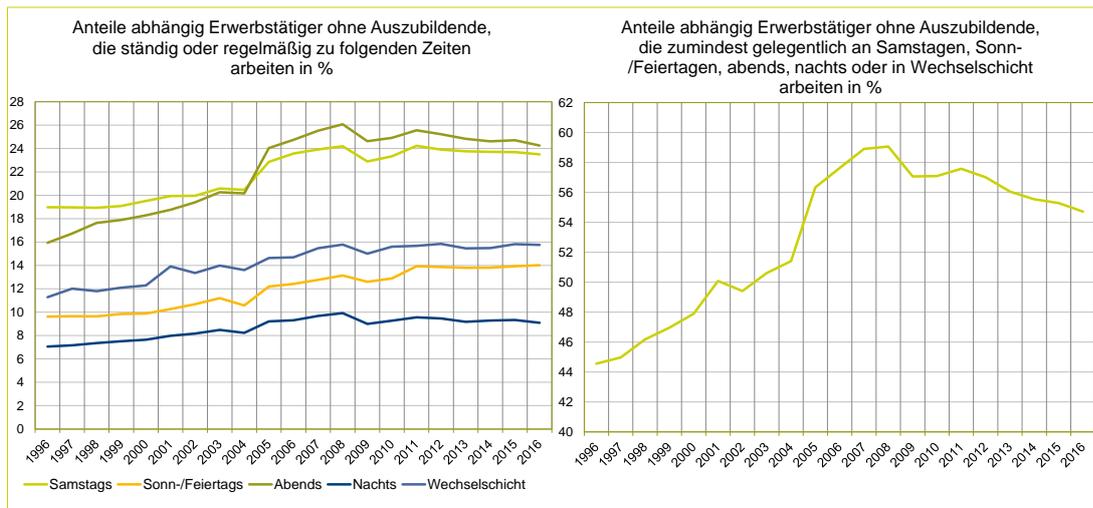
2 Flexibler Arbeitskräfteeinsatz aus Beschäftigten- und Betriebsperspektive

2.1 Die Perspektive von Beschäftigtenbefragungen

Im folgenden deskriptiven Überblick wird der „Normalarbeitstag“ als Sortierkriterium verwendet. Er stellt eine der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit von 35 bis 40 Wochenstunden dar, die sich auf 5 Wochentage (montags bis freitags) verteilt, tagsüber ausgeübt wird und in ihrer Lage nicht variiert“ (Bauer/Groß/Schilling 1996. Davon abweichende Arbeitszeitformen sind für Beschäftigte z. B. mit gesundheitlichen Risiken (Schicht- und Nachtarbeit), sozialen Kosten (Wochenendarbeit) oder übermäßig langen Arbeitstagen (Überstundenarbeit) verbunden, ergeben sich aber häufig aus betrieblichen und sozialen Notwendigkeiten und werden daher auch mit Prämien und Zulagen versehen. Anders als diese Arbeitszeitformen, die tatsächlich besonders starr sein können (z. B. Schichtarbeit in Form feststehender Schichtpläne) sind im engeren Sinne flexible Formen des Arbeitseinsatzes im Rahmen von Gleitzeit- und Arbeitszeitkonten oder von Vertrauensarbeitszeit möglich. Allerdings präjudiziert die hier technisch mögliche Flexibilität nicht, was Zweck und Anlass möglicher Arbeitszeitanpassungen ist.

Wirft man zunächst einen Blick auf die Anteile von abhängig Beschäftigten in Deutschland, die regelmäßig nachts, an Wochenenden oder in Wechselschicht arbeiten, zeigt sich für die letzten Jahre eine relative Kontinuität im Zeitverlauf, die nur durch leichte Steigerungen charakterisiert ist.

Abbildung 1: Abhängig Erwerbstätige, die an Samstagen, Sonn-/Feiertagen, abends, nachts, oder in Wechselschicht arbeiten, Anteile in Prozent



Anm.: Bis 2004 Ergebnisse für eine Berichtswoche im Frühjahr; ab 2005 Jahresdurchschnittsergebnisse sowie geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren. Ab 2011 geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis des Zensus 2011 (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2016.html>).

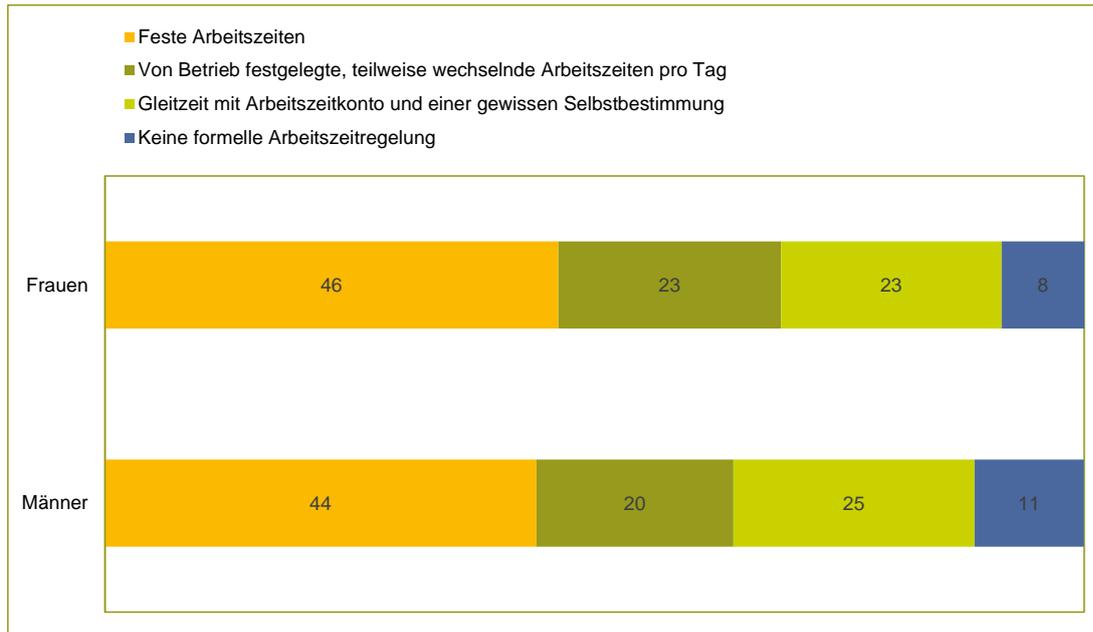
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 4.1: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt; eigene Berechnungen.

Rund ein Viertel der abhängig Beschäftigten arbeitete 2016 nach Angaben des Mikrozensus häufig oder regelmäßig an Samstagen bzw. in den Abendstunden, 16 Prozent der abhängig Beschäftigten leisten regelmäßig Wechselschichtarbeit, 14 Prozent sind von Sonn-/Feiertagsarbeit betroffen und 9 Prozent leisten Nachtarbeit. Insbesondere bei der Wochenendarbeit und der Arbeit zu Abendstunden gab es tertiariensierungsbedingt seit den 90er Jahren stärkere Zuwächse, aber auch die Betroffenheit von Wechselschichtarbeit hat seit Beginn der 2000er Jahre leicht zugelegt. Der Anteil der abhängig Beschäftigten, die mindestens gelegentlich in einer der genannten Arbeitszeitformen tätig sind, ist seit Mitte der 90er stark gestiegen, seit 2008 aber wieder rückläufig. Im Jahr 2016 handelt es sich dabei um mehr als die Hälfte¹ der Beschäftigten.

Weitere Basisinformationen über flexible Arbeitszeiten lassen sich aus Beschäftigtenperspektive gewinnen, wenn man das Sozioökonomische Panel, also eine jährlich wiederholte Haushaltsbefragung nutzt. Lott/Chung (2016) gibt folgende Übersicht:

¹ Hier sind Überschneidungen möglich.

**Abbildung 2: Anteile Beschäftigter in verschiedenen Arbeitszeitarrangements
- Durchschnitt der Jahre 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 in Prozent**



Quelle: Lott/Chung 2016; eigene Darstellung.

Demnach haben weniger als die Hälfte der Beschäftigten überhaupt noch Arbeitszeitregelungen mit festen Arbeitszeiten, die in Lage und Dauer nicht variieren. 11 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen haben gar keine formelle Arbeitszeitregelung, was allerdings nicht mit einer Praxis selbstbestimmter Arbeitszeiten verwechselt werden darf. Ein knappes Viertel der Frauen und ein Fünftel der Männer arbeiten im Rahmen betrieblicherseits festgelegter, teilweise wechselnder Arbeitszeiten. Hier ist also der Sachverhalt der Flexibilität ausdrücklich markiert, gleichermaßen wie die betriebliche Festlegung. Ein Viertel der Beschäftigten verfügt über Gleitzeit und ein Arbeitszeitkonto, kann also die Arbeitszeit in Lage und Dauer variieren. Zudem wird angegeben, dass hier eine gewisse Selbstbestimmung vorliegt, dass es also zumindest auch möglich ist, eigene (Arbeitnehmer-)Interessen bei der Anpassung der Arbeitszeit zu berücksichtigen. Es ist allerdings von großer Bedeutung, „Selbstbestimmung der Arbeitszeit“ nicht als Synonym für eine gelingende Work-Life-Balance zu betrachten. So hat etwa Munz (2005) in einer empirisch-theoretischen Analyse gezeigt, dass „eine Selbststeuerung der Arbeitszeiten aufgrund der mit dieser einhergehenden Flexibilitätsanforderungen für die außerberufliche Zeitökonomie der Beschäftigten in der Regel mehr Kosten als Nutzen verursacht und zwar auch dann, wenn die Selbststeuerer über einen hohen Grad an Arbeitszeitsouveränität verfügen“ (Munz 2005: 250).

Zusätzliche Informationen zu Arbeitszeiten von Beschäftigten, die aus Arbeitnehmerbefragungen stammen, lassen sich dem Arbeitszeitreport des Bundesamtes für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA 2016) entnehmen. So zeigen die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, dass rund 17 Prozent der Beschäftigten eine tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von über 48 Stunden angaben. In der Befragung sollten die Teilnehmer auch Angaben dazu machen, wie sie ihren Einfluss

auf verschiedenen Aspekte der Arbeitszeitgestaltung einschätzen. 38 Prozent der abhängig Beschäftigten gaben an, viel Einfluss darauf zu haben, wann sie ihren Arbeitstag beginnen oder beenden. 44 Prozent gaben an, viel Einfluss darauf zu haben, wann sie ein paar Stunden freinehmen. Über die Hälfte der Erwerbstätigen hat viel Einfluss darauf, wann sie Pausen machen (52 Prozent) oder wann Sie Urlaub beziehungsweise ein paar Tage freinehmen (57 Prozent).

Exkurs: Erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten durch die flächendeckende Verbreitung moderner Kommunikationsmedien: Wie weit geht die „Entgrenzung der Arbeitszeit“?

Unter dem Oberbegriff „Digitalisierung“ werden gegenwärtig epochale Umbrüche der Verfassung der modernen Arbeitswelt diskutiert. Dabei geht es im Zentrum um die Frage, wie und wie schnell moderne Technologien von Robotik und Sensortechnik, Vernetzung und Digitalisierung, Selbststeuerung von Produktionsanlagen etc. einen Änderungsdruck auf Qualifikationsprozesse ausüben, menschliche Arbeitskraft substituieren und die alltäglichen Arbeitsprozesse in einer globalisierten Wirtschaft ändern. Bestandteil dieser Prozesse ist bereits heute das Ausmaß, in welchem Arbeitnehmer auch in ihrem außerberuflichen Lebensumfeld für berufliche und betriebliche Belange erreichbar und ansprechbar sind. Eine erweiterte Ansprechbarkeit ist durch die flächendeckende Verbreitung der modernen Kommunikationsmedien wie Smartphones, Tablets, PCs etc. gegeben. Sie drückt sich darin aus, dass E-Mails auch am Feierabend, am dienstfreien Wochenende gelesen und beantwortet werden, bereits auf dem Arbeitsweg Dateien und Texte bearbeitet werden oder dienstliche Telefonate und Internetrecherchen jederzeit auch außerhalb der Arbeitszeit (durchge-)geführt werden. Dieser Sachverhalt wird auch unter dem Stichwort der „Entgrenzung der Arbeitszeit“ diskutiert und in einem umfassenden Diskussionskontext zum Thema „Entgrenzung der Arbeit“ eingebunden (Jurczyk et al. 2009). Tenor dieser industriesoziologischen Diskussionen ist, dass Arbeit und Arbeitszeiten zunehmend ihre Konturen einbüßen und die Grenzen zur Freizeit bzw. zu für außerberuflichen Verpflichtungen reservierten Zeiten verlieren. Die Konsequenzen werden in Überforderung, dem Verlust von einer gelingenden Vereinbarung von Familie und Beruf und in schleichendem burn out gesehen.

Zum Ausmaß der Betroffenheit von erweiterter Erreichbarkeit von Arbeitnehmern aufgrund von modernen Kommunikationsmedien gibt es repräsentative Beschäftigungsbefragungen. Zum einen die bereits zitierte BAuA Studie (BAuA 2016), zum anderen eine repräsentative Befragung durch infas im Auftrag des BMAS im Jahr 2015 (Nübling et al. 2015). Ausgewählte Ergebnisse werden hier kurz präsentiert.

In der Studie im Auftrag des BMAS (Nübling et al. 2015) sollten die Beschäftigten angeben, ob sie der Aussage „Die modernen Kommunikationsmittel wie E-Mail, Handy oder Internet machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit“ zustimmen oder widersprechen. „Dieser Aussage stimmen 17,2 Prozent uneingeschränkt zu, rd. 10 Prozent zeigen sich unentschieden; 73 Prozent stimmen der Aussage nicht zu. Die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit hat also ein beachtliches Ausmaß.“

(ebd.: 48). Diese globale Verteilung wurde nach verschiedenen sozio-demographischen und betrieblichen Variablen differenziert: „Angestellte berichten doppelt so häufig von einer Umfunktionierung der Freizeit wie Arbeiter/innen. Eine differenzierte Analyse nach der Art der Tätigkeit zeigt, dass das Ausmaß der Entgrenzung bei Angestellten mit dem Grad der Verantwortung steigt. Personen mit Personalverantwortung und Angestellte mit eigenständiger Tätigkeit berichten jeweils zu 29 Prozent von einem Verschwimmen von Arbeit und Freizeit. Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben stimmen sogar zu knapp 39 Prozent der Aussage zu, dass die modernen Kommunikationsmittel ihre Freizeit häufig zur Arbeitszeit machen.“ (ebd.)

In der BAuA-Studie (BauA 2016) wurden Beschäftigte neben regulierten Formen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit wie Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften auch generell zum Thema ständiger Erreichbarkeit befragt². Dabei wurde differenziert zwischen der vom Betrieb artikulierten Erwartung einer arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit und der tatsächlichen Kontaktierung der Arbeitnehmer in ihrem Privatleben. Sie kommt dabei zu folgendem Resultat: 22 Prozent der Befragten geben an, von ihnen würde erwartet, auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein (BAuA 2016: 74). Eine Differenzierung zwischen allgemeiner Erwartung und faktischer Kontaktierung zeigt aber, dass nur 12 Prozent tatsächlich häufig im Privatleben von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten oder Kundinnen und Kunden kontaktiert werden (vgl. Abb. 4.14 und Tab. 13a im Anhang von BAuA 2016)). „Zwei Drittel der Beschäftigten werden hingegen selten oder nie privat kontaktiert (65 Prozent). Etwa die Hälfte derer, die häufig in der Freizeit kontaktiert werden, sagt auch, dass es von ihnen erwartet wird, für berufliche Belange erreichbar zu sein (49 %). Das heißt auch, dass Erreichbarkeit von 51 % der häufig Kontaktierten nicht oder nur teilweise erwartet wird.“ (BAuA 2016: 75)

Außerdem zeigt sich ein Zusammenhang zwischen ständiger Erreichbarkeit und erhöhter Arbeitsintensität. „Personen, die häufig im Privatleben kontaktiert werden, sind deutlich öfter von häufigem Termin- und Leistungsdruck (68 Prozent vs. 49 Prozent) und Überforderung durch die Arbeitsmenge (20 Prozent vs. 12 Prozent) betroffen als Personen, die manchmal, selten oder nie kontaktiert werden.“ (BAuA 2016:79) Im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance äußern sich Personen, die häufig im Privatleben kontaktiert werden, deutlich weniger zufrieden als andere. Ein bedeutsamer Zusammenhang zeigt sich auch im Hinblick auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten. Der Anteil von Personen die ihren Gesundheitszustand als gut bis sehr gut einschätzen ist bei denjenigen, die häufig aus arbeitsbezogenen Gründen im Privatleben kontaktiert werden niedriger als bei Personen, bei denen dies nicht der Fall ist (54 Prozent vs. 64 Prozent). Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im

² Da es bislang keine allgemeingültige Definition von ständiger Erreichbarkeit gibt, findet man in relevanten Befragungen dazu unterschiedliche Definitionen und Operationalisierungen.

Hinblick auf abgefragte gesundheitlichen Beschwerden wie Rücken- und Kreuzschmerzen (62 Prozent vs. 49 Prozent), Müdigkeit, Erschöpfung (66 Prozent vs. 51 Prozent) oder Schlafstörungen (47 Prozent vs. 32 Prozent).

Da seitens der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA, ohne Jahresangabe) auch vorgeschlagen wird, die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten zu verkürzen, wird dieses Thema hier kurz gestreift. Gesundheitliche Auswirkungen im Zusammenhang mit häufiger Kontaktierung in der Privatsphäre oder die Ausübung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften können sich auch durch Einschränkungen der Ruhezeiten ergeben. Das Arbeitszeitgesetz sieht vor, dass eine ununterbrochene Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn mindestens elf Stunden betragen soll. Für Tarifvertragsparteien besteht gemäß § 7 Abs.1 ArbZG die Möglichkeit, die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung innerhalb eines festzulegenden Zeitraums ausgeglichen wird. Wird die Ruhezeit während einer Rufbereitschaft unterbrochen und beträgt die Länge der in der Rufbereitschaft ausgeführten Arbeitszeit weniger als die Hälfte der Ruhezeit, kann die Ruhezeit zu anderen Zeiten ausgeglichen werden (§ 5 Abs. 3 ArbZG). Hier gibt es also tarifliche Möglichkeiten die Ruhezeiten für dienstliche Zwecke zu unterbrechen. Inwieweit eine betriebliche Kontaktierung außerhalb der Arbeitszeit und außerhalb von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaften behandelt wird bleibt dabei außen vor. Es ist allerdings in Betracht zu ziehen, dass eine dauerhafte Kürzung der Ruhezeiten mit Risiken für die körperliche und psychische Gesundheit sowie mit einem erhöhten Unfallrisiko einhergehen kann (vgl. den Literaturüberblick in Beermann et al. 2017). Eine Verkürzung der Ruhezeit kann bspw. auch bei Abendarbeit auftreten, wenn Erwerbstätige auch am Folgetag zu „Normalen Arbeitszeiten“ (von durchschnittlich acht Stunden innerhalb des Zeitraums von 7 und 19 Uhr) arbeiten. „Zur Frage einer noch akzeptablen Mindestruhezeit liegen aktuell keine wissenschaftlichen Erkenntnisse auf der Basis variiertter Bedingungen vor. Anhaltspunkte für die Gestaltung bieten aktuell aber belastbare Befunde aus der Schichtarbeitsforschung. [...] Die Forschung zu rückwärtsrotierenden Schichtsystemen zeigt, dass die verkürzten Ruhezeiten mit verstärkten gesundheitlichen Beschwerden verbunden sind (...).“ (Beermann et al. 2017: 26)

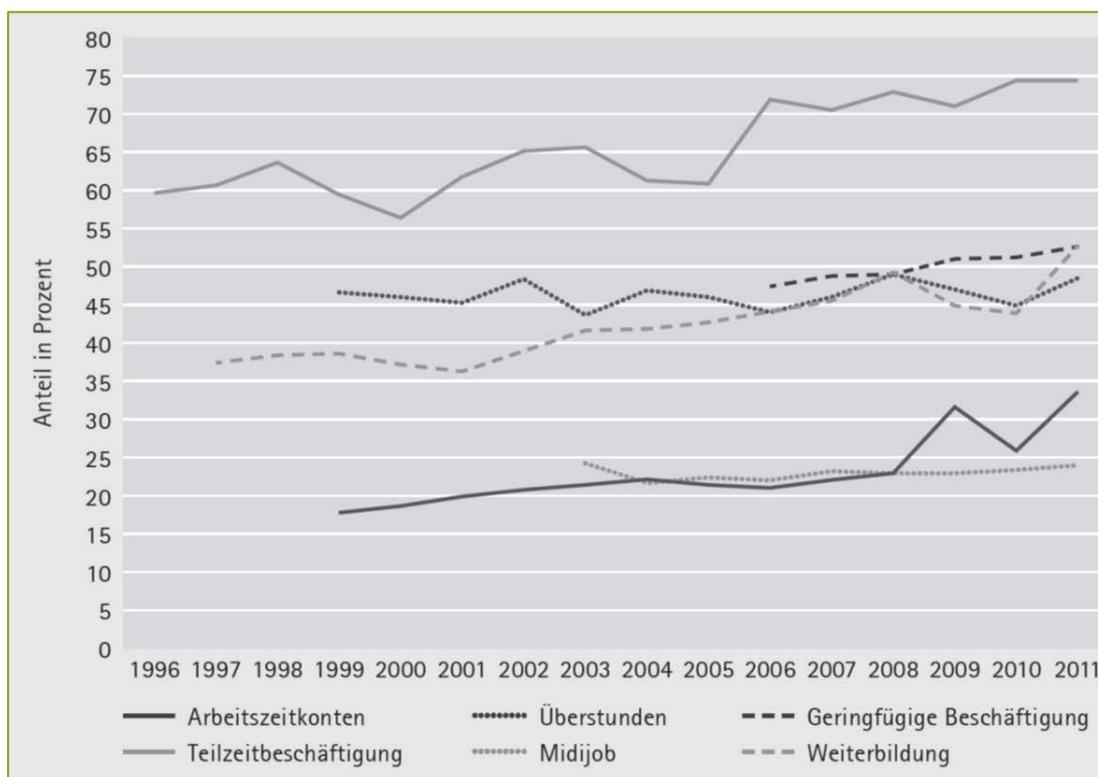
Neben einer Reduktion von Erholungszeiten wird durch eine Unterbrechung von Ruhezeiten bzw. die Ausübung von Arbeitstätigkeiten ein erfolgreiches Abschalten von der Arbeit erschwert. „In den letzten Jahren wurde das mentale Abschalten von der Arbeit während der Ruhezeit als bedeutender Einflussfaktor auf die individuelle Erholung identifiziert. [...] Untersuchungen aus der Erholungsforschung zeigen deutlich, dass Erholung am besten dann gelingt, wenn die Arbeitstätigkeit beendet wird oder eine anforderungskonträre Tätigkeit ausgeführt wird“. (Beermann et al.: 25) Analysen zeigen, dass das Nicht-Abschalten von der Arbeit während der Ruhezeit mit schlechterem Befinden (z. B. stärkerer Ermüdung, geringerer Erholung, geringerem affektiven Wohlbefinden), mehr körperlichen Beschwerden und schlechteren Werten bei psychischen Gesundheitsindikatoren (z. B. Schlaf, Lebenszufriedenheit, Wohlbefinden, Erschöpfung) zusammenhängt (ebd.).

Der Exkurs zeigt, dass nicht nur die Variationen von Lage und Dauer der Arbeitszeit, die Selbststeuerung des Arbeitseinsatzes durch Beschäftigte im Interesse der betrieblichen Belange, sondern auch verschiedene Phänomene der Entgrenzung der Arbeitszeiten und damit des Verschwimmens der Grenzen von Arbeitswelt und Privatleben in Betracht gezogen werden müssen, wenn man über flexiblen Arbeitseinsatz spricht.

2.2 Die Perspektive von Betriebsbefragungen

Neben der Betrachtung von Daten, die aus Individual- oder Haushaltsbefragungen stammen, lassen sich auch Ergebnisse von Betriebsbefragungen für das Thema fruchtbar machen. Hier geben betriebliche Verantwortliche Auskünfte für den ganzen Betrieb. Eine derartige Perspektive enthält also Informationen über den Anteil von Betrieben, der bestimmte Arbeitszeitarrangements praktiziert.

Abbildung 3: Entwicklung ausgewählter Instrumente zeitlicher und funktionaler Flexibilität zwischen 1996 und 2011

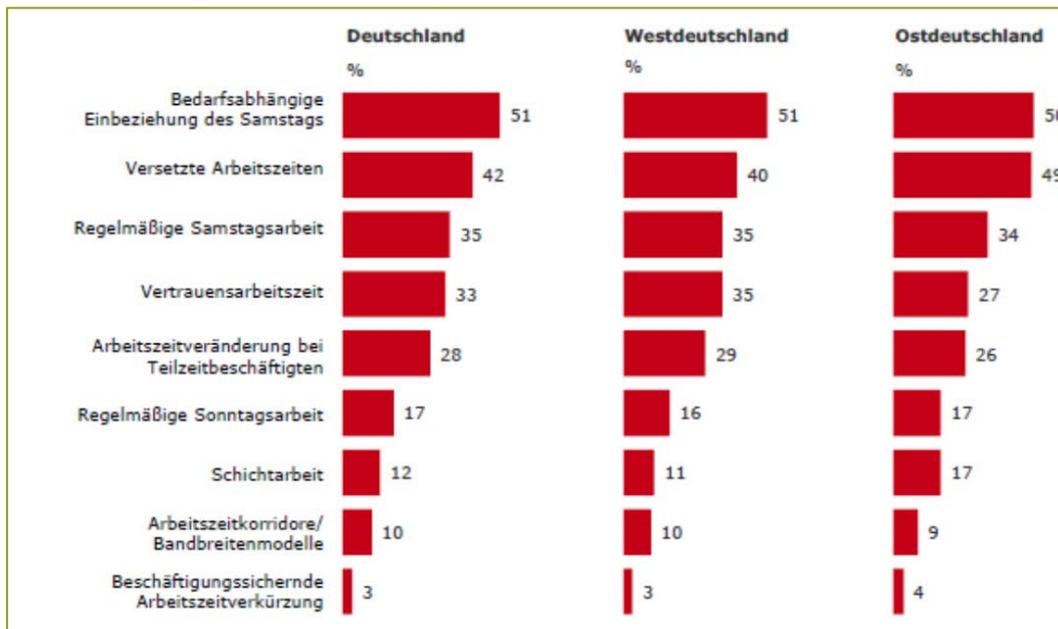


Quelle: Zapf (2016); Daten des IAB-Betriebspanels

Datenauswertungen des IAB-Betriebspanels von Zapf (2016) zeigen, dass mittlerweile in drei Viertel der Betriebe Teilzeitbeschäftigte arbeiten, dass rund die Hälfte der Betriebe Überstunden im Rahmen ihres Betriebszeitmanagements einsetzen und dass immerhin in knapp einem Drittel der Betriebe Arbeitszeitkonten eingesetzt werden, in Westdeutschland waren es 2015 sogar 38 Prozent.

Wenn man relativ zur Betroffenheit von Beschäftigten durch vom Sortierkriterium „Normalarbeitstag“ abweichenden Arbeitszeitformen auch die Nutzung dieser Formen seitens der Betriebe in Betracht zieht, ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 4: Anteile der Betriebe mit genutzten Instrumenten zur Arbeitszeitsteuerung in Deutschland, West- und Ostdeutschland, 2014 (Angaben in Prozent)



Anm.: Alle Betriebe (n = 15.577)

Quelle: Bechmann et al. 2015, Daten: IAB-Betriebspanel 2014.

Diese Übersicht verdeutlicht, dass die Betriebe im Rahmen ihres Arbeits- und Betriebszeitmanagements ein großes Arsenal verschiedener Instrumente einsetzen und einsetzen können. Dabei kommen sowohl Arbeitszeitformen wie Schichtarbeit vor, die in der Regel die Betriebszeit um ganzzahlige Vielfache des Normalarbeitstags- bzw.-der Normalarbeitswochen verlängern (z. B. bei Drei-Schichtsystemen von einer Betriebszeit von 40 auf 120 Stunden, im Fall von sogenannten kontinuierlichen Wechselschichtsystemen, die Tag und Nacht und auch Wochenend- und Feiertagsarbeit enthalten, sogar auf 168 Stunden/Woche). So entkoppeln die Betriebe Öffnungs-, Service- oder Produktionszeiten von den Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten. Es kommen auch Instrumente wie versetzte Arbeitszeiten und Arbeitszeitveränderungen bei Teilzeitbeschäftigten vor, die eher das „fine-tuning“ der Betriebszeiten steuern; es findet sich flexible (bedarfsabhängige) wie auch starre (regelmäßige) Samstagsarbeit. Auffällig ist zudem, dass immerhin ein Drittel der Betriebe „Vertrauensarbeitszeitmodelle“ nutzt, es also gewissermaßen den Beschäftigten selbst überlässt, ihre Arbeitszeit zu gestalten. Allerdings drückt schon der Terminus „Vertrauen“ aus, dass die Betriebe es den Beschäftigten „vertrauensvoll“ überlassen, ihre Arbeitskraft den betrieblichen Bedarfen anzupassen. Hier ist die Steuerung der Arbeitszeiten, nicht das Nutzungsziel den Beschäftigten überlassen.

3 Ist die Arbeitszeitflexibilität primär von den Interessen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer bestimmt? Ergebnisse einer analytischen Untersuchung, die simultan Betriebs- und Beschäftigteninformationen berücksichtigt.

Zapf und Weber (2017) haben die Bestimmungsgründe für Arbeitszeitflexibilität untersucht und sich dabei auf Überstundenarbeit und verschiedene Arbeitszeitarrangements konzentriert, also darauf, ob die Arbeitszeiten starr sind, betriebsbedingt wechseln, in Rahmen von Arbeitszeitkonten stattfinden oder gar nicht reguliert werden. Sie stützen sich in ihren Analysen auf einen Datensatz, der eine Verbindung einer Beschäftigtenbefragung mit einer Betriebsbefragung darstellt, der sogenannten „Linked Employer-Employee Study of the Socio-Economic Panel“ (SOEP-LEE). Aufgrund dieses Datensatzes können für die Erklärung der Arbeitszeitflexibilität simultan Betriebs-, Beschäftigten- und Job(Arbeitsplatz)Merkmale herangezogen werden. Betriebsmerkmale sind dabei etwa Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße, die Tatsache, großem Konkurrenzdruck ausgesetzt zu sein oder Waren und Dienstleistungen außerhalb Deutschlands zu verkaufen. Beschäftigtenmerkmale bestehen z. B. im Geschlecht, Familienstand, Bildungsniveau, aber auch in der Anzahl der Beschäftigungsjahre. Als Job-Merkmale gelten beispielsweise die Stellung im Beruf oder ob man eine Vorgesetztenposition einnimmt. Dabei wurde analysiert, von welchen Merkmalen die konkrete Ausgestaltung der Arbeitszeit (Überstunden, starre Arbeitszeiten, betrieblich variierende Arbeitszeiten Arbeitszeitkonten oder keine Arbeitszeitregelungen) abhängt. Mit anderen Worten: Die Arbeitszeitformen sind die abhängigen Variablen, die Betriebs-, Beschäftigten- und Jobinformationen sind die erklärenden, die unabhängigen Variablen. Es wird also analysiert, ob es eher Betriebsmerkmale oder Beschäftigtenmerkmale sind, die flexible Arbeitszeiten erklären. Es wurde also nicht direkt erfragt, ob ein konkreter Beschäftigter seine Arbeitszeit nach Maßgabe außerbetrieblicher Verpflichtungen oder betrieblicher Bedarfe variiert hat, sondern es wurde analysiert, ob es eher Merkmale der Betriebe oder der Beschäftigten sind, die als Bestimmungsgründe für die flexiblen Arbeitszeiten nachgewiesen werden können. Das indirekte Vorgehen nimmt in der Erklärung folgende Form an: Wenn sich zeigen sollte, dass unterschiedliche Arbeitszeitregelungen wesentlich stärker von den Merkmalen der Betriebe abhängen - also etwa von der Branchenzugehörigkeit als von den Merkmalen der Beschäftigten - also etwa vom Haushaltstyp - , so wäre dies ein deutliches Indiz dafür, dass kurzfristige Arbeitszeitflexibilität überwiegend durch die Arbeitgeber bestimmt ist.

Die Ergebnisse sind sehr eindeutig: „Im Ergebnis zeigt sich, dass vor allem Betriebs- und Jobmerkmale für Überstunden und für die verschiedenen Arbeitszeitmodelle bestimmend sind. Merkmale der Beschäftigten spielen dagegen nur eine untergeordnete Rolle.“ (Weber/Zapf 2018) Eine hohe Bedeutung betrieblicher Merkmale zeigt sich am deutlichsten – und wenig überraschend – bei festen Arbeitszeiten und vom Betrieb festgelegten, teilweise wechselnden Arbeitszeiten. Selbstbestimmte Arbeitszeiten werden besonders stark von Jobmerkmalen wie einer hohen Autonomie bestimmt, Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto besonders stark von Betriebsmerkmalen wie der

Betriebsgröße. Bei bezahlten Überstunden spielen Betriebsmerkmale wie die Branche die wichtigste Rolle, bei den unbezahlten Überstunden sind es die Jobmerkmale wie Führungsposition.

Zu beachten ist allerdings, dass damit keine Aussage über „Einzelfälle getroffen wird, ob hier also Betriebe oder Beschäftigte ihre Interessen tatsächlich durchsetzen konnten. So können Beschäftigte mit einer Präferenz für arbeitnehmerorientierte Arbeitszeitarangements versuchen, Betriebe oder Jobs zu finden, die dies ermöglichen. Solche Arrangements können dann im Einzelfall durchaus Flexibilität für die Beschäftigten bieten – selbst wenn die Verteilung der Arrangements stärker durch die Anforderungen des Betriebs und des Jobs bestimmt werden als durch die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings hängt auch die Häufigkeit von Überstunden vor allem von Betriebs- und Jobmerkmalen ab.“ (Weber/Zapf 2018: 3)

4 Fazit

Die zusammengestellten Ergebnisse zeigen, dass in Deutschland eine große Menge von Instrumenten zur (flexiblen) Gestaltung der Arbeits- und Betriebszeiten vorhanden sind. Große Teile der Beschäftigten haben Arbeitszeiten, die nicht einem starren „nine-to five“ Arbeitstag im Rahmen der Arbeitswoche entsprechen. Schicht- und Nachtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit, finanziell ausgeglichene, unbezahlte und in Freizeit ausgeglichene Überstunden als die traditionellen Abweichungen vom Normalarbeitstag sind nach wie vor weit verbreitet. Hinzu kommt die Teilzeitbeschäftigung und neuere Formen flexiblen Arbeitseinsatzes, die aufgrund Gleitzeitarbeit mit Arbeitszeitkonten Arbeitszeitvariationen in Lage und Dauer ermöglichen. Für das Betriebszeitmanagement kommen zudem Möglichkeiten der Feinsteuerung der Betriebszeiten durch versetzte Arbeitszeiten hinzu sowie der Einsatz von Mini- und Midijobs, geringfügiger Beschäftigung oder Leiharbeit. Erwähnenswert ist zudem, dass mittlerweile für einen relevanten Anteil von Beschäftigten gar keine Arbeitszeitregelungen bestehen, was gleichermaßen Freiheitsgrade wie die Abwesenheit von Schutzstandards bedeuten kann. Faktisch besteht also eine große Flexibilität. Auch im europäischen Vergleich zeichnen sich die Betriebe in Deutschland durch lange Betriebszeiten, die aufgrund eines umfangreichen Arsenal an flexiblen Arbeitszeitformen auch flexibel sind, aus.

Zudem ist zu konstatieren, dass es im Zuge der flächendeckenden Verbreitung moderner Kommunikationsmedien auch zu einer Entgrenzung von Arbeiten und einem Verschwimmen von Grenzen zwischen Arbeitswelt und Privatleben kommt. Beträchtliche Anteile von Beschäftigten geben an, auch in ihrer Privatsphäre für betriebliche Belange ansprechbar zu sein und auch angesprochen zu werden. Diese Entwicklung ist insofern bedenklich als sie gesundheitliche Beeinträchtigungen und Schwierigkeiten bei der Bewältigung der außerberuflichen Verpflichtungen, also eine Erschwerung der Work-Life-Balance zur Folge haben kann.

Über diese deskriptiven Ergebnisse hinaus haben die analytischen Untersuchungen gezeigt, dass Arbeitszeitflexibilität in Deutschland vorwiegend arbeitgeberorientiert ist

und nicht in erster Linie durch Merkmale der Beschäftigten erklärt werden kann. Das verweist auf Machtasymmetrien zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und daher auf die legitimen Schutzbedarfe der Arbeitnehmer, die neben den legitimen Erfordernissen des flexiblen Arbeitszeit- und Betriebszeitenmanagements bestehen. Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von 1994 gibt den Gestaltungsrahmen, der gleichermaßen ein hinreichendes Ausmaß an Flexibilisierung von Arbeitszeiten ermöglicht, aber seinerseits durch Verbindlichkeit der Rahmenbedingungen gekennzeichnet ist.

Bei der Einschätzung des Arbeitszeitgesetzes ist in Betracht zu ziehen, dass der umfangreiche § 7 (Abweichende Regelungen) eine Vielzahl von Abweichungen der Arbeitszeitregelungen ermöglicht, die aufgrund eines Tarifvertrags oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung bestehen. Hier sind explizit Abweichungen von § 3 bis § 6 ArbZG genannt, die hier nicht aufzuzählen, sondern im Gesetz nachzulesen sind. Exemplarisch nur der Hinweis auf die von § 3 abweichenden Regelungen in § 7. So ist es mit tarifvertraglichen Regelungen möglich, abweichend von § 3 (a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt oder (b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen.

Gegenwärtig wird darüber diskutiert, ob in absehbarer Zeit der demographische Wandel in Kombination mit sektoralen Fachkräfteengpässen dazu führen kann, dass arbeitnehmerorientierte Zeitarrangements an Bedeutung gewinnen, etwa als Mittel der Fachkräftegewinnung. Auch in solchen Konstellationen muss das betriebliche Interesse an Flexibilität gewahrt bleiben. Vor dem Hintergrund des Handlungsrahmens, den das ArbZG bereits heute absteckt, ist allerdings denkbar, dass angesichts veränderter Konstellationen auch neue Kompromisse ausgehandelt werden. Mit Weber/Zapf 2018 lässt sich formulieren: „Denkbar wäre aber, den Betrieben größere Flexibilität im Einzelfall zu erlauben, wenn die Arbeitgeber auf der betrieblichen und sozialpartnerschaftlichen Ebene im Gegenzug adäquate Zugeständnisse an anderer Stelle machen. Dabei könnte es zum Beispiel um eine Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeitobergrenze gehen. Voraussetzung müsste jedoch sein, dass Gewerkschaften beziehungsweise Betriebsräte zustimmen – eine Orientierung an Tarifverträgen oder eine institutionalisierte betriebliche Interessenkoordination vorausgesetzt – und entsprechende Zugeständnisse vonseiten der Arbeitgeber erfolgen. In Paketlösungen könnten etwa Anpassungen von Lage und Länge der Arbeitszeit, die in jedem Fall rechtzeitig anzukündigen wären, gekoppelt werden mit (großzügigeren) Urlaubsregelungen oder individuellen Freistellungen etwa für Weiterbildung oder Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.“ (Weber/Zapf 2018: 4) Der Vorteil der Handlungsspielräume, die das Gesetz liefert, ist, dass sie im Rahmen kollektiver Arrangements gefunden werden müssen, die es ausschließen, dass die Machtasymmetrie zwischen Betrieben als kollektiven Akteuren und individuellen Arbeitnehmern sich zum Schaden der Arbeitnehmer auswirkt. Im Rahmen dieser Regulierung kann Arbeitszeitflexibilität als eine faire Vereinbarung des Interessenausgleichs realisiert werden. Das bestehende Arbeitszeitgesetz ermöglicht es den Tarif-

und Betriebsparteien, eine gute Verbindung der unterschiedlichen Interessen und Bedarfe von Betrieben und Erwerbstätigen an einer Anpassung der Arbeitszeiten an die unterschiedlich relevanten Umstände zu finden und ist daher eine wichtige Voraussetzung für die Lösung dieser Kernaufgabe der modernen Arbeitsgesellschaften.

Literatur

- Anger, Silke (2006): Overtime Work in Germany. The Investment Character of Unpaid Hours. Aachen: Shaker Verlag.Lit.
- BDA Die Arbeitgeber (ohne Jahresangabe): New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit. Online: [New Work. Zeit für eine neue Arbeitszeit](#)
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Munoz de Bustillo y Llorente, Rafael; Fernandez Macias, Enrique; Sieglen, Georg; Delsen, Lei (Hrsg.); Bosworth, Derek (Hrsg.); Groß, Hermann (Hrsg.); Munoz de Bustillo y Llorente, Rafael (Hrsg.) (2007): Cross-country comparison of operating hours, capacity utilisation, working times and employment. In: Operating hours and working times. A survey of capacity utilisation and employment in the European Union, (Contributions to economics), Heidelberg u. a.: Physica-Verlag, S. 41-71
- Bauer, Frank; Groß, Hermann (2006): Betriebszeiten in Europa. Wo stehen die deutschen Betriebe? In: WSI-Mitteilungen, Jg. 59, H. 6, S. 314-320.
- Bauer, Frank (2000): Zeitbewirtschaftung in Familien. Konstitution und Konsolidierung familialer Lebenspraxis im Spannungsfeld von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Soziale Chancen, 01, Opladen: Leske und Budrich, 373 S.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Schilling, Gabi (1996): Zur Geschlechtsspezifität der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei den abhängig Beschäftigten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 29, H. 3, S. 409-427.
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Schwengler, Barbara; Möller, Iris (2015): Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. (IAB-Forschungsbericht, 09/2015), Nürnberg.
- Beermann, Beate; Amlinger-Chatterjee, Monischa; Brenscheidt, Frank; Gerstenberg, Susanne; Niehaus, Michael; Wöhrmann, Anne M. (2017): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Bosworth, Derek (1995): Shift-working and capital utilisation in the UK. In: Anxo, Dominique; Bosworth, Derek (eds.): Work patterns and capital utilisation, Dordrecht, S. 247–280.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2016). Arbeitszeit-report 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Cette, Gilbert (2002), Capital operating time and shiftwork in France. In: Bauer, Frank; Groß, Hermann; Sieglen, Georg (Hrsg.): Operating hours in Europe. State-of-the-art-report on operating hours research in France, Germany, the Netherlands, Portugal, Spain, the United Kingdom, Sweden and the USA, Berichte des ISO 66, Köln, S. 31–46.
- Godart, Olivier; Görg, Holger; Hanley, Aoife (2014): Trust-based worktime and product improvements: Evidence from firm level data. Kiel Working Paper, No. 1913.

- Hill, Jeffrey, Hawkins, Alan, Ferris, Maria; Weitzman, Michelle (2001): Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50, Nr. 1.
- Houseman, Susan (2001): Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. In: *Industrial and Labour Relations Review* 1.
- Kalleberg, Arne; Reynolds, Jeremy; Marsden, Peter V. (2003): Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations. In: *Social Science Research*, 32: 525-552.
- Jurczyk, Karin; Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy; Lange, Andreas; Voß, Günter (2009): *Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: edition sigma.
- Lott, Yvonne; Chung, Heejung (2016): Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany, In: *European Sociological Review*, online veröffentlicht am 18. August 2016.
- Möller, Joachim (2010): The German labor market response in the world recession * de-mystifying a miracle. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, Jg. 42, H. 4, S. 325-336.
- Munz, Eva (2005): *Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung*, Bremen.
- Nübling, Matthias; Lincke, Hans-Joachim; Schröder, Helmut; Knerr, Petra; Gerlach, Irene; Laß, Inga (2015): *Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität (Abschlussbericht)*, Forschungsbericht 456 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), Berlin.
- Reilly, Peter (2001) *Flexibility at Work: Balancing the interest of employer and employee*. Hampshire:Gower, Publishing Limited.
- Statistisches Bundesamt (2016): *Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Fachserie 1, Reihe 4.1*.
- Warning, Anja; Weber, Enzo (2017): *Wirtschaft 4.0: Digitalisierung verändert die betriebliche Personalpolitik*. IAB-Kurzbericht, 12/2017, Nürnberg, 8 S.
- Weber, Enzo; Zapf, Ines (2018): *Arbeitszeitflexibilität ist primär arbeitgeberorientiert*. In: *IAB-Forum*, 16.02.2018. Online: <https://www.iab-forum.de/arbeitszeitflexibilitaet-ist-primar-arbeitgeberorientiert/>
- Zapf, Ines; Weber, Enzo (2017): *The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time. An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements*. IAB-Discussion Paper, 04/2017, Nürnberg.
- Zapf, Ines (2016): *Traditionelle und moderne Formen der Arbeitszeitflexibilität. Arbeitsangebots- und -nachfrageseitige Faktoren von Überstunden und Arbeitszeitkonten*. IAB-Bibliothek, 361, Bielefeld: Bertelsmann.