



BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte

baua: Bericht

Forschung
Projekt F 2452

A. M. Wöhrmann
N. Backhaus
A. Tisch
A. Michel

**BAuA-Arbeitszeitbefragung:
Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen,
wechselnde und mobile Arbeitsorte**

1. Auflage 2020
Dortmund/Berlin/Dresden

Diese Veröffentlichung beruht auf den Ergebnissen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Autorinnen/Autoren: Dr. Anne Marit Wöhrmann
Dr. Nils Backhaus
Dr. Anita Tisch
PD Dr. Alexandra Michel
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelfoto: matlen/photocase

Gestaltung: eckedesign, Berlin

Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1–25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon: 0231 9071-2071
Telefax: 0231 9071-2070
E-Mail: info-zentrum@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin: Nöldnerstr. 40–42, 10317 Berlin
Telefon: 030 51548-0
Telefax: 030 51548-4170

Dresden: Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon: 0351 5639-50
Telefax: 0351 5639-5210

Die Inhalte der Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

ISBN 978-3-88261-292-9 (Print)

doi:10.21934/baua:bericht20200713 (online)

www.baua.de/dok/8840504



Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat	5
Abstract	6
Ergebnisse im Überblick	6
1 Einleitung	13
2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht	18
2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung	18
2.2 Stichprobe des Berichtes	20
2.3 Vorgehensweise im Bericht	20
3 Berufsassoziierte Mobilität: Pendeln	32
3.1 Demografische Merkmale	33
3.2 Stressoren und Ressourcen	39
3.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	43
3.4 Arbeiten auf dem Arbeitsweg	49
3.5 Wochenendpendeln	53
3.6 Zusammenfassung	57
4 Telearbeit	59
4.1 Demografische Merkmale	64
4.2 Wunsch nach Telearbeit	67
4.3 Stressoren und Ressourcen	72
4.4 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	79
4.5 Zusammenfassung	82
5 Berufsbedingte Mobilität: Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen	84
5.1 Demografische Merkmale	86
5.2 Stressoren und Ressourcen	92
5.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	98
5.4 Zusammenfassung	108
6 Berufsbedingte Mobilität: Wechselnde und mobile Arbeitsorte	110
6.1 Demografische Merkmale	114
6.2 Stressoren und Ressourcen	118
6.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	123
6.4 Zusammenfassung	127

7	Kombinationen verschiedener Mobilitätsformen	128
7.1	Demografische Merkmale	131
7.2	Stressoren und Ressourcen	133
7.3	Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	137
7.4	Zusammenfassung	139
8	Fazit	141
8.1	Verbreitung	142
8.2	Demografische Merkmale	142
8.3	Stressoren und Ressourcen	145
8.4	Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	146
8.5	Ausblick	149
8.6	Exkurs zur aktuellen Lage: Entwicklung arbeitsbezogener Mobilität in Zeiten der COVID-19-Pandemie	150
	Literaturverzeichnis	153
	Abbildungsverzeichnis	164
	Tabellenverzeichnis	167
	Anhang: Tabellen	168

BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte

Kurzreferat

Für viele Beschäftigte ist Mobilität ein Bestandteil des Arbeitsalltags. Dabei zeigt sich Mobilität auf unterschiedliche Art und Weise. Im Bericht werden einige Formen arbeitsbezogener räumlicher Mobilität adressiert: Das Pendeln zur Arbeit, die Arbeit von zuhause bzw. Telearbeit, Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen, mobile oder wechselnde Arbeitsorte und auch die Kombination verschiedener Mobilitätsformen. Anhand der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 wird die Verbreitung der unterschiedlichen Mobilitätsformen skizziert. Zusätzlich steht die Ausprägung einiger Arbeitsbedingungen bei den unterschiedlichen Mobilitätsformen im Fokus. Zum einen werden Stressoren, also potenziell beeinträchtigende Arbeitsbedingungen betrachtet und zwar Arbeitsintensität und Aspekte zeitlicher Entgrenzung (z. B. Überstunden oder Erreichbarkeit). Zum anderen werden Ressourcen, also potenziell förderliche bzw. unterstützende Arbeitsbedingungen untersucht, dazu zählen soziale Unterstützung und der allgemeine sowie arbeitszeitliche Handlungsspielraum. Zusätzlich werden Zusammenhänge der Mobilitätsformen mit Aspekten von Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit beleuchtet.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Mobilitätsformen unterschiedlich weit verbreitet sind: 7 Prozent der Beschäftigten sind Fernpendelnde (120 Minuten oder mehr Gesamtpendelzeit pro Tag), 12 Prozent haben eine Telearbeitsvereinbarung, 36 Prozent der Beschäftigten machen Dienstreisen und 28 Prozent übernachten auswärts. Für 25 Prozent ist Mobilität ein entscheidender Bestandteil der Arbeitstätigkeit; diese Beschäftigten arbeiten hauptsächlich an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten, wie z. B. Fahrpersonal oder Baustellenbeschäftigte. Zusätzlich weisen etwa 10 Prozent der Beschäftigten eine Kombination von mindestens zwei extremen Ausprägungen von Mobilität auf (z. B. Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten, die häufig beruflich auswärts übernachten).

Die Mobilitätsformen gehen mit unterschiedlichen Konstellationen aus Stressoren und Ressourcen einher. Häufig wird eine höhere Arbeitsintensität bzw. zeitliche Entgrenzung bei arbeitsbezogener Mobilität beobachtet (z. B. bei der Arbeit von zuhause). Einige Mobilitätsformen gehen gleichzeitig mit einem hohen (zeitlichen) Handlungsspielraum einher (z. B. Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen). Einhergehend mit der mobilitätsbedingten Abwesenheit vom betrieblichen Arbeitsort sind das Gemeinschaftsgefühl und die soziale Unterstützung bei der Arbeit häufig weniger stark ausgeprägt.

Vielfach sind die Berufe und die damit verbundenen Tätigkeiten entscheidend dafür, ob bzw. inwiefern die verschiedenen Formen arbeitsbezogener Mobilität mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängen. Die im Bericht adressierten Ressourcen und Stressoren erscheinen dabei als geeignete Ansatzpunkte, um Mobilität so zu gestalten, dass Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sowie die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem Privatleben gefördert werden.

Schlagwörter: Arbeitsbezogene Mobilität, Pendeln, Arbeit von zuhause, Telearbeit, Dienstreisen, Auswärtsübernachtungen, mobile/wechselnde Arbeitsorte, Arbeitszeit, Gesundheit, Erholung, Work-Life-Balance

BAuA-Working Time Survey: Commuting, Telework, Business Trips, Changing and Mobile Work Places

Abstract

For many employees, mobility is a crucial part of their everyday working life. Mobility manifests itself in different ways. The report addresses some forms of work-related mobility: Commuting to and from work, working from home or teleworking, business trips and overnight stays away from home, mobile or changing places of work, and the combination of different forms of work-related mobility. Based on data from the BAuA-Working Time Survey 2017, the prevalence of different forms of work-related mobility is outlined. In addition, several working conditions associated with forms of work-related mobility are characterized, i. e. job stressors and job resources. Stressors are rather demanding working conditions, such as work intensity and temporal boundarylessness (e.g. overtime or availability outside working hours). Resources are beneficial or supportive working conditions, such as social support, decision latitude and working time autonomy. In addition, correlations between work-related mobility and aspects of work-life balance, recovery, and health are examined.

The results show that the different forms of mobility vary in prevalence: 7 percent of employees are long-distance commuters (120 minutes or more commuting time per day), 12 percent have a teleworking agreement, 36 percent of employees are business travellers, and 28 percent report overnight stays away from home. For 25 per cent, mobility is a crucial part of their workplace characteristics; they work mainly at changing or mobile workplaces, such as professional drivers or construction site workers. In addition, around 10 percent of employees have a combination of at least two extreme forms of work-related mobility (e.g. employees with changing or mobile work places who also frequently spend the night away from home due to work-related reasons).

The forms of work-related mobility are accompanied by different constellations of job stressors and job resources. Many forms of work-related mobility are related to a higher work intensity or temporal boundarylessness (e.g. working from home). Some of these forms are accompanied by a high degree of decision latitude and working time autonomy (e.g. business trips and overnight stays away from home). Along with the mobility-related absence from the workplace, the sense of community and social support at work are often less pronounced.

In many cases, occupations and the associated tasks are crucial for the impact of work-related mobility on work-life balance, recovery, and health. However, the resources and stressors addressed in this report appear to be suitable starting points for organizations to shape work-related mobility in order to promote occupational safety and health as well as the compatibility of work and private life.

Key words: work-related mobility, commuting, working from home, telework/telecommuting, business trips, overnight stays, mobile workplaces, working time, health, recovery, work-life balance

Ergebnisse im Überblick

Basierend auf den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 gibt der Bericht einen Überblick über arbeitsbezogene räumliche Mobilität in Deutschland und zwar über das Pendeln zur Arbeit, Telearbeit und berufsbedingte Mobilität, d. h. Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen sowie die Arbeit an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten. Dabei wird jeweils auf die Verbreitung und Verteilung eingegangen – also auch darauf, welche Beschäftigtengruppen mehr oder weniger von arbeitsbezogener Mobilität betroffen sind. Es wird darüber hinaus betrachtet, welche Stressoren und Ressourcen mit den verschiedenen Formen arbeitsbezogener Mobilität einhergehen und auch wie diese mit der Work-Life-Balance, der Erholung und der Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängen. Die folgende Abbildung A gibt einen Überblick über die Kapitel und Inhalte des Berichts.

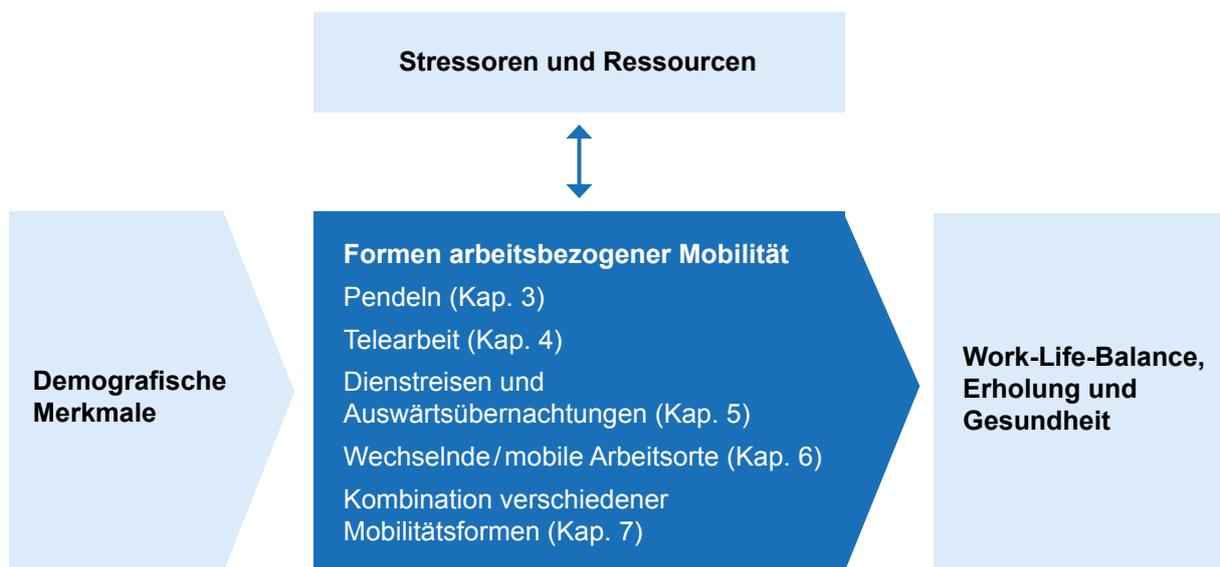


Abb. A Inhaltlicher Überblick über die Kapitel und Inhalte des Berichts:
Arbeitsbezogene Mobilität im Fokus

Im Folgenden werden zunächst die Ergebnisse zu den einzelnen Formen arbeitsbezogener Mobilität zusammengefasst. Anschließend werden die generellen Erkenntnisse und Ableitungen des Berichts im Überblick dargestellt.

Berufsassoziierte Mobilität: Pendeln (Kapitel 3)

Definition

Betrachtet werden verschiedene Pendeltypen basierend auf der Gesamtpendelzeit pro Tag. Diese liegt bei Nicht- oder Kurzpendelnden bei unter einer halben Stunde, bei Nahpendelnden zwischen 30 und 59 Minuten, bei Mitteldistanzpendelnden bei 60 bis 119 Minuten und bei Fernpendelnden bei 120 Minuten und länger. Zudem werden Wochenendpendelnde und Personen, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, untersucht.

Verbreitung (im Jahr 2017)

- 33 Prozent der Beschäftigten gehören zu den Nicht- oder Kurzpendelnden; 36 Prozent der Beschäftigten sind Nahpendelnde; 25 Prozent der Beschäftigten gehören zu den Mitteldistanzpendelnden; 7 Prozent der Beschäftigten gehören zu den Fernpendelnden.
- 3 Prozent der Beschäftigten gehören zu den Wochenendpendelnden.
- 5 Prozent der Beschäftigten arbeiten häufig auf dem Arbeitsweg.

Zusammenhänge

- Fernpendeln ist weiter verbreitet bei Beschäftigten, die in Vollzeit arbeiten, die alleinlebend sind und keine Kinder haben, die ein hohes Bildungsniveau haben, und die geistigen Tätigkeiten nachgehen (z. B. IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe).
- Wochenendpendelnde sind häufiger männlich und alleinlebend.
- Arbeiten auf dem Arbeitsweg kommt vor allem bei längeren Arbeitswegen, bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung, bei Beschäftigten mit eher geistigen Tätigkeiten und bei Führungskräften vor.
- Fernpendeln, Arbeiten auf dem Arbeitsweg und Wochenendpendeln gehen mit zeitlicher Entgrenzung und höherer Arbeitsintensität einher.
- Fernpendelnde und Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, haben oft hohe (zeitliche) Handlungsspielräume.
- Unter den Fernpendelnden fühlen sich insbesondere diejenigen mit Kindern im Haushalt sowie Frauen und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion häufiger belastet.
- Fernpendelnde und Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, sind unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance, weniger erholt und haben eine schlechtere Gesundheit; die Zusammenhänge mit der Gesundheit zeigen sich bei Frauen deutlicher als bei Männern.

Telearbeit (Kapitel 4)

Definition

Hinter dem im Bericht verwendeten Begriff Telearbeit steht die Frage danach, ob Telearbeit oder Homeoffice mit dem Arbeitgeber vereinbart sind. Darüber hinaus wird das Arbeiten von zuhause ohne Telearbeitsvereinbarung sowie der Wunsch nach Telearbeit betrachtet.

Verbreitung (im Jahr 2017)

- 12 Prozent der Beschäftigten haben Telearbeit vereinbart.
- 8 Prozent der Beschäftigten arbeiten mindestens einen Tag in der Woche in Telearbeit.
- 31 Prozent der Beschäftigten erledigen auch ohne eine solche Vereinbarung – zumindest gelegentlich – Arbeitsaufgaben von zuhause aus.
- 60 Prozent der Beschäftigten berichten, dass sie nicht in Telearbeit arbeiten möchten.

Zusammenhänge

- Die Möglichkeit für Telearbeit ist stark vom Beruf bzw. der Tätigkeit abhängig; insbesondere Beschäftigte, die ein hohes Qualifikationsniveau haben, geistigen Tätigkeiten nachgehen, an einem Büroarbeitsplatz arbeiten und Tätigkeiten mit hohen Handlungsspielräumen haben, nutzen Telearbeit. Dazu zählen viele männlich dominierte Berufe (z. B. IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe) bzw. Berufe in denen vornehmlich in Vollzeit gearbeitet wird.
- Telearbeit wird auch für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genutzt. Beschäftigte mit kleinen Kindern nutzen häufiger Telearbeit und wünschen sich eine derartige Vereinbarung auch öfter. Auch Pendelzeiten (insbesondere sehr lange Pendelzeiten) können durch Telearbeit reduziert werden.
- Beschäftigten, die Telearbeit nicht wünschen, ist die Trennung von Privatleben und Beruf häufiger wichtig. Bei Beschäftigten mit Telearbeit wird häufiger eine zeitliche Entgrenzung (z. B. Überstunden und verkürzte Ruhezeiten) beobachtet.
- Soziale Beziehungen am Arbeitsplatz werden bei häufiger Telearbeit oft schlechter bewertet.
- Direkte Zusammenhänge von Telearbeit mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit zeigen sich nicht, was unter anderem auf das gleichzeitige Auftreten von Ressourcen (Handlungsspielräume, geringere Pendelhäufigkeit) und Stressoren (zeitliche Entgrenzung, schlechtere Qualität sozialer Beziehungen bei der Arbeit) zurückgeführt werden kann.
- Ungeregelte Arbeit von zuhause geht mit einer schlechteren Work-Life-Balance und Erholung einher.

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (Kapitel 5)

Definition

Beschäftigte, die angeben Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen zu machen, sowie die Häufigkeit dieser Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (eine bzw. zwei und mehr im Monat) werden betrachtet.

Verbreitung (im Jahr 2017)

- Für 36 Prozent der Beschäftigten gehören Dienstreisen zu ihrer Tätigkeit (10 Prozent mehrere Dienstreisen im Monat); 28 Prozent der Beschäftigten übernachten aus beruflichen Gründen auswärts (10 Prozent mehrere Nächte im Monat).
- 61 Prozent der Beschäftigten gehen nicht auf Dienstreisen und müssen aufgrund ihrer Tätigkeit auch nicht auswärts übernachten.
- 25 Prozent der Beschäftigten machen Dienstreisen und übernachten auch auswärts; 11 Prozent machen nur Dienstreisen und übernachten nicht auswärts; 3 Prozent übernachten nur auswärts, machen aber keine Dienstreisen (z. B. Bau-, Sicherheits-, Verkehrs- und Gesundheitsberufe).

Zusammenhänge

- Dienstreisen mit und ohne Auswärtsübernachtungen sind eng mit Berufen und Tätigkeiten verbunden. Vergleichsweise verbreitet sind sie bei Beschäftigten mit geistigen bzw. hochkomplexen Tätigkeiten (z. B. in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen) und mit Vorgesetztenfunktion. Dementsprechend häufiger sind Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen bei Männern und Vollzeitbeschäftigten zu beobachten.
- Dienstreisen sind insbesondere mit Berufen und Tätigkeiten verbunden, die hohe Handlungsspielräume und zeitliche Flexibilität ermöglichen. Gleichzeitig gehen sie aber auch mit einer höheren Arbeitsintensität und vermehrter zeitlicher Entgrenzung einher.
- Beschäftigte mit mehreren Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen im Monat gelingt das Abschalten von der Arbeit schlechter und sie sind auch seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.
- Dienstreisende (mit und ohne Auswärtsübernachtungen) bewerten ihre Gesundheit besser – vermutlich ist dies auf die vergleichsweise hohen Ressourcen dieser Tätigkeiten bzw. Berufe, auf die berufliche Stellung, und auch auf einen „Healthy-mobile“-Selektionseffekt zurückzuführen. Dieser Effekt lässt sich dadurch erklären, dass Beschäftigte einen gewissen Gesundheitszustand aufweisen müssen, um überhaupt auf Dienstreisen gehen zu können.
- Beschäftigte, die keine Dienstreisen machen, aber beruflich auswärts übernachten (z. B. Bau-, Sicherheits-, Verkehrs- und Gesundheitsberufe), verfügen häufig über einen geringeren Handlungsspielraum bei gleichzeitiger hoher zeitlicher Entgrenzung. Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit werden in dieser Beschäftigtengruppe damit einhergehend auch schlechter bewertet.

Wechselnde und mobile Arbeitsorte (Kapitel 6)

Definition

Unterschieden werden Beschäftigte mit hauptsächlich festen Arbeitsorten, Beschäftigte mit hauptsächlich festen Arbeitsorten aber mobilen Anteilen und Beschäftigte mit hauptsächlich wechselnden oder mobilen Arbeitsorten (wochen-/monatsweise wechselnd, innerhalb einer Woche oder täglich verschiedene Arbeitsorte, nicht an bestimmten Arbeitsort gebunden oder Arbeitsplatz selbst mobil). Letztere bilden eine sehr heterogene Gruppe – dies sollte bei der Interpretation der dargestellten durchschnittlichen Zusammenhänge berücksichtigt werden.

Verbreitung (im Jahr 2017)

- Insgesamt arbeitet die Hälfte der Beschäftigten (50 Prozent) hauptsächlich an einem festen Arbeitsort.
- 25 Prozent der Beschäftigten arbeiten hauptsächlich an einem festen Arbeitsort, haben aber mobile Anteile – am häufigsten sind sie in ihrer Arbeit dann nicht an bestimmte Orte gebunden.
- Weitere 25 Prozent der Beschäftigten arbeiten hauptsächlich an einem wechselnden bzw. mobilen Arbeitsort (17 Prozent haben wechselnde Arbeitsorte, bei 5 Prozent ist der Arbeitsplatz selbst mobil und 3 Prozent sind in ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden).

Zusammenhänge

- Frauen und Teilzeitbeschäftigte arbeiten häufiger an einem festen Arbeitsort ohne mobile Anteile.
- Primär feste Arbeitsorte mit zusätzlichen mobilen Anteilen treten häufiger bei Männern in Vollzeit auf und gehen in der Regel mit geistigen Tätigkeiten, hohen Qualifikationsniveaus, Büroarbeitsplätzen bzw. IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen einher. Häufig können Beschäftigte in diesen Berufen trotz des festen Arbeitsorts (z.B. Büro) über Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) ortsungebunden arbeiten.
- Hauptsächlich wechselnde oder mobile Arbeitsorte treten vornehmlich im Baugewerbe, dem Handwerk sowie im Bereich Verkehr bzw. Logistik auf, so dass Männer und Vollzeitbeschäftigte häufiger betroffen sind.
- Arbeit an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten geht häufig mit zeitlicher Entgrenzung einher – vor allem, wenn Beschäftigte diese nicht nur anteilig, sondern hauptsächlich leisten. Letztere erleben auch seltener Gemeinschaftsgefühle am Arbeitsplatz und insbesondere Beschäftigte, deren Arbeitsort selbst mobil ist, haben im Vergleich deutlich geringere Handlungsspielräume.
- Diese vergleichsweise geringen Ressourcen, gepaart mit hohen arbeitszeitlichen wie berufsbedingten Anforderungen von Beschäftigten mit wechselnden bzw. mobilen Arbeitsorten, tragen zu einer Erklärung für die schlechtere Bewertung der Work-Life-Balance und des allgemeinen Gesundheitszustands bei.

Kombination verschiedener Mobilitätsformen (Kapitel 7)

Definition

Betrachtet wird die Kombination stark ausgeprägter Aspekte arbeitsbezogener Mobilität, die im Folgenden als „extreme“ Formen bezeichnet werden. Als extreme Formen werden hier gefasst a) das Fern- und/oder Wochenendpendeln, b) Telearbeit an mehr als einem Tag in der Woche, c) mehrere Dienstreisen und/oder mehrere Auswärtsübernachtungen pro Monat sowie d) Arbeit hauptsächlich an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten.

Verglichen werden Beschäftigte ohne extreme Formen arbeitsbezogener Mobilität, Beschäftigte mit nur einer extremen Form arbeitsbezogener Mobilität und Beschäftigte mit zwei und mehr extremen Formen arbeitsbezogener Mobilität.

Da die verschiedenen Mobilitätsformen mit unterschiedlichen Stressoren aber auch Ressourcen einhergehen, können die vorliegenden Analysen nur erste Hinweise darauf geben, inwiefern die Kombination verschiedener extremer Mobilitätsformen mit demografischen Merkmalen, Stressoren und Ressourcen bei der Arbeit sowie mit Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit zusammenhängt.

Verbreitung (im Jahr 2017)

- Bei 60 Prozent der Beschäftigten tritt keine der vier extremen Formen arbeitsbezogener Mobilität auf.
- 30 Prozent der Beschäftigten berichten von einer extremen Form arbeitsbezogener Mobilität. Über die Hälfte dieser Personengruppe sind Beschäftigte mit wechselnden und/oder mobilen Arbeitsorten. Jeweils etwa ein Fünftel berichtet von extremen Pendelzeiten bzw. häufigen Dienstreisen/Auswärtsübernachtungen.
- Bei 10 Prozent der Beschäftigten treten mindestens zwei extreme Formen arbeitsbezogener Mobilität auf. Über ein Drittel dieser Gruppe sind Beschäftigte mit wechselnden bzw. mobilen Arbeitsorten, die zudem häufig auswärts übernachten.

Zusammenhänge

- Die Kombination verschiedener Mobilitätsformen geht einher mit einem höheren Risiko der zeitlichen Entgrenzung und hängt negativ mit der Erholung sowie der Work-Life-Balance zusammen.
- Die allgemeine Gesundheit scheint eher nicht mit der Kombination extremer Formen arbeitsbezogener Mobilität einherzugehen.

1 Einleitung

Ob Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort, Arbeiten von zuhause oder unterwegs, wechselnde Einsatzorte oder mobile Arbeitsplätze – berufliche Mobilität ist ein vielschichtiges Phänomen. Während für viele Beschäftigte Mobilität schon immer fester Bestandteil der Arbeitsaufgabe war, erfordern und ermöglichen gesellschaftliche Entwicklungen wie die Globalisierung und die fortschreitende Digitalisierung neue Formen arbeitsbezogener Mobilität. So ermöglicht die flächendeckende Verbreitung von Informations- und Kommunikationsmitteln das Arbeiten von zuhause oder von unterwegs und kann beispielsweise zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben beitragen (Chung & van der Horst, 2017; Eurofound, 2020b; Lott, 2019). Gleichzeitig warnen Experten vor Entgrenzung und (über-)langen Arbeitszeiten (Abendroth & Reimann, 2018; Kossek, Lautsch & Eaton, 2006) wie sie auch bei klassischeren Formen berufsbedingter Mobilität zu beobachten sind (vgl. z. B. Duci & Nguyen, 2016). Besondere Herausforderungen für viele Formen der Mobilität können im Rahmen der COVID-19¹-Pandemie beobachtet werden (vgl. Box 1).

Box 1 Arbeitsbezogene Mobilität und die COVID-19-Pandemie

Mit der weltweiten Verbreitung des neuartigen Coronavirus Sars-Cov-2 hat sich das Leben auch in Deutschland schlagartig und tiefgreifend verändert. Das gilt sowohl für das Privatleben als auch für die Erwerbsarbeit. Durch die COVID-19-Pandemie stiegen nicht nur die Anforderungen an die Beschäftigten aufgrund von Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen, vielfach kam es auch aufgrund von Kurzarbeit zur Verkürzung der Arbeitszeit bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes aufgrund von Betriebsschließungen. Andere Bereiche erwarteten besonders hohe Belastungszunahmen; dies gilt insbesondere für die sogenannten „versorgungsrelevanten“ Berufe (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2020).

Es ist zu erwarten, dass die hier im Bericht beschriebenen Mobilitätsaspekte durch Reisebeschränkungen, Kontaktbeschränkungen (soziale Distanzierung) und die (vorübergehende) Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen während der Krise und möglicherweise auch danach deutlich anders aussahen bzw. aussehen werden, als zum Erhebungszeitpunkt 2017. Viele Beschäftigte arbeiteten beispielsweise zur Vermeidung von Kontakten von zuhause (Grunau, Steffes & Wolter, 2020; Schröder et al., 2020). Dies reduzierte vielfach Pendelwege und verhinderte eine Ansteckung auf dem Arbeitsweg aber auch vor Ort im Betrieb. Die plötzliche und längerfristige Arbeit im Homeoffice war für viele Beschäftigte eine Herausforderung (Bünning, Hipp & Munnes, 2020; Eurofound, 2020a). Die Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen hat diese Situation weiter erschwert, da im Homeoffice gleichzeitig noch Kinder versorgt werden mussten. An vielen Stellen konnte gezeigt werden, dass hauptsächlich Frauen von dieser Doppelbelastung betroffen waren, teilweise wurde eine Rückkehr zu traditionellen Rollenmodellen beobachtet (Hans-Böckler-Stiftung, 2020b; Jessen, Waights & Spieß, 2020; Müller, Samtleben, Schmieder & Wrohlich, 2020). Durch die Kurzfristigkeit des Wechsels in die Arbeit von zuhause fehlte für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten eine angemessene Ausstattung des Arbeitsplatzes und

¹ COVID-19 (Coronavirus-Disease 2019) steht für die Coronavirus-Erkrankung basierend auf einer Infektion mit dem neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2 (Stand: September 2020).

der Arbeitsmittel (insbesondere technische Geräte). Aus Arbeitsschutzsicht ist eine ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes spätestens bei einer längerfristigen regelmäßigen Arbeit von zuhause unerlässlich, um langfristig negative körperliche Folgen zu vermeiden und die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auch bei der Arbeit von zuhause nicht zu gefährden.

Viele Berufe, deren Kernbestandteil die Mobilität ist, wie z. B. das LKW-Fahrpersonal, sah sich ebenfalls mit erschwerten Bedingungen konfrontiert. Die Sicherstellung der Versorgung zu Krisenzeiten war eine große Belastung und forderte in einigen Bereichen Mehrarbeit und Sonderschichten an Sonn- und Feiertagen. Durch den Lockdown standen viele Angebote aus Gastronomie und Übernachtungsmöglichkeiten nicht mehr zur Verfügung und erschwerten die Versorgung auf der Strecke. Insbesondere beim Passieren geschlossener Grenzen kam es vor allem zu Beginn der Pandemie zu teilweise unkalkulierbaren Wartezeiten.

Der vorliegende BAuA-Bericht hat zum Ziel, einen Überblick über die unterschiedlichen Formen arbeitsbezogener räumlicher Mobilität, ihre Verbreitung und ihren Zusammenhang zu arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen² sowie der Work-Life-Balance, der Erholung und der Gesundheit von Beschäftigten zu geben. Hierzu wird im Folgenden sowohl auf berufsassoziierte, also der Arbeit vor- und nachgelagerte Mobilität (Pendeln), als auch auf verschiedene Formen der berufsbedingten Mobilität eingegangen. Merkmal berufsbedingter Mobilität ist, dass sie Teil der Arbeitsaufgabe selbst ist, wie etwa im Transportwesen, bei Vor-Ort-Arbeit oder bei Dienstreisen (vgl. Beermann et al. 2017). Darüber hinaus wird Telearbeit adressiert. Auch Beschäftigte mit mehreren hochausgeprägten Formen arbeitsbezogener Mobilität werden näher betrachtet. Stets werden demografische Merkmale der betroffenen Personengruppen herausgearbeitet sowie der Zusammenhang zu Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit, auch unter Berücksichtigung von arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen, analysiert (vgl. Abb. 1.1).

² Während unter Stressoren Arbeitsbedingungen zusammengefasst werden, die Stress oder Stressempfinden auslösen können, sind unter Ressourcen Faktoren zu verstehen, auf die eine Person für die Bewältigung von (Arbeits-)Aufgaben zurückgreifen kann.

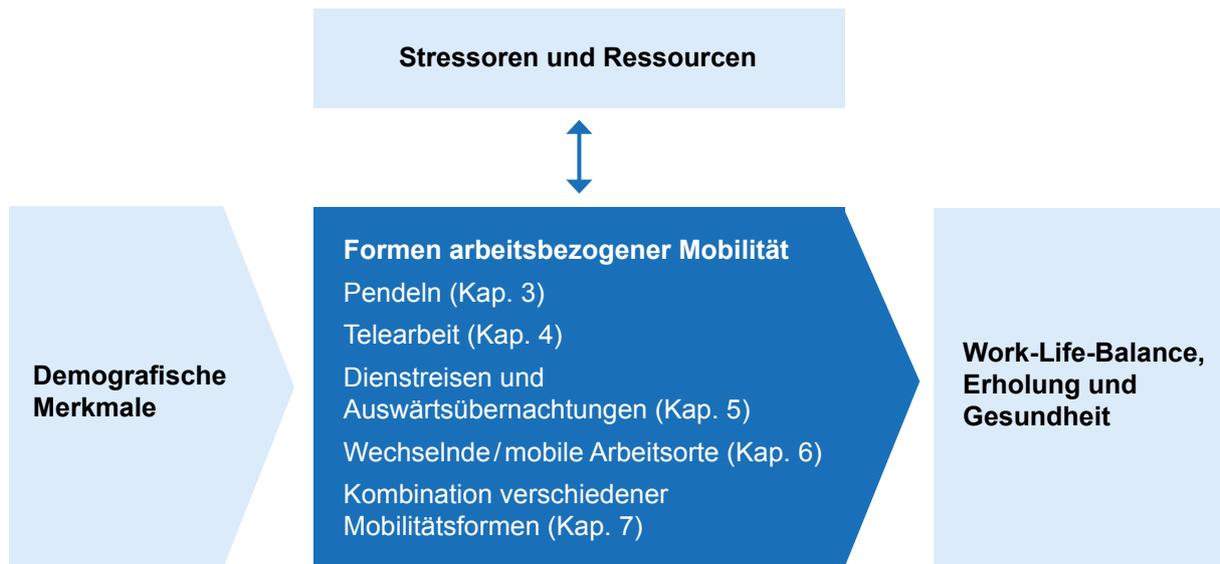


Abb. 1.1 Überblick über den Bericht

Eine besondere Rolle spielen hierbei einerseits arbeitsplatzbezogene Kontexte. So bestimmt z. B. die berufliche Tätigkeit maßgeblich, welche Mobilitätsanforderungen an Beschäftigte gestellt werden, bzw. welche Möglichkeiten sie haben, ortsflexibel zu arbeiten. Andererseits ist Arbeit stets eingebettet in andere Lebensbereiche. Lebensphase und Haushaltskontext gehen mit unterschiedlichen Mobilitätsmöglichkeiten und -einschränkungen einher.

Im folgenden Kapitel wird zunächst die Datenbasis, die zweite Welle der BAuA-Arbeitszeitbefragung, näher erläutert. Diese wurde 2017 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erhoben. Um den Zusammenhang zwischen beruflicher Mobilität, dem Arbeitszeitgeschehen sowie Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten besser verstehen zu können, wurden einige zusätzliche Fragen zu unterschiedlichen Formen arbeitsbezogener Mobilität gestellt.

Das dritte Kapitel gibt einen aktuellen Überblick über berufsassoziierte Mobilität, also das tägliche oder wöchentliche Pendeln zur Arbeit. Während die Mehrheit aller Beschäftigten weniger als eine Stunde am Tag auf dem Weg zur Arbeit und zurück verbringt, nehmen einige auch sehr lange Pendelzeiten oder auch ein Wochenendpendeln auf sich. Neben dem Pendelverhalten entlang von soziodemografischen Gruppen und des Zusammenhangs zu Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit wird in diesem Kapitel auch auf das Arbeiten auf dem Arbeitsweg eingegangen. Inwiefern das Pendeln die Work-Life-Balance, die Erholung und die Gesundheit beeinflusst, ist von zahlreichen Kontextbedingungen abhängig (vgl. Ducki & Nguyen, 2016). So ist die wahrgenommene Belastung durch das Pendeln nicht nur abhängig von Pendeldauer, Entfernung und Verkehrsmittel (vgl. z. B. Häfner, Rapp & Kächele, 2012; Hansson et al., 2011), sondern auch von außerhalb der Arbeit liegenden Faktoren. So fühlen sich z. B. Frauen mit Kindern durch das Fernpendeln stärker belastet als andere Beschäftigtengruppen (Rüger & Schulze, 2016).

Regelmäßige Arbeit von zuhause kann die Belastungen, die mit einem weiten Arbeitsweg einhergehen, reduzieren (Michel & Wöhrmann, 2018). Gleichzeitig können nicht alle Beschäftigten ihre Arbeit gleichermaßen von zuhause aus erledigen – viele nehmen jedoch dennoch hin und wieder Arbeit mit nach Hause. Dementsprechend beleuchtet das vierte Kapitel in welchem Umfang Beschäftigte von zuhause arbeiten, ob betriebliche Regelungen dazu vorliegen und welche Zusammenhänge zu Work-Life-Balance, Erholung, und Gesundheit erkennbar sind. Vertiefend wird zudem darauf eingegangen, wie viele und welche Beschäftigte sich Telearbeit wünschen.

Vereinbarkeitsproblematiken spielen auch bei Dienstreisen eine Rolle. Insbesondere wenn sie mit Auswärtsübernachtungen einhergehen, verringert sich die verbleibende (freie) Zeit für Erholung, Freunde und Familie (vgl. Vogl, 2019). Im fünften Kapitel wird deshalb das Dienstreisegeschehen von Beschäftigten näher betrachtet, wobei zwischen Dienstreisen mit und ohne Auswärtsübernachtung differenziert wird. Insgesamt hat das Ausmaß an Dienstreisen in den vergangenen Jahren zugenommen (Hans-Böckler-Stiftung, 2020a), betrifft aber noch immer in erster Linie Beschäftigte mit geistigen Tätigkeiten.

Im sechsten Kapitel werden weitere Formen arbeitsbedingter Mobilität betrachtet. Während die Hälfte aller Beschäftigten durchgehend an einem festen Ort arbeitet, ist die andere Hälfte auch oder hauptsächlich mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten konfrontiert. Einige haben täglich mehrere Einsatzorte, wie etwa Beschäftigte in der ambulanten Altenpflege, andere wechseln täglich oder wöchentlich ihren Arbeitsort, wie z. B. im Handwerk oder auch der Beratung. Schließlich ist u. a. bei Bus- und LKW-Fahrenden der Arbeitsplatz selbst mobil. Die Mobilitätsform hängt dabei stark von Branche und beruflicher Tätigkeit ab. Zusammenhänge zwischen wechselnden Arbeitsorten und der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten wurden bislang kaum untersucht (Ducki & Nguyen, 2016). Ein umfassender Überblick soll hierbei dazu beitragen, spezifische Anforderungen unterschiedlicher Personengruppen zu identifizieren.

Die im vorliegenden Bericht betrachteten Formen arbeitsbezogener Mobilität treten oft nicht isoliert auf – vielmehr sind einige Beschäftigte mit mehreren Formen arbeitsbezogener Mobilität konfrontiert. Dabei können Mobilitätsmöglichkeiten, wie die Gelegenheit regelmäßig einen Tag von zuhause aus zu arbeiten, Mobilitätsanforderungen, wie etwa häufige Dienstreisen, bei einigen Beschäftigtengruppen kompensieren. Andere hingegen sind mit multiplen Mobilitätsanforderungen konfrontiert und sollten deshalb stärker in den Fokus arbeitswissenschaftlicher Forschung rücken.

Insgesamt hat in letzter Zeit die Thematik der beruflichen Mobilität bzw. des räumlich oder örtlich flexiblen Arbeitens sowohl in der Fachöffentlichkeit als auch in der medialen Berichterstattung an Bedeutung gewonnen. Die Flexibilisierung des Arbeitsortes wird – neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit – auch auf Ebene von Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften sowie der Bundesregierung intensiv diskutiert. Gleichzeitig kann das Forschungsfeld „Mobilität und Gesundheit“ bislang als eher klein gelten und wissenschaftliche Überblicksarbeiten identifizieren viele offene Forschungs- und Gestaltungsfragen. So wurden im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017) in einem Teilprojekt verschiedene Mobilitätsformen systematisiert und empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Mobilität und

Gesundheit zusammengeführt (vgl. Ducki & Nguyen, 2016). Die sehr heterogene Befundlage zeigt, dass Mobilität eine Rolle für die Gesundheit von Beschäftigten spielt, und dabei sowohl positiv als auch negativ wirken kann. Die wissenschaftliche Überblicksarbeit verdeutlicht auch die Bedeutung von Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Im vorliegenden Bericht werden deshalb aktuelle und repräsentative Ergebnisse zur Verbreitung unterschiedlicher Mobilitätsformen sowie ihres Zusammenhangs mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten dargestellt. Die differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Mobilitätsformen adressiert dabei spezifische Stressoren und Ressourcen, liefert erste Erkenntnisse und gibt Hinweise auf offene Fragestellungen.

2 Methodisches Vorgehen in Befragung und Bericht

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist eine repräsentative Panelbefragung von Erwerbstätigen in Deutschland. In der zweiten Befragungswelle im Jahr 2017 wurden etwas mehr als 10 000 Personen mittels computergestützter Telefoninterviews (Computer Assisted Telephone Interview, CATI) befragt. Durchgeführt wurden die Interviews vom Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas). Die Methodik und die Inhalte der Befragung sind in Abbildung 2.1 dargestellt.

2.1 Vorgehensweise in der BAuA-Arbeitszeitbefragung

Die Grundgesamtheit der Stichprobe stellen alle Personen ab 15 Jahren in Deutschland dar, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Ausgenommen hiervon sind Erwerbstätigkeiten, die im Rahmen einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung, Wehr- oder Zivildienst, im Rahmen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahrs oder ehrenamtlich stattfinden. Auch Erwerbstätigkeiten, die zum Befragungszeitpunkt länger als 3 Monate unterbrochen wurden, wurden ausgeschlossen. Die Stichprobe setzt sich dabei aus Panel- und Erstbefragten zusammen. Letztere wurden über zufällig generierte Festnetz- und Mobilfunknummern kontaktiert und ausgewählt.

Wie die Abbildung 2.1 zeigt, gaben im Jahr 2017 insgesamt 9 660 erwerbstätige Personen Auskunft zu verschiedenen Aspekten ihrer beruflichen Situation, ihren Arbeitsbedingungen und ihrem Wohlbefinden. Darüber hinaus wurde in einem Sondermodul spezifischer auf die arbeitsbezogene Mobilität der Befragten eingegangen.

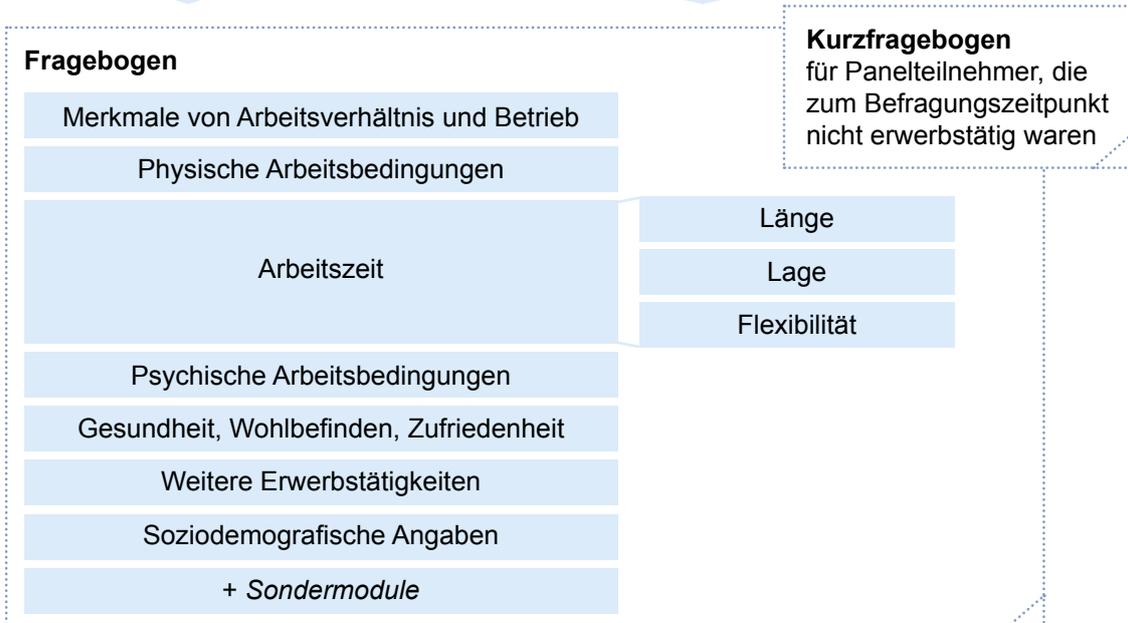
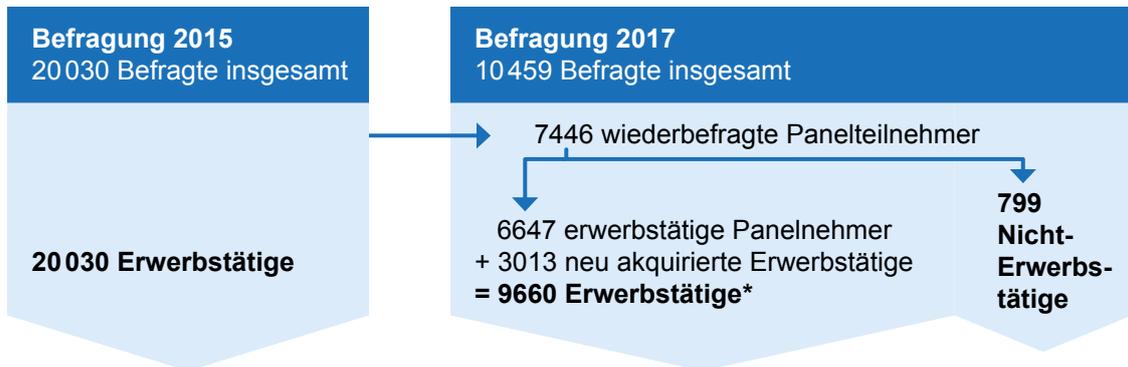
Die Daten wurden anhand des Mikrozensus gewichtet, um systematische Verzerrungen auszugleichen und die Repräsentativität zu gewährleisten. Weitere Informationen hierzu sowie der verwendete Fragebogen sind im Methodenbericht (Häring et al., 2018) dargestellt.



Zufallsauswahl über zufällig generierte Rufnummern
Dual-Frame-Stichprobe:



Computergestützte Telefoninterviews (CATI)



* darunter auch 108 Erwerbstätige, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von weniger als 10 Stunden pro Woche nachgingen und daher nicht der Grundgesamtheit entsprachen

Abb. 2.1 Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung (Quelle: Backhaus, Tisch & Wöhrmann, 2018)

2.2 Stichprobe des Berichtes

In diesem Bericht werden die gewichteten Daten aller Befragten berücksichtigt, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 15 und 65 Jahre alt und abhängig beschäftigt waren sowie dieser Tätigkeit mindestens 10 Stunden pro Woche nachgingen. So liegt den Analysen dieses Berichts eine für diese Gruppe repräsentative Stichprobe von 8 767 Befragten zugrunde. Es nahmen etwas mehr Männer (53 %) als Frauen (47 %) teil. Von letzteren arbeiteten 41 Prozent in Teilzeit, von den Männern waren es 6 Prozent. Die Befragten teilten sich wie folgt auf vier Altersgruppen auf: 17 Prozent waren zwischen 15 und 29 Jahren alt, 34 Prozent zwischen 30 und 44, 30 Prozent zwischen 45 und 54 und 20 Prozent zwischen 55 und 65. Nach der ISCED-Klassifikation hatten 38 Prozent ein hohes, 58 Prozent ein mittleres und 4 Prozent ein niedriges Bildungsniveau. Ein Überblick über weitere demografische Merkmale dieser Population ist im BAuA-Bericht „BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017“ (Backhaus et al., 2018) dargestellt.

2.3 Vorgehensweise im Bericht

Der Bericht stellt verschiedene Aspekte arbeitsbezogener Mobilität in Deutschland heraus. Dabei werden diese im Zusammenhang mit demografischen Merkmalen, kontextuellen Anforderungen und Ressourcen sowie der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten dargestellt. Je nach untersuchter Form der arbeitsbezogenen Mobilität sind andere Faktoren bedeutsam und werden daher ausführlicher betrachtet. Das Schema, nach dem die einzelnen Kapitel aufgebaut sind, ist in Abbildung 2.2 dargestellt.

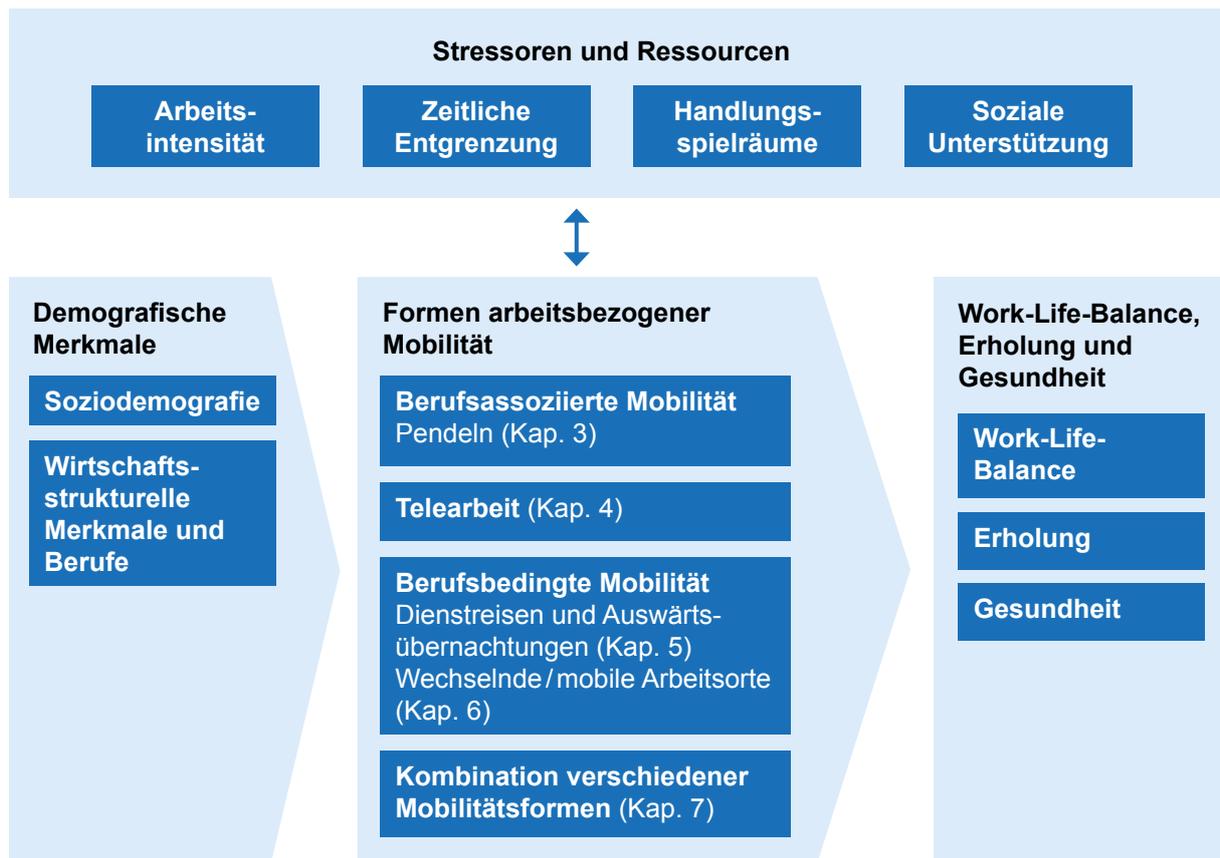


Abb. 2.2 Inhaltlicher Überblick

Der Bericht ist in fünf inhaltliche Kapitel gegliedert, in denen verschiedene Formen der arbeitsbezogenen Mobilität betrachtet werden. Dabei wurde die Klassifikation aus den BAuA-Berichten „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität“ (Ducki & Nguyen, 2016) und „Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken“ (Beermann et al., 2017) übernommen und zwischen berufsassoziierter Mobilität, Telearbeit bzw. Homeoffice und berufsbedingter Mobilität unterschieden. Darüber hinaus widmet sich ein Kapitel der Kombination verschiedener Mobilitätsformen.

Berufsassoziierte Mobilitätsformen sind nicht unmittelbarer Bestandteil der Arbeitstätigkeit, sondern sind dieser vor- bzw. nachgelagert (vgl. Ducki & Nguyen, 2016). Berufsassoziierte Mobilität ist notwendig, um die räumliche Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort zu überwinden. Ein wesentlicher Aspekt der berufsassozierten Mobilität ist das tägliche oder wöchentliche Pendeln zum Arbeitsort. In Kapitel 3 wird daher auf die tägliche Pendeldauer eingegangen und auch die Gruppe der Wochenendpendelnden betrachtet. Weiterhin wird das Thema der Erledigung von Arbeitsaufgaben auf dem Arbeitsweg in diesem Kapitel behandelt. Tabelle 2.1 kann entnommen werden, mit welcher Frageformulierung dies erfasst wurde³.

³ Ein weiterer Aspekt der berufsassozierten Mobilität sind berufsbedingte Umzüge, diese werden jedoch in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

Tab. 2.1 Erfassung arbeitsbezogener Mobilität

Merkmale (Mobilitätsform)	Erfassung
Berufsassoziierte Mobilität (der Arbeitstätigkeit vor- und nachgelagert)	
Tägliche Pendeldauer	Wie viele Minuten brauchen Sie an einem typischen Arbeitstag insgesamt für den Weg zur Arbeit und zurück? – offene Antwort Kategorisierung: Nicht- oder Kurzpendelnde (0–29 Minuten); Nahpendelnde (30–59 Minuten); Mitteldistanzpendelnde (60–119 Minuten); Fernpendelnde (mindestens 120 Minuten)
Arbeit auf dem Arbeitsweg	Wie häufig kommt es vor, dass Sie auf dem täglichen Weg zur Arbeit oder auf dem Heimweg Arbeitsaufgaben erledigen? Kategorisierung: häufig; manchmal; selten; nie
Wochenendpendeln	Sind Sie Wochenendpendelnde, also wohnen Sie an freien Tagen an einem anderen Wohnort als an Arbeitstagen? Kategorisierung: ja; nein
Telearbeit/Homeoffice	
Vereinbarung zu Telearbeit	Haben Sie mit Ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder „Homeoffice“ vereinbart? Kategorisierung: ja; nein
Häufigkeit Telearbeit	Wie viele Tage in der Woche nehmen Sie dies durchschnittlich in Anspruch? – offene Antwort Kategorisierung: weniger als ein Tag; ein Tag; zwei bis vier Tage; fünf oder mehr Tage
Wunsch nach Telearbeit	Würden Sie denn gerne im Homeoffice oder in Telearbeit arbeiten? Kategorisierung: ja, aber meine Tätigkeit lässt das nicht zu; ja, aber mein Arbeitgeber lässt das nicht zu; nein
Arbeit von zuhause	Wie häufig erfordert es Ihre Tätigkeit, dass Sie dennoch bzw. darüber hinaus Arbeitsaufgaben von zuhause erledigen? Kategorisierung: häufig; manchmal; selten; nie
Berufsbedingte Mobilität (Mobilität als Bestandteil der Arbeitstätigkeit)	
Häufigkeit Dienstreisen	Wie viele Dienst- oder Geschäftsreisen unternehmen Sie typischerweise im Monat? – offene Antwort Kategorisierung: keine Dienstreisen; weniger als eine Dienstreise pro Monat; eine Dienstreise pro Monat; zwei oder mehr Dienstreisen pro Monat
Häufigkeit Auswärtsübernachtungen	An wie vielen Nächten im Monat übernachten Sie aufgrund Ihrer Arbeitstätigkeit normalerweise auswärts? – offene Antwort Kategorisierung: keine Auswärtsübernachtungen; weniger als eine Auswärtsübernachtung pro Monat; eine Auswärtsübernachtungen pro Monat; zwei oder mehr Auswärtsübernachtungen pro Monat
Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen	Zusätzlich zu den einzelnen Variablen wird die Kombination aus Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen betrachtet Kategorisierung: Keine Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen; nur Dienstreisen; nur Auswärtsübernachtungen; Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen

Wechselnde oder mobile Arbeitsorte	<p>„Treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?“ (Mehrfachantworten möglich)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Sie arbeiten die überwiegende Zeit an einem festen Ort, z. B. in einem Büro oder einer Produktionsstätte. (2) Sie arbeiten wochen- oder monatsweise an wechselnden Einsatzorten, z. B. auf Montage. (3) Sie haben innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte, z. B., da Sie innerhalb einer Woche bei verschiedenen Kunden arbeiten. (4) Sie haben täglich mehrere Einsatzorte, z. B. da Sie täglich mehrere Kunden aufsuchen. (5) Sie sind bei Ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden. (6) Ihr Arbeitsplatz selbst ist mobil, z. B. da Sie Personen oder Güter befördern. <p>Kategorisierung: ja; nein</p> <p>Zusätzlich sollten die Befragten aus den bejahten Antworten die beste Beschreibung des eigenen Arbeitsortes auswählen („Und welcher der eben genannten Punkte beschreibt Ihren Arbeitsort am besten?“; Einfachantwort)</p> <p>Kategorisierung: Arbeitsort hauptsächlich fest, ohne mobile Anteile; Arbeitsort hauptsächlich fest, mit mobilen Anteilen; Hauptsächlich mobile oder wechselnde Arbeitsorte</p>
------------------------------------	---

Kapitel 4 widmet sich dem Thema Telearbeit. Die Begriffe Telearbeit, Homeoffice und mobiles Arbeiten werden umgangssprachlich häufig synonym gebraucht, sind aber teilweise arbeitsrechtlich unterschiedlich definiert.⁴ Für die BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde daher allgemein nach einer Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice gefragt (s. Tab. 2.1), da die komplexe Differenzierung der einzelnen Begrifflichkeiten den Befragten in vielen Fällen nicht klar sein dürfte. Im Folgenden wird der Begriff „Telearbeit“ hierfür konsistent genutzt. Im fünften und sechsten Kapitel werden verschiedene Formen berufsbedingter Mobilität beleuchtet, bei der die Mobilität direkt mit der Arbeitstätigkeit im Zusammenhang steht, d. h. die berufliche Tätigkeit erfordert die entsprechenden Mobilitätsformen. Ein Beispiel hierfür sind Dienstreisen und berufsbedingte Auswärtsübernachtungen (Kapitel 5). In Kapitel 6 werden verschiedene Aspekte wechselnder und mobiler Arbeitsorte behandelt, die oftmals charakteristisch für Berufe sind (z. B. mobile Arbeitsplätze bei Berufskraftfahrern und Berufskraftfahrerinnen). Schließlich betrachtet Kapitel 7 das gemeinsame Auftreten verschiedener Mobilitätsformen. In allen Kapiteln wird untersucht, welche Beschäftigtengruppen wie häufig von der entsprechenden Mobilitätsform betroffen sind (vgl. Tabelle 2.2. für eine Auflistung der Personen- und Tätigkeitsmerkmale und wie diese erfasst und klassifiziert bzw. gruppiert wurden).

⁴ *Telearbeit* umfasst nach der Arbeitsstättenverordnung (§ 2 Absatz 7) fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, die wöchentliche Arbeitszeit und Dauer der Einrichtung ist vereinbart, die Bedingungen sind arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt. Die benötigte Ausstattung wird in der Regel durch Arbeitgeber oder eine beauftragte Person bereitgestellt und installiert. Mobiles Arbeiten bzw. Homeoffice beschreibt die sporadische, nicht unbedingt einen ganzen Arbeitstag umfassende Arbeit mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten (z. B. Laptop, Tablet). Diese Tätigkeit ist bei Mobilem Arbeiten weder an das Büro, noch an den häuslichen Arbeitsplatz gebunden (z. B. auf Dienstreisen, im Zug, Hotel, Bahnhof, etc.) und findet oft auch außerhalb der regulären Arbeitszeit statt (vgl. Sachstand, Wissenschaftliche Dienste des Bundestags, 2017).

Tab. 2.2 Erfassung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen

Merkmale	Kategorien und Erfassung
Soziodemografie	
Geschlecht	Männer; Frauen
Alter in Jahren	15–29; 30–44; 45–54; 55–65 Jahre
Bildung	<p>Das Bildungsniveau wurde nach der International Standard Classification of Education (ISCED) gebildet. Die drei Ausprägungen niedriger, mittlerer und hoher Bildungsstand ergeben sich aus der Kombination von allgemeinem Schulabschluss und beruflichem Bildungsabschluss. Ein niedriges Bildungsniveau haben Personen, wenn ausschließlich ein Haupt-/Realschulabschluss, Abschluss an einer Polytechnischen Oberschule oder kein beruflicher Abschluss bzw. Bildungsabschluss vorliegt. Dabei ist ein mittlerer Bildungsstand durch einen berufsqualifizierenden Abschluss und/oder Abitur bzw. Fachhochschulreife und ein hoher Bildungsstand durch einen akademischen oder einen Meister-/Techniker- oder Fachschulabschluss gekennzeichnet.</p> <p>Kategorisierung: niedrig; mittel; hoch (bzw. bei zu kleinen Fallzahlen niedrig/mittel; hoch)</p>
Kind im Haushalt	<p>Die Befragten gaben an, ob Kinder unter 18 Jahren in ihrem Haushalt leben.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Partner/Partnerin im Haushalt	<p>Die Befragten gaben an, ob sie mit ihrem/einem Partner bzw. ihrer/einer Partnerin zusammenleben.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Berufe und Tätigkeiten	
Teilzeit-/ Vollzeitbeschäftigung	<p>Die Befragten gaben an, wie viele Stunden sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in ihrer Haupttätigkeit arbeiteten – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.</p> <p>Kategorisierung: Teilzeit: 10–34 Stunden; Vollzeit: ab 35 Stunden</p>
Berufssectoren und Berufssegmente	<p>Die Befragten konnten offen auf die Frage nach ihrer beruflichen Tätigkeit antworten. Die offenen Antworten wurden im Anschluss anhand eines Klassifikationsschemas gruppiert. Im Bericht werden die fünf Berufssectoren mit den insgesamt 14 Berufssegmenten der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) genutzt (Bundesagentur für Arbeit, 2015):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Produktionsberufe (Segmente: Land-, Forst- und Gartenbauberufe; Fertigungsberufe; fertigungstechnische Berufe; Bau- und Ausbauberufe) – Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Segmente: Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe; medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe; soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe) – Kaufmännische und unternehmensgezogene Dienstleistungsberufe (Segmente: Handelsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation; unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe) – IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe¹ – Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Segmente: Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe, Reinigungsberufe)
Frauenberufe, Männerberufe und Mischberufe	<p>Bei der Geschlechterverteilung in verschiedenen Berufen fällt auf, dass es immer noch traditionelle Frauen- und Männerberufe gibt (vgl. Busch-Heizmann, 2015). Im Folgenden werden die Berufe aufbauend auf der Beschäftigten- und Arbeitslosenstatistik der Bundesagentur für Arbeit gruppiert.</p>

Frauenberufe, Männerberufe und Mischberufe	<p>Es werden Berufssegmente, die 2017 einen Frauenanteil von 30 Prozent oder weniger hatten, als Männerberufe bezeichnet. Berufe mit einem Frauenanteil von 70 Prozent und mehr werden Frauenberufe genannt. Dazwischen liegen die Mischberufe mit einem Frauenanteil von mehr als 30 Prozent und weniger als 70 Prozent (Definition nach Hausmann & Kleinert, 2014).</p> <p>Männerberufssegmente: Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Fertigungsberufe, Fertigungstechnische Berufe, Bau- und Ausbauberufe, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe</p> <p>Frauenberufssegmente: Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe, Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, Reinigungsberufe</p> <p>Mischberufssegmente: Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Handelsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation, Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe</p>
Vorgesetztenfunktion	<p>Die Beschäftigten gaben an, ob sie eine Vorgesetztenfunktion ausführen.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Geistige/Körperliche Tätigkeiten	<p>Die Beschäftigten gaben an, ob sie körperlich oder geistig arbeiten.</p> <p>Kategorisierung: eher körperlich tätig; eher geistig tätig; gleichermaßen körperlich und geistig tätig</p>
Wirtschaftsstruktur	
Wirtschaftsbereiche	<p>Die Zuordnung erfolgte nach Selbstangabe der Befragten im Rahmen von fünf Antwortmöglichkeiten:</p> <p>Kategorisierung: Öffentlicher Dienst; Industrie; Handwerk; Dienstleistungen; anderer Bereich²</p>
Wirtschaftszweige	<p>Die Befragten konnten offen auf die Frage nach dem Wirtschaftszweig antworten, in dem sie tätig sind. Die offenen Antworten wurden im Anschluss anhand eines Klassifikationsschemas gruppiert. Im Bericht werden die 21 Wirtschaftsabschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 genutzt (Statistisches Bundesamt, 2008):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Land- und Forstwirtschaft; Fischerei – Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden – Verarbeitendes Gewerbe – Energieversorgung – Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen – Baugewerbe – Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen – Verkehr und Lagerei – Gastgewerbe – Information und Kommunikation – Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen – Grundstücks- und Wohnungswesen – Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen – Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung – Erziehung und Unterricht – Gesundheits- und Sozialwesen – Kunst, Unterhaltung und Erholung – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen – Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt – Exterritoriale Organisationen und Körperschaften

Betriebsgröße

Die Kategorisierung entspricht der häufig genutzten Definition kleiner, mittlerer und großer Unternehmen.

Kategorisierung: bis 49 Mitarbeiter; 50 bis 249 Mitarbeiter; ab 250 Mitarbeiter

¹ Der Berufssektor IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe stellt gleichzeitig auch das gleichnamige Berufssegment dar.

² Diese Gruppe umfasst Beschäftigte, die sich den vorgenannten Kategorien öffentlicher Dienst, Industrie, Handwerk und Dienstleistungen nicht zuordnen konnten bzw. wollten (8% der abhängig Beschäftigten in 2017). In dieser Kategorie sind vor allem folgende Zweige enthalten (Nennung aller Wirtschaftszweige mit Anteil $\geq 5\%$ in beiden Wellen): Gesundheit und Sozialwesen (25%), Erbringung freiberuflicher wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen (8%), Erbringung sonstiger Dienstleistungen (8%), Erziehung und Unterricht (8%), verarbeitendes Gewerbe (7%), Verkehr und Lagerei (7%), Kommunikation und Information (6%) sowie Gastgewerbe (6%).

Weiterhin betrachten wir, inwiefern verschiedene Arbeitsbedingungen mit den unterschiedlichen Formen arbeitsbezogener Mobilität einhergehen. Zur Auswahl der Arbeitsbedingungen wurde auf die Ergebnisse des BAuA-Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ zurückgegriffen. Verschiedene Arbeitsbedingungsfaktoren wurden hier als Schlüsselfaktoren für die psychische Gesundheit von Beschäftigten identifiziert. Als Stressoren, die mit einer besonders großen beeinträchtigenden Wirkung einhergehen, wurden unter anderem Arbeitsintensität und atypische Arbeitszeiten identifiziert. Als Ressourcen, die es den Beschäftigten ermöglichen, Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit zu nehmen, wurden Tätigkeitsspielraum und auch soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte identifiziert (Rothe et al., 2017). Im vorliegenden Bericht werden daher Stressoren und Ressourcen im Arbeitskontext betrachtet, die Schlüsselfaktoren darstellen bzw. mit diesen eng in Verbindung stehen, nämlich Arbeitsintensität, Aspekte zeitlicher Entgrenzung, Handlungsspielräume und soziale Unterstützung.

Arbeitsintensität beschreibt das komplexe Zusammenspiel von Arbeitsmenge, Arbeitsqualität und der zur Verfügung stehenden Zeit für die Bewältigung einer Arbeitsaufgabe (Stab, Jahn & Schulz-Dadaczynski, 2016). Bei einer hohen Arbeitsmenge, hohen Ansprüchen an die Arbeitsqualität bzw. wenig zur Verfügung stehender Zeit zur Erledigung der Aufgabe ist die Arbeitsintensität zumeist erhöht. Inwieweit die Intensität als hoch und belastend erlebt wird, hängt auch von den individuellen Leistungsvoraussetzungen ab. In der vorliegenden Untersuchung wird insbesondere der Aspekt der zur Verfügung stehenden Zeit für die Verrichtung der Arbeitsaufgabe berücksichtigt (Arbeiten unter Termin- und Leistungsdruck, vgl. Tab. 2.3).

Zeitliche Entgrenzung beschreibt das Verschieben und Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit. Durch moderne Informations- und Kommunikationstechnologie erledigen viele Beschäftigte auch in ihrer Freizeit Arbeitsaufgaben. Eine zeitliche Entgrenzung schlägt sich in einer Vielzahl von Aspekten nieder, wie z. B. Überstunden, langen Arbeitszeiten, verkürzten Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen oder der Arbeit zu eher unüblichen Zeiten (abends oder am Wochenende). Mit der zeitlichen Entgrenzung geht auch die Trennung von Arbeit und Privatleben einher. Für den vorliegenden Bericht wurde daher auch berücksichtigt, inwieweit es Beschäftigten in ihrer Tätigkeit möglich ist, die beiden Bereiche zu trennen bzw. inwieweit eine Trennung der beiden Bereiche für sie wichtig und gewünscht ist.

Der Handlungsspielraum beschreibt im beruflichen Kontext das Ausmaß an Autonomie und Entscheidungsfreiheit bei der Planung und Durchführung der eigenen Arbeitsaufgaben, -mittel und -inhalte, sowie bei deren zeitlicher Organisation (z. B. Ulich, 2011). Zahlreiche Untersuchungen haben gezeigt, dass ein erhöhter Handlungsspielraum für Beschäftigte eine Ressource darstellen kann (Rosen, 2017). Ein hoher Handlungsspielraum geht demzufolge mit einer besseren Gesundheit und Wohlbefinden einher. Ein hoher Handlungsspielraum kann zudem bestimmte Arbeitsbelastungen abfedern. Dies gilt auch im Hinblick auf den (arbeits-)zeitlichen Handlungsspielraum (Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017), der sich in der freien Gestaltung von Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende, Pausenzeitpunkten und der Möglichkeit ein paar Stunden oder einen Tag frei zu nehmen zeigt (vgl. Tab. 2.3).

Eine weitere wichtige Ressource ist die soziale Unterstützung. Diese umfasst nach Spieß und von Rosenstiel (2012) im Arbeitskontext „materielle Unterstützung, Unterstützung durch helfendes Verhalten, emotionale Unterstützung (durch Zuneigung, Vertrauen, Anteilnahme), Feedback (z. B. soziale Bestätigung), informative Unterstützung, Orientierungshilfe (z. B. durch Rat), positive gesellige Aktivitäten (die dem Spaß und der Erholung dienen), Zugehörigkeit zu einem Netzwerk“ (S. 78). Soziale Unterstützung kann direkt Belastungen reduzieren sowie Wohlbefinden und die Gesundheit stärken, hat aber auch eine puffernde Funktion auf die negativen Auswirkungen von Stressoren auf Wohlbefinden und Gesundheit. Tabelle 2.3 gibt einen Überblick über die Erfassung der berücksichtigten Stressoren und Ressourcen.

Tab. 2.3 Erfassung von Stressoren und Ressourcen

Merkmale	Erfassung
Arbeitsintensität (Stressor)	
häufig Termin- und Leistungsdruck	Die Befragten wurden gefragt, wie häufig es bei Ihrer Arbeit vorkommt, dass sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen. Kategorisierung: häufig; manchmal, selten oder nie
Zeitliche Entgrenzung (Stressor)	
Überstunden	Überstunden berechnen sich über die Differenz aus den Antworten auf die Frage nach der tatsächlichen Wochenarbeitszeit und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. ¹ Kategorisierung: keine bis maximal 2 Überstunden pro Woche; mehr als 2 Überstunden pro Woche
Sehr lange Arbeitszeiten	Tatsächliche Wochenarbeitszeiten von 48 Stunden und mehr werden als sehr lange Arbeitszeiten definiert (vgl. Amlinger-Chatterjee, 2016). Kategorisierung: Arbeitszeiten unter 48 Stunden pro Woche; Arbeitszeiten von 48 Stunden pro Woche und mehr
Verkürzte Ruhezeiten	Verkürzte Ruhezeiten werden als Unterschreitung der Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen (§ 5 Arbeitszeitgesetz) definiert. Die Beschäftigten wurden gefragt ob und falls ja, wie häufig diese Unterschreitung auftritt. ² Kategorisierung: Personen, bei denen verkürzte Ruhezeiten im Schnitt seltener als einmal im Monat auftreten; Personen, bei denen verkürzte Ruhezeiten im Schnitt mindestens einmal monatlich auftreten

Häufige Kontaktierung im Privatleben	<p>Es wurde gefragt, wie oft es vorkommt, dass die Befragten im Privatleben von „Mitarbeitern, Kollegen, Vorgesetzten oder Kunden“ kontaktiert werden.</p> <p>Kategorisierung: häufig; manchmal, selten oder nie</p>
Wochenendarbeit	<p>Für gewöhnlich arbeiten die meisten Beschäftigten in der Fünftageweche, montags bis freitags, teilweise wird auch samstags gearbeitet. Gesetzlich ist die Sonn- und Feiertagsruhe im ArbZG verankert (§9 ArbZG), aber auch hier existieren Ausnahmen. In der Arbeitszeitbefragung wurde daher nach der Arbeit am Wochenende (samstags und/oder sonntags) bzw. deren Häufigkeit gefragt.</p> <p>Kategorisierung: Arbeit am Wochenende (samstags und/oder sonntags) weniger als einmal pro Monat; Arbeit am Wochenende (samstags und/oder sonntags) mindestens einmal pro Monat</p>
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	<p>Typischerweise liegt die „normale“ Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr, atypische Arbeitszeiten treten bei versetzten Zeiten (z. B. feste Früh- oder Spätschicht) und bei Schichtarbeit mit Wechselschichten, ggf. mit Nachtschichten bzw. bei Dauernachtarbeit auf. Daher wurde gefragt, ob die Befragten normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr tätig sind.</p> <p>Kategorisierung: ja; nein</p>
Trennung von Arbeit und Privatleben	
Möglichkeit der Trennung ³	<p>Gefragt wurde, inwieweit es den Befragten möglich ist, Arbeit und Privatleben zu trennen: „Arbeit und Privatleben zu trennen ist bei meiner Tätigkeit möglich.“</p> <p>Antwort auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“</p> <p>Kategorisierung: 1–3: weniger gut möglich; 4–5: gut möglich</p>
Wichtigkeit der Trennung	<p>Gefragt wurde, inwieweit es den Befragten wichtig ist, Arbeit und Privatleben zu trennen: „Mir ist wichtig, Arbeit und Privatleben zu trennen.“</p> <p>Antwort auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“</p> <p>Kategorisierung: 1–3: weniger wichtig; 4–5: wichtig</p>
Allgemeiner Handlungsspielraum (Ressource)	
Handlungsspielraum	<p>Gefragt wurde, wie oft es den Befragten möglich ist, die eigene Arbeit selbst zu planen und einzuteilen</p> <p>Kategorisierung: häufig; manchmal; selten; nie</p>
Zeitlicher Handlungsspielraum (Ressource)	
Tatsächlicher zeitlicher Handlungsspielraum ⁴	<p>Gefragt wurde nach dem Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit. „Wie viel Einfluss haben Sie darauf, ...</p> <ul style="list-style-type: none"> – wann Sie jeden Arbeitstag beginnen oder beenden?“ – wann Sie Pause machen?“ – wann Sie sich ein paar Stunden frei nehmen?“ – wann Sie Urlaub oder ein paar Tage frei nehmen?“ <p>Antwort auf einer Skala von 1 „sehr wenig Einfluss“ bis 5 „sehr hohen Einfluss“</p> <p>Kategorisierung: 1–2: wenig Einfluss; 3: mittlerer Einfluss; 4–5: viel Einfluss</p>

Soziale Unterstützung (Ressource)	
Einzelfragen zu sozialer Unterstützung	<p>Um die soziale Unterstützung zu erheben wurden den Befragten mehrere Fragen gestellt – für diesen Report werden drei Aspekte berücksichtigt: Teil einer Gemeinschaft: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen?“</p> <ul style="list-style-type: none"> – Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen: „Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kollegen, wenn Sie diese brauchen?“ – Unterstützung durch Vorgesetzte: „Wie häufig bekommen Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten?“ <p>Kategorisierung: häufig; manchmal, selten oder nie</p>

- ¹ Dabei bleibt unberücksichtigt, ob die Überstunden monetär vergütet werden oder transitorisch sind, d. h. durch Freizeitausgleich abgegolten werden, bzw. ob sie verfallen.
- ² Die Verkürzung wird auch für Befragte berücksichtigt, denen eine Verkürzung der Ruhezeit gesetzlich erlaubt ist (z. B. Personal im Krankenhaus oder in Pflegeeinrichtungen, §5 Abs. 2 ArbZG).
- ³ entnommen aus der Drei-Item-Skala Segmentationspräferenz von Kreiner (2006) aus Peters, Michel & Sonntag (2014)
- ⁴ in Anlehnung an die Skala zum zeitlichen Handlungsspielraum (control over work time) von Valcour (2007); basierend auf Thomas und Ganster (1995)

Schließlich wird in den einzelnen inhaltlichen Kapiteln auch die Rolle der jeweiligen Form der arbeitsbezogenen Mobilität für das Wohlbefinden von Beschäftigten untersucht. Genauer wird auf den Zusammenhang mit Work-Life Balance, Erholung und Gesundheit eingegangen (vgl. Tab. 2.4)

Tab. 2.4 Erfassung von Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Merkmale	Erfassung
Work-Life-Balance	<p>Die Befragten gaben an, ob sie mit der Passung ihres Arbeits- und Privatlebens sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind.</p> <p>Kategorisierung: sehr zufrieden oder zufrieden; weniger oder nicht zufrieden</p>
Erholungszustand	<p>Die Befragten gaben auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (trifft voll und ganz zu) an, ob sie sich jeden Tag vor der Arbeit vollkommen ausgeruht fühlen.</p> <p>Kategorisierung: 1–3: nicht bzw. mäßig erholt; 4–5: gut erholt</p>
Abschalten-Können	<p>Am Feierabend denke ich häufig an Dinge, die ich bei der Arbeit zu bewältigen habe.¹</p> <p>Kategorisierung: 1–2: trifft (eher) nicht zu = gut abschalten können; 3–5: teils/teils und trifft zu = (eher) nicht gut abschalten können</p>

Gesundheitszustand	Die Befragten wurden gebeten, ihren allgemeinen Gesundheitszustand auf einer Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) zu bewerten. Kategorisierung: sehr gut oder gut; mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht
Gesundheitsbeschwerden	Die Befragten gaben zu verschiedenen gesundheitlichen Beschwerden an, ob sie in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen häufig aufgetreten sind: – Rücken- und Kreuzschmerzen – Schlafstörungen – Müdigkeit und Erschöpfung – Niedergeschlagenheit – Emotionale Erschöpfung Kategorisierung: ja; nein

¹ entnommen aus dem Fragebogen zum psychologischen Work-Family Konflikt (Carlson & Frone, 2003)

Nicht alle Fragen wurden von allen Teilnehmenden beantwortet, z. B. weil Fragen nicht auf ihre Situation zutrafen oder weil sie bestimmte Fragen nicht beantworten wollten. Daher beruhen die Analysen in diesem Report nicht immer auf exakt den gleichen Fallzahlen. Teilweise erfordern die Auswertungen auch die Auswahl spezifischerer Stichproben aus der Gesamtpopulation, z. B. da bestimmte Fragen nur an bestimmte Zielgruppen gestellt wurden oder ein Teil der Befragten von besonderem Interesse ist. Beispielsweise wurde eine Frage nach der empfundenen Pendelbelastung nur an Personen gestellt, die eine hohe Pendeldauer haben (mindestens 60 Minuten pro Tag).

In den dargestellten Ergebnissen werden zunächst alle abhängig Beschäftigten berücksichtigt – unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit. Da aber zumeist nur bestimmte Tätigkeiten in Telearbeit ausgeübt werden können, wird an einigen Stellen gesondert eine Teilstichprobe mit „geistigen Bürotätigkeiten“ als Vergleichsgruppe betrachtet. Für diese Teilstichprobe wurden Beschäftigte ausgewählt, die vorwiegend geistig an einem Büroarbeitsplatz tätig waren, die als berufliche Stellung Angestellte oder Beamtinnen bzw. Beamte angegeben haben und deren Tätigkeit nicht das niedrigste Anforderungsniveau (KIdB 2010) umfasst (keine Helfer- oder Anlern Tätigkeiten). Durch die isolierte Betrachtung kann z. B. geprüft werden, ob sich Unterschiede zwischen vereinbarter und nichtvereinbarter Telearbeit auch durch die stark unterschiedlichen Tätigkeiten erklären lassen, oder ob Unterschiede mit der Telearbeitsvereinbarung einhergehen.

In der Ergebnisdarstellung werden überwiegend ganzzahlige deskriptive Prozentwerte berichtet. Die Prozentwerte werden ohne Nachkommastellen dargestellt, um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten. Daher ist es möglich, dass sich die Prozentwerte aufgrund der Rundung von Nachkommastellen nicht exakt zu 100 Prozent addieren. Prozentwerte unter 0,5% werden immer auf 0% abgerundet. Prozentwerte geben an, welche Antworten zu welchem Anteil von bestimmten Beschäftigtengruppen ausgewählt wurden. Einige tiefergehende spezifische Analysen sind aufgrund zu kleiner Fallzahlen in den betrachteten Untergruppen nicht möglich. Zur Gewährleistung

der statistischen Belastbarkeit der Aussagen werden Fallzahlen unter 50 Personen im Report nicht ausgewiesen und sind in Abbildungen und Tabellen gesondert gekennzeichnet. Wenn sich die Kennzahl jedoch ohnehin aus den übrigen berichteten Werten direkt berechnen lässt, wird sie auch bei einer Fallzahl von weniger als 50 Personen berichtet.

Der Bericht enthält einen Tabellenanhang, der für alle Mobilitätsformen eine vollständige Darstellung nach soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Variablen, arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen sowie Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit enthält. Um das Lesen zu erleichtern wird an einigen Stellen in den Kapiteln auf den Tabellenanhang verwiesen.

Unterschiede zwischen bestimmten Untergruppen werden nur dann berichtet, wenn die Unterschiede statistisch signifikant⁵ und inhaltlich bedeutsam sind. Auf die Angabe inferenzstatistischer Kennwerte (Prüfgrößen und Signifikanz bzw. Effektstärken) wird im Bericht aus Gründen der Lesbarkeit und Verständlichkeit verzichtet. Am Ende eines jeden Abschnittes werden die zentralen Ergebnisse des (Teil-)Kapitels jeweils zusammengefasst. Wo es sinnvoll ist, wird dabei auch auf multivariate Zusammenhänge eingegangen.⁶

⁵ Als univariate Analyseverfahren wurden varianzanalytische Verfahren (z. B. T-Tests, Varianzanalysen) für Mittelwertunterschiede bzw. Chi-Quadrat-Unabhängigkeitstests für Häufigkeitsverteilungen genutzt.

⁶ Als multivariate Analyseverfahren wurden Regressionsverfahren (multinomial-logistische bzw. logistische Regressionsmodelle) genutzt. Die multivariate Vorgehensweise ermöglicht dabei eine gleichzeitige Berücksichtigung unterschiedlicher Einflussfaktoren in einer Analyse sowie die Kontrolle möglicher weiterer Einflussgrößen. Im Bericht wird dabei zunächst in Modell 1 der Zusammenhang zwischen den Mobilitätsvariablen (z. B. Pendeln) und Soziodemografie, Wirtschaftsstruktur, Berufen sowie Aspekten der Tätigkeit (z. B. körperliche Tätigkeiten, Büroarbeitsplatz) untersucht. In Modell 2 wird der Einfluss der Mobilitätsvariablen auf die Stressoren und Ressourcen betrachtet, dabei wird für eine Reihe an soziodemografischen Variablen kontrolliert. In Modell 3 werden die Variablen zu Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit mit den Mobilitätsvariablen in Bezug gesetzt. Hier werden, ähnlich wie zuvor, in Schritt 1 soziodemografische Kontrollvariablen genutzt, zusätzlich wird für die Ausprägung von Stressoren und Ressourcen kontrolliert. Die Ergebnisse dienen zur Absicherung der deskriptiven Statistiken und werden aus Gründen der Lesbarkeit nicht im Text berichtet.

3 Berufsassoziierte Mobilität: Pendeln

Das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort gehört zum Alltag der meisten Beschäftigten. Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigen, dass der durchschnittliche Pendelweg der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Während die Beschäftigten im Jahr 2000 durchschnittlich 8,7 Kilometer von ihrer Wohnung zum Arbeitsort pendelten, waren es in 2014 10,5 Kilometer (Dauth & Haller, 2018; Haller & Dauth, 2018). Einige Beschäftigte wohnen so weit vom Arbeitsort entfernt, dass sie einen arbeitsnahen Zweitwohnsitz haben und am Wochenende nach Hause pendeln. Das folgende Kapitel gibt zunächst einen Überblick darüber, wie viel Zeit die Beschäftigten in Deutschland mit Pendeln verbringen, welche Beschäftigten besonders lange Pendelwege haben, und was dies für die Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten bedeutet. Anschließend wird zunächst genauer betrachtet, welche Beschäftigten den Arbeitsweg nutzen, um zu arbeiten, bevor abschließend die Wochenendpendelnden noch genauer untersucht werden.

Beschäftigte, die für den einfachen Weg zur Arbeit eine Stunde und mehr benötigen, werden in der Literatur als Fernpendelnde bezeichnet. Mitteldistanzpendelnde benötigen zwischen einer halben Stunde und 59 Minuten und Nahpendelnde weniger als eine halbe Stunde pro Weg (vgl. z. B. Rüger, Feldhaus, Becker & Schlegel, 2011). In der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde jedoch nicht nach dem einfachen Arbeitsweg, sondern danach gefragt, wieviel Zeit die Beschäftigten am Tag, also für den Weg vom Wohnort zur Arbeit und zurück benötigen (tägliche Gesamtpendelzeit). Daher ergibt sich die in Tabelle 3.1 dargestellte Kategorisierung. Beispielsweise werden demnach im vorliegenden Bericht diejenigen Beschäftigten als Fernpendelnde bezeichnet, die für das Pendeln zur Arbeit und zurück mindestens zwei Stunden benötigen.

Tab. 3.1 Definition von Pendeltypen im vorliegenden Bericht

Bezeichnung ¹	Nicht- oder Kurzpendelnde	Nahpendelnde	Mitteldistanzpendelnde	Fernpendelnde
Definition (tägliche Gesamtpendelzeit in Minuten)	0 bis 29	30 bis 59	60 bis 119	mindestens 120
Verteilung (n = 8 515)	33 %	36 %	25 %	7 %

¹ Hinweis: Aus der Kategorisierung und den weiteren Analysen ausgeschlossen wurden Personen, die aufgrund wechselnder Pendelzeiten keine Angaben für einen typischen Arbeitstag machen konnten (3 %, n = 245).

Ein Drittel der Beschäftigten benötigt am Tag weniger als eine halbe Stunde für den Weg zur Arbeit und zurück oder hat nahezu keinen Pendelweg. Diese Gruppe der Beschäftigten wird im Folgenden „Nicht- oder Kurzpendelnde“ genannt. Ein gutes Drittel der Beschäftigten ist am Tag zwischen einer halben und weniger als einer Stunde unterwegs. Diese Beschäftigten werden daher im Folgenden als „Nahpendelnde“ bezeichnet. Ein Viertel der Beschäftigten gehört zu den Mitteldistanzpendelnden und ist mindestens eine, aber unter zwei Stunden unterwegs, und 7 Prozent sind Fernpendelnde, die an einem typischen Arbeitstag mindestens zwei Stunden Fahrtzeit zur Arbeit und zurück auf sich nehmen. Auch andere Studien berichten von ähnlichen Häufigkeiten (z. B. Rüger et al., 2011; Steinmann, Grobe, Tendyck & Mess, 2018).

Weitere Mobilitätsbedingungen

Die tägliche Pendeldauer hängt auch mit anderen in diesem Bericht betrachteten Mobilitätsformen zusammen. Nicht überraschend haben Fernpendelnde, aber auch Mitteldistanzpendelnde, häufiger Telearbeit oder Homeoffice mit ihrem Arbeitgeber vereinbart⁷ (21 % bzw. 14 %) als Nicht- oder Kurz- (10 %) sowie Nahpendelnde (9 %). Fernpendelnde arbeiten auch eher regelmäßig, also mindestens einen Tag in der Woche, in Telearbeit (15 %) als Beschäftigte mit kürzeren Pendelwegen (Mitteldistanz: 8 %; nah: 5 %, nicht oder kurz: 7 %). Telearbeit ermöglicht es also, dass ein weiter Weg zur Arbeit seltener in Kauf genommen werden muss und kann somit zu einer Reduktion der Pendelbelastung beitragen (vgl. Nijp et al., 2016; Helminen & Ristimäki, 2007; Fuhr & Pociask, 2011). Fernpendelnde, und bis zu einem gewissen Grad auch Mitteldistanzpendelnde, machen auch häufiger mehrere Dienstreisen im Monat und übernachten häufiger aus dienstlichen Gründen auswärts. Dies ist jedoch – im Gegensatz zur Telearbeit – weitestgehend auf die berufliche Tätigkeit zurückzuführen. Auch im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit steht, dass Nicht- oder Kurzpendelnde seltener an einem festen Arbeitsort arbeiten während Fernpendelnde häufiger wochen- oder monatsweise wechselnde Arbeitsorte haben.

3.1 Demografische Merkmale

Soziodemografische Merkmale

In Bezug auf die tägliche Pendeldauer zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen; ein nur geringfügig größerer Anteil der Männer berichtet von längeren Pendelzeiten (vgl. Tab. 1a im Anhang). Deutlichere Unterschiede zeigen sich jedoch nach der Länge der Arbeitszeit. So haben Teilzeitbeschäftigte deutlich häufiger einen sehr kurzen Weg zur Arbeit, während Vollzeitbeschäftigte häufiger längere Arbeitswege auf sich nehmen. Dies gilt sowohl für Männer (Vollzeit: 32 %, Teilzeit: 36 % Nicht- oder Kurzpendelnde) als auch für Frauen (Vollzeit: 29 %, Teilzeit: 38 % Nicht- oder Kurzpendelnde).

⁷ Eine Beschreibung der im Bericht verwendeten Variablen kann dem Methodenkapitel (Kap. 2) entnommen werden.

In Bezug auf das Alter der Beschäftigten zeigt sich, dass die Wahrscheinlichkeit für längere Pendelwege bei älteren Beschäftigten tendenziell niedriger ausfällt. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind jedoch sehr gering. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die Pendeldauer bei Frauen und Teilzeitbeschäftigten im Alter eher kürzer ist, während sich bei den Männern und bei den Vollzeitbeschäftigten keine großen Unterschiede zwischen den Altersgruppen zeigen (siehe Abb. 3.1).

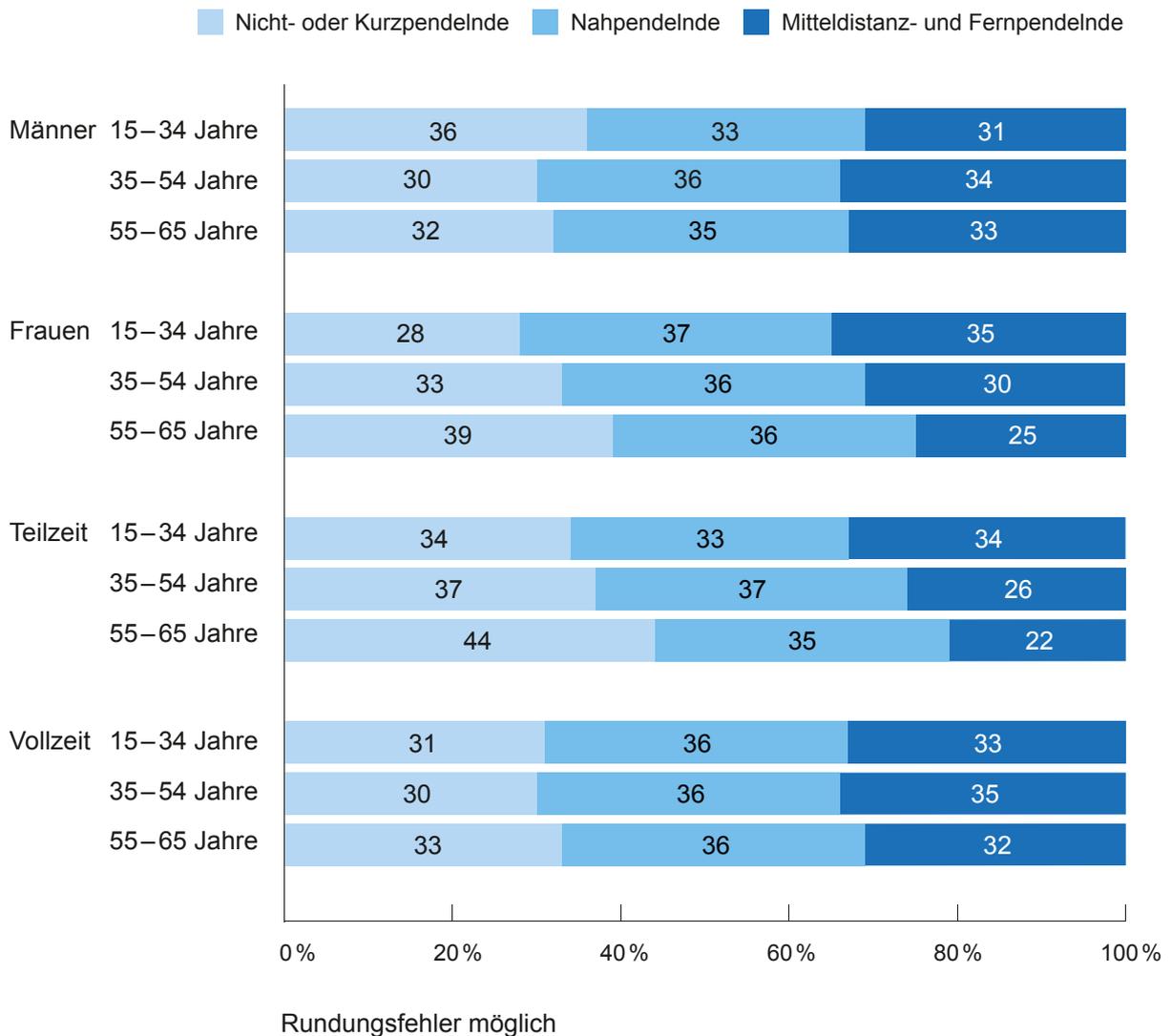


Abb. 3.1 Pendeltypen in verschiedenen Altersgruppen nach Geschlecht bzw. Teilzeit und Vollzeit (n = 8 515)

Entscheidend für die tägliche Pendelzeit scheint auch die Lebenssituation zu sein (siehe Abb. 3.2). Dabei zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede, die Steinmann et al. (2018) auf die weite Verbreitung traditioneller Familienrollen zurückführen. So verzichteten insbesondere Frauen häufig zugunsten der Partnerschaft oder der Familie auf entferntere Arbeitsplätze und beruflichen Aufstieg. Männer hingegen nähmen auch längere Fahrten in Kauf. Die meisten Fernpendelnden finden sich unter den Alleinlebenden ohne Kinder („Singles“). Frauen, die mit einem Partner und/oder Kindern im Haushalt zusammenleben, sind häufiger Nicht- oder Kurzpendelnde als Single-Frauen. Männer, die in einer Partnerschaft und/oder mit Kindern im Haushalt leben, sind etwas seltener Fernpendelnde und etwas häufiger Mitteldistanzpendelnde als Single-Männer. Der deutlichste Unterschied zwischen den Geschlechtern zeigt sich in der Lebensphase mit Partner oder Partnerin ohne Kind. Frauen sind häufiger Nicht- oder Kurzpendelnde und seltener Mitteldistanz- oder Fernpendelnde als Männer.

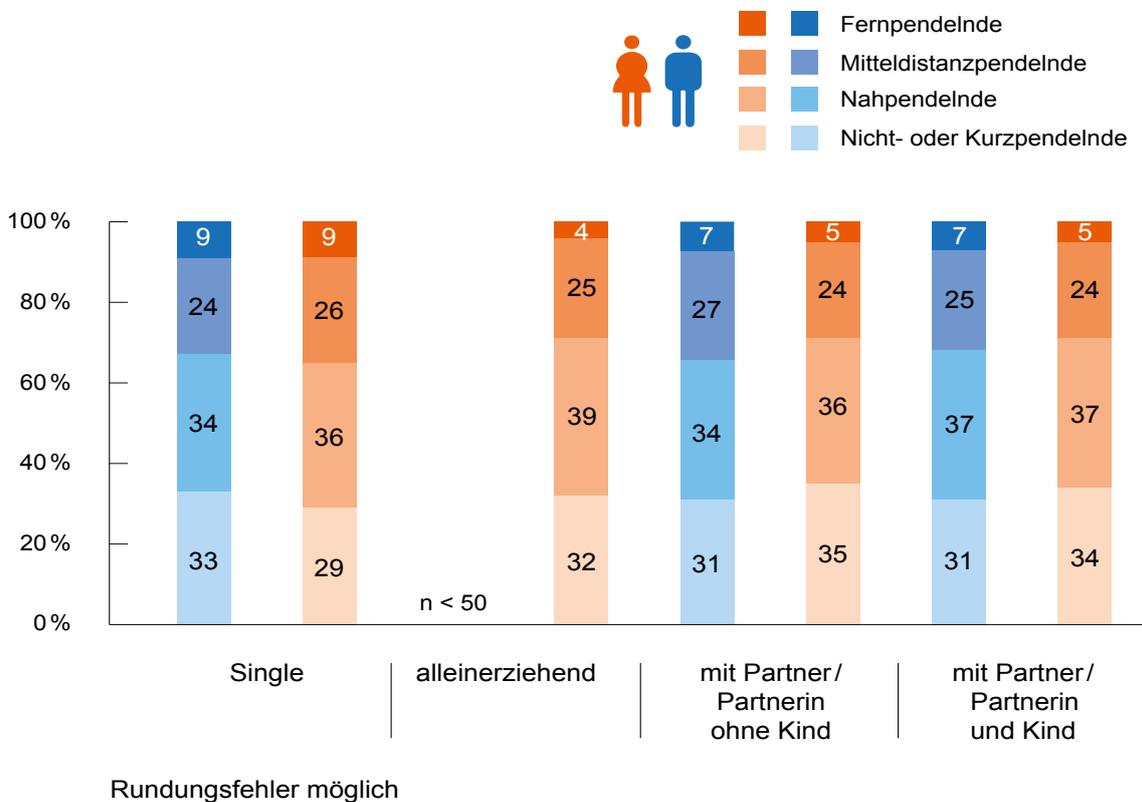


Abb. 3.2 Pendeltypen nach Lebenssituation und Geschlecht (n = 8 507)

Eine detailliertere Lebensphasenbetrachtung (vgl. Abb. 3.3) zeigt, dass sich lange Pendelzeiten am häufigsten bei Frauen der jüngeren und mittleren Altersgruppe ohne Kinder oder andere Pflegeaufgaben, aber auch bei Frauen mit einem kleinen Kind bis 6 Jahren im Haushalt finden. Frauen mit Kindern zwischen 13 und 17 Jahren haben tendenziell am seltensten lange Pendelwege. Etwa gleich häufig sind Mitteldistanz- und Fernpendelnde unter den Frauen mit Kind zwischen 7 und 12 Jahren, mit Pflegeaufgaben und auch bei der Altersgruppe ab 50 Jahren zu finden.

Mitteldistanz- und Fernpendelnde (tägliche Pendelzeit ≥ 60 Minuten)

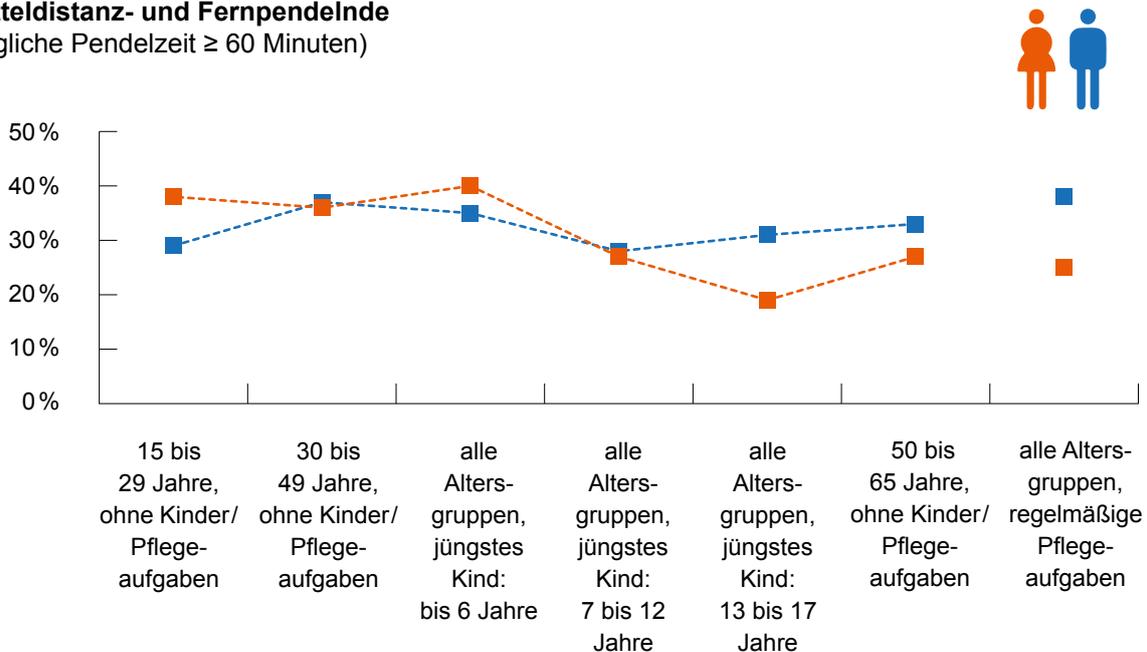


Abb. 3.3 Mitteldistanz- und Fernpendelnde in unterschiedlichen Lebensphasen
(n = 8 506)

Deutlichere Unterschiede zeigen sich in Bezug auf das Bildungsniveau. Mehr als vier von zehn Beschäftigten mit niedrigem Bildungsniveau (43%) sind Nicht- oder Kurzpendelnde und benötigen demnach am Tag weniger als eine halbe Stunde für ihren Weg zur Arbeit und zurück. Unter den Beschäftigten mit niedrigem bzw. mittlerem Bildungsniveau sind 36 Prozent und unter denen mit hohem Bildungsniveau 26 Prozent Nicht- oder Kurzpendelnde. So geht mit höherem Bildungsniveau auch eine höhere Pendelzeit einher. Dieser Befund zeigt sich auch in anderen Studien und ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass höhere Bildungsabschlüsse häufig mit einer höheren Spezialisierung auf dem Arbeitsmarkt einhergehen (z. B. Steinmann et al., 2018). Passende Arbeitsstellen sind daher nicht immer in Wohnortnähe verfügbar, so dass längere Pendelwege erforderlich sind (Holz-Rau & Scheiner, 2016). Auch die Höhe des individuellen Einkommens kann hier eine Rolle spielen. Tatsächlich werden mit zunehmendem Einkommen auch längere Arbeitswege beobachtet (vgl. Abb. 3.4). Dies hängt mit einer höheren Bildung, mit höherer Qualifikation oder dem beruflichen Anforderungsniveau zusammen. Kein Zusammenhang zeigt sich zwischen der Pendeldauer und damit, ob Personen mit dem Haushaltseinkommen gut über die Runden kommen.

Durchschnittliches
Monatsbruttoeinkommen in Euro

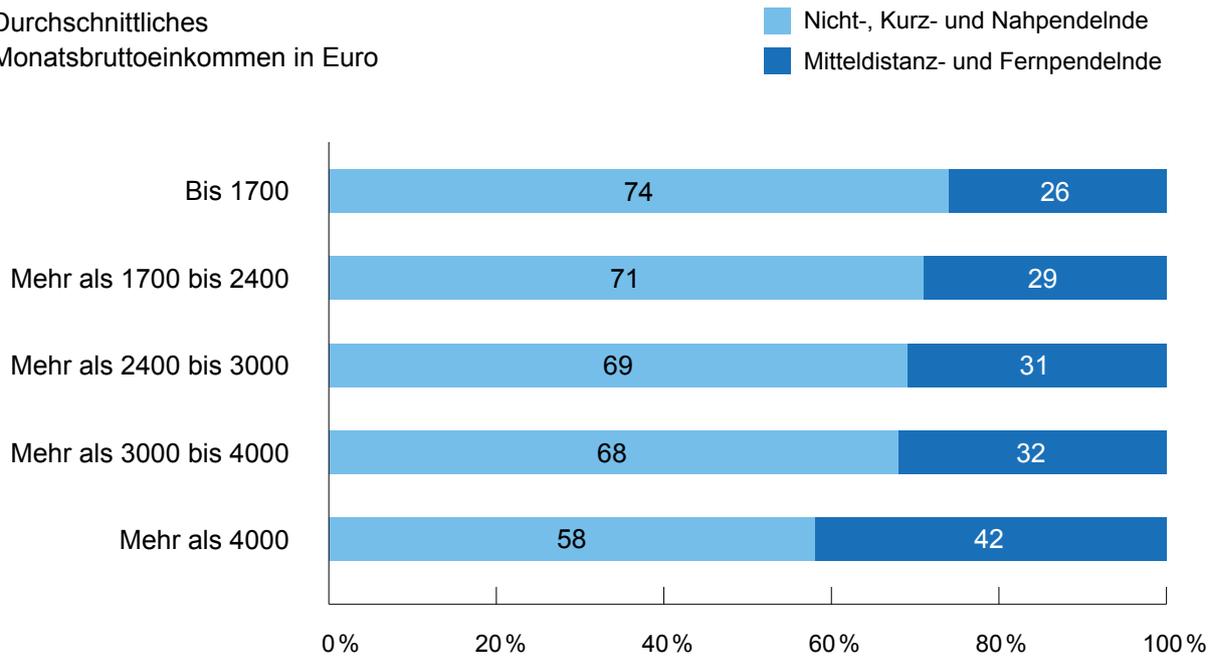


Abb. 3.4 Individuelles Monatsbruttoeinkommen in Euro nach Pendeltypen (n = 7 631)

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Beschäftigte, die in größeren Betrieben arbeiten, scheinen längere Pendelzeiten auf sich zu nehmen (vgl. Tab. 1a im Anhang). Während 40 Prozent der Beschäftigten, die in Kleinbetrieben mit unter 50 Mitarbeitern arbeiten, zu den Nicht- oder Kurzpendelnden zählen, trifft dies nur auf ein Viertel der Beschäftigten in großen Betrieben mit mindestens 250 Mitarbeitern zu (26%). Mittlere Distanzen nehmen am häufigsten Beschäftigte in großen Betrieben (30%) auf sich – gefolgt von Beschäftigten in Betrieben mit zwischen 50 und 249 Mitarbeitern (25%). Am seltensten sind Mitteldistanz- (20%) und Fernpendelnde (5%) unter den Beschäftigten in kleinen Betrieben zu finden. Jeweils 8 Prozent der Beschäftigten in mittleren und großen Betrieben nehmen täglich eine Gesamtpendelzeit von mindestens zwei Stunden auf sich.

Ein Blick auf die Wirtschaftsbereiche spezifiziert diese Befunde. So sind unter den Beschäftigten im Handwerk häufiger Nicht- oder Kurzpendelnde anzutreffen (38%) als in anderen Wirtschaftsbereichen. Auch Beschäftigte im Dienstleistungsbereich sind häufig Nicht- oder Kurzpendelnde (34%). Gleichzeitig sind sie am seltensten Nahpendelnde (33%) und am häufigsten Fernpendelnde (8%). Letzteres ist insbesondere auf den hohen Anteil von Fernpendelnden unter den männlichen Beschäftigten im Dienstleistungsbereich zurückzuführen (10%). So sind z. B. unter den Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (12%), aber auch in Sicherheitsberufen (12%) und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (10%) relativ häufig Fernpendelnde anzutreffen, während im Vergleich nur wenige Nicht- und Kurzpendelnde in diesen Berufsgruppen vertreten sind. Keine oder sehr kurze Wege zur Arbeit haben dagegen relativ häufig z. B. Beschäftigte in Produktionsberufen und personenbezogenen Dienstleistungsberufen (siehe Abb. 3.5). In der spezifischeren Betrachtung der Berufssegmente (vgl. Tab. 1a im Anhang) zeigt sich weiterhin, dass

der Anteil der Nicht- oder Kurzpendelnden unter den Beschäftigten mit Land-, Forst- und Gartenbauberufen (57 %), mit Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (42 %) und mit Fertigungstechnischen Berufen (40 %) am höchsten ist. Bei der Berufsbetrachtung fällt auch auf, dass in Frauenberufen (siehe hierzu Kap. 2.2) deutlich seltener Mitteldistanz- oder Fernpendelnde zu finden sind (28 %) als bei Mischberufen (36 %) und Männerberufen (31 %).

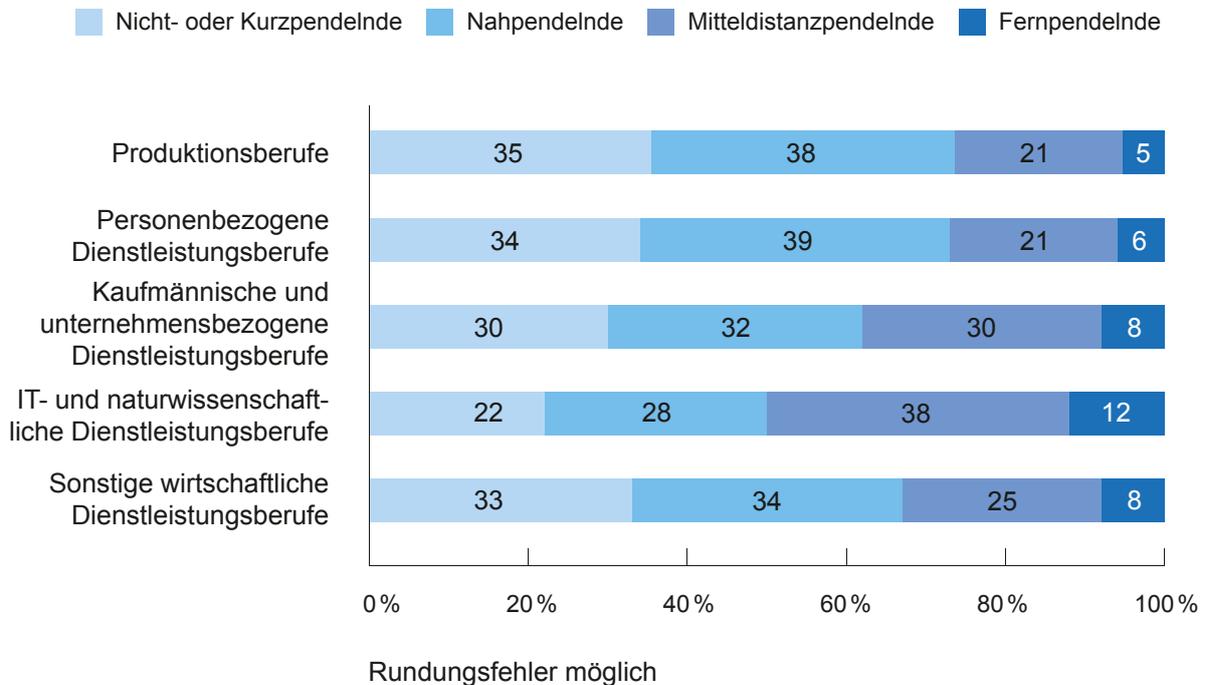


Abb. 3.5 Pendeltypen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 462)

Mit diesen Befunden einhergehend zeigt sich auch, dass Beschäftigte, die überwiegend geistig tätig sind, häufiger längere Pendelwege haben (31 % Mitteldistanzpendelnde, 9 % Fernpendelnde) als Beschäftigte, die auch oder hauptsächlich körperlich tätig sind (20 % bzw. 21 % Mitteldistanzpendelnde, 5 % Fernpendelnde). Ob Beschäftigte eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder nicht, scheint eher keine Rolle für die Pendeldauer zu spielen.

3.2 Stressoren und Ressourcen

Im Folgenden wird der Zusammenhang zwischen Pendelzeiten und den Stressoren Arbeitsintensität und zeitlicher Entgrenzung sowie den Ressourcen Handlungsspielräume und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz betrachtet.

Arbeitsintensität

Beschäftigte mit langen Pendelzeiten sind häufiger von Termin- und Leistungsdruck betroffen (vgl. Tab. 1b im Anhang). So erleben 44 Prozent der Nicht- oder Kurzpendelnden, 49 Prozent der Nahpendelnden, 54 Prozent der Mitteldistanzpendelnden und 55 Prozent der Fernpendelnden häufig starken Termin- und Leistungsdruck. Auch wenn dies unter anderem – wie oben beschrieben – auf spezifische Berufe und Tätigkeiten von Beschäftigten mit kurzen und langen Pendeldauern zurückzuführen ist, spielt auch die Pendeldauer an sich eine Rolle für die erlebte Arbeitsintensität von Beschäftigten.

Zeitliche Entgrenzung

Dass Nicht- oder Kurzpendelnde häufiger unter Teilzeitbeschäftigten und Mitteldistanz- und Fernpendelnde häufiger unter Vollzeitbeschäftigten zu finden sind, haben die oben dargestellten Analysen bereits gezeigt. Keine statistisch bedeutsamen Zusammenhänge zeigen sich zwischen Pendeltypen und geleisteten Überstunden, sehr langen Arbeitszeiten sowie verkürzten Ruhezeiten. Allerdings werden Fernpendelnde signifikant häufiger im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert als die übrigen Pendeltypen (siehe Abb. 3.6).

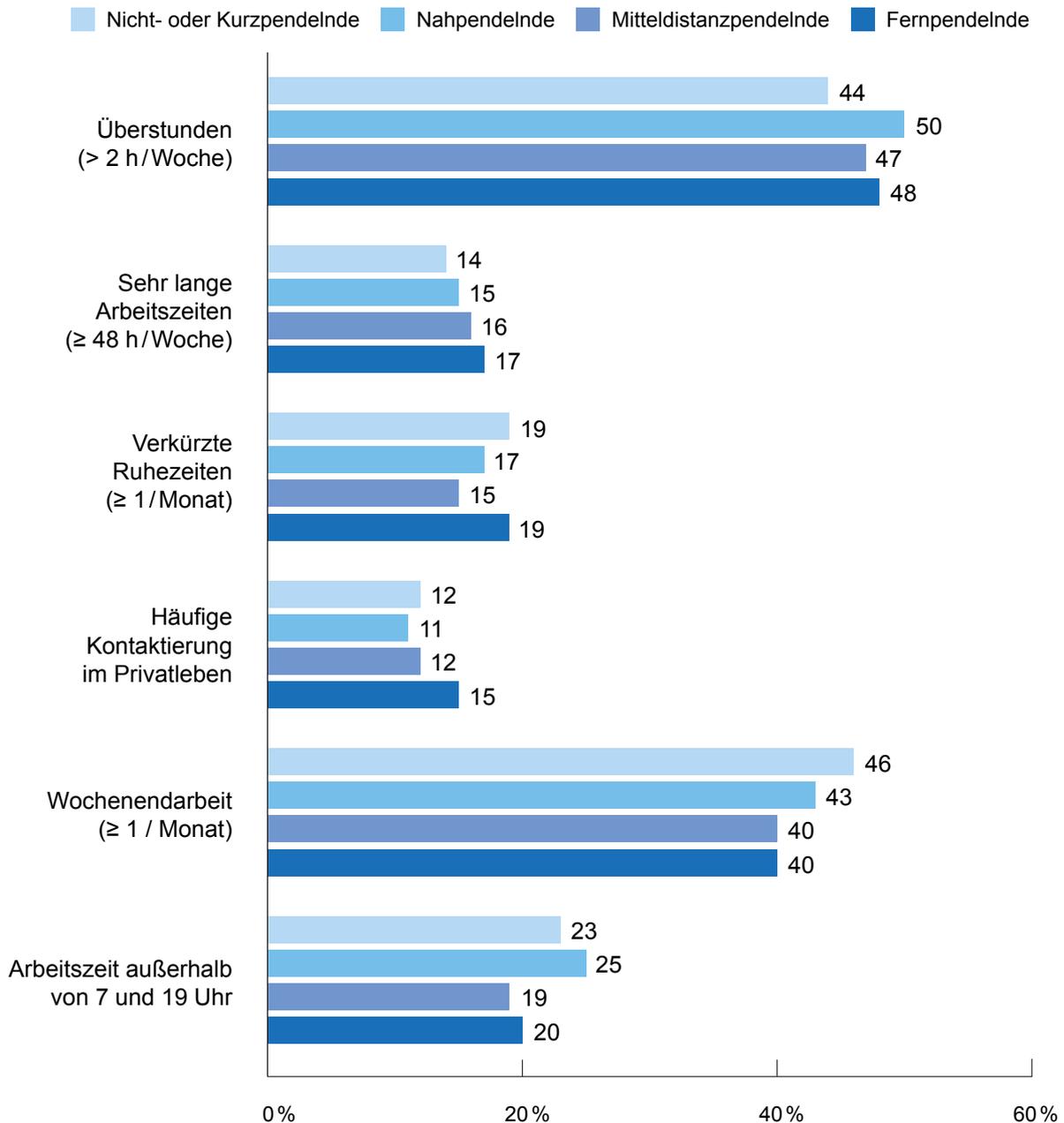


Abb. 3.6 Zeitliche Entgrenzung nach Pendeltypen ($7\,999 \leq n \leq 8\,508$)

In Bezug auf die Lage der Arbeitszeit zeigen sich einige signifikante Unterschiede zwischen den Pendeltypen. Z. B. arbeiten Mitteldistanz- und Fernpendelnde etwas seltener am Wochenende als Nicht- und Kurzpendelnde. Tendenziell arbeiten Beschäftigte mit längeren Pendelwegen häufiger zu normalen Tagarbeitszeiten als Beschäftigte mit kürzeren Pendelwegen.

Hohe zeitliche Flexibilitätsanforderungen wie Arbeit auf Abruf kommen mit zunehmender Pendelzeit etwas seltener vor (siehe Abb. 3.7). Dies kann neben den berufsspezifischen Pendelzeiten unter anderem auch damit zusammenhängen, dass ein langer Arbeitsweg es gar nicht ermöglicht, kurzfristig für eine Arbeitsaufnahme (z. B. bei Rufbereitschaft) zur Verfügung zu stehen.

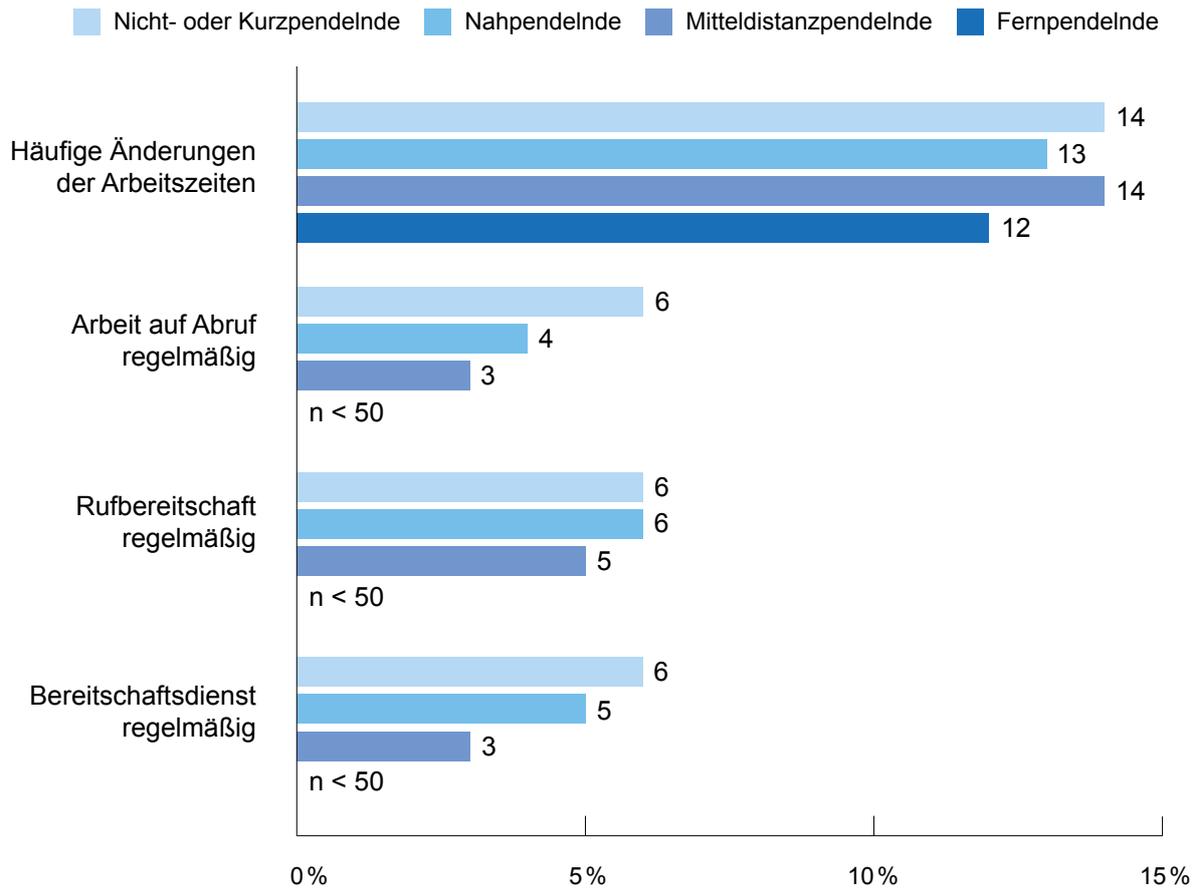


Abb. 3.7 Zeitliche Flexibilitätsanforderungen nach Pendeltypen ($8\,502 \leq n \leq 8\,515$)

Das tägliche Pendeln zur Arbeit bringt räumliche und zeitliche Distanz zwischen Berufstätigkeit und Privatleben. Allerdings ist es den verschiedenen Pendeltypen etwa gleich häufig möglich, Arbeit und Privatleben zu trennen (76 % bis 78 %). Den Fernpendelnden ist diese Trennung seltener wichtig als den Nicht- oder Kurzpendelnden.

Handlungsspielräume

Die Pendeldauer geht zunächst nicht mit einem höheren allgemeinen Handlungsspielraum der Beschäftigten einher, also ob sie z. B. ihre Arbeit häufig selber planen und einteilen können (Mitteldistanzpendelnde: 75 %, alle anderen Pendeltypen: 71 %).

In Bezug auf den zeitlichen Handlungsspielraum, also den Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit, zeigen sich jedoch einige Unterschiede (siehe Abb. 3.8). Fernpendelnde haben tendenziell eher hohen Einfluss darauf, wann sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden. Auch der Einfluss darauf, wann man Pause macht, ist bei Fernpendelnden am weitesten verbreitet. Sich mal ein paar Stunden frei zu nehmen, ist dagegen bei den Nicht- und Kurzpendelnden am ehesten möglich. Die geringsten zeitlichen Handlungsspielräume haben die Nahpendelnden.

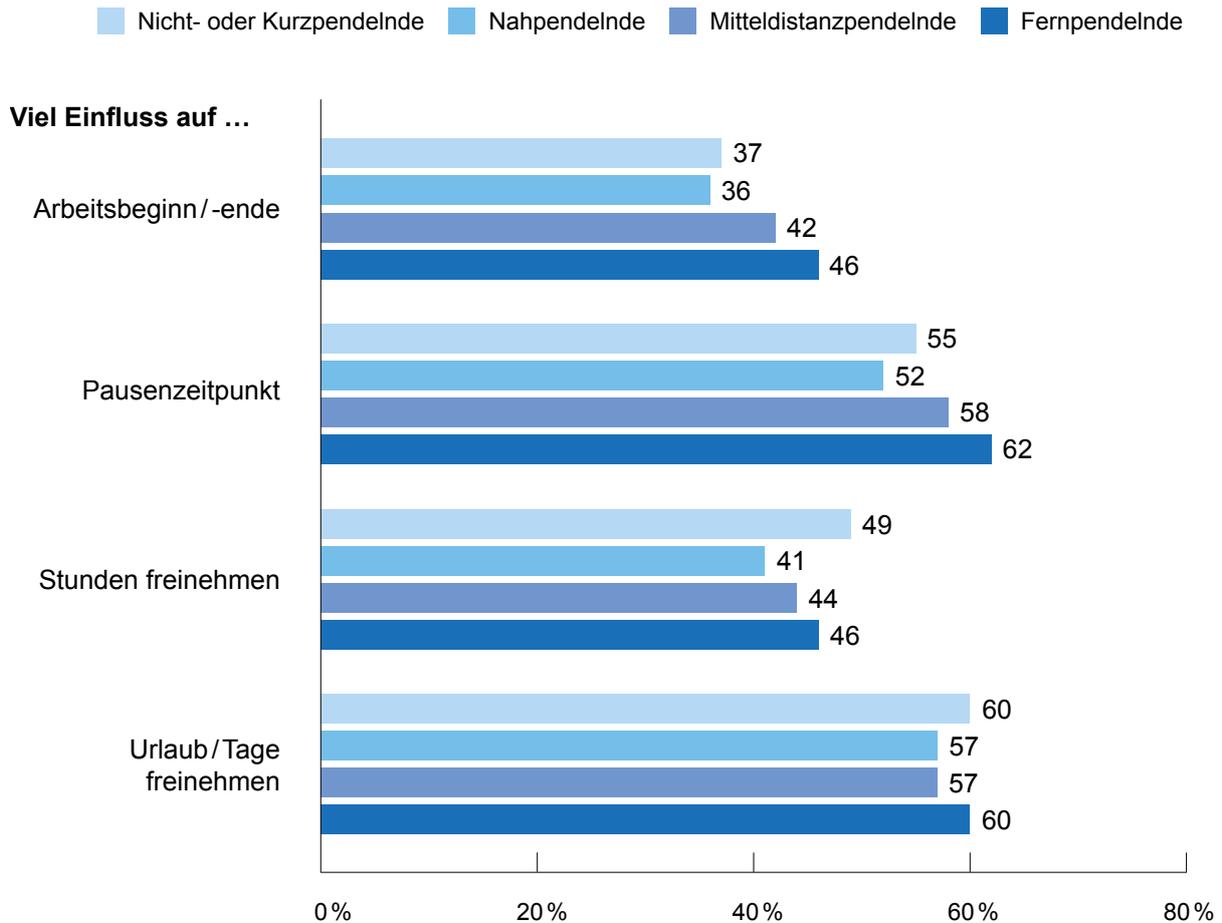


Abb. 3.8 Zeitlicher Handlungsspielraum nach Pendeltypen ($8\,486 \leq n \leq 8\,494$)

Soziale Unterstützung

Weniger als die Hälfte aller Beschäftigten fühlt sich häufig von ihrer Führungskraft unterstützt. Am häufigsten erfahren die Nicht- oder Kurzpendelnden Unterstützung von ihrer Führungskraft (51 %), gefolgt von den Mitteldistanz- (48 %) und Nahpendelnden (47 %). Fernpendelnde fühlen sich relativ selten von ihrer Führungskraft unterstützt (39 %). Sie erfahren auch weniger soziale Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen und haben seltener das Gefühl, Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz zu sein (vgl. Tab. 1b im Anhang).

3.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Die vorausgegangenen Analysen haben gezeigt, dass sowohl soziodemografische als auch tätigkeitsspezifische Merkmale – insbesondere bestimmte Berufsfelder – damit in Zusammenhang stehen, welche Pendeldauer Beschäftigte auf sich nehmen. Im Folgenden soll genauer betrachtet werden, in welchem Zusammenhang die täglichen Pendelzeiten mit verschiedenen Aspekten des Wohlbefindens, nämlich der Work-Life-Balance, der Erholung sowie dem subjektiv eingeschätzten Gesundheitszustand und gesundheitlichen Beschwerden stehen (siehe hierzu auch Tab. 1c im Anhang). Am Ende des Unterkapitels wird noch das Wohlbefinden der Beschäftigten genauer betrachtet, die sich durch das tägliche Pendeln belastet fühlen.

Work-Life-Balance

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit trägt dazu bei, Verpflichtungen in Beruf und Privatleben gleichermaßen gerecht werden zu können. Die Beschäftigten sind mit ihrer Work-Life-Balance umso seltener zufrieden, je mehr Zeit das tägliche Pendeln in Anspruch nimmt (Emre & de Spiegeleare, 2019). Am zufriedensten mit ihrer Work-Life-Balance sind daher die Beschäftigten, die keine oder nur sehr kurze Arbeitswege haben (85%). Nah- und Mitteldistanzpendelnde unterscheiden sich nur wenig (81% bzw. 80%). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass Männer tendenziell unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance sind, wenn sie zu den Mitteldistanzpendelnden und nicht zu den Nahpendelnden gehören (vgl. Abb. 3.9). Frauen hingegen haben tendenziell eine bessere Work-Life-Balance, wenn sie zu den Mitteldistanzpendelnden gehören. Eine mögliche Erklärung wäre, dass nahpendelnde Frauen mehr zusätzliche Aufgaben und Verpflichtungen im Privatleben wahrnehmen. Die Fernpendelnden hingegen sind am seltensten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (68%) im Vergleich zu den übrigen Pendeltypen. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Eine wichtige Rolle für das Gelingen der Work-Life-Balance kommt in diesem Kontext auch dem Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit zu. Über alle Pendeltypen hinweg sind Frauen – aber nicht Männer – häufiger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, wenn sie in Teilzeit arbeiten. Bei weiblichen Fernpendelnden zeigt sich dieser Zusammenhang besonders stark.

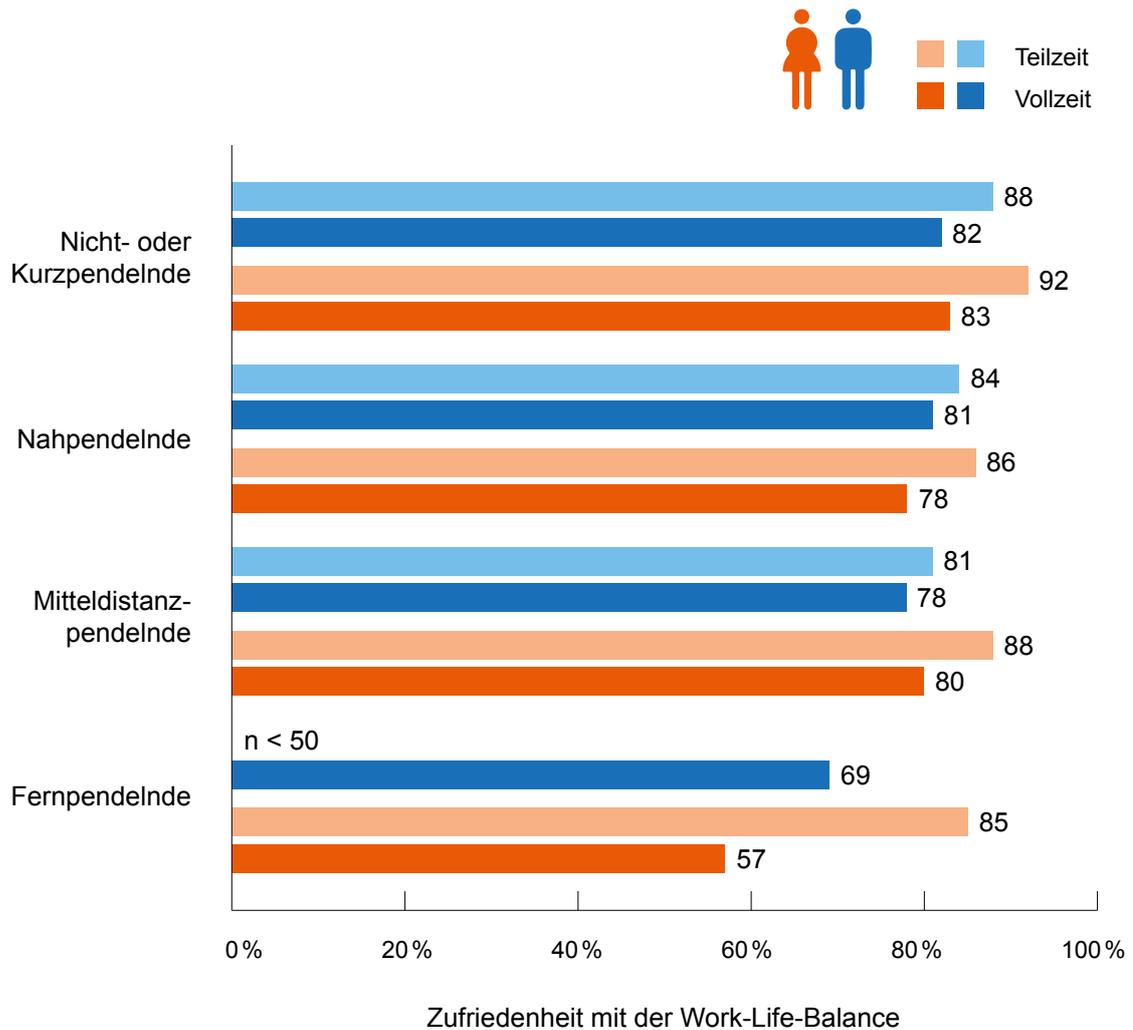


Abb. 3.9 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für Pendeltypen nach Geschlecht sowie Teilzeit und Vollzeit (n = 8 401)

Erholung

Neben der Zeit, die durch das Pendeln möglicherweise für private Aktivitäten und Verpflichtungen fehlt, können auch verschiedene andere Umstände dazu beitragen, dass Pendeln nicht nur die Work-Life-Balance, sondern auch die Gesundheit beeinträchtigt. So können Staus oder verpasste Anschlüsse und überfüllte Bahnen im öffentlichen Nahverkehr für Stress sorgen (Chng, White, Abraham & Skippon, 2016; Häfner et al., 2012; Lancée, Veenhoven & Burger, 2017). Steht gleich zu Arbeitsbeginn ein wichtiger Termin an, können schon kleine Verspätungen Stressreaktionen auslösen. Das Fahren mit dem eigenen Auto erfordert hohe Konzentration – vor allem zu Hauptverkehrszeiten. Und schließlich kann auch die Pendeldauer ein Belastungsfaktor sein (Halonen et al., 2020; Hansson et al., 2011; Humphreys, Goodman, & Ogilvie, 2013). So fühlen sich Beschäftigte mit zunehmender Pendeldauer vor Arbeitsbeginn seltener vollkommen ausgeruht (vgl. Abb. 3.10). Während 64 Prozent der Beschäftigten ohne bzw. mit sehr kurzem Arbeitsweg vor der Arbeit ausgeruht sind, trifft dies nur auf jeweils 56 Prozent der Nah- und Mitteldistanzpendelnden und 53 Prozent der Fern-

pendelnden zu. Insbesondere vollzeitbeschäftigte, fernpendelnde Frauen fühlen sich selten erholt (45 %). Bei den vollzeitbeschäftigten, fernpendelnden Männern sind es 54 Prozent.

Andererseits kann die Pendelzeit auch dazu genutzt werden, physischen und mentalen Abstand von der Arbeit zu gewinnen (vgl. van Hooff, 2015). Zwar zeigen die Daten nicht, dass das Abschalten von der Arbeit am Feierabend generell mit zunehmender Pendeldauer besser gelingt. Allerdings zeigt sich, dass nichtpendelnde Männer tendenziell etwas schlechter abschalten können als fernpendelnde Männer.

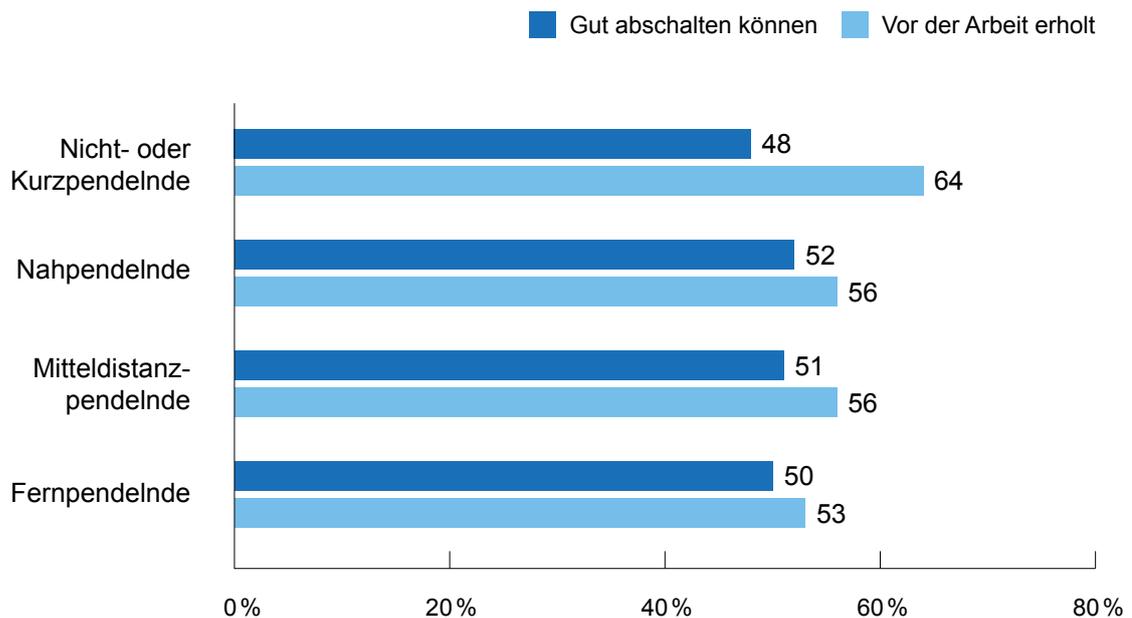


Abb. 3.10 Abschalten-Können und Erholung nach Pendeltypen ($8\,507 \leq n \leq 8\,515$)

Gesundheit

Insgesamt schätzen Fernpendelnde ihren Gesundheitszustand schlechter ein als die übrigen Pendeltypen (Fernpendelnde: 67 % sehr guter oder guter Gesundheitszustand, alle anderen Pendeltypen: 70 %). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich hier ein deutlicher Geschlechtereffekt. Während für Frauen eine zunehmende Pendeldauer mit verschlechterter subjektiver Gesundheit einhergeht (weibliche Fernpendelnde: 62 % sehr guter oder guter Gesundheitszustand), zeigt sich dieser Zusammenhang für Männer nicht (männliche Fernpendelnde: 70 % sehr guter oder guter Gesundheitszustand).

Mit zunehmender Pendelzeit nehmen auch verschiedene gesundheitliche Beschwerden zu (siehe Abb. 3.11). Beispielsweise erleben deutlich mehr Fernpendelnde Müdigkeit und Erschöpfung als die übrigen Pendeltypen. Dabei zeigt sich, dass nicht- und nahpendelnde Männer etwa gleichhäufig von Müdigkeit und Erschöpfung betroffen sind (beide 47 %), während nahpendelnde Frauen deutlich häufiger müde und erschöpft

sind als nichtpendelnde Frauen (56% vs. 47%). Ein ähnliches geschlechtsspezifisches Muster zeigt sich auch in Bezug auf Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit. Während die Pendelzeit bei Frauen deutlich damit zusammenhängt, ob sie Schlafstörungen haben oder häufig niedergeschlagen sind, zeigt sich dies bei Männern nicht. Dass sich das Pendeln bei Frauen stärker auf die Gesundheit auswirkt als bei Männern, finden auch andere Studien (z. B. Künn-Nelen, 2016; Rüter & Schulze, 2016).

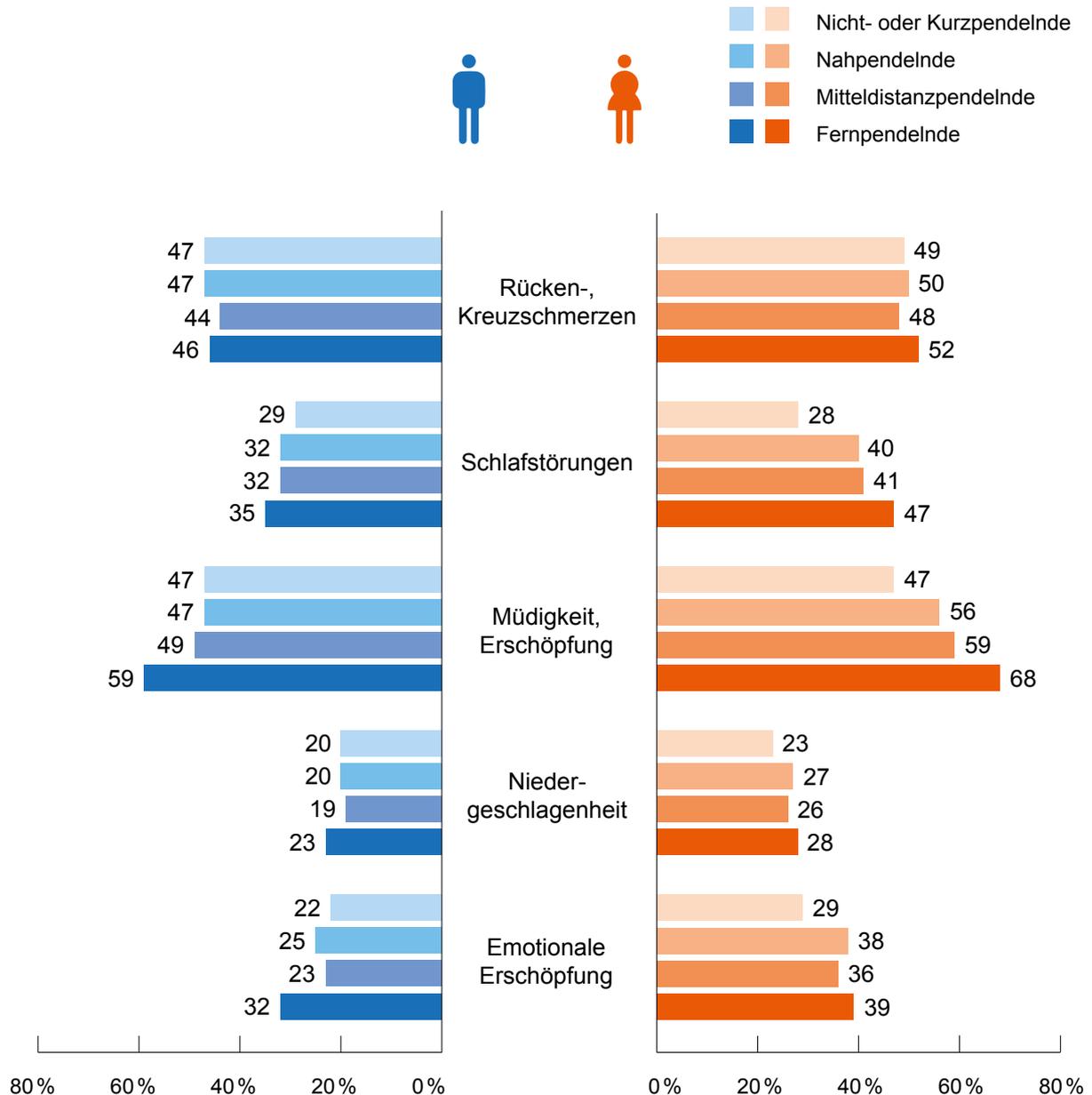


Abb. 3.11 Gesundheitliche Beschwerden nach Pendeltypen und Geschlecht
(8 498 ≤ n ≤ 8 512)

Empfundene Belastung durch das Pendeln

Die Mitteldistanz- und Fernpendelnden wurden gefragt, ob sie das Pendeln als Belastung empfinden⁸. Es zeigt sich, dass sich mehr als jeder dritte Pendelnde mit einem täglichen Gesamtarbeitsweg von mindestens einer Stunde durch das Pendeln belastet fühlt (37 %). Dabei nehmen Frauen das Pendeln eher als Belastung wahr als Männer. Tendenziell fühlen sich Beschäftigte mit einem hohen Bildungsniveau häufiger durch das Pendeln belastet. Die Länge der Arbeitszeit, das Alter und auch, ob Kinder im Haushalt wohnen, spielt dabei scheinbar keine Rolle.

Der Anteil der Beschäftigten, die sich durch das Pendeln belastet fühlen, ist bei den Fernpendelnden mehr als doppelt so hoch wie bei den Mitteldistanzpendelnden (66 % vs. 29 %). Betrachtet man nur die Fernpendelnden, zeigt sich, dass sich diejenigen mit längeren Arbeitszeiten, mit Kindern im Haushalt sowie Frauen und Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion häufiger belastet fühlen. Unter den Fernpendelnden ist die empfundene Belastung in der Altersgruppe der 45 bis 55-Jährigen am höchsten und am seltensten empfinden die 55 bis 65-Jährigen das Pendeln als belastend. Dies könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte, die in jüngerem Alter sehr lange Pendelzeiten als belastend wahrnehmen, versuchen, diese mit zunehmendem Alter zu vermeiden. Unter den Mitteldistanzpendelnden spielen diese individuellen Faktoren eher keine Rolle für die empfundene Belastung durch das Pendeln.

Weiterhin fühlen sich besonders diejenigen Mitteldistanz- und Fernpendelnden durch das Pendeln belastet, die häufig einen starken Termin- und Leistungsdruck erleben. Haben sie das Gefühl, am Arbeitsplatz Teil der Gemeinschaft zu sein, fühlen sie sich durch das Pendeln weniger belastet. Auch die erfahrene soziale Unterstützung am Arbeitsplatz kann dazu beitragen, dass das Pendeln seltener als belastend wahrgenommen wird. Die wahrgenommene Pendelbelastung bei Beschäftigten, die hohem Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt sind, kann dadurch allerdings nur geringfügig abgemildert werden.

Mitteldistanz- und Fernpendelnde, die sich durch das Pendeln belastet fühlen, berichten seltener einen (sehr) guten allgemeinen Gesundheitszustand (63 %) als die, die sich durch das Pendeln nicht belastet fühlen (74 %). Dies gilt für Frauen etwas stärker (58 % vs. 74 %) als für Männer (67 % vs. 73 %). Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, das Gelingen, am Feierabend von der Arbeit abzuschalten und der Erholungszustand vor Arbeitsbeginn sind deutlich schlechter, wenn sich Beschäftigte durch das Pendeln belastet fühlen (Abb. 3.12).

⁸ Damit wird die beeinträchtigende Beanspruchung durch das Pendeln gemessen. Zur besseren Allgemeinverständlichkeit wird beeinträchtigende Beanspruchung in diesem Bericht als (subjektiv) wahrgenommene, gefühlte bzw. empfundene Belastung beschrieben.

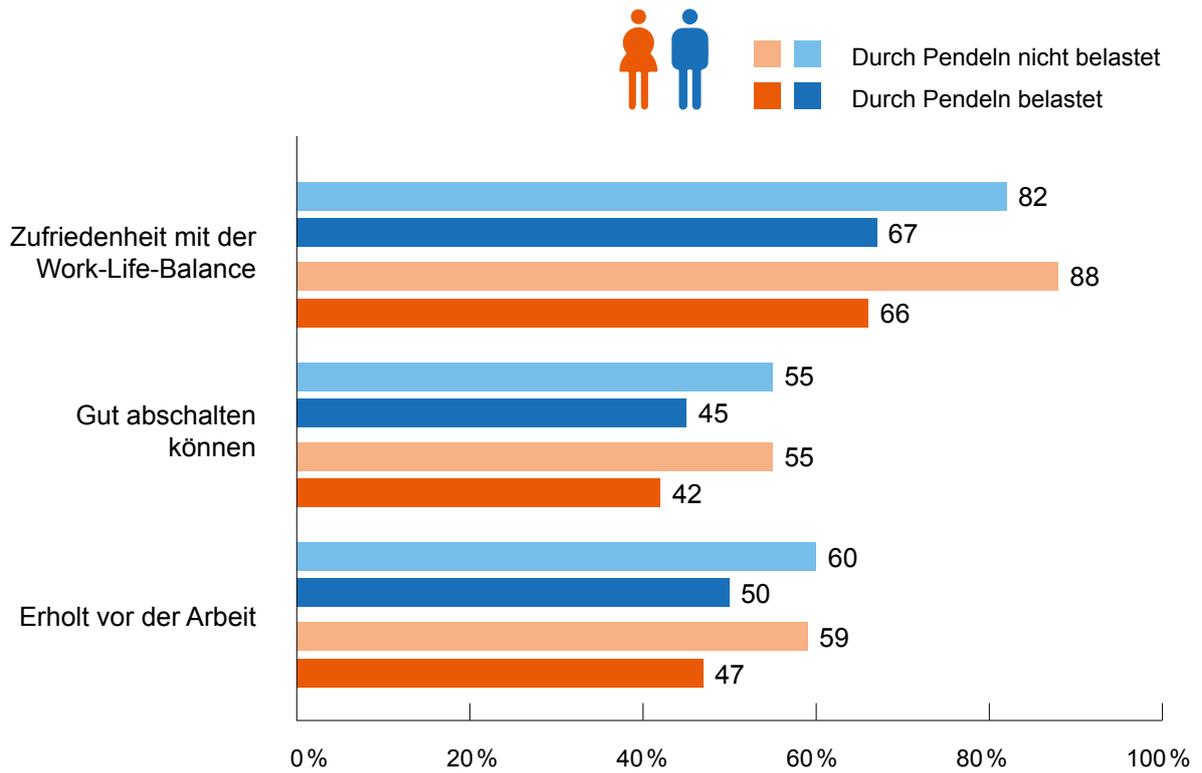


Abb. 3.12 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können und Erholung nach empfundener Belastung durch Pendeln und Geschlecht (nur Mitteldistanz- und Fernpendelnde, $2\ 718 \leq n \leq 2\ 719$)

Die wahrgenommene Belastung durch das Pendeln spiegelt sich auch in den gesundheitlichen Beschwerden wider (siehe Abb. 3.13). Mitteldistanz- und Fernpendelnde, die sich durch das Pendeln belastet fühlen, haben häufiger Rücken- und Kreuzschmerzen und Schlafstörungen; sie sind häufiger müde und erschöpft, niedergeschlagen und auch emotional erschöpft.

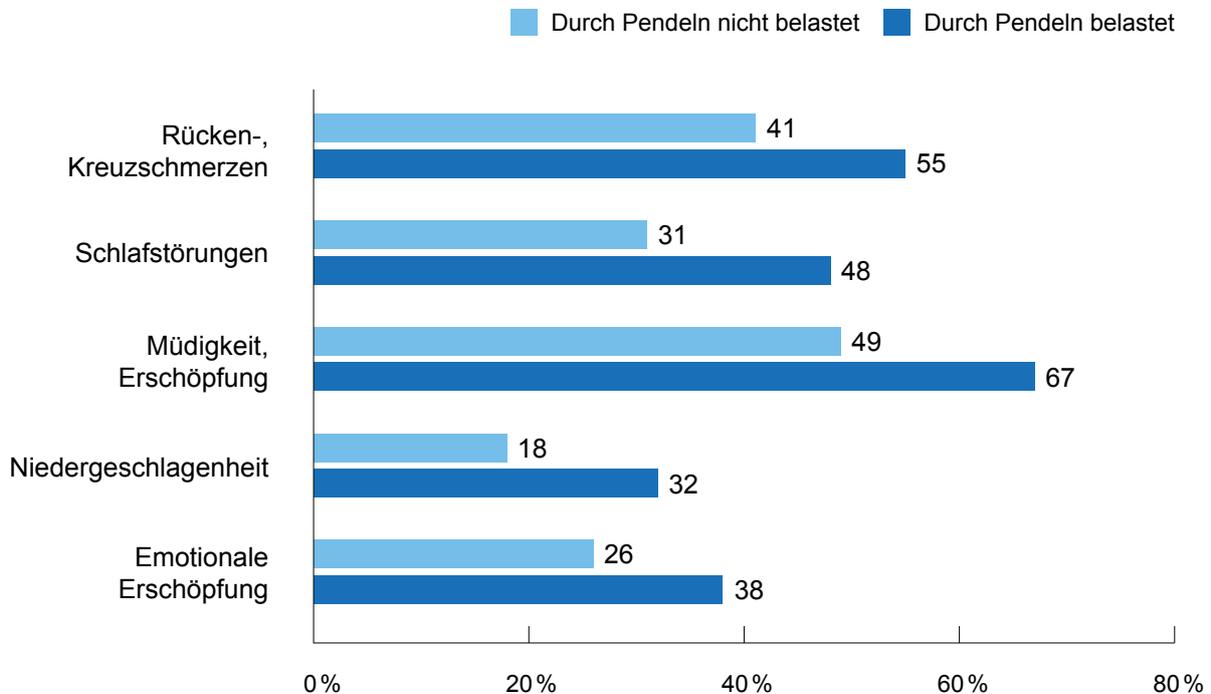


Abb. 3.13 Gesundheitliche Beschwerden nach empfundener Belastung durch Pendeln (nur Mitteldistanz- und Fernpendelnde, $2\ 713 \leq n \leq 2\ 717$)

3.4 Arbeiten auf dem Arbeitsweg

Die Zeit während des Pendelns kann auf unterschiedliche Art verbracht werden. Ein Teil der Beschäftigten nutzt sie, um Arbeitsaufgaben zu erledigen. So werden z. B. im Auto geschäftliche Telefonate geführt oder es wird in der Bahn am Laptop gearbeitet. Insbesondere, wenn Arbeit auf dem Arbeitsweg als Arbeitszeit anerkannt wird, kann dies die zeitliche Zusatzbelastung durch das Pendeln reduzieren. Andererseits kann die Arbeit auf dem Arbeitsweg auch belastend wirken, insbesondere dann, wenn die Arbeitszeit nicht anerkannt wird, die Arbeit aber aus Zeit- und Leistungsdruck erledigt wird. Auch die Pendelmodalitäten der Arbeit auf dem Pendelweg, wie z. B. die Umstände des Verkehrsmittels, tragen dazu bei, ob sich die Arbeit als Belastung auswirkt (Häfner et al., 2012; Ducki, Gerstenberg, & Nguyen, 2017).

Abbildung 3.14 zeigt, dass 13 Prozent der Beschäftigten häufig (5%) oder manchmal (8%) Arbeitsaufgaben auf dem Arbeitsweg erledigen. 17 Prozent tun das selten und 70 Prozent nie.

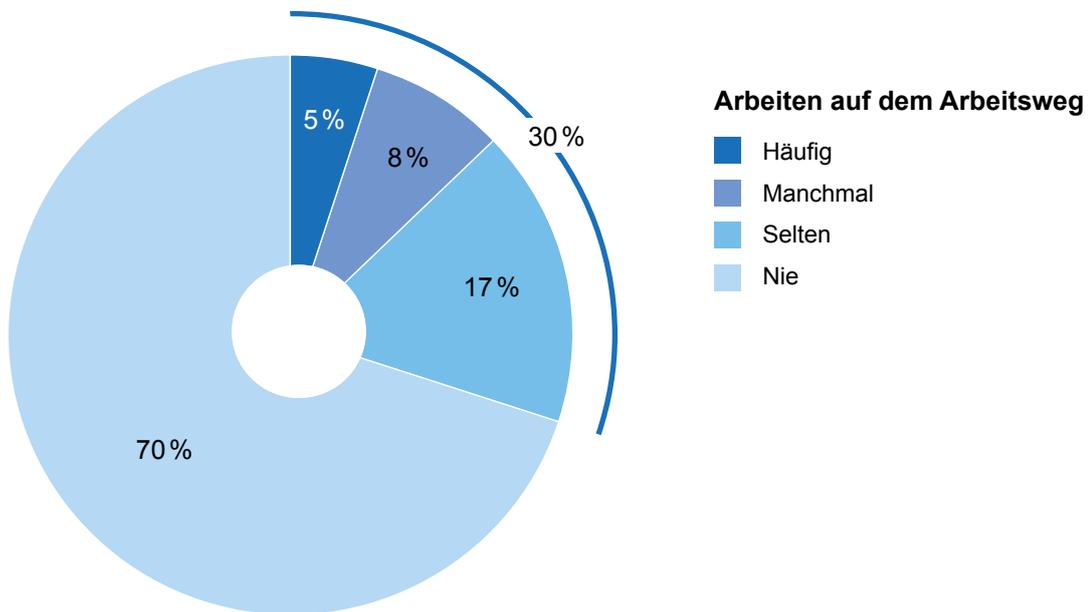


Abb. 3.14 Arbeiten auf dem Arbeitsweg (n = 8 616)

Beschäftigte mit langen Pendelzeiten arbeiten häufiger auf dem Arbeitsweg (Mitteldistanzpendelnde: 7%; Fernpendelnde 8%) als Nahpendelnde oder Nicht- bzw. Kurzpendelnde (jeweils 4%). Gerade bei langen Pendelwegen kann die Erledigung von Arbeitsaufgaben auf dem Pendelweg die wahrgenommene Belastung durch das Pendeln noch einmal verstärken (siehe Abb. 3.15).

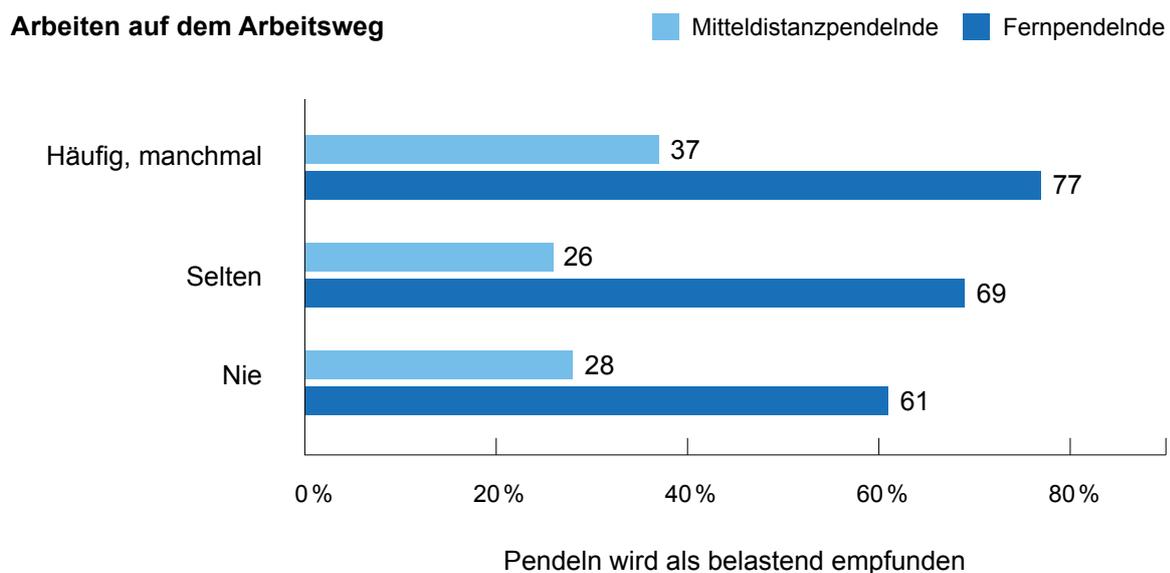


Abb. 3.15 Empfundene Belastung durch Pendeln nach Arbeiten auf dem Arbeitsweg (nur Mitteldistanz- und Fernpendelnde, n = 2 719)

Demografische Merkmale

Geschlecht, Länge der Arbeitszeit und Bildungsniveau hängen nicht damit zusammen, ob auf dem Arbeitsweg gearbeitet wird (siehe auch Tab. 2a im Anhang). Auch die Lebenssituation scheint eine eher untergeordnete Rolle zu spielen: 5 Prozent der Beschäftigten, die nicht in einer Partnerschaft leben bzw. keine Kinder haben und 6 Prozent der Beschäftigten, die in einer Partnerschaft leben bzw. Kinder haben, arbeiten auf dem Arbeitsweg. Beschäftigte höherer Altersgruppen arbeiten etwas seltener auf dem Arbeitsweg als jüngere Beschäftigte (bis 44 Jahre: 6 %, 45–54 Jahre 5 %, mindestens 55 Jahre: 4 %).

Für Beschäftigte mit eher geistigen Tätigkeiten und für Führungskräfte ist die Wahrscheinlichkeit, auf dem Arbeitsweg zu arbeiten, erhöht. Beschäftigte, die häufig auf dem Arbeitsweg arbeiten, haben häufiger Telearbeit vereinbart (30 %) als die übrigen Beschäftigten (10 %).

Mit Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt sich, dass der Pendelweg häufiger im Handwerk (8 %) und seltener in der Industrie (4 %) bzw. im öffentlichen Dienst (3 %) zum Arbeiten genutzt wird. Darüber hinaus arbeiten Beschäftigte in Kleinbetrieben tendenziell häufiger auf dem Arbeitsweg (7 %) als Beschäftigte in mittleren (4 %) oder großen Betrieben (5 %).

Besonders verbreitet ist das Erledigen von Aufgaben auf dem Arbeitsweg bei Beschäftigten in Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen (10 %). Auch unter Beschäftigten in den Bereichen Unternehmensführung und -organisation ist das häufige Arbeiten auf dem Arbeitsweg im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Berufsfeldern relativ weit verbreitet (9 %). Nahezu alle Beschäftigten im Bereich von Verkehr und Logistik (99 %) arbeiten hingegen nie auf dem Weg zur Arbeit.

Stressoren und Ressourcen

Beschäftigte, die häufig hohem Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt sind, nutzen die Pendelzeit häufiger zum Arbeiten (33 % vs. 27 %). Allerdings zeigt sich auch, dass Arbeit auf dem Arbeitsweg insbesondere bei einer geringeren Arbeitsintensität zu einem Anstieg der Pendelbelastung beiträgt. Bei einer hohen bestehenden Arbeitsbelastung scheint die Pendelbelastung bereits als so hoch wahrgenommen zu werden, dass das Arbeiten auf dem Arbeitsweg nur noch eine untergeordnete Rolle spielt.

Auch der eigene Einfluss darauf, wann man die Arbeit beginnt und beendet und wann man Pause macht, hängt mit Arbeit auf dem Arbeitsweg zusammen. So haben Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, einen höheren allgemeinen und zeitlichen Handlungsspielraum (siehe Tab. 2b im Anhang). Deutlich wird allerdings auch, dass Beschäftigte, die häufig auf dem Arbeitsweg Arbeitsaufgaben erledigen, stärkere zeitliche Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben erfahren. So kommen bei ihnen Überstunden (mehr als zwei Überstunden pro Woche: 69 % vs. 46 % bei den übrigen Beschäftigten), lange Arbeitszeiten (39 % vs. 14 %), verkürzte Ruhezeiten (36 % vs. 17 %) und auch Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen häufiger vor (37 % vs. 11 %). Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Trennung von

Arbeit und Privatleben bei diesen Beschäftigten seltener gut möglich ist (57 %) als bei Beschäftigten, die nicht auf dem Arbeitsweg arbeiten (78 %). Die Trennung der Lebensbereiche ist dieser Beschäftigtengruppe jedoch nur etwas seltener wichtig (72 % vs. 79 %). Es ist davon auszugehen, dass ein Viertel (25 %) der Beschäftigten, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, besonders belastet sind, da ihnen die Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig ist, dies aber in ihrer Tätigkeit nicht möglich ist. Beschäftigte, denen die Trennung von Privatleben und Beruf wichtig ist, arbeiten seltener auf dem Arbeitsweg (5 %) als diejenigen, denen die Trennung nicht wichtig ist (7 %). Weiterhin erfahren Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, seltener Unterstützung von ihrer Führungskraft oder aus dem Kollegenkreis und sie fühlen sich bei der Arbeit auch seltener als Teil einer Gemeinschaft.

Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Das Arbeiten auf dem Arbeitsweg geht auch mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher (67 % vs. 82 %; vgl. Abb. 3.16 und Tab. 2c im Anhang). Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen und auch, wenn verschiedene demografische Aspekte und die Art der Tätigkeit mit in die Analysen einbezogen werden. Ebenso gelingt Beschäftigten, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, das mentale Abschalten von der Arbeit am Feierabend nicht so gut (gut abschalten: 33 % vs. 51 %). Dies gilt für Männer in besonderem Maße und kann teilweise durch einen hohen Termin- und Leistungsdruck sowie Überstunden erklärt werden. Auch für den Erholungszustand vor dem Arbeitsbeginn spielt das Arbeiten auf dem Arbeitsweg eine Rolle. Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, fühlen sich vor der Arbeit seltener erholt (55 %) als Beschäftigte, die dies nicht tun (59 %). Dass sich Männer, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, erholt fühlen (siehe Abb. 3.16), ist auf die damit einhergehenden unterschiedlichen Tätigkeiten zurückzuführen. Weiterhin sind Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, häufiger von Rückenschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit, Niedergeschlagenheit und emotionaler Erschöpfung betroffen. So ist es nicht verwunderlich, dass diese Beschäftigtengruppe auch ihren allgemeinen Gesundheitszustand schlechter einschätzt als Beschäftigte, die nicht auf dem Arbeitsweg arbeiten.

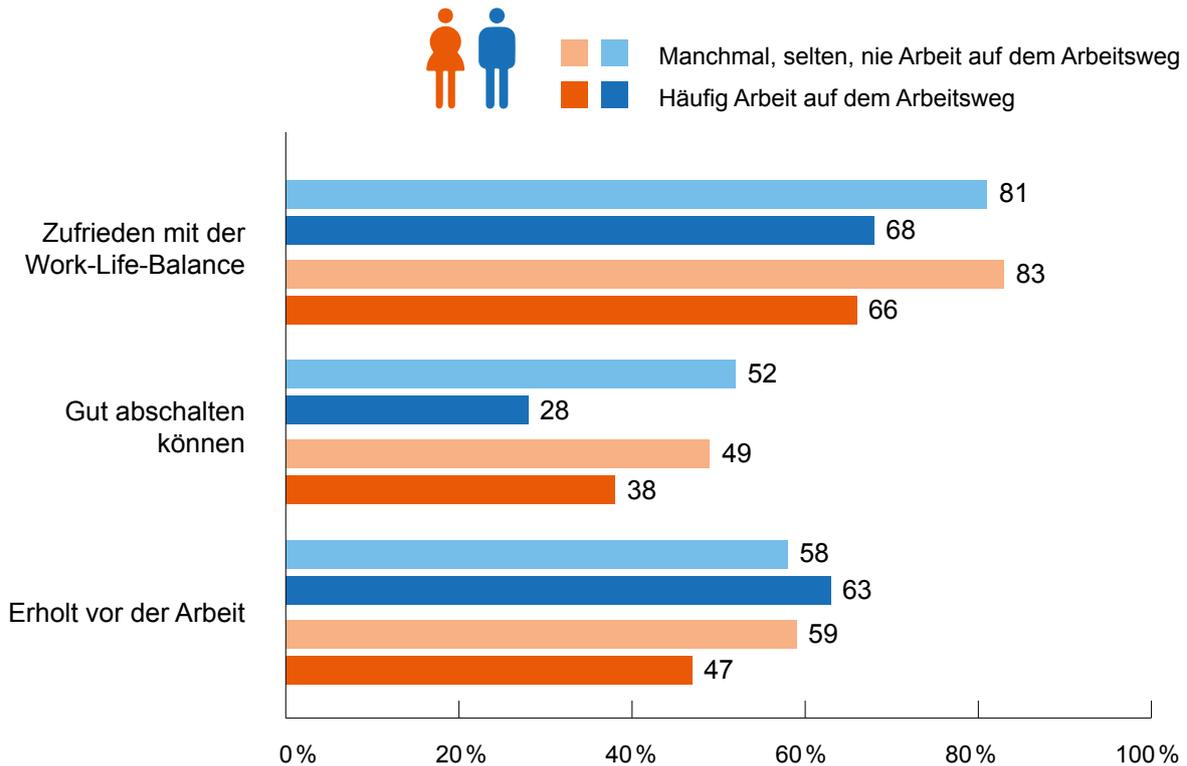


Abb. 3.16 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können, Erholung nach Arbeit auf dem Arbeitsweg und Geschlecht ($8\ 608 \leq n \leq 8\ 616$)

3.5 Wochenendpendeln

Fernpendelnde investieren täglich viel Zeit, um vom Wohnort zum Arbeitsort zu gelangen. Der Wechsel eines Jobs, eine Versetzung, eine neue Partnerschaft – es gibt viele Gründe warum der Arbeitsort vom bevorzugten Wohnort nur mit hohem zeitlichen Aufwand oder gar nicht täglich zu erreichen ist. So gibt es eine Gruppe an Beschäftigten, die neben ihrem Hauptwohnsitz einen zweiten Wohnsitz in der Nähe ihrer Arbeitsstätte hat. Bestimmte Berufsgruppen (z. B. Fernfahrer und Fernfahrerinnen, Seeleute) übernachten häufig ebenfalls nur an freien Tagen zuhause (vgl. Schneider, Ruppenthal & Lück, 2009). Diese Beschäftigten pendeln für das Wochenende zurück zu ihrem eigentlichen Wohnort. Auch viele Beschäftigte, die unter der Woche an verschiedenen Arbeitsorten, z. B. auf Montage, arbeiten, müssen zum Beginn einer Arbeitswoche häufig lange Anfahrtswege in Kauf nehmen. Zu diesen sogenannten Wochenendpendelnden gehören 3 Prozent der Beschäftigten. Diese Größenordnung entspricht anderen Untersuchungen, z. B. auf der Basis des Mikrozensus (vgl. Rüger & Sulak, 2017).

Für die Beschäftigten bietet das Wochenendpendeln in der Regel den Vorteil, dass sie unter der Woche einen kurzen Weg zur Arbeit haben. So finden sich unter den Wochenendpendelnden mehr Nicht- bzw. Kurzpendelnde (39%) und weniger Mitteldistanz- und Fernpendelnde (25%) als unter den übrigen Beschäftigten (Nicht- und

Kurzpendelnde: 32 %; Mitteldistanz-/Fernpendelnde: 32 %). Allerdings haben Wochenendpendelnde häufig noch weitere Mobilitätsbedingungen (siehe Abb. 3.17). So arbeiten sie deutlich seltener überwiegend an einem festen Arbeitsort (56 %) als die übrigen Beschäftigten (76 %). Und von den Wochenendpendelnden, die überwiegend an einem festen Arbeitsort arbeiten, hat über die Hälfte mobile Anteile in ihrer Arbeit (vgl. Kap. 6). Wochenendpendelnde haben auch häufiger Telearbeit vereinbart (17 % vs. 12 %), was die Abwesenheitszeit vom Lebensmittelpunkt bzw. von Familie und Freunden verkürzt.

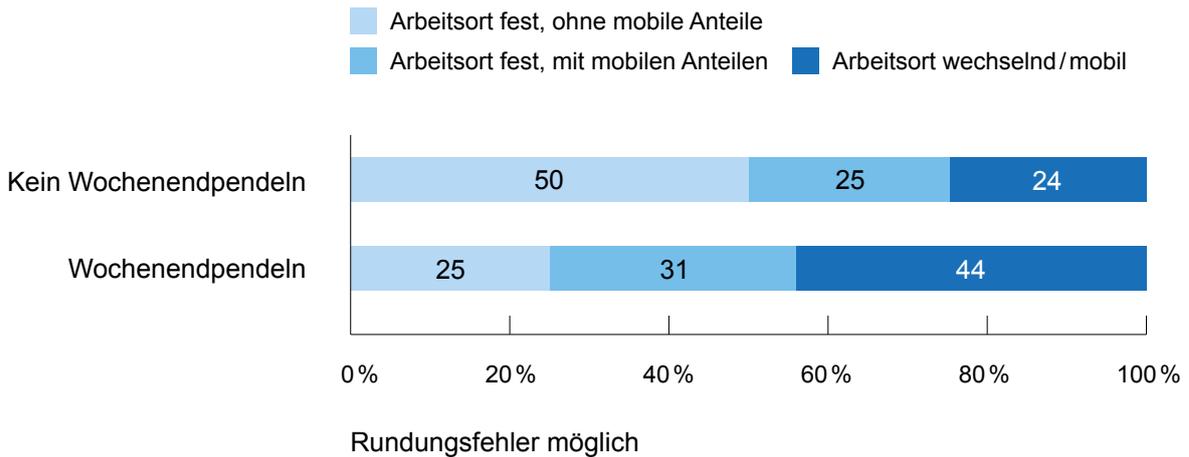


Abb. 3.17 Wochenendpendeln nach Anteilen mobiler oder wechselnder Arbeitsorte (n = 8 450)

Demografische Merkmale

Wochenendpendeln ist unter Männern deutlich weiter verbreitet (5 %) als unter Frauen (1 %). Dieser Geschlechtereffekt lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass Männer und Frauen unterschiedlichen Berufen nachgehen (Rüger & Sulak, 2017; siehe auch Kap. 2.2). Das Bildungsniveau (hoch: 4 %, niedrig/mittel: 3 %) spielt dafür eine untergeordnete Rolle. Am weitesten ist Wochenendpendeln bei Beschäftigten unter 30 Jahren verbreitet, am wenigsten bei Personen ab 55 Jahren (siehe Tab. 3 a im Anhang). Auch die Lebenssituation bestimmt häufig, ob Wochenendpendeln bzw. die Abwesenheit vom Lebensmittelpunkt unter der Woche in Kauf genommen wird. So ist Wochenendpendeln unter Singles (5 %) weiter verbreitet als unter Beschäftigten, die in einer Partnerschaft leben (3 %). Auch Beschäftigte mit Kindern im Haushalt gehören seltener zu den Wochenendpendelnden. Die soziodemografischen Befunde zum Wochenendpendeln finden sich auch in anderen Studien (Rüger & Sulak, 2017, Schneider et al., 2009; Schneider et al., 2008).

Unter den Beschäftigten, die in großen Unternehmen arbeiten, finden sich geringfügig mehr Wochenendpendelnde (4 %) als unter den Beschäftigten, die in kleinen oder mittleren Unternehmen arbeiten (3 %). Weiterhin zeigt sich, dass Beschäftigte, die hochkomplexe Tätigkeiten ausüben (5 %; komplexe Spezialistentätigkeiten: 4 %, einfache und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten: 3 %), etwas häufiger Wochenendpendelnde sind.

In Bezug auf die Berufe zeigt sich, dass das Wochenendpendeln am weitesten bei Beschäftigten in Sicherheitsberufen (10 %), Bau- und Ausbauberufen (6 %), Fertigungsberufen (5 %) und Berufen in Unternehmensführung und -organisation (5 %) verbreitet ist.

Arbeitsbedingungen

Wochenendpendelnde unterscheiden sich nicht von den übrigen Beschäftigten im Hinblick auf ihre Arbeitsintensität oder ihren zeitlichen und allgemeinen Handlungsspielraum (siehe Tab. 3b im Anhang). Auch Überstunden, Wochenendarbeit und Arbeit zu untypischen Zeiten kommen bei ihnen ähnlich häufig vor (siehe Abb. 3.18). Was die Wochenendpendelnden jedoch kennzeichnet ist, dass sie häufiger lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten haben. Außerdem werden sie häufiger im Privatleben kontaktiert als die übrigen Beschäftigten, was wiederum unter anderem damit zusammenhängen kann, dass sie auch häufiger Telearbeitsvereinbarungen haben (s. o.). Wochenendpendelnde unterscheiden sich auch nicht von den übrigen Beschäftigten in ihrer Einschätzung danach, ob die Trennung von Arbeit und Privatleben in ihrem Beruf möglich ist (77 % bzw. 76 %). Den Wochenendpendelnden ist diese Trennung tendenziell etwas seltener wichtig (72 % vs. 79 %). Die soziale Einbindung am Arbeitsplatz und Unterstützung durch die Führungskraft unterscheidet sich kaum von der der übrigen Beschäftigten. Allerdings fühlen sich Wochenendpendelnde tendenziell etwas seltener von ihren Kollegen und Kolleginnen (74 % vs. 76 %) unterstützt.

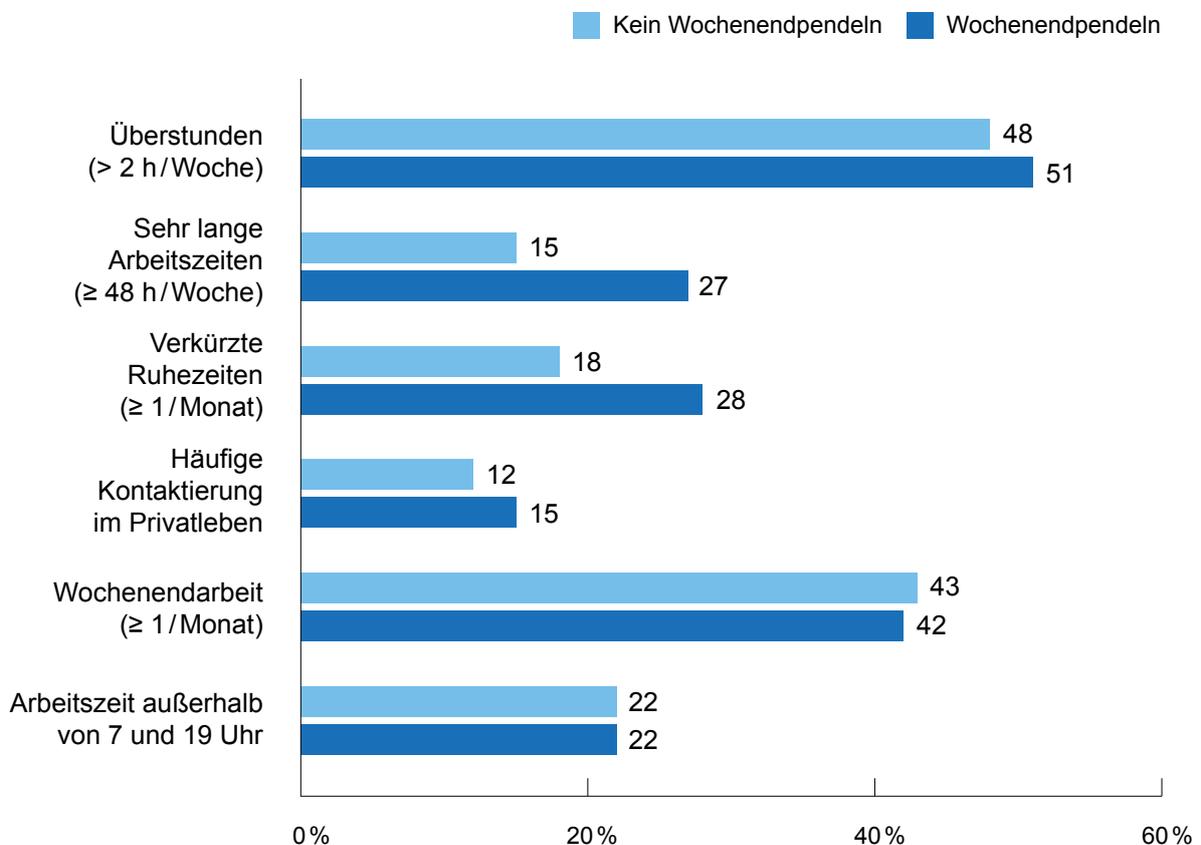


Abb. 3.18 Zeitliche Entgrenzung nach Wochenendpendeln (8 143 ≤ n ≤ 8 573)

Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Wochenendpendelnde sind seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (siehe Tab. 3 c im Anhang und Abb. 3.19). Dies ist wahrscheinlich unter anderem auf die Trennung von Familie und Freunden und damit der unzureichenden Zeit mit Partner bzw. Partnerin und – falls vorhanden – den Kindern zurückzuführen. Für die sehr kleine Gruppe der wochenendpendelnden Frauen zeigt sich der Zusammenhang mit der Work-Life-Balance nicht.

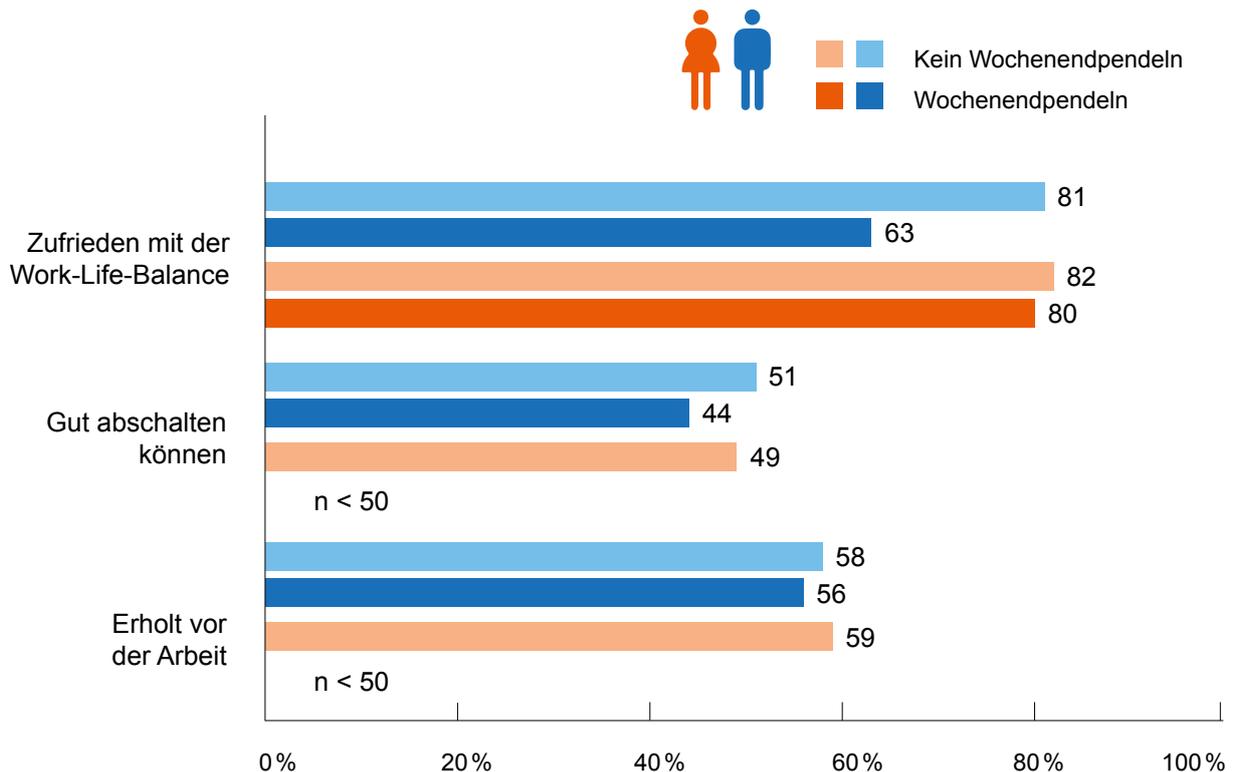


Abb. 3.19 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können und Erholung nach Arbeit auf dem Arbeitsweg und Geschlecht ($8\ 608 \leq n \leq 8\ 616$)

Wochenendpendelnde scheinen jedoch seltener Schlafstörungen zu haben und seltener müde und erschöpft zu sein als die übrigen Beschäftigten (vgl. Abb. 3.20). Dies kann verschiedene Gründe haben. Unter anderem ist bei dieser Gruppe nicht nur die tägliche Pendelbelastung sondern meist auch der Umfang an privaten Verpflichtungen reduziert (vgl. Beermann et al., 2017). Werden demografische Aspekte (u. a. Geschlecht, Alter, Wochenarbeitszeit, Art der Tätigkeit, Bildungsniveau) mit in die Analysen einbezogen, verschwinden diese Zusammenhänge. Auch in der subjektiven Einschätzung ihres allgemeinen Gesundheitszustands unterscheiden sich die Wochenendpendelnden nicht von den übrigen Beschäftigten. Unter anderem kann dies auf einen „Healthy-mobile“-Selektionseffekt zurückzuführen sein. Beschäftigte mit hohen Mobilitätsanforderungen behalten diese bei, wenn sie damit gut umgehen können. Wenn sich Beschäftigte allerdings dadurch belastet fühlen, versuchen sie die Mobilitätsanforderungen zu reduzieren (z. B. Paridon, 2012).

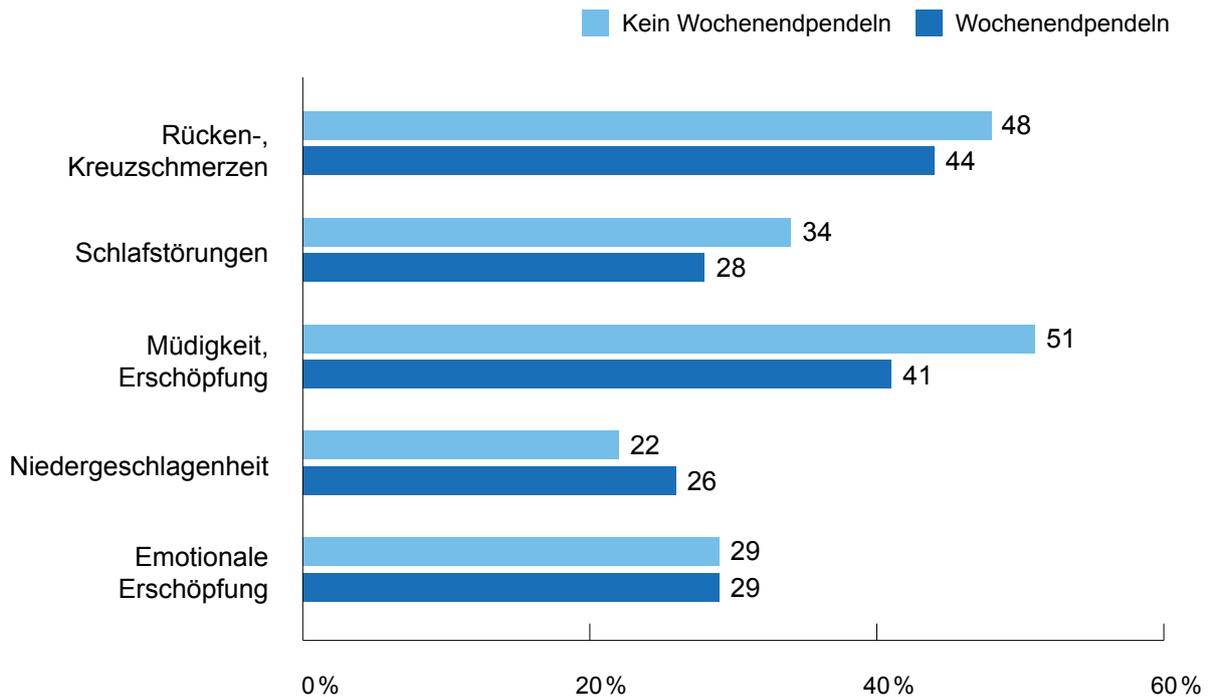


Abb. 3.20 Gesundheitliche Beschwerden nach Wochenendpendeln ($8\,750 \leq n \leq 8\,763$)

3.6 Zusammenfassung

Im vorliegenden Kapitel wurde betrachtet, wie viele und welche Beschäftigte wie lange am Tag zur Arbeit pendeln, auf dem Arbeitsweg arbeiten und zu den Wochenendpendelnden gehören.

7 Prozent der Beschäftigten gehören zu den Fernpendelnden, die täglich mindestens zwei Stunden Fahrtzeit auf sich nehmen. Diese haben häufiger ein hohes Bildungsniveau, arbeiten häufiger in Vollzeit und sind häufiger alleinlebend ohne Kinder. Am weitesten verbreitet ist das Fernpendeln bei Beschäftigten mit IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Beschäftigte mit langen Pendelzeiten arbeiten auch häufiger auf dem Arbeitsweg. Auf dem Arbeitsweg Arbeitsaufgaben zu erledigen ist unter Beschäftigten mit geistigen Tätigkeiten und Führungskräften weiter verbreitet. Andererseits erledigen auch viele Beschäftigte im Handwerk Aufgaben auf dem Arbeitsweg. 3 Prozent der Beschäftigten gehören zu den Wochenendpendelnden. Sie sind häufiger männlich und alleinlebend.

Auch einige Zusammenhänge der berufsassozierten Mobilität mit verschiedenen Arbeitsbedingungen konnten beobachtet werden. So gehen Beschäftigte mit langen Pendelwegen und die, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, häufiger Tätigkeiten mit einer hohen Arbeitsintensität nach. Diese Beschäftigten haben aber auch häufiger Einfluss auf die zeitliche Gestaltung ihres Arbeitstages. Fernpendelnde haben gleichzeitig jedoch häufiger sehr lange Wochenarbeitszeiten. Beschäftigte, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, machen häufiger Überstunden und können gleichzeitig die Pendelzeit nicht

zum Abschalten und zur Entspannung nutzen. Verkürzte Ruhezeiten kommen häufiger bei Beschäftigten vor, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, und genauso auch bei Wochenendpendelnden. Dass Beschäftigte in ihrer Freizeit aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert werden, kommt bei allen drei betrachteten pendelbezogenen Mobilitätsaspekten häufiger vor als bei den übrigen Beschäftigten. Gleichzeitig ist ihnen aber auch die Trennung von Arbeit und Privatleben seltener wichtig. Allerdings ist auch der Anteil derjenigen, denen die Trennung wichtig ist, diese in ihrer beruflichen Tätigkeit aber nicht möglich ist, erhöht. Darüber hinaus erfahren insbesondere Fernpendelnde weniger soziale Unterstützung am Arbeitsplatz.

Schließlich wurde der Frage nachgegangen, inwiefern die verschiedenen Aspekte berufsassoziierter Mobilität mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit von Beschäftigten zusammenhängen. Insgesamt zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer längeren täglichen Pendeldauer und die, die auf dem Arbeitsweg arbeiten, unzufriedener mit ihrer Work-Life-Balance sind, weniger erholt sind, ihre Gesundheit schlechter einschätzen und auch mehr gesundheitliche Beschwerden haben. Bei Frauen sind diese Zusammenhänge deutlicher zu erkennen als bei Männern. Arbeiten auf dem Arbeitsweg geht jedoch bei beiden Geschlechtern gleichermaßen mit einer schlechteren Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit einher. Wochenendpendeln hingegen hängt in den vorliegenden Daten nur bei Männern mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance zusammen. Die Zusammenhänge von berufsassoziierter Mobilität mit der Work-Life-Balance, der Erholung und der Gesundheit von Beschäftigten wird in den Analysen aufgrund des „Healthy-mobile“-Selektionseffekts möglicherweise noch unterschätzt. Beschäftigte, die sich durch das Pendeln sehr belastet fühlen, versuchen wahrscheinlich die Pendelbelastung so schnell wie möglich zu reduzieren. Die in diesem Kapitel dargestellten Ergebnisse zeigen, dass insbesondere langes tägliches Pendeln und die damit verbundene erhöhte arbeitsgebundene Zeit eher ungünstig für die Work-Life-Balance, die Erholung und die Gesundheit von Beschäftigten zu bewerten sind (vgl. z. B. Künn-Nelen, 2016; Rüger & Schulze, 2016).

4 Telearbeit

Die zunehmenden Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologie ermöglichen es vielen Beschäftigten, ihre Arbeit unabhängig von einem festen Arbeitsort zu verrichten. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie ist der Anteil der Beschäftigten, die mindestens einen Teil ihrer Arbeit von zuhause erledigen, in kurzer Zeit stark angestiegen. Aber auch vorher haben schon viele Beschäftigte mindestens gelegentlich von zuhause aus gearbeitet. Die folgenden Zahlen stellen ein Abbild der Situation 2017 dar. Manche Beschäftigte arbeiten fast ausschließlich von zuhause aus, andere arbeiten hauptsächlich an einem Arbeitsplatz vor Ort bei ihrem Arbeitgeber und an manchen Tagen von zuhause aus und wieder andere Beschäftigte können mit ihrem Laptop von überall arbeiten. Da diese verschiedenen Formen der ortsflexiblen Arbeit in der Praxis oft unterschiedlich benannt werden und auch die Grenzen nicht ganz trennscharf sind (ILO, 2016), wird in diesem Kapitel nicht zwischen den verschiedenen Formen differenziert, sondern der Begriff „Telearbeit“ als Oberbegriff verwendet. Den dargestellten Analysen liegt die Frage zugrunde, ob der bzw. die Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber Homeoffice oder Telearbeit vereinbart hat. Dieser hier im Kapitel verwendete Oberbegriff der „Telearbeit“ ist also nicht mit der gesetzlichen Definition von Telearbeit gleichzusetzen. Nach der Arbeitsstättenverordnung sind Telearbeitsplätze fest vom Arbeitgeber eingerichtet, während andere Formen mobiler Arbeit (Remote Work, Homeoffice) nicht gesetzlich definiert sind.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick darüber, wie viele und welche Beschäftigte 2017 Telearbeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart hatten, und wie weit der Wunsch nach Telearbeit bei den übrigen Beschäftigten verbreitet ist. Dabei wird auch immer wieder auf die Gruppe der Beschäftigten eingegangen, die keine Telearbeitsvereinbarung mit dem Arbeitgeber hat, aber dennoch – und damit ungeregelt – von zuhause aus arbeitet. Darüber hinaus werden spezifische Arbeitsstressoren und -ressourcen untersucht, die mit Telearbeit einhergehen. Abschließend wird die Rolle von Telearbeit für die Work-Life-Balance, die Erholung und die Gesundheit der Beschäftigten beleuchtet. In den dargestellten Ergebnissen werden zunächst alle Beschäftigten berücksichtigt, unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit. Da aber zumeist nur bestimmte Tätigkeiten in Telearbeit ausgeübt werden können, werden die Analysen an einigen Stellen zusätzlich für die Teilstichprobe von Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten⁹ durchgeführt (vgl. Tab. 5 a–c, 7 a–c und 9 a–c im Anhang). Durch die isolierte Betrachtung soll geprüft werden, ob sich die Befunde auch innerhalb dieser homogenen Gruppe von Beschäftigten zeigen oder ob sie (teilweise) auf Unterschiede in den Tätigkeiten zurückzuführen sind.

⁹ Für die Teilstichprobe wurden Beschäftigte ausgewählt, die vorwiegend geistig an einem Büroarbeitsplatz tätig waren, die als berufliche Stellung Angestellte oder Beamtinnen bzw. Beamte angegeben haben und deren Tätigkeit nicht das niedrigste Anforderungsniveau (KIdB 2010) umfasst (keine Helfer- oder Anlernertätigkeiten).

Box 2 Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten

Begrifflichkeiten für die Arbeitstätigkeit von zuhause sind in der letzten Zeit vielfältiger geworden. Neben dem Begriff der Telearbeit oder Teleheimarbeit hat sich auch der Begriff Homeoffice mittlerweile im deutschen Sprachgebrauch etabliert. Hinzu kommt noch der relativ neu definierte Begriff des Mobilien Arbeitens, welches auch einen Bezug zur ortsflexiblen Arbeit hat. Häufig werden viele dieser Begriffe synonym verwendet, dabei gibt es – zumindest bei einigen Begriffen – eine gesetzliche Definition, die auch an bestimmte arbeitsschutzrechtliche Aspekte geknüpft ist.

Der Begriff **Telearbeit** in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) rechtlich abgegrenzt. Es handelt sich um fest einzurichtende Bildschirmarbeitsplätze in der privaten Wohnung der Beschäftigten, die wöchentliche Arbeitszeit in Telearbeit und Dauer der Einrichtung ist vereinbart und die Bedingungen sind vertraglich festgelegt (§ 2 Abs. 7 ArbStättV), also z. B. über den Arbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Der Arbeitgeber muss die benötigte Ausstattung bereitstellen und für deren Einrichtung sorgen. Auch bei der Arbeit in den Privaträumen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin muss er die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleisten. Dabei gilt eine ähnliche Regelsetzung wie bei Bildschirmarbeitsplätzen in Unternehmen (insbes. Anhang 6 ArbStättV). Diese Form schließt auch eine Gefährdungsbeurteilung, eine Unterweisung und eine Reihe von Maßnahmen zur gesundheitsförderlichen bzw. ergonomischen Gestaltung des Telearbeitsplatzes ein.

Die enge Fassung des Telearbeitsbegriffs erschwert dabei die Zuordnung anderer Arbeitsformen von zuhause bzw. auch mobiler Arbeitsformen. Die gelegentliche Arbeit von zuhause bleibt davon zunächst unberührt, so z. B. auch **Homeoffice**. Hierunter wird zumeist ein gelegentliches Arbeiten von zuhause verstanden. Bestimmte Berufe bzw. Tätigkeiten setzen auch ein regelmäßiges Arbeiten von zuhause explizit voraus, so z. B. in der Regel bei Lehrerinnen und Lehrern. Eine weitere Form ist das **Mobile Arbeiten**. Hierunter wird ein sporadisches – nicht unbedingt ganze Arbeitstage umfassendes – Arbeiten mit PC oder tragbaren Bildschirmgeräten außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte verstanden. Dabei ist Mobiles Arbeiten aber nicht nur am häuslichen Arbeitsplatz, sondern theoretisch von vielen verschiedenen Orten möglich, z. B. in Verkehrsmitteln, beim Kunden vor Ort, an Bahnhöfen, in Cafés etc. Allerdings gelten auch für diese Arbeitsformen und Bereiche gesetzliche Regelungen, wie z. B. das Arbeitsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz. Auch für diese Arbeitsformen sind demnach durch den Arbeitgeber Maßnahmen zu treffen und die Arbeit ist so zu gestalten, dass Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht beeinträchtigt werden.

Im folgenden Bericht wird primär der Begriff Telearbeit genutzt, wenn eine Vereinbarung zu „Telearbeit oder Homeoffice“ mit dem Arbeitgeber vorliegt. Es kann jedoch nicht abschließend davon ausgegangen werden, dass sich hinter der Selbstauskunft der Beschäftigten tatsächlich Telearbeit im Sinne der Arbeitsstättenverordnung verbirgt. Arbeit von zuhause (häufig, manchmal, selten, nie) bezeichnet im Folgenden eine unregelmäßige Arbeitsform ohne Vereinbarung bzw. über die Vereinbarung hinaus (vgl. Kapitel 2.3, Tab. 2.2).

Verbreitung und Ausmaß von Telearbeit

Analysen basierend auf dem Sozioökonomischen Panel (SOEP) zeigen, dass 2014 zwölf Prozent der Beschäftigten überwiegend oder gelegentlich von zuhause aus gearbeitet haben (Brenke 2016). Auch nach hochgerechneten Daten des IAB-Betriebspanels 2018 haben 12 Prozent der Beschäftigten die Möglichkeit zur Telearbeit (Grunau, Ruf, Steffes & Wolter, 2019). Die Analyse der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung kommt zu dem gleichen Ergebnis: In 2017 hatten 12 Prozent der abhängig Beschäftigten Telearbeit vereinbart, während es in 2015 noch 9 Prozent waren. Die tendenzielle Zunahme an Beschäftigten mit der Möglichkeit zur Telearbeit zeigt sich auch in anderen Befragungen (z. B. Grunau et al., 2019).

Bei knapp einem Drittel der Beschäftigten liegt keine Vereinbarung für Telearbeit bzw. Homeoffice vor, die Erledigung von Arbeitsaufgaben von zuhause aus ist dennoch erforderlich (vgl. Abb. 4.1; die 31 % setzten sich zusammen aus 5 % häufig, 7 % manchmal, 19 % selten). Allerdings gibt über die Hälfte der Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung (7 % aller Beschäftigten) an, auch über die Vereinbarung hinaus von zuhause Arbeitsaufgaben zu erledigen (die 7 % setzten sich zusammen aus 2 % häufig, 2 % manchmal, 3 % selten). Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung erledigen damit häufiger zusätzliche Arbeitsaufgaben von zuhause aus als Beschäftigte, die keine Telearbeitsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber getroffen haben. Die Möglichkeit, Arbeit von zuhause aus zu erledigen, scheint damit eine Extensivierung der Arbeitszeit zu begünstigen, wie sie auch in anderen Untersuchungen berichtet wird (z. B. Lott, 2020). Von allen Beschäftigten arbeitet etwas mehr als die Hälfte nie von zuhause aus.

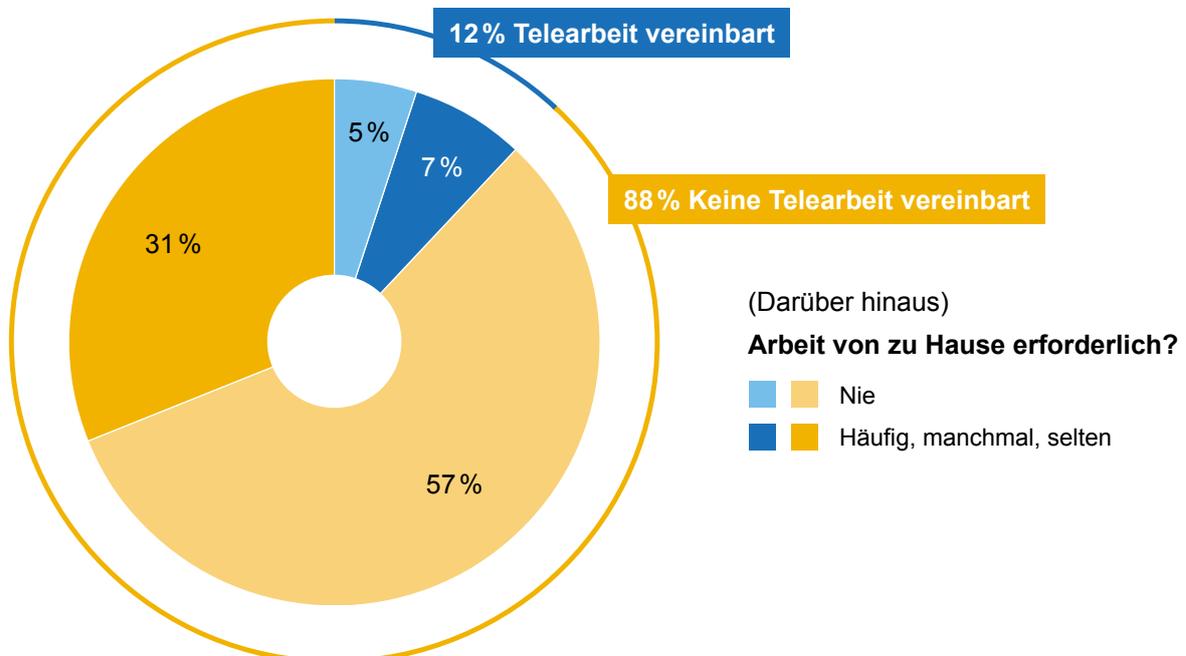


Abb. 4.1 Telearbeit und Arbeit von zuhause (n = 8 739)

Auch von den Beschäftigten mit geistiger Bürotätigkeit arbeiten 43 Prozent niemals von zuhause aus. Ein gutes Drittel (34 %) erledigt ohne explizite Vereinbarung häufig, manchmal oder selten Arbeit von zuhause aus. 13 Prozent arbeiten über eine Telearbeitsvereinbarung hinaus von zuhause aus, und bei 10 Prozent der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten und Telearbeitsvereinbarung ist keine zusätzliche Arbeit von zuhause erforderlich. Diese Auswertungen zeigen, dass tatsächlich viel mehr Beschäftigte – zumindest gelegentlich – von zuhause aus arbeiten als die Abfrage von expliziten Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber es vermuten lässt.

Betrachtet man das Ausmaß der Arbeit von zuhause, so zeigen die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung, dass mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung weniger als einen Tag in der Woche von der Möglichkeit zur Telearbeit Gebrauch macht (siehe Abb. 4.2). Am zweithäufigsten wird ein Tag pro Woche in Telearbeit gearbeitet. 22 Prozent arbeiten zwischen zwei und vier Tage und 16 Prozent an fünf oder mehr Tagen von zuhause aus. Insgesamt haben also lediglich 8 Prozent der Beschäftigten eine Telearbeitsvereinbarung und nutzen diese auch regelmäßig, das heißt mindestens einen Tag pro Woche.

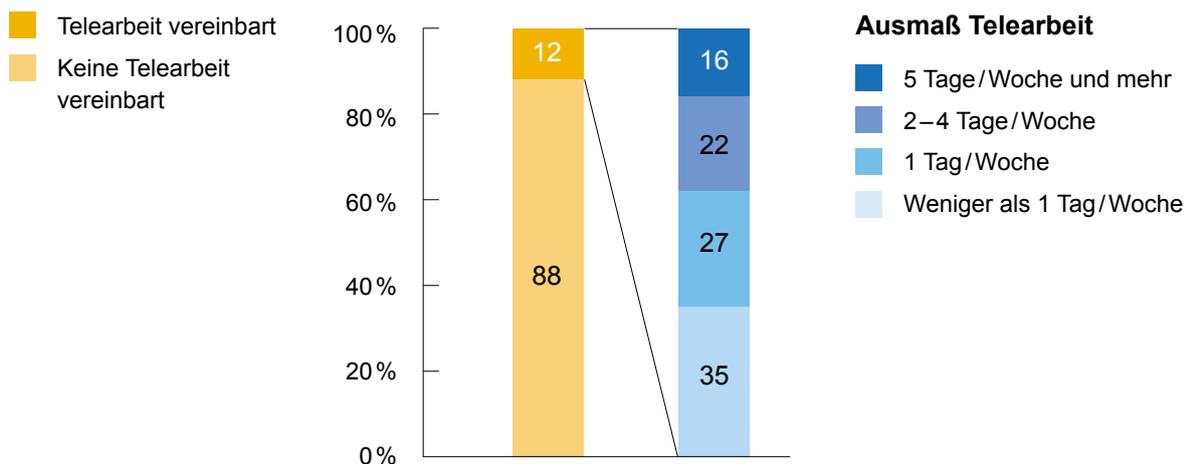


Abb. 4.2 Telearbeit und Ausmaß von Telearbeit (links: n = 8 743, rechts: n = 1 033)

Insgesamt ist Telearbeit in Deutschland bisher weniger weit verbreitet als in vielen anderen EU-Ländern (Brenke, 2016; Eurofound, 2020b; Eildér, 2019). Dies weist auf noch ungenutztes Potenzial hin (Brenke, 2016; Arnold, Steffes & Wolter, 2015; Grunau et al., 2020). Die Gründe hierfür sind vielfältig. So lassen viele Berufe bzw. Arbeitstätigkeiten in Deutschland es nicht zu, dass Arbeit von zuhause oder unterwegs verrichtet wird. Auch wird Telearbeit nicht – wie in manch anderen Ländern – durch gesetzliche Maßnahmen gefördert. Die Niederlande etwa haben im Jahr 2015 einen gesetzlichen Anspruch auf die Prüfung eines Homeoffice-Wunschs durch den Arbeitgeber eingeführt (Niederländisches Gesetz zur flexiblen Arbeit [Wet flexibel werken]¹⁰). Darüber hinaus möchten einzelne Vorgesetzte oder Arbeitgeber mit ihren Mitarbeiterinnen und

¹⁰ Zugriff am 27.02.2020 unter <https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01>

Mitarbeitern keine Telearbeitsvereinbarung schließen, auch wenn es die Tätigkeit zuließe (vgl. Brenke, 2016). Gründe hierfür reichen von erwarteten Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Kollegen über Datenschutzbedenken bis hin zu fehlenden technischen Voraussetzungen (Grunau et al., 2019). Auch eine fehlende Bereitschaft zu einer strukturellen und kulturellen Veränderung im Betrieb kann der Grund sein (vgl. Lott, 2020; Kossek, Lewis & Hammer, 2010). Schließlich bleibt Telearbeit aber auch für die Beschäftigten ein zweiseitiges Schwert (Grunau et al., 2019; Lott, 2019). So bietet sie Vorteile, wie z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben; sie kann sich aber auch nachteilig auswirken, z. B., wenn es zu Schwierigkeiten kommt, die zeitlichen, räumlichen und gedanklichen Grenzen zwischen beiden Lebensbereichen zu ziehen (Eurofound, 2020b; Allen, Golden & Shockley, 2015).

Allerdings geben die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung Hinweise darauf, dass Beschäftigte Telearbeit durchaus als Flexibilisierungsinstrument zur Realisierung von Arbeitszeitwünschen einsetzen. So hatten sowohl Männer als auch Frauen mit Kindern im Haushalt in 2017 häufiger eine Telearbeitsvereinbarung, wenn sie 2015 den Wunsch hatten, die Arbeitszeit zu verkürzen.

Neben der Möglichkeit zur Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit familiären und privaten Verpflichtungen gibt es noch weitere Gründe, warum Beschäftigte in Telearbeit arbeiten. Neben mehr Kontrolle über die zeitliche Gestaltung des Arbeitstages und der Möglichkeit konzentriert ohne Unterbrechungen zu arbeiten, stellt Telearbeit auch eine Möglichkeit dar, die tägliche Pendelbelastung zu reduzieren (vgl. Eurofound, 2020b; Fuhr & Pociask, 2011; Lachapelle, Tanguay & Neumark-Gaudet, 2017). Tatsächlich haben Beschäftigte mit langen Pendelzeiten, also Mitteldistanzpendelnde und insbesondere Fernpendelnde, häufiger Telearbeit vereinbart als die übrigen Beschäftigten (siehe Abb. 4.3).

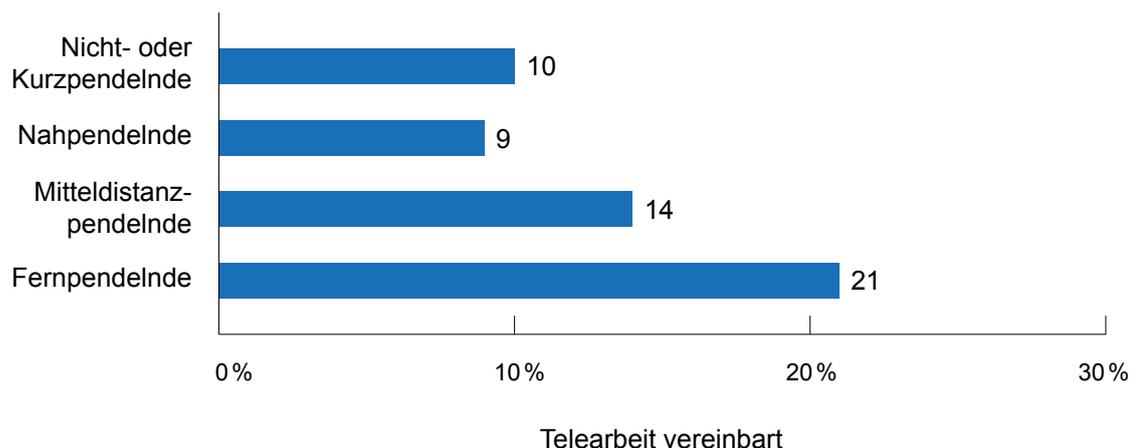


Abb. 4.3 Telearbeit nach Pendeltypen (n = 8 504)

4.1 Demografische Merkmale

Soziodemografische Merkmale

Häufig wird die Möglichkeit zur Telearbeit im Kontext der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben diskutiert (Lott, 2019; Stettes, 2018). Andererseits lassen nur bestimmte Tätigkeiten auch Telearbeit zu (vgl. Kossek et al., 2010). Der Frage, welche Beschäftigtengruppen häufiger Telearbeit vereinbart haben als andere, wird im Folgenden nachgegangen (siehe auch Tab. 4a, 5a, 8a und 9a im Anhang).

Männer (14 %) haben 2017 häufiger Telearbeit vereinbart als Frauen (10 %). Allerdings ist bei Frauen das Ausmaß, also die Anzahl der Tage, die von zu Hause gearbeitet wird, im Durchschnitt höher als bei Männern (vgl. Eurofound, 2020b; Lott, 2020; Lott, 2019; Kossek et al., 2010). Über ein Viertel der Frauen mit Telearbeitsvereinbarung arbeitet zwei bis vier Tage (27 %; Männer: 19 %) und 18 Prozent mindestens fünf Tage von zuhause aus (Männer: 14 %). Berücksichtigt man in der Analyse, dass Frauen häufiger in Teilzeit und damit zum Teil auch an weniger Tagen in der Woche arbeiten, verstärkt sich dieser Geschlechterunterschied tendenziell.

Dass Männer häufiger als Frauen Telearbeit vereinbart haben, geht einher mit einer weiteren Verbreitung der Telearbeit bei Führungskräften und Vollzeitarbeit. Insgesamt arbeiten 14 Prozent der Führungskräfte und 10 Prozent der Nicht-Führungskräfte in Telearbeit. Dieses Ergebnis deckt sich mit anderen Studien, die berichten, dass insbesondere Beschäftigte in höheren Positionen Zugang zu Telearbeit haben (Lott, 2020; Lott, 2017; Felstead, Jewson, Phizacklea & Walters, 2002). Die Betrachtung des Ausmaßes der Telearbeit zeigt jedoch, dass Führungskräfte mit Telearbeitsvereinbarung tendenziell eher selten davon Gebrauch machen (38 % seltener als einen Tag in der Woche, 30 % genau einen Tag in der Woche, 32 % mehr als einen Tag in der Woche) als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (33 % seltener als einen Tag in der Woche, 26 % genau einen Tag in der Woche, 41 % mehr als einen Tag in der Woche). Insbesondere tägliche Telearbeit bzw. Telearbeit an mindestens fünf Tagen in der Woche kommt bei Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion seltener vor als bei den übrigen Beschäftigten. Allerdings ist unter Führungskräften auch die unregelmäßige Arbeit von zuhause ohne Telearbeitsvereinbarung weit verbreitet. Männliche und weibliche Führungskräfte unterscheiden sich weniger bezüglich ihres Ausmaßes an Telearbeit (15 % vs. 13 %), und auch bei Vollzeitbeschäftigten fallen die Unterschiede geringer aus (Männer: 14 %, Frauen: 11 %). Jeder bzw. jede fünfte hochqualifizierte Beschäftigte (21 %) hat eine Telearbeitsvereinbarung getroffen. Im niedrigen bzw. mittleren Bildungsbereich trifft dies nur auf 7 Prozent der Beschäftigten zu.

Am weitesten ist Telearbeit unter Beschäftigten in der Altersgruppe zwischen 30 und 44 Jahren verbreitet. Beschäftigte mit Kindern im Haushalt haben häufiger eine Telearbeitsvereinbarung als Beschäftigte ohne minderjährige Kinder. Am häufigsten haben Männer und Frauen eine Telearbeitsvereinbarung, wenn das jüngste Kind im Haushalt bis zu sechs Jahre alt ist (siehe Abb. 4.4). Mit zunehmendem Alter der Kinder nimmt der Anteil wieder ab – und zwar stärker bei Frauen als bei Männern. Ist das jüngste Kind im Haushalt ein Teenager, sind sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern keine Unterschiede zu Beschäftigten ohne Kinder festzustellen.

Telearbeit vereinbart

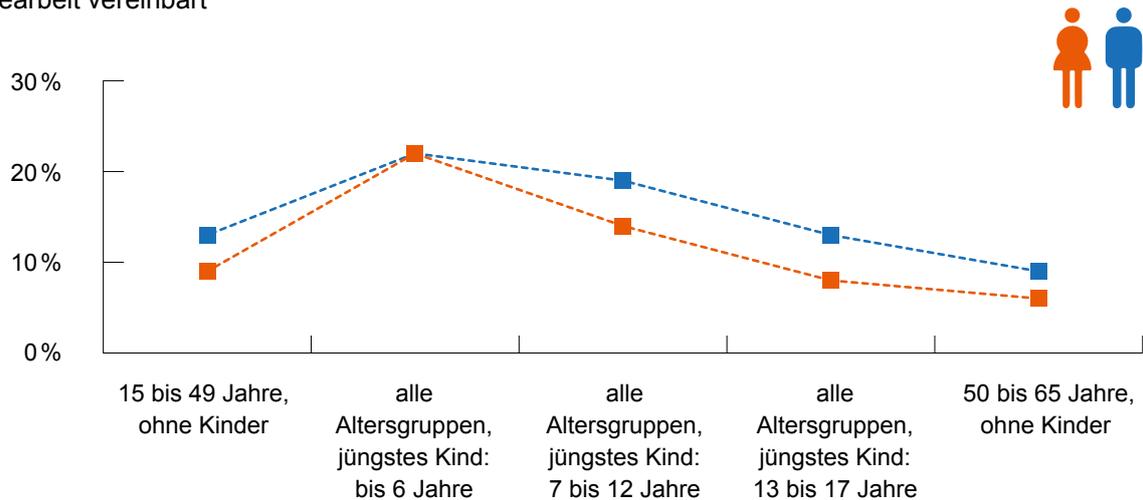


Abb. 4.4 Telearbeit in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 744)

Telearbeit scheint also in begrenztem Ausmaß sowohl von Männern als auch Frauen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie – insbesondere bei kleinen Kindern – genutzt zu werden (siehe auch Eurofound, 2020b; Eildér, 2019; Troup & Rose, 2012). Neben der Betreuung von Kindern pflegen viele Beschäftigte auch Personen aus ihrem familiären oder sonstigen privaten Umfeld. Auch für diese Beschäftigtengruppe könnte Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beitragen. Allerdings zeigen die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung, dass Pflegende seltener eine Telearbeitsvereinbarung haben (7 %) als Beschäftigte ohne private Pflegeaufgaben (12 %). Dies gilt sowohl für Männer (10 % vs. 14 %) als auch für Frauen (5 % vs. 11 %). Telearbeitsvereinbarungen scheinen daher bislang zur Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Pflegeaufgaben eine untergeordnete Rolle zu spielen. Andere Studien zeigen zudem, dass eine Pflgetätigkeit eher zu einer Einschränkung des Erwerbsumfangs führt (vgl. Nowossadeck, Engstler & Klaus, 2016). Dies ist unter anderem dadurch zu erklären, dass die Gruppe der Pflegenden eher weiblich, in Teilzeit beschäftigt und höheren Alters (55–65) ist, ohne Kinder im Haushalt lebt und ein mittleres Bildungsniveau hat. Während der typische Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung hingegen männlich, in Vollzeit beschäftigt und mittleren Alters (30–44) ist, mit Kindern im Haushalt lebt und ein hohes Bildungsniveau hat.

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Telearbeit ist im Dienstleistungsbereich weiter verbreitet als in der Industrie und im öffentlichen Dienst. Im Handwerk kommt Telearbeit kaum vor. Die Anzahl der Tage, die pro Woche in Telearbeit gearbeitet werden, ist im öffentlichen Dienst allerdings höher als in der Industrie oder im Dienstleistungsbereich. Die Verbreitung hängt außerdem von der Betriebsgröße ab: Nur 9 Prozent der Beschäftigten in Kleinbetrieben (bis 49 Beschäftigte), aber 13 Prozent der Beschäftigten in mittelgroßen Betrieben (50–249 Beschäftigte) und sogar 18 Prozent der Beschäftigten in Großbetrieben (über 1000 Beschäftigte) haben Telearbeit vereinbart. Demnach steigt zwar der Anteil der Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung mit zunehmender Betriebsgröße –

gleichzeitig sinkt jedoch der Anteil an Arbeitstagen, die in Telearbeit verbracht werden. So arbeiten Beschäftigte, die mindestens fünf Tage in der Woche in Telearbeit arbeiten, häufiger in kleinen Betrieben. Am weitesten verbreitet sind Telearbeitsvereinbarungen in dem Bereich Information und Kommunikation (52 %). Andere Wirtschaftsbereiche, in denen es verhältnismäßig weit verbreitet ist, in höherem Ausmaß von zuhause zu arbeiten, sind: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (25 %), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (21 %) sowie Erziehung und Unterricht (16 %). In vielen Wirtschaftsbereichen kommen Telearbeitsvereinbarung hingegen nur äußerst selten vor, wie z.B. in den Bereichen Wasserversorgung, Baugewerbe, Gastgewerbe und im Gesundheits- und Sozialwesen (alle unter 5 %).

In der Betrachtung der Berufe zeigt sich, dass Telearbeitsvereinbarungen am weitesten bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen verbreitet sind (42 %; z. B. Softwareentwickler). Auch in den Berufssegmenten unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (21 %) und Berufe in Unternehmensführung und -organisation (18 %; z. B. Buchhaltungsberufe) haben relativ viele Beschäftigte eine solche Vereinbarung. Dabei zeigt sich jedoch auch, dass in diesen Berufsbereichen häufig in eher geringem Ausmaß von zuhause aus gearbeitet wird (siehe Tab. 4.1). Am höchsten ist der Anteil der Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung, die diese höchstens einen Tag in der Woche nutzen, in fertigungstechnischen Berufen (z. B. Maschinenbauingenieure). Ein hohes Ausmaß an Telearbeit, also mindestens zwei Tage in der Woche, findet sich unter den Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. In diesem Berufssegment ist auch die unregelmäßige Arbeit von zuhause ohne Telearbeitsvereinbarung mit Abstand am weitesten verbreitet (69 %; siehe Tab. 6a im Anhang). In vielen Berufssegmenten kommt Telearbeit so gut wie gar nicht oder lediglich in Ausnahmefällen vor. Insbesondere unter Beschäftigten in Reinigungsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Bau- und Ausbauberufen, Verkehrs- und Logistikberufen, medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und in Fertigungsberufen sind Telearbeitsvereinbarungen nur selten zu finden.

Tab. 4.1 Berufssegmente mit hohem und niedrigem Ausmaß von Telearbeit bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung

Berufe mit häufigem hohem Ausmaß an Telearbeit (Anteil an Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung, die mindestens zwei Tage pro Woche zuhause arbeiten)	
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	68
Handelsberufe	41
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	38
Berufe mit niedrigem Ausmaß an Telearbeit (Anteil an Beschäftigter mit Telearbeitsvereinbarung, die höchstens einen Tag pro Woche zuhause arbeiten)	
Fertigungstechnische Berufe	83
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	74
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	70

Vor allem Beschäftigte, die hauptsächlich geistig tätig sind, haben Telearbeitsvereinbarungen (23 %). Unter Beschäftigten, die geistig und körperlich bzw. hauptsächlich körperlich tätig sind, ist Telearbeit deutlich weniger verbreitet (3 % bzw. 0 %).

Auch andere Untersuchungen berichten, dass das Ausmaß kognitiver und manueller Tätigkeiten maßgeblich über die Zugangsmöglichkeit von Beschäftigten zu Telearbeit bestimmt (Mergener, 2020). Dieses Ergebnis deckt sich mit anderen Studien, die berichten, dass insbesondere Beschäftigte in höheren Positionen einen Zugang zu Telearbeit haben (Lott, 2020; Lott, 2017; Felstead et al., 2002). Die Betrachtung des Ausmaßes der Telearbeit zeigt jedoch, dass Führungskräfte mit Telearbeitsvereinbarung tendenziell eher selten davon Gebrauch machen (38 % seltener als einen Tag in der Woche, 30 % genau einen Tag in der Woche) als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (33 % seltener als einen Tag in der Woche, 26 % genau einen Tag in der Woche). Insbesondere tägliche Telearbeit bzw. Telearbeit an mindestens fünf Tagen in der Woche kommt bei Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion seltener vor als bei den übrigen Beschäftigten. Allerdings ist unter Führungskräften auch die unregelmäßige Arbeit von zuhause ohne Telearbeitsvereinbarung weit verbreitet.

4.2 Wunsch nach Telearbeit

Einige Studien weisen darauf hin, dass bis zu zwei Drittel der Beschäftigten, die derzeit keine Möglichkeit haben, von zuhause aus zu arbeiten, dies auch grundsätzlich ablehnen (z.B. Grunau et al., 2019). Ähnliche Ergebnisse deuten sich auch in der BAuA-Arbeitszeitbefragung an (siehe Abb. 4.5). 60 Prozent der Beschäftigten wünschen keine Telearbeitsvereinbarung (Teilzeitbeschäftigte 69 %; Vollzeitbeschäftigte 58 %). Fast jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte (19 %) wünscht sich eine Telearbeitsvereinbarung, aber die Arbeitstätigkeit lässt dies nach eigener Einschätzung nicht zu (Teilzeitbeschäftigte 16 %; Vollzeitbeschäftigte 20 %). 8 Prozent der Beschäftigten würden gerne in Telearbeit arbeiten, sagen aber, dass der Arbeitgeber dies nicht zulässt (Teilzeitbeschäftigte 7 %; Vollzeitbeschäftigte 8 %).

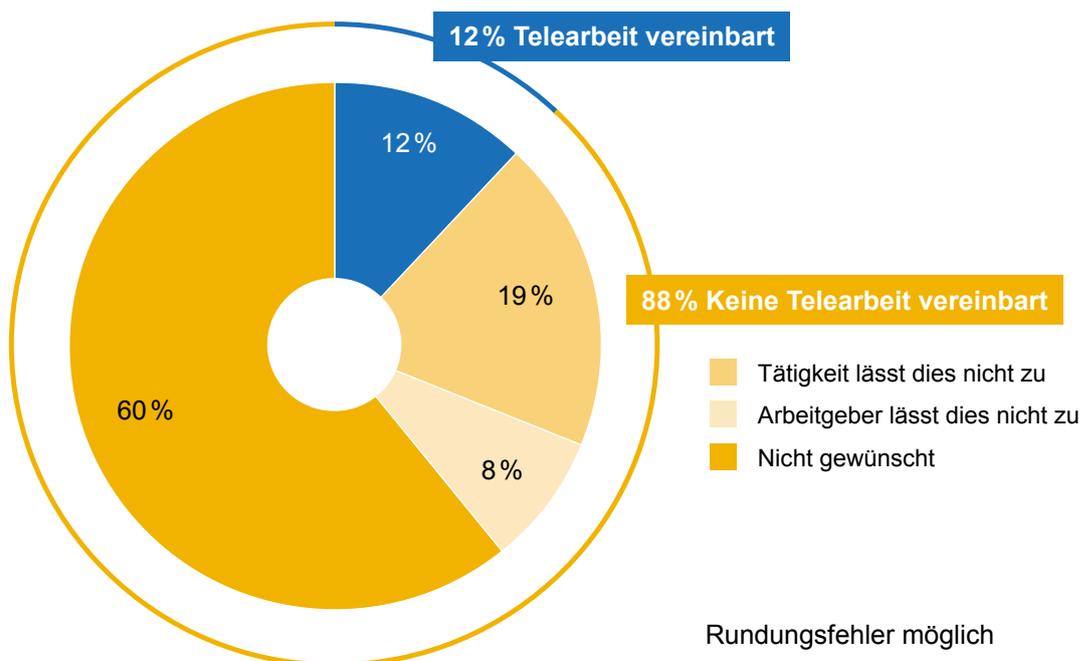


Abb. 4.5 Telearbeit und Gründe für nicht-vereinbarte Telearbeit (n = 8 548)

Beschäftigte, die häufig ohne Telearbeitsvereinbarung von zuhause aus arbeiten, geben häufiger an, nicht in Telearbeit zu arbeiten, weil ihre Tätigkeit (25 %) oder ihr Arbeitgeber (12 %) dies nicht zulassen, als Beschäftigte, die dies nur manchmal, selten oder nie tun (22 % bzw. 9 %). Es gibt also eine Gruppe von Beschäftigten, die häufig Arbeitsaufgaben von zuhause erledigt, der aber eine geregelte Telearbeitsvereinbarung verwehrt bleibt.

Soziodemografische Merkmale

Dass die Arbeitstätigkeit der Telearbeit entgegensteht, ist häufiger bei Männern (21 %) als bei Frauen (18 %) der Fall. Von Frauen wird hingegen häufiger der Arbeitgeber als Hinderungsgrund genannt (9 %) als von Männern (7 %). Dass Telearbeit gewünscht wird, diese aber nicht möglich ist, kommt bei Beschäftigten im mittleren Alter (30–44 Jahre: 26 %) seltener vor als bei jüngeren Beschäftigten (15–29 Jahre: 32 %). Ältere Beschäftigte haben häufiger gar nicht den Wunsch danach, in Telearbeit zu arbeiten (Telearbeit nicht gewünscht: 15–29 Jahre: 59 %; 30–44 Jahre: 56 %; 45–54 Jahre: 61 %; 55–65 Jahre: 67 %). Inwiefern sich hier Kohorteneffekte aufgrund eines Wertewandels der Generationen widerspiegeln, bleibt abzuwarten. Auch Singles (65 %) und Beschäftigte mit Partner ohne Kind (61 %) möchten häufiger nicht in Telearbeit arbeiten als Beschäftigte mit Partner und Kind (55 %) und Alleinerziehende (59 %; siehe Abb. 4.6). Beschäftigte mit Pflegeaufgaben geben vergleichsweise häufig an, nicht in Telearbeit arbeiten zu wollen (65 %) und auch, dass ihr Arbeitgeber dies nicht zulassen würde (11 %).

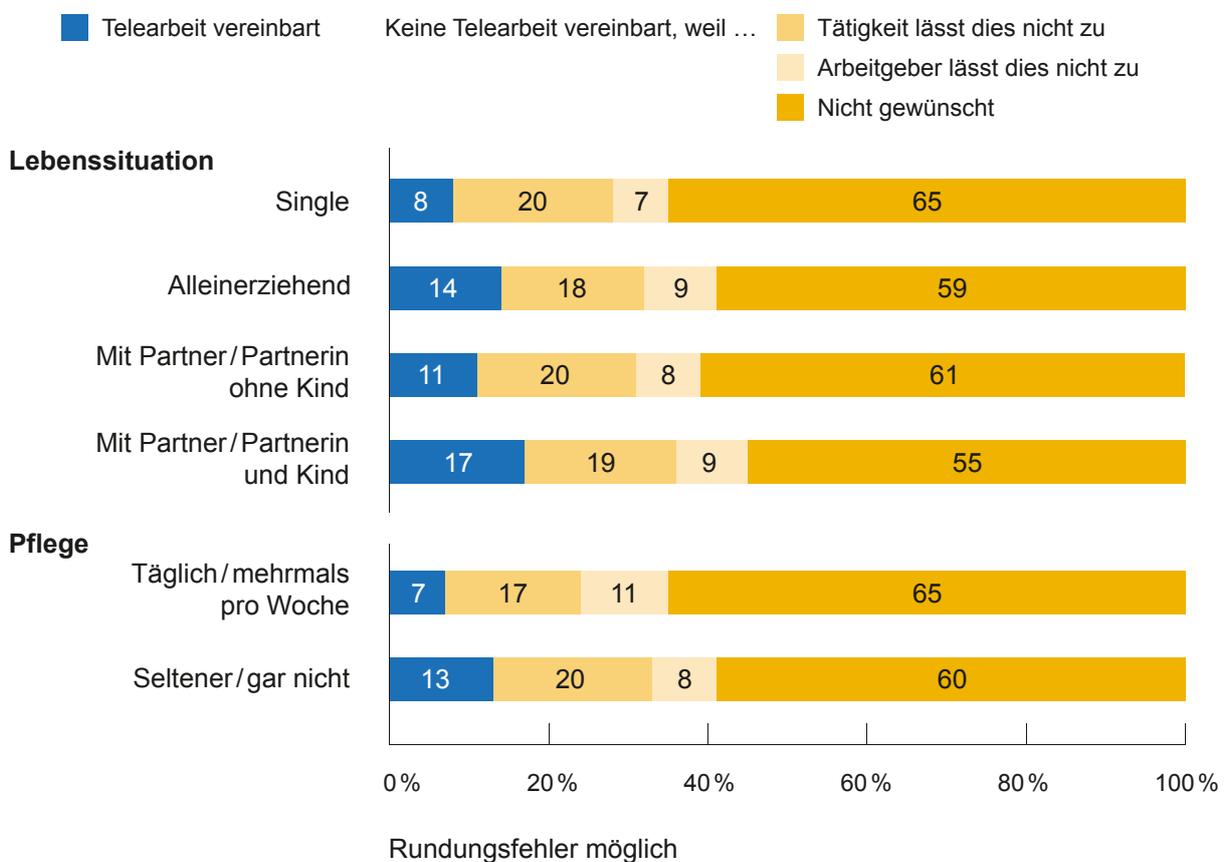


Abb. 4.6 Gründe für nicht-vereinbarte Telearbeit nach Lebenssituation und Pflegeaufgaben im privaten Umfeld ($8\,538 \leq n \leq 8\,540$)

Über verschiedene Lebensphasen hinweg zeigt sich, dass der Anteil Beschäftigter, die keine Telearbeit vereinbart haben, weil es die Tätigkeit oder der Arbeitgeber nicht zulassen, konstant ist – sowohl bei Männern als auch bei Frauen (siehe Abb. 4.7). Analog dazu, dass Beschäftigte mit jüngeren Kindern häufiger in Telearbeit arbeiten als Beschäftigte in anderen Lebensphasen, kommt es bei diesen Beschäftigten auch häufiger vor, dass sie sich Telearbeit wünschen.

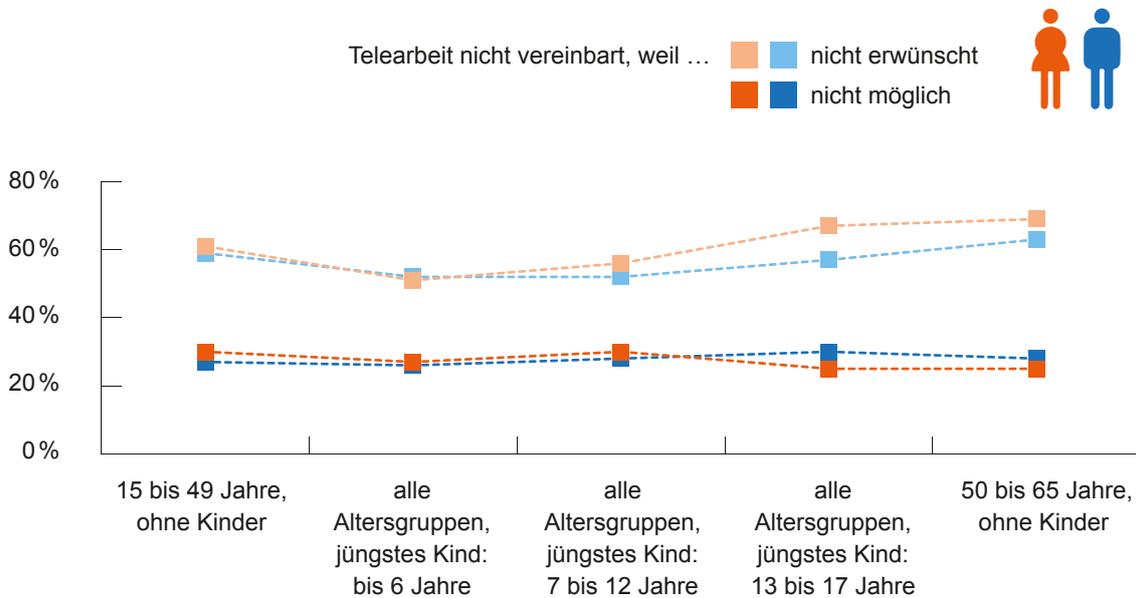


Abb. 4.7 Gründe für nicht-vereinbarte Telearbeit in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 538)

Wirtschaftsstrukturelle Merkmale und Berufe

Dass der Arbeitgeber dem Wunsch nach Telearbeit nicht nachkommt, kommt bei Beschäftigten in Berufen in Unternehmensführung und -organisation (18 %) sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (16 %) am häufigsten vor. In vielen Berufsfeldern ist es jedoch die Tätigkeit an sich, die dem Wunsch nach Telearbeit entgegensteht, wie z. B. bei Beschäftigten in Fertigungsberufen (27 %), medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen (25 %), Sicherheitsberufen (24 %), fertigungstechnischen Berufen (22 %) und Verkehrs- und Logistikberufen (20 %).

Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion unterscheiden sich kaum im Hinblick auf den Grund für nicht vereinbarte Telearbeit von den übrigen Beschäftigten. Bei genauerer Betrachtung der Art der beruflichen Tätigkeit in Bezug auf den Wunsch nach Telearbeit zeigen sich erwartungskonforme Ergebnisse. Beschäftigte, die vorwiegend körperlich oder etwa gleichermaßen körperlich und geistig tätig sind, wünschen sich häufiger keine Telearbeit (79 % bzw. 72 %) als Beschäftigte, die überwiegend geistig tätig sind (45 %). Keine Telearbeitsvereinbarung zu haben, weil der Arbeitgeber es nicht zulässt, kommt fast ausschließlich unter den vorwiegend geistig tätigen Beschäftigten vor

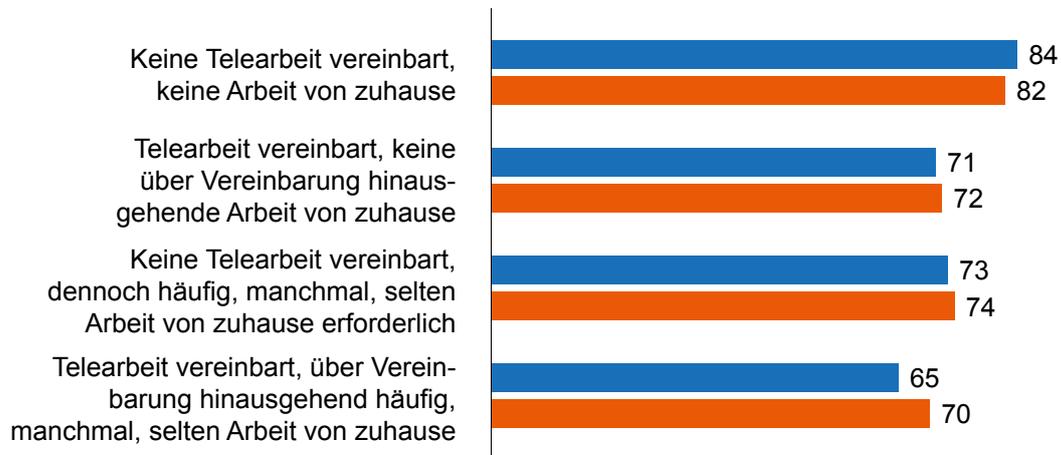
(vorwiegend geistig tätig: 14 %; die übrigen 3 %). Dass ein Wunsch nach Telearbeit besteht, die Tätigkeit dies aber nicht zulässt, kommt am häufigsten bei Beschäftigten vor, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind (22 %) gegenüber den übrigen Beschäftigten (vorwiegend geistig tätig: 17 %, vorwiegend körperlich tätig: 18 %).

Wunsch nach Trennung von Arbeit und Privatleben

Beschäftigte unterscheiden sich darin, ob und wie sehr sie Arbeit und Privatleben integrieren oder trennen wollen (Kossek et al., 2006; Edwards & Rothbard, 1999). Dem Großteil der Beschäftigten ist eine Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig (vgl. Brauner, Wöhrmann & Michel, 2018). Telearbeit begünstigt eine Vermischung der Lebensbereiche, da die Arbeit räumlich bzw. physisch in den privaten Lebensbereich geholt wird (vgl. u. a. BMAS, 2015; Gadeyne, Verbruggen, Delanoeije & de Cooman, 2018). Tatsächlich zeigt sich, dass Beschäftigten, die Telearbeit vereinbart haben, die Trennung von Arbeit und Privatleben weniger wichtig ist (68 %) als Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung (80 %). Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen (siehe Abb. 4.8). Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, zeigt sich, dass Frauen mit und ohne Telearbeitsvereinbarung die Trennung von Arbeit und Privatleben etwas häufiger wichtig ist (70 % bzw. 83 %) als Männern mit und ohne Telearbeitsvereinbarung (66 % bzw. 79 %). Bei Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung spielt das Alter keine Rolle. Beschäftigten, die sich Telearbeit wünschen, dies aber aufgrund des Arbeitgebers oder der Tätigkeit nicht realisieren können, ist die Trennung von Arbeit und Privatleben kaum häufiger wichtig als Beschäftigten, die nicht in Telearbeit arbeiten möchten.



Trennung von Arbeit und Privatleben (sehr) wichtig



Trennung von Arbeit und Privatleben (sehr) gut möglich

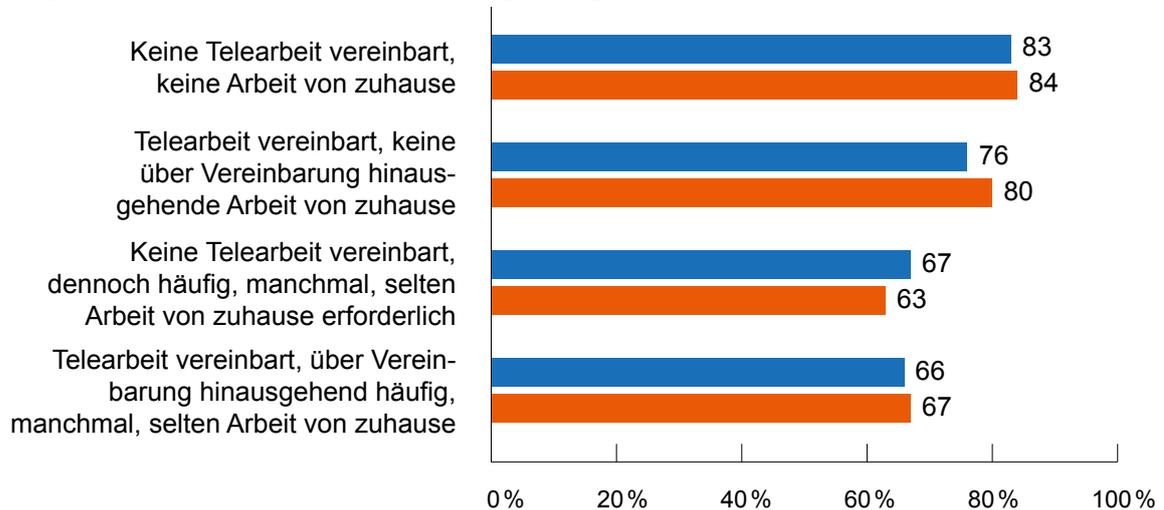


Abb. 4.8 Wichtigkeit und Möglichkeit der Trennung von Arbeit und Privatleben nach Telearbeit, Arbeit von zuhause und Geschlecht ($8\,734 \leq n \leq 8\,738$)

Die Trennung von Arbeit und Privatleben ist insgesamt bei 71 % der Beschäftigten mit und bei 77 % der Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung gut möglich. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Beschäftigten, die unregelmäßig, also ohne Telearbeitsvereinbarung oder darüber hinaus von zuhause Arbeitsaufgaben erledigen, ist es seltener möglich, Arbeit und Privatleben zu trennen als den übrigen Beschäftigten (vgl. Abb. 4.8). Am häufigsten ist es möglich die Lebensbereiche zu trennen, wenn keine Telearbeitsvereinbarung besteht und auch sonst keine Arbeit von zuhause erforderlich ist. Inwiefern Beschäftigte, denen die Trennung der Lebensbereiche wichtig ist, in ihrem Beruf auch die Möglichkeit dazu haben, Arbeit und Privatleben zu trennen, zeigt Tabelle 4.2. Bei dem Großteil der Beschäftigten, denen die Trennung wichtig ist, ist dies auch möglich. Allerdings besteht diese Möglichkeit bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung verhältnismäßig seltener.

Für Beschäftigte, die nur höchstens einen Tag in der Woche von der Telearbeitsmöglichkeit Gebrauch machen, ist die Trennung der Lebensbereiche häufiger wichtig und auch möglich als es bei Beschäftigten, die den Großteil ihrer Arbeitszeit von zuhause arbeiten, der Fall ist.

Tab. 4.2 Gewünschte und mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben bei Telearbeitsvereinbarung ($8\ 736 \leq n \leq 8\ 737$)

	Trennung der Lebensbereiche ist wichtig aber nicht möglich	... und auch möglich
Telearbeit vereinbart			
ja	68	17	51
nein	80	14	66
Ausmaß von Telearbeit			
Weniger als 1 Tag pro Woche	73	19	54
1 Tag pro Woche	69	12	57
Mehrmals (2–4 Tage) pro Woche	62	17	45
Täglich (5 Tage pro Woche)	64	24	40
Gesamt	78	14	64

Hinweis: Die Zeilen ergeben sich nicht zu 100 %. Spalte 1 stellt die Summe aus Spalte 2 und 3 dar.

4.3 Stressoren und Ressourcen

Beschäftigte, die von zuhause aus arbeiten, haben häufig das Gefühl, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen (Kossek et al., 2006). Im Folgenden wird deshalb betrachtet, inwiefern sich die erlebte Entgrenzung auch in objektiven Merkmalen der Arbeitszeitgestaltung widerspiegelt. Gleichzeitig bietet Telearbeit jedoch auch die Möglichkeit Arbeitsanforderungen besser zu bewältigen. So sehen viele Beschäftigte nicht nur einen Vorteil darin, dass sie weniger Zeit für das Pendeln aufbringen müssen, sondern auch, dass sie zuhause ihre Arbeitstätigkeit besser ausführen können und dass sie mehr Gestaltungsspielraum in der Planung ihrer täglichen Arbeitszeit haben (Grunau et al., 2019). Inwiefern sich diese Stressoren und Ressourcen bei Beschäftigten in Abhängigkeit von einer Telearbeitsvereinbarung unterscheiden, ist im Folgenden dargestellt (siehe dazu auch Tab. 4 b, 5 b, 8 b und 9 b im Anhang).

Arbeitsintensität

Beschäftigte mit und ohne Telearbeitsvereinbarung unterscheiden sich nicht signifikant darin, wie häufig sie Termin- und Leistungsdruck erleben – insbesondere, wenn nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden (53 % vs. 52 %). Allerdings zeigt sich, dass Beschäftigte, die ohne Telearbeitsvereinbarung (60 %) oder über diese Vereinbarung (55 %) hinaus von zuhause Arbeitsaufgaben erledigen, häufiger Termin- und Leistungsdruck erleben als die übrigen Beschäftigten (vgl. Tab. 6b und 7b

im Anhang). Am häufigsten betroffen von hoher Arbeitsintensität sind Beschäftigte, die zwar eine Telearbeitsvereinbarung haben, aber diese Möglichkeit seltener als einen Tag in der Woche wahrnehmen (59 %).

Zeitliche Entgrenzung

Verschiedene arbeitszeitliche Bedingungen können zu einer zeitlichen Entgrenzung beitragen, so z.B. überlange Arbeitszeiten und Überstunden, verkürzte Ruhezeiten, ständige Erreichbarkeit für Arbeitsbelange in der Freizeit oder auch Arbeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit – z.B. an eigentlich freien Tagen (vgl. Eurofound, 2020b; Dela-noeije, Verbruggen & Germeys, 2019; Kossek et al., 2006; Ojala, Nätti & Anttila, 2014).

Über ein Viertel der Beschäftigten mit Telearbeit arbeitet 48 Stunden und länger pro Woche (vgl. Abb. 4.10). Am häufigsten sind dies Beschäftigte, die an einem Tag in der Woche in Telearbeit arbeiten (32 %). Wie oben beschrieben, sind das auch gleichzeitig die Beschäftigten, die am häufigsten starken Termin und Leistungsdruck erleben. Die Verlängerung der Arbeitszeit scheint hier demnach eine Strategie zu sein, eine hohe Arbeitsbelastung zu bewältigen. Die Telearbeitsvereinbarung kann hier zum einen dazu beitragen, Arbeit und Privatleben bei einer hohen Arbeitsbelastung überhaupt noch zu vereinbaren. Andererseits unterstützt sie eine ungesunde Ausweitung der Arbeitszeit, wenn z. B. gelegentliche „Sonderschichten“ am Abend und am Wochenende eingelegt werden.

Unter den Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten zeigt sich ein noch deutlicher Unterschied in der Verbreitung überlanger Arbeitszeiten von Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung (25 %) und ohne (9 %). Die berichteten Unterschiede in überlangen Arbeitszeiten zwischen Beschäftigten mit und ohne Telearbeitsvereinbarung bleiben bestehen, auch wenn nur Vollzeitbeschäftigte mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden betrachtet werden.

Auch Überstunden bzw. Mehrarbeit werden häufiger von Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung geleistet (59 % vs. 46 %). Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen (Abb. 4.9). Am häufigsten kommen Überstunden bei denjenigen vor, die einen Tag pro Woche in Telearbeit arbeiten, gefolgt von denen, die dies weniger als einen Tag pro Woche tun. Vielleicht wird hier die Möglichkeit zur Telearbeit dafür genutzt, die Arbeitszeit auszudehnen, um mit hoher quantitativer Arbeitsbelastung umzugehen. Mit zunehmender Anzahl der Telearbeitstage pro Woche ist die Wahrscheinlichkeit für Überstunden geringer. Bezüglich des Ausmaßes an Überstunden zeigt sich, dass Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten häufiger viele Überstunden machen, wenn sie eine Telearbeitsvereinbarung haben (12 % mehr als 10 Überstunden, 21 % mehr als fünf bis zu 10 Überstunden), als wenn keine Möglichkeit zur Telearbeit besteht (4 % mehr als 10 Überstunden, 13 % mehr als 5 bis zu 10 Überstunden). So machen 65 Prozent der Frauen mit geistiger Bürotätigkeit und einem Telearbeitstag pro Woche Überstunden, während dies für einen deutlich geringeren Anteil der Frauen ohne Telearbeitsvereinbarung zutrifft (36 %). Bei Männern mit geistigen Bürotätigkeiten ist dieser Unterschied nicht ganz so groß: 63 % der Männer mit einem Telearbeitstag pro Woche machen Überstunden, und 53 % der Männer ohne Telearbeitsvereinbarung machen Überstunden.

Mehr als zwei Überstunden pro Woche

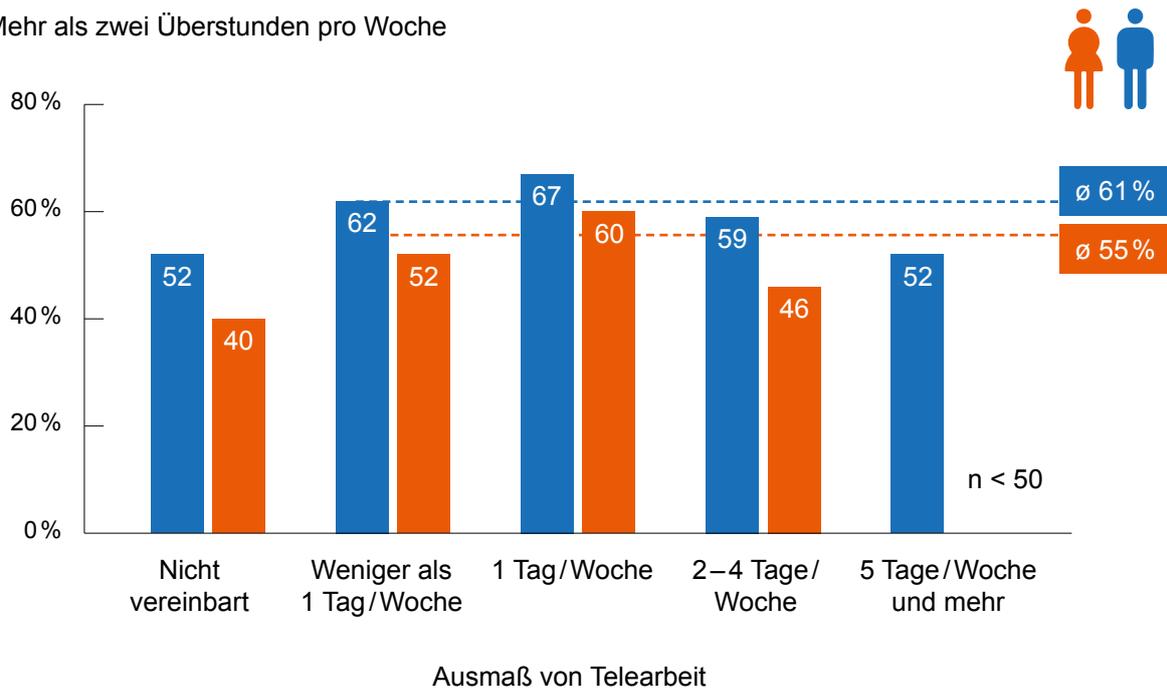


Abb. 4.9 Mehr als zwei Überstunden pro Woche nach Ausmaß von Telearbeit und Geschlecht (n = 8 384)

Die Möglichkeit, immer und überall zu arbeiten kann neben der Verlängerung der Arbeitszeit auch zur Folge haben, dass zu Zeiten gearbeitet wird, die eigentlich für Freizeit und Erholung zur Verfügung stehen (Eurofound, 2020 b; Biron & van Veldhoven, 2016; Noonan & Glass, 2012). So kommt es bei 28 Prozent der Beschäftigten mit Telearbeit mindestens einmal im Monat vor, dass die vorgeschriebenen elf Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Beginn des nächsten Arbeitstages nicht eingehalten werden (siehe auch Eurofound, 2020 b). Am häufigsten ist dies bei Beschäftigten der Fall, die täglich von zuhause aus arbeiten (39%). Bei den Beschäftigten ohne Telearbeit sind es 17 Prozent. Zwar arbeiten Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung insgesamt etwas seltener am Wochenende als Beschäftigte ohne Telearbeitsvereinbarung. Bei genauerer Betrachtung der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten zeigt sich jedoch, dass diese häufiger am Wochenende arbeiten, wenn sie die Möglichkeit zur Telearbeit haben (36%), als wenn sie keine Telearbeit vereinbart haben (17%). Für die Wochenendarbeit zeigt sich auch sehr deutlich, dass das Ausmaß der Telearbeit eine Rolle spielt. So arbeiten 38 Prozent derjenigen mit einem Telearbeitstag pro Woche mindestens einmal im Monat am Wochenende, bei zwei bis vier Telearbeitstagen sind es 46 Prozent und bei täglicher Telearbeit sind es 58 Prozent.

Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung haben darüber hinaus auch häufiger das Gefühl, im Privatleben für Arbeitsbelange erreichbar sein zu müssen (27% vs. 24%); und sie werden in der Freizeit tatsächlich etwas häufiger aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert als Beschäftigte ohne Telearbeitsvereinbarung (14% vs. 12% häufig kontaktiert). Vor allem bei Beschäftigten mit mehreren Telearbeitstagen pro Woche wird häufig auf die Kontaktierung in der Freizeit zurückgegriffen (19%) verglichen mit den Beschäftigten mit höchstens einem Tag Telearbeit pro Woche (12%). Insbesondere bei Frauen zeigt sich ein deutlicher Unterschied in der gefühlten Erwartung,

erreichbar sein zu müssen, je nachdem, ob sie Telearbeit vereinbart haben oder nicht (31 % vs. 23 %). Da allein schon die Erwartung, erreichbar sein zu müssen, Stress auslösen kann (vgl. BAuA, 2016), könnte dies ein Hinweis darauf sein, dass es insbesondere für Frauen wichtig ist, klare Absprachen in Bezug auf die Erreichbarkeits-erwartung mit dem Vorgesetzten und den Kollegen zu treffen.

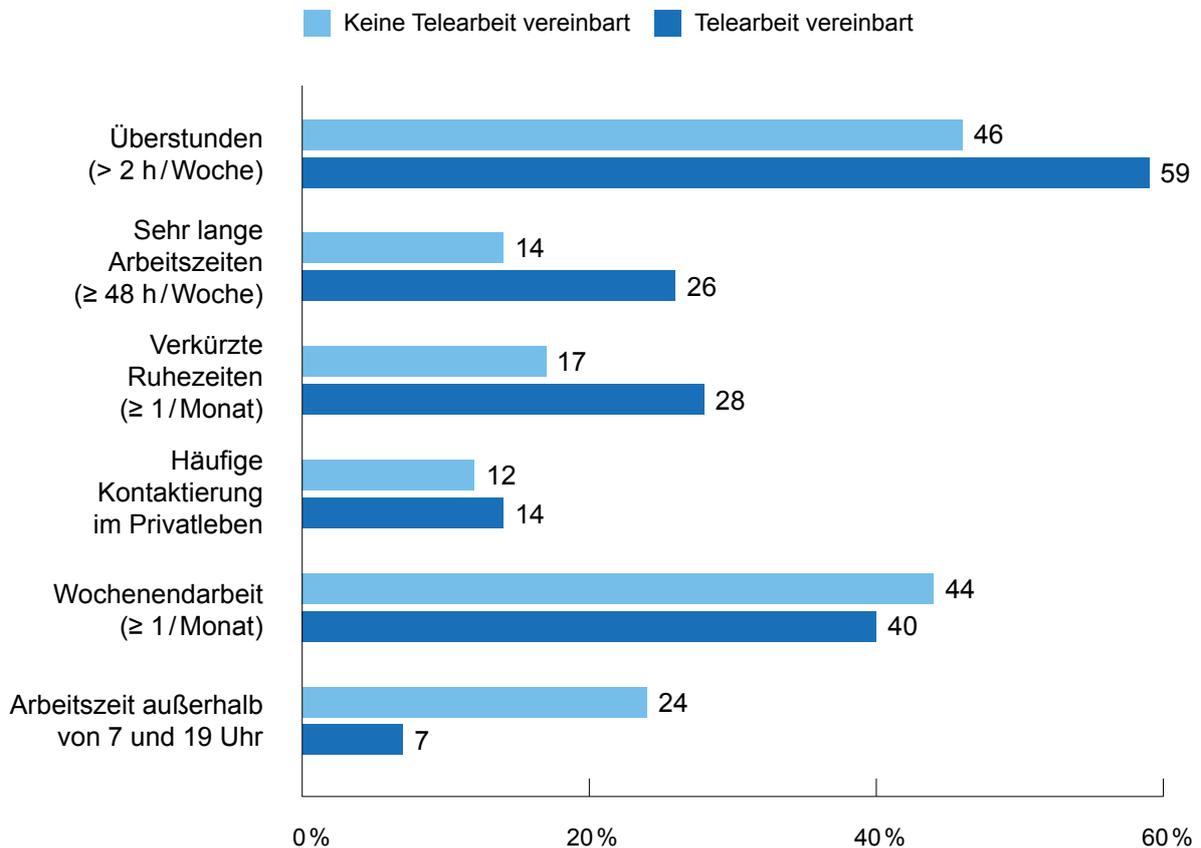


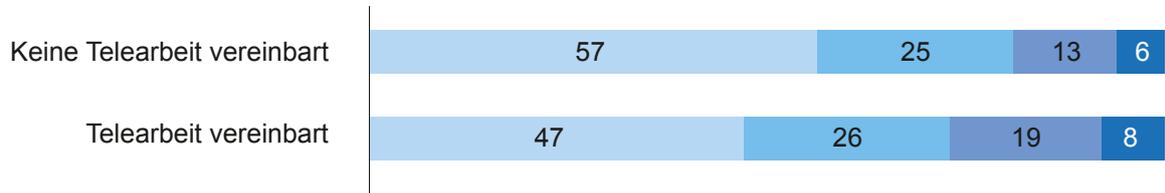
Abb. 4.10 Zeitliche Entgrenzung nach Telearbeit (8 211 ≤ n ≤ 8 747)

Im Einklang mit den berichteten Ergebnissen zur zeitlichen Entgrenzung der Arbeit erledigen Beschäftigte mit der Möglichkeit zur Telearbeit häufig (14 %) oder manchmal (18 %) Arbeitsaufgaben von zuhause aus, die über die Vereinbarungen hinausgehen (28 % selten; 40 % nie). Dass Beschäftigte, deren Arbeit es häufig oder manchmal erfordert, ohne Telearbeitsvereinbarung oder darüber hinaus von zuhause aus zu arbeiten, tatsächlich häufiger Überstunden leisten als Beschäftigte, bei denen dies nicht erforderlich ist, zeigt Abbildung 4.11.

Überstunden/Woche

Keine bis 2 Stunden	Mehr als 5 bis 10 Stunden
Mehr als 2 bis 5 Stunden	Mehr als 10 Stunden

Selten, nie (darüber hinaus) Arbeit von zuhause erforderlich



Häufig, manchmal (darüber hinaus) Arbeit von zuhause erforderlich

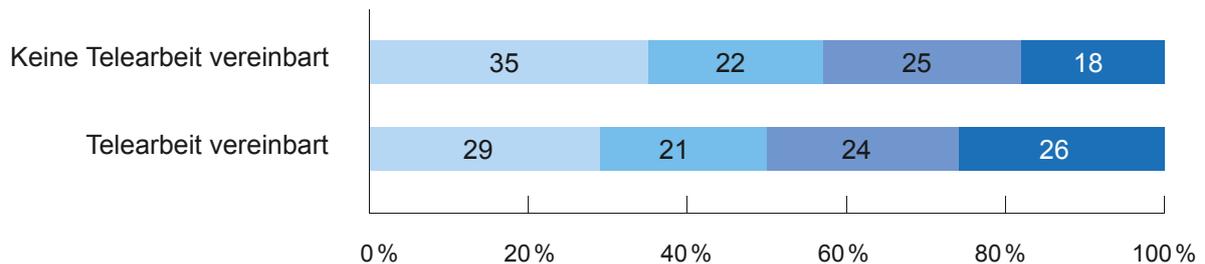


Abb. 4.11 Überstunden nach Telearbeit und Arbeit von zuhause (n = 8 381)

Handlungsspielräume

Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung haben einen höheren Handlungsspielraum in Bezug auf die Planung und Einteilung der eigenen Arbeit (mit Telearbeitsvereinbarung 93 %; ohne Telearbeitsvereinbarung: 69 %). Dafür, dass dies nicht ausschließlich auf die Art der Tätigkeit zurückzuführen ist, sondern tatsächlich auch mit der Möglichkeit zur Telearbeit zusammenhängt, spricht, dass sich dieser Unterschied ebenso zeigt, wenn nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden (ohne Telearbeitsvereinbarung: 83 %; mit Telearbeitsvereinbarung 96 %). Das Ausmaß der Telearbeit spielt keine Rolle dafür, ob Beschäftigte häufig ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können.

Ein weiterer Vorteil ist die arbeitszeitbezogene Flexibilität durch die Möglichkeit zur Telearbeit (Gajendran & Harrison, 2007; Grunau et al., 2019; Kaduk, Genadek, Kelly & Moen, 2019). Tatsächlich haben Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung häufiger hohen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit als Beschäftigte ohne Telearbeitsvereinbarung. Inwiefern diese zeitliche Flexibilität jedoch auf die Telearbeitsvereinbarung oder auf eine Tätigkeit zurückzuführen ist, die sowohl zeitliche Autonomie als auch Telearbeit ermöglicht, kann hier nicht abgeschätzt werden. 35 Prozent der Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung (unter denen mit geistigen Bürotätigkeiten sind es 61 %) berichten, dass sie hohen Einfluss darauf haben, wann sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden, während es unter den Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung 70 Prozent sind (Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten: 77 %). Am höchsten ist der Anteil der Beschäftigten mit diesem zeitlichen Handlungsspielraum bei Beschäftigten

mit einem Telearbeitstag pro Woche (siehe Abb. 4.12). Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten zeigt sich, dass diejenigen mit einem Telearbeitstag pro Woche häufiger hohen Einfluss darauf haben, wann sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden, und auch darauf, wann sie Urlaub nehmen. Keinen Vorteil haben sie jedoch im Vergleich zu Beschäftigten mit mehreren Telearbeitstagen in der Woche in Bezug darauf, wann sie ein paar Stunden frei nehmen können oder wann sie Pause machen. Damit einhergehend zeigt sich auch, dass es Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung besser gelingt bei der Arbeitszeitplanung auf ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen (67%) als Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung (58%). Am schlechtesten gelingt dies den Beschäftigten, die keine Telearbeitsvereinbarung haben und trotzdem von zuhause aus arbeiten (55%). Diese Beschäftigten haben gleichzeitig auch deutlich geringere Handlungsspielräume als Beschäftigte mit Telearbeitsvereinbarung.

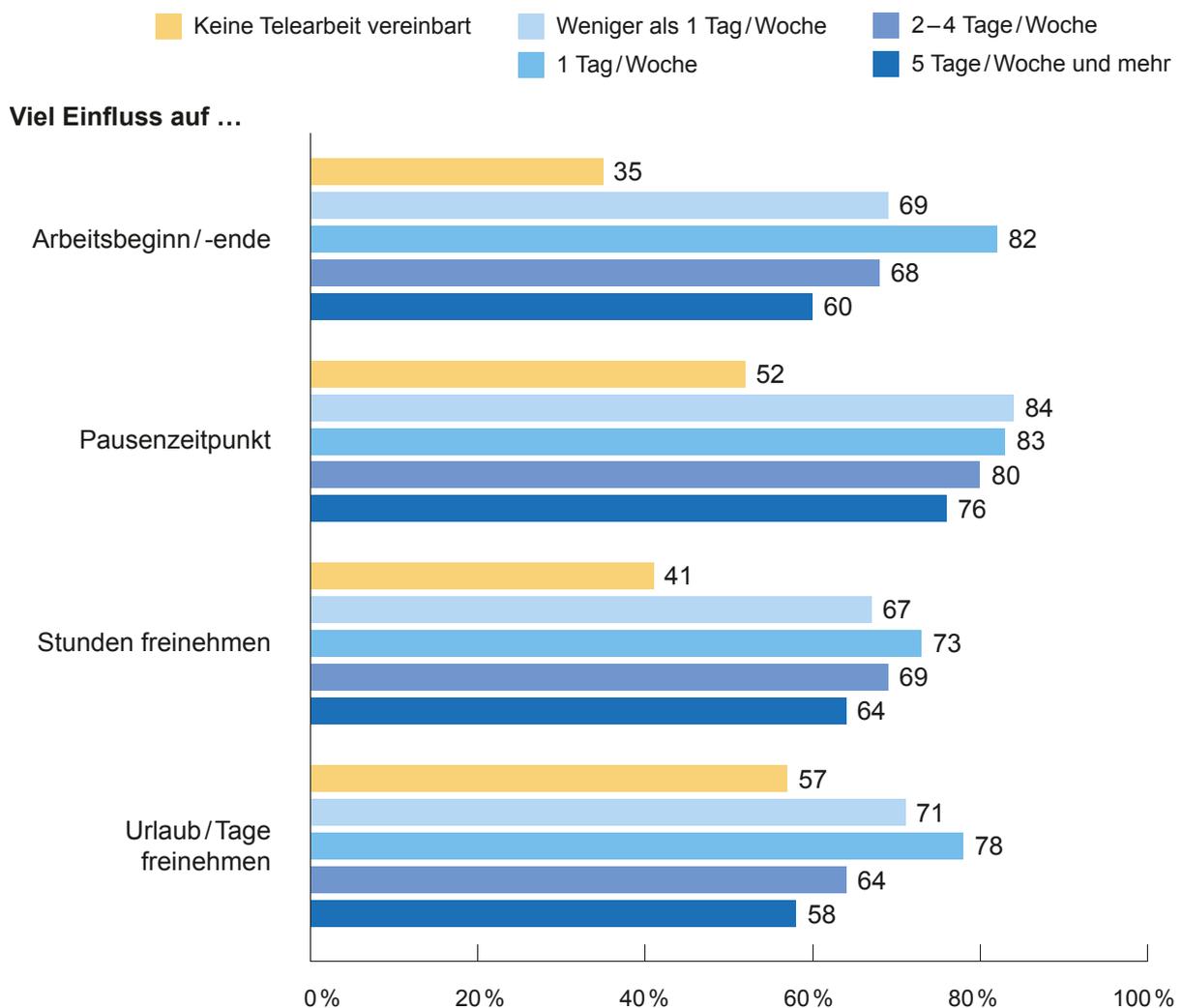


Abb. 4.12 Zeitlicher Handlungsspielraum nach Ausmaß von Telearbeit
(8 714 ≤ n ≤ 8 722)

Viele Beschäftigte haben Arbeitsplätze, an denen ungestörtes Arbeiten nicht immer möglich ist – z. B., da sie häufig unterbrochen werden oder da sie in Großraumbüros arbeiten. In solchen Fällen kann Telearbeit Störungen und Unterbrechungen reduzieren (vgl. van der Meulen, Baalen & Heck., 2012). Insgesamt wird jeder zweite Beschäftigte häufig bei der Arbeit gestört oder unterbrochen. Tatsächlich zeigt sich, dass Beschäftigte mit zunehmender Anzahl der Telearbeitstage seltener von Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit betroffen sind. Über die Hälfte der Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung, die höchstens einen Tag pro Woche von zuhause aus arbeiten, erleben häufig Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit (56 %). Beschäftigte, mit mehreren Telearbeitstagen pro Woche fühlen sich deutlich seltener gestört oder unterbrochen (2–4 Tage: 44 %; mindestens 5 Tage: 40 %). Das deutet darauf hin, dass Telearbeit dazu beitragen kann, dass Beschäftigte störungsfreier und konzentrierter arbeiten können.

Soziale Unterstützung

Andererseits kann ein hohes Ausmaß an Telearbeit und die damit einhergehende seltene physische Anwesenheit am Arbeitsplatz auch dazu führen, dass weniger direkter persönlicher Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten stattfindet und der Austausch ausschließlich über Telefon und E-Mail auf fachliche Themen fokussiert bleibt (Charalampous, Grant, Tramontano & Michailidis, 2019; Choi, 2017; Golden & Gajendran, 2019). Die Einbindung am Arbeitsplatz und die Unterstützung, die man durch den Kollegenkreis und Führungskräfte erfährt, stellen jedoch wichtige Ressourcen für das Wohlbefinden von Beschäftigten dar (Charalampous et al., 2019; Abendroth & Reimann, 2018; van der Elst et al., 2017). Wie in Abbildung 4.13 zu sehen ist, ist die Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen sowie Vorgesetzte bei den Beschäftigten am höchsten, die einen Tag in der Woche in Telearbeit arbeiten. Das Gefühl, bei der Arbeit Teil einer Gemeinschaft zu sein, ist bei Beschäftigten mit Telearbeit insgesamt weniger ausgeprägt und nimmt mit zunehmender Anzahl an Telearbeitstagen noch ab (mehrere Telearbeitstage: 59 %; bis zu ein Tag Telearbeit: 76 %). Führung auf Distanz und der direkte – auch informelle – Austausch mit Kollegen – nicht nur über Email, Telefon oder in Videokonferenzen – scheinen sich hier auf die Wahrnehmung der sozialen Arbeitsbedingungen auszuwirken. Interessanterweise ist die wahrgenommene Unterstützung durch Vorgesetzte am höchsten bei Beschäftigten, die einen Telearbeitstag pro Woche haben. Ist keine Telearbeit vereinbart oder wird diese seltener als einmal in der Woche wahrgenommen, ist die Unterstützung geringer. Am seltensten (44 %) fühlen sich die Beschäftigten von ihrer Führungskraft unterstützt, die zuhause Arbeitsaufgaben erledigen, aber keine Telearbeitsvereinbarung haben. Eine Erklärungsmöglichkeit ist, dass Beschäftigte mit einem Telearbeitstag pro Woche die Möglichkeit zur Telearbeit als direkte Unterstützungsmaßnahme durch den Vorgesetzten wahrnehmen (vgl. Lautsch, Kossek & Eaton, 2009; Masuda, Holtschlag & Nicklin, 2019). Eine alternative Erklärung wäre, dass Beschäftigte, die sich unterstützt und als Teil einer Gemeinschaft fühlen, es eher „wagen“ die Möglichkeit zur Telearbeit tatsächlich zu nutzen.

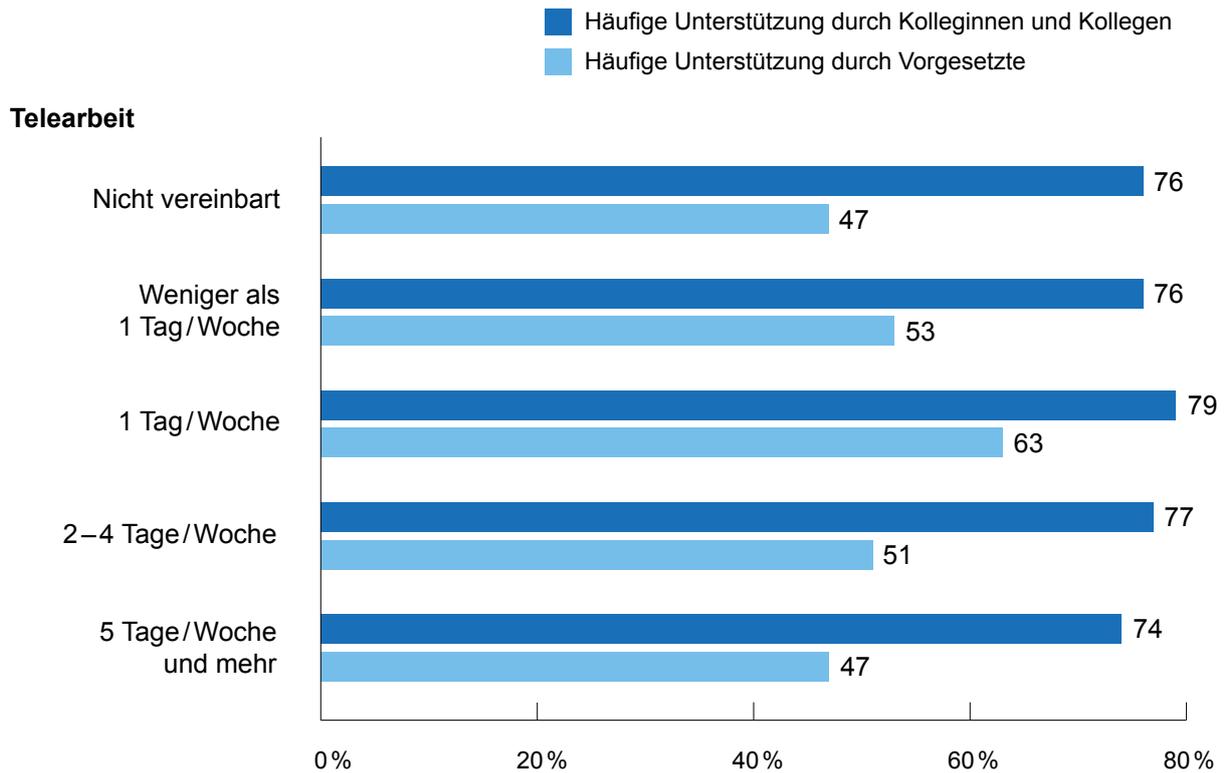


Abb. 4.13 Häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte nach Telearbeit ($8\ 626 \leq n \leq 8\ 668$)

4.4 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Die berichteten Ergebnisse zeigen, dass Telearbeit mit veränderten Arbeitsbedingungen einhergehen kann, die den Beschäftigten sowohl als Stressoren, wie z. B. zeitliche Entgrenzung, aber auch als Ressourcen, wie z. B. ein erhöhtes Autonomieempfinden, begegnen können. Inwiefern sich Telearbeit an sich positiv oder negativ auf das Befinden der Beschäftigten auswirkt, ist daher nicht eindeutig und von einer Vielzahl an Einflussbedingungen abhängig (vgl. Lott, 2020; Eurofound, 2020 b).

Ein großer Vorteil von Telearbeit aus Sicht der Beschäftigten ist die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Grunau et al., 2019). Vergleicht man jedoch Beschäftigte mit und ohne Telearbeitsvereinbarung dahingehend, wie zufrieden sie mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sind, zeigen sich sowohl bei Männern als auch bei Frauen keine Unterschiede (Abb. 4.14). Auch wenn man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet, zeigt sich kein positiver Zusammenhang von Telearbeit und Work-Life-Balance. Eine mögliche Erklärung hierfür – neben der erhöhten zeitlichen Entgrenzung – könnte sein, dass die Telearbeit es einigen Beschäftigten entweder überhaupt erst erlaubt, Arbeit und Privatleben irgendwie zu vereinbaren, oder eine höhere vertragliche Arbeitszeit ermöglicht (vgl. Lott, 2019). Tendenziell sind Frauen am seltensten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, wenn sie in der Woche zwei bis vier Telearbeitstage haben. Männer hingegen sind bei diesem

Ausmaß an Telearbeit tendenziell am häufigsten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Am unzufriedensten sind sie, wenn sie fünf oder mehr Telearbeitstage pro Woche haben. Im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten sind Beschäftigte ohne Telearbeitsvereinbarung, die trotzdem von zuhause arbeiten, am seltensten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (77 %, vgl. Tab. 6 c und 7 c im Anhang).

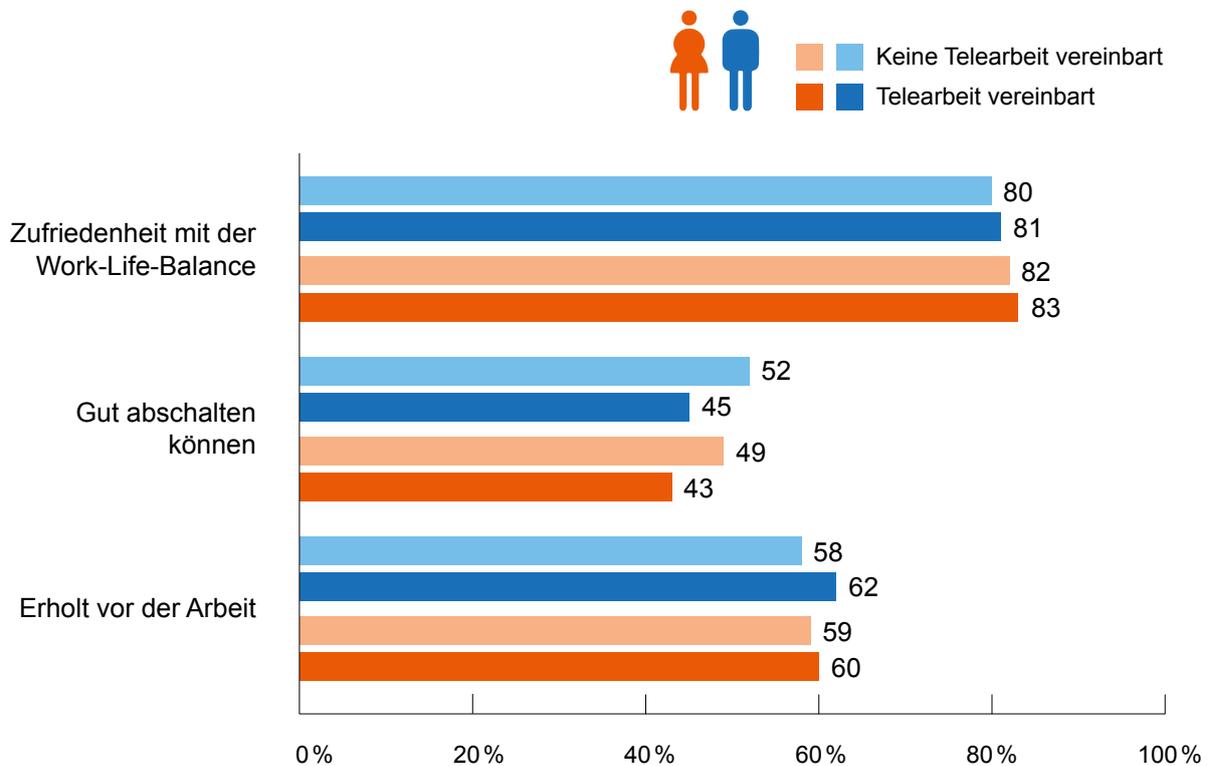


Abb. 4.14 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können und Erholung nach Telearbeit ($8\,746 \leq n \leq 8\,753$)

Das Abschalten von der Arbeit am Feierabend gelingt Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung seltener gut (44 %) als Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung (51 %). Die Unterschiede bleiben konstant, auch wenn nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden. Insgesamt am seltensten gelingt es den Beschäftigten von der Arbeit abzuschalten, die ohne Telearbeitsvereinbarung oder darüber hinaus von zuhause arbeiten (jeweils 38 %).

Kein Zusammenhang lässt sich zwischen Telearbeit und Erholung erkennen (mit Telearbeitsvereinbarung 61 %; ohne Telearbeitsvereinbarung 58 %). Dies ändert sich auch nicht, wenn nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden (mit Telearbeitsvereinbarung: 60 %; ohne Telearbeitsvereinbarung 62 %). Im Vergleich am besten gelingt die Erholung Frauen mit Telearbeitsvereinbarung, die keine zusätzliche bzw. darüberhinausgehende Arbeit von zuhause verrichten (72 %).

Auf den ersten Blick schätzen Beschäftigte mit Telearbeit ihre Gesundheit besser ein (79 % guter subjektiver Gesundheitszustand) als die übrigen Beschäftigten (68 %).

Bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten ist dieser Unterschied deutlich geringer (mit Telearbeit: 81 %; ohne Telearbeit: 76 %). Multivariate Analysen (weitere Information hierzu siehe Kap. 2.2) zeigen, dass die Unterschiede im Hinblick auf den Gesundheitszustand zu großen Anteilen durch die unterschiedlichen typischen Tätigkeiten der Beschäftigten, die in Telearbeit arbeiten, und der Beschäftigten, die nicht in Telearbeit arbeiten bzw. arbeiten können, erklärt werden. Vor allem die Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, die einen großen Anteil an den Beschäftigten mit Telearbeit ausmachen, berichtet häufiger einen guten Gesundheitszustand (85 % vs. 77 % ohne Telearbeitsvereinbarung).

In Bezug auf verschiedene gesundheitliche Beschwerden unterscheiden sich Telearbeitende nicht von Beschäftigten ohne Telearbeitsvereinbarung (Abb. 4.15). Eine Ausnahme sind Rücken- und Kreuzschmerzen, die bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung seltener vorkommen. Darüber hinaus zeigt sich, dass Männer mit Telearbeitsvereinbarung etwas seltener Schlafstörungen haben als Männer ohne Telearbeitsvereinbarung. Für Frauen zeigt sich dieser Unterschied nicht. Den deutlichsten Unterschied macht hier, ob Beschäftigten ungeregelt, also ohne Telearbeitsvereinbarung von zuhause Arbeitsaufgaben erledigen. Bei ihnen kommen Schlafstörungen (38 %) sowie Müdigkeit und Erschöpfung (55 %) deutlich häufiger vor als bei Beschäftigten, die keine zusätzliche Arbeit von zuhause verrichten. Hier ist zu vermuten, dass sowohl die zeitliche Entgrenzung (z. B. Überstunden) aber auch ein vorausgehender oder damit einhergehender Termin- und Leistungsdruck mit für diese Zusammenhänge verantwortlich sind.

Für die Häufigkeit bzw. das Ausmaß von Telearbeit zeigen sich keine direkten Zusammenhänge mit der Work-Life-Balance oder der Gesundheit der Beschäftigten.

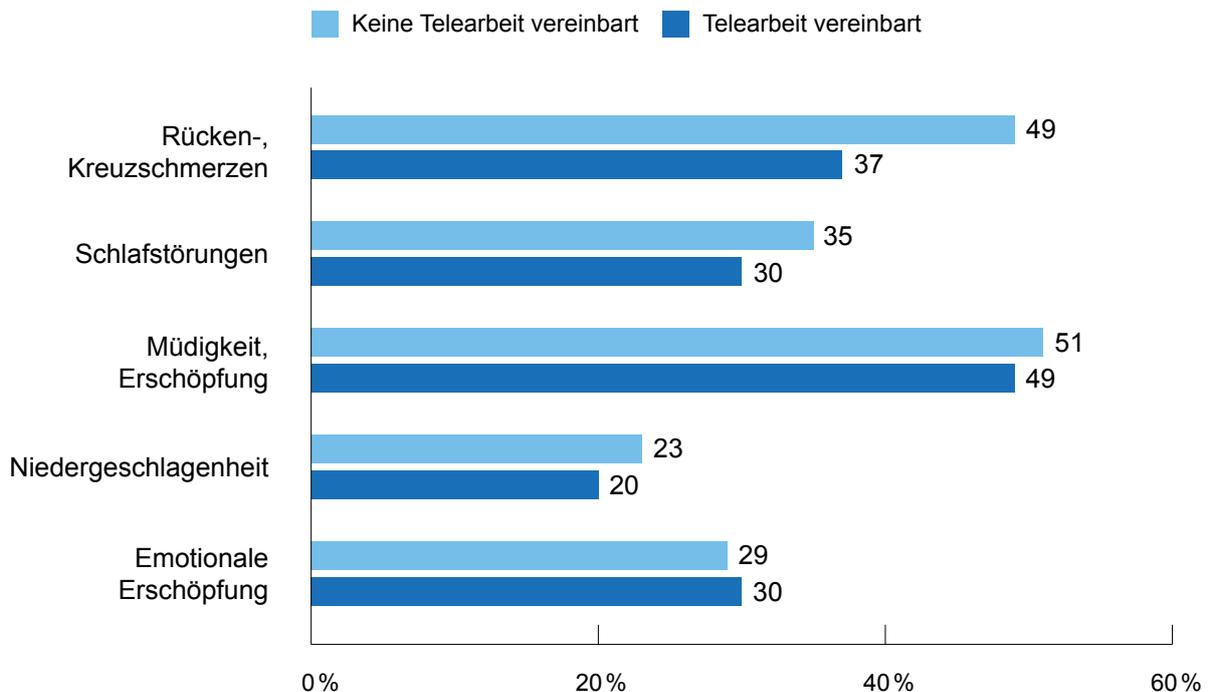


Abb. 4.15 Gesundheitliche Beschwerden nach Telearbeit (8 737 ≤ n ≤ 8 750)

4.5 Zusammenfassung

2017 hatten 12 Prozent der Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber eine Telearbeitsvereinbarung geschlossen. Allerdings nutzen nur 8 Prozent diese Möglichkeit auch regelmäßig, also an mindestens einem Tag in der Woche. Gleichzeitig erledigt fast ein Drittel aller abhängig Beschäftigten zumindest gelegentlich Arbeit von zuhause aus, ohne dass eine Telearbeitsvereinbarung besteht. Das zeigt, dass das Arbeiten von zuhause wahrscheinlich viel weiter verbreitet ist als es die Zahlen zu Telearbeit zunächst vermuten lassen. Obwohl ein so großer Teil der Beschäftigten Arbeit von zuhause erledigt, möchte über die Hälfte der Beschäftigten nicht in Telearbeit arbeiten. Ein gutes Viertel der Beschäftigten hätte gerne eine Telearbeitsvereinbarung, die aber aufgrund der Tätigkeit oder weil der Arbeitgeber es nicht möchte, nicht möglich ist.

Beschäftigte mit hoher Bildung, Männer und Vollzeitarbeitende haben häufiger Telearbeitsvereinbarungen als Beschäftigte mit mittlerer oder niedriger Bildung, Frauen und Teilzeitarbeitende. Dies ist teilweise durch die Art der Tätigkeit bzw. den Beruf und die höhere betriebliche Position zu erklären (siehe auch Lott, 2020). Am weitesten verbreitet ist vereinbarte Telearbeit in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen. Der höchste Anteil Beschäftigter, die tatsächlich auch in höherem Ausmaß, also mindestens zwei Tage in der Woche, in Telearbeit arbeiten, arbeitet in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.

Dafür, ob ein Wunsch nach Telearbeit besteht bzw. Telearbeit tatsächlich möglich ist, spielt auch die Lebenssituation eine wichtige Rolle. Am weitesten ist Telearbeit bei Männern und Frauen mit einem kleinen Kind unter sechs Jahren verbreitet. Dies lässt darauf schließen, dass Telearbeit bis zu einem gewissen Grad als Flexibilisierungsinstrument zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genutzt wird (siehe auch Vilhelmson & Thulin, 2016). In Bezug auf Pflegeanforderungen im privaten Umfeld scheint Telearbeit hingegen bisher eher keine Rolle zu spielen.

Dass jederzeit von zuhause oder auch unterwegs gearbeitet werden kann, kann dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen (vgl. Kossek et al., 2006). So ist die arbeitszeitliche Entgrenzung bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung höher ausgeprägt als bei den übrigen Beschäftigten: Sie leisten häufiger Überstunden, haben häufiger sehr lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten, werden häufiger in der Freizeit aus Arbeitsgründen kontaktiert und arbeiten häufiger am Wochenende. Diese Arbeitszeitanforderungen können auf Dauer die Work-Life-Balance beeinträchtigen und gesundheitliche Folgen nach sich ziehen (BAuA, 2016; Beermann et al., 2019). Die hohen allgemeinen und zeitlichen Handlungsspielräume von Telearbeitenden sind zunächst positiv zu bewerten. Allerdings kann ein zu hohes Ausmaß an notwendiger Selbststeuerung in der Arbeit auch mit Arbeitsexpensivierung und interessierter Selbstgefährdung einhergehen (Kubicek, Paškvan & Bunner, 2017; Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013). In Bezug auf soziale Beziehungen am Arbeitsplatz zeigt sich, dass Beschäftigte, die einen Tag in der Woche von zuhause aus arbeiten, die stärkste Unterstützung am Arbeitsplatz erfahren. Mit zunehmender Anzahl an Tagen, die in Telearbeit verbracht werden, verschlechtern sich die sozialen Beziehungen. Aber auch Beschäftigte ohne Telearbeitsvereinbarung fühlen sich nicht so häufig unterstützt.

Telearbeit geht also sowohl mit Ressourcen einher, die sich im Allgemeinen günstig auf das Wohlbefinden und die Gesundheit auswirken, wie z. B. hohe Handlungsspielräume, als auch mit Stressoren, die eher ungünstig zu bewerten sind, wie z. B. zeitliche Entgrenzung. So zeigen sich in den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung über die erhöhten Schwierigkeiten, am Feierabend von der Arbeit abzuschalten, hinaus auch kaum Zusammenhänge von Telearbeit und der gesundheitlichen Situation von Beschäftigten. Auch ein Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance wurde nicht gefunden. Dies deckt sich mit Analysen auf europäischer Ebene (Eurofound, 2020 b). Auch hier werden hauptsächlich indirekte, über die Arbeitsbedingungen vermittelte Effekte für vereinbarte Telearbeit berichtet. Zusätzliche bzw. unregelte Arbeit von zuhause, die ohne Telearbeitsvereinbarung oder über diese hinaus geleistet wird, zeigt in der BAuA-Arbeitszeitbefragung jedoch deutliche ungünstige Zusammenhänge mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit von Beschäftigten.

Die Analysen haben gezeigt, dass unregelte Arbeit von zuhause aus, also das Erledigen von Arbeitsaufgaben im häuslichen Umfeld, obwohl keine Telearbeitsvereinbarung besteht, deutlich weiter verbreitet ist als geregelte Telearbeit. Diese Beschäftigten erleben hohe arbeitszeitliche Anforderungen bei gleichzeitig reduzierten Ressourcen bei der Arbeit (Handlungsspielraum, soziale Unterstützung). Dies geht mit einer schlechteren Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit einher und zeigt sich bis zu einem gewissen Grad auch bei den Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung, die noch zusätzliche Arbeit von zuhause verrichten.

Die dargestellten Befunde lassen darauf schließen, dass Telearbeit an sich keine oder nur eine untergeordnete Rolle für die Work-Life-Balance und die Gesundheit von Beschäftigten spielt (vgl. Eurofound, 2020 b). Ein größeres Augenmerk sollte daher auf die Arbeitsbedingungen in der Ausgestaltung der Telearbeit bzw. der mit der Telearbeit einhergehenden Arbeitsbedingungen gelegt werden. Ob und unter welchen Umständen sich die Work-Life-Balance und Gesundheit der Beschäftigten mit der Einführung von Telearbeit verbessert, sollte in weiteren Studien untersucht werden. Weiterhin deuten die Befunde darauf hin, dass insbesondere unregelte Arbeit von zuhause, die häufig mit einer hohen Arbeitsbelastung einhergeht, mit Nachteilen für die Work-Life-Balance, die Erholung und die Gesundheit von Beschäftigten verbunden ist (vgl. Troup & Rose, 2012). Tatsächlich zeigen erste Untersuchungen, dass eine explizite, vertragliche Regelung von Telearbeit die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern kann (Lott, 2020).

5 Berufsbedingte Mobilität: Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen

In vielen Berufen sind Dienstreisen wichtiger Bestandteil der Tätigkeit. Sie stellen daher eine Form berufsbedingter Mobilität dar (Ducki & Nguyen, 2016). Bei einer Dienstreise ist man „[...] aus beruflichen Gründen vorübergehend außerhalb seiner regelmäßigen Arbeitsstätte und außerhalb seiner Wohnung tätig“ (Vogl, 2010, S. 137). Unter anderem ermöglichen es Dienstreisen, Geschäftspartner wie Kunden oder Lieferanten persönlich kennenzulernen bzw. Netzwerke und Beziehungen aufzubauen und aufrechtzuerhalten (Westman et al., 2009; Wheatley & Bickerton, 2016). Dies ist auch von Relevanz, wenn Unternehmen mehrere Standorte oder Zweigstellen haben, da mit Hilfe von Dienstreisen der persönliche Kontakt unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber auch zu den Vorgesetzten sichergestellt werden kann. Dieser persönliche Austausch spielt trotz moderner Kommunikationsmittel wie Videokonferenzen eine wichtige Rolle (Vogl, 2019; Wainfan & Davis, 2004). Auch zur Präsentation des Unternehmens oder der eigenen Arbeit auf Messen, Tagungen und Kongressen sind Dienstreisen notwendig. Nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Globalisierung hat das Ausmaß in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Hans-Böckler-Stiftung, 2020; Suhr 2017). Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen sind daher „keine Ausnahme und kein besonderes Privileg mehr, sondern zunehmend eine Voraussetzung, um am Erwerbsleben teilnehmen zu können“ (Monz, 2018, S. 51).

Dienstreisen sind häufig mit Auswärtsübernachtungen verbunden. Doch es gibt auch Beschäftigte, die aus anderen beruflichen Gründen auswärts übernachten, wie Beschäftigte, die nachts arbeiten oder Bereitschaftsdienst haben und am Arbeitsplatz über Schlafmöglichkeiten verfügen oder Beschäftigte, deren regulärer Arbeitsplatz eine Übernachtung zu Hause nicht ermöglicht, z. B. bei der Arbeit auf Offshore-Plattformen, auf einer auswärtigen Baustelle (z. B. auf Montage) oder bei mobilen Arbeitsplätzen (z. B. Kraftfahrberufe).

Im Folgenden geben wir einen Überblick darüber, wie viele und welche Beschäftigte Dienstreisen machen und aus dienstlichen Gründen auswärts übernachten, mit welchen weiteren arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen dies einhergeht und welche Rolle Dienstreisen für die Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten spielen. In den dargestellten Ergebnissen werden zunächst alle Beschäftigten berücksichtigt, unabhängig von der Art ihrer Tätigkeit. Da jedoch davon auszugehen ist, dass Dienstreisen häufiger von Beschäftigten mit bestimmten Tätigkeitsprofilen vorkommen, werden die Analysen an einigen Stellen zusätzlich für die Teilstichprobe von Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten¹¹ durchgeführt (vgl. Tab. 11 a–c, 13 a–c und 15 a–c im Anhang). Durch die isolierte Betrachtung soll geprüft werden, ob sich die Befunde auch innerhalb dieser homogeneren Gruppe von Beschäftigten zeigen oder ob sie (teilweise) auf Unterschiede in den Tätigkeiten zurückzuführen sind.

¹¹ Für die Teilstichprobe wurden Beschäftigte ausgewählt, die vorwiegend geistig an einem Büroarbeitsplatz tätig waren, die als berufliche Stellung Angestellte oder Beamtinnen bzw. Beamte angegeben haben und deren Tätigkeit nicht das niedrigste Anforderungsniveau (KIdB 2010) umfasst (keine Helfer- oder Anlernertätigkeiten).

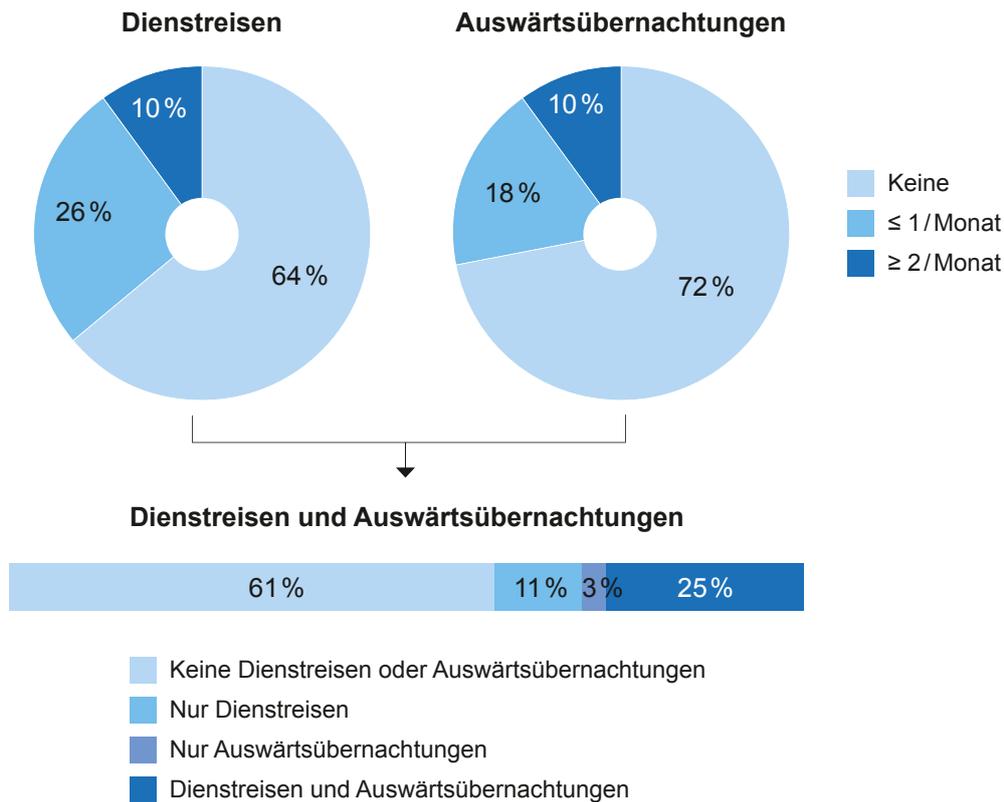


Abb. 5.1 Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen ($8\ 511 \leq n \leq 8\ 617$)

Für ein gutes Drittel der Beschäftigten gehören Dienstreisen zu ihrer Arbeit (vgl. Abb. 5.1). Etwa ein Viertel der Beschäftigten macht höchstens eine Dienstreise im Monat, jede bzw. jeder Zehnte macht monatlich mehrere Dienstreisen. 5 Prozent der Beschäftigten machen vier oder mehr Dienstreisen im Monat – 2 Prozent sogar mindestens zehn. Insgesamt übernachten 28 Prozent der Beschäftigten – zumindest gelegentlich – aus dienstlichen Gründen auswärts, jede bzw. jeder Zehnte auch mehrere Nächte im Monat. 6 Prozent übernachten mindestens vier Mal im Monat auswärts und 3 Prozent mindestens zehn Mal. Insgesamt betrachtet gehen 61 Prozent der Beschäftigten einer Tätigkeit nach, die weder Dienstreisen noch Auswärtsübernachtungen erfordert. 11 Prozent der Beschäftigten machen Dienstreisen, aber übernachten nicht auswärts (im Folgenden teilweise vereinfacht zu „Dienstreisen ohne Auswärtsübernachtungen“), 3 Prozent übernachten auswärts, aber machen keine Dienstreisen und 25 Prozent machen Dienstreisen und übernachten auch auswärts (im Folgenden teilweise vereinfacht zu „Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen“).

Weitere Mobilitätsbedingungen

Beschäftigte, zu deren Tätigkeit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen gehören, haben deutlich häufiger Telearbeit mit ihrem Arbeitgeber vereinbart als die übrigen Beschäftigten. Jeweils ein Viertel der Beschäftigten mit Dienstreisen (24 %) bzw. Auswärtsübernachtungen (25 %) hat eine Telearbeitsvereinbarung. Lediglich 5 Prozent der Beschäftigten ohne Dienstreisen und 7 Prozent der Beschäftigten ohne Auswärtsüber-

nachtungen haben eine solche Vereinbarung. Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten bleiben diese Unterschiede weitestgehend bestehen: Wenn Dienstreisen zur Tätigkeit gehören, haben 31 Prozent dieser Beschäftigtengruppe eine Telearbeitsvereinbarung gegenüber 13 Prozent derjenigen ohne Dienstreisen. Mit Auswärtsübernachtungen sind es 34 Prozent, die eine Telearbeitsvereinbarung haben, und ohne Auswärtsübernachtungen sind es 16 Prozent.

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen spielen auch eine Rolle dafür, wie häufig an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet wird (zur genaueren Erklärung siehe Kapitel 6). Erwartungskonform geben Beschäftigte mit Dienstreisen im Vergleich zu Beschäftigten ohne Dienstreisen seltener an, hauptsächlich an einem festen Arbeitsort zu arbeiten (45 % vs. 53 %), und sie haben häufiger einen festen Arbeitsplatz mit mobilen Anteilen (31 % vs. 22 %). Ihr Arbeitsort ist etwa gleichhäufig wechselnd oder mobil verglichen mit Beschäftigten ohne Dienstreisen (24 % vs. 25 %). Dabei zeigt sich hier ein deutlicher Unterschied innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten (14 % vs. 3 %). In Bezug auf Auswärtsübernachtungen zeigt sich ein ähnliches Bild: 39 Prozent der Beschäftigten mit Auswärtsübernachtungen haben einen ausschließlich festen Arbeitsort (ohne Auswärtsübernachtungen: 55 %), 31 Prozent haben einen festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen (ohne Auswärtsübernachtungen 23 %) und 30 Prozent arbeiten hauptsächlich mobil bzw. an wechselnden Arbeitsorten (ohne Auswärtsübernachtungen: 22 %).

5.1 Demografische Merkmale

Soziodemografische Merkmale

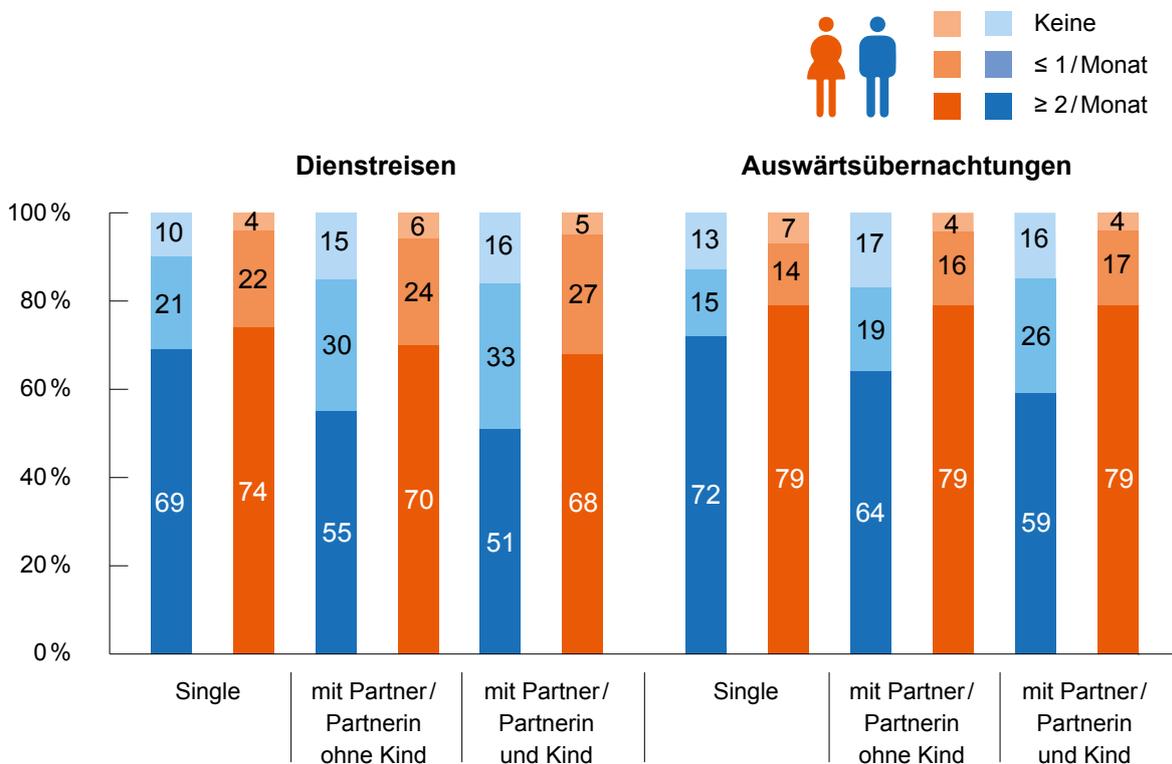
Männer machen häufiger Dienstreisen als Frauen und Vollzeitbeschäftigte häufiger als Teilzeitbeschäftigte (vgl. Tab. 10a im Anhang). 43 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer machen Dienstreisen – 15 Prozent auch mehrmals im Monat. Bei 36 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen gehören Dienstreisen zur Arbeit dazu; 7 Prozent machen mehrere Dienstreisen pro Monat. Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten zeigt sich, dass etwa drei Viertel der vollzeitbeschäftigten Männer Dienstreisen machen (76 %; mehrere Dienstreisen pro Monat: 29 %) und knapp die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen (49 %; mehrere Dienstreisen pro Monat: 11 %). Dienstreisen kommen am häufigsten in der Altersgruppe 30–44 Jahre vor (42 %). Bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau gehören Dienstreisen deutlich häufiger zur Tätigkeit (59 %) als bei Beschäftigten mit mittlerem/niedrigem Bildungsniveau (23 %).

Ähnliche soziodemografische Verteilungsmuster zeigen sich für Auswärtsübernachtungen (vgl. Tab. 12a und 13a im Anhang). Dienstreisen ausschließlich ohne Auswärtsübernachtungen kommen bei Frauen und Männern zwar gleich häufig vor (beide 11 %; vgl. Tab. 14a im Anhang). Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen sind jedoch bei Männern deutlich weiter verbreitet als bei Frauen (30 % vs. 18 %). Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten (vgl. Tab. 15a im Anhang), kommen Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen bei Männern mehr als doppelt so häufig vor (56 %) wie bei Frauen (27 %). Während Dienstreisen ohne Auswärtsübernachtungen relativ altersunabhängig sind, machen Beschäftigte mit zunehmendem Alter seltener Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen. Ausnahme ist die jüngste

Altersgruppe (15–29 Jahre), in der Dienstreisen (noch) nicht so häufig vorkommen.

Eine kleine Gruppe von Beschäftigten hat Auswärtsübernachtungen, die nicht im Kontext von Dienstreisen stehen (3 %). Dies sind häufiger Männer und Vollzeitbeschäftigte. Im Unterschied zu den Dienstreisen kommen Auswärtsübernachtungen außerhalb von Dienstreisen unter den Beschäftigten mit niedrigem/mittlerem Bildungsniveau häufiger vor als bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau.

Dienstreisen und insbesondere dienstliche Auswärtsübernachtungen gehen mit einer Abwesenheit von zu Hause, von Familie und Freunden einher. Daher stellt sich die Frage, inwiefern die Lebenssituation der Beschäftigten eine Rolle dafür spielt, ob sie einer Tätigkeit nachgehen, in der Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen gefordert sind. Es zeigt sich, dass Beschäftigte mit im Haushalt lebenden Kind(ern) etwas häufiger Tätigkeiten nachgehen, in denen sie zumindest gelegentlich Dienstreisen machen und auch auswärts übernachten als die übrigen Beschäftigten. Bei genauerer Betrachtung (vgl. Abb. 5.2) zeigt sich, dass dies für Männer, aber nicht für Frauen gilt. Unter Vätern sind Dienstreisen und auch Auswärtsübernachtungen weiter verbreitet als unter Single-Männern ohne Kind, dies deckt sich mit Befunden von Westman et al. (2009). Auch Männer ohne Kinder, aber mit Partnerin bzw. Partner machen häufiger Dienstreisen und übernachten häufiger auswärts als Single-Männer. Bei den Frauen hingegen spielt die Lebenssituation weniger eine Rolle dafür, ob sie Dienstreisen machen oder nicht. Auswärtsübernachtungen kommen bei Müttern jedoch am seltensten vor (Frauen mit Partner und Kind im Haushalt 4 %).



Rundungsfehler möglich

Abb. 5.2 Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen nach Lebenssituation und Geschlecht (ohne Alleinerziehende, $8\,153 \leq n \leq 8\,178$)

Eine Lebensphasenbetrachtung (vgl. Abb. 5.3) zeigt, dass bei Frauen mit Kindern bis 12 Jahren häufiger Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit gehören als bei Frauen mit Kindern zwischen 13 und 17 Jahren. Unter älteren Frauen ohne Kinder sind Dienstreisen und dienstliche Auswärtsübernachtungen weniger verbreitet als unter jüngeren Frauen ohne Kinder. Am häufigsten kommen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen bei Frauen vor, wenn sie mittleren Alters (30–49 Jahre) sind und keine Kinder haben (40%). In dieser Lebenssituation sind sich Frauen und Männer hinsichtlich der Verbreitung von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen auch am ähnlichsten. Bei Männern kommen Dienstreisen am häufigsten vor, wenn sie ein kleines Kind im Alter von bis 6 Jahren haben. Ältere Single-Männer machen nicht seltener Dienstreisen und übernachten auch nicht nennenswert seltener auswärts als jüngere Single-Männer.

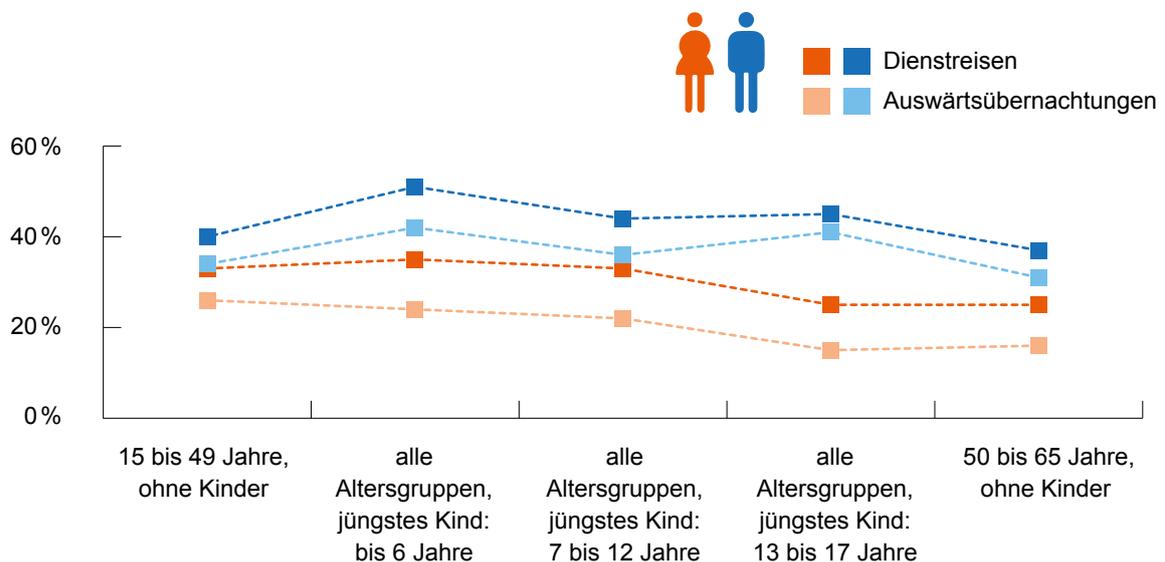


Abb. 5.3 Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 607)

Wirtschaftszweige und Berufe

Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt die Verbreitung von Dienstreisen auch mit Auswärtsübernachtungen zu. Am häufigsten kommen Dienstreisen ausschließlich ohne Auswärtsübernachtungen im öffentlichen Dienst und Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen in der Industrie vor (vgl. Tab. 10–14 a). Beschäftigte in der Industrie machen auch vergleichsweise häufig Dienstreisen bzw. übernachten mehrmals im Monat auswärts. Am seltensten kommen Dienstreisen im Handwerk vor.

Am häufigsten kommen Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen in den drei Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation (54%), Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (36%) und öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen (35%) vor. In dem letztgenannten Bereich sind Dienstreisen ohne Auswärtsübernachtungen am weitesten verbreitet (22%), gefolgt von Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (18%) und Erziehung und Unterricht (18%). Auswärtsübernachtungen, die nicht im Kontext von Dienstreisen stehen, kommen häufiger im Bereich von Lagerei und Verkehr, im Baugewerbe sowie im Gesundheits- und Sozialwesen vor.

In Bezug auf die Berufssectoren zeigt sich, dass Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen am häufigsten zur Tätigkeit dazugehören (Abb. 5.4, 5.5 und 5.6), gefolgt von Beschäftigten in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen. Am seltensten sind Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten in sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen (u. a. Reinigungsberufe) zu beobachten.

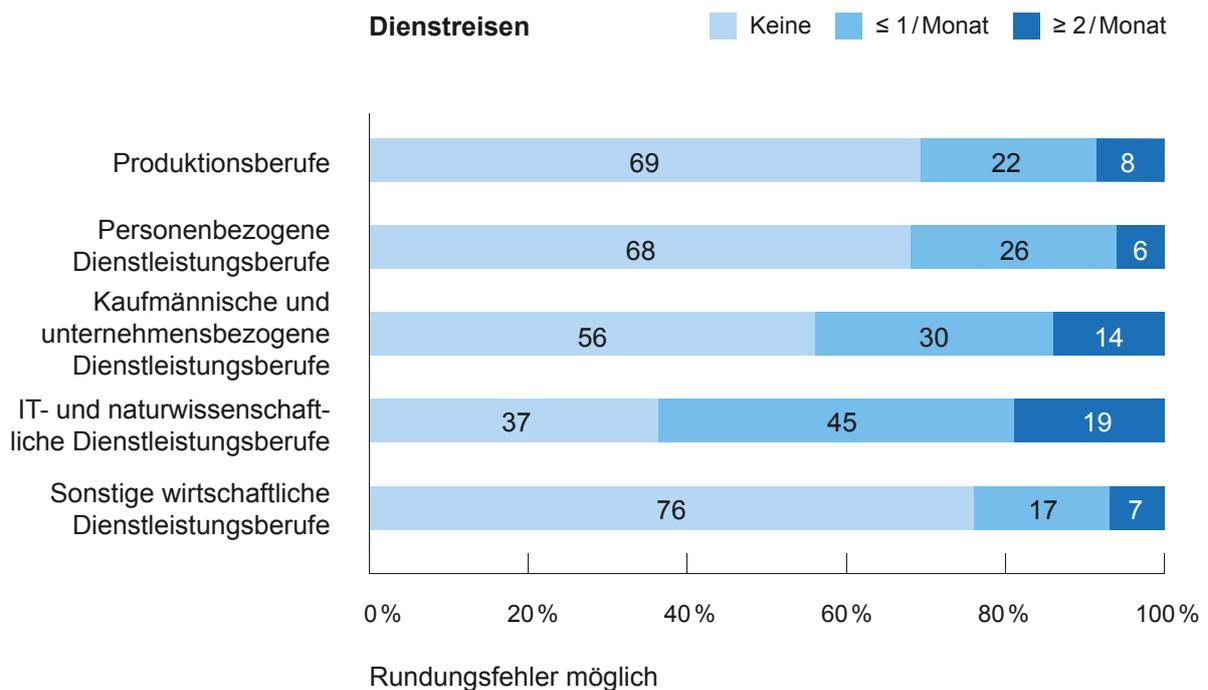


Abb. 5.4 Dienstreisen nach Berufssectoren (KIdB 2010, n = 8 544)

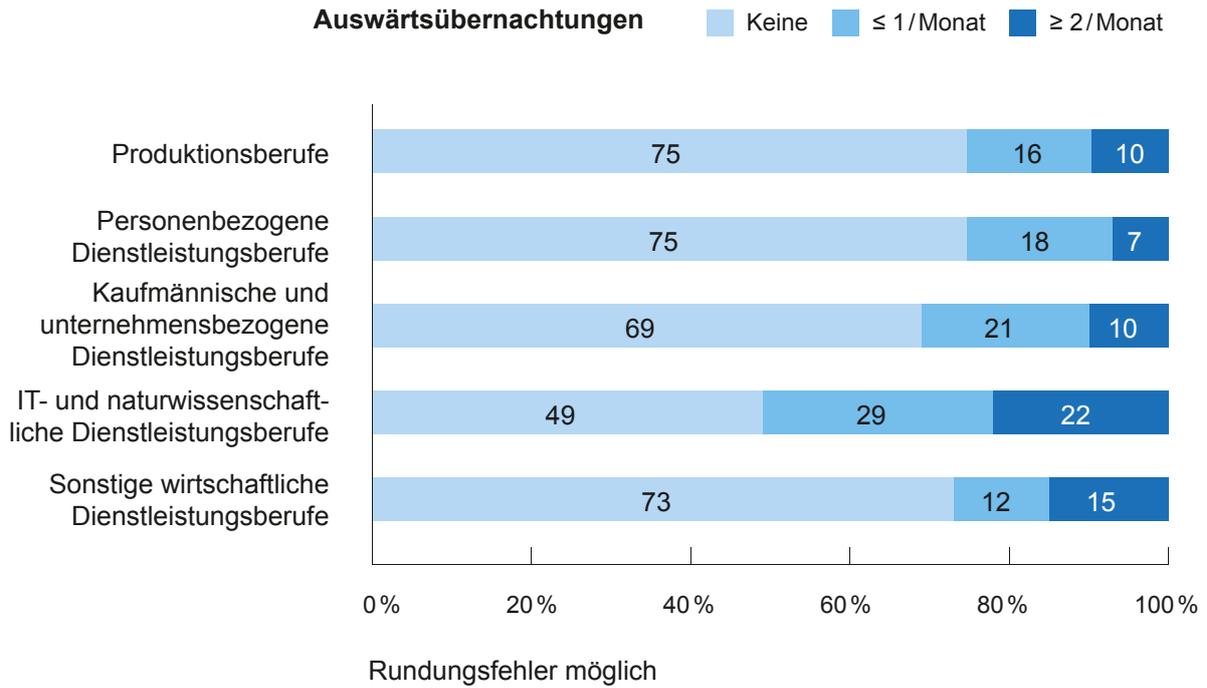


Abb. 5.5 Auswärtsübernachtungen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 564)

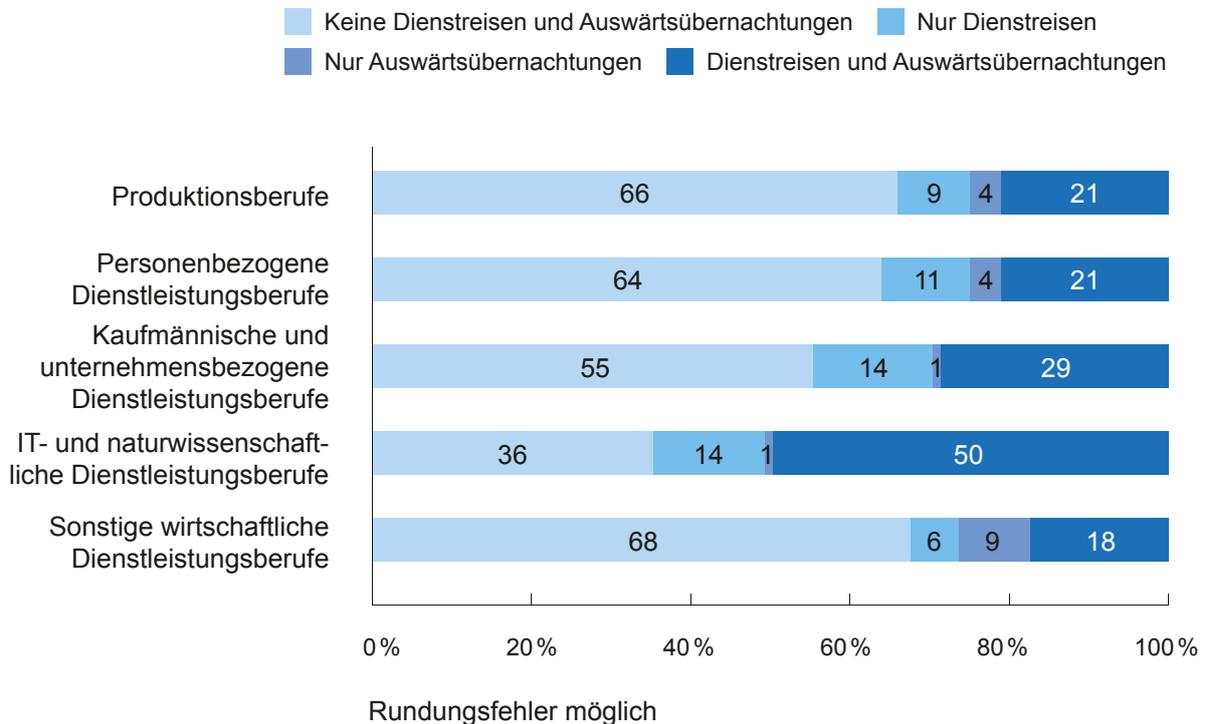


Abb. 5.6 Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 459)

Eine spezifischere Betrachtung der Berufssegmente zeigt, dass Dienstreisen – neben IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen – in Sicherheitsberufen, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, Berufen in Unternehmensführung und -organisation sowie in fertigungstechnischen Berufen am häufigsten vorkommen. Bei diesen Berufen kommen auch mehrere Dienstreisen pro Monat am häufigsten vor, mit Ausnahme der Sicherheitsberufe. Mehrere Dienstreisen pro Monat sind vor allem auch in Handelsberufen weit verbreitet. Von den Beschäftigten, bei denen Dienstreisen zur Tätigkeit gehören, machen Beschäftigte in Einkaufs- Vertriebs- und Handelsberufen im Durchschnitt die meisten Dienstreisen (2,8 pro Monat). Am seltensten gehören Dienstreisen zur Tätigkeit bei Reinigungsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Verkehrs- und Logistikberufen und Fertigungsberufen.

In Bezug auf berufliche Auswärtsübernachtungen zeigt sich ein ähnliches Bild. Am häufigsten gehören Auswärtsübernachtungen bei Sicherheitsberufen zur Tätigkeit. Beschäftigte mit IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen müssen am häufigsten mehrere Nächte pro Monat auswärts übernachten. In Verkehrs- und Logistikberufen sowie fertigungstechnischen Berufen sind mehrere Auswärtsübernachtungen pro Monat relativ weit verbreitet. Interessant ist, dass gelegentliche Auswärtsübernachtungen, also höchstens einmal im Monat, bei Verkehrs- und Logistikberufen als einzigem Berufssegment deutlich seltener vorkommen als mehrere Übernachtungen pro Monat. So zeigt sich, dass von den Beschäftigten, bei denen Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit dazu gehören, die Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten als größte Gruppe der Verkehrs- und Logistikberufe, im Durchschnitt die meisten Nächte auswärts übernachten (1,9 pro Monat) – gefolgt von Beschäftigten in Informatik- und anderen IKT-Berufen (1,8 Nächte pro Monat). Berufliche Auswärtsübernachtungen, die nicht im Kontext von Dienstreisen stehen, kommen bei Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen und Sicherheitsberufen, Bau- und Ausbauberufen sowie medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen vergleichsweise häufig vor.

Bei Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion gehören Dienstreisen (48 %) und Auswärtsübernachtungen (36 %) häufiger zur Tätigkeit als bei Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion (31 % bzw. 25 %). Bei Beschäftigten, die in ihrer Tätigkeit überwiegend geistig tätig sind, gehören Dienstreisen bei 55 Prozent und Auswärtsübernachtungen bei 40 Prozent zur Tätigkeit dazu, wobei die Auswärtsübernachtungen anscheinend fast ausschließlich im Kontext von Dienstreisen stehen. Der größte Teil der Beschäftigten, die vorwiegend körperlich bzw. gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, machen keine Dienstreisen (87 % bzw. 79 %) und übernachten auch nicht beruflich auswärts (85 % bzw. 81 %). Anders herum betrachtet sind 71 Prozent der Beschäftigten, die Dienstreisen machen, und 66 Prozent der Beschäftigten, bei denen Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit gehören, vorwiegend geistig tätig. Etwa ein Drittel der Beschäftigten (34 %), die auswärts übernachten, sind in ihrer Tätigkeit gleichermaßen geistig und körperlich oder vorwiegend körperlich tätig. Unter den Beschäftigten, die mehrere Auswärtsübernachtungen pro Monat haben, ist dieser Anteil noch höher (41 %).

Betrachtet man typische Männer- bzw. Frauen- und Mischberufe (vgl. Kapitel 2, Tab. 2.2), so fällt auf, dass Dienstreisen bei Beschäftigten in Mischberufen am weitesten verbreitet sind (40 %; Männerberufe: 33 %, Frauenberufe: 34 %). Dabei sind häufige Dienstreisen (min. 2 pro Monat) ebenfalls in Mischberufen weiter verbreitet (13 %)

als in Männer- (9 %) oder Frauenberufen (6 %). Auswärtsübernachtungen hingegen sind bei Beschäftigten in Männerberufen (30 %) tendenziell öfter zu beobachten als in Mischberufen (28 %) und Frauenberufen (26 %). Häufige Auswärtsübernachtungen (min. 2 pro Monat) sind ebenfalls bei Beschäftigten in Männerberufen häufiger vorzufinden (13 %) als in Mischberufen (7 %) und Frauenberufen (9 %).

5.2 Stressoren und Ressourcen

Dienstliche Reisen und deren Umstände werden von Beschäftigten sowohl als Bereicherung als auch als Belastung empfunden (Beermann et al., 2017; Westman et al., 2009). Bei einer hohen Autonomie und Selbstbestimmtheit bei Planung und Durchführung der Reise sowie des dort stattfindenden sozialen Austauschs werden Dienstreisen häufig als bereichernd wahrgenommen. Sie stellen eine positive Herausforderung dar, die vielfältige Kontakte, den Aufbau sozialer Netzwerke und stabiler Beziehungen ermöglicht (Vogl, 2010). Andererseits empfinden viele Beschäftigte Dienstreisen als „Zeitfresser“: Die Reise als solche kostet Zeit, Dienstreisen müssen geplant und vor- und nachbereitet werden (Vogl, 2019; Vogl & Nies, 2013). Während gelegentliche Dienstreisen noch als willkommene Abwechslung vom Arbeitsalltag gesehen werden, führen häufige Dienstreisen nicht selten dazu, dass sie als belastend wahrgenommen werden. Die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben ist erschwert, regelmäßige Freizeittermine können nicht wahrgenommen werden und am Arbeitsplatz bleibt Arbeit liegen, was die Menge der zu bewältigenden Arbeit nach der Dienstreise noch einmal erhöht (Monz, 2019). Auswärtsübernachtungen aufgrund von Dienstreisen oder auch aus anderen Gründen, wie z. B. bei Fahrzeugführerinnen und -führern oder Beschäftigten, die auf Montage arbeiten, können mit ähnlichen Belastungen einhergehen (Grzech-Šukalo & Vogl, 2018).

Wie die Arbeitszeit und auch weitere Arbeitsbedingungen bei Beschäftigten mit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen gestaltet sind, zeigen die nun folgenden Analysen zu arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen (vgl. auch Tab. 10 b, 12 b und 14 b bzw. 11 b, 13 b und 15 b für die Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Büro-tätigkeiten im Anhang).

Arbeitsintensität

Insgesamt erlebt etwa die Hälfte der Beschäftigten (49 %) häufig einen starken Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit. Beschäftigte, zu deren Tätigkeit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen gehören, sind etwas häufiger davon betroffen (Dienstreisen: 53 %; Auswärtsübernachtungen: 54 %). Unabhängig von der Art der Tätigkeit steigt der Termin- und Leistungsdruck dabei noch mit zunehmender Anzahl an Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen. So sehen sich 59 Prozent der Beschäftigten, die mehrere Dienstreisen pro Monat machen, und 58 Prozent der Beschäftigten, die mehrmals im Monat beruflich auswärts übernachten, häufig mit hohem Termin- und Leistungsdruck konfrontiert. Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten verstärken sich diese Zusammenhänge noch etwas.

Zeitliche Entgrenzung

Hohe quantitative Arbeitsanforderungen gehen auch häufig mit einer Verlängerung der Arbeitszeit bzw. Überstunden einher (BAuA, 2016). Darüber hinaus ist anzunehmen, dass Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen auch mit anderen Aspekten zeitlicher Entgrenzung zusammenhängen (vgl. Grzech-Šukalo & Vogl, 2018).

Tatsächlich zeigen die Analysen, dass Beschäftigte, zu deren Tätigkeit Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen gehören, häufiger und mehr Überstunden machen als die übrigen Beschäftigten (vgl. Abb. 5.7). Die Anzahl der Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen geht dabei noch mit einer starken Erhöhung der Überstunden einher. Mehr als 10 Überstunden pro Woche werden deutlich häufiger von Beschäftigten mit mehreren Dienstreisen bzw. mehreren Auswärtsübernachtungen pro Monat geleistet als von Beschäftigten in Tätigkeiten mit weniger oder keinen Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen.

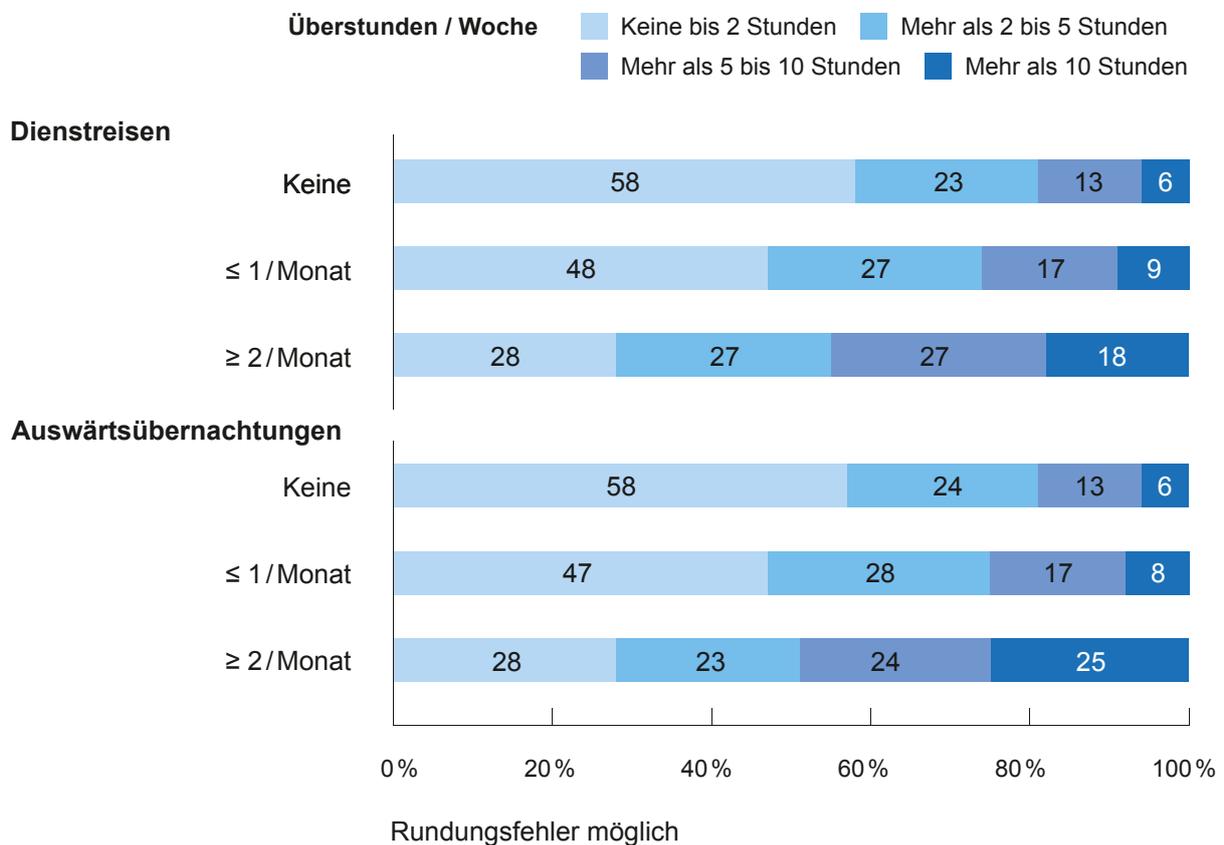


Abb. 5.7 Überstunden nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen
(8 247 ≤ n ≤ 8 272)

Wird eine so hohe Zahl an Überstunden geleistet, bedeutet dies bei einer Vollzeittätigkeit, dass die Arbeitszeiten insgesamt sehr lang werden.¹²

¹² An dieser Stelle kann nicht nachvollzogen werden, ob sich die langen Arbeitszeiten aufgrund von Reisezeiten ergeben oder ob auch unabhängig der Reisezeit überdurchschnittlich lange gearbeitet wird.

So kommen sehr lange Arbeitszeiten bei Beschäftigten, die Dienstreisen machen oder beruflich auswärts übernachten, auch deutlich häufiger vor als bei den übrigen Beschäftigten (vgl. Abb. 5.8). Auch zu verkürzten Ruhezeiten kommt es bei Beschäftigten mit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen eher als bei Beschäftigten, bei denen dies nicht zur Tätigkeit gehört. Etwa jeder bzw. jede fünfte Beschäftigte mit Dienstreisen und jeder bzw. jede vierte Beschäftigte mit Auswärtsübernachtungen hat sehr lange Arbeitszeiten (ab 48 Stunden pro Woche) bzw. verkürzte Ruhezeiten (mindestens einmal im Monat). Darüber hinaus werden Beschäftigte, die Dienstreisen machen bzw. auswärts übernachten, auch häufiger in ihrer Freizeit aus beruflichen Gründen kontaktiert. Die berichteten Unterschiede verstärken sich noch, wenn ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden.

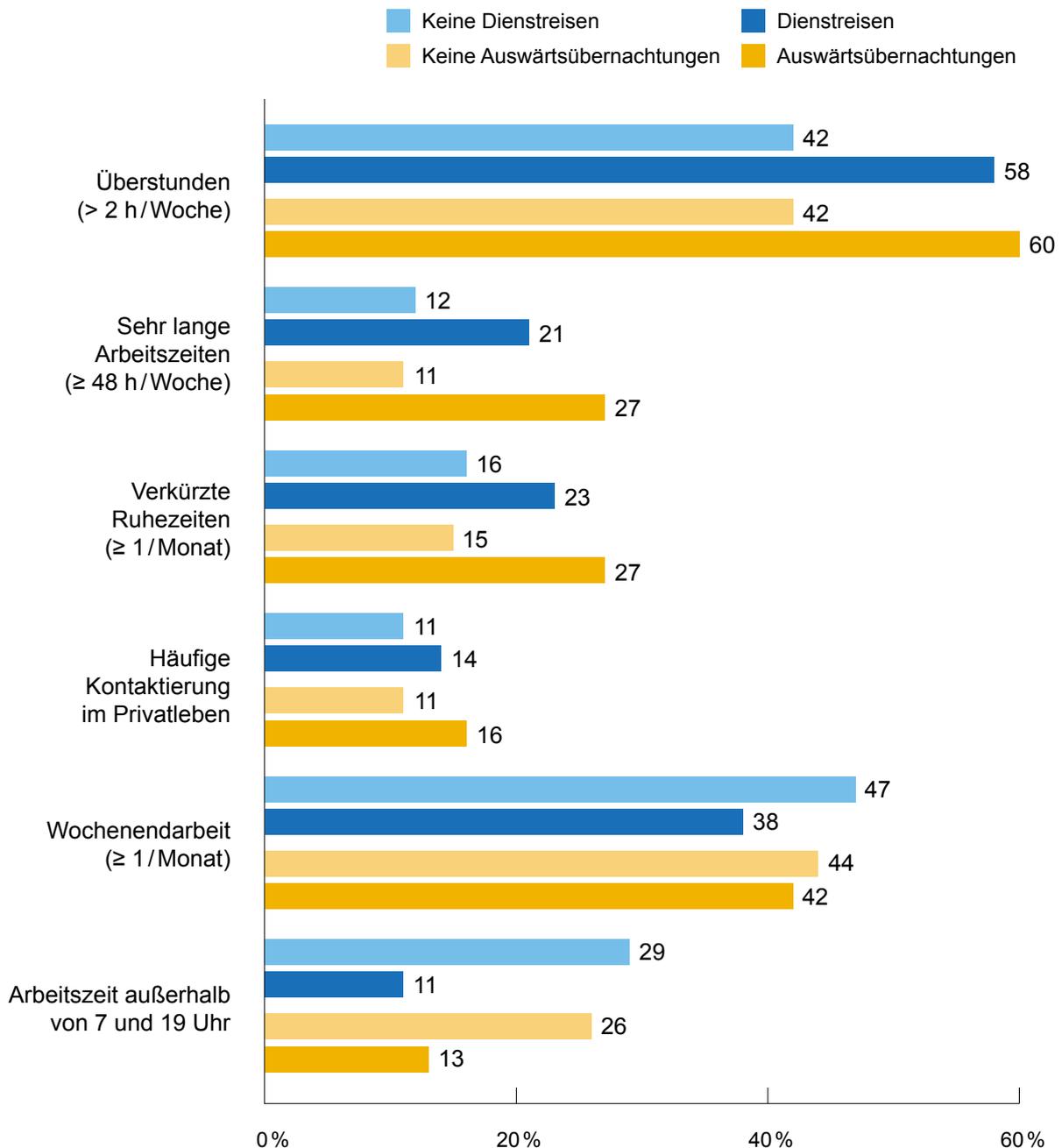


Abb. 5.8 Zeitliche Entgrenzung nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen (8 028 ≤ n ≤ 8 612)

Beschäftigte mit Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen arbeiten seltener am Wochenende als die übrigen Beschäftigten, was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen in Tätigkeitsfeldern, die Wochenendarbeit erfordern – z. B. in der Produktion oder in der Pflege – nicht weit verbreitet sind. Allerdings zeigt sich auch, dass Beschäftigte, die mehrere Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen pro Monat haben, häufiger am Wochenende arbeiten als Beschäftigte mit höchstens einer Dienstreise oder Auswärtsübernachtung pro Monat. Sonntagsarbeit ist bei Beschäftigten mit mehreren Dienstreisen (27 %) und mehreren Auswärtsübernachtungen (39 %) weiter verbreitet als bei Beschäftigten mit höchstens einer Dienstreise (23 %) oder Auswärtsübernachtung pro Monat (21 %) bzw. keinen Dienstreisen (25 %) oder Auswärtsübernachtungen (23 %). Werden nur Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet, zeigt sich, dass Beschäftigte mit Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen häufiger am Wochenende arbeiten – insbesondere sonntags, aber auch samstags.

Bezüglich der Lage der täglichen Arbeitszeit zeigt sich, dass die normalen Arbeitszeiten von Beschäftigten, bei denen Dienstreisen zur Tätigkeit gehören, seltener außerhalb der normalen Tagarbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr liegen als von Beschäftigte ohne Dienstreisen. Dieser Unterschied zeigt sich jedoch kaum noch, wenn ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden. Für Beschäftigte mit Auswärtsübernachtungen zeigt sich ein ähnliches Bild: 13 Prozent der Beschäftigten mit Auswärtsübernachtungen und mehr als ein Viertel der Beschäftigten ohne Auswärtsübernachtungen haben eine untypische Arbeitszeitlage. Allerdings zeigt sich für diese Beschäftigtengruppe auch, dass mehrere Auswärtsübernachtungen pro Monat häufiger mit einer Arbeitstätigkeit außerhalb der normalen Tagarbeitszeit einhergehen (17 % vs. 11 % bei maximal einer Auswärtsübernachtung). Dieser Unterschied verschwindet jedoch weitestgehend innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten (6 % vs. 5 %).

Vergleicht man die zeitliche Entgrenzung von Beschäftigten danach, ob Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen oder nur eins von beiden auftritt, zeigt sich folgendes Bild: Die meisten arbeitszeitlichen Anforderungen treten bei Beschäftigten, die außerhalb von Dienstreisen auswärts übernachten, auf, gefolgt von denjenigen, die Dienstreisen machen und auch auswärts übernachten.

Wenn eine berufliche Tätigkeit Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen erfordert, geht dies also häufig mit einer entgrenzten Arbeitszeit einher. Daher stellt sich die Frage, inwiefern es Beschäftigten mit diesen Tätigkeiten wichtig ist, ihre Arbeit und ihr Privatleben zu trennen. Die Analysen zeigen, dass Beschäftigten, bei denen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit gehören, die Trennung von Arbeit und Privatleben etwas seltener wichtig ist als den übrigen Beschäftigten (Dienstreisen: 75 % vs. 80 %; Auswärtsübernachtungen: 72 % vs. 81 %). Allerdings zeigt sich auch, dass der Beruf es den Beschäftigten mit einem Wunsch nach Trennung der Lebensbereiche seltener erlaubt, die Lebensbereiche zu trennen, wenn Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit gehören. Jeweils 18 Prozent der Beschäftigten, die in ihrer Tätigkeit Dienstreisen machen bzw. auswärts übernachten, gelingt die Trennung der Lebensbereiche nicht, obwohl sie ihnen wichtig ist. Dies trifft nur auf jeweils 12 Prozent der Beschäftigten ohne Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen zu.

Handlungsspielraum

Hohe Autonomie und Selbstbestimmtheit stellen wichtige Ressourcen dar, die hohe Arbeitsanforderungen bis zu einem gewissen Grad kompensieren können (vgl. Rothe et al., 2017). Dies gilt auch für die Gestaltung von Dienstreisen (Beermann et al., 2017; Vogl, 2019; Vogl & Nies, 2013). Wie viel zeitlichen Handlungsspielraum Beschäftigte mit und ohne Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen haben, zeigt Abbildung 5.9. Beschäftigte, zu deren Tätigkeit Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen gehören, haben deutlich häufiger hohen Einfluss darauf, wann sie ihren Arbeitstag beginnen und beenden, wann sie Pausen machen, ob sie sich mal ein paar Stunden frei oder auch Urlaub nehmen können. Beschränkt man die Analysen auf Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, nehmen die Einflussmöglichkeiten insgesamt zu. Die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen sind dann auch deutlich geringer, bleiben in ihrer Tendenz jedoch bestehen.

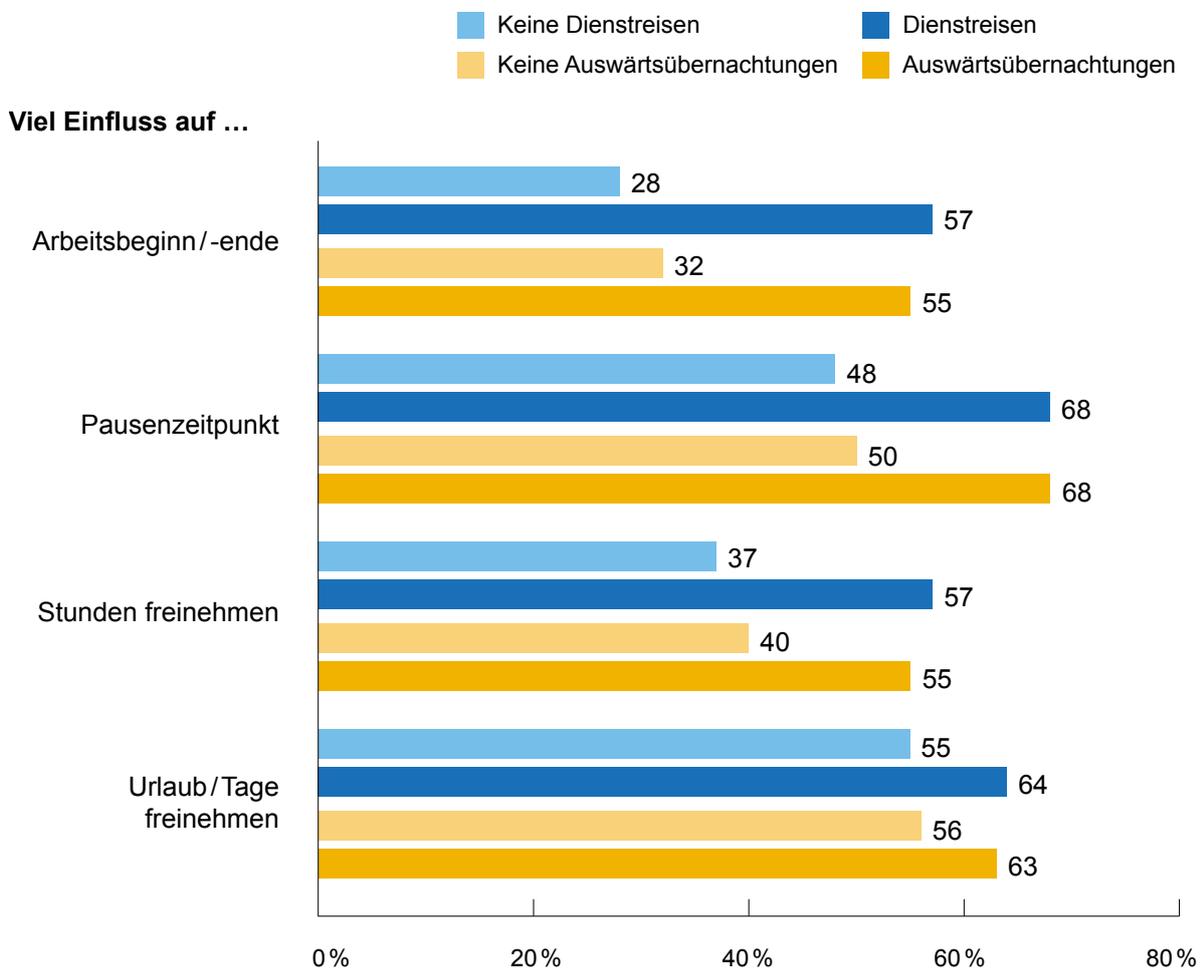


Abb. 5.9 Zeitlicher Handlungsspielraum nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\ 570 \leq n \leq 8\ 597$)

Der Handlungsspielraum zeigt sich auch in der Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst planen und einteilen zu können. Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Dienstreisen machen oder auswärts übernachten, können ihre Arbeitsabläufe häufiger selbst bestimmen als die übrigen Beschäftigten. 85 Prozent der Beschäftigten mit Dienstreisen bzw. 81 Prozent der Beschäftigten mit Auswärtsübernachtungen können ihre Arbeit häufig selbst planen und einteilen. Bei den übrigen Beschäftigten ist dies seltener der Fall (65 % bzw. 68 %). Innerhalb der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten bleiben diese Unterschiede bestehen. Es zeigt sich auch, dass häufigere Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen mit größerem Handlungsspielraum einhergehen.

Betrachtet man die Kombination von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen zeigen sich die größten – auch zeitlichen – Handlungsspielräume bei den Beschäftigten, die Dienstreisen machen. Dies gilt vor allem, wenn sie sowohl Dienstreisen machen als auch auswärts übernachten. Die geringsten Handlungsspielräume haben die Beschäftigten, die auswärts übernachten, aber keine Dienstreisen machen.

Soziale Unterstützung

Eine weitere wichtige Ressource für Beschäftigte ist die soziale Unterstützung, die sie bei der Arbeit erfahren (Rothe et al., 2017). Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen gehen häufig mit einer Abwesenheit vom eigentlich festen Arbeitsort einher. Die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten kann durch seltene Anwesenheit reduziert sein; dabei ist sie während der Abwesenheit besonders wichtig (Ducki, 2010; Hupfeld et al., 2013; Vogl, 2019). Unsere Analysen zeigen, dass sich Beschäftigte, zu deren Tätigkeit Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen gehören, insgesamt durch ihre Führungskraft ähnlich häufig unterstützt fühlen wie Beschäftigte, bei denen diese nicht zur Tätigkeit gehören (siehe Abb. 5.10). Dem Ausmaß der Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen scheint dabei keine große Bedeutung zuzukommen. Beschäftigte, die Dienstreisen machen oder dienstlich auswärts übernachten, fühlen sich auch fast genauso häufig unterstützt von ihren Kollegen wie Beschäftigte, die keine Dienstreisen machen bzw. nicht auswärts übernachten. Sind mehrere Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen im Monat erforderlich, ist die wahrgenommene Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen jedoch etwas geringer als wenn höchstens eine Dienstreise oder Auswärtsübernachtung im Monat zur Tätigkeit dazugehört. Dieses Bild ändert sich nicht, wenn ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten betrachtet werden.

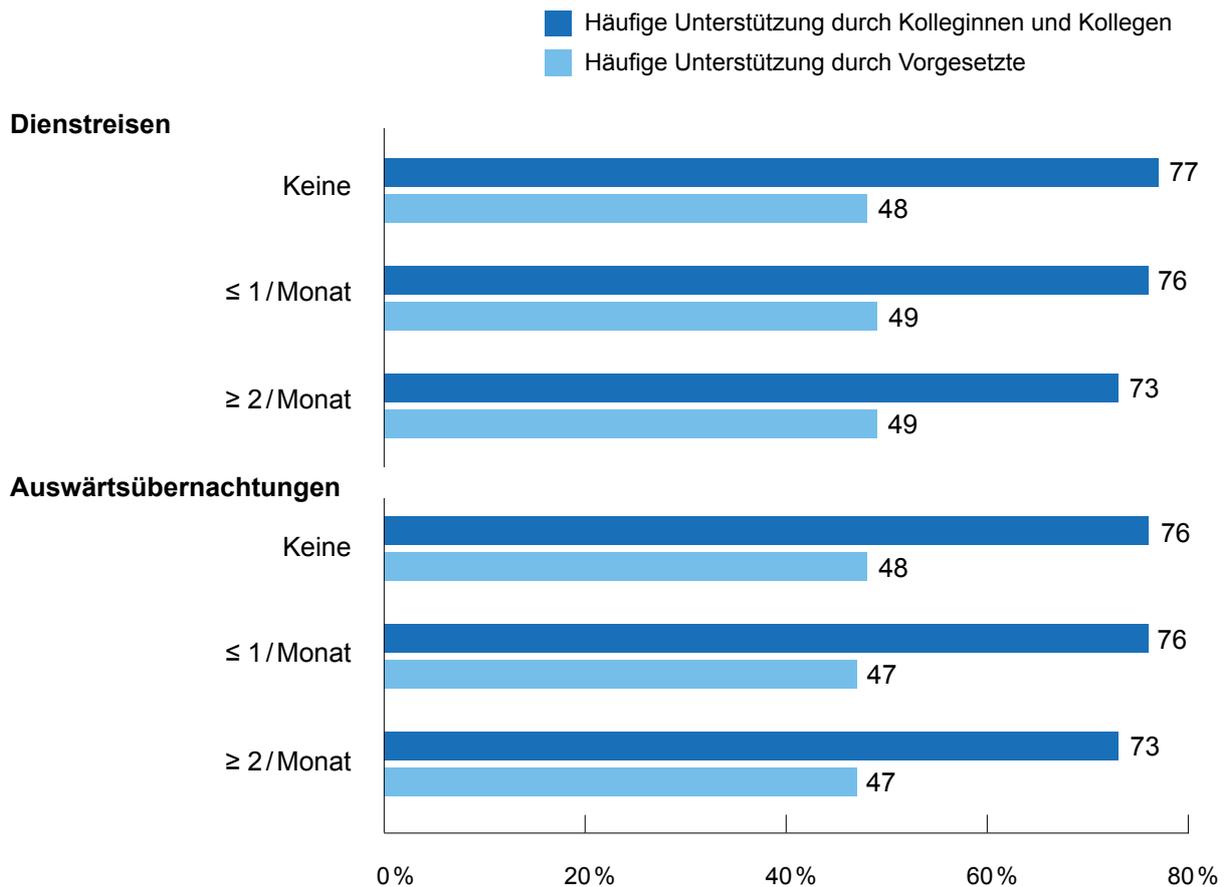


Abb. 5.10 Häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen (8 480 ≤ n ≤ 8 544)

Darüber hinaus zeigt sich, dass Beschäftigte mit mehreren Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen pro Monat seltener das Gefühl haben, ein Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz zu sein als Beschäftigte mit nur seltenen Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen (Dienstreisen: 68 % vs. 78 %; Auswärtsübernachtungen 71 % vs. 76 %).

5.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Work-Life-Balance

Dienstreisen und insbesondere Auswärtsübernachtungen gehen mit einer Abwesenheit vom Wohnort einher. Häufige Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen verringern daher die Möglichkeit, privaten Verpflichtungen und Hobbies nachzugehen sowie Zeit mit Freunden und der Familie zu verbringen (Vogl, 2019; Vogl & Kratzer, 2015; Kesselring & Vogl, 2010). Inwiefern Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen mit der Zufriedenheit damit, wie sich Arbeit und Privatleben vereinbaren lassen, zusammenhängen, zeigen die folgenden Auswertungen (vgl. auch Tab. 10 c, 12 c und 14 c bzw. 11 c, 13 c und 15 c für die Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten im Anhang).

Insgesamt lässt sich kein Unterschied in der Work-Life-Balance der Beschäftigten mit und ohne Dienstreisen feststellen (80 % vs. 81 % zufrieden). Doch auch hier zeigen sich Geschlechterunterschiede. Während Dienstreisen und ihre Häufigkeit für Männer eher weniger eine Rolle für die Work-Life-Balance zu spielen scheinen (vgl. Abb. 5.11), sind Frauen, die Dienstreisen machen, seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Dabei spielt die Häufigkeit der Dienstreisen eine wichtige Rolle. Kommen Dienstreisen nur gelegentlich vor, zeigt sich kaum ein Unterschied in der Work-Life-Balance zu Frauen, die keine Dienstreisen machen. Werden jedoch mehrere Dienstreisen pro Monat gemacht, so sind Frauen seltener zufrieden mit der Work-Life-Balance (76 %). Von den Frauen, die im Monat mindestens vier Dienstreisen, also im Schnitt eine Reise pro Woche machen, sind noch 74 Prozent zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance. Von den Männern sind es noch 76 Prozent.

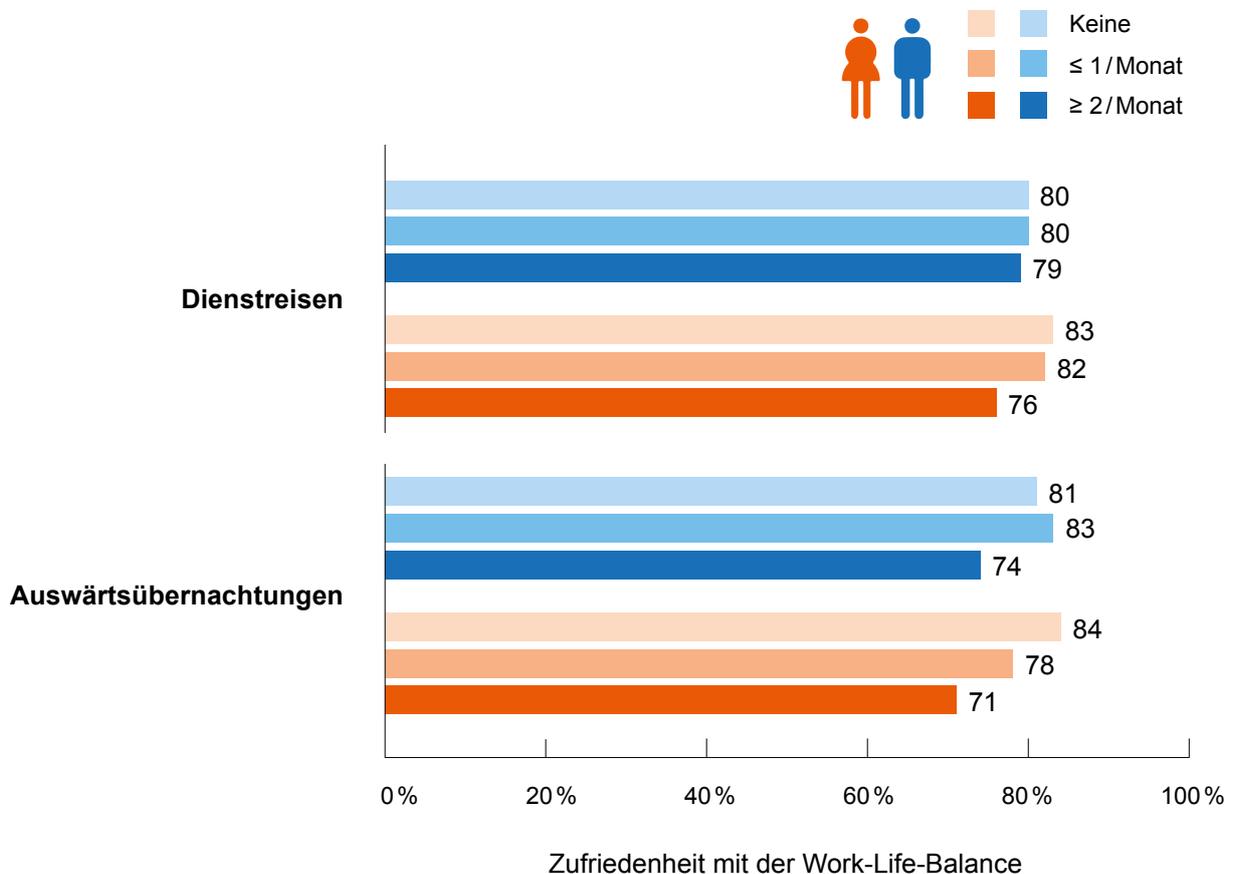


Abb. 5.11 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Geschlecht (8 589 ≤ n ≤ 8 611)

Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten sind die Beschäftigten, die keine Dienstreisen im Rahmen ihrer Tätigkeit machen, häufiger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (89 %) als die Beschäftigten, die Dienstreisen machen (81 %). Mit zunehmender Anzahl an Dienstreisen nimmt auch in dieser Gruppe die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ab, allerdings weniger stark als in der Gesamtgruppe. Dies zeigt sich sowohl für Männer als auch Frauen.

Auch Beschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit auswärts übernachten, sind etwas seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (78 %) als die übrigen Beschäftigten (82 %). Während eine Auswärtsübernachtung im Monat keine große Rolle für die Work-Life-Balance zu spielen scheint (81 % zufrieden), gehen häufige Auswärtsübernachtungen mit einer deutlichen Reduktion der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einher (74 %). Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten reduzieren sich diese Unterschiede etwas (Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance: keine Auswärtsübernachtungen 87 %, höchstens eine 82 %, mehrere 79 %). Männer, die gelegentlich für die Arbeit auswärts übernachten, sind nicht seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als Männer, die dies nicht tun. Männer mit mehreren Auswärtsübernachtungen pro Monat sind jedoch seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, insbesondere, wenn mindestens vier Nächte im Monat auswärts übernachtet werden (70 % zufrieden). Bei Frauen lässt sich klar erkennen, dass bereits eine Auswärtsübernachtung pro Monat mit einer Verschlechterung der Work-Life-Balance einhergeht. Mit zunehmender Anzahl der Auswärtsübernachtungen sinkt der Anteil derjenigen, die noch zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind. Beschäftigte, die auswärts übernachten, aber keine Dienstreisen machen, sind insgesamt am seltensten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (68 %).

Bezieht man die Lebenssituation der Beschäftigten mit ein, zeigt sich, dass Dienstreisen bei Männern, die mit einer Partnerin oder einem Partner zusammenleben, so gut wie keine Rolle für die Work-Life-Balance spielen (Abb. 5.12). Auch bei Frauen, die mit einer Partnerin oder einem Partner zusammenleben, spielen Dienstreisen dabei eine untergeordnete Rolle. Auch im Haushalt lebende Kinder ändern daran – vor allem bei Männern – kaum etwas. Deutliche Ausnahme bilden Alleinerziehende, die generell seltener zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind. Alleinerziehende, die Dienstreisen machen, sind deutlich seltener zufrieden damit, wie ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen (61 %) als diejenigen, die keine Dienstreisen machen (77 %). Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten zeigt sich, dass Single-Männer und Single-Frauen, die Dienstreisen machen, ihre Work-Life-Balance deutlich schlechter einschätzen (Männer: 76 % zufrieden, Frauen: 75 % zufrieden) als diejenigen, die keine Dienstreisen machen (jeweils 79 % zufrieden). Generell zeigt sich, dass unabhängig von der Lebenssituation insbesondere mehrere Dienstreisen pro Monat mit einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance einhergehen – Ausnahme sind Frauen mit Partner oder Partnerin und Männer in Partnerschaft mit und ohne Kind. Das Zusammenleben mit einer Partnerin oder einem Partner stellt möglicherweise eine Ressource im Hinblick auf die Übernahme von Pflichten im privaten Bereich und auch im Hinblick auf emotionale Unterstützung dar, so dass es zu einer höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance kommt. Weniger als zwei Drittel der kleinen Gruppe der Alleinerziehenden sind zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, wenn Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit gehören (mit Auswärtsübernachtungen 65 %, ohne Auswärtsübernachtungen 74 %).

Die Lebenssituation spielt auch eine untergeordnete Rolle für den Zusammenhang von Auswärtsübernachtungen und der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Diese ist durchweg schlechter, wenn die Tätigkeit Auswärtsübernachtungen erfordert. Ausnahme bilden Männer mit Partnerin bzw. Partner, die mit und ohne Auswärtsübernachtungen etwa gleich zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind. Doch auch bei dieser Gruppe zeigt sich eine größere Unzufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei mehreren Auswärtsübernachtungen im Monat.

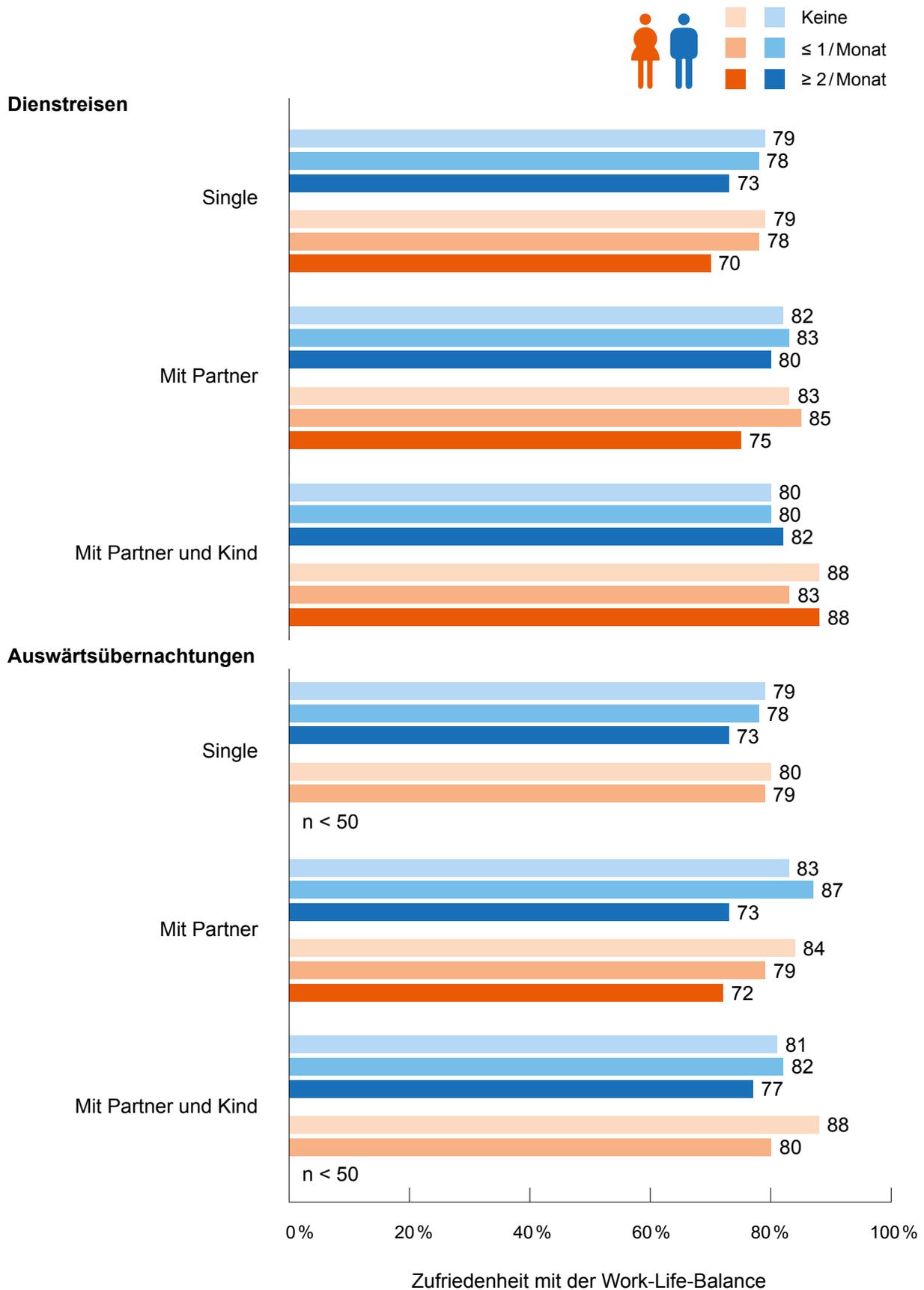


Abb. 5.12 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen, Lebenssituation und Geschlecht (8 581 ≤ n ≤ 8 603)

Erholung

Ausreichende Ruhezeiten sind wichtig für die Erholung zwischen Arbeitstagen und Arbeitswochen. Wie die obenstehenden Auswertungen gezeigt haben, erleben Beschäftigte, die Dienstreisen machen oder auswärts übernachten, auch häufig zeitliche Entgrenzung (Grzech-Šukalo & Vogl, 2018), was sich wiederum auf die Erholung auswirken kann (Michel & Wöhrmann, 2018; Arnold et al., 2015). Im Folgenden ist daher dargestellt, inwiefern Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen mit Erholung zusammenhängen. Dabei wird zum einen auf die Erholungserfahrung, am Feierabend gut von der Arbeit abschalten zu können, und zum anderen auf den Erholungszustand zu Beginn eines Arbeitstages eingegangen.

Beschäftigten, die keine Dienstreisen machen, gelingt es eher, nach der Arbeit mental abzuschalten (52 %) als Beschäftigten, bei denen Dienstreisen zur Tätigkeit dazugehören (45 %). Allerdings spielt dabei die Anzahl der Dienstreisen keine Rolle. Dies könnte ein Indikator dafür sein, dass dieser Zusammenhang teilweise auf die übrigen Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist, wie z. B. die zeitliche Entgrenzung oder der erhöhte Termin- und Leistungsdruck, die häufig bei Beschäftigten mit Dienstreisen vorkommen. Das gleiche Bild zeigt sich für Auswärtsübernachtungen: 52 Prozent der Beschäftigten ohne Auswärtsübernachtungen und 45 Prozent der Beschäftigten mit Auswärtsübernachtungen können gut abschalten. Das Ergebnismuster bleibt auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten bestehen. Auch hier zeigen sich wieder deutliche Geschlechterunterschiede (siehe Abb. 5.13). Zum einen zeigt sich bei Frauen ein stärkerer Zusammenhang von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen damit, ob das Abschalten am Feierabend gelingt. Zum anderen gelingt dies überhaupt nur noch 34 Prozent der Frauen, die mehrere Dienstreisen im Monat machen – bei Männern ist es etwa die Hälfte (48 %).

Dafür, ob Beschäftigte sich vor Arbeitsbeginn erholt fühlen, scheinen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen eher keine Rolle zu spielen. Über alle Beschäftigten hinweg scheinen Beschäftigte mit Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen etwas erholter zu sein als Beschäftigte ohne Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (mit Dienstreisen: 61 % erholt, ohne: 57 % erholt; mit Auswärtsübernachtungen: 60 % erholt, ohne: 58 % erholt). Der Unterschied reduziert sich (Dienstreisen) bzw. kehrt sich innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten um (Auswärtsübernachtungen). Für Männer und Frauen zeichnen sich auch hier wieder unterschiedliche Bilder. Während Männer sich mit zunehmender Anzahl an Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen häufiger vor der Arbeit erholt fühlen, sind Frauen mit mehreren Dienstreisen deutlich seltener erholt vor der Arbeit als Frauen, die keine oder nur höchstens einmal im Monat eine Dienstreise machen. Frauen, die mehrere Auswärtsübernachtungen im Monat haben, sind genauso häufig erholt vor der Arbeit wie Frauen, die in ihrer Tätigkeit nicht auswärts übernachten. Auch hier zeigt sich, dass die Beschäftigten, die beruflich auswärts übernachten, aber keine Dienstreisen machen, im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten, am seltensten erholt sind (51 %).

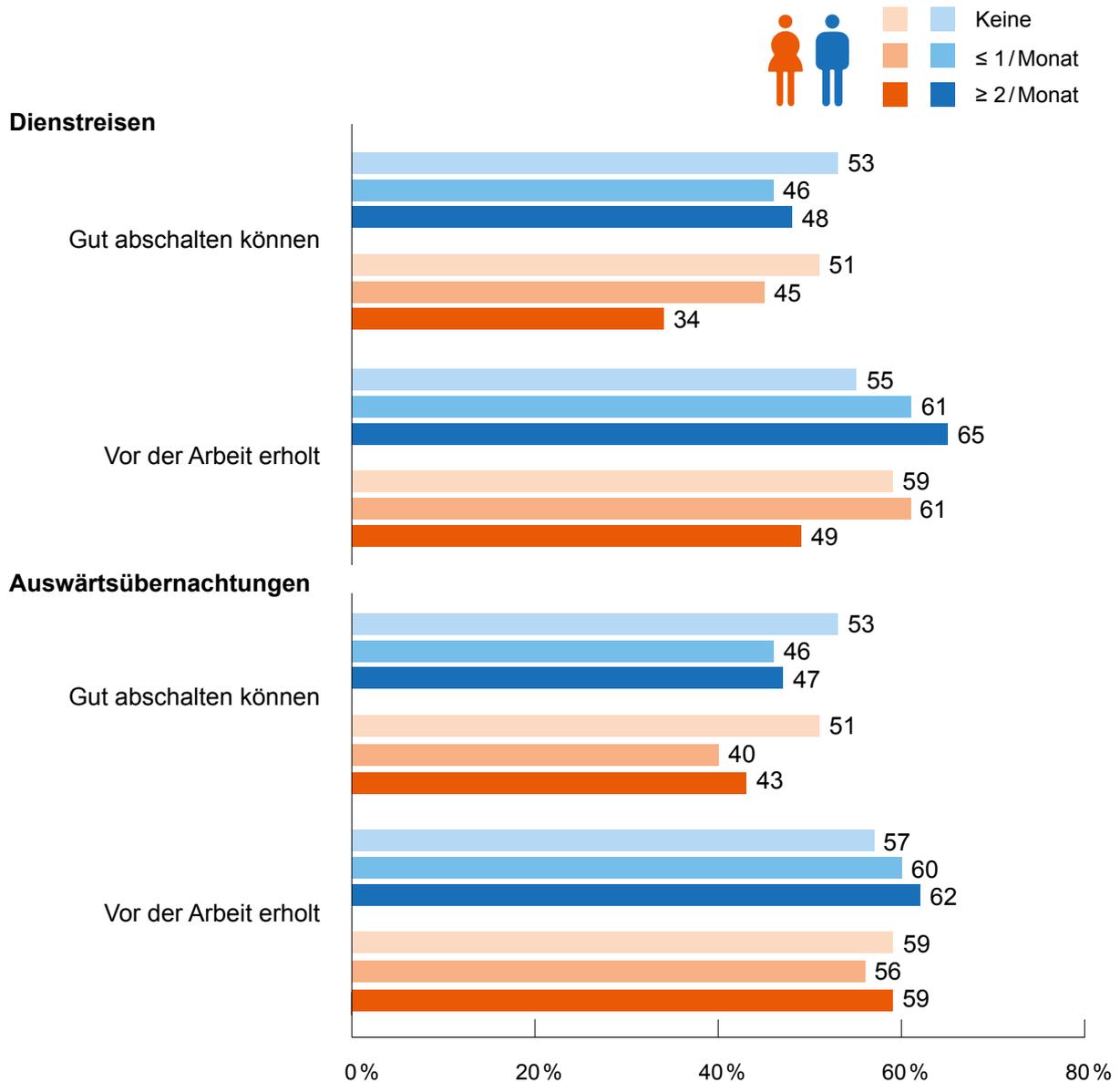


Abb. 5.13 Abschalten-Können und Erholung nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Geschlecht (8 588 \leq n \leq 8 616)

Gesundheit

Beschäftigte, die Dienstreisen machen, schätzen ihren allgemeinen Gesundheitszustand häufiger als gut bzw. sehr gut ein (77 %) als die übrigen Beschäftigten (65 %). Die Häufigkeit der Dienstreisen spielt dabei eine untergeordnete Rolle (höchstens eine pro Monat: 78 %, mehrere: 77 %). Auch innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten bleibt der Unterschied in der Einschätzung der eigenen Gesundheit bestehen, reduziert sich jedoch deutlich (keine Dienstreisen: 74 %, Dienstreisen: 79 %). Bedeutsame Geschlechterunterschiede im Zusammenhang von Dienstreisen und eingeschätztem Gesundheitszustand sind nicht festzustellen. Ein vergleichbares Bild zeigt sich in Bezug auf Auswärtsübernachtungen. 68 Prozent der Beschäftigten ohne Auswärtsübernachtungen und 75 Prozent der Beschäftigten mit Auswärtsübernachtungen schätzen ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein. Beschäftigte mit mehreren Auswärtsübernachtungen schätzen ihren Gesundheitszustand tendenziell seltener als gut oder sehr gut ein (73 %) als Beschäftigte mit höchstens einer Auswärtsübernachtung im Monat (76 %). Betrachtet man ausschließlich Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten kehrt sich der Zusammenhang um (mehrere Auswärtsübernachtungen: 82 %; maximal eine Auswärtsübernachtung: 79 %). Ob Dienstreisen Effekte auf die Gesundheit haben, kann folglich von vielen verschiedenen Faktoren abhängig sein. Neben der Häufigkeit von Dienstreisen sind es gerade auch die Arbeitsbedingungen unter denen diese stattfinden (Beermann et al., 2017). Beschäftigte, die auswärts übernachten, aber keine Dienstreisen machen, schätzen ihren Gesundheitszustand deutlich seltener als gut ein (57 %) als die übrigen Beschäftigten.

Autonomie und Selbstbestimmung werden als wichtige Ressourcen im Kontext von Dienstreisen diskutiert (Vogl, 2010; Kesselring & Vogl, 2010). Abbildung 5.14 zeigt den Anteil der Beschäftigten, die ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen in Abhängigkeit davon ob Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen zu ihrer Tätigkeit gehören und der Höhe ihres Handlungsspielraums. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte mit mehreren Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen pro Monat deutlich seltener ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut einschätzen, wenn sie wenig Handlungsspielraum haben. Dies unterstützt die Annahme, dass der Handlungsspielraum eine wichtige Ressource im Kontext von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen ist.

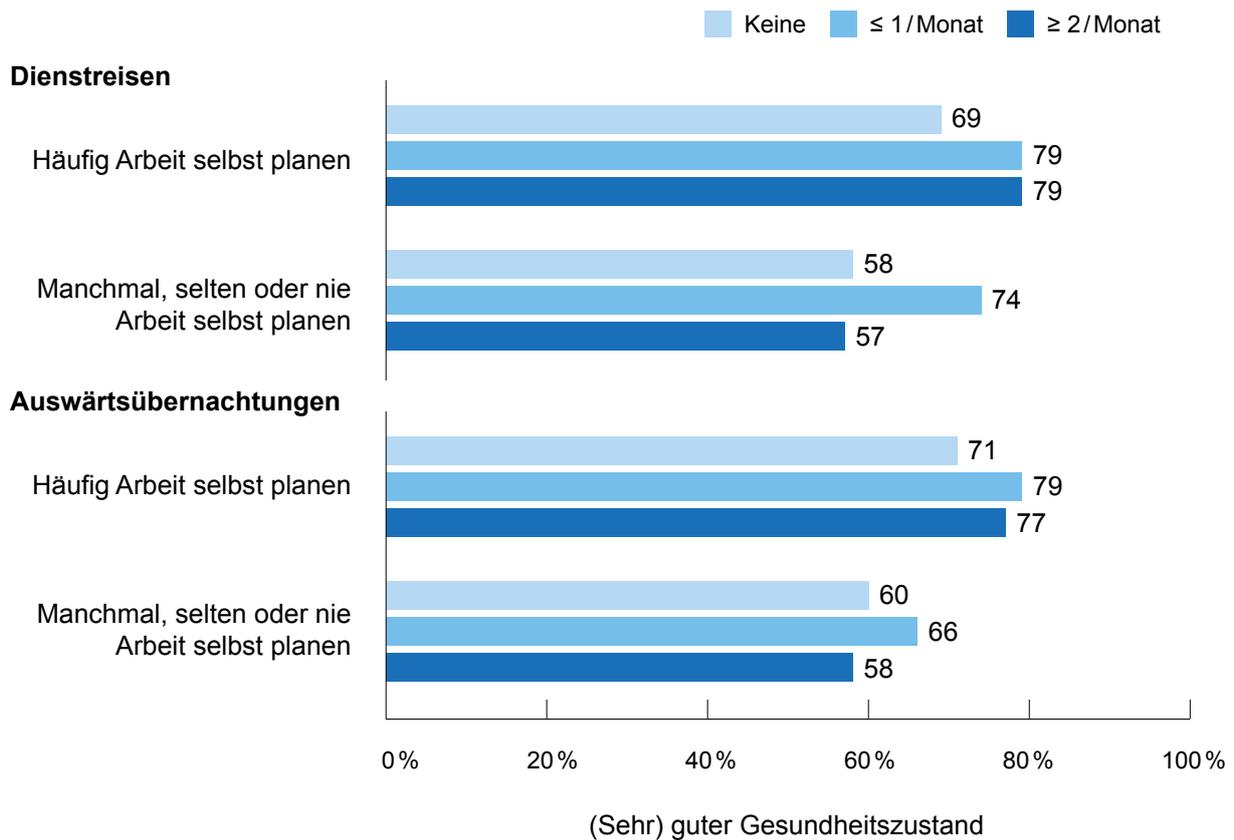


Abb. 5.14 Gesundheit nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Handlungsspielraum ($8\ 570 \leq n \leq 8\ 589$)

Eine für die Gesundheit bedeutsame Arbeitsanforderung ist die Arbeitsintensität (Rothe et al., 2017), die sich unter anderem in starkem Termin- und Leistungsdruck äußert. Wie Abbildung 5.15 zu erkennen lässt, schätzen Beschäftigte mit häufigem Termin- und Leistungsdruck ihren Gesundheitszustand schlechter ein. Eine bedeutende Interaktion im Zusammenhang mit Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen zeigt sich jedoch nicht. Das heißt, Arbeitsintensität ist bei Beschäftigten mit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen nicht stärker oder schwächer mit der Gesundheit assoziiert als bei Beschäftigten, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit keine Dienstreisen machen bzw. nicht auswärts übernachten.

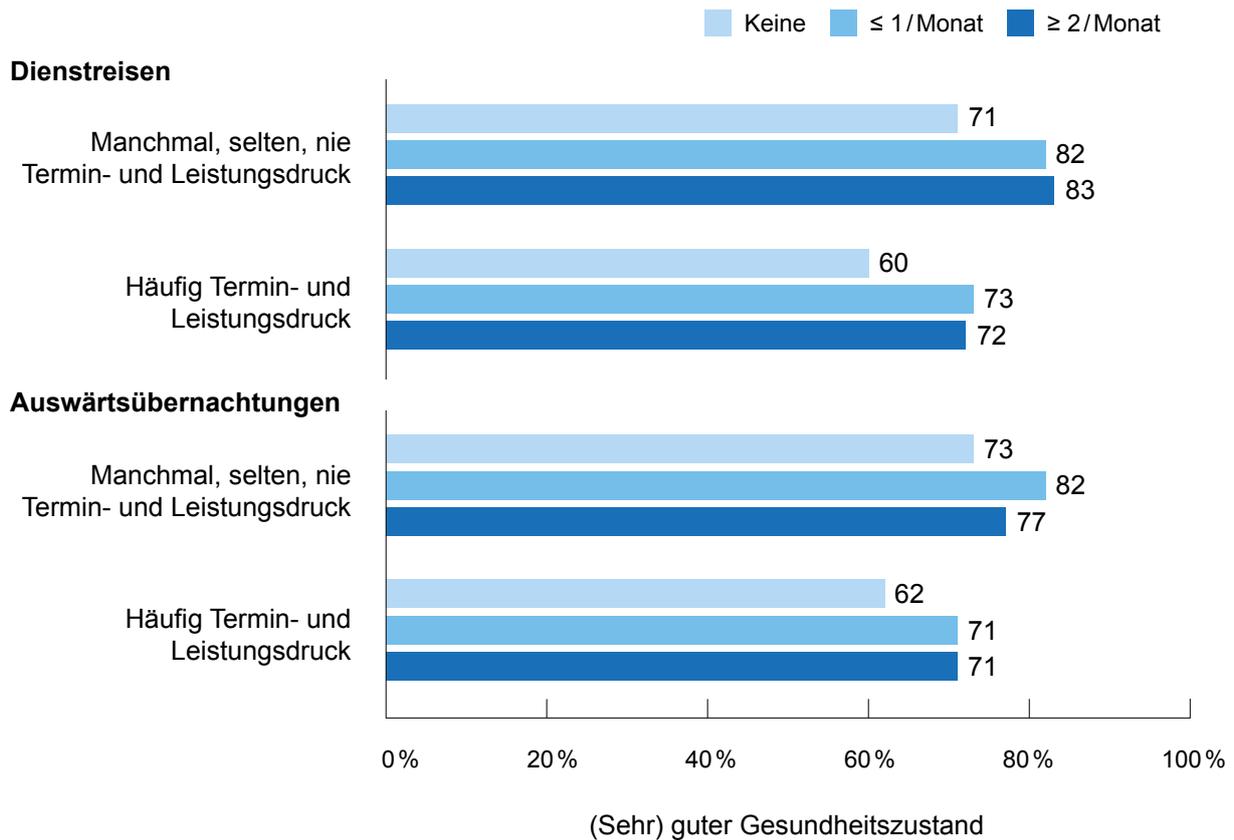


Abb. 5.15 Gesundheit nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Arbeitsintensität ($8\,591 \leq n \leq 8\,614$)

Beschäftigte, die in ihrer Tätigkeit dienstlich reisen oder auswärts übernachten, schätzen nicht nur ihren allgemeinen Gesundheitszustand besser ein. Auch verschiedene gesundheitliche Beschwerden kommen bei ihnen seltener vor (siehe Abb. 5.16). Sie haben seltener Rücken- und Kreuzschmerzen, sind etwas seltener müde oder erschöpft und seltener niedergeschlagen. Die Häufigkeit von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen scheint dabei auch nur eine untergeordnete Rolle zu spielen – tendenziell kommen die gesundheitlichen Beschwerden bei Beschäftigten mit mehreren Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen im Monat eher seltener vor. Ausnahme bilden unter anderem Beschäftigte mit mehreren Auswärtsübernachtungen, die häufiger von Rücken- bzw. Kreuzschmerzen betroffen sind (45%) als die Beschäftigten mit nur maximal einer Auswärtsübernachtung pro Monat (40%). Der Zusammenhang kehrt sich jedoch unter den Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten wieder um. Darüber hinaus zeigt sich, dass die generellen Befunde nicht immer für Frauen gleichermaßen gelten. So sind Frauen mit mehreren Dienstreisen pro Monat häufiger von Schlafstörungen (42% vs. 35%), Müdigkeit und Erschöpfung (60% vs. 53%) sowie Niedergeschlagenheit (25% vs. 21%) betroffen als Frauen mit höchstens einer Dienstreise pro Monat. Auch Frauen, die in ihrer beruflichen Tätigkeit auswärts übernachten, sind tendenziell häufiger von Schlafstörungen (41% vs. 36%) sowie Müdigkeit und Erschöpfung (56% vs. 54%) betroffen als Frauen, die dies nicht tun.

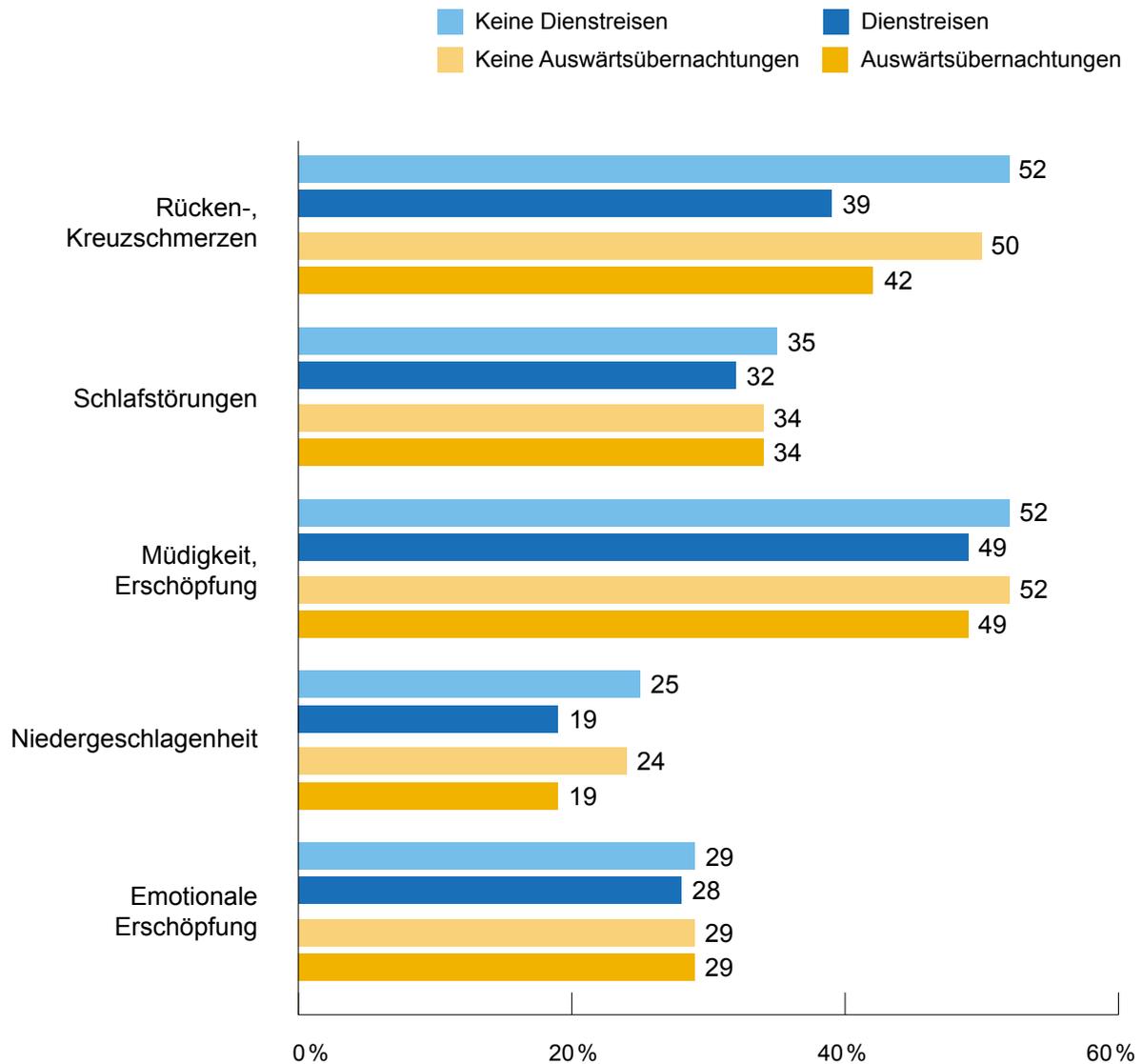


Abb. 5.16 Gesundheitliche Beschwerden nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\ 579 \leq n \leq 8\ 592$)

Dass Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen mit besserer Gesundheit der Beschäftigten einhergehen ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Zum einen machen Männer und Beschäftigte mit höherer Bildung, die ihren Gesundheitszustand häufig auch besser einschätzen als Frauen und Beschäftigte mit niedrigerer Bildung, häufiger Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (s. o.). Zum anderen könnte gerade eine gesundheitliche Beeinträchtigung von Beschäftigten dazu führen, dass sie keine Dienstreisen machen und auch nicht auswärts übernachten. Auch ein „Healthy-mobile“-Selektionseffekt ist hier möglich – so dass Beschäftigte Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen nur machen, wenn sie damit auch gut umgehen können. Fühlen sie sich jedoch zu sehr belastet, versuchen sie Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen zu reduzieren (z. B. Paridon, 2012). Weiterhin könnten mit der Arbeit einhergehende Ressourcen, wie Handlungsspielraum oder möglicherweise eine bessere Bezahlung zu einem besseren allgemeinen Wohlbefinden beitragen.

5.4 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurden Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen als Formen der berufsbedingten Mobilität genauer betrachtet. Bei vier von zehn Beschäftigten gehören zumindest gelegentliche Dienstreisen oder dienstliche Auswärtsübernachtungen zur beruflichen Tätigkeit. Jeweils jede bzw. jeder zehnte Beschäftigte macht im Monat sogar mehrere Dienstreisen oder übernachtet mehrere Nächte auswärts. Ein Viertel der Beschäftigten macht Dienstreisen und übernachtet auch beruflich auswärts. Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen kommen häufiger bei Männern, Vollzeitbeschäftigten, und Beschäftigten mit hoher Bildung vor. Dies hängt unter anderem auch mit den Berufen zusammen, in denen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen häufig notwendig sind, wie z. B. bei IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, Sicherheitsberufen oder unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen. Auch Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion reisen häufiger und übernachten häufiger auswärts.

Diese Berufe und Tätigkeiten gehen häufig mit hohen Handlungsspielräumen in Bezug auf die Gestaltung der eigenen Arbeit und Arbeitszeit, aber auch mit hoher Arbeitsintensität und zeitlicher Entgrenzung einher. Daher sind diese Ressourcen und Stressoren auch bei Beschäftigten häufiger anzutreffen, bei denen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit gehören (vgl. Beermann et al., 2017). So haben diese Beschäftigten unter anderem häufiger Termin- und Leistungsdruck, machen häufiger und mehr Überstunden, haben verkürzte Ruhezeiten und werden häufiger im Privatleben aus dienstlichen Anlässen kontaktiert. Andererseits haben sie auch häufiger Einfluss darauf, wann sie arbeiten und wie sie sich ihre Arbeit einteilen.

In diesem Kapitel wurde auch betrachtet, welche Zusammenhänge sich zwischen Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten zeigen. Während gelegentliche Dienstreisen für die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance eher eine untergeordnete Rolle spielen, ist sie bei Beschäftigten mit mehreren Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen im Monat deutlich beeinträchtigt. Auch das Abschalten von der Arbeit gelingt Beschäftigten mit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen schlechter als den übrigen Beschäftigten. Die Rolle von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen für die Gesundheit muss hingegen differenzierter betrachtet werden; insgesamt scheinen Beschäftigte mit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen gesünder zu sein. Dies ist vermutlich den hohen Ressourcen, den Tätigkeiten bzw. Berufen und der beruflichen Stellung geschuldet; bei geringem Handlungsspielraum bzw. hoher Arbeitsintensität zeigt sich dieser Vorteil nicht mehr. Eine wichtige Rolle für den Zusammenhang von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten spielen auch die Rahmenbedingungen unter denen diese stattfinden. In den vorliegenden Analysen wurden zwar zentrale Stressoren und Ressourcen betrachtet, die konkrete Ausgestaltung bzw. die Rahmenbedingungen von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen konnten jedoch nicht berücksichtigt werden. Andere Forschung hat jedoch gezeigt, dass sich hoher Zeitdruck auf der Reise, beruflich bedingte familiäre Konflikte und schlechte Reisebedingungen, wie z. B. Verspätungen oder schlechte Hotels, auf das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken können (Ducki & Nguyen, 2016).

In der Literatur wird auch ein „Healthy-mobile“-Selektionseffekt diskutiert: Personen, die sich durch eine hohe Gesundheit bzw. Robustheit auszeichnen, wählen demzufolge häufiger einen „mobilen Lebensstil“ und können diesen auch deutlich langfristiger aufrechterhalten als Personen, die ggf. unter den Mobilitätsbelastungen leiden (vgl. Hupfeld et al., 2013). Darüber hinaus haben Frauen, die mehrere Dienstreisen im Monat machen bzw. häufiger dienstlich auswärts übernachten, häufiger gesundheitliche Beschwerden wie Schlafstörungen oder Erschöpfung als diejenigen, die nur gelegentlich dienstlich unterwegs sind.

Eine besondere Gruppe stellen die 3 Prozent der Beschäftigten dar, die zwar auswärts übernachten, aber keine Dienstreisen machen. Bei ihnen treffen hohe zeitliche Entgrenzung und niedrige Handlungsspielräume aufeinander, was nicht zuletzt dafür eine Rolle spielt, dass sie im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten eine schlechtere Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit haben.

6 Berufsbedingte Mobilität: Wechselnde und mobile Arbeitsorte

Viele Beschäftigte haben einen festen Arbeitsort, wie ein Büro oder eine Filiale, an dem sie normalerweise und die überwiegende Zeit arbeiten. Andere Beschäftigte sind in ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden und wieder andere Beschäftigte verrichten Vor-Ort-Arbeit an wechselnden Arbeitsorten oder ihr Arbeitsplatz selbst ist mobil, wie es z. B. bei Beförderungs- oder Transportaufgaben der Fall ist. Vor-Ort-Arbeit und Bewegung an sich als zentrales Aufgabenelement gehören zur berufsbedingten Mobilität. Mobilität ist dann ein elementarer Bestandteil der Arbeitsaufgabe (Ducki & Nguyen, 2016). Aktuelle Befunde stützen die Annahme, dass Arbeit an täglich (mehrfach) wechselnden Einsatzorten mit einer höheren wahrgenommenen Belastung, weniger Ressourcen und einer höheren Schwierigkeit bei der Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf einhergehen können (Kraus, Grzech-Sukalo & Rieder, 2020).

In den folgenden Analysen wird dargestellt, wie weit feste, wechselnde und mobile Arbeitsorte verbreitet sind, welche Beschäftigten und Berufe dahinterstehen, und welche Rolle wechselnde und mobile Arbeitsorte für die Work-Life-Balance, die Erholung und die Gesundheit von Beschäftigten spielen.

Drei Viertel der Beschäftigten (75 %) arbeiten überwiegend an einem festen Arbeitsort. Diese teilen sich noch auf in diejenigen, die ausschließlich an einem festen Arbeitsort arbeiten (50 %) und diejenigen, die hauptsächlich an einem festen Arbeitsort arbeiten, aber trotzdem Anteile mobiler oder wechselnder Arbeitsorte haben (25 %; Abb. 6.1). Ein Viertel der Beschäftigten (25 %) arbeitet hauptsächlich an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten: 8 Prozent haben täglich mehrere Einsatzorte, z. B., weil am Tag mehrere Kunden aufgesucht werden, 6 Prozent haben innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte, z. B., da sie an verschiedenen Tagen bei verschiedenen Kundinnen arbeiten. 3 Prozent haben wochen- oder monatsweise wechselnde Arbeitsorte, z. B., wenn auf Montage gearbeitet wird, 3 Prozent sind nicht an bestimmte Orte gebunden, z. B., wenn mit einem Laptop Arbeit von vielen verschiedenen Orten erledigt wird, und bei 5 Prozent der Beschäftigten ist der Arbeitsplatz selbst mobil, da sie z. B. Personen oder Güter befördern.

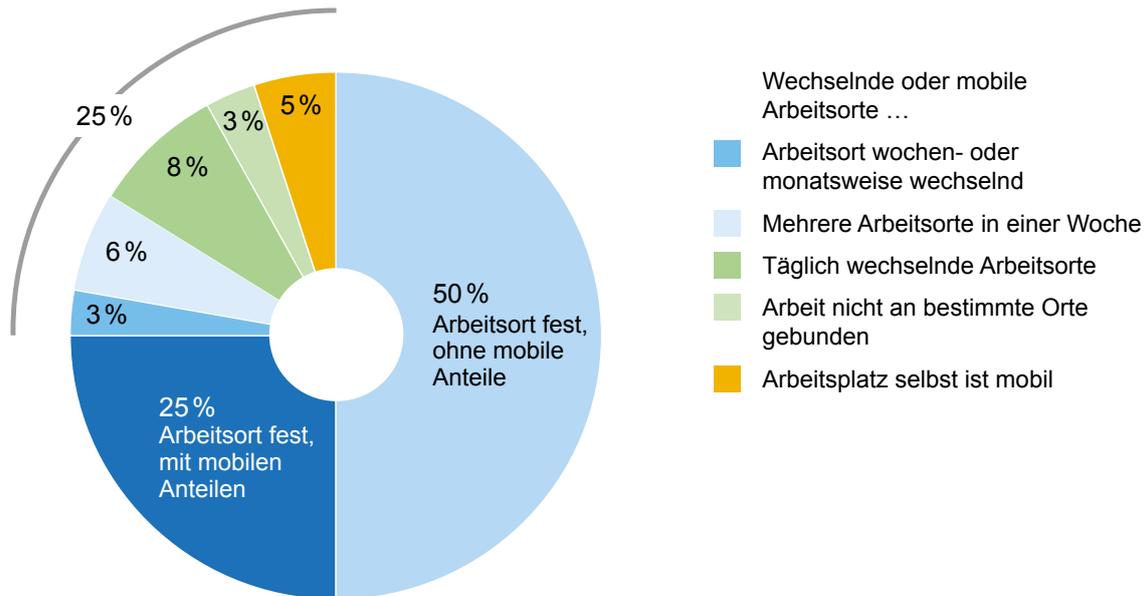


Abb. 6.1 Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte (n = 8 451)

Betrachtet man die Gruppe der Beschäftigten, die hauptsächlich an einem festen Arbeitsort arbeiten, aber trotzdem Anteile mobiler oder wechselnder Arbeitsorte haben, zeigt sich, dass fast acht von zehn dieser Beschäftigten Anteile in der Arbeit haben, in der sie nicht an bestimmte Orte gebunden sind (siehe Abb. 6.2), also ihre Arbeit z. B. mit einem Laptop von überall bzw. von verschiedenen Orten aus erledigen können. Fast jeder Fünfte hat innerhalb einer Woche wechselnde Einsatzorte. Deutlich seltener haben Beschäftigte, die überwiegend an einem festen Arbeitsort arbeiten, wöchentlich- oder monatsweise wechselnde oder täglich mehrere Arbeitsorte oder einen Arbeitsplatz, der selbst mobil ist.

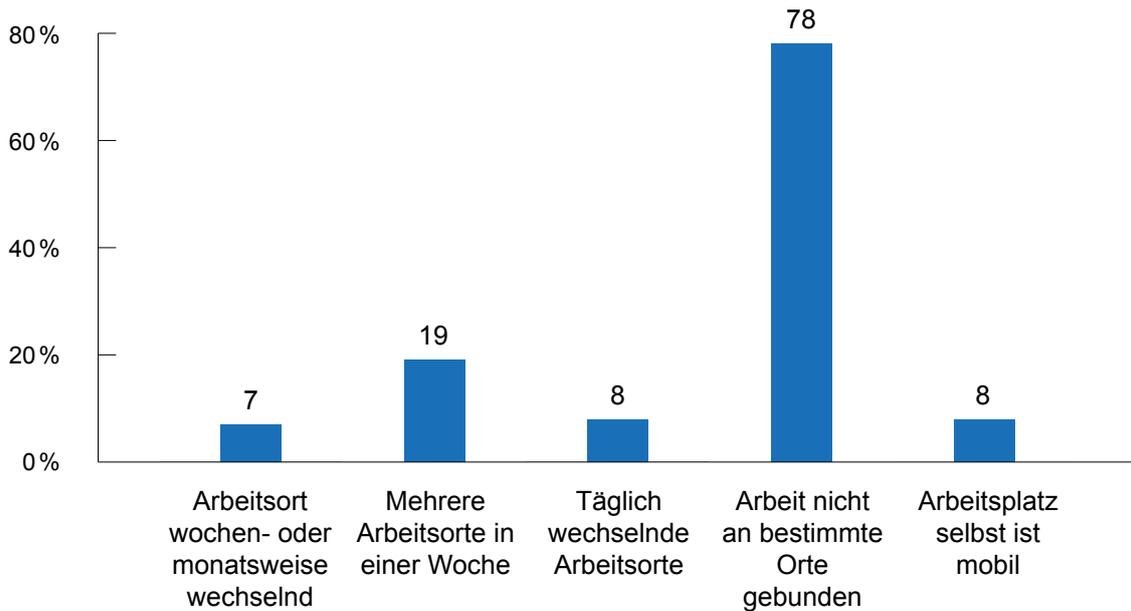


Abb. 6.2 Wechselnde oder mobile Arbeitsorte von Beschäftigten mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen (Mehrfachnennungen möglich, $2\ 365 \leq n \leq 2\ 368$)

Auch die verschiedenen Formen mobiler bzw. wechselnder Arbeitsorte treten in unterschiedlichen Kombinationen auf. Abbildung 6.3 zeigt, inwiefern auf Beschäftigte mehrere Beschreibungen der wechselnden oder mobilen Arbeitsorte zutreffen. Dabei kommen bestimmte Kombinationen besonders häufig vor: Sehr häufig haben Beschäftigte, die in der Woche mehrere Einsatzorte haben auch täglich mehrere Einsatzorte, aber auch wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist, haben auch häufig täglich mehrere Einsatzorte. Mit der Arbeit nicht an einen bestimmten Ort gebunden zu sein ist relativ unabhängig von den anderen wechselnden bzw. mobilen Arbeitsorten.

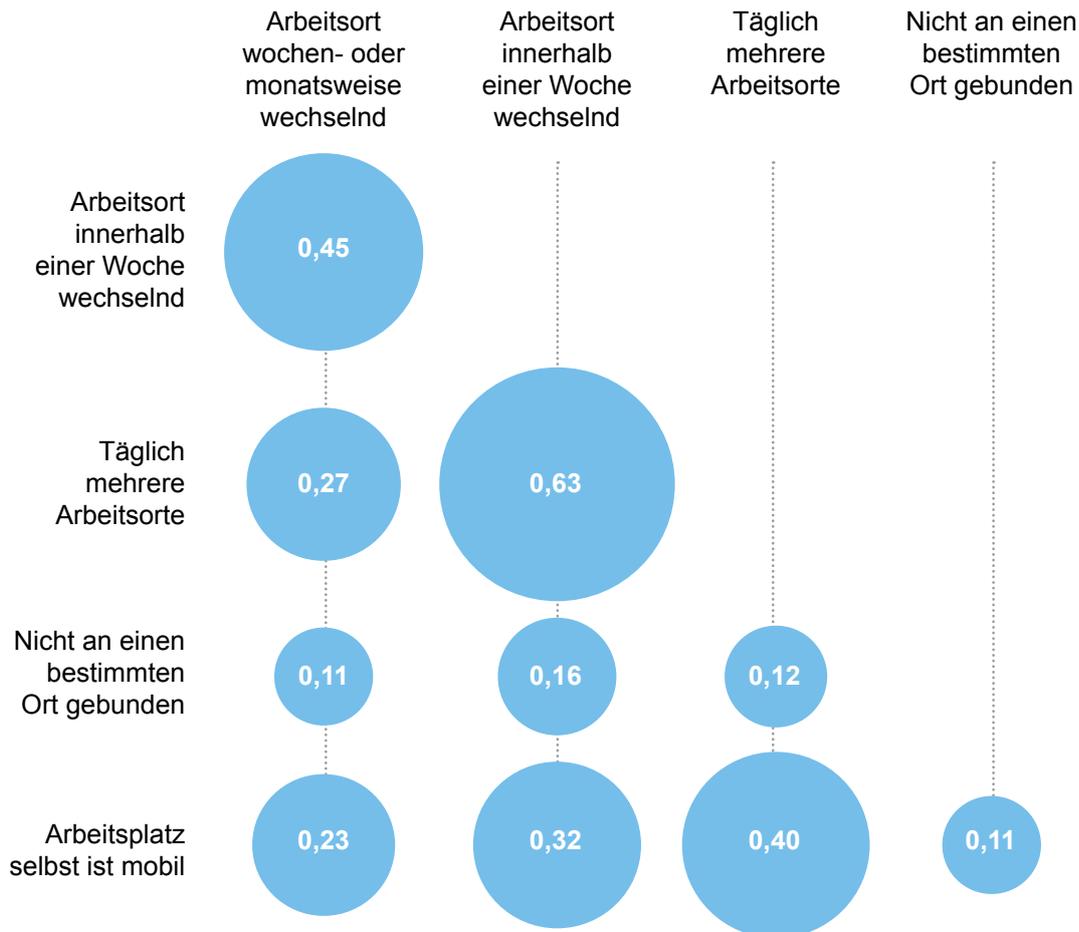


Abb 6.3 Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Arten mobiler bzw. wechselnder Arbeitsorte (Phi-Koeffizient¹³, die Kreisfläche stellt die Größe des Zusammenhangs dar, Mehrfachnennungen möglich, $8\ 705 \leq n \leq 8\ 762$)

In den folgenden Analysen unterscheiden wir die drei Gruppen: Arbeitsort ist hauptsächlich fest ohne Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte („fester Arbeitsort ohne mobile Anteile“), Arbeitsort ist hauptsächlich fest mit Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte („fester Arbeitsort mit mobilen Anteilen“) und hauptsächlich wechselnder oder mobiler Arbeitsort („wechselnder oder mobiler Arbeitsort“).

13 Der Phi-Koeffizient ist ein Zusammenhangsmaß für zwei Variablen. In der Tabelle sind dies jeweils die Ausprägungen der wechselnden/mobilen Arbeitsorte, die in den Zeilen bzw. Spalten dargestellt sind. Der Wert beschreibt die Stärke des Zusammenhangs zwischen jeweils zwei Arten mobiler/wechselnder Arbeitsorte. Der Phi-Koeffizient kann Werte von -1 (sehr hoher negativer Zusammenhang) bis 1 (sehr hoher positiver Zusammenhang) annehmen. Ein Wert von 0 sagt aus, dass kein Zusammenhang zwischen den Arten mobiler/wechselnder Arbeitsorte besteht.

Weitere Mobilitätsbedingungen

Die Arbeit an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten geht auch mit anderen arbeitsbezogenen Mobilitätsbedingungen einher. In Bezug auf Telearbeit zeigt sich, dass Beschäftigte mit wechselndem oder mobilem Arbeitsort (16 %) und mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen (17 %) häufiger Telearbeit vereinbart haben als Beschäftigte mit festem Arbeitsort ohne mobile Anteile (8 %). Wie zu erwarten, ist der Anteil der Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung besonders hoch (33 %) unter den Beschäftigten, die in ihrer Arbeit nicht an einen bestimmten Ort gebunden sind. Am zweithäufigsten haben die Beschäftigten, die innerhalb einer Woche mehrere Arbeitsorte haben, Telearbeit vereinbart (18 %). Anders herum betrachtet zeigt sich, dass Beschäftigte, die eine Telearbeitsvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber haben, seltener an einem festen Arbeitsort arbeiten (68 %), häufiger nicht an einen bestimmten Ort gebunden sind (9 %) und häufiger mehrere Arbeitsorte innerhalb einer Woche haben (9 %) als Beschäftigte ohne Telearbeitsvereinbarung (76 %, 2 % und 6 %).

Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen haben am häufigsten Beschäftigte mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen (32 %). Von den Beschäftigten mit festem Arbeitsort ohne mobile Anteile trifft dies auf 20 Prozent zu. Bei über einem Viertel (27 %) der Beschäftigten mit wechselndem oder mobilem Arbeitsort gehören sowohl Dienstreisen als auch Auswärtsübernachtungen zur Tätigkeit. In dieser Gruppe ist auch der Anteil derjenigen am höchsten, die unabhängig von Dienstreisen dienstlich auswärts übernachten. Bei Beschäftigten mit festem Arbeitsort kommen dagegen Dienstreisen ohne Auswärtsübernachtungen häufiger vor.

In Bezug auf die Pendeldauer zeigt sich, dass Beschäftigte mit wechselndem oder mobilem Arbeitsort etwas häufiger Nicht- oder Kurzpendelnde (37 %) sind. Sie erledigen auch häufiger Arbeit auf dem Arbeitsweg (10 %) als Beschäftigte, deren Arbeitsort hauptsächlich fest ist.

6.1 Demografische Merkmale

Berufe, in denen an wechselnden und mobilen Arbeitsorten gearbeitet wird, sind häufig „Männerberufe“ (vgl. Kapitel 2, Tab. 2.2). So liegt der Männeranteil z. B. in vielen Berufen im Bereich von Transport und Verkehr bei über 90 Prozent (vgl. Busch-Heizmann, 2015). Ein Zusammenhang von soziodemografischen Merkmalen und Arbeit an wechselnden und mobilen Arbeitsorten kann daher angenommen werden.

Soziodemografische Merkmale

Männer und Vollzeitbeschäftigte arbeiten deutlich häufiger an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten als Frauen und Teilzeitbeschäftigte (vgl. Tab. 16a im Anhang). Frauen und Teilzeitbeschäftigte arbeiten dagegen häufiger an einem festen Arbeitsort ohne mobile Anteile. Keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich im Hinblick auf die Arbeit an einem festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen. Das Alter

der Beschäftigten scheint kaum eine Rolle zu spielen. Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau haben häufiger einen festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen, z. B. im Zusammenhang mit Dienstreisen oder Telearbeit. Beschäftigte mit einem mittleren bzw. niedrigen Bildungsniveau haben dagegen häufiger einen wechselnden oder mobilen Arbeitsort. Insbesondere haben sie häufiger als Beschäftigte mit einem hohen Bildungsniveau einen Arbeitsplatz, der selbst mobil ist, wie dies z. B. bei Verkehrsbereufen der Fall ist (vgl. Tab. 17a im Anhang). Auch, dass sie mehrere Einsatzorte täglich haben, wie z. B. Beschäftigte in Bauberufen, kommt bei diesen Beschäftigten häufiger vor.

Ob Beschäftigte mit einem Partner oder einer Partnerin zusammenleben und ob Kinder im Haushalt leben, spielt auf den ersten Blick kaum eine Rolle dafür, inwiefern an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten gearbeitet wird. Eine genauere Betrachtung von Beschäftigten in verschiedenen Lebensphasen (siehe Abb. 6.4) zeigt jedoch, dass Frauen mit Kindern zwischen 7 und 17 Jahren sowie Frauen ohne Kinder ab einem Alter von 50 Jahren seltener an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten als jüngere Frauen ohne Kinder bzw. Frauen mit kleinen Kindern bis 6 Jahren. Der Anteil von Frauen, die an einem festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen arbeiten, ist unter denen mit einem kleinen Kind und bei älteren Frauen ohne Kinder im Haushalt am weitesten verbreitet. Männer ab 50 Jahren ohne Kinder arbeiten seltener an festen Arbeitsorten mit mobilen Anteilen als Männer in anderen Lebensphasen – vor allem mit älteren Kindern zwischen 7 und 17 Jahren.

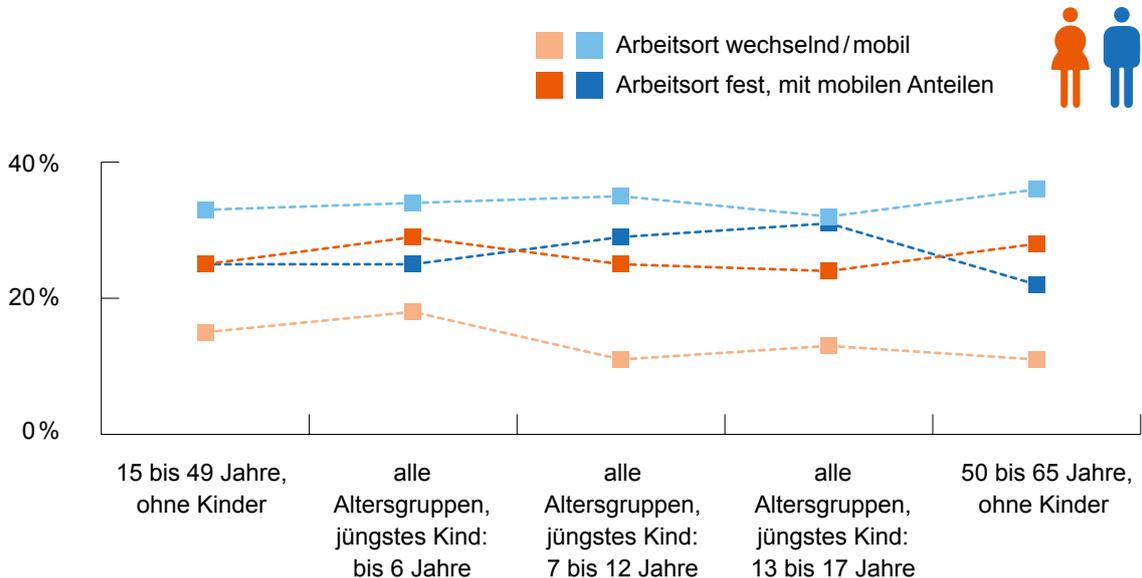


Abb. 6.4 Beschäftigte mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen und Beschäftigte mit wechselndem oder mobilem Arbeitsort in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 484)

Wirtschaftszweige und Berufe

Ob Beschäftigte wechselnde oder mobile Arbeitsorte haben, ist unweigerlich mit dem Beruf bzw. der Tätigkeit verbunden. Beschäftigte in großen Betrieben oder Unternehmen arbeiten deutlich seltener an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten als Beschäftigte in kleinen Betrieben (vgl. Tab. 16a im Anhang). Damit einhergehend sind wechselnde oder mobile Arbeitsorte am seltensten in der Industrie und am häufigsten im Handwerk zu finden. Hier hat fast die Hälfte der Beschäftigten einen wechselnden oder mobilen Arbeitsort. In der Industrie hingegen haben die Beschäftigten häufig auch einen festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen.

Feste Arbeitsorte ohne mobile Anteile kommen am häufigsten in den Bereichen Handel (61 %), in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (59 %) und im Gastgewerbe (58 %) vor. Feste Arbeitsorte mit mobilen Anteilen sind im Bereich Information und Kommunikation (38 %) deutlich am weitesten verbreitet, kommen aber auch relativ häufig in der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (30 %) sowie im verarbeitenden Gewerbe (30 %) vor. An wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten Beschäftigte im Baugewerbe (75 %), im Bereich von Verkehr und Lagerei (59 %) und in der Erbringung von sonstigen (wirtschaftlichen) Dienstleistungen (43 %).

Dies spiegelt sich auch in den Berufssektoren wider. Bei jeweils über der Hälfte der Beschäftigten in personenbezogenen Dienstleistungsberufen sowie kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen ist der Arbeitsort fest ohne mobile Anteile (vgl. Abb. 6.5 und Tab. 16a im Anhang). Hauptsächlich feste Arbeitsorte mit mobilen Anteilen haben Beschäftigte in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen am häufigsten, aber auch bei kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist dies relativ weit verbreitet. Über die Hälfte der Beschäftigten mit „sonstigen“ wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen und ein Drittel der Beschäftigten in Produktionsberufen hat wechselnde oder mobile Arbeitsorte.

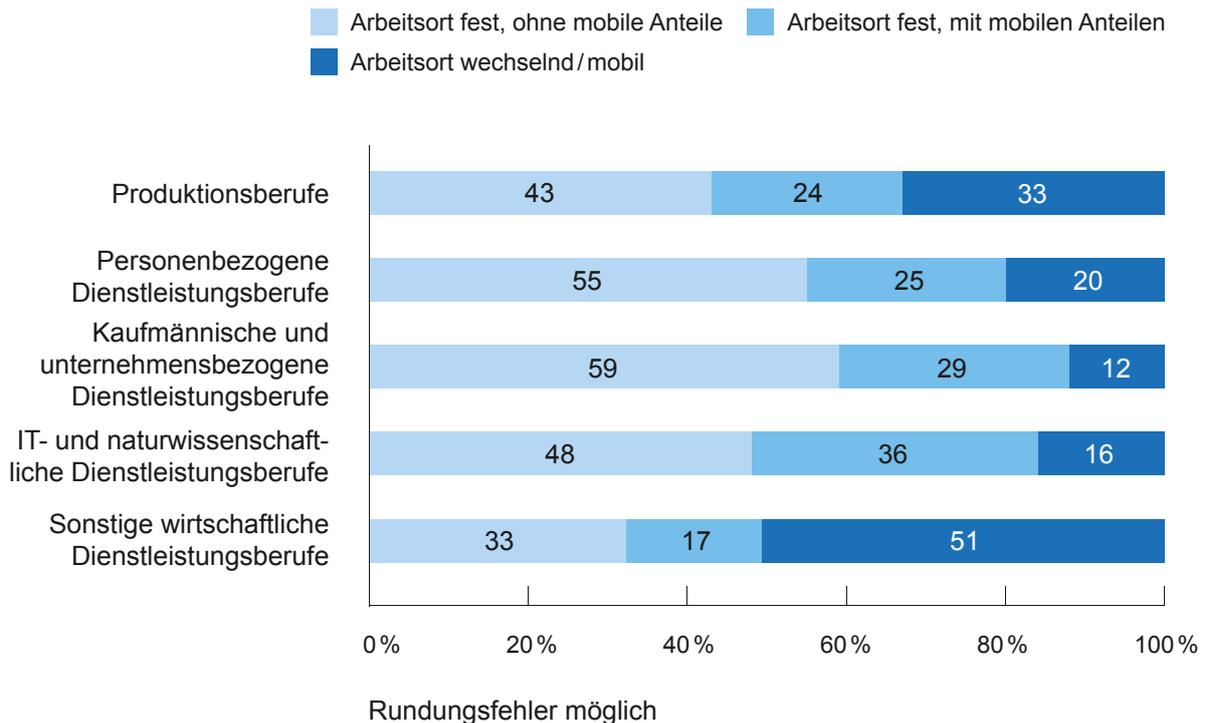


Abb. 6.5 Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 436)

Bei der Betrachtung der spezifischeren Berufssegmente zeigt sich, dass am häufigsten Beschäftigte in Bau- und Ausbauberufen (74 %), in Land-, Forst- und Gartenbauberufen (66 %) und in Verkehrs- und Logistikberufen (56 %) an wechselnden und mobilen Arbeitsorten arbeiten (vgl. Tab. 17a). Beschäftigte in Bau- und Ausbauberufen haben deutlich häufiger als Beschäftigte mit anderen Berufen hauptsächlich wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte, innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte und täglich mehrere Einsatzorte. Täglich mehrere Einsatzorte haben auch Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen, in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen überdurchschnittlich häufig. Letztere sind genauso wie Beschäftigte mit IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen in ihrer Arbeit am ehesten nicht an bestimmte Orte gebunden. Der Arbeitsort ist bei 35 Prozent der Beschäftigten mit Verkehrs- und Logistikberufen hauptsächlich selbst mobil. Betrachtet man ausschließlich Frauen, finden sich die höchsten Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte unter denen mit Verkehrs- und Logistikberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie mit medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen.

Weiterhin zeigt sich, dass Beschäftigte, die vorwiegend geistig tätig sind, am seltensten einen wechselnden oder mobilen Arbeitsort haben (14 %). Ein relativ großer Anteil hingegen (31 %) hat einen festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen. Über die Hälfte (55 %) hat einen festen Arbeitsort ohne mobile Anteile. Beschäftigte, die vorwiegend körperlich tätig sind, arbeiten etwa zu gleichen Teilen an festen Arbeitsorten ohne mobile Anteile (44 %) und an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten (42 %). Feste Arbeitsorte mit mobilen Anteilen kommen in dieser Gruppe vergleichsweise selten vor (14 %).

Von den Beschäftigten, die etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig sind, arbeiten 45 Prozent an einem festen Arbeitsort ohne mobile Anteile, 22 Prozent an einem festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen und 33 Prozent an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten. Die Analysen zeigen, dass Arbeit an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten durch Anteile körperlicher Arbeit gekennzeichnet ist, wie bei Bau- und Ausbauberufen, wo häufig an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet wird, oder im Bereich von Verkehr und Logistik, wo der Arbeitsort häufig selbst mobil ist. Mobilität im Sinne von Ortsflexibilität für geistige Tätigkeiten ist hier also eher sekundär und findet sich eher unter den Beschäftigten mit einem hauptsächlich festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen.

6.2 Stressoren und Ressourcen

Die oben dargestellten Analysen haben gezeigt, dass wechselnde und mobile Arbeitsorte besonders in bestimmten Wirtschaftszweigen und Berufsfeldern zu finden sind. In der nun folgenden Betrachtung der Arbeitsbedingungen im Kontext von wechselnden und mobilen Arbeitsorten ist daher immer zu berücksichtigen, dass sich die Berufsfelder von denen unterscheiden, bei denen die Arbeit hauptsächlich an einem festen Arbeitsort stattfindet. Bisher gibt es nicht viele Studien, die sich mit den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten auseinandersetzen (vgl. Hupfeld et al., 2013; Paridon, 2012).

Im Folgenden ist aufgeführt, wie sehr Stressoren bei der Arbeit im Sinne von Arbeitsintensität und zeitlicher Entgrenzung und Ressourcen bei der Arbeit, nämlich Handlungsspielraum und sozialer Unterstützung, in Abhängigkeit von Anteilen mobiler oder wechselnder Arbeitsorte, ausgeprägt sind (vgl. auch Tab. 16c und 17c im Anhang).

Arbeitsintensität

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass hohe Termindichte bzw. hoher Zeitdruck zentrale Belastungsfaktoren von Beschäftigten, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, darstellen (Ducki & Nguyen, 2016; Hupfeld et al., 2013). Allerdings scheint das Ausmaß der Arbeitsintensität zunächst nicht damit in Zusammenhang zu stehen, ob der Arbeitsort fest ohne oder mit mobilen Anteilen ist oder ob an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten gearbeitet wird (49 % vs. 50 % vs. 49 % häufig starker Termin- und Leistungsdruck). Eine genauere Betrachtung der Mobilitätsformen zeigt jedoch, dass Beschäftigte mit wochen- oder monatsweise wechselnden Einsatzorten (54 %) und Beschäftigte, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist (53 %), am häufigsten Termin- und Leistungsdruck erleben. Die am stärksten vertretenen Berufssegmente in diesen beiden Mobilitätsbedingungen sind Bau- und Ausbauberufe und Verkehrs- und Logistikberufe.

Zeitliche Entgrenzung

Einzelne Studien, z. B. zu Außendienstmitarbeitern, haben gezeigt, dass Arbeit jenseits von festen Arbeitsorten mit zeitlicher Entgrenzung wie Überstunden, Abend- und Wochenendarbeit einhergeht und als belastend wahrgenommen wird (vgl., Ducki & Nguyen, 2016; Grzech-Šukalo, 2019). Dies wird durch die vorliegenden Auswertungen bestätigt. Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, machen häufiger und mehr Überstunden als Beschäftigte, deren Arbeitsort fest ist – vor allem, wenn dieser keine mobilen Anteile hat (vgl. Abb. 6.6). Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Überstunden kommen am häufigsten bei Beschäftigten vor, die wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte haben (63%). Mehr als zehn Überstunden pro Woche kommen bei Beschäftigten am häufigsten vor, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist (22%).

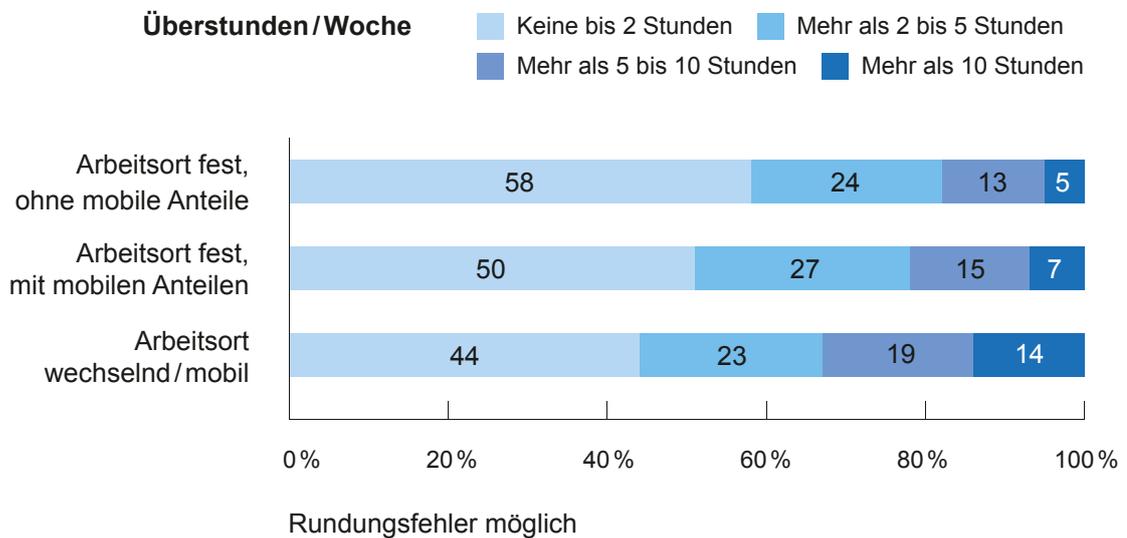


Abb. 6.6 Überstunden nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte
(n = 8 100)

Beschäftigte mit wochen- oder monatsweise wechselnden Arbeitsorten und die, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist, sind auch von langen Arbeitszeiten ab 48 Stunden am häufigsten betroffen (30% und 42%). Von den Beschäftigten mit einem festen Arbeitsort ohne mobile Anteile sind es 9 Prozent (vgl. Abb. 6.7). Auch zu Ruhezeitverkürzungen kommt es bei Beschäftigten mit wechselnden bzw. mobilen Arbeitsorten etwa doppelt so häufig wie bei Beschäftigten mit einem festen Arbeitsort. Dies gilt für alle betrachteten wechselnden und mobilen Arbeitsorte. Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, werden auch häufiger aus arbeitsbezogenen Gründen in ihrer Freizeit kontaktiert.

Arbeit am Wochenende ist bei Beschäftigten mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten am weitesten verbreitet. 69 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitsort selbst mobil ist, arbeiten am Wochenende, 41 Prozent arbeiten auch sonntags, 28 Prozent arbeiten samstags aber nicht sonntags. Am zweithäufigsten kommt Wochenendarbeit bei Beschäftigten vor, die täglich mehrere Einsatzorte haben (nur samstags: 24%, auch

sonntags: 31 %). Sonntagsarbeit ist auch bei Beschäftigten, die nicht an bestimmte Orte gebunden sind, weit verbreitet (34 %). Wenn der Arbeitsplatz selbst mobil ist, ist auch die Wahrscheinlichkeit, außerhalb von normalen Tagarbeitszeiten zu arbeiten, deutlich erhöht. Etwa die Hälfte dieser Beschäftigten arbeitet normalerweise auch außerhalb von 7 Uhr morgens und 19 Uhr abends. Demgegenüber arbeitet nur etwa jeder fünfte Beschäftigte mit einem festen Arbeitsplatz zu diesen Zeiten. Dass insbesondere Beschäftigte, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist, und die wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte haben, von hoher Arbeitsintensität und zeitlicher Entgrenzung betroffen sind, spiegelt die beanspruchenden Arbeitsbedingungen vor allem in der Bau- sowie Verkehrs- und Logistikbranche wider (vgl. Hupfeld et al., 2013; Vogl, 2019). Die etwas erhöhte zeitliche Entgrenzung von Beschäftigten mit einem festen Arbeitsplatz mit mobilen Anteilen gegenüber denjenigen ohne mobile Anteile, kann ein Hinweis darauf sein, dass örtliche Flexibilität (bzw. örtliche Ungebundenheit) dazu führen kann, dass auch mehr gearbeitet wird.

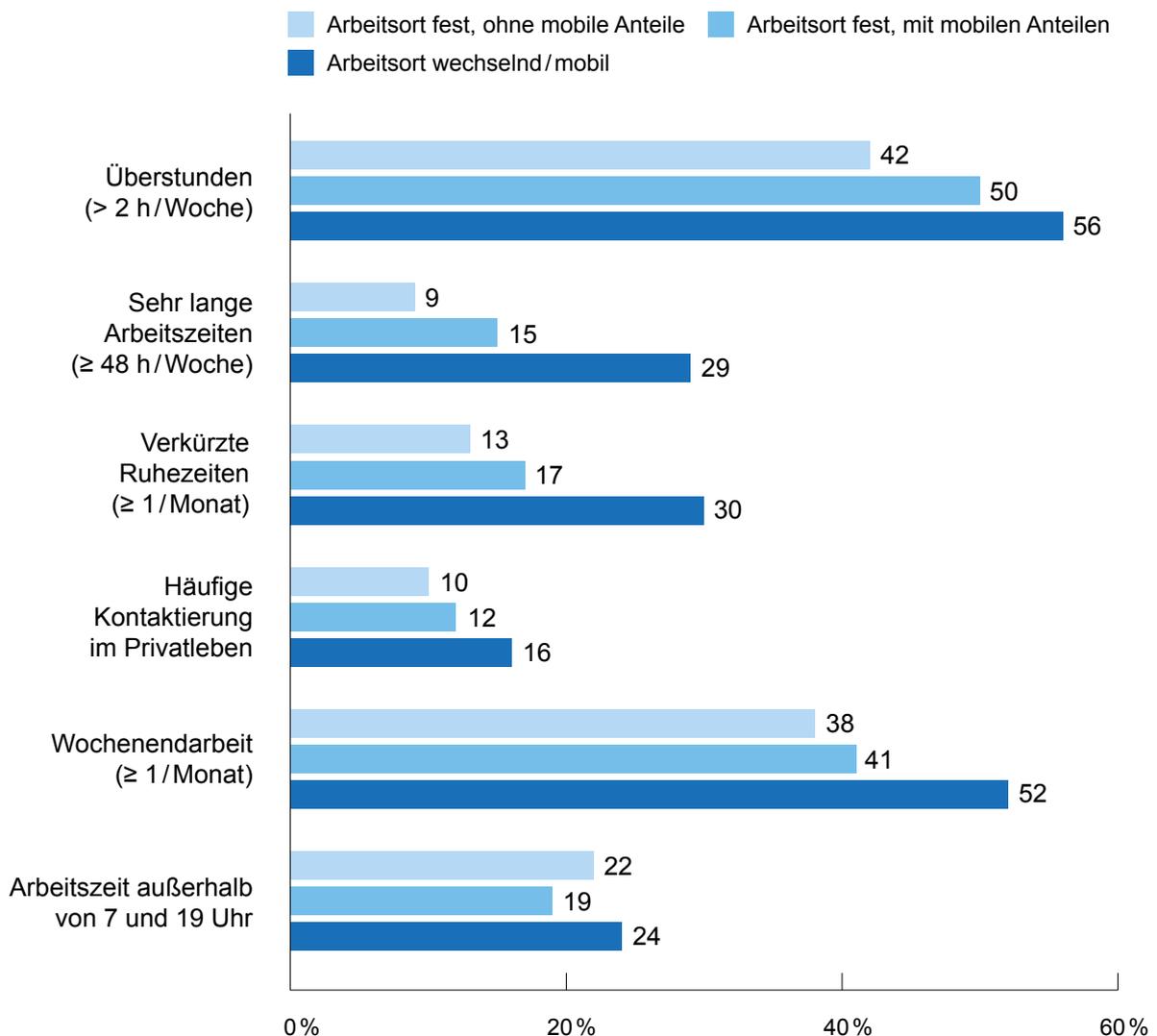


Abb. 6.7 Zeitliche Entgrenzung nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte (7 936 ≤ n ≤ 8 445)

Beschäftigten mit einem festen Arbeitsort ohne mobile Anteile ist die Trennung von Arbeit und Privatleben häufiger wichtig (81 %) als Beschäftigten mit einem festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen (75 %) und Beschäftigten mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten (76 %). Die Realisierung dieses Wunschs nach Trennung der Lebensbereiche gelingt Beschäftigten, deren Arbeit keine Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte, hat besser.

Handlungsspielraum

Selbstbestimmtheit darüber wann und wie die Arbeit erledigt wird, stellt für viele Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten eine wichtige Ressource bei der Arbeit dar (Ducki & Nguyen, 2016). Wenn der zeitliche Handlungsspielraum es zulässt, die Arbeitszeit an die eigenen Bedürfnisse anzupassen, erleichtert dies z. B. die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (BAuA, 2016). Ob und welche Anteile mobiler oder wechselnder Arbeitsorte die Arbeit hat, geht mit unterschiedlich hohem zeitlichen Handlungsspielraum einher. Beschäftigte, deren Arbeitsort fest ist, aber mobile Anteile hat – z. B. beim Büroarbeitsplatz in Kombination mit Telearbeit, haben am häufigsten hohen Einfluss darauf, wann sie ihre Arbeit beginnen und beenden, wann sie sich ein paar Stunden freinehmen oder wann sie Urlaub machen (vgl. Abb. 6.8). Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, haben hierbei tendenziell den geringsten Einfluss. Insbesondere Beschäftigte, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist, haben deutlich weniger Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn bzw. ihr Arbeitsende und darauf, wann sie sich ein paar Stunden freinehmen können als die übrigen Beschäftigten. Den höchsten Einfluss darauf, wann sie Pause machen, haben Beschäftigte, die innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte haben.

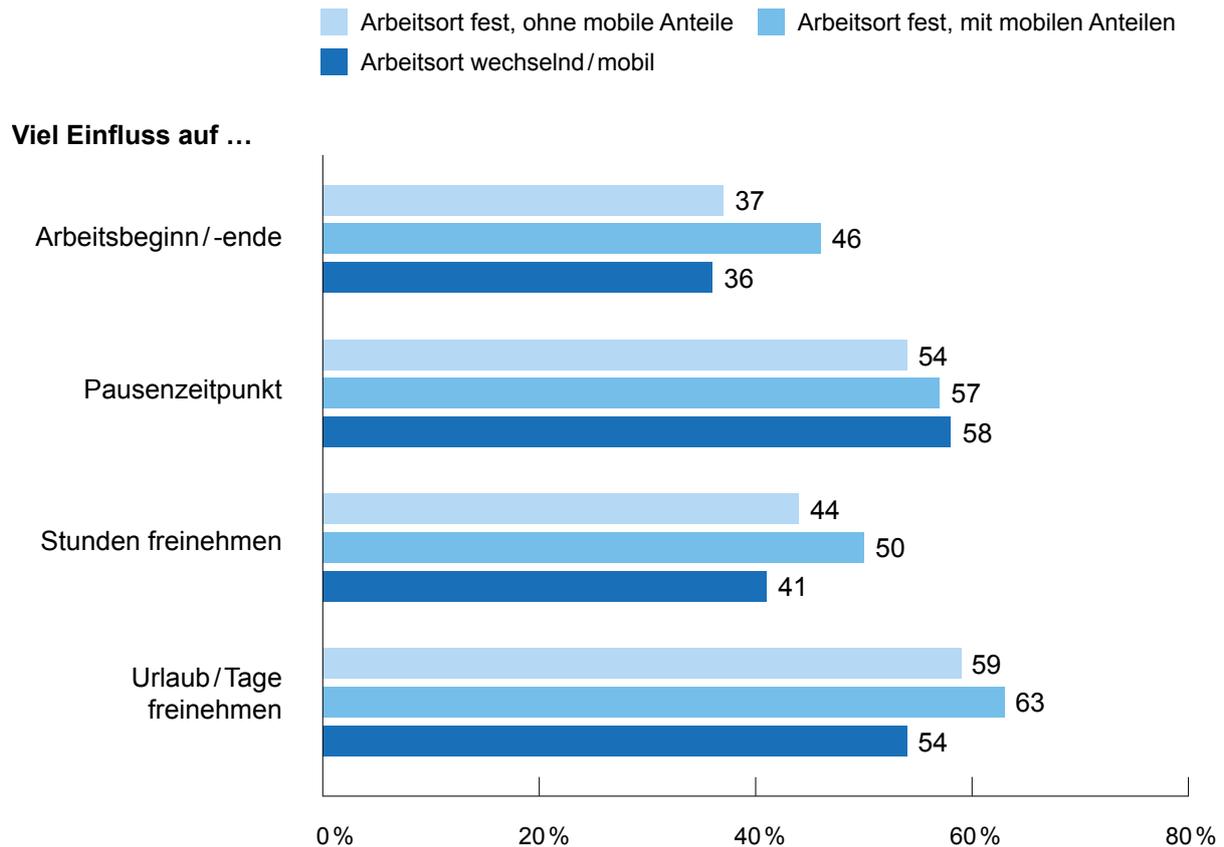


Abb. 6.8 Zeitlicher Handlungsspielraum nach Anteilen mobiler oder wechselnder Arbeitsorte ($8\,460 \leq n \leq 8\,468$)

Beschäftigte, deren Arbeitsort wechselnd oder mobil ist, können seltener ihre Arbeit selbst planen und einteilen als Beschäftigte, deren Arbeitsort hauptsächlich fest ist. Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten gibt es jedoch wieder große Unterschiede. Während Beschäftigte, die hauptsächlich nicht an bestimmte Orte gebunden sind, relativ häufig ihre Arbeit selbst planen und einteilen können (77%), trifft dies nur auf 67 Prozent derjenigen, die hauptsächlich wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte haben, und auf 55 Prozent derjenigen, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist, zu.

Soziale Unterstützung

Soziale Unterstützung spielt eine wichtige Rolle im Kontext wechselnder und mobiler Arbeitsorte (Ducki, 2010; Ducki & Nguyen, 2016; Hupfeld et al., 2013). Beschäftigte, die keinen festen Arbeitsplatz haben, und auch diejenigen, die zwar einen festen Arbeitsplatz haben, dort aber nur selten anwesend sind, haben ein erhöhtes Risiko sozialer Isolation (z. B. Koroma, Hyrkkänen & Vartiainen, 2014). Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte kann daher eine wichtige Ressource für die Beschäftigten sein (Ducki, 2010; Vogl, 2019). Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten fühlen sich von ihren Kolleginnen und Kollegen genauso häufig unterstützt wie Beschäftigte mit einem hauptsächlich festen Arbeitsort mit und

ohne mobile Anteile. Am seltensten fühlen sich Beschäftigte von ihren Kolleginnen und Kollegen unterstützt, deren Arbeitsort selbst mobil ist. Beschäftigte mit hauptsächlich festem Arbeitsort mit und ohne mobilen Anteilen erleben etwa gleich häufig Unterstützung von ihren Vorgesetzten, Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten noch etwas häufiger. Innerhalb der verschiedenen Mobilitätsformen zeigen sich jedoch wieder deutliche Unterschiede. Beschäftigte, die wochen- oder monatsweise an wechselnden Arbeitsorten arbeiten, fühlen sich sowohl von ihrem Vorgesetzten (58 %) als auch von ihren Kolleginnen und Kollegen (82 %) vergleichsweise häufig unterstützt. Am seltensten von Vorgesetzten unterstützt fühlen sich Beschäftigte, die in ihrer Arbeit nicht an einen bestimmten Ort gebunden sind (46 %) oder deren Arbeitsort selbst mobil ist (47 %). Beschäftigte mit hauptsächlich wechselndem oder mobilem Arbeitsort fühlen sich etwas seltener am Arbeitsplatz sozial eingebunden (69 %) als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsort (mit mobilen Anteilen: 76 %, ohne mobile Anteile: 75 %). Beschäftigte, deren Arbeitsort selbst mobil ist, erfahren insgesamt die geringste soziale Unterstützung und fühlen sich auch am seltensten als Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz (60 %), was wohl auch durch den fehlenden persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzten erklärt werden kann.

6.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Die vorangegangenen Analysen haben gezeigt, dass die Arbeit an wechselnden und mobilen Arbeitsorten häufig mit erhöhten Belastungen wie z. B. zeitlicher Entgrenzung einhergeht. Somit ist anzunehmen, dass verschiedene Formen wechselnder und mobiler Arbeitsorte mit dem Wohlbefinden von Beschäftigten bzw. ihrer Gesundheit und ihrer Work-Life Balance zusammenhängen. Erste Studien haben gezeigt, dass Beschäftigte mit wechselnden bzw. mobilen Arbeitsorten unter anderem häufiger unter Rückenschmerzen leiden, schlechter von der Arbeit abschalten können und eine schlechtere Work-Life Balance haben (vgl. Ducki & Nguyen, 2016). Im Folgenden sind daher Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten in Abhängigkeit der Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte in ihrer Arbeit dargestellt (vgl. auch Tab. 16 c und 17 c im Anhang).

Work-Life-Balance

Arbeit an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten geht häufig mit zeitlicher Entgrenzung einher (siehe Kap. 6.2). Dies spiegelt sich auch darin wider, wie zufrieden die Beschäftigten damit sind, wie gut ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen. Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten sind etwas seltener zufrieden mit ihrer Work-Life Balance als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsort (vgl. Abb. 6.9). Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen. Bei genauerer Betrachtung der verschiedenen wechselnden oder mobilen Arbeitsorte zeigen sich deutliche Unterschiede in der Work-Life-Balance. Sie ist bei Beschäftigten, die in ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden sind, am höchsten (84 % zufrieden) und bei Beschäftigten, deren Arbeitsort wochen- oder monatsweise wechselt, am niedrigsten (72 %).

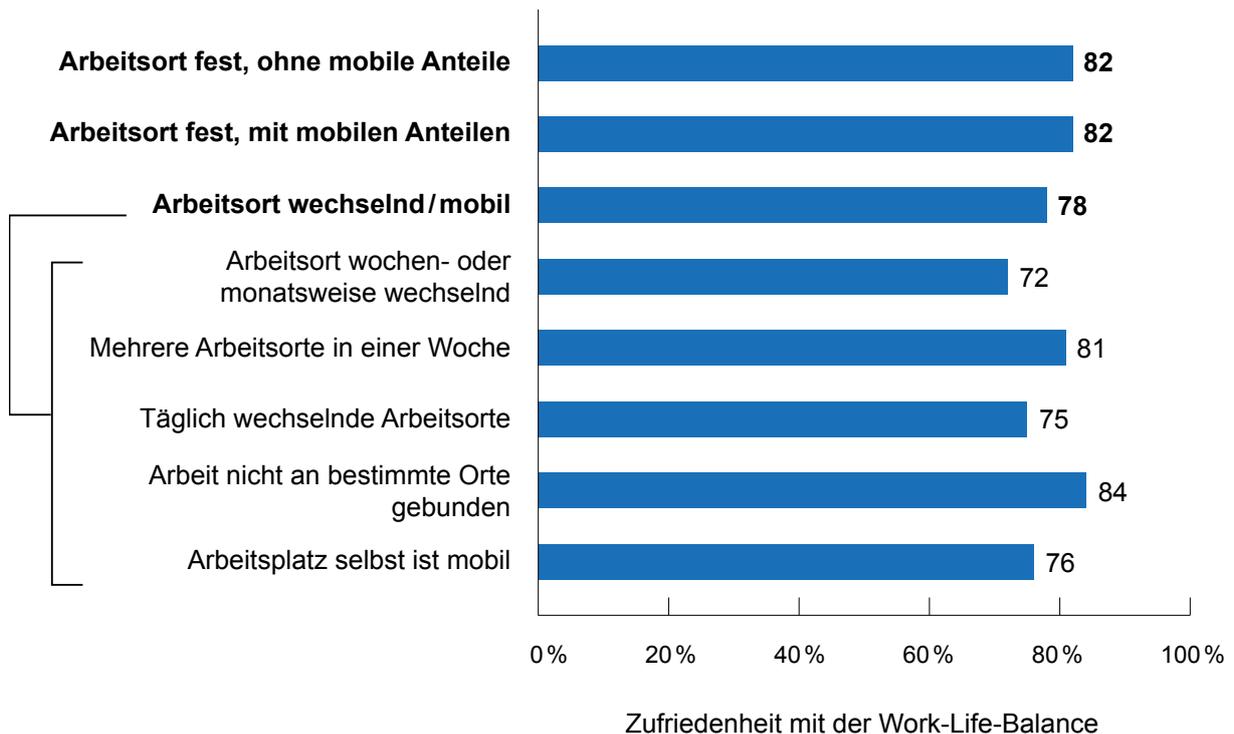


Abb. 6.9 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte (n = 8 482)

Am seltensten zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind die Beschäftigten, die wochen- oder monatsweise wechselnde Arbeitsorte haben (72 %), die täglich mehrere Einsatzorte haben (75 %) und deren Arbeitsplatz selbst mobil ist (76 %). 81 Prozent der Beschäftigten, die innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte haben, sind damit zufrieden, wie sich ihre Arbeit und ihr Privatleben vereinbaren lassen. Am zufriedens- ten mit der Work-Life-Balance sind die Beschäftigten, die in ihrer Arbeit hauptsächlich nicht an bestimmte Orte gebunden sind (84 %). Dabei zeigt sich jedoch ein großer Geschlechterunterschied. Männer sind in diesem Fall deutlich häufiger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance (87 %) als Frauen (77 %).

Erholung

Da die Arbeit an wechselnden und mobilen Arbeitsorten häufig mit zeitlicher Entgrenzung, wie z. B. der Kontaktierung in der Freizeit, zusammenhängt (vgl. Kap. 6.2), ist anzunehmen, dass sich dies auf die Erholung zwischen Arbeitstagen auswirkt. Die Analysen zeigen, dass Beschäftigte, die (auch) an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, etwas schlechter am Feierabend von der Arbeit abschalten können (Abb. 6.10). Am schwersten scheint das Abschalten den Beschäftigten zu fallen, die innerhalb einer Woche mehrere Einsatzorte haben. Aber auch denen, die in ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden sind, gelingt dies häufig nicht. Diese Schwierigkeiten spiegeln sich jedoch nicht im durchschnittlichen Erholungszustand vor der Arbeit wider. Bei genauerer Betrachtung der verschiedenen wechselnden oder mobilen Arbeitsorte zeigen sich jedoch Unterschiede. Beschäftigte, die wochen- oder monatsweise wechselnde Einsatzorte haben, fühlen sich am seltensten vor der Arbeit erholt.

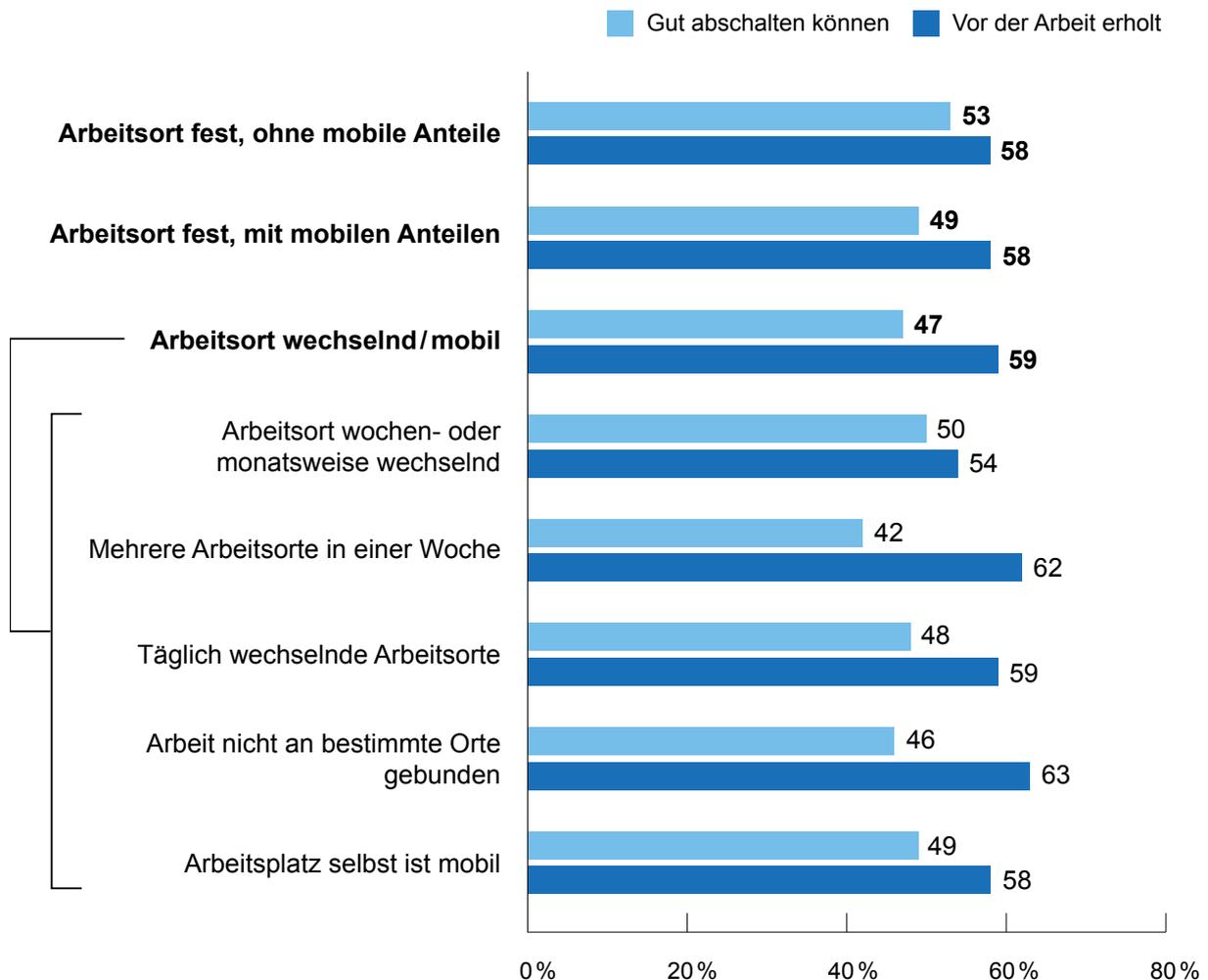


Abb. 6.10 Abschalten-Können und Erholung nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte ($8\,481 \leq n \leq 8\,488$)

Gesundheit

70 Prozent der Beschäftigten, die an einem festen Arbeitsort ohne mobile Anteile arbeiten, schätzen ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut ein. Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, schätzen ihren Gesundheitszustand etwas seltener als gut ein. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Vor allem Beschäftigte mit wechselnden Arbeitsorten haben seltener eine gute Gesundheit (61 % bis 64 %). Beschäftigte, die in ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden sind, fühlen sich etwa gleich häufig gesund (75 %) wie die Beschäftigten, die an einem festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen arbeiten (74 %). Von den Beschäftigten, deren Arbeitsort selbst mobil ist, schätzen 69 Prozent ihren Gesundheitszustand als gut ein. Bei geringem Handlungsspielraum unterscheiden sich Beschäftigte mit festem Arbeitsort und Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten kaum. Von den Beschäftigten, die ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können, schätzen diejenigen mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen ihre Gesundheit häufiger als gut ein als Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten.

In Bezug auf gesundheitliche Beschwerden zeigt sich kein eindeutiges Bild (siehe Abb. 6.11). Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, sind häufiger von Rücken- bzw. Kreuzschmerzen betroffen als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsplatz. Dies gilt für Frauen ebenso wie für Männer. Von Schlafstörungen sind Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten insgesamt seltener betroffen als Beschäftigte mit einem festen Arbeitsort. Dies gilt jedoch nur für Männer und nicht für Frauen. 36 Prozent der Frauen mit festem Arbeitsort ohne mobile Anteile und jeweils 38 Prozent der Frauen mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen oder mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten haben häufig Schlafprobleme. Beschäftigte mit wechselnden oder mobilen Arbeitsorten sind seltener müde und erschöpft und erleben seltener körperliche Erschöpfung als Beschäftigte mit festem Arbeitsort. Dies gilt sowohl für Männer als auch für Frauen.

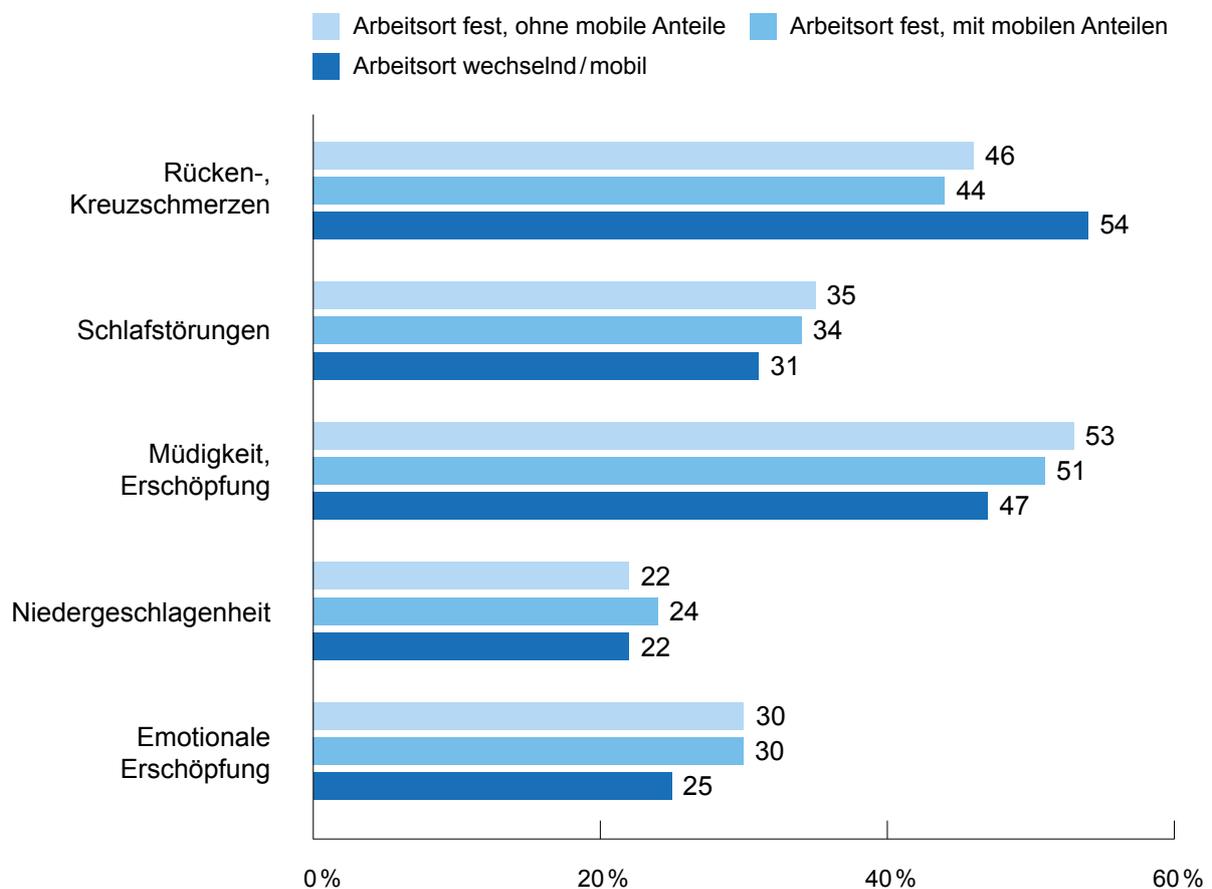


Abb. 6.11 Gesundheitliche Beschwerden nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte ($8\,472 \leq n \leq 8\,485$)

6.4 Zusammenfassung

Während drei Viertel der Beschäftigten hauptsächlich an einem festen Arbeitsort arbeiten, arbeitet ein Viertel der Beschäftigten hauptsächlich an mobilen oder wechselnden Arbeitsorten. Dass die Arbeit an mobilen oder wechselnden Arbeitsorten verrichtet wird, kommt häufiger bei Männern und Vollzeitbeschäftigten vor, und ist eng mit bestimmten Berufen verbunden, wie Bau- und Ausbauberufen, Berufen in der Landwirtschaft und Verkehrs- und Logistikberufen. Die Arbeit ist hier häufig körperlich und durch hohe arbeitszeitliche Anforderungen, wie lange Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten, ständige Erreichbarkeit sowie Wochenendarbeit und Arbeit außerhalb der normalen Tagarbeitszeit gekennzeichnet. Dies spiegelt sich unter anderem auch in der etwas geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, dem schlechter Abschalten-Können sowie einem schlechter eingeschätzten Gesundheitszustand wider.

Ein Viertel aller Beschäftigten verrichtet die Arbeit zwar hauptsächlich an einem festen Arbeitsort, manchmal ist der Arbeitsort jedoch auch wechselnd oder mobil. Der Großteil dieser Gruppe ist dabei nicht an einen festen Ort gebunden, z. B., weil mit einem Laptop von überall gearbeitet werden kann. Diese Kombination aus einem festen Arbeitsort mit Anteilen mobiler oder wechselnder Arbeitsorte ist unter Männern und Frauen sowie unter Teilzeit und Vollzeitbeschäftigten etwa gleich häufig – immer etwa zu einem Viertel – anzutreffen. Am seltensten kommt dies in den Berufsfeldern vor, bei denen mobile oder wechselnde Arbeitsorte am weitesten verbreitet sind. Am häufigsten ist ein fester Arbeitsort mit mobilen Anteilen verbreitet bei Beschäftigten in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in Berufen der Unternehmensführung und -organisation – also genau in den Berufen, in denen der Arbeitsort am seltensten hauptsächlich wechselnd oder mobil ist. Die Arbeit ist hier auch durch hohe zeitliche Entgrenzung gekennzeichnet, die jedoch nicht ganz so weit verbreitet ist wie bei Beschäftigten mit hauptsächlich mobilen oder wechselnden Arbeitsorten. Gleichzeitig verfügen Beschäftigte mit einem festen Arbeitsort mit mobilen Anteilen über mehr Autonomie, wie z. B. zeitliche Handlungsspielräume, als die übrigen Beschäftigten. Ihren allgemeinen Gesundheitszustand schätzt diese Beschäftigtengruppe im Vergleich am besten ein. Abends von der Arbeit abzuschalten gelingt ihnen – vermutlich auch aufgrund der hohen arbeitszeitlichen Anforderungen – etwas schlechter als den Beschäftigten mit hauptsächlich festem Arbeitsplatz. Ansonsten unterscheiden sie sich von dieser Beschäftigtengruppe kaum im Hinblick auf ihr Wohlbefinden.

Insgesamt zeigt dieses Kapitel damit auf, wie unterschiedlich Formen der berufsbedingten Mobilität – nämlich Arbeiten an mobilen oder wechselnden Arbeitsorten – mit verschiedenen Berufen und damit auch mit verschiedenen Konstellationen von Stressoren und Ressourcen bei der Arbeit einhergehen. Dabei wird jedoch auch deutlich, dass Arbeit, wenn sie anteilig oder hauptsächlich außerhalb eines festen Arbeitsplatzes, also an mobilen oder wechselnden Arbeitsorten verrichtet wird, mit dem Risiko zeitlicher Entgrenzung einhergeht.

7 Kombinationen verschiedener Mobilitätsformen

Die vorangegangenen Kapitel geben einen Überblick darüber, wie weit verschiedene Aspekte berufsassoziierter und berufsbedingter Mobilität sowie Telearbeit verbreitet sind, mit welchen Konstellationen von arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen sie einhergehen und wie sie im Zusammenhang mit Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit stehen. Es ist auch deutlich geworden, dass die verschiedenen Mobilitätsformen mehr als andere Arbeitsbedingungen mit konkreten Berufen oder der Arbeit in bestimmten Wirtschaftszweigen zusammenhängen. An einigen Punkten wurde auch schon gezeigt, dass verschiedene Aspekte von arbeitsbezogener Mobilität miteinander zusammenhängen. Haben Beschäftigte beispielsweise verschiedene Arbeitsorte, so kann dies mit Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen einhergehen. Zur Verringerung der Pendelhäufigkeit erscheint beispielsweise Telearbeit sinnvoll. Andererseits schließen sich bestimmte Mobilitätsformen auch systematisch aus. Arbeiten beispielsweise Beschäftigte ausschließlich von zuhause, so entfällt die Notwendigkeit zu pendeln. Die berichteten Mobilitätsformen sind also nicht nur einzeln, sondern auch in ihrem Zusammenspiel und in der Kumulation relevant (vgl. Kraus et al., 2020). In diesem Kapitel betrachten wir daher noch einmal konkreter das gemeinsame Auftreten der verschiedenen in diesem Bericht betrachteten Mobilitätsformen. Da deutlich wurde, dass sich mit höherer Ausprägung der verschiedenen Mobilitätsformen oft deutlichere Zusammenhänge mit der Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit von Beschäftigten zeigen als bei einer geringen Ausprägung, kombinieren wir hohe Ausprägungen der Mobilitätsbedingungen, also extreme Formen arbeitsbezogener Mobilität. Wir vergleichen Beschäftigte mit geringer Mobilität in ihrer Arbeit, Beschäftigte mit einer extremen Form arbeitsbezogener Mobilität (Einfachmobile) und Beschäftigte mit mindestens zwei extremen Formen arbeitsbezogener Mobilität (Multimobile).

Für die Zuordnung der Beschäftigten in eine der drei Gruppen (Geringmobile, Einfachmobile, Multimobile) wurde ermittelt, ob keine, eine oder mehrere von vier möglichen Mobilitätsbedingungen bei ihnen hoch ausgeprägt ist.

Als extreme Form der arbeitsbezogenen Mobilität zählen dabei:

- Fernpendeln und/oder Wochenendpendeln (vgl. Kap. 3)
- Telearbeit an mehreren Tagen in der Woche (vgl. Kap. 4)
- Mehrere Dienstreisen und/oder mehrere Auswärtsübernachtungen pro Monat (vgl. Kap. 5)
- Arbeit hauptsächlich an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten (vgl. Kap. 6)

Diese Bildung einer Kombinationsvariable über die Auszählung unterschiedlicher Mobilitätsformen hat sich bereits in anderen Studien bewährt (z. B. Rüger & Schulze, 2016; Hyunen et al., 2008). Es ist dabei jedoch zu berücksichtigen, dass bei den Multimobilen eine ganze Reihe unterschiedlicher Kombinationsmöglichkeiten vorliegt (vgl. Tab. 7.1). So bestehen Unterschiede zwischen diesen ungleichen Kombinationen, die sich auch auf die betrachteten Zusammenhänge auswirken können. Es ist durchaus möglich, dass einige Kombinationen unterschiedlich stark mit Stressoren, Ressourcen aber auch mit Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit zusammenhängen.

Auf Basis unserer Betrachtung von Multimobilität sind daher nur allgemeine Aussagen im Hinblick auf das gleichzeitige Vorliegen mehrerer Mobilitätsformen möglich, deren Ausprägungen im Folgenden genauer beschrieben wird.

Knapp zwei Drittel (60 %) der Beschäftigten wurden so der Gruppe der Geringmobilen zugeordnet. 30 Prozent sind Einfachmobile, unter denen am häufigsten Beschäftigte, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, zu finden sind (vgl. Tab. 7.1). 10 Prozent der Beschäftigten sind Multimobile. Die größte Gruppe unter den Multimobilen sind Beschäftigte, deren Arbeitsort hauptsächlich wechselnd oder mobil ist und die auch häufig Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen haben. Die zweitgrößte Gruppe stellen Fernpendelnde dar, die ebenfalls häufig Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen haben. In über der Hälfte der Fälle haben letztere auch hauptsächlich mobile oder wechselnde Arbeitsorte. Ein gutes Prozent der Beschäftigten sind Fernpendelnde, die an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, aber keine Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen haben. Etwa 3 Prozent der Beschäftigten arbeiten mehrere Tage in der Woche in Telearbeit und haben gleichzeitig noch bis zu drei weitere hoch ausgeprägte Mobilitätsbedingungen.

Tab. 7.1 Kombinationshäufigkeiten von Mobilität

Ausprägung von Mobilitätsformen						
Pendeln	Telearbeit	Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen	Arbeitsort	Summe Mobilitätsformen	Häufigkeit (%)	
≥ 120 Minuten / Wochenendpendeln	≥ 2 Tage / Woche	≥ 2 / Monat	hauptsächlich wechselnd / mobil	(Anzahl „ja“)	Gesamt	Pro Ausmaß der Mobilität
(7 % / 3 %, vgl. Kapitel 3)	(4 %, vgl. Kapitel 4)	(10 % / 10 %, vgl. Kapitel 5)	(25 %, vgl. Kapitel 6)			
Geringmobile				0	60	100
nein	nein	nein	nein	0	60	100
Einfachmobile				1	30	100
nein	nein	nein	ja	1	15,8	53,3
nein	nein	ja	nein	1	6,5	22,0
ja	nein	nein	nein	1	5,6	18,8
nein	ja	nein	nein	1	1,8	6,0
Multimobile				2–4	10	100
nein	nein	ja	ja	2	3,7	36,2
ja	nein	ja	nein	2	1,3	12,2
ja	nein	nein	ja	2	1,1	10,6
nein	ja	nein	ja	2	0,8	7,6
nein	ja	ja	nein	2	0,6	5,5
ja	nein	ja	ja	3	1,6	15,2
nein	ja	ja	ja	3	0,8	7,4
ja	ja	nein/ja	nein/ja	2–4	0,6	5,4

n = 8 746

Abbildung 7.1 zeigt anhand der Größe von Kreisen wie stark die vier Mobilitätsaspekte jeweils paarweise zusammenhängen. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte, die monatlich mehrere Dienstreisen machen oder auswärts übernachten, auch häufiger weitere extreme Formen arbeitsbezogener Mobilität aufweisen. Telearbeit und Arbeit an hauptsächlich wechselnden oder mobilen Arbeitsorten weisen einen geringeren aber bedeutsamen Zusammenhang auf. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass die Gruppe der Beschäftigten, deren Arbeit unabhängig von einem Arbeitsort erledigt werden kann, häufig eine Telearbeitsvereinbarung hat. Zum anderen ist anzunehmen, dass Beschäftigte mit wechselnden Arbeitsorten oft Arbeitsaufgaben von zuhause aus erledigen (z. B. Dokumentation, Planung). Ein überraschend geringer Zusammenhang zeigt sich zwischen Telearbeit und Fernpendeln, obwohl unsere Analysen gezeigt haben, dass Fernpendelnde grundsätzlich häufiger Telearbeit vereinbart haben als andere Beschäftigte. Scheinbar arbeiten sie jedoch nicht häufiger mehrere Tage in der Woche in Telearbeit als die übrigen Beschäftigten. Fern- bzw. Wochenendpendeln hängt jedoch damit zusammen, dass die Tätigkeit mehrere Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen pro Monat erfordert.

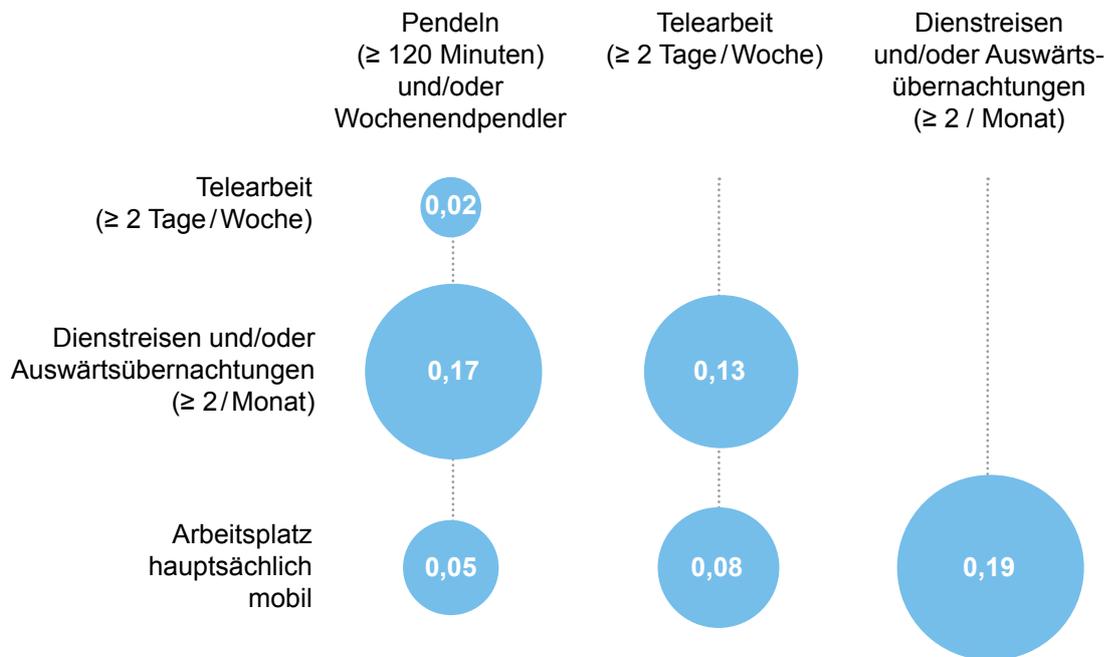


Abb. 7.1 Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Mobilitätsformen (Phi-Koeffizient¹⁴, die Kreisfläche stellt die Größe der Zusammenhänge dar, $8\ 239 \leq n \leq 8\ 743$)

¹⁴ Der Phi-Koeffizient ist ein Zusammenhangsmaß für zwei Variablen. In der Tabelle sind dies jeweils die Ausprägungen der Mobilitätsvariablen, die in den Zeilen bzw. Spalten dargestellt sind. Der Wert beschreibt die Stärke des Zusammenhangs zwischen jeweils zwei Mobilitätsformen. Der Phi-Koeffizient kann Werte von -1 (sehr hoher negativer Zusammenhang) bis 1 (sehr hoher positiver Zusammenhang) annehmen. Ein Wert von 0 sagt aus, dass kein Zusammenhang zwischen den beiden Mobilitätsformen besteht.

7.1 Demografische Merkmale

Soziodemografische Merkmale

Wie schon in den Kapiteln zu den einzelnen Mobilitätsformen, zeigt sich in der Betrachtung der Kombination extremer Formen arbeitsbezogener Mobilität noch einmal, dass diese bei Männern und Vollzeitbeschäftigten deutlich häufiger vorkommen als bei Frauen oder Teilzeitbeschäftigten (vgl. Tab. 18a im Anhang). Insbesondere sind unter den Männern und Vollzeitbeschäftigten mindestens dreimal so viele Multimobile wie unter den Frauen und Teilzeitbeschäftigten. In Bezug auf das Alter ist in den höheren Altersgruppen eine leicht abnehmende Tendenz zu sehen. Unter den Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau sind mehr Multimobile zu finden als unter den Beschäftigten mit einem mittleren oder niedrigen Bildungsniveau. Dies ist wenig überraschend, haben die Analysen der vorausgegangenen Kapitel doch gezeigt, dass Beschäftigte mit einem hohen Bildungsniveau häufiger lange Pendelwege haben, Telearbeit vereinbart haben und häufiger dienstlich reisen. Damit ist ein gemeinsames Auftreten von mindestens zwei der vier Mobilitätsaspekte in hoher Ausprägung wahrscheinlicher.

Die Lebenssituation scheint in Bezug auf hoch ausgeprägte Mobilitätsbedingungen in Form von Einfach- und auch Multimobilität kaum eine Rolle zu spielen. Im Vergleich zu Single-Männern, gehören Männer mit Partnerin bzw. Partner etwas häufiger zu den Multimobilen (siehe Abb. 7.2). Frauen mit Partner bzw. Partnerin sind im Vergleich zu Single-Frauen etwas häufiger geringmobil – unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben.

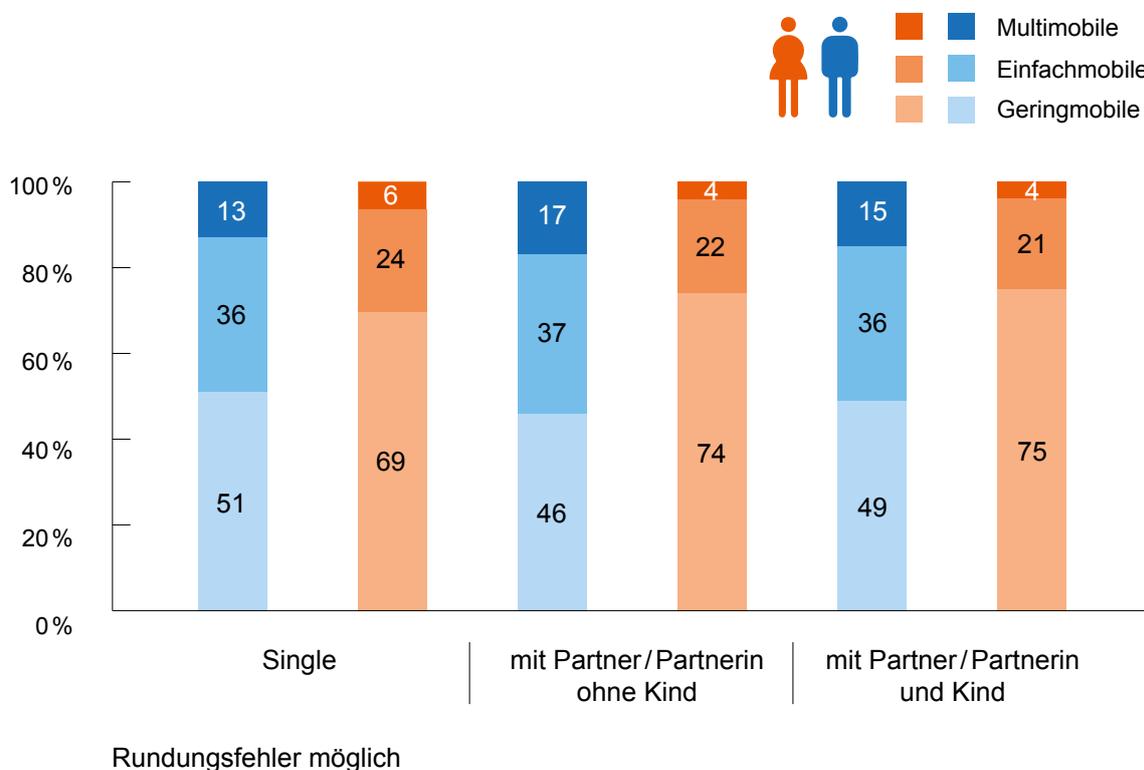


Abb. 7.2 Mobilitätsausmaß nach Lebenssituation und Geschlecht (ohne Alleinerziehende, n = 8 300)

Wirtschaftszweige und Berufe

In Bezug auf die Betriebsgröße zeigt sich, dass in kleinen Betrieben mit unter 50 Mitarbeitern Einfachmobilität weiter verbreitet und Multimobilität weniger weit verbreitet ist als in größeren Betrieben (vgl. Tab. 18a). Im Vergleich der Wirtschaftsbereiche zeigt sich, dass Einfachmobilität im Handwerk mit Abstand am weitesten verbreitet ist, während sie in der Industrie am seltensten vorkommt. Multimobile sind am seltensten im öffentlichen Dienst und am häufigsten im Dienstleistungsbereich zu finden. Ein spezifischerer Blick auf die Wirtschaftszweige zeigt die höchsten Anteile an Multimobilen in den Bereichen Information und Kommunikation, Verkehr und Lagerei sowie im Baugewerbe. In den beiden letztgenannten Bereichen sowie im Bereich der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen ist Einfachmobilität weiter verbreitet als in anderen Bereichen. Der Anteil Geringmobiler ist deutlich am geringsten im Baugewerbe, gefolgt von Verkehr und Lagerei sowie Information und Kommunikation.

Am seltensten sind Geringmobile daher auch im Berufssektor der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen zu finden, zu denen unter anderem die Verkehrs- und Logistikberufe und Sicherheitsberufe gehören (siehe Abb. 7.3). In diesen beiden Berufssegmenten sowie in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen ist Multimobilität am weitesten verbreitet. Einfachmobilität findet sich wiederum am häufigsten bei Beschäftigten in Bau- und Ausbauberufen und Verkehrs- und Logistikberufen. Hier sind auch die Geringmobilen am seltensten zu finden. Herauszuheben sind Handelsberufe, da hier Einfachmobilität vergleichsweise selten und Multimobilität hingegen relativ häufig vorkommt.

Bei der Betrachtung von Frauen- und Männerberufen (vgl. Kap. 2, Tab. 2.2) fällt auf, dass Multimobile häufiger bei Beschäftigten in Männerberufen zu finden sind (13 %) im Vergleich zu Beschäftigten in Mischberufen (9 %) und Frauenberufen (7 %). Einfachmobile sind ebenfalls am häufigsten unter den Männerberufen (37 %), aber auch unter den Frauenberufen vorzufinden (29 %). Am seltensten sind Einfachmobile unter den Beschäftigten in Mischberufen zu beobachten (21 %).

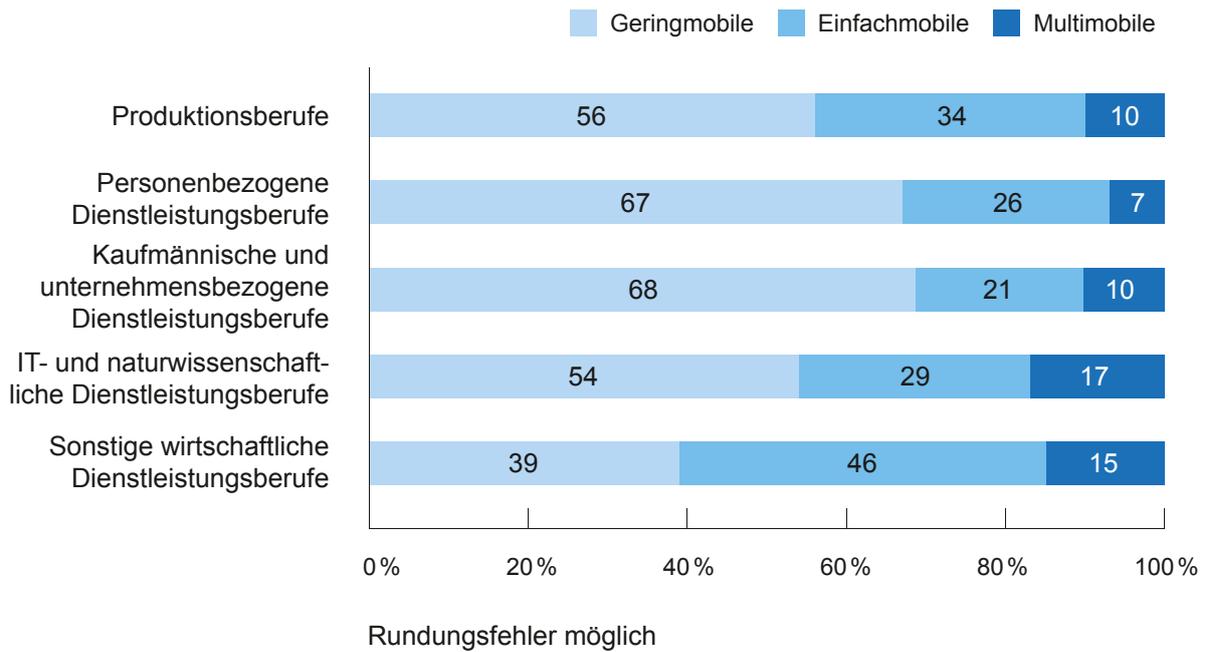


Abb. 7.3 Mobilitätsausmaß nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 693)

Multimobilität ist am weitesten unter den Beschäftigten mit vorwiegend geistiger Tätigkeit verbreitet. Einfachmobilität hingegen kommt am häufigsten bei Beschäftigten mit vorwiegend körperlicher Tätigkeit vor. Mehrere hoch ausgeprägte Mobilitätsbedingungen erleben Führungskräfte in ihrer Arbeit häufiger als Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion. Beschäftigte mit Büroarbeitsplatz gehören etwas häufiger zu den Geringmobilen – Multimobilität hingegen hängt nicht damit zusammen, ob (auch) an einem Büroarbeitsplatz gearbeitet wird.

7.2 Stressoren und Ressourcen

Die Multimobilen stellen eine heterogene Gruppe von Beschäftigten dar, die ganz unterschiedlichen Berufen nachgehen. Nichts destotrotz hat sich bei der Betrachtung verschiedener Mobilitätsaspekte gezeigt, dass hohe Ausprägungen von Mobilitätsformen häufig mit bestimmten Konstellationen von Stressoren und Ressourcen einhergehen. Wie diese Stressoren und Ressourcen bei Gering-, Einfach- und Multimobilen ausgeprägt sind, zeigen die folgenden Analysen (vgl. auch Tab. 18b im Anhang).

Arbeitsintensität

Über die verschiedenen Mobilitätsaspekte hinweg hat sich gezeigt, dass insbesondere Beschäftigte, deren Tätigkeit Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen erfordert, sowie Beschäftigte mit langen täglichen Pendelzeiten häufig von Termin- und Leistungsdruck betroffen sind. Da der größte Anteil der Multimobilen häufige Dienstreisen

oder Auswärtsübernachtungen hat oder zu den Fernpendelnden gehört, ist es nicht überraschend, dass Multimobile etwas häufiger starken Termin- und Leistungsdruck erleben (55 %) als Einfach- und Geringmobile (50 % bzw. 48 %).

Zeitliche Entgrenzung

Multimobile arbeiten fast ausschließlich in Vollzeit (92 %). Unter den Einfachmobilen sind es 84 Prozent, unter den Geringmobilen 72 Prozent. Von den Multimobilen haben 41 Prozent lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden (Abb. 7.5). Unter den Einfachmobilen trifft dies auf 20 Prozent und unter den Geringmobilen auf 9 Prozent zu. So ist es auch nicht überraschend, dass Multimobile sowohl häufiger überhaupt, als auch mehr Überstunden machen als Einfach- und Geringmobile (siehe Abb. 7.4).

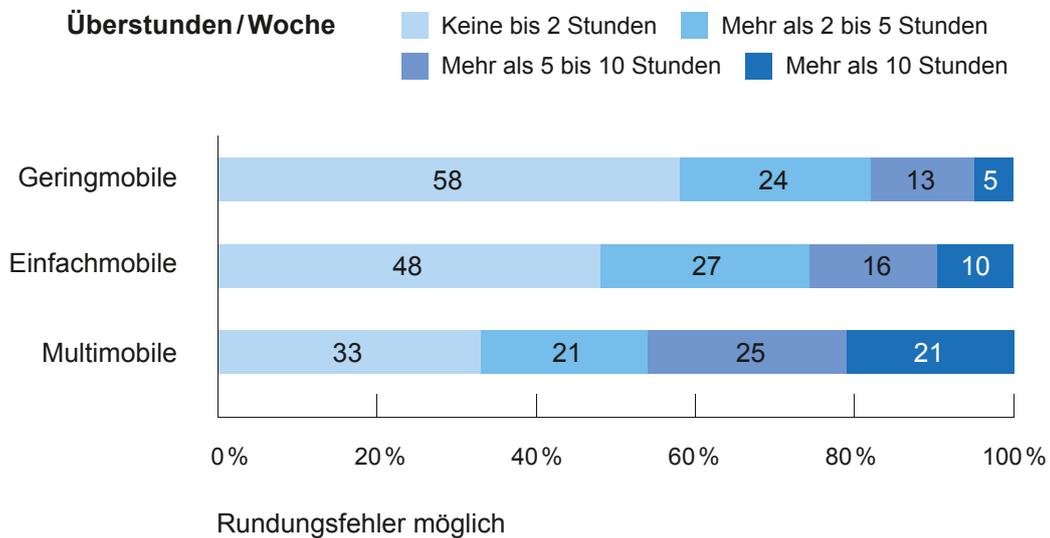


Abb. 7.4 Überstunden nach Mobilitätsausmaß (n = 8 389)

Auch verkürzte Ruhezeiten und in der Freizeit aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert zu werden, sind unter den Multimobilen relativ weit verbreitet. Auch Wochenendarbeit – vor allem Sonntagsarbeit – kommt am häufigsten bei Beschäftigten vor, die mehrere hoch ausgeprägte Mobilitätsbedingungen in ihrer Arbeit haben. Andererseits arbeiten Multimobile häufiger normalerweise zu Tagarbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr (84 %) als Einfach- und Geringmobile (78 % bzw. 76 %).

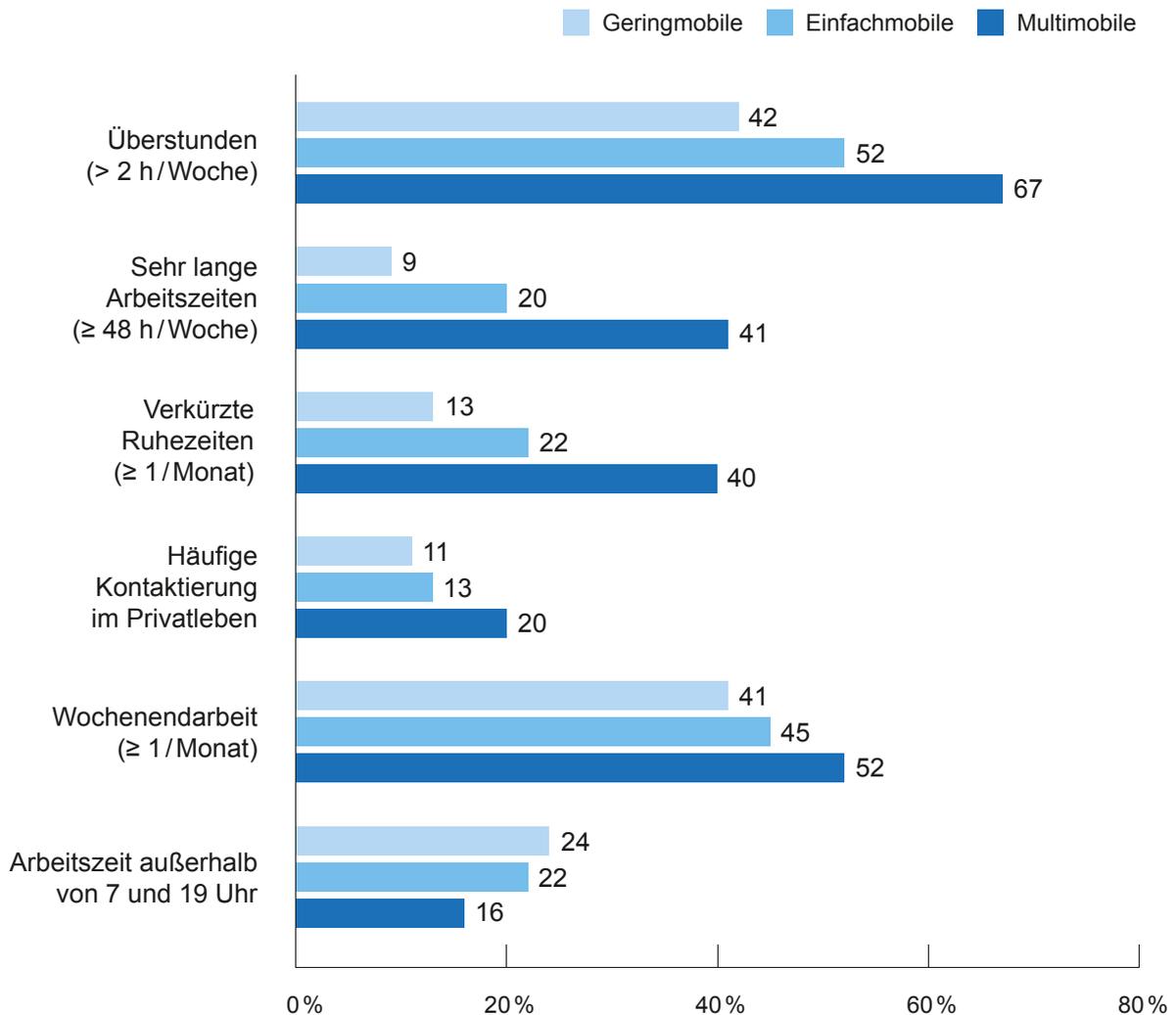


Abb. 7.5 Zeitliche Entgrenzung nach Mobilitätsausmaß (8 202 ≤ n ≤ 8 739)

Multimobilen ist die Trennung von Arbeit und Privatleben seltener wichtig (69 %) als den übrigen Beschäftigten (Einfachmobile: 78 %; Geringmobile: 80 %). Allerdings ist die Trennung bei denen, die sie sich wünschen auch seltener möglich. Über ein Viertel der Multimobilen, denen eine Trennung der Lebensbereiche wichtig ist, können diese Trennung nicht realisieren (19 %). Dies trifft auch auf 14 Prozent der Einfachmobilen und 13 Prozent der Geringmobilen zu.

Handlungsspielraum

Autonomie stellt eine wichtige Ressource für Beschäftigte mit berufsbedingter Mobilität dar (Ducki & Nguyen, 2016). Multimobile können etwas häufiger ihre Arbeit selbst planen und einteilen (78 %) als Einfach- oder Geringmobile (73 % bzw. 71 %). Ebenso haben sie häufiger einen hohen zeitlichen Handlungsspielraum als Einfach- oder Geringmobile (vgl. Abb. 7.6). Über die Hälfte der Multimobilen hat hohen Einfluss darauf, wann sie ihre tägliche Arbeit beginnen oder beenden und auch, wann sie sich mal ein paar Stunden frei nehmen. Diese Selbstbestimmtheit in Bezug auf die Arbeitszeit kann

eine Ressource darstellen. Allerdings deuten die oben beschriebenen Aspekte zur zeitlichen Entgrenzung eher darauf hin, dass diese Autonomie auch damit einhergeht, dass mehr gearbeitet wird als in der vertraglichen Arbeitszeit zu schaffen ist.

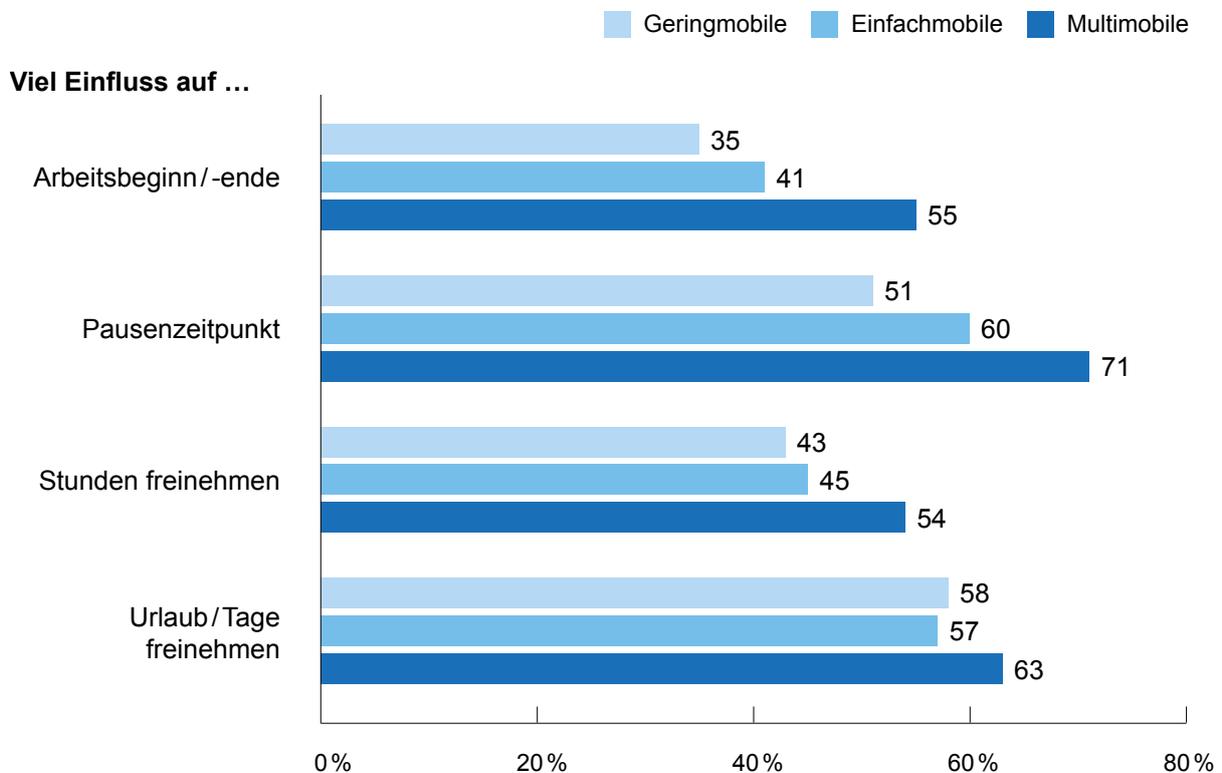


Abb. 7.6 Zeitlicher Handlungsspielraum nach Mobilitätsausmaß (8 717 ≤ n ≤ 8 725)

Soziale Unterstützung

Beschäftigte mit mehreren hoch ausgeprägten arbeitsbezogenen Mobilitätsbedingungen fühlen sich etwas seltener von ihren Kolleginnen und Kollegen unterstützt (73 %) als Einfach- und Geringmobile (77 % bzw. 76 %). In der wahrgenommenen Unterstützung durch die Führungskraft unterscheiden sich diese Beschäftigtengruppen kaum (Geringmobile: 48 %, Einfachmobile: 49 %, Multimobile: 47 %). Wie sehr sich Beschäftigte als Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz fühlen, hängt jedoch mit dem Mobilitätsgrad ihrer Arbeit zusammen. Multimobile fühlen sich seltener eingebunden (64 %) als Einfachmobile (72 %) und Geringmobile (76 %).

7.3 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Die vorangegangenen Kapitel haben gezeigt, dass verschiedene Aspekte von Mobilität mehr oder weniger mit der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, der Erholung und der Gesundheit einhergehen. Wie Multimobilität im Sinne von mindestens zwei hoch ausgeprägten Mobilitätsbedingungen mit diesen Aspekten des Wohlbefindens zusammenhängt, zeigen die folgenden Analysen (vgl. auch Tab. 18c im Anhang).

Work-Life-Balance

Beschäftigte mit hoch ausgeprägten Mobilitätsbedingungen im Arbeitskontext sind seltener zufrieden mit ihrer Work-Life Balance (72 %) als Geringmobile (84 %). Von den Einfachmobilen sind 79 Prozent mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden. Dieses Muster gilt für Männer und Frauen gleichermaßen (vgl. Abb. 7.7).

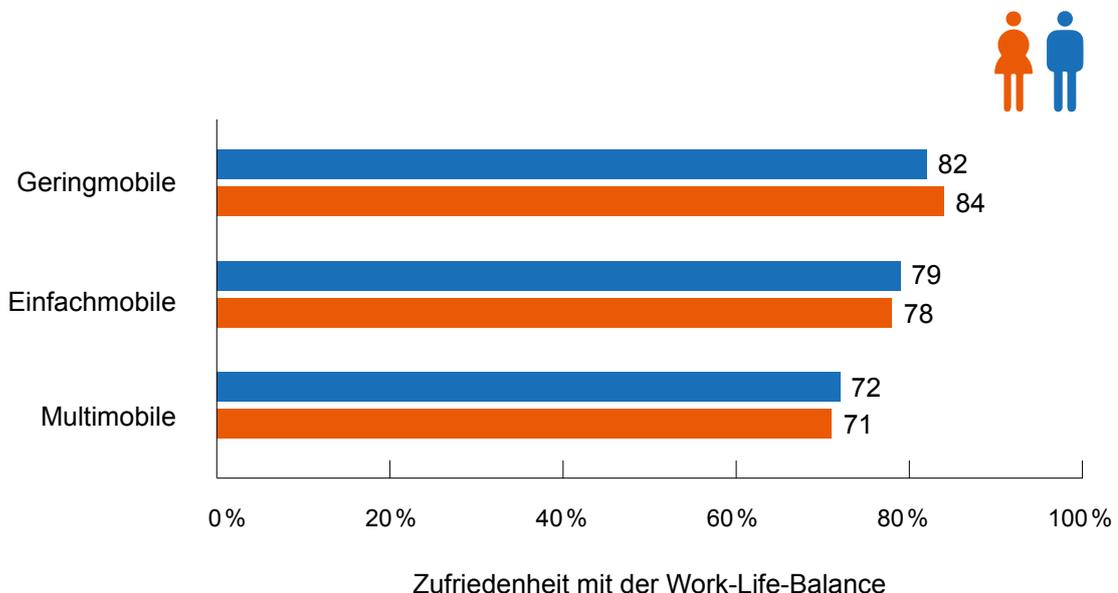


Abb. 7.7 Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Mobilitätsausmaß und Geschlecht (n = 8 739)

Abschalten und Erholung

Bei vielen Multimobilen kommt es zu einer zeitlichen Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Daher ist anzunehmen, dass es ihnen auch schlechter gelingt, am Feierabend von der Arbeit abzuschalten. Tatsächlich können Beschäftigte mit hoch ausgeprägten Mobilitätsbedingungen etwas seltener am Feierabend gut von der Arbeit abschalten als Geringmobile (vgl. Abb. 7.8). Für den Erholungszustand vor der Arbeit scheinen die kombinierten hoch ausgeprägten Mobilitätsbedingungen jedoch eher eine untergeordnete Rolle zu spielen. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen.

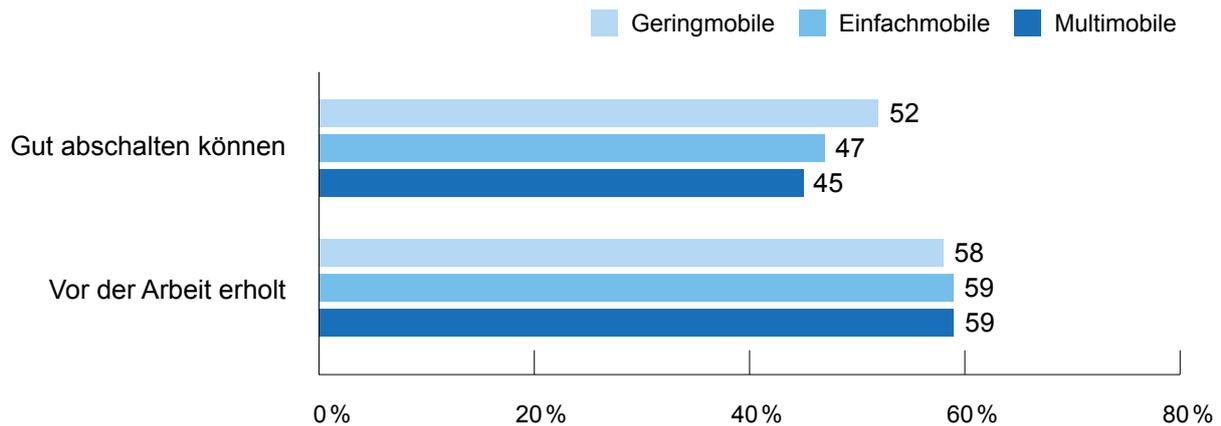


Abb. 7.8 Abschalten-Können und Erholung nach Mobilitätsausmaß und Geschlecht
(8 738 ≤ n ≤ 8 745)

Gesundheit

Geringmobile, Einfachmobile und Multimobile unterscheiden sich kaum in der subjektiven Einschätzung ihres Gesundheitszustands. Die Einfachmobilen schätzen ihren Gesundheitszustand tendenziell schlechter ein (68% gut oder sehr gut) als die Geringmobilen (70%) und die Multimobilen (70%). Vor allem die einfachmobilen Frauen schätzen sich etwas seltener als gesund ein (64%). Auswertungen unter Einbeziehung des Handlungsspielraums geben keine Hinweise darauf, dass sich fehlender Handlungsspielraum bei Einfach- oder Multimobilen anders auf die Gesundheit auswirkt als bei Geringmobilen.

In der Betrachtung spezifischerer gesundheitlicher Beschwerden lassen sich jedoch einzelne Unterschiede zwischen Gering-, Einfach- und Multimobilen feststellen. Multimobile sind seltener von Müdigkeit und Erschöpfung betroffen als die übrigen Beschäftigten. Einfachmobile haben eher Rücken- und Kreuzschmerzen (vgl. Abb. 7.9). Eine geschlechtergetrennte Betrachtung zeigt, dass Frauen mit einer hoch ausgeprägten Mobilitätsbedingung häufiger von Rücken- und Kreuzschmerzen (52%) sowie von Müdigkeit und Erschöpfung (58%) berichten als gering- oder mehrfachmobile Frauen. Multimobile Frauen – aber nicht Männer – sind außerdem deutlich häufiger von Schlafstörungen betroffen (45%).

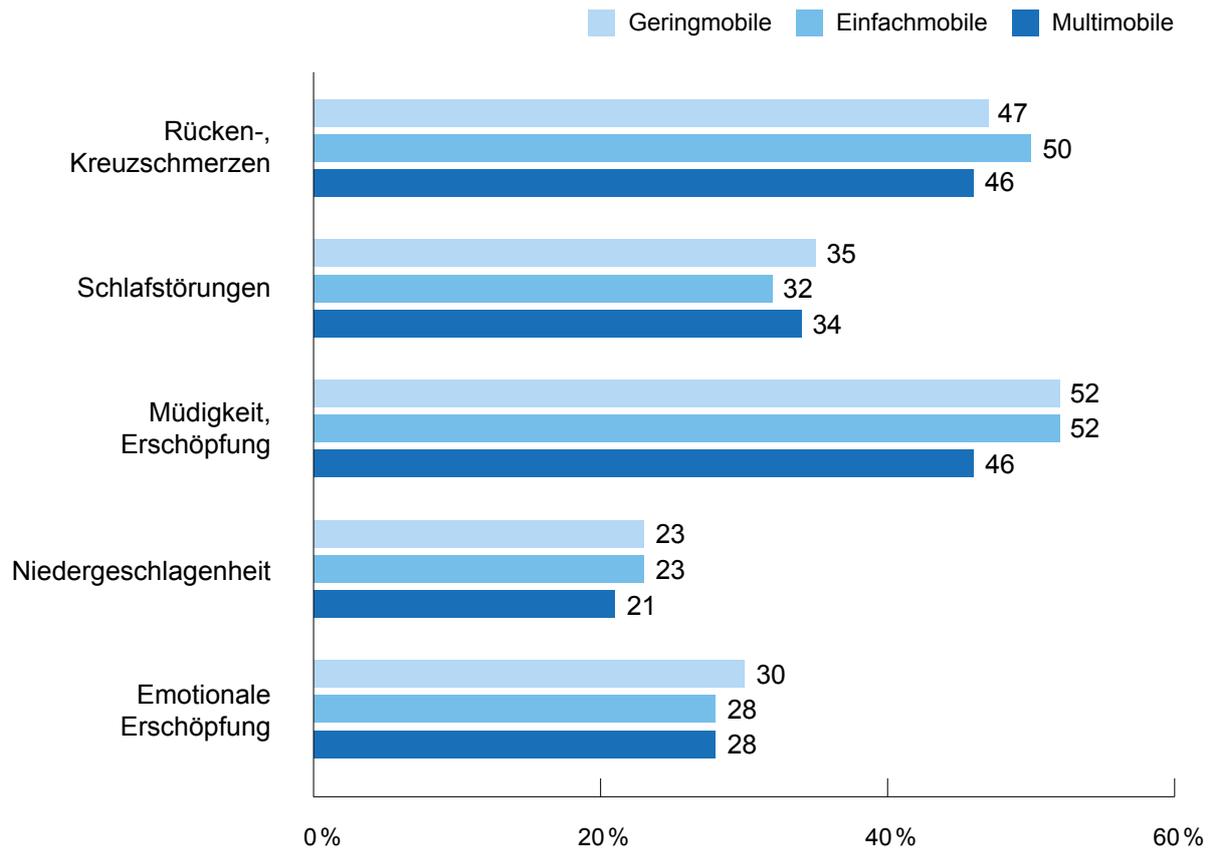


Abb. 7.9 Gesundheitliche Beschwerden nach Mobilitätsausmaß (8 729 ≤ n ≤ 8 742)

7.4 Zusammenfassung

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die Ausprägung einzelner Aspekte von Mobilität betrachtet wurde, wurde im vorliegenden Kapitel die Kombination mehrerer Mobilitätsformen betrachtet. Jeder zehnte Beschäftigte weißt mindestens zwei extreme Formen arbeitsbedingter Mobilität auf. Dazu gehören Fern- und/oder Wochenendpendeln, mehrere Tage Telearbeit pro Woche, mehrere Dienstreisen und/oder mehrere Auswärtsübernachtungen im Monat und auch die Arbeit an hauptsächlich mobilen oder wechselnden Arbeitsorten. Am häufigsten sind die Kombinationen von Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen mit einem hauptsächlich mobilen oder wechselnden Arbeitsort. Knapp ein Drittel der Beschäftigten gehört zu den Einfachmobilen, die in einer Mobilitätsbedingung eine hohe Ausprägung haben.

Bei höherem Mobilitätsgrad ist auch eine deutliche zeitliche Entgrenzung im Sinne von Überstunden, sehr langen Arbeitszeiten, verkürzten Ruhezeiten, Kontaktierung im Privatleben und Wochenendarbeit zu beobachten. Gleichzeitig geht ein höherer Mobilitätsgrad auch mit mehr Autonomie, z. B. in Bezug auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit, einher. Beschäftigte mit hoch ausgeprägten Mobilitätsbedingungen fühlen sich auch seltener bei der Arbeit sozial eingebunden und auch etwas seltener unterstützt.

Aufgrund der mit der Mobilität einhergehenden zeitlichen Entgrenzung ist es nicht verwunderlich, dass die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance mit einem höheren Mobilitätsgrad abnimmt und auch das Abschalten von der Arbeit am Feierabend schlechter gelingt. In Bezug auf die Gesundheit zeigen sich jedoch nur vereinzelt Unterschiede zwischen Gering-, Einfach- und Multimobilen. Dies hängt damit zusammen, dass die Mobilitätsformen sehr eng mit spezifischen Tätigkeiten, Arbeitsbedingungen und auch soziodemografischen Aspekten verknüpft sind, die wiederum stark mit anderen belastenden Arbeitsbedingungen korrelieren.

Bei der Interpretation der Ergebnisse muss berücksichtigt werden, dass bei den Multimobilen eine Vielzahl verschiedener Kombinationsmöglichkeiten vorliegt. Diese Kombinationen treten unterschiedlich oft auf. Die allgemeine Betrachtung berücksichtigt nicht die Vielzahl an Kombinationsmöglichkeiten und erlaubt daher nur allgemeine Aussagen zu der Gruppe der Multimobilen. Außerdem bedingen sich die Mobilitätsformen wechselseitig bzw. schließen sich teilweise gegenseitig auch aus. Weitere Analysen und zukünftige Studien sollten sich daher stärker auch mit unterschiedlichen Kombinationen von Mobilitätsformen befassen. Es ist zu erwarten, dass spezifische Kombinationen und komplexe Muster von arbeitsbezogener Mobilität unterschiedlich mit Stressoren, Ressourcen aber auch Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit zusammenhängen. So zeigen die Ergebnisse von Kraus et al. (2020), dass insbesondere eine Kombination mit Arbeit an wechselnden Einsatzorten mit einem ungünstigen Profil wahrgenommener Belastungen einhergeht.

8 Fazit

In den vorangegangenen Kapiteln wurden die unterschiedlichen Mobilitätsformen ausführlich dargestellt. Im Folgenden sollen die vielfältigen Ergebnisse übergreifend integriert werden, um systematische Muster darzustellen. Die heterogenen Befunde zum Auftreten der Mobilitätsformen, assoziierten arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen und den Zusammenhängen zu Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit sind auch in Abbildung 8.1 im Überblick dargestellt.

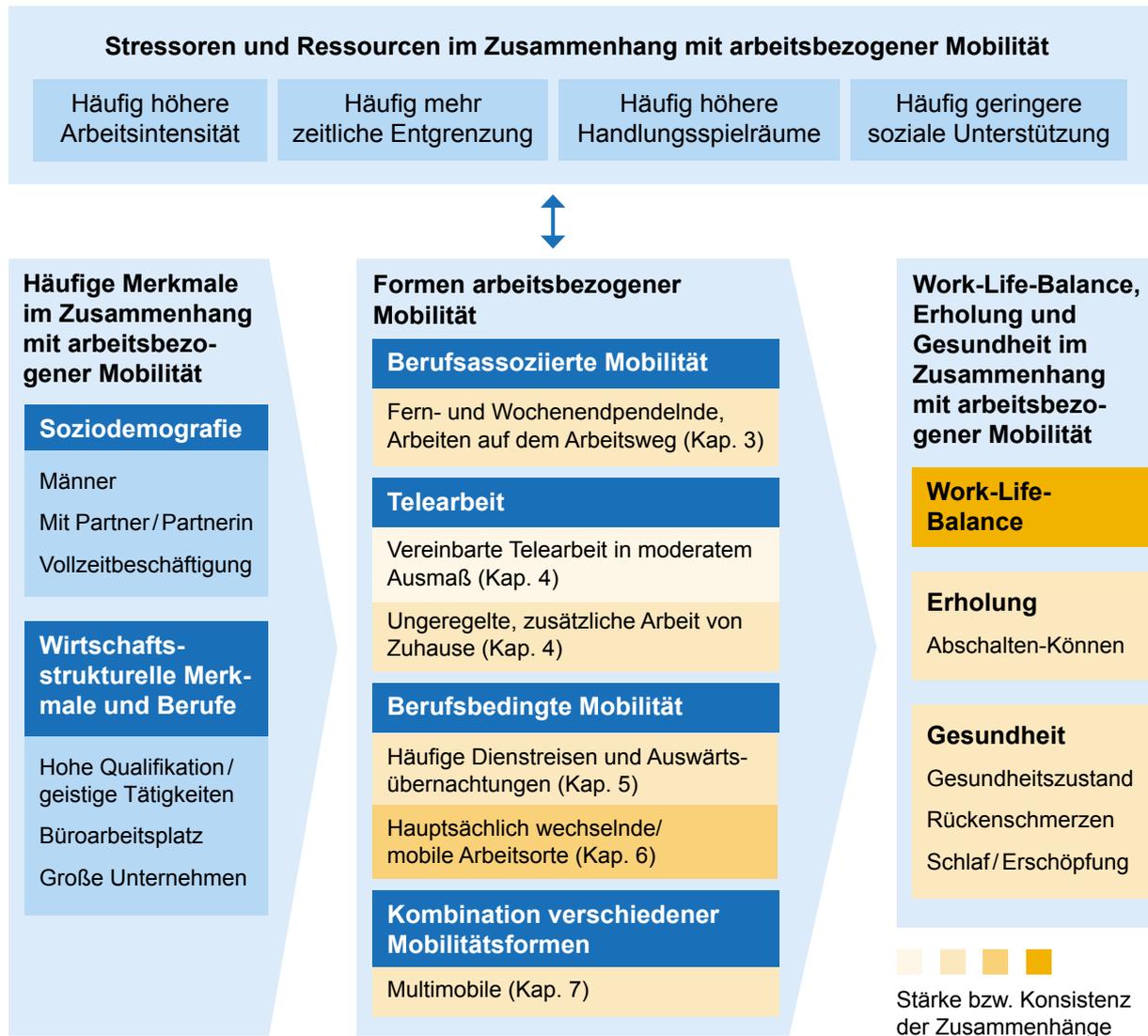


Abb. 8.1 Grafische Zusammenfassung der Hauptergebnisse

8.1 Verbreitung

Die unterschiedlichen Mobilitätsaspekte und deren Ausprägung sind deutlich unterschiedlich weit verbreitet. Im Kapitel Multimobilität (Kap. 7) zeigt sich, dass etwa 4 von 10 Beschäftigten bei zumindest einer der Mobilitätsformen mindestens eine hohe Ausprägung aufweisen. In den verschiedenen Kapiteln zeigt sich, dass Dienstreisen, Pendeldistanzen ab einer Stunde, ein hauptsächlich fester Arbeitsort mit Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte und unregelmäßige Arbeit von zuhause deutlich weiter verbreitet sind als vereinbarte Telearbeit, hauptsächlich wechselnde oder mobile Arbeitsorte, Arbeit auf dem Arbeitsweg oder Wochenendpendeln.

Im Kapitel Multimobilität, aber auch in den Einzelkapiteln stellt sich immer wieder heraus, dass bestimmte Mobilitätsformen gemeinsam auftreten und spezifische Muster abbilden, die auch im Hinblick auf soziodemografische Merkmale und Berufe weiterbeschrieben werden (vgl. Kap. 8.2). Z.B. treten Fernpendeln, Arbeiten auf dem Arbeitsweg und Telearbeit häufiger gemeinsam auf. Wahrscheinlich kompensieren Beschäftigte mit Arbeiten auf dem Arbeitsweg und Telearbeit die Pendelzeit. Telearbeit reduziert die Häufigkeit der Pendelwege. Arbeiten auf dem Arbeitsweg ermöglicht ggf. eine produktive Nutzung der Pendelzeit. Wenn Pendelzeit als Arbeitszeit gewertet wird oder durch Telearbeit reduziert wird, so steht mehr Zeit für Freizeit und Familie zur Verfügung. Allerdings besteht einerseits die Gefahr einer Entgrenzung, wenn beide Lebensbereiche zu stark verschwimmen, und andererseits, dass die Arbeit auf dem Arbeitsweg als belastend erlebt wird.

8.2 Demografische Merkmale

Ob und welche Mobilitätsformen vorkommen, unterscheidet sich stark zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. So sind deutliche Verteilungsunterschiede bei den Mobilitätsformen zu erkennen, sowohl soziodemografisch als auch in Bezug auf Wirtschaftsbereiche und Berufe.

Soziodemografische Merkmale

Die meisten Mobilitätsformen sind bei Vollzeitbeschäftigten und Männern deutlich stärker ausgeprägt als bei Frauen bzw. bei Teilzeitbeschäftigten. Die Betrachtung der Familiensituation oder Lebensphase hebt die Bedeutung des Zusammenlebens mit einem Partner oder einer Partnerin und das Vorhandensein von Kindern im Haushalt hervor. Single-Frauen und Single-Männer unterscheiden sich häufig kaum voneinander. Frauen in Partnerschaft oder mit Kindern im Haushalt zeigen hingegen deutlich geringere Ausprägungen bei den Mobilitätsformen im Vergleich zu Männern in einer vergleichbaren Familiensituation. Dies liegt mitunter daran, dass Frauen nach wie vor stärker und umfänglicher für die Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit verantwortlich sind (Samtleben, 2019). Aufgrund der Versorgung von Kindern und Haushalt be-

stehen daher weniger zeitliche Ressourcen und weniger Flexibilität im Privatleben; beides ist jedoch für arbeitsbezogene Mobilität zumeist unabdingbar. Längere Pendeldistanzen, Wochenendpendeln, häufige Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen reduzieren Zeit für das Privatleben und sind häufig schwer mit diesen privaten Verpflichtungen vereinbar. Ohnehin wird die Vereinbarkeit einer Erwerbstätigkeit von Frauen in Deutschland häufiger durch eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht (Gallego Granados, Olthaus & Wrohlich, 2019; Wanger, 2015). Offen bleibt, ob eine geringe Mobilität von Teilzeitbeschäftigten ausschließlich auf den hohen Anteil an geringmobilen Frauen mit familiären Aufgaben zurückzuführen ist. Auch weitere Aspekte könnten dazu führen, dass Teilzeit mit geringerer Mobilität einhergeht. Denkbar wäre z. B. die geringere Bezahlung in Teilzeit bzw. schlechtere Karriereemöglichkeiten, die wiederum eine geringere Bereitschaft zu Mobilität bedingen könnte (Gallego Granados et al., 2019). So lohnt sich beispielsweise das Pendeln für kürzere Arbeitszeiten weniger (Dauth & Haller, 2018).

Auch beim Bildungsniveau zeigen sich deutliche Unterschiede. Bei einem niedrigen Bildungsniveau sind die Mobilitätsformen zumeist geringer ausgeprägt. So geht ein höheres Bildungsniveau eher mit geistigen Tätigkeiten einher und führt dazu, dass diese Aufgaben beispielsweise auf dem Arbeitsweg oder von zuhause aus erledigt werden können. Für ein hohes Bildungsniveau erklärt sich ein längerer Pendelweg über die höhere Spezialisierung der Tätigkeit. Damit ist die Tätigkeit nicht an jedem Ort gefragt und Pendelzeiten werden erforderlich (Holz-Rau & Scheiner, 2016). Zudem rechtfertigen Beschäftigte die längere Pendeldistanz durch ein höheres Einkommen (Pfaff, 2014), was ebenfalls mit einem höheren Bildungsniveau einhergeht. Auch Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen sind bei Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau deutlich weiter verbreitet als bei Beschäftigten mit mittlerem und niedrigem Bildungsniveau. Eine Ausnahme stellen hauptsächlich wechselnde oder mobile Arbeitsorte dar, die besonders weit unter Beschäftigten mit niedrigem oder mittlerem Bildungsniveau verbreitet sind und deutlich häufiger auch mit körperlichen Tätigkeiten einhergehen.

Im Zusammenhang mit dem Alter zeigen sich geringfügige Unterschiede. So sind Beschäftigte der mittleren Altersgruppen (30–44 Jahre, 45–54 Jahre) in einigen Bereichen deutlich mobiler. Sowohl die Arbeit von zuhause als auch Telearbeit, Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen treten bei Beschäftigten der mittleren Altersgruppen häufiger auf als bei jungen und älteren Beschäftigten. Dies hat vermutlich mit der beruflichen Erfahrung zu tun: Junge Beschäftigte befinden sich am Beginn ihrer beruflichen Karriere, auch im privaten Umfeld häufiger noch in der Findungsphase und sind dadurch häufiger durch Umzüge mobil (Hupfeld et al., 2013). Beschäftigte mittleren Alters haben häufiger Familie und haben daher öfter Vereinbarungen zur Telearbeit getroffen. Andererseits besteht hier auch häufig ein Bedürfnis nach beruflichem Aufstieg. Daher wird vermutlich mehr Mobilität in Kauf genommen. Im Alter setzen häufig das gefestigte private Umfeld aber teilweise auch geringere gesundheitliche Ressourcen der Mobilität häufiger Grenzen (Schneider et al., 2009). Es ist denkbar, dass ältere Beschäftigte häufiger aufgrund gesundheitlicher Beschwerden Tätigkeiten mit besonderen Anforderungen durch Mobilität verlassen bzw. das Ausmaß der Mobilität reduzieren (vgl. auch „Healthy-mobile“-Selektionseffekt, vgl. Hupfeld et al., 2013). Jüngere haben öfter die Bereitschaft zum Wochenendpendeln, sind aber auch häufiger alleinlebend und ohne Familie.

Wirtschaftsstruktur und Berufe

Die wirtschaftliche Branche bzw. berufliche Tätigkeit hat einen maßgeblichen Einfluss auf die Mobilitätsmuster der Beschäftigten. Dies gilt nur begrenzt für den Arbeitsweg, der relativ unabhängig vom Wirtschaftsbereich ist. Hier sind eher der Wohnort der Beschäftigten und der Standort des Betriebs entscheidend, insbesondere im Hinblick auf ländliche und städtische Regionen (Dauth & Haller, 2018).

Da Telearbeit auf moderne IKT angewiesen ist, geht sie häufiger mit geistigen bzw. kognitiven Tätigkeiten einher, die wiederum häufig auch mit hohen Qualifikationsanforderungen zusammenhängen (Mergener, 2020; Arlinghaus, 2017). Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass Telearbeit häufiger in Wirtschaftsbereichen mit hohen Anteilen von Wissensarbeit auftritt, wie z. B. im IT- oder Dienstleistungssektor (Arlinghaus, 2017). Diese Einordnung trifft auch auf Beschäftigte mit Dienstreisen mit und ohne Auswärtsübernachtungen zu.

Ein besonderes Muster zeigt sich für Beschäftigte in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie im Handwerk. Im Vergleich zu Beschäftigten in großen Unternehmen und in anderen Wirtschaftsbereichen haben diese Beschäftigten seltener Dienstreisen mit und ohne Auswärtsübernachtungen und kürzere Pendeldistanzen. Das liegt zum einen daran, dass Beschäftigte aus dem regionalen Umkreis stammen und rekrutiert werden können. Auf der anderen Seite ist auch der Kundenstamm regional, dadurch bestehen seltener überregionale Kundenbeziehungen. Diese Geschäftsbeziehungen erfordern seltener Dienstreisen mit und ohne Auswärtsübernachtungen. Deutlich häufiger haben Beschäftigte in diesen Unternehmen jedoch wechselnde oder mobile Arbeitsorte. Die im Handwerk tätigen Beschäftigten arbeiten häufig bei den Kunden vor Ort, z. B. auf Baustellen. Daher haben sie häufiger tages- oder wochenweise wechselnde Arbeitsorte. In kleineren Unternehmen sind auch Auswärtsübernachtungen, die nicht im Zusammenhang mit Dienstreisen stehen, weiter verbreitet. Große Unternehmen haben hingegen meist eine deutlich internationalere Ausrichtung. Ihre Beschäftigten weisen daher vermehrt feste Arbeitsorte mit flexiblen Anteilen auf und sind häufiger dienstlich auf Reisen.

In Berufen, die verstärkt auf IKT setzen oder im Dienstleistungsbereich angesiedelt sind, zeigen sich ebenfalls höhere Ausprägungen von Multimobilität. Da hier häufig in projektförmigen Strukturen mit überregionalen Kunden gearbeitet wird, ist die Arbeit an vielen Stellen von Dienstreisen, Auswärtsübernachtungen und der Möglichkeit der Arbeit von zuhause oder Ortsunabhängigkeit der Arbeit gekennzeichnet (Breisig, Grzech-Šukalo & Vogl, 2017). Eine tiefergehende Untersuchung unterschiedlicher Kombinationen von Mobilitätsformen könnte hier weitere Erkenntnisse liefern. Ein Beispiel für derartige spezifische Kombinationen sind ortsungebundene Tätigkeiten mit häufigen Auswärtsübernachtungen (Vari-Mobilität; vgl. Rüter & Schulze, 2016). Umgekehrt gibt es auch eine Reihe von Berufen, die wechselnde oder mobile Arbeitsorte aufweisen, ansonsten aber eher geringere Ausprägungen bei den Mobilitätsformen haben. Hier fallen Berufe auf, bei denen Mobilität die Haupttätigkeit darstellt, dies sind insbesondere Verkehrs- und Logistikberufe. Bei den Verkehrs- und Logistikberufen fällt zudem ein hoher Anteil von Beschäftigten mit Auswärtsübernachtungen, die nicht im Zusammenhang mit Dienstreisen stehen, auf. Dies spiegelt wider, dass die Fahrzeugführerinnen und -führer, insbesondere im Güterfernverkehr oder bei der Personenbeförderung im

Fernverkehr, zur Einhaltung ihrer Lenkzeiten bei langen Fahrten übernachten müssen. Beschäftigte in Bau- und Ausbauberufen (s. o.) und Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau haben besonders häufig wechselnde Arbeitsorte, da ihre Aufgaben häufig nicht in einer zentralen Betriebsstätte, sondern an verschiedenen, temporären Baustellen verrichtet werden. Eine weitere besondere Kombination besteht für Beschäftigte in Sicherheitsberufen. Hier liegt ein hohes Ausmaß von Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen vor, und auch der Arbeitsort ist häufig wechselnd oder mobil. Bei genauerer Betrachtung typischer Tätigkeiten (z. B. Wachdienste, Einsätze, Streifendienst) überrascht der wechselnde oder mobile Arbeitsort nicht. Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen kommen insbesondere bei Wachdiensten und Polizeikräften z. B. bei Auswärtseinsätzen im Rahmen von Großveranstaltungen oder besonderen Großlagen vor.

8.3 Stressoren und Ressourcen

Allgemein lässt sich zeigen, dass die mit den Mobilitätsformen zusammenhängenden Arbeitsbedingungsfaktoren in den meisten Fällen Chancen und Risiken in sich bergen, somit stehen sich Stressoren und Ressourcen gegenüber (Beermann et al., 2017). Die beschriebenen Arbeitsbedingungen können aber auch aktiv gestaltet werden und liefern hilfreiche Ansatzpunkte für die gesellschaftliche, betriebliche und persönliche Ausgestaltung von gesundheitsförderlicher Mobilitätsbedingungen.

Einige Mobilitätsformen gehen mit hohen Ressourcen einher. So wird bei Fernpendelnden, Beschäftigten mit vereinbarter Telearbeit, mit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen ein höherer Handlungsspielraum beobachtet. Sowohl was die Freiräume bei der Gestaltung der Arbeit aber auch der Arbeitszeit angeht, haben diese Beschäftigten mehr Einflussmöglichkeiten. Dies hängt vor allem mit den Rahmenbedingungen der Tätigkeiten ab, die häufig eine Voraussetzung für die Möglichkeit für diese Mobilitätsformen sind, z. B. eine hohe berufliche Qualifikation oder ein Büroarbeitsplatz (vgl. 8.2). Arbeitszeitliche Handlungsspielräume eröffnen aber auch das Risiko einer zeitlichen Entgrenzung, z. B. wenn klare Absprachen fehlen und Beschäftigte sich durch Ausdehnung der Arbeitszeiten selbst gefährden (Brauner et al., 2018; Michel & Wöhrmann, 2018). Die aus den Freiheiten entstehenden Anforderungen zur Selbstorganisation können zudem zu einer erheblichen Steigerung der Arbeitsintensität beitragen (Kratzer, 2020). Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen ist eine wertvolle Ressource, die insbesondere bei häufiger Telearbeit und bei Beschäftigten mit hauptsächlich wechselnden oder mobilen Arbeitsorten fehlt. Beschäftigte mit arbeitsbezogener Mobilität sind oft seltener vor Ort und haben nur begrenzt Möglichkeiten für persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen oder Führungskräften (Vogl, 2010, 2019).

Auf der anderen Seite gehen zahlreiche Mobilitätsformen mit hohen Arbeitsanforderungen einher. So wird Fernpendeln als besonders belastend erlebt, wenn auf dem Arbeitsweg gearbeitet wird. Viele Mobilitätsformen sind außerdem eng mit einer hohen Arbeitsintensität verbunden. Beim Fernpendeln, Arbeiten auf dem Arbeitsweg und Wochenendpendeln, unregelmäßiger Arbeit von zuhause, Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen, hauptsächlich mobilen Arbeitsorten sowie Multimobilität zeigt sich

häufiger ein höherer Zeit- und Leistungsdruck als bei Beschäftigten, die von diesen Mobilitätsformen nicht betroffen sind. Darüber hinaus kann Mobilität auch dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeits- und Ruhezeit verschoben werden oder ganz verschwimmen. Sowohl bei Telearbeit, Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen, wechselnden und mobilen Arbeitsorten als auch bei der Kombination verschiedener extremer Formen der arbeitsbezogenen Mobilität wird daher eine hohe zeitliche Entgrenzung beobachtet. Diese äußert sich in langen Arbeitszeiten und Überstunden, verkürzten Ruhezeiten, Arbeit zu atypischen Arbeitszeitlagen und am Wochenende sowie der Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit für arbeitsbezogene Belange.

Beschäftigte mit hauptsächlich wechselnden und mobilen Arbeitsorten sind an dieser Stelle noch einmal besonders hervorzuheben. Für sie besteht eine besonders ungünstige Konstellation von geringen Ressourcen (vergleichsweise geringer Handlungsspielraum und weniger Gemeinschaftsgefühl am Arbeitsplatz) bei gleichzeitiger Einwirkung durch Stressoren (hohe Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung; s. a. Kraus et al., 2020). Welche Zusammenhänge zu Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit mit dieser Kombination einhergehen, wird in Kapitel 8.4 diskutiert.

8.4 Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Nur vereinzelt zeigen die betrachteten Aspekte arbeitsbezogener Mobilität direkte Zusammenhänge mit der Work-Life-Balance, der Erholung oder der Gesundheit von Beschäftigten. Meist scheinen es eher die mit den betrachteten Mobilitätsformen verknüpften Konstellationen der verschiedenen arbeitsbezogenen Stressoren und Ressourcen (vgl. Kap. 8.3) zu sein, die wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigten haben. Überwiegen Stressoren, wie z. B. zeitliche Entgrenzung, oder fehlen abfedernde Ressourcen, wie z. B. zeitliche Handlungsspielräume, so sind negative Auswirkungen für das Wohlbefinden der Beschäftigten zu erwarten.

Work-Life-Balance

Ein Großteil der arbeitsbezogenen Mobilitätsformen hat grundsätzlich das Potenzial, die Schnittstelle zwischen Beruf und Privatleben zu belasten. Zum einen, weil sie konkret Zeit des Privatlebens für berufliche Zwecke beanspruchen (z. B. Pendeln, Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen) oder weil sie die Abgrenzung zwischen den Bereichen erschweren (z. B. Telearbeit oder Arbeit von zuhause ohne Vereinbarung). Daher liegt zunächst die Vermutung nahe, dass Beschäftigte mit einer (hohen) Ausprägung bestimmter Mobilitätsformen ihre Work-Life-Balance auch etwas schlechter beurteilen.

Für Beschäftigte, die fernpendeln, ohne Telearbeitsvereinbarung von zuhause oder hauptsächlich an wechselnden oder mobilen Arbeitsorten arbeiten, zeigt sich eine deutlich schlechtere Bewertung der Work-Life-Balance. Dieser Zusammenhang ist z. B. bei fernpendelnden Vollzeitbeschäftigten stärker ausgeprägt, aber auch bei Teilzeitbeschäftigten zu beobachten. So sorgen beispielsweise hohe Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung für Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben. Frauen mit hohen

Mobilitätsanforderungen bewerten ihre Work-Life-Balance oftmals schlechter als Männer (z. B. bei langen Pendeldistanzen und Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen).

Bei Beschäftigten mit und ohne Telearbeitsvereinbarung zeigt sich kein Unterschied in der Bewertung der Work-Life-Balance, obwohl die Verbesserung der Vereinbarung doch für viele ein wesentlicher Aspekt bei der Entscheidung zu Telearbeit ist (Lott, 2020). Eine Erklärung hierfür wäre, dass Telearbeit zwar die Vereinbarkeit erleichtert – z. B. durch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung. Gleichzeitig treten aber auch negative Aspekte, wie zeitliche Entgrenzung vermehrt auf. Positive, vereinbarkeitsförderliche und negative, entgrenzende Faktoren halten sich hier vermutlich die Waage, so dass es zu keiner Verbesserung oder Verschlechterung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance kommt. Dass Telearbeit auch individuell nicht zwangsläufig zu einer Verbesserung der Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance führt, insbesondere bei unzureichender Gestaltung, ist das Ergebnis anderer Untersuchungen (Lott, 2019, 2020; Ojala et al., 2014; Troup & Rose, 2012; van der Lippe & Lippényi, 2018).

Erholung

Bei vielen Mobilitätsformen wird die Zeit zur Erholung reduziert, zum einen weil die Art der Mobilität selbst Zeit beansprucht (z. B. Pendeln oder Dienstreisen), zum anderen weil häufig eine Ausdehnung der Arbeitszeit, z. B. durch Überstunden, erfolgt (z. B. zusätzliche Arbeit von zuhause bei Telearbeit). Daher wäre zu erwarten, dass insbesondere hoch ausgeprägte Aspekte arbeitsbezogener Mobilität damit einhergehen, dass sich Beschäftigte schlechter erholen. Insbesondere bei langen Pendelzeiten wird eine schlechtere Erholung berichtet – hier wird Zeit beansprucht, die dann für Familie, soziale Kontakte und Freizeitaktivitäten, insbesondere aber für Ruhe, Entspannung und Schlaf fehlt. In der Freizeit von der Arbeit abzuschalten gelingt aber bei allen Pendeldistanzen in etwa gleich gut. Das deutet darauf hin, dass Pendeln unter Umständen als Transitzeit eine gedankliche Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben ermöglicht, unabhängig von der Dauer. Bei Telearbeit ist es umgekehrt, die Erholung wird nicht maßgeblich schlechter bewertet, aber das Abschalten ist erschwert, weil hier die Trennung zwischen Privat- und Berufsleben schwerer möglich ist, nicht zuletzt aufgrund der räumlichen Entgrenzung der beiden Bereiche. Auch bei Dienstreisen mit Auswärtsübernachtungen ist das Abschalten etwas häufiger erschwert. Hier findet die Erholungszeit „am falschen Ort“ statt, d. h. nicht im privaten Umfeld (vgl. Vogl, 2019). Dabei fällt häufig auch noch Arbeit an, die abends, z. B. im Hotelzimmer, erledigt werden muss. Beschäftigten, die außerhalb des Kontexts von Dienstreisen dienstlich auswärts übernachten, gelingt die Erholung deutlich schlechter als den übrigen Beschäftigten. Dies liegt mitunter daran, dass an die hiervon betroffenen Beschäftigten auch deutlich häufiger hohe arbeitszeitlichen Anforderungen bei gleichzeitig reduzierten zeitlichen Handlungsspielräumen gestellt werden.

Gesundheit

Während die Work-Life-Balance und die Erholung relativ unmittelbar mit den Anforderungen durch arbeitsbezogene Mobilität in Zusammenhang gebracht werden können, ist zu erwarten, dass die Zusammenhänge von Mobilitätsformen und Gesundheit

von Beschäftigten komplexer sind. Zwar ist einerseits zu erwarten, dass insbesondere hohe Ausprägungen von Aspekten der arbeitsbezogenen Mobilität mit teilweise ungünstigen Konstellationen von Stressoren und Ressourcen eher nachteilig für die Gesundheit der Beschäftigten sind, andererseits stellt ein guter Gesundheitszustand für viele Mobilitätsformen eine Grundvoraussetzung dar. Daher berichten Beschäftigte mit hoher Ausprägung bei den Mobilitätsformen oftmals eine ähnlich gute oder teilweise sogar bessere Gesundheit sowie weniger gesundheitliche Beschwerden als die übrigen Beschäftigten. Eine Ausnahme stellen hier lange Pendeldauern dar, bei denen sich insgesamt eine eher schlechte Gesundheit zeigt. Dies gilt sowohl für den subjektiven Gesundheitszustand als auch für psychosomatische Beschwerden wie Müdigkeit und Erschöpfung oder Schlafstörungen. Dieser Befund wird auch in anderen Befragungen und Studien bestätigt (Halonen et al., 2020; Hupfeld et al., 2013; Künn-Nellen, 2016; Milner, Badland, Kavanagh & LaMontagne, 2017; Rüger & Schulze, 2016). Fernpendelnde Frauen weisen dabei eine schlechtere Gesundheit auf, sowohl beim allgemeinen subjektiven Gesundheitszustand als auch bei den Beschwerden, insbesondere Schlafstörungen, Müdigkeit und Erschöpfung sowie körperliche Erschöpfung. Auffällig ist dabei, dass diese gesundheitlichen Beschwerden im Vergleich zu Männern bereits bei kürzeren Pendeldauern deutlich häufiger auftreten. Dies kann unter anderem wieder mit der Doppelbelastung von Frauen zusammenhängen, zudem beurteilen Frauen im Vergleich zu Männern ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen etwas schlechter (vgl. Kap. 8.2). Bei hauptsächlich wechselnden oder mobilen Arbeitsorten wird ebenfalls eine schlechtere Gesundheit berichtet, was zu großen Teilen auf die besonderen Arbeitsbedingungsfaktoren und das Überwiegen negativer Einflüsse wie zeitlicher Entgrenzung, geringem Handlungsspielraum und hoher Arbeitsintensität zurückgeführt werden kann. In Bezug auf die gesundheitlichen Beschwerden deutet sich auch die vergleichsweise hohe Ausprägung von körperlichen Tätigkeiten für diese Mobilitätsform an (vgl. Kap. 8.1 und 8.2). Es werden von Beschäftigten mit hauptsächlich wechselnden oder mobilen Arbeitsorten im Vergleich zu Personen mit hauptsächlich festen Arbeitsorten vermehrt Kreuz- und Rückenschmerzen berichtet.

Entgegen der Erwartung bewerten Dienstreisende und Auswärtsübernachtende ihre Gesundheit im Schnitt sogar besser als die übrigen Beschäftigten. Wie an anderen Stellen bereits angedeutet, tritt hier vermutlich ein „Healthy-mobile“-Selektionseffekt auf (Hupfeld et al., 2013). So wählen Personen mit sehr gutem Gesundheitszustand und hoher Robustheit deutlich häufiger einen „mobilen Lebensstil“. Sie sind dadurch den Herausforderungen durch arbeitsbezogene Mobilität besser gewachsen (Resilienz) und können diesen auch längerfristig standhalten (vgl. Hupfeld et al., 2013). Personen, die hingegen weniger gesund und robust sind, vermeiden Mobilität, indem sie Tätigkeiten und Berufe ergreifen, bei denen die arbeitsbezogene Mobilität geringer ausgeprägt ist. Es kann auch sein, dass sie in derartige Berufe wechseln, nachdem sie festgestellt haben, dass sie den Anforderungen nicht (mehr) gewachsen sind. Hier können langfristig längsschnittliche Betrachtungen näher Auskunft geben. Die Bedeutung der hohen Belastung durch dienstliches Reisen und Übernachten zeigt sich wiederum bei Frauen, die mehrere Dienstreisen im Monat machen. Sie berichten häufiger gesundheitliche Beschwerden wie Schlafstörungen oder Erschöpfung als diejenigen, die nur gelegentlich dienstlich unterwegs sind.

8.5 Ausblick

Verschiedene Formen der arbeitsbezogenen Mobilität gehen mit unterschiedlichen Stressoren und Ressourcen einher. Für die gesundheitsförderliche Gestaltung der arbeitsbezogenen Mobilität stellen ebendiese unterschiedlichen Stressoren und Ressourcen einen wertvollen Ansatzpunkt dar. Ziel ist es, Stressoren wie zeitliche Entgrenzung oder hohe Arbeitsintensität zu reduzieren und möglichst zu vermeiden. Angemessene Handlungsspielräume oder die soziale Eingebundenheit und Unterstützung durch Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzte sind hingegen wertvolle Ressourcen im Kontext von arbeitsbezogener Mobilität und entsprechend zu fördern bzw. auszubauen. Der Reduktion bzw. Vermeidung von (zeitlicher) Entgrenzung, die nicht selten auf zu hohe Arbeitsanforderungen wie Termin- und Leistungsdruck zurückzuführen ist, kommt dabei eine besondere Rolle zu, da Beschäftigte mit hohen Ausprägungen in arbeitsbezogener Mobilität sehr häufig betroffen sind. Erschwerend hinzu kommt die „Unsichtbarkeit“ des Arbeitsschutzes (Georg & Guhlemann, 2020). Arbeitsbezogene Mobilität findet zwangsläufig außerhalb der klassischen Arbeitsstätte bzw. des Arbeitsortes statt, wodurch die Arbeitsbedingungen bzw. Belastungen der Beschäftigten nicht mehr direkt im Blickfeld der Führungskräfte und der Arbeitsschutzakteure liegen, sondern traditionelle Arbeitgeberpflichten bezüglich des Arbeitsschutzes zum Teil an die Beschäftigten „outgesourct“ werden. Die Selbstfürsorge und die Mitwirkungspflicht von Beschäftigten werden dadurch zunehmend stärker in Anspruch genommen. Hinzu kommt, dass die technischen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht immer ohne weiteres in neueren ortsflexiblen Arbeitskontexten angewendet werden können und dadurch teilweise nicht wahrgenommen oder bewusst ignoriert werden. Dadurch verlieren die Beschäftigten wichtige Arbeitsschutzaspekte aus dem Blick. Dies ist z. B. bei der Arbeit von unterwegs oder ohne Telearbeitsplatz von zuhause der Fall. Wenn technische oder organisatorische Maßnahmen erschöpft bzw. nicht praktikabel sind, können personenbezogene Maßnahmen (Verhaltensprävention) sorgsam geprüft werden. In der Gefährdungsbeurteilung sollte arbeitsbezogene Mobilität daher auch ganzheitlich im Kontext der jeweiligen Tätigkeit berücksichtigt werden. Durch die Gefährdungsbeurteilung können die Risiken tätigkeitsbezogener Mobilitätsformen erfasst und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen bzw. betriebliche Regelungen zur Eindämmung des Risikos ergriffen werden. Auch Unterweisungen sind in diesem Zusammenhang ein wirksames Arbeitsschutzinstrument, um die Mitwirkungspflichten der Beschäftigten zur Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzes sicherzustellen und Gefährdungen zu reduzieren.

Immer mehr Beschäftigten wird die Arbeit von zuhause möglich werden, ggf. auch in Bereichen, in denen dies heute noch undenkbar scheint. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass diese technologischen Veränderungen auch mit betrieblichen Veränderungsprozessen einhergehen. Kulturelle Rahmenbedingungen im Betrieb, wie z. B. ein Festhalten an der Präsenz und mangelndes Vertrauen, erschweren arbeitsbezogene Mobilität und stellen zusätzliche Stressoren dar.

Zudem ist der Wunsch, mobil zu arbeiten, bei den Beschäftigten unterschiedlich stark ausgeprägt. Der Wunsch ist abhängig von Lebensphase und Familiensituation, der Ausprägung des Bedürfnisses nach Trennung von Privatleben und Beruf sowie den erforderlichen Kompetenzen, wie z. B. der Fähigkeit zur Selbststeuerung bzw. Ressourcen

oder Strategien zur Bewältigung der mit der Mobilität einhergehenden Belastung. Ist arbeitsbezogene Mobilität nicht direkt Teil der Arbeitsaufgabe, sollte sie möglichst eine Option darstellen, keinesfalls eine Pflicht sein. Wo sie jedoch unvermeidbar oder elementar für den Beruf ist, sollte ein Mitspracherecht für Beschäftigte ermöglicht werden. Die Digitalisierung verändert weiterhin auch die Kommunikationsformen am Arbeitsplatz. Videokonferenztools, Chatprogramme und Software zur effizienten Steuerung von Arbeitsprozessen ersetzen an vielen Stellen schon heute die Präsenz in Meetings. Zudem erleichtern derartige Tools die Absprache über unterschiedliche Arbeitsorte oder von unterwegs. Der standortübergreifende Austausch in der globalisierten Wirtschaftswelt wird dadurch erleichtert, Dienstreisen und Pendeldauer werden reduziert. Auch wenn die digitalen Kommunikationsformen an vielen Stellen das persönliche Treffen nur begrenzt ersetzen können, so kann sich die Häufigkeit und damit Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen zukünftig reduzieren. Andererseits sollten auch eine mögliche Überforderung durch digitale Kommunikationsformen, wie z. B. Informationsüberflutung oder erweiterte Erreichbarkeit, vor dem Einsatz kritisch geprüft werden (Barber & Santuzzi, 2015; Derks & Bakker, 2010). Zukünftige Analysen sollten die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Mobilitätsformen langfristig beobachten und die Arbeitsbedingungen dabei im Blick halten. Auch die gezielte Untersuchung bestimmter Kombinationen von Mobilitätsformen ist von großer Bedeutung. Durch die gesellschaftlichen Veränderungen nehmen die Mobilitätsanforderungen vielfach zu, allerdings zeigt sich auch, dass bestimmte Mobilitätsformen digital ersetzt werden können. Gerade die Herausforderungen des Klimawandels sind ein Treiber für die Reduktion bestimmter Mobilitätsformen (Fuhr & Pociask, 2011; Holz-Rau & Scheiner, 2016). Wie schnell arbeitsbezogene Mobilität sich wandeln kann, zeigt die massive Auswirkung der COVID-19-Pandemie und die Krisensituation, die im folgenden Exkurs thematisiert werden soll.

8.6 Exkurs zur aktuellen Lage: Entwicklung arbeitsbezogener Mobilität in Zeiten der COVID-19-Pandemie¹⁵

Einige der genannten Mobilitätsformen waren bzw. sind stark von der COVID-19-Pandemie betroffen (vgl. Box 1 in Kap. 1). Durch die Maßnahmen des Infektions- und Arbeitsschutzes haben sich auch maßgebliche Änderungen und Empfehlungen zum Arbeitsschutz ergeben (vgl. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard, BMAS, 2020; SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel¹⁶). Diese sehen neben einer Vielzahl von Hygienemaßnahmen auch eine Kontaktbeschränkung im Betrieb vor. Die Arbeit von zuhause (Homeoffice, Telearbeit) wird hier als eine Maßnahme aufgeführt (BMAS, 2020, S. 3). Abstandsregeln können leichter umgesetzt werden, wenn weniger Beschäftigte im Betrieb sind. Gleichzeitig werden Arbeitswege reduziert, was zu weniger Ansteckungsmöglichkeiten im öffentlichen Nahverkehr führt. Zudem konnten einige Beschäftigte die Kinderbetreuung nur durch die Arbeit von zuhause sicherstellen. Erste empirische ad hoc Erhebungen konnten die deut-

¹⁵ Aufgrund der dynamischen Entwicklung der COVID-19-Pandemie mit den entsprechenden Einschränkungen des öffentlichen und privaten Lebens, stellt dieser Bericht nur eine Momentaufnahme bzw. Rückblick auf die ersten Monate der Pandemie dar (Stand: Juni 2020).

¹⁶ Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist auf der Webseite der BAuA zu finden unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=4

liche Zunahme von Arbeit von zuhause zu Beginn der COVID-19-Pandemie bereits beschreiben (Bünning et al., 2020; Eurofound, 2020a; Hans-Böckler-Stiftung, 2020b). Erste Zahlen einer Sondererhebung des Sozioökonomischen Panels zur COVID-19-Pandemie (SOEP-CoV-Studie¹⁷) zeigen, dass rund 35 % der Erwerbstätigen von zuhause aus arbeiteten (Schröder et al., 2020). Nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) arbeitete ein Fünftel der online befragten Beschäftigtengruppe, die zuvor ausschließlich im Büro arbeiteten, während der COVID-19-Pandemie zumindest gelegentlich von zuhause (20 %; vgl. Frodermann et al., 2020). Frauen betraf dies deutlich häufiger als Männer (28 % vs. 17 %). Zudem hat das Ausmaß der Arbeit von zuhause zugenommen. So arbeitete die Hälfte der befragten Beschäftigtengruppe¹⁸ vollständig von zuhause aus. Zusätzlich deutet sich aber auch eine große Ungleichheit im Hinblick auf den sozioökonomischen Status an, so profitierten vor allem besser Verdienende und höher Gebildete von der Arbeit im Homeoffice (Schröder et al., 2020). Umgekehrt verhält es sich bei Kurzarbeit, die vornehmlich geringer verdienende und weniger ausgebildete Beschäftigte vor finanzielle Herausforderungen stellte. Analysen des ifo Instituts konnten erste Hinweise erbringen, dass die Arbeit von zuhause das COVID-19-Infektionsrisiko, insbesondere zu Beginn der Pandemie vor den Lockdown-Maßnahmen, reduzierte (Alipour, Fadinger & Schymik, 2020).

Auch eine Reduktion von Dienstreisen wird in den Empfehlungen adressiert (BMAS, 2020, S. 3). Durch die Schließung der Grenzen und weltweit gültige Reisewarnungen ist davon auszugehen, dass internationale Dienstreisen zumindest zu Beginn der Pandemiezeit praktisch nicht stattfinden konnten. Auch nationale Einreisebestimmungen auf Ebene der Bundesländer sowie geschlossene Hotels und Übernachtungsmöglichkeiten schränkten die (Dienst-) Reisemöglichkeit in der Anfangszeit der Pandemie massiv ein. Vielfach wurden Video- und Telefonkonferenzen eingesetzt um ortsübergreifende Meetings durchzuführen. Erste Analysen des IAB deuten an, dass viele Treffen und ein Großteil der Kommunikation während der Coronakrise virtuell stattfanden (Frodermann et al., 2020). Zahlen des ifo Instituts deuten zudem an, dass viele Unternehmen auch nach der Pandemie Dienstreisen dauerhaft einschränken möchten (ifo Institut, 2020).

Beschäftigte im Transportwesen, insbesondere im Güterverkehr, waren als Teil der sogenannten „versorgungsrelevanten“ Berufsgruppen im Rahmen der COVID-19-Pandemie besonderen Belastungen ausgesetzt (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2020). Gerade zu Beginn der COVID-19-Pandemie hat sich das Einkaufsverhalten und die Nachfrage im Einzelhandel massiv verändert und die Lieferketten vor sehr große Herausforderungen gestellt. Dies führt zu erhöhten Anforderungen an LKW-Fahrerinnen und -Fahrer. Zusätzlich waren durch die Krise viele Raststätten geschlossen und die Verpflegungssituation unterwegs war ebenfalls reduziert. Auch Übernachtungsmöglichkeiten außerhalb des LKW waren häufig nicht möglich, sanitäre Einrichtungen nicht mehr zugänglich. Hinzu kamen lange Wartezeiten bei einer Überquerung der Grenzen, die zumindest anfänglich aufgrund der COVID-19-Pandemie geschlossen waren. Das erschwerte die Planbarkeit von Transportfahrten und gefährdete die Einhaltung

¹⁷ Nähere Informationen zur Studie und zum Studiendesign sowie aktuelle Auswertungen und Zahlen sind unter <https://www.soep-cov.de> zu finden.

¹⁸ Aufgrund des Studiendesigns sind die Analysen repräsentativ für Personen, die in privatwirtschaftlichen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten arbeiten und beruflich digitale IKT nutzen (Frodermann et al., 2020).

von Lenkzeiten. Insgesamt ist also in dieser hochmobilen Gruppe mit einer vorübergehenden Verschlechterung der Arbeitsbedingungen zu rechnen. Auch hier sollten langfristige Folgen dieser Arbeitsbedingungen untersucht werden. Bereits vor der Krise konnten besonders hohe Stressorenwerte bei den mobilen Beschäftigten in Verkehrs- und Logistikberufen beobachtet werden (Backhaus et al., 2018; Michaelis, 2015).

Zukünftige Analysen sollten sich gezielt mit den langfristigen Folgen der COVID-19-Pandemie auf die arbeitsbezogene Mobilität auseinandersetzen. Insbesondere in Bezug auf Arbeit von zuhause könnte die Pandemie an vielen Stellen zu einer Neubewertung beitragen. So wird zum Beispiel vermutet, dass die Bedenken unter Beschäftigten, Vorgesetzten bzw. Betrieben abnehmen und der Wunsch nach Homeoffice zunimmt (Frodermann et al., 2020; Kramer&Kramer, 2020). Folgende Fragen sollten dabei adressiert werden: Wird in Zukunft vermehrt von zuhause gearbeitet, weil sowohl Beschäftigte als auch Betriebe positive Erfahrungen gemacht haben oder führen negative Erfahrungen zu einem gegenteiligen Trend? Wie gestaltete sich die Arbeit von zuhause mit der Betreuungssituation während der COVID-19-Pandemie für berufstätige Eltern? Werden vermehrt betriebliche Vereinbarungen zu Telearbeit, Homeoffice oder Mobilem Arbeiten geschlossen? Wird die technische Ausstattung der Arbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten aufgerüstet? Erlebt der digitale Wandel in den Betrieben dadurch einen Sprung? Kommt es langfristig zu einer Reduktion von Dienstreisen, weil Meetings vermehrt virtuell stattfinden? Wie veränderten sich die Arbeitsbedingungen in Berufen mit hohen Anforderungen durch arbeitsbezogene Mobilität durch die Pandemie, z. B. in Verkehrsberufen? Vielfach wird auch vermutet, dass durch die Krise in vielen Unternehmen ein Digitalisierungsschub angestoßen wird, so wurden beispielsweise vielerorts technische Barrieren zur Ermöglichung der Arbeit von zuhause beseitigt (Frodermann et al, 2020). Damit einhergehend verändert sich die Arbeitstätigkeit, auch im Hinblick auf arbeitsbezogene Mobilität, massiv. Die Auswirkung der Pandemie auf die arbeitsbezogene Mobilität ist daher langfristig zu untersuchen. Hier bietet die geplante BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, auch im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungswellen, sicherlich eine wertvolle Datenbasis.

Literaturverzeichnis

Abendroth, A.-K. & Reimann, M. (2018). Telework and work-family conflict across workplaces: Investigating the implications of work-family-supportive and high-demand workplace cultures. In S. L. Blair & J. Obradović (Hrsg.), *Contemporary perspectives in family research: The work-family interface: Spillover, complications, challenges* (S. 323–348). Bingley: Emerald Publishing Limited.

Alipour, J.-V., Fadinger, H. & Schymik, J. (2020). My home is my castle – The benefits of working from home during a pandemic crisis: Evidence from Germany (ifo Working Paper Nr. 329). München: ifo Institut. Zugriff am 22.06.2020 unter <https://www.ifo.de/publikationen/2020/working-paper/my-home-my-castle-benefits-working-home-during-pandemic-crisis>

Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16, 40–68.

Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 20.10.2018 unter

Amlinger-Chatterjee, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). Flexible Arbeitszeiten. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71, 39–51.

Arlinghaus, A. (2017). Wissensarbeit: Aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (MBF-Report Nr. 35). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 18.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_35.pdf

Arnold, D., Steffes, S. & Wolter, S. (2015). Mobiles und entgrenztes Arbeiten (Forschungsbericht Nr. 460). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Backhaus, N., Tisch, A. & Wöhrmann, A. M. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 27.09.2018 unter www.baua.de/dok/8752798

Barber, L. K. & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery. *Occupational Health Psychology*, 20, 172–189.

BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 03.03.2017 unter www.baua.de/dok/8137556

Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 19.04.2018 unter www.baua.de/dok/8729000

Biron, M. & van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 1317–1337.

BMAS (2020). SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 13.05.2020 unter https://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland (baua: Bericht). Dortmund/ Berlin/ Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 13.05.2019 unter www.baua.de/dok/8755282

Breisig, T., Grzech-Šukalo, H. & Vogl, G. (2017). Mobile Arbeit gesund gestalten – Trendergebnisse aus dem Forschungsprojekt prentimo – präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit. Zugriff am 15.04.2019 unter <http://www.prentimo.de/assets/Uploads/prentimo-Mobile-Arbeit-gesund-gestalten.pdf>

Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW-Wochenbericht*, 83, 95–105.

Bundesagentur für Arbeit. (2015). Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit (Webseite). Zugriff am 14.05.2018 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/KIdB2010-Nav.html>

Bünning, M., Hipp, L. & Munnes, S. (2020). Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Zugriff am 20.04.2020 unter <https://wzb.eu/system/files/docs/dsi/af/Erwerbsarbeit%20in%20Zeiten%20von%20Corona.pdf>

Busch-Heizmann, A. (2015). Frauenberufe, Männerberufe und die „Drehtür“ – Ausmaß und Implikationen für West- und Ostdeutschland. *WSI-Mitteilungen*, 68, 571–582.

Carlson, D. S. & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17, 515–535.

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 51–73.

Chng, S., White, M., Abraham, C. & Skippon, S. (2016). Commuting and wellbeing in London: The roles of commute mode and local public transport connectivity. *Preventive Medicine*, 88, 182–188.

Choi, S. (2017). Managing flexible work arrangements in government: Testing the effects of institutional and managerial support. *Public Personnel Management*, 47, 26–50.

Chung, H. & van der Horst, M. (2017). Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*, 71, 47–72.

Dauth, W. & Haller, P. (2018). Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen (IAB-Kurzbericht Nr. 10/2018). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 20.08.2018 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1018.pdf>

Delanoëije, J., Verbruggen, M. & Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations*.
doi: 10.1177/0018726718823071

Derks, D. & Bakker, A. B. (2010). The impact of e-mail communication on organizational life. *Cyberpsychology: Journal of Psychosocial Research on Cyberspace*, 4, Paper 4.

Ducki, A. & Nguyen, H. T. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.10.2018 unter www.baua.de/dok/7930554

Ducki, A. (2010). Arbeitsbedingte Mobilität und Gesundheit – Überall dabei – Nirgendwo daheim. In B. Badura, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009: Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 61–70). Berlin, Heidelberg: Springer.

Ducki, A., Gerstenberg, S. & Nguyen, H. T. (2017). Mobiles Arbeiten: Konsequenzen für die strategische Personalarbeit. *PERSONALquarterly*, 2/2017, 28–35.

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85–129.

Eldér, E. (2019). Who is eligible for telework? Exploring the fast-growing acceptance of and ability to telework in Sweden, 2005–2006 to 2011–2014. *Social Sciences*, 8, 200.

Emre, O. & de Spiegeleare, S. (2019). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, Online first.

Eurofound. (2020a). Living, working and COVID-19: First findings – April 2020. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2020b). Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002). The option to work at home: Another privilege for the favoured few? *New Technology, Work and Employment*, 17, 204–223.

Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat (IAB-Kurzbericht Nr. 13/2020). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 26.06.2020 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

Fuhr, J. P. & Pociask, S. (2011). Broadband and telecommuting: Helping the U.S. environment and the economy. *Low Carbon Economy*, 2, 41–47.

Gadeyne, N., Verbruggen, M., Delanoeije, J. & de Cooman, R. (2018). All wired, all tired? Work-related ICT-use outside work hours and work-to-home conflict: The role of integration preference, integration norms and work demands. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 86–99.

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1524–1541.

Gallego Granados, P., Olthaus, R. & Wrohlich, K. (2019). Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. *DIW-Wochenbericht*, 86, 845–850.

Georg, A. & Guhlemann, K. (2020). Arbeitsschutz und individuelle Gesundheitskompetenz. Perspektiven der Prävention von Arbeitsintensivierung in der „Arbeit 4.0“. *WSI-Mitteilungen*, 73, 63–70.

Golden, T. D. & Gajendran, R. S. (2019). Unpacking the role of a telecommuter's job in their performance: Examining job complexity, problem solving, interdependence, and social support. *Journal of Business and Psychology*, 34, 55–69.

Grunau, P., Ruf, K., Steffes, S. & Wolter, S. (2019). Mobile Arbeitsformen aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten: Homeoffice bietet Vorteile, hat aber auch Tücken (IAB-Kurzbericht Nr. 11/2019). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 20.08.2018 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1119.pdf>

Grunau, P., Steffes, S. & Wolter, S. (2020). Homeoffice in Zeiten von Corona: In vielen Berufen gibt es bislang ungenutzte Potenziale. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Webseite). Zugriff am 01.04.2020 unter <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-zeiten-von-corona-in-vielen-berufen-gibt-es-bislang-ungenutzte-potenziale/>

Grzech-Šukalo, H. & Vogl, G. (2018). Arbeitszeiten mobil Beschäftigter: Welche Auswirkungen haben auswärtige Übernachtungen? *sozialpolitik.ch*, 2, 2.6.

- Grzech-Šukalo, H. (2019).** Arbeitszeit bei mobiler Arbeit. In T. Breisig & G. Vogl (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (S. 33–37). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Häfner, S., Rapp, H. & Kächele, H. (2012).** Psychosoziale Belastungen von Bahnpendelnden. *Psychotherapeut*, 57, 343–351.
- Haller, P. & Dauth, W. (2018).** Berufliches Pendeln in Deutschland. *Wirtschaftsdienst*, 98, 608–610.
- Halonen, J. I., Pulakka, A., Vahtera, J., Pentti, J., Laström, H., Stenholm, S. & Hanson, L. M. (2020).** Commuting time to work and behaviour-related health: A fixed-effect analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 77, 77–83.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020a).** Dienstreisen sind Arbeit (Böckler-Impuls Nr. 02/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 10.03.2020 unter https://www.boeckler.de/123904_123910.htm
- Hans-Böckler-Stiftung. (2020b).** Corona-Krise: 14 Prozent in Kurzarbeit – 40 Prozent können finanziell maximal drei Monate durchhalten – Pandemie vergrößert Ungleichheiten (Pressemitteilung). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 04.05.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/pm_hbs_2020_04_21.pdf
- Hansson, E., Mattisson, K., Björk, J., Östergren, P.-O. & Jakobsson, K. (2011).** Relationship between commuting and health outcomes in a cross-sectional population survey in southern Sweden. *BMC Public Health*, 11, 834.
- Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L., Hausen, J., Brauner, C. & Wöhrmann, A. M. (2018).** Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 23.09.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-3.html>
- Hausmann, A.-C. & Kleinert, C. (2014).** Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht Nr. 9/2014). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 21.02.2020 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>
- Helminen, V. & Ristimäki, M. (2007).** Relationships between commuting distance, frequency and telework in Finland. *Journal of Transport Geography*, 15, 331–342.
- Holz-Rau, C. & Scheiner, J. (2016).** Raum und Verkehr – ein Feld komplexer Wirkungsbeziehungen. Können Interventionen in die gebaute Umwelt klimawirksame Verkehrsemissionen wirklich senken? *Raumforschung und Raumordnung*, 74, 451–465.
- Humphreys, D. K., Goodman, A. & Ogilvie, D. (2013).** Associations between active commuting and physical and mental wellbeing. *Preventive Medicine*, 57, 135–139.

Hupfeld, J., Brodersen, S. & Herdegen, R. (2013). Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit (iga.Report Nr. 36). Dresden: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Zugriff am 12.03.2018 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-25/>

ifo Institut. (2020). Unternehmen planen auch nach Corona weniger Dienstreisen. München: ifo Institut (Pressemitteilung). Zugriff am 24.06.2020 unter <https://www.ifo.de/node/56292>

ILO (2016). Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors. Genf: International Labour Office.

Jessen, J., Waights, S. & Spieß, C. K. (2020). Geschlossene Kitas: Mütter tragen mit Blick auf Zeiteinteilung vermutlich die Hauptlast (DIW aktuell Nr. 34). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 28.04.2020 unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.761573.de/diw_aktuell_34.pdf

Kaduk, A., Genadek, K., Kelly, E. L. & Moen, P. (2019). Involuntary vs. voluntary flexible work: Insights for scholars and stakeholders. *Community, Work & Family*, 22, 412–442.

Kesselring, S. & Vogl, G. (2010). Betriebliche Mobilitätsregime: Die sozialen Kosten mobiler Arbeit. Baden-Baden: Nomos.

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2020). „Versorgungsrelevante“ Berufe in der Corona-Krise: Fachkräftesituation und Fachkräftepotenziale in kritischen Infrastrukturen (KOFA-Studie Nr. 1/2020). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Zugriff am 04.05.2020 unter https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Versorgungsrelevante_Berufe_Corona-Krise_1_2020.pdf

Koroma, J., Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. (2014). Looking for people, places and connections: Hindrances when working in multiple locations: A review. *New Technology, Work and Employment*, 29, 139–159.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A. & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347–367.

Kossek, E. E., Lewis, S. & Hammer, L. B. (2010). Work-life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*, 63, 3–19.

Kramer, A. & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119. doi: 10.1016/j.jvb.2020.103442

Kratzer, N. (2020). Arbeitsintensität und Arbeitsintensivierung. *WSI-Mitteilungen*, 73, 3–10.

Kraus, S., Grzech-Sukalo, H. & Rieder, K. (2020). Mobile Arbeit – Home-Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend? Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Online first. doi: 10.1007/s41449-020-00214-x

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485–507.

Kubicek, B., Paškvan, M. & Bunner, J. (2017). The bright and dark sides of job autonomy. In C. Korunka & B. Kubicek (Hrsg.), *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice* (S. 45–63). Cham: Springer International Publishing.

Künn-Nelen, A. (2016). Does commuting affect health? *Health Economics*, 25, 984–1004.

Lachapelle, U., Tanguay, G. A. & Neumark-Gaudet, L. (2017). Telecommuting and sustainable travel: Reduction of overall travel time, increases in non-motorised travel and congestion relief? *Urban Studies*, 55, 2226–2244.

Lancée, S., Veenhoven, R. & Burger, M. (2017). Mood during commute in the Netherlands: What way of travel feels best for what kind of people? *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 104, 195–208.

Lautsch, B. A., Kossek, E. E. & Eaton, S. C. (2009). Supervisory approaches and paradoxes in managing telecommuting implementation. *Human Relations*, 62, 795–827.

Lott, Y. (2017). Flexible Arbeitszeiten: Eine Gerechtigkeitsfrage? (Forschungsförderung Report Nr. 1). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 20.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_001_2017.pdf

Lott, Y. (2019). Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen (WSI-Report Nr. 47). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 05.02.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf

Lott, Y. (2020). Work-Life-Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? (WSI-Report Nr. 54). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 31.01.2020 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_54_2020.pdf

Masuda, A. D., Holtschlag, C. & Nicklin, J. M. (2017). Why the availability of telecommuting matters: The effects of telecommuting on engagement via goal pursuit. *Career Development International*, 22, 200–219.

Mazmanian, M., Orlikowski, W. J. & Yates, J. (2013). The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. *Organization Science*, 24, 1337–1357.

Mergener, A. (2020). Berufliche Zugänge zum Homeoffice. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Online first. doi: 10.1007/s11577-020-00669-0

- Michaelis, M. (2015).** Berufskraftfahrer-Gesundheit – Ist Prävention möglich? In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), Fehlzzeiten-Report 2015: Neue Wege für mehr Gesundheit – Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement (S. 133–139). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2018).** Räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit: Chancen, Risiken und Beratungsansätze. *PiD – Psychotherapie im Dialog*, 19, 75–79.
- Milner, A., Badland, H., Kavanagh, A. & LaMontagne, A. D. (2017).** Time spent commuting to work and mental health: Evidence from 13 waves of an Australian cohort study. *American Journal of Epidemiology*, 186, 659–667.
- Monz, A. (2018).** Mobile Arbeit, mobile Eltern: Körperliche und virtuelle Kopräsenz in der Paarbeziehung berufsmobiler Eltern. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Monz, A. (2019).** Mobil und ständig erreichbar. In T. Breisig & G. Vogl (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (S. 28–33). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Müller, K.-U., Samtleben, C., Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2020).** Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. *DIW-Wochenbericht*, 87, 845–850.
- Nijp, H. H., Beckers, D. G. J., van de Voorde, K., Geurts, S. A. E. & Kompier, M. A. J. (2016).** Effects of new ways of working on work hours and work location, health and job-related outcomes. *Chronobiology International*, 33, 604–618.
- Noonan, M. C. & Glass, J. L. (2012).** The hard truth about telecommuting. *Monthly Labor Review*, 135, 38–45.
- Nowossadeck, S., Engstler, H. & Klaus, D. (2016).** Pflege und Unterstützung durch Angehörige (Report Altersdaten Nr. 1/2016). Berlin: Deutsches Zentrum für Altersfragen. Zugriff am 13.02.2020 unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47091-5>
- Ojala, S., Nätti, J. & Anttila, T. (2014).** Informal overtime at home instead of telework: Increase in negative work-family interface. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 34, 69–87.
- Paridon, H. (2012).** Berufsbedingte Mobilität. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 79–88). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Peters, A., Michel, A. & Sonntag, K. (2014).** Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58, 64–79.

Pfaff, S. (2014). Pendelentfernung, Lebenszufriedenheit und Entlohnung/Commuting Distance, Life Satisfaction, and Wages. *Zeitschrift für Soziologie*, 43, 113–130.

Rosen, P. H. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 20.03.2018 unter <http://www.baua.de/dok/7930378>

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., . . . Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 17.02.2020 unter www.baua.de/dok/8708776

Rüger, H. & Schulze, A. (2016). Zusammenhang von beruflicher Pendelmobilität mit Stresserleben und Gesundheit. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 11, 27–33.

Rüger, H. & Sulak, H. (2017). Wochenendpendeln von Erwerbstätigen in Deutschland: Analysen mit den Mikrozensus 1991 bis 2012. *Raumforschung und Raumordnung | Spatial Research and Planning*, 75, 413–427.

Rüger, H., Feldhaus, M., Becker, K. S. & Schlegel, M. (2011). Zirkuläre berufsbezogene Mobilität in Deutschland: Vergleichende Analysen mit zwei repräsentativen Surveys zu Formen, Verbreitung und Relevanz im Kontext der Partnerschafts- und Familienentwicklung. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft*, 36, 193–220.

Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. *DIW-Wochenbericht*, 86, 139–144.

Schneider, N. F., Ruppenthal, S. & Lück, D. (2009). Beruf, Mobilität und Familie. In G. Burkart (Hrsg.), *Zukunft der Familie: Prognosen und Szenarien* (S. 111–136). Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Schneider, N. F., Ruppenthal, S., Lück, D., Rüger, H. & Dauber, A. (2008). Germany – a country of locally attached but highly mobile people. In N. F. Schneider & G. Meil (Hrsg.), *Mobile Living Across Europe I: Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries* (S. 105–147). Opladen: Barbara Budrich.

Schröder, C., Göbel, J., Grabka, M., Graeber, D., Kröger, H., Kroh, M., . . . Zinn, S. (2020). Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich (DIW aktuell Nr. 41). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Zugriff am 14.05.2020 unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.789499.de/diw_aktuell_41.pdf

Spieß, E. & von Rosenstiel, L. (2012). Organisationspsychologie: Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder. München: Oldenbourg Verlag.

Stab, N., Jahn, S. & Schulz-Dadaczynski, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Arbeitsintensität (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 20.10.2018 unter <http://www.baua.de/dok/7930410>

Statistisches Bundesamt (2008). Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Zugriff am 13.08.2018 unter <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>

Steinmann, S., Grobe, T. G., Tendyck, H. C., Mess, F. (2018). Mobilität in der Arbeitswelt: Datenanalyse und aktuelle Studienlage 2018. Hamburg: Techniker Krankenkasse. Zugriff am 12.01.2020 unter <https://lmy.de/MH1sm>

Stettes, O. (2018). Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kann das jeder? Will das jeder? (IW-Kurzbericht Nr. 64/2018). Köln: Institut der deutschen Wirtschaft. Zugriff am 11.01.2019 unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2018/400637/IW-Kurzbericht_2018-64_Mobiles_Arbeiten.pdf

Suhr, F. (2017). Geschäftsreisen nehmen zu (Statista-Trend, Webseite). Hamburg: Statista. Zugriff am 17.01.2020 unter <https://de.statista.com/infografik/11008/immer-mehr-geschaeftsreisen/>

Thomas, L. T. & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6–15.

Troup, C. & Rose, J. (2012). Working from home: Do formal or informal telework arrangements provide better work-family outcomes? *Community, Work & Family*, 15, 471–486.

Ulich, E. (2011). Arbeitspsychologie (7. Aufl.). Zürich: vdf Hochschulverlag.
Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1512–1523.

van der Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., van den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, e180–e186.

van der Lippe, T. & Lippényi, Z. (2018). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*. doi: 10.1007/s11205-018-1993-1

van der Meulen, N., Baalen, P. v. & Heck, E. v. (2012). Please, do not disturb. Telework, distractions, and the productivity of the knowledge worker. In F. G. Joey (Hrsg.), *Proceedings of the Thirty Third International Conference on Information Systems*. Orlando, FL: Association for Information Systems.

van Hooff, M. L. M. (2015). The daily commute from work to home: Examining employees' experiences in relation to their recovery status. *Stress and Health*, 31, 124–137.

Vilhelmson, B. & Thulin, E. (2016). Who and where are the flexible workers? Exploring the current diffusion of telework in Sweden. *New Technology, Work and Employment*, 31, 77–96.

Vogl, G. & Kratzer, N. (2015). Zuhause – unterwegs – beim Kunden. In N. Kratzer, W. Menz & B. Pangert (Hrsg.), *Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungs politik: Analysen und Gestaltungsansätze* (S. 171–191). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Vogl, G. & Nies, G. (2013). Mobile Arbeit – Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

Vogl, G. (2010). Mobile Arbeit und Dienstreisen. In C. Brandt (Hrsg.), *Mobile Arbeit – Gute Arbeit?* (S. 135–146). Berlin: ver.di Bundesverwaltung.

Vogl, G. (2019). Mobilitätsbedingte Belastungen. In T. Breisig & G. Vogl (Hrsg.), *Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch* (S. 20–27). Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.

Wainfan, L. & Davis, P. K. (2004). Challenges in virtual collaboration: Videoconferencing, audioconferencing, and computer-mediated communications. Santa Monica, CA: Rand Corporation.

Wanger, S. (2015). Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet (IAB-Kurzbericht Nr. 4/2015). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 20.04.2018 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>

Westman, M., Etzion, D. & Chen, S. (2009). Are business trips a unique kind of respite? In S. Sonnentag, P. L. Perrewén & D. C. Ganster (Hrsg.), *Current Perspectives on Job-Stress Recovery* (Bd. 7, S. 167–204). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

Wheatley, D. & Bickerton, C. (2016). Time-use and well-being impacts of travel-to-work and travel-for-work. *New Technology, Work and Employment*, 31, 238–254.

Winwood, P. C., Bakker, A. B. & Winefield, A. H. (2007). An investigation of the role of non-work-time behavior in buffering the effects of work strain. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 49, 862–871.

Wissenschaftliche Dienste des Bundestags (2016). Telearbeit und Mobiles Arbeiten: Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen (Sachstand Nr. WD 6-3000-149/16). Berlin: Deutscher Bundestag. Zugriff am 14.09.2019 unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>

Abbildungsverzeichnis

Abb. A	Inhaltlicher Überblick über die Kapitel und Inhalte des Berichts: Arbeitsbezogene Mobilität im Fokus	7
Abb. 1.1	Überblick über den Bericht	15
Abb. 2.1	Überblick über die Vorgehensweise und das Design der BAuA-Arbeitszeitbefragung	19
Abb. 2.2	Inhaltlicher Überblick	21
Abb. 3.1	Pendeltypen in verschiedenen Altersgruppen nach Geschlecht bzw. Teilzeit und Vollzeit (n = 8 515)	34
Abb. 3.2	Pendeltypen nach Lebenssituation und Geschlecht (n = 8 507)	35
Abb. 3.3	Mitteldistanz- und Fernpendelnde in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 506)	36
Abb. 3.4	Individuelles Monatsbruttoeinkommen in Euro nach Pendeltypen (n = 7 631)	37
Abb. 3.5	Pendeltypen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 462)	38
Abb. 3.6	Zeitliche Entgrenzung nach Pendeltypen ($7\,999 \leq n \leq 8\,508$)	40
Abb. 3.7	Zeitliche Flexibilitätsanforderungen nach Pendeltypen ($8\,502 \leq n \leq 8\,515$)	41
Abb. 3.8	Zeitlicher Handlungsspielraum nach Pendeltypen ($8\,486 \leq n \leq 8\,494$)	42
Abb. 3.9	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für Pendeltypen nach Geschlecht sowie Teilzeit und Vollzeit (n = 8 401)	44
Abb. 3.10	Abschalten-Können und Erholung nach Pendeltypen ($8\,507 \leq n \leq 8\,515$)	45
Abb. 3.11	Gesundheitliche Beschwerden nach Pendeltypen und Geschlecht ($8\,498 \leq n \leq 8\,512$)	46
Abb. 3.12	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können und Erholung nach empfundener Belastung durch Pendeln und Geschlecht (nur Mitteldistanz- und Fernpendelnde, $2\,718 \leq n \leq 2\,719$)	48
Abb. 3.13	Gesundheitliche Beschwerden nach empfundener Belastung durch Pendeln (nur Mitteldistanz- und Fernpendelnde, $2\,713 \leq n \leq 2\,717$)	49
Abb. 3.14	Arbeiten auf dem Arbeitsweg (n = 8 616)	50
Abb. 3.15	Empfundene Belastung durch Pendeln nach Arbeiten auf dem Arbeitsweg (nur Mitteldistanz- und Fernpendelnde, n = 2 719)	50
Abb. 3.16	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können, Erholung nach Arbeit auf dem Arbeitsweg und Geschlecht ($8\,608 \leq n \leq 8\,616$)	53

Abb. 3.17	Wochenendpendeln nach Anteilen mobiler oder wechselnder Arbeitsorte (n = 8 450)	54
Abb. 3.18	Zeitliche Entgrenzung nach Wochenendpendeln ($8\ 143 \leq n \leq 8\ 573$)	55
Abb. 3.19	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können und Erholung nach Arbeit auf dem Arbeitsweg und Geschlecht ($8\ 608 \leq n \leq 8\ 616$)	56
Abb. 3.20	Gesundheitliche Beschwerden nach Wochenendpendeln ($8\ 750 \leq n \leq 8\ 763$)	56
Abb. 4.1	Telearbeit und Arbeit von zuhause (n = 8 739)	57
Abb. 4.2	Telearbeit und Ausmaß von Telearbeit (links: n = 8 743, rechts: n = 1 033)	61
Abb. 4.3	Telearbeit nach Pendeltypen (n = 8 504)	62
Abb. 4.4	Telearbeit in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 744)	63
Abb. 4.5	Telearbeit und Gründe für nicht-vereinbarte Telearbeit (n = 8 548)	65
Abb. 4.6	Gründe für nicht-vereinbarte Telearbeit nach Lebenssituation und Pflegeaufgaben im privaten Umfeld ($8\ 538 \leq n \leq 8\ 540$)	67
Abb. 4.7	Gründe für nicht-vereinbarte Telearbeit in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 538)	68
Abb. 4.8	Wichtigkeit und Möglichkeit der Trennung von Arbeit und Privatleben nach Telearbeit, Arbeit von zuhause und Geschlecht ($8\ 734 \leq n \leq 8\ 738$)	69
Abb. 4.9	Mehr als zwei Überstunden pro Woche nach Ausmaß von Telearbeit und Geschlecht (n = 8 384)	71
Abb. 4.10	Zeitliche Entgrenzung nach Telearbeit ($8\ 211 \leq n \leq 8\ 747$)	74
Abb. 4.11	Überstunden nach Telearbeit und Arbeit von zuhause (n = 8 381)	75
Abb. 4.12	Zeitlicher Handlungsspielraum nach Ausmaß von Telearbeit ($8\ 714 \leq n \leq 8\ 722$)	76
Abb. 4.13	Häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte nach Telearbeit ($8\ 626 \leq n \leq 8\ 668$)	77
Abb. 4.14	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance, Abschalten-Können und Erholung nach Telearbeit ($8\ 746 \leq n \leq 8\ 753$)	79
Abb. 4.15	Gesundheitliche Beschwerden nach Telearbeit ($8\ 737 \leq n \leq 8\ 750$)	80
Abb. 5.1	Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen ($8\ 511 \leq n \leq 8\ 617$)	81
Abb. 5.2	Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen nach Lebenssituation und Geschlecht (ohne Alleinerziehende, $8\ 153 \leq n \leq 8\ 178$)	85
Abb. 5.3	Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 607)	87
Abb. 5.4	Dienstreisen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 544)	88

Abb. 5.5	Auswärtsübernachtungen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 564)	90
Abb. 5.6	Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 459)	90
Abb. 5.7	Überstunden nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\,247 \leq n \leq 8\,272$)	93
Abb. 5.8	Zeitliche Entgrenzung nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\,028 \leq n \leq 8\,612$)	94
Abb. 5.9	Zeitlicher Handlungsspielraum nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\,570 \leq n \leq 8\,597$)	96
Abb. 5.10	Häufige Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen bzw. Vorgesetzte nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\,480 \leq n \leq 8\,544$)	98
Abb. 5.11	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Geschlecht ($8\,589 \leq n \leq 8\,611$)	99
Abb. 5.12	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen, Lebenssituation und Geschlecht ($8\,581 \leq n \leq 8\,603$)	101
Abb. 5.13	Abschalten-Können und Erholung nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Geschlecht ($8\,588 \leq n \leq 8\,616$)	103
Abb. 5.14	Gesundheit nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Handlungsspielraum ($8\,570 \leq n \leq 8\,589$)	105
Abb. 5.15	Gesundheit nach Häufigkeit von Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und Arbeitsintensität ($8\,591 \leq n \leq 8\,614$)	106
Abb. 5.16	Gesundheitliche Beschwerden nach Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen ($8\,579 \leq n \leq 8\,592$)	107
Abb. 6.1	Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte (n = 8 451)	111
Abb. 6.2	Wechselnde oder mobile Arbeitsorte von Beschäftigten mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen (Mehrfachnennungen möglich, $2\,365 \leq n \leq 2\,368$)	112
Abb. 6.3	Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Arten mobiler bzw. wechselnder Arbeitsorte (Phi-Koeffizient, die Kreisfläche stellt die Größe des Zusammenhangs dar, Mehrfachnennungen möglich, $8\,705 \leq n \leq 8\,762$)	113
Abb. 6.4	Beschäftigte mit festem Arbeitsort mit mobilen Anteilen und Beschäftigte mit wechselndem oder mobilem Arbeitsort in unterschiedlichen Lebensphasen (n = 8 484)	115
Abb. 6.5	Anteile wechselnder oder mobiler Arbeitsorte nach Berufssektoren (KIdB 2010, n = 8 436)	117
Abb. 6.6	Überstunden nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte (n = 8 100)	119

Abb. 6.7	Zeitliche Entgrenzung nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte ($7\ 936 \leq n \leq 8\ 445$)	120
Abb. 6.8	Zeitlicher Handlungsspielraum nach Anteilen mobiler oder wechselnder Arbeitsorte ($8\ 460 \leq n \leq 8\ 468$)	122
Abb. 6.9	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte und Geschlecht ($n = 8\ 482$)	124
Abb. 6.10	Abschalten-Können und Erholung nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte ($8\ 481 \leq n \leq 8\ 488$)	125
Abb. 6.11	Gesundheitliche Beschwerden nach Anteilen wechselnder oder mobiler Arbeitsorte ($8\ 472 \leq n \leq 8\ 485$)	126
Abb. 7.1	Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Mobilitätsformen (Phi-Koeffizient, die Kreisfläche stellt die Größe der Zusammenhänge dar, $8\ 239 \leq n \leq 8\ 743$)	130
Abb. 7.2	Mobilitätsausmaß nach Lebenssituation und Geschlecht (ohne Alleinerziehende, $n = 8\ 300$)	131
Abb. 7.3	Mobilitätsausmaß nach Berufssektoren (KldB 2010, $n = 8\ 693$)	133
Abb. 7.4	Überstunden nach Mobilitätsausmaß ($n = 8\ 389$)	134
Abb. 7.5	Zeitliche Entgrenzung nach Mobilitätsausmaß ($8\ 202 \leq n \leq 8\ 739$)	135
Abb. 7.6	Zeitlicher Handlungsspielraum nach Mobilitätsausmaß ($8\ 717 \leq n \leq 8\ 725$)	136
Abb. 7.7	Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nach Mobilitätsausmaß und Geschlecht ($n = 8\ 739$)	137
Abb. 7.8	Abschalten-Können und Erholung nach Mobilitätsausmaß und Geschlecht ($n = 8\ 739$)	138
Abb. 7.9	Gesundheitliche Beschwerden nach Mobilitätsausmaß ($8\ 729 \leq n \leq 8\ 742$)	139
Abb. 8.1	Grafische Zusammenfassung der Hauptergebnisse	141

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1	Erfassung arbeitsbezogener Mobilität	22
Tab. 2.2	Erfassung von Personen- und Tätigkeitsmerkmalen	24
Tab. 2.3	Erfassung von Stressoren und Ressourcen	27
Tab. 2.4	Erfassung von Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	29
Tab. 3.1	Definition von Pendeltypen im vorliegenden Bericht	32
Tab. 4.1	Berufssegmente mit hohem und niedrigem Ausmaß von Telearbeit bei Beschäftigten mit Telearbeitsvereinbarung	66

Tab. 4.2	Gewünschte und mögliche Trennung von Arbeit und Privatleben bei Telearbeitsvereinbarung ($8\ 736 \leq n \leq 8\ 737$)	72
Tab 7.1	Kombinationshäufigkeiten von Mobilität	129

Anhang: Tabellen

Tab. 1 a–c	Pendeltypen	170–173
Tab. 2 a–c	Arbeiten auf dem Arbeitsweg	174–177
Tab. 3 a–c	Wochenendpendeln	178–181
Tab. 4 a–c	Telearbeit	182–185
Tab. 5 a–c	Telearbeit bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten	186–189
Tab. 6 a–c	Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause	190–193
Tab. 7 a–c	Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten	194–197
Tab. 8 a–c	Häufigkeit Dienstreisen	198–201
Tab. 9 a–c	Häufigkeit Dienstreisen für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten	202–205
Tab. 10 a–c	Häufigkeit Auswärtsübernachtungen	206–209
Tab. 11 a–c	Häufigkeit Auswärtsübernachtungen für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten	210–213
Tab. 12 a–c	Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen	214–217
Tab. 13 a–c	Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten	218–221
Tab. 14 a–c	Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte	222–225
Tab. 15 a–c	Wechselnde und mobile Arbeitsorte	226–229
Tab. 16 a–c	Multimobilität	230–233
Tab. a	Demographische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale	
Tab. b	Stressoren und Ressourcen	
Tab. c	Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit	

Hinweise zu den Tabellen

Im Folgenden sind Tabellen zu zentralen Mobilitätsaspekten, die im vorliegenden Report untersucht werden, abgebildet. Zu jeder Variable gibt es drei Tabellen. In der ersten Tabelle (a) wird die Verteilung der Variablen in Prozent dargestellt. Neben der Gesamtverteilung in der gewichteten Stichprobe werden Verteilungen innerhalb verschiedener Gruppen dargestellt, nämlich nach Teilzeit und Vollzeit, Geschlecht, Alter, Bildung, Familienstand (Partner oder Partnerin bzw. Kind im Haushalt), Wirtschaftsbereichen, Betriebsgröße, Berufen, Vorgesetztenfunktion und Art der Tätigkeit. In dieser Tabelle sind Zeilenprozent dargestellt. Es ist also beispielsweise abzulesen, wie viel Prozent der Frauen fernpendeln, oder auch, wie hoch der Anteil der Beschäftigten in einem bestimmten Wirtschaftsbereich ist, die Telearbeit vereinbart haben.

Die zweite Tabelle (b) stellt die Ausprägung verschiedener Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Mobilitätsaspekten dar. Zentrale Arbeitsbedingungen sind hier Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung (z. B. Überstunden) aber auch (zeitliche) Handlungsspielräume bzw. soziale Unterstützung am Arbeitsplatz. Dazu wird für die Gruppe der Beschäftigten mit einer bestimmten Ausprägung eines Mobilitätsaspekts (z. B. Fernpendeln) der prozentuale Anteil derjenigen dargestellt, die von der Arbeitsbedingung (z. B. von häufigem Termin- und Leistungsdruck) betroffen sind. In dieser Tabelle sind Spaltenprozent dargestellt. Abzulesen ist z. B., wie hoch der Anteil Beschäftigten mit vereinbarter Telearbeit ist, die mehr als zwei Überstunden pro Woche machen, gegenüber den Beschäftigten ohne vereinbarte Telearbeit.

In der dritten Tabelle (c) wird jeweils die Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit der Beschäftigten in Abhängigkeit von der Ausprägung bestimmter Mobilitätsaspekte dargestellt. Dazu wird für die Gruppe der Beschäftigten mit einer bestimmten Ausprägung eines Mobilitätsaspekts (z. B. Pendeltypen) der prozentuale Anteil derjenigen dargestellt, die zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance, erholt und gesund sind bzw. gesundheitliche Beschwerden haben. Dies wird für die Gesamtstichprobe, aber auch für Männer und Frauen getrennt dargestellt. In dieser Tabelle sind Spaltenprozent dargestellt. Abzulesen ist z. B., wie hoch der Anteil der Frauen mit vereinbarter Telearbeit ist, die mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, oder auch, wie viele Beschäftigte Schlafstörungen haben, je nachdem, ob und wie häufig sie pro Monat Dienstreisen machen müssen. Weitere Informationen zur Erfassung und Bildung der Variablen (z. B. Bildungsniveau, Gesundheitszustand) finden sich in Kapitel 2.3.

Zusätzlich zur Gesamtstichprobe wird für die Auswertungen zur Telearbeit sowie Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen eine Teilstichprobe betrachtet, dies sind Beschäftigte, die vornehmlich geistige Bürotätigkeiten verrichten (für eine genauere Beschreibung dieser Gruppe siehe Kap. 2.3). Da Telearbeit und Dienstreisen in der Regel bei dieser Gruppe vorzufinden sind, wird diese Gruppe gesondert dargestellt in den Tabellen 5, 7 und 9, jeweils a–c.

Tab. 1 a Pendeltypen:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Pendeltypen				
	Nicht-oder Kurzpendelnde	Nahpendelnde	Mitteldistanzpendelnde	Fernpendelnde
Definition (tägliche Gesamtpendelzeit in Minuten)	0 bis 29	30 bis 59	60 bis 119	mindestens 120
gesamt	33	36	25	7
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	38	35	22	5
Vollzeit ²	31	36	26	7
Geschlecht				
Männer	32	35	26	8
Frauen	33	36	24	6
Alter in Jahren				
15–29	34	33	25	8
30–44	30	36	27	7
45–54	32	36	25	7
55–65	36	35	23	6
Bildung³				
niedrig	43	.	.	.
mittel	36	35	23	6
hoch	26	37	29	8
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	33	36	25	6
nein	32	35	25	8
Kind im Haushalt				
ja	33	37	25	6
nein	32	35	25	8
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	29	37	28	6
Industrie	31	37	25	7
Handwerk	38	36	20	6
Dienstleistungen	34	33	26	8
anderer Bereich	32	37	23	7
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	40	35	20	5
50 bis 249 Beschäftigte	32	35	25	8
ab 250 Beschäftigte	26	36	30	8

Pendeltypen (Fortsetzung)				
	Nicht- oder Kurz- pendelnde	Nah- pendelnde	Mittel- distanz- pendelnde	Fern- pendelnde
Definition (tägliche Gesamt- pendelzeit in Minuten)	0 bis 29	30 bis 59	60 bis 119	mindestens 120
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	57	.	.	.
Fertigungsberufe	40	40	17	3
Fertigungstechnische Berufe	31	38	23	8
Bau- und Ausbauberufe	34	39	22	5
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	42	34	.	.
Medizinische und nicht-medi- zinische Gesundheitsberufe	33	42	20	5
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	32	38	24	6
Handelsberufe	39	31	26	4
Berufe in Unternehmens- führung und -organisation	28	33	32	7
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	26	33	31	10
IT- und naturwissenschaft- liche Dienstleistungsberufe	22	28	38	12
Sicherheitsberufe	27	34	27	12
Verkehrs- und Logistikberufe	34	35	24	7
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion				
ja	33	36	24	6
nein	32	35	25	7
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	26	35	31	9
vorwiegend körperlich tätig	37	38	21	5
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	39	36	20	5

8 286 ≤ n ≤ 8 515

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 1 b Pendeltypen:
Stressoren und Ressourcen

Pendeltypen				
	Nicht- oder Kurz- pendelnde	Nah- pendelnde	Mittel- distanz- pendelnde	Fern- pendelnde
Definition (tägliche Gesamt- pendelzeit in Minuten)	0 bis 29	30 bis 59	60 bis 119	mindestens 120
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	44	49	54	55
mehr als 2 Überstunden pro Woche	44	50	47	48
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	14	15	16	17
verkürzte Ruhezeiten min- destens einmal im Monat	19	17	15	19
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	12	11	12	15
Wochenendarbeit mindes- tens einmal pro Monat	46	43	40	40
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	23	25	19	20
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	71	71	75	71
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	37	36	42	46
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	55	52	58	62
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	49	41	44	46
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	60	57	57	60
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	74	74	75	70
häufig Unterstützung von Kollegen	77	77	75	72
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	51	47	48	39

7 999 ≤ n ≤ 8 511

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 1 c Pendeltypen:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Pendeltypen		Nicht- oder Kurz- pendelnde	Nah- pendelnde	Mittel- distanz- pendelnde	Fern- pendelnde
Definition (tägliche Gesamt- pendelzeit in Minuten)		0 bis 29	30 bis 59	60 bis 119	mindestens 120
Gesundheitszustand ¹	gesamt	70	70	70	67
	Männer	72	71	71	70
	Frauen	68	68	69	62
Work-Life-Balance ²	gesamt	85	81	80	68
	Männer	83	81	78	69
	Frauen	87	81	83	67
erholt vor der Arbeit	gesamt	64	56	56	53
	Männer	61	58	57	54
	Frauen	67	55	55	51
gut abschalten können	gesamt	48	52	51	50
	Männer	48	54	51	50
	Frauen	48	49	50	49
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	48	48	46	49
	Männer	47	47	44	46
	Frauen	49	50	48	52
Schlafstörungen	gesamt	28	36	36	40
	Männer	29	32	32	35
	Frauen	28	40	41	47
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	47	52	54	63
	Männer	47	47	49	59
	Frauen	47	56	59	68
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	23	22	25
	Männer	20	20	19	23
	Frauen	23	27	26	28
körperliche Erschöpfung	gesamt	26	31	29	35
	Männer	22	25	23	32
	Frauen	29	38	36	39

8 498 ≤ n ≤ 8 515

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 2 a Arbeiten auf dem Arbeitsweg:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Arbeiten auf dem Arbeitsweg		
	Arbeiten auf dem Arbeitsweg häufig	Arbeiten auf dem Arbeits- weg manchmal, selten, nie
gesamt	5	95
Länge der Arbeitszeit		
Teilzeit ¹	5	95
Vollzeit ²	5	95
Geschlecht		
Männer	5	95
Frauen	6	94
Alter in Jahren		
15–29	6	94
30–44	6	94
45–54	5	95
55–65	4	96
Bildung³		
niedrig	4	96
mittel	5	95
hoch	7	93
Partner oder Partnerin im Haushalt		
ja	6	94
nein	5	95
Kind im Haushalt		
ja	6	94
nein	5	95
Wirtschaftsbereiche		
Öffentlicher Dienst	3	97
Industrie	4	96
Handwerk	8	92
Dienstleistungen	6	94
anderer Bereich	10	90
Betriebsgröße		
bis 49 Beschäftigte	7	93
50 bis 249 Beschäftigte	4	96
ab 250 Beschäftigte	5	95

Arbeiten auf dem Arbeitsweg (Fortsetzung)		
	Arbeiten auf dem Arbeitsweg häufig	Arbeiten auf dem Arbeitsweg manchmal, selten, nie
Berufe⁴		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	6	94
Fertigungsberufe	3	97
Fertigungstechnische Berufe	3	97
Bau- und Ausbauberufe	8	92
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	2	98
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	5	95
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	6	94
Handelsberufe	10	90
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	9	91
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	5	95
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	8	92
Sicherheitsberufe	4	96
Verkehrs- und Logistikberufe	1	99
Reinigungsberufe	14	86
Vorgesetztenfunktion		
ja	8	92
nein	4	96
Art der Tätigkeit		
vorwiegend geistig tätig	7	93
vorwiegend körperlich tätig	1	99
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	5	95

8 365 ≤ n ≤ 8 616

alle Angaben in Zeilenprozent

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 2b Arbeiten auf dem Arbeitsweg:
Stressoren und Ressourcen

Arbeiten auf dem Arbeitsweg		
	Arbeiten auf dem Arbeitsweg häufig	Arbeiten auf dem Arbeits- weg manchmal, selten, nie
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung		
häufig Termin- und Leistungsdruck	65	49
mehr als 2 Überstunden pro Woche	69	46
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	39	14
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	36	17
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	37	11
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	49	43
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	12	23
(Zeitliche) Handlungsspielräume		
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	87	71
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	50	38
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	62	55
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	49	44
häufig Einfluss auf Urlaub /Tage freinehmen	50	59
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz		
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	70	74
häufig Unterstützung von Kollegen	71	77
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	45	48

8 071 ≤ n ≤ 8 613

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 2c Arbeiten auf dem Arbeitsweg:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Arbeiten auf dem Arbeitsweg			
		Arbeiten auf dem Arbeitsweg häufig	Arbeiten auf dem Arbeits- weg manchmal, selten, nie
Gesundheitszustand ¹	gesamt	62	70
	Männer	67	71
	Frauen	56	68
Work-Life-Balance ²	gesamt	67	82
	Männer	68	81
	Frauen	66	83
erholt vor der Arbeit	gesamt	55	59
	Männer	63	58
	Frauen	47	59
gut abschalten können	gesamt	33	51
	Männer	28	52
	Frauen	38	49
Gesundheitsbeschwerden			
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	53	47
	Männer	53	46
	Frauen	54	49
Schlafstörungen	gesamt	45	34
	Männer	37	31
	Frauen	54	36
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	64	51
	Männer	54	48
	Frauen	74	54
Niedergeschlagenheit	gesamt	31	22
	Männer	29	20
	Frauen	34	25
körperliche Erschöpfung	gesamt	41	28
	Männer	35	23
	Frauen	48	34

8 600 ≤ n ≤ 8 616

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 3 a Wochenendpendeln:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Wochenendpendeln			
	Wochenendpendeln	Kein Wochenendpendeln	
gesamt	3	97	
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	2	98	
Vollzeit ²	4	96	
Geschlecht			
Männer	5	95	
Frauen	1	99	
Alter in Jahren			
15–29	5	95	
30–44	3	97	
45–54	3	97	
55–65	3	97	
Bildung³			
niedrig	6	94	
mittel	3	97	
hoch	4	96	
Partner oder Partnerin im Haushalt			
ja	3	97	
nein	4	96	
Kind im Haushalt			
ja	2	98	
nein	4	96	
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	3	97	
Industrie	3	97	
Handwerk	5	95	
Dienstleistungen	3	97	
anderer Bereich	3	97	
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	3	97	
50 bis 249 Beschäftigte	3	97	
ab 250 Beschäftigte	4	96	

Wochenendpendeln (Fortsetzung)		
	Wochenendpendeln	Kein Wochenendpendeln
Berufe⁴		
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	0	100
Fertigungsberufe	5	95
Fertigungstechnische Berufe	4	96
Bau- und Ausbauberufe	6	94
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	3	97
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	1	99
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	3	97
Handelsberufe	1	99
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	5	95
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	2	98
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	4	96
Sicherheitsberufe	10	90
Verkehrs- und Logistikberufe	4	96
Reinigungsberufe	1	99
Vorgesetztenfunktion		
ja	5	95
nein	3	97
Art der Tätigkeit		
vorwiegend geistig tätig	3	97
vorwiegend körperlich tätig	3	97
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	4	96

8 508 ≤ n ≤ 8 766

alle Angaben in Zeilenprozent

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 3b Wochenendpendeln:
Stressoren und Ressourcen

Wochenendpendeln		
	Wochenendpendeln	Kein Wochenendpendeln
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung		
häufig Termin- und Leistungsdruck	49	49
mehr als 2 Überstunden pro Woche	51	48
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	27	15
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	28	18
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	15	12
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	42	43
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	22	22
(Zeitliche) Handlungsspielräume		
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	75	72
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	43	39
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	61	55
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	48	44
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	65	58
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz		
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	70	74
häufig Unterstützung von Kollegen	74	76
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	47	48

8 220 ≤ n ≤ 8 763

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 3 c Wochenendpendeln:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Wochenendpendeln			
		Wochenendpendeln	Kein Wochenendpendeln
Gesundheitszustand ¹	gesamt	72	70
	Männer	72	71
	Frauen	.	68
Work-Life-Balance ²	gesamt	66	81
	Männer	63	81
	Frauen	80	82
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	59
	Männer	56	58
	Frauen	.	59
gut abschalten können	gesamt	45	50
	Männer	44	51
	Frauen	.	49
Gesundheitsbeschwerden			
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	44	48
	Männer	44	46
	Frauen	.	50
Schlafstörungen	gesamt	28	34
	Männer	27	32
	Frauen	.	37
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	41	51
	Männer	40	48
	Frauen	.	55
Niedergeschlagenheit	gesamt	26	22
	Männer	26	20
	Frauen	26	26
körperliche Erschöpfung	gesamt	29	29
	Männer	28	24
	Frauen	.	35

8 750 ≤ n ≤ 8 766

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 4 a Telearbeit:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Telearbeit				
	Telearbeit vereinbart			
	nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
gesamt	88	12	7	4
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	92	8	4	4
Vollzeit ²	87	13	8	5
Geschlecht				
Männer	86	14	9	5
Frauen	90	10	5	4
Alter in Jahren				
15–29	91	9	.	.
30–44	83	17	11	6
45–54	89	11	7	4
55–65	93	7	4	3
Bildung³				
niedrig	93	7	.	.
mittel	93	7	4	3
hoch	79	21	13	7
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	87	13	8	5
nein	91	9	5	3
Kind im Haushalt				
ja	83	17	11	6
nein	90	10	6	4
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	90	10	5	5
Industrie	87	13	10	3
Handwerk	97	3	.	.
Dienstleistungen	84	16	10	6
anderer Bereich	87	13	6	7
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	91	9	5	4
50 bis 249 Beschäftigte	87	13	7	5
ab 250 Beschäftigte	86	14	10	4

Telearbeit (Fortsetzung)				
Telearbeit vereinbart				
	nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	91	9	.	.
Fertigungsberufe	96	4	.	.
Fertigungstechnische Berufe	92	8	7	1
Bau- und Ausbauberufe	97	3	.	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	98	2	.	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	96	4	.	.
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	85	15	5	10
Handelsberufe	86	14	8	6
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	82	18	13	5
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	79	21	13	8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	58	42	30	13
Sicherheitsberufe	94	6	.	.
Verkehrs- und Logistikberufe	97	3	.	.
Reinigungsberufe	100	0	.	.
Vorgesetztenfunktion				
ja	86	14	10	5
nein	89	11	6	4
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	77	23	14	8
vorwiegend körperlich tätig	100	0	.	.
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	97	3	1	1

8 495 ≤ n ≤ 8 754

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 4 b Telearbeit:
Stressoren und Ressourcen

Telearbeit				
Telearbeit vereinbart				
	nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	49	53	55	50
mehr als 2 Überstunden pro Woche	46	59	61	54
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	14	26	28	25
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	17	28	26	31
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	12	14	12	19
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	44	40	34	51
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	24	7	.	.
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	69	93	94	92
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	35	70	75	65
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	52	81	84	78
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	41	68	69	67
häufig Einfluss auf Urlaub /Tage freinehmen	57	69	74	62
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	74	69	76	59
häufig Unterstützung von Kollegen	76	77	78	75
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	47	55	58	50

8 211 ≤ n ≤ 8 750, . Fallzahl zu gering
alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 4 c Telearbeit:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Telearbeit					
		Telearbeit vereinbart			
		nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
Gesundheitszustand ¹	gesamt	68	79	81	76
	Männer	69	83	84	81
	Frauen	67	74	76	71
Work-Life-Balance ²	gesamt	81	82	82	82
	Männer	80	81	82	81
	Frauen	82	83	83	82
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	61	62	59
	Männer	58	62	64	58
	Frauen	59	60	58	61
gut abschalten können	gesamt	51	44	44	44
	Männer	52	45	43	50
	Frauen	49	43	48	38
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	49	37	34	42
	Männer	48	35	33	38
	Frauen	51	40	35	47
Schlafstörungen	gesamt	35	30	28	33
	Männer	32	26	23	31
	Frauen	37	37	38	36
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	51	49	47	52
	Männer	49	42	40	47
	Frauen	54	59	60	58
Niedergeschlagenheit	gesamt	23	20	20	20
	Männer	21	15	16	15
	Frauen	26	26	27	26
körperliche Erschöpfung	gesamt	29	30	30	31
	Männer	24	25	25	26
	Frauen	34	38	40	37

8 737 ≤ n ≤ 8 753

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 5a Telearbeit bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Telearbeit (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Telearbeit vereinbart			
	nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
gesamt	76	24	16	7
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	83	17	10	7
Vollzeit ²	75	25	17	8
Geschlecht				
Männer	69	31	22	9
Frauen	83	17	10	6
Alter in Jahren				
15–29	82	18	.	.
30–44	70	30	21	9
45–54	76	24	17	7
55–65	85	15	9	6
Bildung³				
niedrig
mittel	83	17	10	7
hoch	72	28	20	7
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	76	24	17	7
nein	78	22	15	7
Kind im Haushalt				
ja	70	30	21	9
nein	80	20	13	6
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	84	16	10	6
Industrie	75	25	19	6
Handwerk	89	11	.	.
Dienstleistungen	70	30	21	9
anderer Bereich	76	24	14	9
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	76	24	15	9
50 bis 249 Beschäftigte	77	23	15	7
ab 250 Beschäftigte	76	24	18	6

Telearbeit (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, Fortsetzung)				
Telearbeit vereinbart				
	nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Fertigungsberufe
Fertigungstechnische Berufe	80	20	17	3
Bau- und Ausbauberufe	87	13	.	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	91	9	.	.
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	75	25	11	14
Handelsberufe	75	25	.	.
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	80	20	15	5
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	79	21	14	8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	46	54	39	16
Sicherheitsberufe	84	16	.	.
Verkehrs- und Logistikberufe	82	18	.	.
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion				
ja	71	29	20	8
nein	79	21	14	7
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	76	24	16	7
vorwiegend körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵

3 260 ≤ n ≤ 3 307

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁵ Für die Analysen wurden nur Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten berücksichtigt.

Tab. 5b Telearbeit bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten:
Stressoren und Ressourcen

Telearbeit				
	Telearbeit vereinbart			
	nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	52	53	55	50
mehr als 2 Überstunden pro Woche	44	59	60	57
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	9	25	26	24
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	10	23	23	26
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	7	12	11	16
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	17	36	33	44
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	6	4	4	5
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	83	96	97	94
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	61	77	78	75
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	72	86	85	87
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	61	72	71	75
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	66	75	76	72
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	77	72	79	56
häufig Unterstützung von Kollegen	76	77	78	75
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	49	56	58	51

3 234 ≤ n ≤ 3 307

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 5c Telearbeit bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Telearbeit					
		Telearbeit vereinbart			
		nein	ja	höchstens 1 Tag pro Woche	mindestens 2 Tage pro Woche
Gesundheitszustand ¹	gesamt	76	81	82	78
	Männer	79	84	85	82
	Frauen	74	75	76	73
Work-Life-Balance ²	gesamt	85	83	83	82
	Männer	85	82	82	81
	Frauen	86	85	85	84
erholt vor der Arbeit	gesamt	62	60	60	59
	Männer	62	60	61	58
	Frauen	62	59	57	62
gut abschalten können	gesamt	52	45	43	52
	Männer	52	44	40	54
	Frauen	53	48	48	49
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	39	34	31	41
	Männer	35	31	30	34
	Frauen	42	39	35	49
Schlafstörungen	gesamt	32	30	29	31
	Männer	28	27	25	32
	Frauen	34	34	36	31
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	48	47	50
	Männer	49	42	41	46
	Frauen	55	57	59	56
Niedergeschlagenheit	gesamt	20	19	19	17
	Männer	18	15	17	11
	Frauen	22	25	25	26
körperliche Erschöpfung	gesamt	30	30	30	29
	Männer	25	25	26	24
	Frauen	34	36	39	34

3 300 ≤ n ≤ 3 307

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 6 a Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause				
	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
	... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
gesamt	57	5	31	7
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	62	4	30	4
Vollzeit ²	55	5	32	8
Geschlecht				
Männer	57	5	30	8
Frauen	58	4	33	6
Alter in Jahren				
15–29	65	.	26	.
30–44	50	6	33	10
45–54	57	4	32	7
55–65	62	3	31	4
Bildung³				
niedrig	80	.	.	.
mittel	70	2	23	4
hoch	35	8	45	12
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	53	5	33	8
nein	64	4	27	5
Kind im Haushalt				
ja	50	6	33	11
nein	61	4	30	5
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	49	4	41	6
Industrie	63	6	24	7
Handwerk	70	.	27	.
Dienstleistungen	56	6	29	10
anderer Bereich	50	3	37	10
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	57	4	34	5
50 bis 249 Beschäftigte	55	4	33	8
ab 250 Beschäftigte	58	6	27	8

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause (Fortsetzung)				
	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
	... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	50	.	.	.
Fertigungsberufe	82	.	14	.
Fertigungstechnische Berufe	64	3	27	5
Bau- und Ausbauberufe	62	.	35	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	78	.	20	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	59	.	37	.
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	16	5	69	10
Handelsberufe	66	3	20	10
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	50	6	32	11
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	52	10	27	11
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	29	20	29	21
Sicherheitsberufe	59	.	34	.
Verkehrs- und Logistikberufe	75	.	21	.
Reinigungsberufe	91	.	.	.
Vorgesetztenfunktion				
ja	43	5	43	10
nein	63	5	26	6
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	42	9	35	13
vorwiegend körperlich tätig	84	.	16	.
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	67	1	30	2

8 481 ≤ n ≤ 8 739

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 6 b Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause:
Stressoren und Ressourcen

Telearbeit				
	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
	... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	46	48	54	55
mehr als 2 Überstunden pro Woche	40	48	57	65
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	11	17	20	33
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	14	19	23	33
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	8	7	19	19
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	44	31	42	46
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	29	10	15	6
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	63	92	81	94
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	32	76	40	67
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	50	86	55	79
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	39	71	45	66
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	58	73	54	66
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	73	71	75	68
häufig Unterstützung von Kollegen	77	80	74	75
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	49	59	44	52

8 198 ≤ n ≤ 8 736

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 6 c Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause					
		Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
		... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
Gesundheitszustand ¹	gesamt	69	79	68	80
	Männer	69	82	70	84
	Frauen	68	74	65	73
Work-Life-Balance ²	gesamt	83	82	77	82
	Männer	81	78	77	84
	Frauen	86	90	76	79
erholt vor der Arbeit	gesamt	59	65	57	58
	Männer	58	60	58	62
	Frauen	60	72	57	52
gut abschalten können	gesamt	57	54	38	38
	Männer	59	55	39	39
	Frauen	56	53	38	37
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	51	35	46	38
	Männer	50	34	44	35
	Frauen	52	36	49	42
Schlafstörungen	gesamt	33	28	38	32
	Männer	31	26	35	26
	Frauen	35	32	41	41
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	49	44	55	51
	Männer	48	40	50	44
	Frauen	51	52	61	63
Niedergeschlagenheit	gesamt	24	16	21	22
	Männer	22	11	19	19
	Frauen	27	24	24	28
körperliche Erschöpfung	gesamt	27	25	33	34
	Männer	23	20	26	29
	Frauen	31	34	40	41

8 723 ≤ n ≤ 8 739

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 7 a Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten: Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
	... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
gesamt	43	10	34	13
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	53	9	30	8
Vollzeit ²	40	10	35	15
Geschlecht				
Männer	33	13	37	18
Frauen	52	7	31	10
Alter in Jahren				
15–29	54	.	28	.
30–44	36	13	34	17
45–54	43	8	34	15
55–65	48	7	37	8
Bildung³				
niedrig
mittel	59	7	24	10
hoch	31	11	41	16
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	41	10	35	14
nein	47	10	31	12
Kind im Haushalt				
ja	38	11	32	19
nein	46	9	35	10
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	49	7	35	9
Industrie	36	12	39	13
Handwerk	62	.	.	.
Dienstleistungen	40	13	30	17
anderer Bereich	40	6	36	18
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	45	10	31	14
50 bis 249 Beschäftigte	41	8	36	14
ab 250 Beschäftigte	42	11	34	13

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, Fortsetzung)				
	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
	... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Fertigungsberufe
Fertigungstechnische Berufe	45	8	36	11
Bau- und Ausbauberufe	.	.	35	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	51	12	25	12
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	53	3	38	6
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	.	.	64	18
Handelsberufe	47	.	28	.
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	47	7	33	13
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	51	10	28	11
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	15	26	31	28
Sicherheitsberufe
Verkehrs- und Logistikberufe
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion				
ja	28	10	44	19
nein	50	10	29	11
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	43	10	34	13
vorwiegend körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵

3 251 ≤ n ≤ 3 298

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁵ Für die Analysen wurden nur Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten berücksichtigt.

Tab. 7 b Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause bei Beschäftigten mit geistigen Büro­tätigkeiten: Stressoren und Ressourcen

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause (nur für Beschäftigte mit geistigen Büro­tätigkeiten)				
	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
	... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	47	50	60	55
mehr als 2 Überstunden pro Woche	32	51	58	65
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	4	18	15	31
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	6	15	16	29
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	.	.	12	18
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	11	27	26	42
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	7	.	6	.
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	79	96	88	96
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	60	83	62	73
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	71	89	73	83
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	60	73	61	71
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	68	78	65	72
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	79	72	75	71
häufig Unterstützung von Kollegen	78	80	72	75
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	55	60	42	52

3 225 ≤ n ≤ 3 297

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

Tab. 7 c Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten: Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Vereinbarte Telearbeit und Arbeit von zuhause					
		Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart	Keine Telearbeit vereinbart	Telearbeit vereinbart
		... und keine Arbeit von zuhause (zusätzlich)		... und häufig, manchmal, selten Arbeit von zuhause	
Gesundheitszustand ¹	gesamt	77	79	74	82
	Männer	79	81	78	87
	Frauen	76	76	70	74
Work-Life-Balance ²	gesamt	90	83	80	83
	Männer	87	77	82	85
	Frauen	91	94	77	78
erholt vor der Arbeit	gesamt	63	66	60	56
	Männer	63	63	61	59
	Frauen	64	71	58	50
gut abschalten können	gesamt	62	56	39	38
	Männer	63	55	41	36
	Frauen	62	59	37	41
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	39	32	39	36
	Männer	36	32	35	30
	Frauen	41	33	43	44
Schlafstörungen	gesamt	28	27	36	32
	Männer	24	25	31	28
	Frauen	30	30	42	38
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	48	45	57	50
	Männer	45	41	52	43
	Frauen	50	50	62	62
Niedergeschlagenheit	gesamt	20	14	21	22
	Männer	18	11	19	18
	Frauen	21	20	23	29
körperliche Erschöpfung	gesamt	27	26	34	32
	Männer	22	23	27	27
	Frauen	29	30	42	41

3 291 ≤ n ≤ 3 298

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 8 a Häufigkeit Dienstreisen:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Häufigkeit Dienstreisen				
	Dienstreisen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
gesamt	64	36	26	10
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	79	21	18	3
Vollzeit ²	59	41	29	12
Geschlecht				
Männer	58	42	28	14
Frauen	71	29	24	5
Alter in Jahren				
15–29	69	31	23	8
30–44	58	42	30	12
45–54	65	35	26	10
55–65	69	31	22	9
Bildung³				
niedrig	91	9	.	.
mittel	77	23	18	5
hoch	41	59	41	18
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	60	40	29	11
nein	72	28	21	7
Kind im Haushalt				
ja	61	39	29	11
nein	66	34	25	9
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	55	45	35	10
Industrie	58	42	30	12
Handwerk	85	15	11	4
Dienstleistungen	67	33	22	11
anderer Bereich	67	33	24	9
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	73	27	20	7
50 bis 249 Beschäftigte	61	39	28	11
ab 250 Beschäftigte	56	44	32	12

Häufigkeit Dienstreisen (Fortsetzung)				
	Dienstreisen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	74	26	.	.
Fertigungsberufe	82	18	13	6
Fertigungstechnische Berufe	58	42	32	11
Bau- und Ausbauberufe	77	23	17	6
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	90	10	.	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	77	23	21	2
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	52	48	38	11
Handelsberufe	65	35	23	12
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	55	45	29	16
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	50	50	36	14
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	37	63	45	19
Sicherheitsberufe	44	56	39	16
Verkehrs- und Logistikberufe	82	18	12	5
Reinigungsberufe	97	3	.	.
Vorgesetztenfunktion				
ja	52	48	32	16
nein	69	31	23	7
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	45	55	38	17
vorwiegend körperlich tätig	87	13	.	.
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	79	21	17	4

8 343 ≤ n ≤ 8 595

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 8 b Häufigkeit Dienstreisen:
Stressoren und Ressourcen

Häufigkeit Dienstreisen				
	Dienstreisen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	47	53	51	59
mehr als 2 Überstunden pro Woche	42	58	52	72
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	12	21	16	36
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	16	23	17	36
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	11	14	13	16
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	47	38	37	41
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	29	11	12	9
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	65	85	83	89
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	28	57	53	66
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	48	68	64	78
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	37	57	56	62
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	55	64	62	70
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	72	76	78	68
häufig Unterstützung von Kollegen	77	75	76	73
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	48	49	49	49

8 082 ≤ n ≤ 8 592

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 8 c Häufigkeit Dienstreisen:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Häufigkeit Dienstreisen					
		Dienstreisen			
		nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Gesundheitszustand ¹	gesamt	65	77	78	77
	Männer	66	79	80	78
	Frauen	65	74	75	73
Work-Life-Balance ²	gesamt	81	80	81	78
	Männer	80	80	80	79
	Frauen	83	80	82	76
erholt vor der Arbeit	gesamt	57	61	61	61
	Männer	55	62	61	65
	Frauen	59	59	61	49
gut abschalten können	gesamt	52	45	45	45
	Männer	53	47	46	48
	Frauen	51	43	45	34
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	52	39	40	38
	Männer	51	39	40	37
	Frauen	54	39	39	39
Schlafstörungen	gesamt	35	32	32	32
	Männer	32	29	30	29
	Frauen	37	36	35	42
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	49	50	46
	Männer	50	46	47	42
	Frauen	55	54	53	60
Niedergeschlagenheit	gesamt	25	19	19	20
	Männer	22	17	17	18
	Frauen	27	22	21	25
körperliche Erschöpfung	gesamt	29	28	29	26
	Männer	24	24	24	24
	Frauen	34	36	36	35

8 579 ≤ n ≤ 8 595

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 9 a Häufigkeit Dienstreisen bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Häufigkeit Dienstreisen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Dienstreisen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
gesamt	42	58	40	18
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	68	32	28	4
Vollzeit ²	35	65	43	22
Geschlecht				
Männer	25	75	47	28
Frauen	58	42	33	9
Alter in Jahren				
15–29	54	46	33	13
30–44	35	65	45	20
45–54	42	58	40	18
55–65	47	53	36	17
Bildung³				
niedrig
mittel	61	39	30	9
hoch	28	72	48	25
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	40	60	41	19
nein	47	53	38	16
Kind im Haushalt				
ja	40	60	43	17
nein	43	57	38	18
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	43	57	41	16
Industrie	28	72	51	21
Handwerk	69	31	.	.
Dienstleistungen	48	52	34	18
anderer Bereich	45	55	39	17
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	53	47	30	17
50 bis 249 Beschäftigte	41	59	39	19
ab 250 Beschäftigte	36	64	45	18

Häufigkeit Dienstreisen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, Fortsetzung)				
	Dienstreisen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Fertigungsberufe	44	56	47	9
Fertigungstechnische Berufe	29	71	51	20
Bau- und Ausbauberufe	77	23	.	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	59	41	32	9
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	30	70	51	20
Handelsberufe	36	64	38	25
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	52	48	31	17
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	49	51	37	14
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	26	74	50	24
Sicherheitsberufe	29	71	.	.
Verkehrs- und Logistikberufe
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion				
ja	26	74	46	28
nein	49	51	37	13
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	42	58	40	18
vorwiegend körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵

3 173 ≤ n ≤ 3 220

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁵ Für die Analysen wurden nur Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten berücksichtigt.

Tab. 9 b Häufigkeit Dienstreisen bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten:
Stressoren und Ressourcen

Häufigkeit Dienstreisen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Dienstreisen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	48	55	53	61
mehr als 2 Überstunden pro Woche	33	57	52	70
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	4	18	12	34
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	6	19	13	33
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	6	10	9	12
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	16	26	22	35
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	7	5	5	6
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	79	90	89	94
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	56	71	69	76
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	68	80	78	84
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	56	68	67	70
häufig Einfluss auf Urlaub /Tage freinehmen	62	72	71	76
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	76	75	77	71
häufig Unterstützung von Kollegen	77	76	77	73
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	52	49	49	50

3 150 ≤ n ≤ 3 220

alle Angaben in Spaltenprozent

Häufigkeit Dienstreisen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)					
		Dienstreisen			
		nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Gesundheitszustand ¹	gesamt	74	79	80	79
	Männer	77	82	83	80
	Frauen	73	75	75	77
Work-Life-Balance ²	gesamt	89	82	82	80
	Männer	88	82	83	81
	Frauen	89	81	81	78
erholt vor der Arbeit	gesamt	60	62	62	61
	Männer	55	64	63	64
	Frauen	62	59	61	52
gut abschalten können	gesamt	56	46	47	45
	Männer	54	47	47	48
	Frauen	57	45	47	38
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	42	34	34	32
	Männer	38	32	34	30
	Frauen	44	35	35	37
Schlafstörungen	gesamt	32	30	30	30
	Männer	30	27	27	26
	Frauen	33	35	34	39
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	54	48	50	45
	Männer	50	45	48	41
	Frauen	56	53	53	57
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	19	19	20
	Männer	19	17	16	18
	Frauen	23	22	22	25
körperliche Erschöpfung	gesamt	33	28	29	27
	Männer	28	24	24	25
	Frauen	35	35	35	34

3 213 ≤ n ≤ 3 220

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 10 a Häufigkeit Auswärtsübernachtungen:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen				
	Auswärtsübernachtungen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
gesamt	72	28	18	10
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	86	14	11	3
Vollzeit ²	67	33	20	13
Geschlecht				
Männer	65	35	20	15
Frauen	79	21	16	5
Alter in Jahren				
15–29	74	26	14	11
30–44	67	33	21	12
45–54	72	28	18	10
55–65	77	23	15	7
Bildung³				
niedrig	93	7	.	.
mittel	81	19	11	8
hoch	55	45	30	15
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	70	30	20	11
nein	76	24	15	10
Kind im Haushalt				
ja	69	31	21	10
nein	73	27	17	11
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	69	31	23	7
Industrie	65	35	20	15
Handwerk	83	17	11	7
Dienstleistungen	74	26	15	11
anderer Bereich	74	26	17	9
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	79	21	14	7
50 bis 249 Beschäftigte	70	30	20	11
ab 250 Beschäftigte	65	35	22	13

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen (Fortsetzung)				
	Auswärtsübernachtungen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	82	18	.	.
Fertigungsberufe	83	17	.	.
Fertigungstechnische Berufe	65	35	23	13
Bau- und Ausbauberufe	82	18	11	8
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	89	11	.	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	81	19	11	8
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	65	35	27	8
Handelsberufe	77	23	13	10
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	67	33	23	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	66	34	24	10
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	49	51	29	22
Sicherheitsberufe	46	54	32	22
Verkehrs- und Logistikberufe	77	23	8	15
Reinigungsberufe	98	2	.	.
Vorgesetztenfunktion				
ja	64	36	22	15
nein	75	25	16	9
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	60	40	27	13
vorwiegend körperlich tätig	85	15	.	.
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	81	19	10	8

8 361 ≤ n ≤ 8 617

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 10 b Häufigkeit Auswärtsübernachtungen:
Stressoren und Ressourcen

Häufigkeit Dienstreisen				
Auswärtsübernachtungen				
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	48	54	52	58
mehr als 2 Überstunden pro Woche	42	60	53	72
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	11	27	16	44
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	15	27	19	41
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	11	16	14	19
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	44	42	35	55
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	26	13	11	17
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	68	81	82	79
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	32	55	54	59
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	50	68	66	72
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	40	55	55	55
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	56	63	61	67
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	73	75	76	71
häufig Unterstützung von Kollegen	76	75	76	73
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	48	47	47	47

8 094 ≤ n ≤ 8 615

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 10 c Häufigkeit Auswärtsübernachtungen:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen					
		Auswärtsübernachtungen			
		nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Gesundheitszustand ¹	gesamt	68	75	76	73
	Männer	69	76	77	73
	Frauen	66	74	75	74
Work-Life-Balance ²	gesamt	82	78	81	74
	Männer	81	79	83	74
	Frauen	84	77	78	71
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	60	58	61
	Männer	57	61	60	62
	Frauen	59	57	56	59
gut abschalten können	gesamt	52	45	44	46
	Männer	53	47	46	47
	Frauen	51	41	40	43
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	50	42	40	45
	Männer	49	42	40	44
	Frauen	52	43	42	46
Schlafstörungen	gesamt	34	34	33	34
	Männer	32	30	29	32
	Frauen	36	41	40	42
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	49	52	45
	Männer	50	46	48	42
	Frauen	54	56	56	55
Niedergeschlagenheit	gesamt	24	19	20	19
	Männer	21	18	18	17
	Frauen	27	22	22	24
körperliche Erschöpfung	gesamt	29	29	30	27
	Männer	23	25	26	24
	Frauen	34	36	35	40

8 604 ≤ n ≤ 8 616

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 11 a Häufigkeit Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten: Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Auswärtsübernachtungen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
gesamt	58	42	28	14
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	80	20	18	2
Vollzeit ²	52	48	31	17
Geschlecht				
Männer	43	57	34	22
Frauen	72	28	22	6
Alter in Jahren				
15–29	63	37	.	.
30–44	53	47	31	17
45–54	59	41	29	13
55–65	65	35	25	10
Bildung³				
niedrig
mittel	74	26	18	8
hoch	46	54	36	18
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	57	43	29	14
nein	60	40	25	14
Kind im Haushalt				
ja	58	42	30	12
nein	58	42	27	15
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	63	37	29	8
Industrie	42	58	36	22
Handwerk	75	25	.	.
Dienstleistungen	64	36	23	13
anderer Bereich	59	41	.	.
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	71	29	20	9
50 bis 249 Beschäftigte	58	42	28	15
ab 250 Beschäftigte	52	48	32	16

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, Fortsetzung)				
	Auswärtsübernachtungen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Fertigungsberufe
Fertigungstechnische Berufe	43	57	39	18
Bau- und Ausbauberufe	62	38	.	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	74	26	.	.
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	47	53	39	14
Handelsberufe	54	46	23	23
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	64	36	26	11
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	66	34	24	9
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	40	60	33	27
Sicherheitsberufe
Verkehrs- und Logistikberufe	75	25	.	.
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion				
ja	47	53	33	20
nein	63	37	26	11
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	58	42	28	14
vorwiegend körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	– ⁵	– ⁵	– ⁵	– ⁵

3 199 ≤ n ≤ 3 245

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁵ Für die Analysen wurden nur Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten berücksichtigt.

Tab. 11 b Häufigkeit Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten mit geistigen Büro-tätigkeiten: Stressoren und Ressourcen

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Auswärtsübernachtungen			
	nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	48	58	55	65
mehr als 2 Überstunden pro Woche	37	60	53	74
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	6	21	12	40
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	7	22	14	39
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	6	12	11	15
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	17	29	22	43
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	6	5	5	6
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	82	91	89	93
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	59	72	69	76
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	70	82	81	85
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	59	69	67	73
häufig Einfluss auf Urlaub /Tage freinehmen	65	73	70	78
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	77	75	76	72
häufig Unterstützung von Kollegen	76	75	76	74
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	52	48	47	49

3 175 ≤ n ≤ 3 245

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 11 c Häufigkeit Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten mit geistigen Büro-tätigkeiten: Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Häufigkeit Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)					
Auswärtsübernachtungen					
		nein	ja	höchstens einmal pro Monat	mindestens zweimal pro Monat
Gesundheitszustand ¹	gesamt	75	80	79	82
	Männer	79	82	82	82
	Frauen	72	77	76	84
Work-Life-Balance ²	gesamt	87	81	82	79
	Männer	86	82	84	79
	Frauen	88	80	80	78
erholt vor der Arbeit	gesamt	62	60	59	63
	Männer	60	62	62	62
	Frauen	63	57	55	64
gut abschalten können	gesamt	56	43	43	44
	Männer	57	44	44	45
	Frauen	56	42	41	43
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	40	34	35	32
	Männer	35	33	34	31
	Frauen	43	36	36	35
Schlafstörungen	gesamt	31	32	33	29
	Männer	27	28	28	28
	Frauen	32	39	40	34
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	53	49	52	43
	Männer	48	46	49	41
	Frauen	55	54	56	50
Niedergeschlagenheit	gesamt	21	19	20	17
	Männer	18	17	18	17
	Frauen	23	21	23	17
körperliche Erschöpfung	gesamt	31	29	31	26
	Männer	25	26	28	23
	Frauen	34	36	36	34

3 239 ≤ n ≤ 3 245

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 12 a Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen				
	Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
gesamt	61	11	3	25
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	78	8	1	12
Vollzeit ²	56	12	4	29
Geschlecht				
Männer	54	11	5	30
Frauen	69	11	2	18
Alter in Jahren				
15–29	66	.	.	22
30–44	55	12	3	29
45–54	61	11	4	24
55–65	66	11	3	20
Bildung³				
niedrig	90	.	.	.
mittel	73	8	4	15
hoch	39	16	2	42
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	57	13	3	27
nein	68	8	3	20
Kind im Haushalt				
ja	58	12	3	27
nein	63	10	3	23
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	53	16	2	28
Industrie	56	9	2	33
Handwerk	77	.	.	9
Dienstleistungen	64	11	4	22
anderer Bereich	65	9	2	24
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	69	11	4	17
50 bis 249 Beschäftigte	58	12	3	27
ab 250 Beschäftigte	54	11	2	32

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (Fortsetzung)				
	Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	72	.	.	.
Fertigungsberufe	78	.	.	.
Fertigungstechnische Berufe	55	10	3	32
Bau- und Ausbauberufe	72	10	5	13
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	87	.	3	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	72	10	5	13
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	49	15	3	33
Handelsberufe	65	12	1	22
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	54	13	2	32
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	50	17	1	33
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	36	14	1	50
Sicherheitsberufe	35	.	.	45
Verkehrs- und Logistikberufe	72	.	.	13
Reinigungsberufe	96	.	.	.
Vorgesetztenfunktion				
ja	49	15	3	33
nein	66	9	3	21
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	44	16	1	39
vorwiegend körperlich tätig	83	.	.	.
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	74	7	5	13

8 259 ≤ n ≤ 8 511

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 12 b Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen:
Stressoren und Ressourcen

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen				
	Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	47	51	56	54
mehr als 2 Überstunden pro Woche	41	52	59	60
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	10	14	41	24
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	15	15	31	26
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	11	11	20	15
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	46	34	60	40
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	28	11	29	11
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	65	84	56	85
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	29	50	23	60
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	48	63	50	71
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	37	55	29	58
häufig Einfluss auf Urlaub /Tage freinehmen	55	62	49	65
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	72	78	75	74
häufig Unterstützung von Kollegen	77	76	78	75
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	48	51	43	48

8 011 ≤ n ≤ 8 509

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 12 c Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen		Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
Gesundheitszustand ¹	gesamt	66	77	57	78
	Männer	67	79	52	79
	Frauen	65	73	70	75
Work-Life-Balance ²	gesamt	82	81	68	80
	Männer	81	80	74	80
	Frauen	84	82	51	79
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	60	51	61
	Männer	56	63	55	62
	Frauen	60	58	.	59
gut abschalten können	gesamt	52	49	47	44
	Männer	54	50	49	46
	Frauen	52	47	.	40
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	52	41	62	39
	Männer	50	41	59	39
	Frauen	53	41	.	39
Schlafstörungen	gesamt	35	30	39	33
	Männer	33	28	31	30
	Frauen	37	32	.	39
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	50	55	48
	Männer	50	47	50	45
	Frauen	55	53	.	55
Niedergeschlagenheit	gesamt	25	20	24	19
	Männer	22	18	23	17
	Frauen	27	22	27	22
körperliche Erschöpfung	gesamt	29	27	30	29
	Männer	24	20	25	25
	Frauen	34	36	.	35

8 498 ≤ n ≤ 8 510

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 13 a Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten: Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
gesamt	42	17	1	41
Länge der Arbeitszeit				
Teilzeit ¹	68	12	0	20
Vollzeit ²	35	18	1	46
Geschlecht				
Männer	24	19	1	56
Frauen	57	15	1	27
Alter in Jahren				
15–29	51	.	.	33
30–44	35	18	0	47
45–54	42	17	1	40
55–65	47	18	1	34
Bildung³				
niedrig
mittel	60	14	1	24
hoch	27	19	1	53
Partner oder Partnerin im Haushalt				
ja	40	18	1	42
nein	46	15	1	38
Kind im Haushalt				
ja	40	19	1	41
nein	43	16	1	40
Wirtschaftsbereiche				
Öffentlicher Dienst	43	21	1	36
Industrie	28	14	0	58
Handwerk	60	.	.	.
Dienstleistungen	47	17	1	35
anderer Bereich	44	.	.	41
Betriebsgröße				
bis 49 Beschäftigte	52	18	2	28
50 bis 249 Beschäftigte	40	18	1	41
ab 250 Beschäftigte	36	16	0	47

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten, Fortsetzung)				
	Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
Berufe⁴				
Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Fertigungsberufe
Fertigungstechnische Berufe	29	15	0	57
Bau- und Ausbauberufe
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	57	.	.	.
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	28	19	1	52
Handelsberufe	36	.	.	45
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	50	14	2	35
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	49	17	0	33
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	25	15	2	59
Sicherheitsberufe
Verkehrs- und Logistikberufe
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion				
ja	25	22	1	52
nein	49	15	1	36
Art der Tätigkeit				
vorwiegend geistig tätig	42	17	1	41
vorwiegend körperlich tätig	— ⁵	— ⁵	— ⁵	— ⁵
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	— ⁵	— ⁵	— ⁵	— ⁵

3 145 ≤ n ≤ 3 192

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁵ Für die Analysen wurden nur Beschäftigte mit vorwiegend geistigen Tätigkeiten berücksichtigt.

Tab. 13 b Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten: Stressoren und Ressourcen

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)				
	Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung				
häufig Termin- und Leistungsdruck	48	50	.	58
mehr als 2 Überstunden pro Woche	33	49	.	60
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	4	9	.	22
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	5	12	.	22
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	6	7	.	11
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	15	20	.	28
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	7	6	.	5
(Zeitliche) Handlungsspielräume				
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	79	89	.	91
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	56	66	.	72
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	68	75	.	82
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	56	65	.	69
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	62	70	.	73
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz				
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	76	77	.	75
häufig Unterstützung von Kollegen	76	76	.	75
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	53	52	.	48

3 123 ≤ n ≤ 3 192

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

Tab. 13 c Dienstreisen und/oder Auswärtsübernachtungen bei Beschäftigten mit geistigen Bürotätigkeiten: Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen (nur für Beschäftigte mit geistigen Bürotätigkeiten)		Keine Dienstreisen/ Auswärts- übernachtungen	Nur Dienst- reisen	Nur Auswärts- übernach- tungen	Dienst- reisen und Auswärts- übernach- tungen
Gesundheitszustand ¹	gesamt	74	77	.	80
	Männer	77	81	.	82
	Frauen	73	72	.	77
Work-Life-Balance ²	gesamt	89	81	.	82
	Männer	88	82	.	82
	Frauen	90	80	.	81
erholt vor der Arbeit	gesamt	61	64	.	61
	Männer	55	67	.	63
	Frauen	63	61	.	58
gut abschalten können	gesamt	57	54	.	43
	Männer	55	58	.	44
	Frauen	57	50	.	42
Gesundheitsbeschwerden					
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	42	36	.	33
	Männer	38	33	.	32
	Frauen	44	40	.	33
Schlafstörungen	gesamt	32	27	.	31
	Männer	30	24	.	28
	Frauen	32	31	.	38
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	54	50	.	48
	Männer	50	46	.	45
	Frauen	55	54	.	54
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	20	.	19
	Männer	19	17	.	17
	Frauen	23	23	.	22
körperliche Erschöpfung	gesamt	32	27	.	29
	Männer	27	21	.	25
	Frauen	34	35	.	35

3 185 ≤ n ≤ 3 192

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 14 a Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte			
	Arbeitsort hauptsächlich fest		Arbeitsort hauptsächlich wechselnd/mobil
	ohne mobile Anteile ¹	mit mobilen Anteilen	
gesamt	50	25	25
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ²	59	25	16
Vollzeit ³	47	25	27
Geschlecht			
Männer	41	25	34
Frauen	60	26	14
Alter in Jahren			
15–29	50	23	27
30–44	48	26	25
45–54	49	26	24
55–65	51	25	24
Bildung⁴			
niedrig	50	.	.
mittel	50	23	27
hoch	50	29	21
Partner oder Partnerin im Haushalt			
ja	49	26	25
nein	51	25	25
Kind im Haushalt			
ja	49	27	24
nein	50	25	25
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	53	26	21
Industrie	55	30	15
Handwerk	35	17	48
Dienstleistungen	48	25	26
anderer Bereich	51	23	26
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	45	22	32
50 bis 249 Beschäftigte	52	24	24
ab 250 Beschäftigte	53	29	18

Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte (Fortsetzung)			
	Arbeitsort hauptsächlich fest		Arbeitsort hauptsächlich wechselnd/mobil
	ohne mobile Anteile	mit mobilen Anteilen	
Berufe⁵			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	.	.	66
Fertigungsberufe	55	28	17
Fertigungstechnische Berufe	51	29	20
Bau- und Ausbauberufe	17	10	74
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	64	27	10
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	57	23	20
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	52	26	23
Handelsberufe	57	24	19
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	60	30	11
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	59	33	9
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	48	36	16
Sicherheitsberufe	39	23	38
Verkehrs- und Logistikberufe	28	15	56
Reinigungsberufe	.	.	.
Vorgesetztenfunktion			
ja	46	27	27
nein	51	25	24
Art der Tätigkeit			
vorwiegend geistig tätig	55	31	14
vorwiegend körperlich tätig	44	14	42
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	45	22	33

8 253 ≤ n ≤ 8 489

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ entsprechend der Klassifikation von mobilen Arbeitsorten (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.1)

² tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

³ tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

⁴ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁵ Klassifikation nach Berufssegmenten KldB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 14 b Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte:
Stressoren und Ressourcen

Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte			
	Arbeitsort hauptsächlich fest		Arbeitsort hauptsächlich wechselnd/mobil
	ohne mobile Anteile ¹	mit mobilen Anteilen ¹	
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung			
häufig Termin- und Leistungsdruck	49	50	49
mehr als 2 Überstunden pro Woche	42	50	56
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	9	15	29
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	13	17	30
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	10	12	16
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	38	41	52
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	22	19	24
(Zeitliche) Handlungsspielräume			
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	72	76	69
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	37	46	36
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	54	57	58
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	44	50	41
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	59	63	54
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz			
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	75	76	69
häufig Unterstützung von Kollegen	75	77	76
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	47	48	51

7 973 ≤ n ≤ 8 495

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ entsprechend der Klassifikation von mobilen Arbeitsorten (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.1)

Tab. 14 c Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte				
		Arbeitsort hauptsächlich fest		Arbeitsort hauptsächlich wechselnd / mobil
		ohne mobile Anteile ¹	mit mobilen Anteilen ¹	
Gesundheitszustand ²	gesamt	70	74	66
	Männer	72	76	67
	Frauen	68	71	61
Work-Life-Balance ³	gesamt	82	82	78
	Männer	81	82	77
	Frauen	83	83	78
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	58	59
	Männer	58	55	60
	Frauen	59	61	57
gut abschalten können	gesamt	53	49	47
	Männer	56	51	46
	Frauen	50	47	48
Gesundheitsbeschwerden				
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	46	44	54
	Männer	43	38	54
	Frauen	48	50	54
Schlafstörungen	gesamt	35	34	31
	Männer	34	30	28
	Frauen	36	38	38
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	53	51	47
	Männer	50	49	44
	Frauen	55	55	53
Niedergeschlagenheit	gesamt	22	24	22
	Männer	18	22	21
	Frauen	25	27	26
körperliche Erschöpfung	gesamt	30	30	25
	Männer	23	27	23
	Frauen	36	34	32

8 472 ≤ n ≤ 8 488

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ entsprechend der Klassifikation von mobilen Arbeitsorten (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.1)

² sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

³ sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 15 a Wechselnde und mobile Arbeitsorte:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Wechselnde und mobile Arbeitsorte						
	Haupt- säch- lich fest	Wochen-/ monats- weise wechselnd	Inner- halb einer Woche mehrere Einsatz- orte	Täglich mehrere Einsatz- orte	Nicht an bestimmte Orte gebunden	Arbeits- platz selbst ist mobil
gesamt	75	3	6	8	3	5
Länge der Arbeitszeit						
Teilzeit ¹	84	.	5	7	.	.
Vollzeit ²	73	4	7	8	4	6
Geschlecht						
Männer	66	5	9	10	4	8
Frauen	86	1	4	5	2	2
Alter in Jahren						
15–29	73
30–44	75	3	6	7	3	5
45–54	76	3	6	7	3	5
55–65	76	3	6	7	3	5
Bildung³						
niedrig	73
mittel	73	4	6	8	3	7
hoch	79	2	6	6	4	2
Partner oder Partnerin im Haushalt						
ja	75	3	6	8	3	5
nein	75	3	7	7	3	5
Kind im Haushalt						
ja	76	2	7	8	3	4
nein	75	3	6	7	3	5
Wirtschaftsbereiche						
Öffentlicher Dienst	79	1	4	8	4	4
Industrie	85	.	3	2	3	.
Handwerk	52	11	18	14	.	.
Dienstleistungen	74	2	6	9	3	7
anderer Bereich	74
Betriebsgröße						
bis 49 Beschäftigte	68	3	10	11	2	6
50 bis 249 Beschäftigte	76	4	5	7	3	5
ab 250 Beschäftigte	82	2	3	4	4	4

Wechselnde und mobile Arbeitsorte (Fortsetzung)						
	Haupt- säch- lich fest	Wochen-/ monats- weise wechselnd	Innerhalb einer Woche mehrere Einsatz- orte	Täglich mehrere Einsatz- orte	Nicht an bestimmte Orte gebunden	Arbeits- platz selbst ist mobil
Berufe⁴						
Land-, Forst- und Gartenbauberufe
Fertigungsberufe	83
Fertigungstechnische Berufe	80	.	.	7	.	.
Bau- und Ausbauberufe	26	16	27	22	.	.
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	90
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	80	.	.	10	.	.
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	77	.	6	9	5	.
Handelsberufe	81
Berufe in Unternehmens- führung und -organisation	89
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	91	.	3	.	.	.
IT- und naturwissenschaft- liche Dienstleistungsberufe	84
Sicherheitsberufe	62
Verkehrs- und Logistikberufe	44	.	.	11	.	35
Reinigungsberufe
Vorgesetztenfunktion						
ja	73	4	6	9	4	4
nein	76	3	6	7	3	5
Art der Tätigkeit						
vorwiegend geistig tätig	86	2	4	3	3	2
vorwiegend körperlich tätig	58	.	.	17	.	.
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	67	4	8	11	3	8

8 253 ≤ n ≤ 8 489

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 15b Wechselnde und mobile Arbeitsorte:
Stressoren und Ressourcen

Wechselnde und mobile Arbeitsorte						
	Haupt- säch- lich fest	Wochen-/ monats- weise wechselnd	Innerhalb einer Woche mehrere Einsatz- orte	Täglich mehrere Einsatz- orte	Nicht an bestimmte Orte gebunden	Arbeits- platz selbst ist mobil
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung						
häufig Termin- und Leistungsdruck	49	54	46	48	48	53
mehr als 2 Überstunden pro Woche	45	63	50	59	56	57
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	11	30	25	26	24	42
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	14	30	28	33	30	27
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	10	21	14	15	15	19
Wochenendarbeit mindes- tens einmal pro Monat	39	47	40	56	48	69
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	21	14	14	24	17	49
(Zeitliche) Handlungsspielräume						
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	74	67	74	70	77	55
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	40	32	41	37	49	24
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	55	54	64	59	68	44
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	46	43	47	41	52	23
häufig Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	60	63	54	56	52	49
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz						
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	75	77	71	67	71	60
häufig Unterstützung von Kollegen	76	82	78	77	75	71
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	48	58	52	53	46	47

7 973 ≤ n ≤ 8 485

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 15c Wechselnde und mobile Arbeitsorte:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Wechselnde und mobile Arbeitsorte		Haupt- säch- lich fest	Wochen-/ monats- weise wechselnd	Innerhalb einer Woche mehrere Einsatz- orte	Täglich mehrere Einsatz- orte	Nicht an bestimmte Orte gebunden	Arbeits- platz selbst ist mobil
Gesundheits- zustand ¹	gesamt	71	61	63	64	75	69
	Männer	74	64	67	64	79	69
	Frauen	69	.	53	63	68	.
Work-Life- Balance ²	gesamt	82	72	81	75	84	76
	Männer	81	75	81	75	87	73
	Frauen	83	.	82	74	77	.
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	54	62	59	63	58
	Männer	57	57	60	61	68	59
	Frauen	59	.	67	56	50	.
gut abschalten können	gesamt	51	50	42	48	46	49
	Männer	54	54	41	44	47	49
	Frauen	49	.	45	57	42	.
Gesundheitsbeschwerden							
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	45	50	59	57	44	51
	Männer	41	50	59	58	43	52
	Frauen	49	.	59	55	47	.
Schlafstörungen	gesamt	35	41	31	30	28	29
	Männer	32	34	29	27	21	31
	Frauen	37	.	37	36	44	.
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	49	46	49	45	43
	Männer	50	42	44	50	42	40
	Frauen	55	.	52	48	51	.
Nieder- geschlagenheit	gesamt	23	26	21	23	22	21
	Männer	19	22	17	23	20	22
	Frauen	26	.	33	23	25	.
körperliche Erschöpfung	gesamt	30	19	27	26	29	24
	Männer	24	12	25	24	28	24
	Frauen	35	.	32	30	32	.

8 472 ≤ n ≤ 8 488

alle Angaben in Spaltenprozent, . Fallzahl zu gering

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance

Tab. 16 a Multimobilität:
Demografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale

Multimobilität			
	Geringmobile	Einfachmobile	Multimobile
gesamt	60	30	10
Länge der Arbeitszeit			
Teilzeit ¹	74	22	4
Vollzeit ²	56	32	12
Geschlecht			
Männer	49	36	15
Frauen	73	22	5
Alter in Jahren			
15–29	58	31	11
30–44	58	31	11
45–54	61	28	10
55–65	63	29	8
Bildung⁴			
niedrig	60	.	.
mittel	63	28	8
hoch	55	31	13
Partner oder Partnerin im Haushalt			
ja	60	30	10
nein	60	30	10
Kind im Haushalt			
ja	61	29	10
nein	59	30	11
Wirtschaftsbereiche			
Öffentlicher Dienst	61	31	7
Industrie	67	23	10
Handwerk	48	41	11
Dienstleistungen	58	29	13
anderer Bereich	59	30	11
Betriebsgröße			
bis 49 Beschäftigte	57	34	9
50 bis 249 Beschäftigte	60	29	11
ab 250 Beschäftigte	63	26	11

Multimobilität (Fortsetzung)			
	Geringmobile	Einfachmobile	Multimobile
Berufe⁵			
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	.	61	.
Fertigungsberufe	75	17	8
Fertigungstechnische Berufe	64	27	10
Bau- und Ausbauberufe	23	64	13
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	79	.	.
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	70	26	4
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	59	30	11
Handelsberufe	72	16	12
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	67	23	10
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	67	24	10
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	54	29	17
Sicherheitsberufe	35	48	17
Verkehrs- und Logistikberufe	38	46	16
Reinigungsberufe	.	.	.
Vorgesetztenfunktion			
ja	55	32	13
nein	62	29	9
Art der Tätigkeit			
vorwiegend geistig tätig	61	26	13
vorwiegend körperlich tätig	52	41	7
etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig	60	31	9

8 487 ≤ n ≤ 8 746

alle Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich, . Fallzahl zu gering

¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden

² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden

³ Klassifikation nach ISCED (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

⁴ Klassifikation nach Berufssegmenten KIdB 2010 (vgl. Kap. 2.3, Tab. 2.2)

Tab. 16 b Multimobilität:
Stressoren und Ressourcen

Multimobilität			
	Geringmobile	Einfachmobile	Multimobile
Arbeitsintensität und zeitliche Entgrenzung			
häufig Termin- und Leistungsdruck	48	50	55
mehr als 2 Überstunden pro Woche	42	52	67
lange Arbeitszeiten ab 48 Stunden pro Woche	9	20	41
verkürzte Ruhezeiten mindestens einmal im Monat	13	22	40
häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen	11	13	20
Wochenendarbeit mindestens einmal pro Monat	41	45	52
Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	24	22	16
(Zeitliche) Handlungsspielräume			
eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen	71	73	78
häufig Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	35	41	55
häufig Einfluss auf Pausenzeitpunkt	51	60	71
häufig Einfluss auf Stunden freinehmen	43	45	54
häufig Einfluss auf Urlaub /Tage freinehmen	58	57	63
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz			
häufig Gefühl Teil der Gemeinschaft am Arbeitsplatz	76	72	64
häufig Unterstützung von Kollegen	76	77	73
häufig Unterstützung vom Vorgesetzten	48	49	47

8 202 ≤ n ≤ 8 742

alle Angaben in Spaltenprozent

Tab. 16 c Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte:
Work-Life-Balance, Erholung und Gesundheit

Anteile wechselnder und mobiler Arbeitsorte				
		Geringmobile	Einfachmobile	Multimobile
Gesundheitszustand ¹	gesamt	70	68	70
	Männer	72	70	71
	Frauen	69	64	70
Work-Life-Balance ²	gesamt	84	79	72
	Männer	82	79	72
	Frauen	84	78	71
erholt vor der Arbeit	gesamt	58	59	59
	Männer	56	61	59
	Frauen	60	56	59
gut abschalten können	gesamt	52	47	45
	Männer	54	48	46
	Frauen	50	47	41
Gesundheitsbeschwerden				
Rücken-, Kreuzschmerzen	gesamt	47	50	46
	Männer	44	49	47
	Frauen	49	52	44
Schlafstörungen	gesamt	35	32	34
	Männer	33	29	31
	Frauen	36	38	45
Müdigkeit, Erschöpfung	gesamt	52	52	46
	Männer	49	48	44
	Frauen	54	58	54
Niedergeschlagenheit	gesamt	23	23	21
	Männer	19	21	20
	Frauen	25	27	25
körperliche Erschöpfung	gesamt	30	28	28
	Männer	23	24	26
	Frauen	35	35	36

8 729 ≤ n ≤ 8 745

alle Angaben in Spaltenprozent

¹ sehr guter oder guter selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheitszustand

² sehr zufrieden oder zufrieden mit der Work-Life-Balance