

Arbeitszeiterfassung und Flexibilität Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019

Nils Backhaus¹, Louisa-Katharina Stein¹, Ines Entgelmeier¹

baua: Fokus

Im Mai 2019 hat der EuGH die Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, Arbeitgeber zu verpflichten, ein „objektives, verlässliches und zugängliches System zur Arbeitszeiterfassung“ einzurichten, das die tägliche Arbeitszeit, die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden (inklusive Überstunden) und ihre zeitliche Verteilung misst. Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes ist die Erfassung der Arbeitszeit zudem wichtig, um Expositionszeiten nachzuhalten, zeitliche Entgrenzung (insbesondere Überstunden und Mehrarbeit) zu vermeiden und Erholung zu gewährleisten. Während Kritiker einer Arbeitszeiterfassung Einschränkung der Flexibilität für Beschäftigte anführen, zeigen die Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, dass eine Erfassung der Arbeitszeit, insbesondere bei der Arbeit von zuhause, nicht nur mit weniger zeitlicher Entgrenzung, sondern auch mit mehr Flexibilität für Beschäftigte einhergeht.

Inhalt

1	Hintergrund	1
2	Fragestellung und Methode	6
3	Ergebnisse.....	7
4	Diskussion und Fazit	14
	Literaturverzeichnis	15

1 Hintergrund

Die Arbeitszeit ist eine Kerndimension von Arbeit. Neben ihrer Bedeutung für die Entlohnung der Arbeitstätigkeit („Zeit gegen Geld“), ist die Erfassung von Arbeitszeiten ein wichtiges Instrument vor allem für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die objektive Messung der Arbeitszeit ermöglicht die Einhaltung arbeitszeitlicher Mindeststandards, wie z. B. der Tages- und Wochenhöchst- und Ruhezeiten und der Pausen in der Arbeitszeit. Aber auch bei atypischen Arbeitszeiten, wie Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit oder Bereitschaftsdienst, hilft die Arbeitszeiterfassung, arbeitsschutzrechtliche Standards nachzuhalten.

¹ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit, wird die Erfassung der Arbeitszeit häufig in Frage gestellt. Der Diskurs bedient sich dabei des Narrativs der „Stechuhr“ als Kontrollinstrument des Arbeitgebers. Die Erfassung der Arbeitszeit wird dementsprechend auf einen Mangel an Vertrauen der Betriebe und Führungskräfte in ihre Mitarbeitenden zurückgeführt, flexible Arbeitszeitmodelle, wie etwa die „Vertrauensarbeitszeit“ seien mit einer Arbeitszeiterfassung nicht vereinbar (vgl. auch Infobox 1).

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Erfassung der Arbeitszeit zeigt der Beitrag den Zusammenhang der Arbeitszeiterfassung zu Flexibilität und Entgrenzung von Arbeitszeit auf. Dafür werden zunächst arbeitszeitrechtliche und technische Rahmenbedingungen skizziert. Außerdem werden besondere Aspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes dargestellt. Anhand von Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 werden Zusammenhänge von Arbeitszeiterfassung, zeitlicher Entgrenzung und Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten untersucht. Dabei wird Arbeitszeit ausschließlich aus der Perspektive des Arbeitsschutzes betrachtet, vergütungsbezogene Aspekte im Hinblick auf die Arbeitszeiterfassung werden in diesem Beitrag nicht berücksichtigt.

INFOBOX 1 VERTRAUENSARBEITSZEIT

Eine rechtliche Definition des Begriffs Vertrauensarbeitszeit liegt bislang nicht vor. Im allgemeinen Sprachgebrauch stellt die Vertrauensarbeitszeit ein Arbeitszeitmodell mit einem maximalen zeitlichen Handlungsspielraum bzw. einer besonders hohen Arbeitszeitsouveränität für Beschäftigte dar. In diesem Modell können Beschäftigte ihre Arbeitszeit weitgehend selbstbestimmt gestalten, z. B. im Hinblick auf den Beginn und das Ende, die Lage und teilweise auch den Umfang ihrer Arbeitszeit. Wie groß die zeitlichen Handlungsspielräume sind, hängt dabei von den betrieblichen Rahmenbedingungen ab. So müssen u.U. Service- und Funktionszeiten bedient werden, außerdem können interne und externe Besprechungen und Termine der Flexibilität Grenzen setzen.

Auch bei Vertrauensarbeitszeit ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen (§16(2) ArbZG). Dementsprechend sind tägliche Arbeitszeiten von über acht Stunden zu dokumentieren. Die Aufzeichnung kann dabei durch die Beschäftigten selbst vorgenommen werden.

1.1 Rechtliche Aspekte: Arbeitszeitgesetz und EuGH-Urteil

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG²) stellt den rechtlichen Rahmen für die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland dar. Neben der Definition von Höchstarbeitszeiten (§ 3), Ruhepausen (§ 4), Ruhezeiten (§ 5) und Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9) schreibt das Arbeitszeitgesetz auch die Erfassung der Arbeitszeit vor. § 16 („Aushang und Arbeitszeitznachweise“, Absatz 2) verpflichtet Arbeitgeber, alle Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über werktäglich acht Stunden hinausgehen. Somit sind auch Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen vollständig zu erfassen. Zwar kann der Arbeitgeber die Erfassung der Arbeitszeit an die Mitarbeitenden delegieren, trägt aber die Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes und die gesetzeskonforme Dokumentation der Arbeitszeiten.

Bei vielen Aspekten der Zeiterfassung verfügen Betriebsräte über Auskunfts- und Mitbestimmungsrechte. So sind Arbeitgeber dem Betriebsrat gegenüber auskunftspflichtig, was Überstunden der Beschäftigten von mehr als acht Stunden pro Tag sowie Sonn- und Feiertagsarbeit anbetrifft. Bei der Einführung von Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu beachten (Fechner, 2020). Darüber hinaus

² online verfügbar unter www.gesetze-im-internet.de/arbzg/, letzter Zugriff: 30.08.2021

ermöglicht eine Erfassung der Arbeitszeit auch die Kontrolle der gesetzlichen Arbeitszeiten durch die Aufsichtsbehörden der Länder (Kothe, Faber & Feldhoff, 2018). Zu diesem Zweck muss die Arbeitszeitdokumentation mindestens zwei Jahre aufbewahrt und auf Verlangen den Arbeitsschutzbehörden vorgelegt werden. Bei einer Verletzungen der Dokumentationspflicht drohen Bußgelder für den Arbeitgeber (LASI, 2020).

Das Arbeitszeitgesetz gilt zunächst für alle volljährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Besondere Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit bestehen für bestimmte Beschäftigtengruppen. Für Minderjährige gelten die Arbeitszeitregelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG³). Für leitende Angestellte, die zu selbstständigen Entscheidung in Personalangelegenheiten befugt sind, die Prokura haben oder die weitreichende betriebliche Entscheidungen frei von Weisungen treffen können, gilt das Arbeitszeitgesetz nicht. Auch Chefärztinnen und -ärzte, Beamtinnen und Beamte, Soldatinnen und Soldaten und Personen mit liturgischen Aufgaben bei Kirchen und Religionsgemeinschaften sind von den Regelungen ausgenommen. Für bestimmte Berufsgruppen (z. B. Beamtinnen und Beamte) gelten ähnliche Regelungen aber aufgrund anderer rechtlicher Vorschriften (z. B. Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte des Bundes, AZV⁴).

In bestimmten Branchen müssen Beschäftigte ihre Arbeitszeit bereits ab der ersten Minute erfassen. Dies gilt zum Beispiel nach dem Mindestlohngesetz für die Wirtschaftsbereiche, die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz⁵ definiert werden, wie z. B. Baugewerbe, Gaststätten und Hotellerie, Speditions-, Transport- und Logistikbereich, Gebäudereinigung, Wach- und Sicherheitsgewerbe und Fleischwirtschaft. Auch bei geringfügig Beschäftigten gilt eine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit, ausgenommen sind Minijobber im privaten Bereich.

Öffentlichkeitswirksam diskutiert wird die Arbeitszeiterfassung seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14.05.2019⁶. Das Urteil fordert die Einrichtung eines „Systems“ zur Messung der täglichen Arbeitszeit durch die Arbeitgeber. Was genau dieses System technisch oder organisatorisch leisten muss, wird nicht näher beschrieben. Dabei beruft sich das Urteil nicht nur auf innerstaatliches Recht, sondern auch auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Rahmen der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁷ (Artikel 31, „Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen“). Aus Sicht des EuGH muss der Arbeitgeber die Anzahl der Arbeitsstunden und deren Lage kennen, um die Vorgaben des Arbeitszeitrechts einhalten zu können (Ulber, 2020). Die (rechtliche) Debatte zur Auslegung und Umsetzung des Urteils in Deutschland ist kontrovers⁸. Erste Urteile in Deutschland beziehen sich bereits auf das EuGH-Urteil⁹. Auch für den Arbeitsschutzvollzug stellt eine lückenlose Dokumentation der Arbeitszeiten eine Vereinfachung der Arbeitszeitkontrollen in den Betrieben dar (Fechner, 2020)

1.2 Technische Aspekte

Die genaue Form oder technische Ausgestaltung der Erfassung der Arbeitszeit wird im EuGH-Urteil, aber auch im Arbeitszeitgesetz weitgehend offengelassen. Roth (2020) beschreibt in ihrem Überblicksartikel eine Vielzahl von möglichen Arbeitszeiterfassungssystemen.

³ online verfügbar unter www.gesetze-im-internet.de/jarbschg/, letzter Zugriff: 30.08.2021

⁴ online verfügbar unter www.gesetze-im-internet.de/azv/, letzter Zugriff 30.08.2021

⁵ online verfügbar unter www.gesetze-im-internet.de/schwarzarbg_2004/, letzter Zugriff: 30.08.2021

⁶ Pressemitteilung des EuGH zum Urteil in der Rechtssache C-55/18, online verfügbar unter <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>, letzter Zugriff 30.08.2021

⁷ online verfügbar unter <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>, letzter Zugriff 30.08.2021

⁸ s. hierzu Stellungnahmen und Wortprotokoll zur Öffentliche Anhörung im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags zum Thema „Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und Arbeitszeiterfassung“ am 14.09.2021, online verfügbar unter www.bundestag.de/ausschuesse/a11/Anhoerungen/707066-707066, letzter Zugriff 30.08.2021

⁹ z. B. Arbeitsgericht Emden, Urteil vom 20. Februar 2020, Aktenzeichen: 2 Ca 94/19

Die Erfassung kann demnach offline/manuell auf Papier mit Formularen oder Stundenzetteln, oder aber über technische Erfassungssysteme erfolgen. Computerseitig reichen die Möglichkeiten von Vorlagen für Tabellenkalkulationssoftware bis hin zu spezifischen Software-Lösungen für die Arbeitszeiterfassung. Eigens für diesen Zweck existiert eine große Bandbreite an Hard- und Software. Bereits zu Beginn industrieller Arbeitsbeziehungen existierten technische Lösungen zur Arbeitszeiterfassung mittels Stechuhren – Beschäftigte stempelten oder stachen sich mechanisch mit Zeiterfassungskarten ein und aus (Kopf, 2002). Heute sind Zeiterfassungssysteme meist digital und funktionieren weitgehend automatisch. Die Metapher der Stechuhr wird aber immer noch genutzt, um das Bild einer unflexiblen, frühindustriellen Arbeitszeitgestaltung zu zeichnen. Dabei sind moderne Zeiterfassungssysteme vielfältig¹⁰, nutzen eigene Software oder Apps auf digitalen Endgeräten wie z. B. Smartphones oder Laptops. Je nach System bestehen Vor- und Nachteile, z. B. für den Datenschutz, die Fehleranfälligkeit, oder die Bedienungsfreundlichkeit (Usability). Die Erfassung der Arbeitszeit auf digitalen Endgeräten ermöglicht es auch bei ortsflexibler bzw. mobiler Arbeit, die Aufnahme und das Ende von Arbeitseinsätzen ortsunabhängig anzuzeigen (Ulber, 2020). Moderne Zeiterfassungssysteme erlauben daher eine Erfassung auch außerhalb des Arbeitsplatzes, also unterwegs auf Dienstreisen oder beim Kunden oder der Kundin bzw. zuhause im Homeoffice. Auf der anderen Seite bestehen hier aber auch Datenschutzvorbehalte, beispielsweise, wenn neben der Arbeitszeit auch weitere Aspekte, wie z. B. der geografische Ort mittels Ground Positioning System (GPS), übermittelt werden, oder wenn private Endgeräte der Beschäftigten genutzt werden müssen (Weichert, 2020).

1.3 Arbeitsschutzaspekte und Gefährdungsbeurteilung

Nicht zuletzt aus der Begründung des EuGH-Urteils (s. o.) leitet sich die übergeordnete Bedeutung der Arbeitszeiterfassung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz ab. Die Arbeitszeit ist nicht nur seit langem eine eigenständige, wesentliche Grundbedingung von Arbeit und Arbeitsschutz, sondern setzt auch einen wichtigen Rahmen für andere Gefährdungen, da sie z. B. die Expositionsdauer vieler Gefährdungsfaktoren bemisst. Viele Höchstbelastungen mit physikalischen, biologischen oder chemischen Gefahrenstoffen werden beispielsweise über die Länge der Arbeitszeit normiert (Achtstundentag). Arbeitszeiten, Pausen, Ruhezeiten, aber auch die Arbeit zu atypischen Zeiten bestimmen die arbeitszeitliche Belastungseinwirkung auf die Beschäftigten bzw. definieren mögliche Zeiträume für eine Beanspruchungsrückstellung. Daher spielt die Messung der Einflussgröße Arbeitszeit eine wichtige Rolle für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Zur Einhaltung grundlegender Standards gesunder Arbeitszeitgestaltung leistet die objektive Messung bzw. Erfassung der Arbeitszeit demzufolge einen wichtigen Beitrag (Aich, 2017a).

Die Arbeitszeit ist somit ein wichtiger Schlüsselfaktor für die körperliche und psychische Gesundheit der Beschäftigten (Beermann et al., 2019). § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG¹¹) verpflichtet alle Arbeitgeber, durch eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen die entsprechenden Gefährdungen zu ermitteln und geeignete Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten abzuleiten. Die Gefährdungsbeurteilung sollte daher auch Aspekte der Arbeitszeitgestaltung beinhalten (Aich, 2019; Brenscheidt & Wöhrmann, 2021). Um mögliche Gefährdungen hinsichtlich der Arbeitszeit in den Betrieben objektiv und realitätsnah zu ermitteln, ist eine lückenlose Dokumentation der Arbeitszeit hilfreich (Aich, 2017a, 2017b). So kann sichergestellt werden, welches Gefährdungspotential von der Arbeitsgestaltung ausgeht und entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung können festgelegt werden. Anhand der Arbeitszeiterfassung kann auch eine mögliche Veränderung der Arbeitszeiten im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert werden.

¹⁰ einen umfassenden Überblick zu technischen Zeiterfassungssystemen mit zahlreichen Beispielen bietet Roth (2020)

¹¹ online verfügbar unter www.gesetze-im-internet.de/arbSchG/___5.html, letzter Zugriff 30.08.2021

Die erfassten Zeiten dienen den Betrieben zusätzlich zur genauen Bestimmung des Arbeitszeitvolumens. Außerdem können die Daten für das Controlling, die Rechnungsstellung an Kundinnen und Kunden oder für die Personalbemessung genutzt werden (Rump & Sonnenschein, 2019). Führungskräfte erhalten eine Kenngröße für die momentane Belastung der Beschäftigten und können Ziele und Erwartungen besser steuern. Auch Beschäftigte selbst profitieren von der Erfassung und Rückmeldung erfasster Arbeitszeiten – so können sie nachvollziehen, wie viel Zeit für welche Aufgaben eingesetzt wurde. Die Aufzeichnung der Arbeitszeiten eröffnet zudem die Möglichkeit ein innerbetriebliches „Arbeitszeitmonitoring“ umzusetzen (Aich, 2017a; Urban, 2017). Bei Restrukturierungsmaßnahmen können die Auswirkungen auf die Arbeitszeit gemessen werden. Änderungen der Arbeitszeiten können zudem mit dem Krankenstand und Unfallgeschehen in Verbindungen gesetzt werden, um die Maßnahmen zu evaluieren.

Der Wandel der Arbeitswelt geht mit einem hohen Bedürfnis nach Flexibilität einher. Flexible Arbeitszeitmodelle, die nicht selten auch mit ortsflexibler Arbeit einhergehen, können zu einer zeitlichen und räumlichen Entgrenzung von Arbeit führen. Dabei wünscht sich ein Großteil der Beschäftigten, Arbeits- und Privatleben zu trennen (Wöhrmann & Brauner, 2020). Die Erfassung der Arbeitszeit ermöglicht, die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit klarer zu ziehen und einen realistischen Überblick über die Arbeitszeitrealität zu erhalten. Die Erfassung kann im Betrieb auch zu einer Debatte über Arbeitszeiten führen und schlechte implizite Regelungen aufdecken, z. B. zur Erreichbarkeit in der Freizeit oder zu Überstunden, da diese dann bewusst angesprochen und betrieblich bzw. übergreifend in geregelte Formen überführt werden können.

Die Standards der Länge der Wochen- bzw. Tagesarbeitszeit und Mindestruhezeit bilden nach wie vor wichtige Eckpfeiler für eine gute und gesundheitsförderliche Arbeits(zeit)gestaltung. Diese Eckpfeiler werden durch eine Vielzahl empirischer Studien zu Auswirkungen auf die Gesundheit, das Leistungsvermögen, Arbeitsunfälle, die Vereinbarkeit und das Sozialleben von Beschäftigten (z. B. Beermann et al., 2019; Matre et al., 2021; Taibi et al., 2021) gestützt. Es kann daher davon ausgegangen werden, dass diese Standards als normativer Rahmen weiterhin Gültigkeit haben und das Dreieck der gesunden Arbeitszeitgestaltung (vgl. Abb. 1) bilden (Urban, 2017). Die kontinuierliche Arbeitszeiterfassung bildet den Rahmen des Dreiecks und ist sowohl für die Abgrenzung von Arbeits- und Freizeit als auch die Erfassung der betrieblichen Arbeitszeitrealität und die Überprüfung dieser auf ihre Gesundheitsförderlichkeit hilfreich. Innerhalb dieses Rahmens gibt es viele Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Auch das Arbeitszeitgesetz lässt Ausdehnungen der Arbeitszeit zu und ermöglicht Spielräume für tarifvertragliche Regelungen bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen.

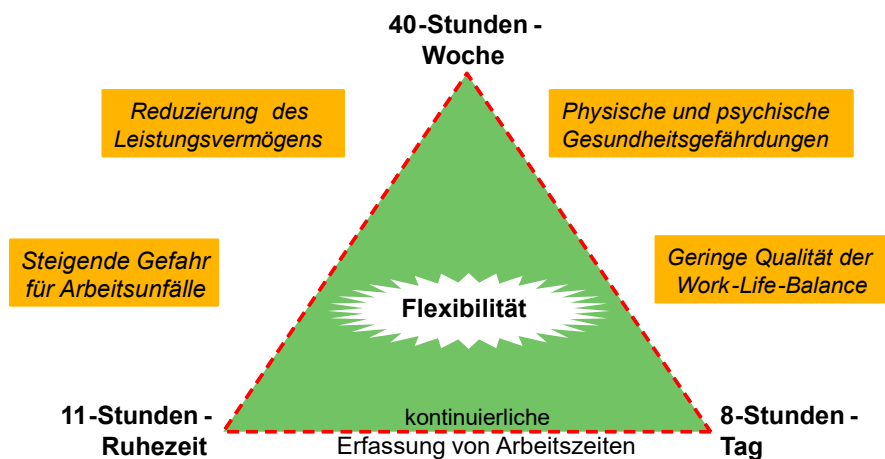


Abb.1 Das Dreieck der gesunden Arbeitszeitgestaltung (adaptiert nach Urban, 2017)

2 Fragestellung und Methode

Die Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitfaktoren, wie beispielsweise Ruhezeiten oder lange Arbeitszeiten auf die Gesundheit wurden bereits vielfältig untersucht. Die Erfassung der Arbeitszeit stand bislang aber nur selten im Fokus wissenschaftlicher Analysen. Daher soll im Folgenden aufbauend auf einer repräsentativen Stichprobe abhängig Beschäftigter die Arbeitszeiterfassung genauer beleuchtet werden. Zunächst stellen wir die Verbreitung der Arbeitszeiterfassung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen im Hinblick auf soziodemografische, wirtschaftsstrukturelle, berufs- und tätigkeitsbezogene Charakteristika dar.

In einem zweiten Schritt untersuchen wir die Zusammenhänge zwischen der Arbeitszeiterfassung und verschiedenen Dimensionen der Arbeitszeitgestaltung (z. B. langen Arbeitszeiten, Überstunden, verkürzten Ruhezeiten) und der Arbeitszeitflexibilität. Da in der Praxis insbesondere bei der Arbeit von zuhause eine hohe Unklarheit darüber zu bestehen scheint, ob diese als Arbeitszeit gewertet wird, betrachten wir die Arbeitszeiterfassung von zuhause für Beschäftigte, die mit ihren Arbeitgebern eine Vereinbarung zur Arbeit von zuhause (Telearbeit oder Homeoffice) abgeschlossen haben.

2.1 Datengrundlage und Stichprobenbeschreibung

Als Datengrundlage dient die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung ist eine repräsentative Erwerbstätigenbefragung und befasst sich mit Fragen zur Arbeitszeitgestaltung, Gesundheit, Arbeitszufriedenheit und Work-Life-Balance (Häring et al., 2020). Die Analysen basieren auf insgesamt $n = 8.371$ abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 65 Jahren (vgl. Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2021) mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden (sogenannte Kernerwerbstätige). 53 % der Befragten sind Männer. Das Durchschnittsalter der Stichprobe beträgt etwa 43,4 Jahre (Standardabweichung: 11,9 Jahre). Etwa 3 % der Befragten verfügen über ein niedriges, 56 % über ein mittleres und 41 % über ein hohes Bildungsniveau (klassifiziert nach ISCED¹²). 31 % der Befragten arbeiten im Dienstleistungsbereich, 28 % im öffentlichen Dienst, 25 % in der Industrie, 11 % im Handwerk und 6 % in einem anderen Bereich. 5 % der Befragten konnten keinem Wirtschaftsbe- reich zugeordnet werden.

2.2 Operationalisierung von Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitdimensionen

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde die Arbeitszeiterfassung mittels dreier Kategorien erhoben: Die Befragten konnten angeben, 1. ob die Arbeitszeit *betrieblich erfasst* wird, z. B. mittels Stechuhr oder digitaler Zeiterfassungssysteme, 2. ob die Beschäftigten die Arbeitszeit *selbst dokumentieren*, z. B. handschriftlich auf Stundenzetteln oder in digitalen Listen, oder 3. ob die Arbeitszeit *gar nicht erfasst* wird. Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitgeber Arbeit von zuhause (Homeoffice oder Telearbeit) vereinbart haben, wurden zudem gefragt, ob *die Arbeitszeit zuhause 1. betrieblich erfasst, 2. selbst dokumentiert oder 3. nicht erfasst wird*.

Als **Arbeitszeitdimensionen** werden folgende Aspekte berücksichtigt (die Dichotomisierung ist jeweils in Klammern angegeben)

1. Sehr lange durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 48 Stunden pro Woche (vs. Arbeitszeiten unter 48 Stunden pro Woche)
2. Mehr als 2 Überstunden pro Woche, berechnet aus der Differenz tatsächlicher und vertraglich vereinbarter Arbeitszeiten (vs. bis zu 2 Stunden pro Woche)
3. Verkürzte Ruhezeit von weniger als 11 Stunden, mindestens einmal pro Monat (vs. seltener als einmal im Monat oder nie)

¹² International Standard Classification of Education

4. häufiger Ausfall von vorgeschriebenen Arbeitspausen von 30 bzw. 45 Minuten nach § 4 ArbZG (vs. Ausfall von Arbeitspausen manchmal, selten oder nie)
5. Arbeit am Wochenende mindestens einmal monatlich, samstags und/oder sonntags (vs. weniger als einmal monatlich oder nie)
6. Atypische Arbeitszeiten außerhalb von 7 und 19 Uhr (vs. Arbeitszeiten zwischen 7 und 19 Uhr)
7. Häufige Kontaktierung für berufliche Belange im Privatleben (vs. manchmal, selten, nie kontaktiert).

Fragen zu den **Flexibilitätsmöglichkeiten** (arbeitszeitlicher Handlungsspielraum) umfassen den Einfluss der Beschäftigten auf

1. Beginn und Ende der Arbeitszeit,
2. Pausenzeitpunkt,
3. ein paar Stunden frei nehmen zu können und
4. Tage frei bzw. Urlaub nehmen zu können.

Die Skala von 1 („sehr wenig Einfluss“) bis 5 („sehr hoher Einfluss“) wurde ebenfalls dichotomisiert, (1 bis 3: geringer bis mittlerer Einfluss vs. 4 und 5: hoher Einfluss).

2.3 Datenanalyse

Die Analyse beschreibt zunächst den prozentualen Anteil von abhängig Beschäftigten mit und ohne Arbeitszeiterfassung auf Basis gewichteter Daten. Bei der Verbreitung von Arbeitszeiterfassung in verschiedenen Gruppen werden zur Vorhersage der Arbeitszeiterfassung (betrieblich erfasst, selbst dokumentiert, nicht erfasst) multinomial-logistische Regressionen genutzt. Durch dieses Vorgehen können die einzelnen soziodemografischen, wirtschaftsstrukturellen, berufs- bzw. tätigkeitsbezogenen Faktoren und Merkmale gemeinsam berücksichtigt werden. Bei der Analyse der Zusammenhänge stellen wir, falls nicht anders angegeben, vorhergesagte Anteilswerte (predictive margins) basierend auf logistischen Regressionsanalysen dar, jeweils kontrolliert für soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale sowie Berufe und Tätigkeiten (vgl. Variablen in Tab. 1). Dieses Vorgehen erlaubt es, systematische Verzerrungen durch eine unterschiedliche Zusammensetzung der Gruppen der drei Kategorien der Arbeitszeiterfassung zu verringern (Graubard & Korn, 1999). Da gewichtungsrelevante Merkmale in den Analysen kontrolliert werden und aufgrund der Probleme verzerrter Standardfehler bei gewichteten multivariaten Regressionsanalysen werden diese ungewichtet berechnet (Winship & Radbill, 1994).

3 Ergebnisse

3.1 Verbreitung der Arbeitszeiterfassung in Deutschland

Insgesamt berichten rund 80 Prozent der Beschäftigten, dass ihre Arbeitszeit erfasst wird (48 % betrieblich erfasst, 32 % selbst dokumentiert, vgl. Abb. 2 links). Bei Beschäftigten mit Vereinbarung zur Arbeit von zuhause (Telearbeit oder Homeoffice) wird hingegen nur von zwei Dritteln die Arbeitszeit erfasst (66 %, vgl. Abb. 2 rechts). Ein Großteil der Beschäftigten dokumentiert dabei die Arbeitszeit selbst (52 %), nur ein geringer Anteil gibt an, dass die Arbeitszeiten betrieblich erfasst werden (14 %). Bei 28 Prozent der Beschäftigten wird die Arbeitszeit weder zuhause noch im Betrieb erfasst, bei sechs Prozent zumindest im Betrieb, nicht aber zuhause.

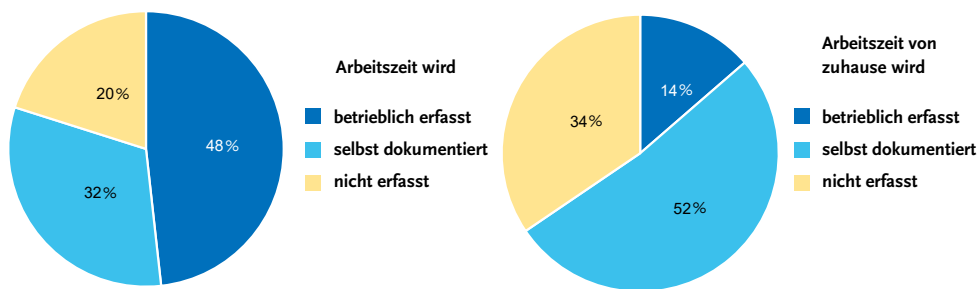


Abb. 2 Deskriptive Verbreitung der Arbeitszeiterfassung allgemein (links, n = 8.360) bzw. bei Arbeit von zuhause (rechts, nur Beschäftigte mit vereinbarter Arbeit von zuhause, n = 1.928), gewichtete Daten.

Tab. 1 stellt die Ergebnisse der multivariaten Analyse dar. Dabei werden die Einflüsse der anderen Variablen jeweils mitberücksichtigt. In der multivariaten Analyse der verschiedenen Einflussfaktoren zeigt sich, dass Frauen häufiger angeben, dass die Arbeitszeiten erfasst werden bzw. seltener Arbeitszeiten selbst zu dokumentieren sind oder nicht erfasst werden. Für das Alter zeigen sich Unterschiede bei älteren Beschäftigten (55-65 Jahre), die ihre Arbeitszeiten etwas häufiger nicht erfassen bzw. selbst dokumentieren als jüngere Beschäftigte (35-44 Jahre). Bei Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau werden Arbeitszeiten ebenfalls seltener betrieblich erfasst – häufiger erfolgt die Erfassung durch die Beschäftigten selbst oder entfällt.

Im Vergleich zum öffentlichen Dienst ist eine betriebliche Arbeitszeiterfassung in den Wirtschaftsbereichen Handwerk, Dienstleistungen bzw. in anderen Bereichen seltener anzutreffen. Dafür wird in diesen Wirtschaftsbereichen die Arbeitszeit häufiger selbst von den Beschäftigten dokumentiert oder nicht erfasst. In der Industrie erfolgt ebenfalls etwas häufiger keine Arbeitszeiterfassung im Vergleich zum öffentlichen Dienst. Zudem wird die Selbstdokumentation und fehlende Erfassung von Arbeitszeiten in kleinen Betrieben (bis 49 Beschäftigte) etwas häufiger beobachtet als bei mittleren und großen Betrieben (50 bis 249 bzw. 250 und mehr Beschäftigte). Auch bei Vorhandensein eines Gremiums der betrieblichen Mitbestimmung im Betrieb wird häufiger eine betriebliche Erfassung von Arbeitszeiten beobachtet.

Beschäftigte mit einer Führungsposition berichten, im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung, häufiger von einer Selbstdokumentation oder keiner Erfassung der Arbeitszeit. Deutlich häufiger tritt eine betriebliche Erfassung in Fertigungsberufen auf, hier wird auch deutlich seltener selbst dokumentiert bzw. keine Arbeitszeit erfasst. In Bau- und Ausbauberufen bzw. naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen wird deutlich häufiger selbst dokumentiert. In medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, sozialen und kulturellen Handelsberufen und Reinigungsberufen fällt auf, dass etwas häufiger Arbeitszeiten selbst dokumentiert und auch nicht erfasst werden. Ähnlich ist es, wenn auch in etwas geringerem Ausmaß bei Berufen in Unternehmensführung und Organisation. Bei Verkehrs- und Logistikberufen wird deutlich seltener auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet. Die Analysen zur Art der Tätigkeit zeigen, dass vor allem eine geistige Tätigkeit mit einem Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit einhergeht. Am höchsten ist das Ausmaß der betrieblichen Erfassung bei körperlichen und gleichermaßen körperlichen und geistigen Tätigkeiten.

3.2 Verbreitung der Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse der Arbeitszeiterfassung von zuhause können ebenfalls Tabelle 1 entnommen werden. Ähnlich wie bei der allgemeinen Arbeitszeiterfassung geben Männer etwas häufiger an, dass Arbeitszeiten nicht erfasst werden im Vergleich zu Frauen. Statistisch signifikante Unterschiede für Alter, Bildungsniveau oder Teilzeitbeschäftigung treten in der multivariaten Betrachtung nicht auf.

Tab. 1 Arbeitszeiterfassung nach soziodemografischen, wirtschaftsstrukturellen, tätigkeits- und berufsspezifischen Merkmalen. Dargestellt sind multivariat geschätzte Anteilswerte (Zeilenprozente) basierend auf einer multinomial-logistischen Regressionsanalyse.

		Arbeitszeit wird...			Arbeitszeit <u>zu Hause</u> ⁴ wird...		
		betrieblich erfasst (Ref.)	selbst dokumentiert	nicht erfasst	betrieblich erfasst (Ref.)	selbst dokumentiert	nicht erfasst
Gesamt (deskriptiv, gewichtet)		48	32	20	14	52	34
Geschlecht	Männer (Ref.)	41	31	28	14	44	42
	Frauen	▲49	32	▼19	16	54	▼30
Alter in Jahren	15–29	46	31	23	19	58	23
	30–44	45	33	22	16	48	36
	45–54 (Ref.)	46	31	22	15	49	35
	55–65	▼43	▲32	▲25	14	45	41
Bildungsniveau	niedrig / mittel (Ref.)	49	30	21	16	49	35
	hoch	42	33	25	15	48	38
Länge der Arbeitszeit	Teilzeit ¹	44	36	21	15	56	29
	Vollzeit ² (Ref.)	45	31	24	15	47	38
Wirtschaftsbereich	Öffentlicher Dienst (Ref.)	52	28	20	24	42	33
	Industrie	48	26	▲26	12	▲46	▲43
	Handwerk	▼37	▲37	▲26	7	▲63	30
	Dienstleistung	▼37	▲38	▲25	13	▲49	▲37
	Anderer Bereich	▼35	▲40	▲25	12	▲63	25
Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte)	bis 49	▼36	▲38	▲26	10	49	▲41
	50 bis 249	49	27	24	15	43	43
	ab 250 (Ref.)	48	31	21	16	50	34
Betriebsrat/Mitarbeitervertretung	vorhanden	▲49	▼30	▼21	15	49	36
	nicht vorhanden (Ref.)	35	36	29	13	46	41
Vorgesetztenfunktion	ja	▼42	▲32	▲25	13	46	▲41
	nein (Ref.)	46	32	22	16	49	34
Berufssegmente ³	Land-, Forst- und Gartenbauberufe	47	38	15	.	.	.
	Fertigungsberufe	▲74	▼18	▼8	16	48	36
	Fertigungstechnische Berufe	▲60	30	▼10	23	61	▼16
	Bau- und Ausbauberufe	42	▲43	15	15	60	25
	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	50	29	21	0	51	49

		Arbeitszeit wird...			Arbeitszeit zuhause ⁴ wird...		
		betrieblich erfasst (Ref.)	selbst dokumentiert	nicht erfasst	betrieblich erfasst (Ref.)	selbst dokumentiert	nicht erfasst
Berufs-segmente ³	Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	▼32	▲33	▲35	11	45	44
	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	▼19	▲34	▲48	2	▲26	▲72
	Handelsberufe	47	25	▲29	9	38	▲53
	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	44	▲32	▲25	18	48	34
	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Ref.)	52	28	20	20	44	36
	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	45	▲39	16	16	▲63	21
	Sicherheitsberufe	53	34	13	23	44	33
	Verkehrs- und Logistikberufe	▲61	27	▼12	23	44	33
	Reinigungsberufe	▼33	▲37	▲31	.	.	.
Tätigkeiten	vorwiegend geistig (Ref.)	43	31	27	15	48	38
	vorwiegend körperlich	▲48	▲36	▼16	38	22	40
	etwa gleichermaßen geistig und körperlich	▲50	33	▼18	18	54	28
Fallzahlen		7.727			1.698		

. Schätzung aufgrund geringer Fallzahlen zu ungenau
 (Ref.) Referenzkategorie für multivariate multinomial-logistische Regression
 ▲/▼ Statistisch positive / negative signifikante Abweichung von der Referenzkategorie
¹ tatsächliche Wochenarbeitszeit 10 bis 34 Stunden
² tatsächliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden
³ Klassifikation nach KldB 2010
⁴ Nur Beschäftigte, die Arbeit von zuhause (Telearbeit oder Homeoffice) mit dem Arbeitgeber vereinbart haben
 Rundungsfehler bei den geschätzten Anteilswerten möglich

Im Vergleich zum öffentlichen Dienst, wird in allen anderen Wirtschaftsbereichen häufiger selbst dokumentiert oder auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet. Kleine Betriebe (bis 49 Beschäftigte) verzichten auch bei der Arbeit von zuhause etwas häufiger auf die Arbeitszeiterfassung als Betriebe mittlerer Größe und Großbetriebe (50 bis 249 bzw. 250 und mehr Beschäftigte), in denen deutlich häufiger die Arbeitszeit betrieblich erfasst wird. Bei den Berufsgruppen wird in fertigungstechnischen Berufen die Arbeitszeit vergleichsweise häufig nicht erfasst. Deutlich häufiger wird auch bei sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen auf die Arbeitszeiterfassung zuhause verzichtet. Beschäftigte in naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen dokumentieren bei der Arbeit von zuhause ihre Arbeitszeiten etwas häufiger selbst.

Exkurs: Arbeitszeiterfassung und Arbeitszeitkonten

In vielen Fällen erfolgt die Arbeitszeiterfassung in den Betrieben in Verbindung mit Arbeitszeitkonten. Dies gilt insbesondere, wenn elektronische Arbeitszeiterfassungssysteme im Einsatz sind (vgl. Kapitel 1.2). Arbeitszeitkonten verbuchen die tatsächliche geleistete Arbeitszeit und dokumentieren Abweichungen von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit, z. B. Überstunden. Je nach Ausprägung¹³ der Arbeitszeitkonten können Beschäftigte Arbeitszeiten selbstbestimmter und flexibler gestalten (Gleitzeitkonto), auf der anderen Seite können auch Betriebe in Krisenzeiten durch den Abbau von Arbeitszeitguthaben Entlassungen vermeiden (Ellguth, Gerner & Zapf, 2018; Seifert, 2019).

In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 wurden Beschäftigte, deren Arbeitszeit betrieblich erfasst wurde bzw. die ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren, gefragt, ob sie über ein Arbeitszeitkonto verfügen. Da insbesondere große Betriebe, Betriebe in bestimmten Wirtschaftszweigen, mit betrieblicher Mitbestimmung bzw. Tarifbindung und hohem Anteil qualifizierter Beschäftigter häufiger Arbeitszeitkonten nutzen (Backhaus et al., 2021; Ellguth et al., 2018; Giotto, Seifert & Thoemmes, 2021), werden betriebliche Unterschiede im Hinblick auf Betriebsgröße, Wirtschaftszweige und betriebliche Mitbestimmung in den Betrieben der Befragten in den Analysen statistisch kontrolliert (predictive margins, s. 2.3).

Unter Berücksichtigung soziodemografischer und betrieblicher Merkmale verfügen 93 Prozent der Beschäftigten mit einer betrieblich erfassten Arbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto. Bei Beschäftigten mit einer Selbstdokumentation sind dies 68 Prozent. Auch für Beschäftigte mit einer Vereinbarung zur Arbeit von zuhause zeigt sich dieser Unterschied. Wird die Arbeitszeit zuhause betrieblich erfasst, so haben nach Kontrolle für soziodemografische und betriebliche Unterschiede 91 Prozent der Beschäftigten auch ein Arbeitszeitkonto. Bei Beschäftigten mit Selbstdokumentation der Arbeitszeit sind dies 52 Prozent.

Diese Unterschiede sind wichtige Ergänzungen der Analysen zur Arbeitszeiterfassung und zeitlicher Entgrenzung. Arbeitszeitkonten gehen mit einer höheren Automatisierung und Standardisierung der Arbeitszeiterfassung einher. Beschäftigte, deren Arbeitszeiten auf einem Arbeitszeitkonto erfasst werden, sind weniger von zeitlicher Entgrenzung, Erreichbarkeit außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und deren negativen Folgen betroffen (Lindecke, 2015). Tiefergehende Analysen zeigen zudem, dass gerade bei betrieblicher Erfassung ein Arbeitszeitkonto mit einem erhöhten wahrgenommenen Handlungsspielraum der Beschäftigten bei der Arbeitszeit einhergeht. Bei der Selbstdokumentation der Arbeitszeit zeigen sich hingegen kaum Unterschiede zwischen den Beschäftigten mit und ohne Arbeitszeitkonto im Hinblick auf die Flexibilität. Insbesondere für die Arbeit von zuhause stellt ein Arbeitszeitkonto ein gutes Instrument dar, zeitliche Entgrenzung zu vermeiden und ein großes Ausmaß an Flexibilität für Beschäftigte und Betriebe zu ermöglichen (Hübler, 2018).

3.3 Zusammenhänge zwischen zeitlicher Entgrenzung und Arbeitszeiterfassung

Arbeitszeiterfassung soll zeitliche Entgrenzung reduzieren. Betrachtet man den Zusammenhang zwischen der Arbeitszeiterfassung und unterschiedlichen Dimensionen der zeitlichen Entgrenzung fällt auf, dass das Risiko von Überstunden und Mehrarbeit bei Beschäftigten mit Arbeitszeitdokumentation durchschnittlich niedriger ist. So weisen Beschäftigte mit (betrieblich) erfassten Arbeitszeiten durchschnittlich seltener sehr lange Arbeitszeiten oder verkürzte Ruhezeiten auf. Einschränkend muss hier allerdings berücksichtigt werden, dass die Einschätzung der tatsächlichen Wochenarbeitszeit ohne eine objektive Arbeitszeiterfassung für die

.....
¹³ z. B. Regelungen zur Laufzeit der Arbeitszeitkonten (Zeit, in der angesparte Zeit „verfällt“), Grenzwerte von Plus- und Minusstunden („Arbeitszeitkorridor“) und wer Zugriff auf das Zeitkonto nehmen darf (Beschäftigte, Betrieb, beide). Einen Überblick hierzu geben Hamm (2013) oder Groß et al. (2019).

Beschäftigten schwieriger wird. Beschäftigte neigen häufig auch zu einer Überschätzung von tatsächlichen Arbeitszeiten und Überstunden (Robinson et al., 2011). Beschäftigte mit einer Arbeitszeiterfassung werden seltener aus ihrem Arbeitsumfeld in ihrer Freizeit kontaktiert und arbeiten im Durchschnitt auch seltener am Wochenende (vgl. Abb. 3, links). Über alle Beschäftigten hinweg treten atypische Arbeitszeitlagen (Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr) eher bei Beschäftigten mit betrieblicher Erfassung der Arbeitszeit auf.

Dies liegt vor allem an der Schichtarbeit. Wird in Schicht gearbeitet, so wird die Arbeitszeit deutlich häufiger erfasst (57 % vs. 43 % ohne Schichtarbeit) und seltener selbst dokumentiert (28 % vs. 32 % ohne Schichtarbeit) sowie seltener nicht erfasst (15 % vs. 24 % ohne Schichtarbeit). Nicht-Schichtarbeitende arbeiten aber auch häufiger zumindest gelegentlich in der Nacht¹⁴, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren (13 %) bzw. keine Arbeitszeit erfassen (12 %) als wenn die Arbeitszeiten betrieblich erfasst werden (8 %). Pausen fallen zudem häufiger aus, wenn die Arbeitszeit selbst dokumentiert oder nicht erfasst wird, als wenn eine betriebliche Erfassung der Arbeitszeit erfolgt (vgl. Abb. 3). Bei der Arbeit am Wochenende fällt auf, dass diese deutlich häufiger bei Beschäftigten ohne Arbeitszeiterfassung auftritt.

Bei Beschäftigten mit Vereinbarung zur Arbeit von zuhause zeigt sich der Zusammenhang zwischen zeitlicher Entgrenzung und Arbeitszeiterfassung noch etwas deutlicher (vgl. Abb. 3). Wird die Arbeitszeit zuhause nicht erfasst, dann treten häufiger lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten auf, diese Gruppe wird zudem häufiger außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit kontaktiert. Zusätzlich arbeiten Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung häufiger auch am Wochenende.

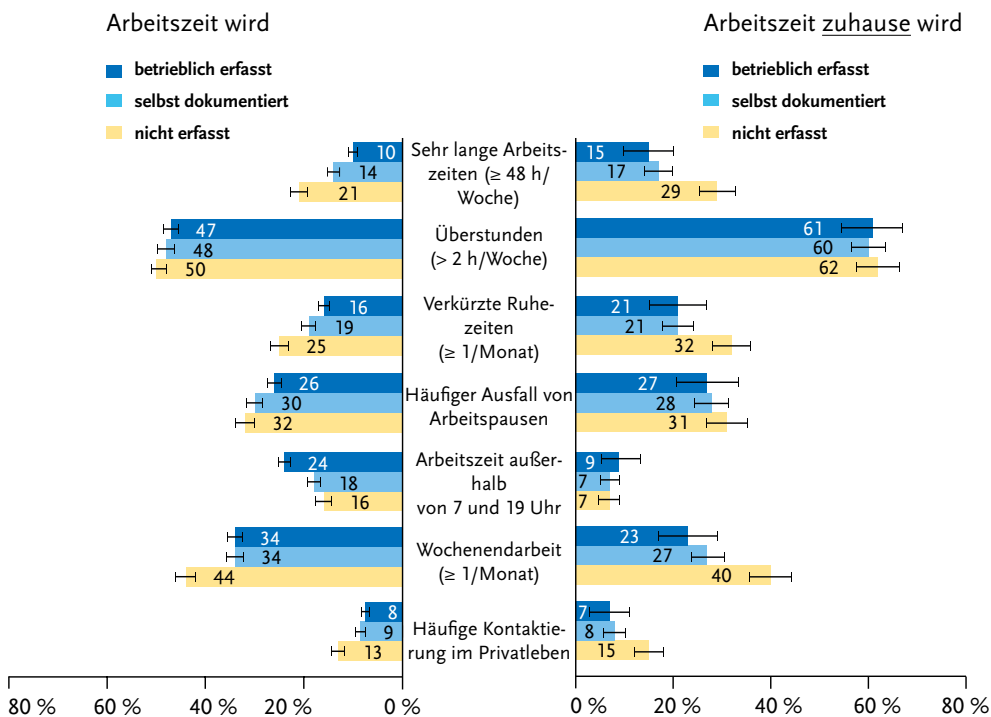


Abb. 3 Zeitliche Entgrenzung nach Arbeitszeiterfassung (7.755 ≤ n ≤ 7.769) bzw. Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause (1.628 ≤ n ≤ 1.699, nur Beschäftigte mit Vereinbarung zur Arbeit von zuhause). Dargestellt sind vorhergesagte Anteilswerte basierend auf logistischer Regression, kontrolliert für soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale sowie Berufe und Tätigkeiten (vgl. Tab. 1), Fehlerbalken repräsentieren das 95%-Konfidenzintervall des vorhergesagten Anteilswerts.

¹⁴ Darunter fallen Beschäftigte, die angeben, dass sie zumindest gelegentlich mindestens 2 Stunden zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten.

3.4 Zusammenhänge zwischen arbeitszeitlichen Flexibilitätsmöglichkeiten und Arbeitszeiterfassung

Der Verzicht auf Arbeitszeiterfassung oder die Kontrolle der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit durch Arbeitgeber wird von einigen Forschenden mit Vertrauensarbeitszeit assoziiert. Ein Merkmal der Vertrauensarbeitszeit liegt demzufolge „[...] in der Übertragung der Zeiterfassung auf die Beschäftigten und in der damit verbundenen ergebnisorientierten Arbeitsweise“ (Hellert, 2019, S. 440). Dies soll Beschäftigten vor allem mehr Zeit- und Handlungsspielräume eröffnen.

Die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 spiegeln diesen Zusammenhang jedoch nur bedingt wider. Insgesamt fällt auf, dass Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit selbst dokumentieren, im Hinblick auf die Flexibilitätsmöglichkeiten in den meisten Fällen anteilmäßig über die größten arbeitszeitlichen Handlungsspielräume verfügen (vgl. Abb. 4). Beschäftigte ohne Zeiterfassung verfügen über einen signifikant geringeren Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende und auf freie Tage oder Urlaub. Hierfür spielt es auch keine Rolle, ob die Beschäftigten einen festen Beginn oder ein festes Arbeitsende haben. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass Beschäftigte, deren Arbeitszeit überhaupt nicht erfasst wird, ihre Flexibilitätsmöglichkeiten auf Grund hoher arbeitszeitlicher Anforderungen (vgl. Kapitel 3.2) nicht wahrnehmen. Vielmehr besteht auch nach statistischer Berücksichtigung der Aspekte arbeitszeitlicher Entgrenzung noch ein deutlicher Unterschied zwischen den drei Gruppen hinsichtlich der Flexibilitätsmöglichkeiten. Eine Erklärungsmöglichkeit hierfür liefert das „Autonomie-Paradoxon“ (vgl. Infobox 2).

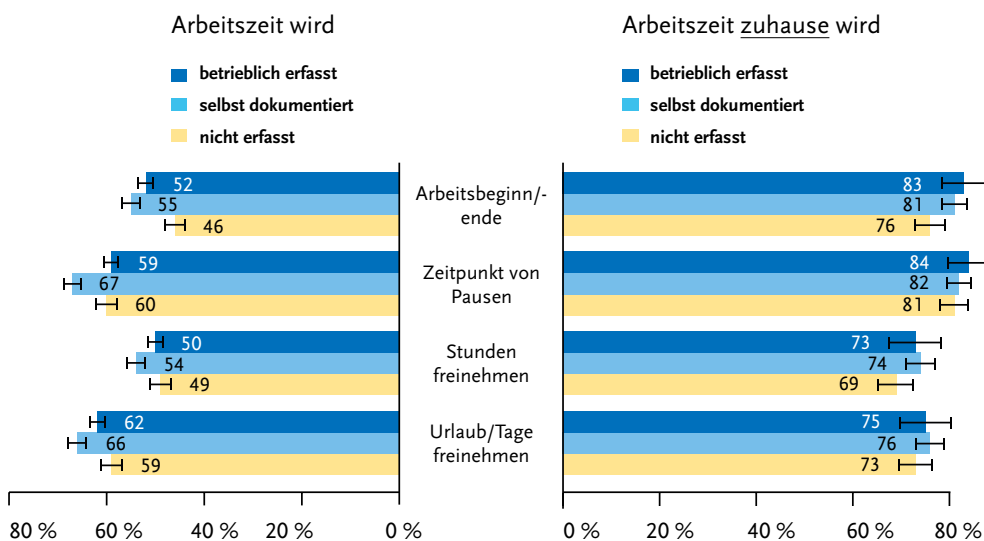


Abb. 4 Zeitlicher Handlungsspielraum und Arbeitszeiterfassung ($7.755 \leq n \leq 7.769$) bzw. Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit von zuhause ($1.679 \leq n \leq 1.699$, nur Beschäftigte mit Vereinbarung zur Arbeit von zuhause). Dargestellt sind vorhergesagte Anteilswerte basierend auf logistischer Regression, kontrolliert für soziodemografische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale sowie Berufe und Tätigkeiten, Fehlerbalken repräsentieren das 95%-Konfidenzintervall des vorhergesagten Anteilswerts.

Beschäftigte, die von zuhause arbeiten können, haben erwartungsgemäß häufiger die Möglichkeit, Einfluss auf ihre Arbeitszeiten zu nehmen (vgl. Abb. 4). Gleichzeitig berichten auch hier diejenigen ohne Zeiterfassung von einem etwas geringeren Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung als Beschäftigte, deren Arbeitszeit zuhause betrieblich erfasst wird oder die ihre Arbeitszeit zuhause selbst dokumentieren.

INFOBOX 2 AUTONOMIE-PARADOXON

Das Autonomie-Paradoxon beschreibt das Spannungsfeld zwischen beruflicher Autonomie und Kontrolle. Insbesondere Beschäftigte in hohen beruflichen Positionen verfügen über viel Autonomie in ihrer Arbeitsgestaltung. Sie können beispielsweise häufig selbst entscheiden, wie, wann und wo sie ihre Arbeit verrichten. Auf der anderen Seite stehen sie aber auch hohen beruflichen Anforderungen gegenüber (Schieman, Whitestone & Van Gundy, 2006). Um diesen Anforderungen gerecht zu werden nutzen sie ihre Flexibilitätsmöglichkeiten, um beispielsweise Überstunden zu leisten, permanent erreichbar zu sein oder auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten zu arbeiten. Selbst wenn Beschäftigte hierdurch Konflikte zwischen ihrem Berufs- und Privatleben oder Stress erleben, empfinden sie dies nicht als eine Einschränkung ihrer Autonomie, sondern weiterhin als Möglichkeit ihren hohen Arbeitsanforderungen sowie ihrer hohen Leistungsbereitschaft durch diese Flexibilität nachkommen zu können (Mazmanian, Orlikowski & Yates, 2013).

4 Diskussion und Fazit

Die aktuelle Diskussion um die Erfassung der Arbeitszeit bewegt sich im Spannungsfeld zwischen zeitlicher Flexibilität und Entgrenzung von Arbeitszeit. So wird die Arbeitszeiterfassung einerseits als wirksames Instrument gesehen, um beispielsweise eine Ausweitung der vertraglichen Arbeitszeit oder Verkürzung der Ruhezeiten zu vermeiden. Andererseits wird eine Dokumentation der Arbeitszeit als mögliche Einschränkung des zeitlichen Handlungsspielraums für Beschäftigte bewertet.

Die Auswertungen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 zeigen zunächst, dass die Arbeitszeit der Mehrheit aller Beschäftigten bereits betrieblich oder durch eine Selbstaufzeichnung erfasst wird. Seltener erfasst wird hingegen die Arbeitszeit im Homeoffice oder in der Telearbeit. Die Analysen zeigen außerdem, dass Beschäftigte, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird häufiger von zeitlicher Entgrenzung berichten. Dies gilt besonders auch für Beschäftigte, die von zuhause arbeiten. Darüber hinaus berichten Beschäftigte bei fehlender Arbeitszeitdokumentation einen geringeren zeitlichen Handlungsspielraum. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte, deren Arbeitszeiten nicht erfasst werden, ihre Autonomie dafür einsetzen, beruflichen Anforderungen gerecht zu werden und die Arbeitszeit soweit auszuweiten, dass sie indirekt ihren Einfluss auf ihre Arbeitszeiten wieder reduzieren.

Die entgrenzenden Aspekte der Arbeitszeit haben negative Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit (Beermann et al., 2019). Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist die Erfassung der Arbeitszeit daher ein wesentlicher Bestandteil gesundheitsförderlicher Arbeitszeitgestaltung. Zudem stellt die gemessene Arbeitszeit als Rückmeldeinstrument für die Betriebe und die Beschäftigten selbst eine hilfreiche Kennzahl für die erbrachte Leistung dar. Die Aufzeichnung der Arbeitszeit gibt darüber hinaus Rückmeldung zur Arbeitsintensität und sollten deshalb als Indikator in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden (Aich, 2017b). Die Grenzziehung zwischen Privatleben und Beruf, d. h. zwischen Arbeits- und Ruhezeit, gelingt besser, wenn die Arbeitszeit erfasst wird. Nicht zuletzt wird unregelmäßige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und Arbeit in der Freizeit bzw. zu atypischen Zeiten durch eine Erfassung der Arbeitszeit sichtbar und kann einen betrieblichen Diskurs anstoßen.

Die Ergebnisse zeigen zudem, dass eine Erfassung der Arbeitszeit Vorteile für die Beschäftigten bietet. Sie haben eine geringere zeitliche Entgrenzung, gleichzeitig aber auch höhere Flexibilitätsmöglichkeiten. Beschäftigte mit Selbstdokumentation haben etwas mehr Einfluss-

möglichkeiten auf ihre Arbeitszeit. Dabei geht die Selbstdokumentation mit einer gewissen Eigenverantwortlichkeit bei der Arbeitszeiterfassung einher – dadurch entstehen ggf. auch bessere Möglichkeiten, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten, z. B. um die Überstunden gegen freie Tage einzutauschen oder den Arbeitsbeginn frei zu wählen.

Insbesondere bei der Arbeit von zuhause weiten Beschäftigte ihre Arbeit häufig aus, wenn ihre Arbeitszeit nicht erfasst wird. Eine Dokumentation der Arbeitszeit hat hier daher einen besonders hohen Stellenwert, um eine zeitliche Entgrenzung sichtbar zu machen. Denn orts- und zeitflexible Arbeitsformen können den Überblick über das Arbeitszeitgeschehen, sowohl für Beschäftigte, als auch für Betriebe erschweren. Wenn Beschäftigte variabel an den unterschiedlichsten Orten ihre Arbeit aufnehmen, unterbrechen und beenden können, unterstützt eine Arbeitszeiterfassung Beschäftigte und Betriebe dabei, den Überblick über die geleistete, hochvariable und fragmentierte Arbeitszeit nicht zu verlieren. Zusätzlich verstärken soziale Normen und implizite Erwartungen bislang bei der Arbeit von zuhause eine Ausweitung der Arbeitszeit (Eurofound & ILO, 2017). Viele Beschäftigte haben die Möglichkeit von zuhause arbeiten zu können als ein Entgegenkommen ihres Arbeitgebers gewertet, für das sie sich mit Mehrarbeit revanchiert haben (Chung & van der Horst, 2020). Zur Sichtbarmachung und Vermeidung dieser Selbstgefährdung der Beschäftigten ist die Erfassung der Arbeitszeit ein sinnvolles Instrument (Astleithner & Stadler, 2019).

Literaturverzeichnis

- Aich, E. (2017a). Arbeitszeitdokumentation. In R. Romahn (Hrsg.), *Arbeitszeit gestalten Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis* (S. 57-60). Weimar: Metropolis Verlag.
- Aich, E. (2017b). Integration der Arbeitszeit in die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz. In R. Romahn (Hrsg.), *Arbeitszeit gestalten Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis* (S. 47-56). Weimar: Metropolis Verlag.
- Aich, E. (2019). Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitszeit. *Gute Arbeit*, 2019, 16-17.
www.bund-verlag.de/bundonline/modul/1726!69210/inhalt/1726!55128/zeitschrift/396!4108/asset/150!111863/position/396!4108_150!111863_3_3
- Astleithner, F. & Stadler, B. (2019). Arbeitszeitlänge im Kontext von Autonomie: Zeiterfassung als Instrument gegen interessierte Selbstgefährdung? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73, 355-368.
<https://doi.org/10.1007/s41449-019-00174-x>
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2021). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019 (baua: Bericht). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 27.01.2021 unter <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20201217>
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen (baua: Fokus). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.08.2019 unter <https://doi.org/10.21934/baua:fokus20190329>
- Brenscheidt, F. & Wöhrmann, A. M. (2021). Arbeitszeitgestaltung. In M. Kittelmann, L. Adolph, A. Michel, R. Packroff, M. Schütte & S. Sommer (Hrsg.), *Handbuch Gefährdungsbeurteilung* (Bd. 2). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen/Arbeitszeitgestaltung/Arbeitszeitgestaltung.html?view=pdfViewExt

Chung, H. & van der Horst, M. (2020). Flexible Working and Unpaid Overtime in the UK: The Role of Gender, Parental and Occupational Status. *Social Indicators Research*, 151, 495-529.

<https://doi.org/10.1007/s11205-018-2028-7>

Ellguth, P., Gerner, H.-D. & Zapf, I. (2018). Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger (IAB-Kurzbericht Nr. 15/2018). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zugriff am 20.08.2018 unter

<http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1518.pdf>

Eurofound & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburg / Genf: Publications Office of the European Union / International Labour Office.

<https://doi.org/10.2806/425484>

Fechner, H. (2020). Arbeitszeit(-erfassung) im Kontext des internationalen Arbeitsrechts. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 94-161). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

<https://www.econstor.eu/handle/10419/222405>

Giotto, T., Seifert, H. & Thoemmes, J. (2021). Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich (Study Nr. 461). Düsseldorf: Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung (IMU) der Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 27.05.2021 unter

https://www.imu-boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008022

Graubard, B. I. & Korn, E. L. (1999). Predictive margins with survey data. *Biometrics*, 55, 652-659.

<https://doi.org/10.1111/j.0006-341x.1999.00652.x>

Häring, A., Schütz, H., Kleudgen, M., Brauner, C., Vieten, L., Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2020). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (baua: Bericht).

Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am

31.08.2020 unter <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20200728>

Hellert, U. (2019). Gesundheitsgerechte Vertrauensarbeitszeit. In A. Gerlmaier & E. Latniak (Hrsg.), *Handbuch psychosoziale Gestaltung digitaler Produktionsarbeit: Gesundheitsressourcen stärken durch organisationale Gestaltungskompetenz* (S. 439-444). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-26154-2_40

Hübler, O. (2018). Flexible Arbeitszeit — Forderungen, Fakten, Einschätzungen und Alternativen.

Wirtschaftsdienst, 98, 115-121. <https://doi.org/10.1007/s10273-018-2250-6>

Kopf, G. (2002). *Zeit-Ordnung: Eine Geschichte der Stechuhr*. Weimar: Bauhaus-Universität Weimar. www.kontrolluhren.de/download/zeit-ordnung.pdf

Kothe, W., Faber, U. & Feldhoff, K. (2018). *Gesamtes Arbeitsschutzrecht* (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos.

LASI. (2020). Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutterschutzrecht (LASI-Veröffentlichung - LV 60) (2. überarbeitete Auflage). Hamburg: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI).

Lindecke, C. (2015). Wem gehört die Zeit? Flexible Arbeitszeiten: Grenzenlose Freiheit oder grenzenlose Erreichbarkeit? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 69, 31-38.

<https://doi.org/10.1007/bf03373934>

- Matre, D., Skogstad, M., Sterud, T., Nordy, K.-C., Knardahl, S., Christensen, J. O. & Lie, J.-A. S. (2021). Safety incidents associated with extended working hours. A systematic review and meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47, 415-424.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.3958>
- 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.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Robinson, J. P., Martin, S., Glorieux, I. & Minnen, J. (2011). The overestimated workweek revisited. *Monthly Labor Review*, 43-53. www.jstor.org/stable/monthlylaborrev.2011.06.043
- Roth, A. (2020). Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Technische Aspekte. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 58-93). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://www.econstor.eu/handle/10419/222405>
- Rump, J. & Sonnenschein, E. (2019). Wiedereinführung eines Zeiterfassungssystems. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Arbeitszeitpolitik: Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen* (S. 141-158). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57475-1_8
- Schieman, S., Whitestone, Y. K. & Van Gundy, K. (2006). The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47, 242-257.
<https://doi.org/10.1177/002214650604700304>
- Seifert, H. (2019). Wie viel Zeitautonomie bieten flexible Arbeitszeiten? *WSI-Mitteilungen*, 72, 431-439. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-6-431>
- Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S. & Müller, A. (2021). A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Applied Ergonomics*, 95, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103434>
- Ulber, D. (2020). *Vorgaben des EuGH zur Arbeitszeiterfassung*. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag.
www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm?sync_id=8857
- Urban, H.-J. (2017). (Arbeits-)Zeit - Scharnier zwischen Arbeit, Leben und Gesundheit: Konturen eines humanen Arbeitszeitregimes. In L. Schröder & H.-J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Streit um Zeit - Arbeitszeit und Gesundheit* (S. 35-53). Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Weichert, T. (2020). Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter aus Sicht des Datenschutzes. In Y. Lott (Hrsg.), *Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten* (S. 162-209). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.econstor.eu/handle/10419/222405
- Winship, C. & Radbill, L. (1994). Sampling Weights and Regression Analysis. *Sociological Methods & Research*, 23, 230-257. <https://doi.org/10.1177/0049124194023002004>
- Wöhrmann, A. M. & Brauner, C. (2020). Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Stressreport Deutschland 2020: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden* (S. 63-70). Dortmund / Berlin / Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
<https://doi.org/10.21934/baua:bericht20191007>

Anhänge

Tab. A1 Verbreitung von Arbeitszeiterfassung: Ergebnisse der multinomial-logistischen Regressionsanalyse

		Arbeitszeit wird...		Arbeitszeit zuhause ¹ wird...	
		selbst dokumentiert	nicht erfasst	selbst dokumentiert	nicht erfasst
		(Ref.: Arbeitszeit wird betrieblich erfasst)		(Ref.: Arbeitszeit zuhause wird betrieblich erfasst)	
		OR ² [95%-KI ³]	OR ² [95%-KI ³]	OR ² [95%-KI ³]	OR ² [95%-KI ³]
Geschlecht (Ref.: Männer)	Frauen	0,810** [0,705 - 0,931]	0,489*** [0,420 - 0,570]	1,031 [0,733 - 1,451]	0,551** [0,380 - 0,798]
	15-29	1,018 [0,749 - 1,384]	1,009 [0,707 - 1,441]	0,945 [0,432 - 2,069]	0,465 [0,180 - 1,200]
Alter in Jahren (Ref.: 45-54)	30-44	1,086 [0,936 - 1,259]	1,02 [0,862 - 1,208]	0,963 [0,678 - 1,370]	1,021 [0,694 - 1,502]
	55-65	1,142* [1,002 - 1,302]	1,225** [1,058 - 1,420]	1,038 [0,717 - 1,504]	1,381 [0,930 - 2,050]
Bildungsni- veau (Ref.: niedrig/mit- tel)	Hohes Bildungsni- veau	1,357*** [1,194 - 1,542]	1,441*** [1,244 - 1,670]	1,073 [0,754 - 1,527]	1,218 [0,822 - 1,803]
Länge der Ar- beitszeit (Ref.: Vollzeit)	Teilzeit	0,817** [0,705 - 0,948]	1,104 [0,929 - 1,312]	0,815 [0,524 - 1,266]	1,406 [0,849 - 2,327]
Wirtschafts- bereiche (Ref.: Öffentlicher Dienst)	Industrie	1,064 [0,882 - 1,283]	1,450*** [1,174 - 1,791]	2,368*** [1,562 - 3,591]	3,048*** [1,927 - 4,822]
	Handwerk	2,087*** [1,584 - 2,749]	2,055*** [1,475 - 2,864]	5,233* [1,061 - 25,82]	3,032 [0,551 - 16,67]
	Dienst- leistung	2,118*** [1,799 - 2,494]	1,955*** [1,620 - 2,358]	2,224*** [1,475 - 3,353]	2,237*** [1,421 - 3,521]
	Anderer Bereich	2,413*** [1,874 - 3,107]	2,155*** [1,621 - 2,864]	3,203** [1,579 - 6,498]	1,532 [0,689 - 3,404]
Betriebsgrö- ße (Anzahl Beschäftigte, Ref.: ab 250)	bis 49 Beschäftigte	1,775*** [1,509 - 2,087]	1,791*** [1,488 - 2,155]	1,589 [0,916 - 2,757]	2,056* [1,153 - 3,666]
	50 bis 249 Beschäftigte	0,877 [0,757 - 1,017]	1,138 [0,966 - 1,340]	0,919 [0,610 - 1,385]	1,463 [0,952 - 2,248]
Betriebsrat/ Mitarbeiter- vertretung (Ref.: nicht vorhanden)	vorhanden	0,537*** [0,459 - 0,629]	0,461*** [0,386 - 0,551]	0,895 [0,554 - 1,444]	0,707 [0,428 - 1,167]
Vorgesetzten- funktion (Ref.: nein)	ja	1,158* [1,025 - 1,309]	1,339*** [1,170 - 1,532]	1,206 [0,871 - 1,670]	1,658** [1,176 - 2,337]
Berufsseg- mente (KldB 2010; Ref.: Unter- nehmens- bezogene Dienstleis- tungsberufe)	Land-, Forst- & Gartenbau- berufe	1,575 [0,948 - 2,617]	0,879 [0,444 - 1,738]	1,61 [0,288 - 8,988]	1,454 [0,244 - 8,666]
	Fertigungs- berufe	0,405*** [0,278 - 0,590]	0,255*** [0,157 - 0,413]	1,369 [0,271 - 6,924]	1,249 [0,230 - 6,778]
	Fertigungs- technische Berufe	0,897 [0,705 - 1,141]	0,408*** [0,304 - 0,548]	1,246 [0,747 - 2,077]	0,374** [0,207 - 0,675]

		Arbeitszeit wird...		Arbeitszeit zuhause ¹ wird...		
		selbst dokumentiert	nicht erfasst	selbst dokumentiert	nicht erfasst	
		(Ref.: Arbeitszeit wird betrieblich erfasst)		(Ref.: Arbeitszeit zuhause wird betrieblich erfasst)		
		OR ² [95%-KI ³]	OR ² [95%-KI ³]	OR ² [95%-KI ³]	OR ² [95%-KI ³]	
Berufssegmente (KldB 2010; Ref.: Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe)	Bau- und Ausbauberufe	2,035*** [1,508 - 2,745]	1,017 [0,705 - 1,468]	1,938 [0,691 - 5,440]	0,944 [0,307 - 2,901]	
	Lebensmittel- & Gastgewerbeberufe	1,078 [0,712 - 1,634]	1,123 [0,682 - 1,851]	.	.	
	(Nicht-) Medizinische Gesundheitsberufe	2,150*** [1,682 - 2,748]	3,336*** [2,543 - 4,377]	1,89 [0,761 - 4,692]	2,337 [0,906 - 6,026]	
	Soziale & kulturelle Dienstleistungsberufe	3,943*** [3,143 - 4,945]	8,368*** [6,588 - 10,63]	5,452*** [2,389 - 12,44]	21,66*** [9,500 - 49,38]	
	Handelsberufe	1,003 [0,770 - 1,308]	1,710*** [1,300 - 2,248]	2,008 [0,907 - 4,445]	3,573** [1,632 - 7,825]	
	Berufe in Unternehmensführung & -organisation	1,395** [1,118 - 1,740]	1,571*** [1,235 - 2,000]	1,257 [0,793 - 1,994]	1,092 [0,663 - 1,798]	
	IT- & naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	1,704*** [1,332 - 2,180]	0,972 [0,729 - 1,295]	1,915** [1,219 - 3,007]	0,742 [0,446 - 1,235]	
	Sicherheitsberufe	1,179 [0,816 - 1,701]	0,652 [0,405 - 1,050]	0,904 [0,326 - 2,507]	0,826 [0,286 - 2,386]	
	Verkehrs- & Logistikberufe	0,778 [0,587 - 1,032]	0,513*** [0,358 - 0,735]	0,882 [0,306 - 2,544]	0,796 [0,252 - 2,510]	
	Reinigungsberufe	2,285* [1,112 - 4,694]	2,843* [1,125 - 7,183]	.	.	
	Tätigkeiten (Ref.: vorwiegend geistig tätig)	vorwiegend körperlich tätig	0,968 [0,724 - 1,293]	0,475*** [0,322 - 0,702]	0,159 [0,011 - 2,273]	0,37 [0,029 - 4,619]
		etwa gleichermaßen geistig/ körperlich tätig	0,861* [0,742 - 0,998]	0,517*** [0,435 - 0,613]	0,938 [0,484 - 1,819]	0,553 [0,271 - 1,128]
	Konstante		0,517*** [0,381 - 0,702]	0,374*** [0,264 - 0,531]	1,288 [0,559 - 2,968]	0,616 [0,246 - 1,543]
	n		7.727		1.698	
Pseudo-R ²		0,114		0,113		
Log Likelihood		-7276		-1512		
Chi-Quadrat		1874,0		386,1		

*** p < 0.001, ** p<0.01, * p<0.05, Ref.: Referenzkategorie, statistisch unsicher aufgrund geringer Fallzahlen

¹ nur Beschäftigte mit Vereinbarung zu Homeoffice und Telearbeit, ² Odds Ratio, ³ 95%-Konfidenzintervall für Odds Ratio

Tab. A2 Zeitliche Entgrenzung: Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse

	Sehr lange Arbeitszeiten (≥ 48 h/ Woche)	Überstunden (> 2 h/ Woche)	Verkürzte Ruhezeiten (≥ 1/ Monat)	Häufiger Ausfall von Arbeitspausen	Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	Wochenendarbeit (≥ 1/ Monat)	Häufige Kontaktierung im Privatleben
Arbeitszeiten werden (Ref.: ... betrieblich erfasst)	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]
... selbst dokumentiert	1,420*** [1,190 - 1,694]	1,037 [0,922 - 1,166]	1,275** [1,097 - 1,482]	1,229** [1,086 - 1,392]	0,657*** [0,557 - 0,775]	0,991 [0,869 - 1,130]	1,208 [0,987 - 1,479]
... nicht erfasst	2,619*** [2,194 - 3,127]	1,118 [0,978 - 1,279]	1,769*** [1,512 - 2,071]	1,348*** [1,176 - 1,545]	0,605*** [0,496 - 0,738]	1,702*** [1,476 - 1,963]	1,892*** [1,543 - 2,321]
Kontrollvariablen	Geschlecht, Länge der Arbeitszeit (außer bei sehr langen Arbeitszeiten), Wirtschaftsbereiche, Betriebsgröße, Betriebsrat/Mitarbeitervertretung, Vorgesetztenfunktion, Berufssegmente, Tätigkeiten, vgl. Tab. A1						
n	7.777	7.565	7.632	7.764	7.718	7.422	7.774
Pseudo-R ²	0,123	0,082	0,075	0,042	0,167	0,143	0,066
Log Likelihood	-2771	-4809	-3447	-4514	-2789	-4162	-2291
Chi-Quadrat	780,1	858,8	559,8	395,7	1117	1393	324,2

	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]
Arbeitszeiten zuhause werden (Ref.: ... betrieblich erfasst)							
... selbst dokumentiert	1,244 [0,786 - 1,970]	0,939 [0,683 - 1,292]	1,027 [0,693 - 1,520]	1,049 [0,751 - 1,464]	0,789 [0,441 - 1,413]	1,256 [0,852 - 1,852]	1,098 [0,588 - 2,052]
... nicht erfasst	2,643*** [1,667 - 4,191]	1,059 [0,744 - 1,508]	1,924** [1,292 - 2,866]	1,235 [0,867 - 1,760]	0,737 [0,390 - 1,394]	2,502*** [1,681 - 3,724]	2,339** [1,263 - 4,331]
Kontrollvariablen	Geschlecht, Länge der Arbeitszeit (außer bei sehr langen Arbeitszeiten), Wirtschaftsbereiche, Betriebsgröße, Betriebsrat/Mitarbeitervertretung, Vorgesetztenfunktion, Berufssegmente, Tätigkeiten, vgl. Tab. A1						
n	1.436	1.628	1.668	1.690	1.673	1.638	1.686
Pseudo-R ²	0,138	0,132	0,104	0,036	0,050	0,147	0,112
Log Likelihood	-704,1	-947,7	-847,9	-991,0	-375,2	-872,1	-521,8
Chi-Quadrat	226,3	287,3	197,5	74,2	39,6	301,6	131,2

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05, Ref.: Referenzkategorie

¹ Odds Ratio, ² 95%-Konfidenzintervall für Odds Ratio

Tab. A3 Flexibilitätsmöglichkeiten: Ergebnisse der logistischen Regressionsanalyse

	Viel Einfluss auf...			
	Arbeitsbeginn/ -ende	Zeitpunkt von Pausen	Stunden freinehmen	Urlaub/Tage freinehmen
Arbeitszeiten werden (Ref.: ... betrieblich er- fasst)	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]
... selbst dokumentiert	1,194** [1,053 - 1,353]	1,502*** [1,325 - 1,703]	1,210** [1,075 - 1,363]	1,191** [1,056 - 1,343]
... nicht erfasst	0,725*** [0,630 - 0,835]	1,072 [0,931 - 1,233]	0,948 [0,830 - 1,084]	0,846* [0,741 - 0,967]
Kontrollvariablen	Geschlecht, Länge der Arbeitszeit, Wirtschaftsbereiche, Betriebsgröße, Betriebsrat/Mitarbeitervertretung, Vorgesetztenfunktion, Berufssegmente, Tätigkeiten, vgl. Tab. A1			
n	7.768	7.762	7.755	7.769
Pseudo-R ²	0,173	0,135	0,105	0,069
Log Likelihood	-4453,0	-4479,0	-4809,0	-4776,0
Chi-Quadrat	1857,0	1396,0	1131,0	707,5

Arbeitszeiten zuhause werden (Ref.: ... betrieb- lich erfasst)	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]	OR ¹ [95%-KI ²]
	... selbst dokumentiert	0,889 [0,582 - 1,357]	0,867 [0,563 - 1,333]	1,069 [0,759 - 1,505]
... nicht erfasst	0,604* [0,389 - 0,936]	0,793 [0,502 - 1,254]	0,81 [0,563 - 1,166]	0,86 [0,589 - 1,256]
Kontrollvariablen	Geschlecht, Länge der Arbeitszeit, Wirtschaftsbereiche, Betriebsgröße, Betriebsrat/Mitarbeitervertretung, Vorgesetztenfunktion, Berufssegmente, Tätigkeiten, vgl. Tab. A1			
n	1.698	1.679	1.699	1.699
Pseudo-R ²	0,152	0,134	0,0666	0,0828
Log Likelihood	-736,3	-682,2	-937,0	-885,5
Chi-Quadrat	263,3	211,8	133,7	159,9

*** p < 0.001, ** p < 0.01, * p < 0.05, Ref.: Referenzkategorie

¹ Odds Ratio, ² 95%-Konfidenzintervall für Odds Ratio

Zitiervorschlag

Backhaus, Nils; Stein, Louisa-Katharina; Entgelmeier, Ines: 2021. Arbeitszeiterfassung und Flexibilität - Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019. baa: Fokus.

Im Text wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für alle Geschlechter.