



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2018

Anna C. Fischer

Dr. Christa Larsen

HESSEN



Hessisches Ministerium
für Wirtschaft, Energie,
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union –
Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Mobiles Arbeiten	2
1.1 Ein Viertel der Betriebe Hessens fördert mobiles Arbeiten	2
1.2 Mobiles Arbeiten soll Arbeitgeberattraktivität erhöhen	4
1.3 Regelungen zum Schutz der Beschäftigten selten implementiert	5
2. Wochenarbeitszeit und Überstunden	5
2.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nähert sich Höchstwert von 39,5 Stunden	5
2.2 Kurze Teilzeit in kleinen Betrieben häufiger als in großen Betrieben	7
2.3 Einsatz von Überstunden in Großbetrieben weit verbreitet.....	7
2.4 Kompensation von Überstunden durch Freizeitausgleich weit verbreitet	8
3. Von Arbeitszeitkonten bis Vertrauensarbeitszeit	9
3.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten nimmt weiter zu	9
3.2 Arbeitszeitguthaben vor allem für längerfristige Arbeitsfreistellungen vorgesehen.....	9
3.3 Öffentliche Verwaltung setzt überdurchschnittlich häufig auf Vertrauensarbeitszeit	10
3.4 Einbezug der Wochenendarbeit weit verbreitet.....	10
4. Resümee	12
5. Methodische Hinweise	14
6. Literatur	15

Einleitung

Betriebe sind herausgefordert sich mit vielfältigen internen und externen Anforderungen auseinanderzusetzen. Ein gemeinsames Thema der Betriebe ist der Umgang mit alternden Belegschaften bei einer gleichzeitigen Verknappung des Arbeitskräfteangebots.

Es wird damit gerechnet, dass Deutschland im Vergleich zu anderen entwickelten Volkswirtschaften in den kommenden Jahren stärker vom demografischen Wandel betroffen sein wird (vgl. Werding 2019: 4). Hierfür spricht, dass einerseits relativ geburtenstarke Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden, andererseits zahlenmäßig deutlich kleinere Jahrgänge nachrücken. Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik spielt eine zentrale Rolle bei der Milderung der Folgen des demografischen Wandels. Als zentrale Stellschrauben gelten die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, die Ausweitung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie gezielte Zuwanderung (vgl. ebd. 12; Stecker, Schnettler 2018: 468).

Die Betriebe reagieren auf politisch gesteuerte Anreize, gleichwohl entwickeln sie im Rahmen ihrer Möglichkeiten individuelle Antworten, um sich für die Zukunft zu rüsten. Eine etablierte Strategie der Betriebe ist, angesichts des steigenden altersbedingten Ersatzbedarfs bei knappem Arbeitskräfteangebot, vermehrt in Ausbildung zu investieren. Ihr Engagement für duale Ausbildung eröffnet den Betrieben dabei die Möglichkeit, junge Menschen frühzeitig für sich zu gewinnen. Die große Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger sowie die vielen unbesetzten Ausbildungsstellen verdeutlichen aber, dass der Trend zur Akademisierung ungebrochen anhält. Hier sind Betriebe und Politik gleichermaßen gefragt, gemeinsam gute Ideen und neue Strategien zu entwickeln, welche die verschiedenen Bedarfe berücksichtigen.

Während bei einer dualen Berufsausbildung die Vermittlung von grundlegenden praxisbezogenen Kenntnissen und Fertigkeiten im Fokus steht, dient die Weiterbildung im beruflichen Kontext der Vermittlung spezifischer Kompetenzen bspw. in der Vorbereitung auf neue Aufgaben oder den Einsatz neuer Anwendungen und Technik im Betrieb. Angesichts sich wandelnder Rahmenbedingungen, der fortschreitenden Digitalisierung und kürzer werdenden Entwicklungszyklen, aber auch der Frage, wie ältere Beschäftigte weiterhin eingesetzt werden können, müsste Weiterbildung generell an Bedeutung gewinnen. Allerdings verändert sich die Beteiligung an systematischer Weiterbildung aller Beschäftigten bislang nur langsam. Die Wahrscheinlichkeit an formaler Weiterbildung im Betrieb zu partizipieren, steht in engem Zusammenhang mit dem Bildungs- und dem Tätigkeitsniveau der Beschäftigten sowie den Weiterbildungsbedingungen im Betrieb (vgl. bspw. Kleinert, Wölfel 2018: 12f).

Neben der Frage wie die Leistungsbereitschaft der Beschäftigten gefördert werden kann, sind die Betriebe gefordert Anreize zu schaffen, um für bestimmte Personengruppen attraktiver zu werden. Hierzu zählt die verstärkte Integration von Frauen im klassischen Erwerbsalter sowohl in Vollzeit- als auch in qualifizierte Teilzeitbeschäftigung und die Verkürzung der familienbedingten Erwerbsunterbrechung (vgl. Hansen, Hauff 2019: 39). In der Weiterentwicklung von Arbeitszeitmodellen kann folglich eine Chance liegen, den Lebensrealitäten einer Vielzahl von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Investitionen in neue Arbeitszeitmodelle, ein proaktives Talentmanagement sowie langfristige Rekrutierungs- und Bindungsstrategien, auch mit Blick auf internationale Arbeitskräfte, gehören zu den strategischen Handlungsoptionen der Betriebe.

Auf Grundlage des IAB-Betriebspanels 2018 werden für Hessen vier Einzelreporte erstellt. Die thematischen Schwerpunkte der aktuellen Auswertungen liegen auf (1) dem Engagement der Betriebe in der dualen Berufsausbildung und Weiterbildung, (2) der Verbreitung verschiedener Arbeitszeitmodelle in den Betrieben Hessens, (3) der Beschäftigungssituation von Frauen und Frauen in Führungspositionen sowie (4) den Personalbewegungen und offenen Stellen. Ziel der Berichte ist es, aktuelle und repräsentative Daten zu den Aktivitäten und dem Engagement der Betriebe bei der Erschließung von Beschäftigungspotentialen in Hessen bereitzustellen.

Der vorliegende zweite Report befasst sich mit verschiedenen Varianten der Flexibilisierung von Arbeit. Im ersten Kapitel wird die Motivation für und Verbreitung von mobilem Arbeiten betrachtet. Neben der Frage, in welchen Betrieben die Möglichkeit besteht, von unterwegs oder von Zuhause zu arbeiten, wird zudem berichtet, ob gleichfalls Regelungen zum Schutz der Beschäftigten in diesen Betrieben existieren. Im zweiten Kapitel werden Entwicklungen bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit mit Vollzeitbeschäftigten sowie der Umgang mit Überstunden thematisiert. Daran anschließend wird die Verbreitung von Arbeitszeitkonten sowie weiteren Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung dargestellt (Kapitel 3). Der Report schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

1. Mobiles Arbeiten

Moderne digitale Technologien verändern nicht nur die Produktionsbedingungen in den Betrieben, sondern wirken sich auch auf die Möglichkeiten aus, wie Arbeit gestaltet werden kann. Es wird erwartet, dass sich Arbeit mit dem Einsatz dieser Technologien, sowohl in zeitlicher, organisatorischer als auch räumlicher Hinsicht, verändern wird (vgl. Hirsch-Kreinsen 2016: 12). Besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Nutzung digitaler Endgeräte, die es ermöglichen, mobil zu arbeiten, d. h. von unterwegs oder von Zuhause. Mit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit geht die Erwartung einher, dass damit auch neue Lösungen gefunden werden, bspw. bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Freigabe der Nutzung digitaler Endgeräte für private Zwecke kann darüber hinaus als Wettbewerbsfaktor bei der Gewinnung und Bindung insbesondere von Fach- und Führungskräften eingesetzt werden.

Im folgenden Kapitel werden zunächst Einblicke in die Verbreitung mobilen Arbeitens in Hessen gegeben. Aus welchen Gründen die Betriebe auf mobiles Arbeiten setzen, wird in einem zweiten Abschnitt dargestellt. Abschließend wird berichtet, ob die Betriebe Regelungen zum Schutz der Beschäftigten vor ständiger Erreichbarkeit implementiert haben.

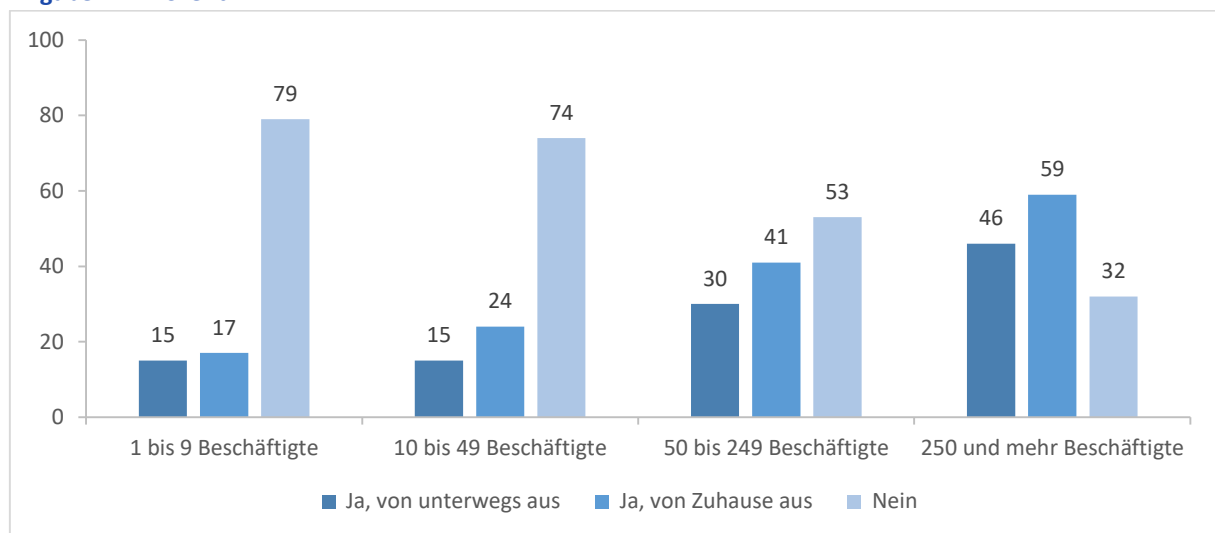
1.1 Ein Viertel der Betriebe Hessens fördert mobiles Arbeiten

Etwa jeder vierte Betrieb in Hessen hat im Jahr 2018 zumindest einem Teil seiner Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, mobil zu arbeiten (24 Prozent) – nicht berücksichtigt waren dabei Mitarbeitende im Außen- oder Bereitschaftsdienst. In der Region Rhein-Main, so legen es die Ergebnisse einer Betriebsbefragung im Herbst 2018 von IWAK und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit nahe, war mobiles Arbeiten etwas häufiger verbreitet. 39 Prozent der Betriebe bestätigten hier die Nutzung mobiler Arbeit (vgl. Fischer et al. 2019: 15). Die unterschiedliche Verbreitung von mobiler Arbeit hängt dabei eng mit der spezifischen Wirtschafts- und Größenstruktur der Betriebe in den verschiedenen regionalen Zuschnitten zusammen.

Unterschieden wurde bei der IAB-Betriebsbefragung, ob die Beschäftigten von unterwegs oder von Zuhause arbeiteten. Dabei hatten die Betriebe die Möglichkeit mehrere Angaben zu machen. 21 Prozent der Betriebe gaben an, dass sie das Arbeiten von Zuhause förderten und 16 Prozent von unterwegs. Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebe nicht zwingend auf ein Format festgelegt sind, sondern beide Varianten nutzten.

Werden die Betriebe entlang ihrer Größe unterschieden, zeigt sich, dass mobiles Arbeiten in den größeren Betrieben weitaus häufiger verbreitet war, als in den kleineren Betrieben (vgl. Abb. 1). Überdurchschnittlich häufig förderten die Betriebe mit 50 und mehr Beschäftigten sowohl das Arbeiten von unterwegs als auch von Zuhause. Ein erklärender Faktor für diese Beobachtung kann in der größeren Beschäftigtenzahl bei einer gleichzeitig größeren Ausdifferenzierung der verschiedenen Tätigkeitsbereiche in diesen Betrieben zu finden sein.

Abb. 1: Verbreitung von mobilem Arbeiten in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen weisen darauf hin, dass Arbeit nicht in allen Betrieben gleichermaßen räumlich und zeitlich flexibilisiert werden kann. Während im Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe sowie in Handel und Reparatur zumindest eine relativ starke Standortgebundenheit existiert, und diese Betriebe sicherlich u. a. dadurch geringe Quoten mobilen Arbeitens aufweisen, ermöglichten die Dienstleistungsbetriebe und die Öffentliche Verwaltung überdurchschnittlich häufig das Arbeiten von unterwegs oder von Zuhause. Die Öffentliche Verwaltung nimmt im Diskurs um die Flexibilisierung von Arbeit sicherlich eine Sonderposition auch im Sinne eines Vorbildcharakters ein. Mit über der Hälfte der Betriebe (55 Prozent) bestätigten in keinem anderen Wirtschaftszweig in Hessen so viele Betriebe die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, wie in der Öffentlichen Verwaltung.

Wird in einem Betrieb mobiles Arbeiten ermöglicht, bedeutet dies allerdings nicht zwangsläufig, dass dies für alle Beschäftigtengruppen gleichermaßen gilt. Gefragt nach einer Einschätzung, wie groß der Beschäftigtenanteil ist, der theoretisch mobil arbeiten könnte, gab rund die Hälfte der Betriebe an, dass dieser 50 Prozent und mehr betrage. Die andere Hälfte der Betriebe verteilte sich folgendermaßen auf Beschäftigtenanteile von 1 bis 9 Prozent (11 Prozent), 10 bis 19 Prozent (13 Prozent), 20 bis 29 Prozent (11 Prozent) und 30 bis 49 Prozent (12 Prozent). Gleichzeitig weist die Differenzierung der

Betriebe sowohl nach der Betriebsgröße als auch nach den Wirtschaftszweigen auf teilweise große Unterschiede hin. Interessanterweise ermöglichten Kleinstbetriebe, haben sie sich für mobiles Arbeiten ausgesprochen, in 81 Prozent der Fälle einem Drittel der Beschäftigten dies auch zu nutzen. In den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten waren dies noch 49 Prozent der Betriebe. In den mittelgroßen und großen Betrieben hingegen, war mobiles Arbeiten mehrheitlich nur einem kleinen Teil der Beschäftigten vorbehalten: Bis zu 19 Prozent der Beschäftigten konnten in 76 Prozent der mittelgroßen und 69 Prozent der Großbetriebe die Möglichkeit des mobilen Arbeitens nutzen.

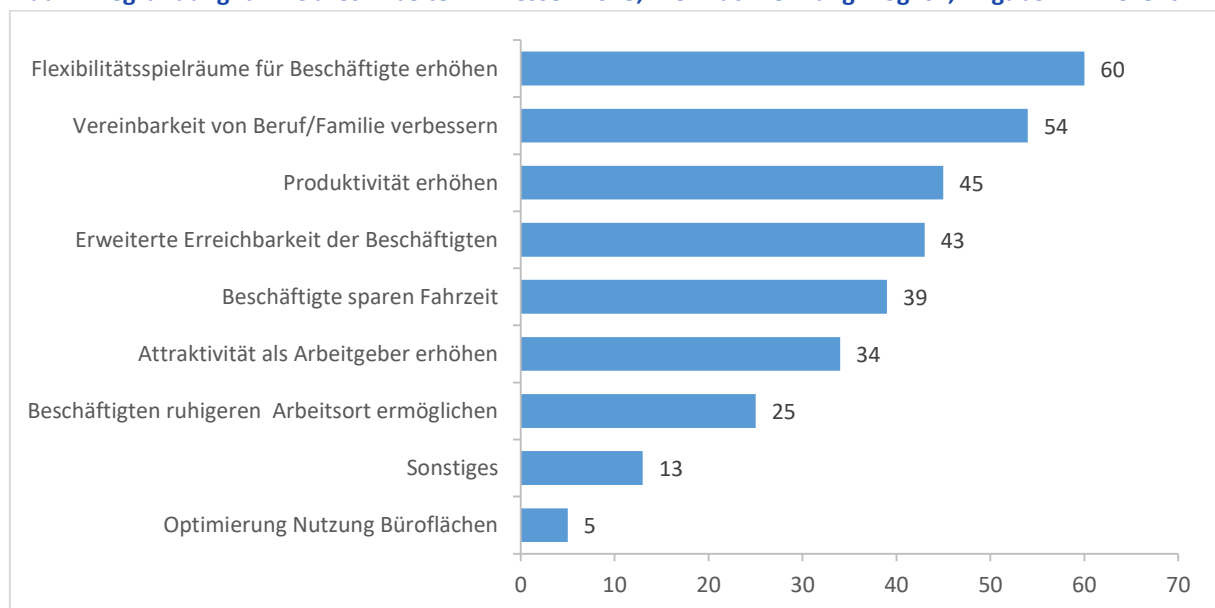
Die Erwartung, in den kommenden beiden Jahren Schwierigkeiten zu haben, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren oder von Personalmangel betroffen zu sein, spielt bei der Entscheidung der Betriebe mobiles Arbeiten zu ermöglichen, aktuell hingegen keine Rolle.

1.2 Mobiles Arbeiten soll Arbeitgeberattraktivität erhöhen

Verschiedene Gründe motivieren die Betriebe dazu, auf mobiles Arbeiten zu setzen. Hierzu zählen wirtschaftliche Überlegungen, die auf die Steigerung der Produktivität zielen, wozu auch die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten gehört. Aber auch Faktoren, die das Image als Arbeitgeber betreffen, scheinen die Betriebe dazu zu motivieren, mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Relativ hohe Zustimmungswerte erreichten als Begründung für mobiles Arbeiten: Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen (60 Prozent), Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (54 Prozent) sowie Produktivität erhöhen (45 Prozent) und erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten (43 Prozent) (vgl. Abb. 2). Die genannten Gründe lagen bei der Frage nach dem wichtigsten Grund in ähnlicher Reihenfolge auch auf den Plätzen eins bis vier: Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern (22 Prozent), Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten erhöhen (21 Prozent), erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten (16 Prozent) sowie Produktivität erhöhen (15 Prozent).

Abb. 2: Begründung für mobiles Arbeiten in Hessen 2018, Mehrfachnennung möglich, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

Differenziert man die Betriebe nach ihrer Wirtschaftszweizugehörigkeit oder Betriebsgröße ergeben sich kaum Abweichungen von diesem generellen Bild. In allen Wirtschaftszweigen sowie Betriebsgrößen liegen die genannten Gründe auf den Plätzen eins bis vier. Einzig die Öffentliche Verwaltung setzt sich insofern von den Durchschnittswerten ab, als sie in deutlich größerem Umfang die arbeitnehmerseitigen Vorteile der Flexibilisierung, d. h. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (42 Prozent) und die Flexibilitätsspielräume der Beschäftigten (44 Prozent), betont. Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, setzten Betriebe also das mobile Arbeiten bewusst als Impuls ein.

1.3 Regelungen zum Schutz der Beschäftigten selten implementiert

Wird mobiles Arbeiten ermöglicht, kann dies negative Implikationen zur Folge haben. Hierzu zählen die Überlastung der Beschäftigten durch ständige Erreichbarkeit oder verlängerte Arbeitszeiten. Mit der Frage, ob Betriebe mobiles Arbeiten ermöglichen, wurde im Jahr 2018 auch erhoben, inwiefern die Betriebe Regelungen zum Schutz der Beschäftigten implementiert haben. Insgesamt gaben von allen Betrieben sechs Prozent an, dass sie solche Regelungen umsetzten. Berücksichtigt man hingegen nur die Betriebe, die mobiles Arbeiten ermöglichen, steigt der Anteil der Betriebe mit Schutzmechanismen auf 15 Prozent. Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen – den Schutz der Beschäftigten betreffend – fallen gering aus. Mit steigender Betriebsgröße werden sie häufiger umgesetzt.

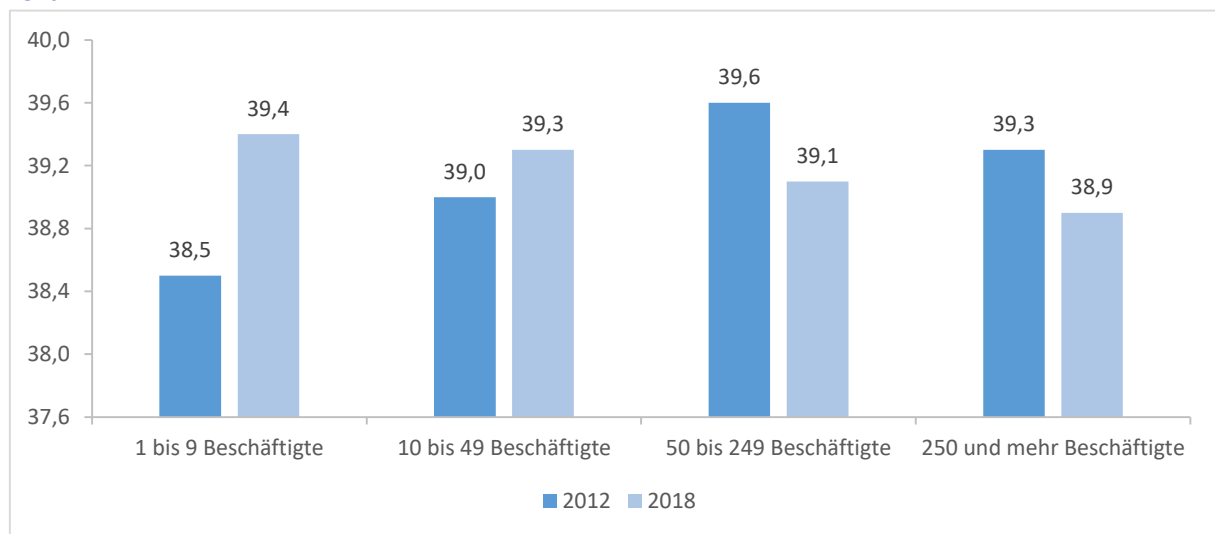
2. Wochenarbeitszeit und Überstunden

Gesellschaftliche, ökonomische und technologische Faktoren wirken sich auf die Gestaltung der Arbeitszeiten aus. Entsprechend verändert sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit im Zeitverlauf immer wieder. Zudem hängt sie vom Einbezug verschiedener Beschäftigtengruppen ab. Werden neben Vollzeit- auch die Teilzeitbeschäftigten bei der Berechnung berücksichtigt, sinken die Werte im Zeitverlauf. Wird hingegen auf die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten fokussiert, steigen aktuell die Durchschnittswerte wieder etwas an. Neben den vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten kann es bedarfsabhängig notwendig werden, Überstunden zu leisten. Die Verbreitung von Überstunden und die Möglichkeiten der Kompensation geleisteter Überstunden werden im folgenden Kapitel ebenfalls dargestellt.

2.1 Durchschnittliche Wochenarbeitszeit nähert sich Höchstwert von 39,5 Stunden

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit, welche die Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vereinbart haben, belief sich in Hessen im Jahr 2018 auf 39,4 Stunden. Die Spannbreite der einzelnen Vereinbarungen reichte dabei von 28,0 bis 48,0 Stunden in der Woche. Ein Drittel der Betriebe hatte als wöchentliche Arbeitszeit maximal 39,0 Stunden angegeben, d. h. in zwei Dritteln der Betriebe galten Verträge über mehr als 39,0 Stunden in der Woche. Hiervon entfielen 56 Prozent auf eine vertraglich festgelegte Arbeitszeit von 40,0 Stunden wöchentlich. Eine Wochenarbeitszeit von mehr als 40,0 Stunden für Vollzeitbeschäftigte galt in etwa fünf Prozent aller Betriebe. Acht Prozent der Betriebe enthielten sich einer Angabe. Über vergleichbare Ergebnisse wurde bereits vor sechs Jahren berichtet. Differenziert man allerdings nach den Betriebsgrößen, wird sichtbar, dass hier Veränderungen stattgefunden haben (vgl. Abb.3). Während in den mittelgroßen und den großen Betrieben im Jahr 2018 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten um 30 bzw. 20 Minuten kürzer ausfiel als im Jahr 2012, hat sie sich in den kleinen und Kleinstbetrieben durchschnittlich um 18 bzw. 54 Minuten verlängert. Generell sinken die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten tendenziell mit der Größe des Betriebes.

Abb. 3: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Hessen 2012 und 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012 und 2018, eigene Berechnungen.

Während der vergangenen zehn Jahre bewegte sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten zwischen 39,1 und 39,5 Stunden, wobei sie sich jüngst wieder dem Höchstwert aus dem Jahr 2008 angenähert hat. Im gleichen Zeitraum ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um zehn Prozentpunkte gestiegen. Er belief sich im Jahr 2018 auf 40 Prozent – in langer Teilzeit von mehr als 24 Wochenstunden waren 10 Prozent beschäftigt. Für Westdeutschland werden ähnliche Entwicklungen beobachtet, hier lag der Anteil in Teilzeit Beschäftigter bei 38 Prozent. Vor diesem Hintergrund ist es wahrscheinlich, dass sich in Hessen, vergleichbar der Entwicklung in Deutschland, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit aller Beschäftigten seit Beginn der Neunzigerjahre verringert hat (vgl. Wöhrmann et al 2019: 161). Hierzu beigetragen hat, so Wöhrmann et al (ebd.), die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen, die oftmals in Teilzeit arbeiten. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass auch in Hessen heute mehr Frauen beschäftigt sind als noch vor 10 Jahren, gleichzeitig verharret der Anteil in Teilzeit beschäftigter Frauen auf einem Niveau von über 50 Prozent.

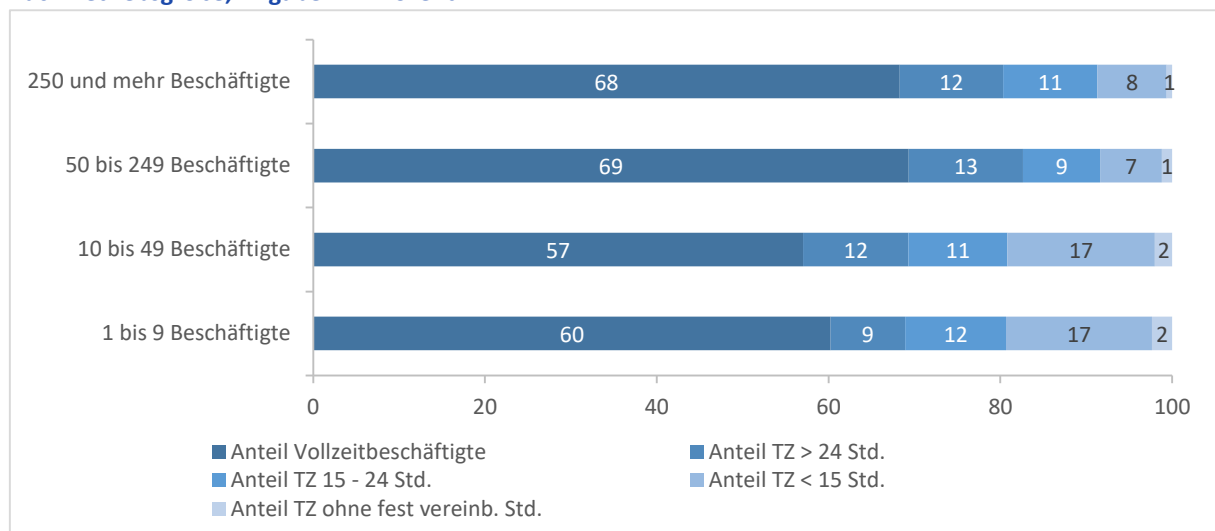
In der Öffentlichen Verwaltung bzw. Organisationen ohne Erwerbszweck galten in 36 Prozent der Betriebe Vereinbarungen für Vollzeitbeschäftigte von 39,0 Wochenstunden. Der Anteil an Betrieben mit einer Wochenarbeitszeit von 40,0 Stunden lag mit 48 Prozent deutlich niedriger als in den übrigen Wirtschaftszweigen. Am häufigsten gaben die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen an, mit ihren Vollzeitbeschäftigten eine Wochenarbeitszeit von 40,0 Stunden zu vereinbaren (73 Prozent).

Gelten in einem Betrieb Tarifverträge, sei dies ein Branchentarifvertrag oder ein Haustarif- bzw. Firmentarifvertrag, fällt der Anteil der Betriebe mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von 40,0 Stunden geringer aus (41 Prozent), als in denjenigen Betrieben, in welchen kein solcher Vertrag existiert (72 Prozent). Vielmehr steigt der Anteil der Betriebe mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39,0 Stunden von 7 auf 21 Prozent sowie bei 38,5 Stunden von 4 auf 10 Prozent.

2.2 Kurze Teilzeit in kleinen Betrieben häufiger als in großen Betrieben

Aus den Daten geht weiter hervor, dass in den Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten ein größerer Anteil der Beschäftigten in Teilzeit tätig ist als in den größeren Betrieben (vgl. Abb. 4). Während mit Blick auf lange Teilzeit von mindestens 24 Stunden wöchentlich kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen messbar sind, unterscheiden sie sich bei einer Teilzeit von weniger als 15 Stunden wiederum deutlich voneinander: Der Anteil Beschäftigter in Teilzeit von weniger als 15 Stunden wöchentlich fällt in den kleinere Betrieben doppelt so hoch aus (17 Prozent) wie in den größeren Betrieben (7 bzw. 8 Prozent).

Abb. 4: Anteil Voll- und Teilzeitbeschäftigter differenziert nach durchschn. Stundenumfang in Hessen 2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen.

2.3 Einsatz von Überstunden in Großbetrieben weit verbreitet

Die vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geben einen Teil der betrieblichen Realität wieder. Unterschiedliche Gründe tragen dazu bei, dass es immer wieder zu besonders langen Arbeitszeiten kommen kann. Diese entstehen bspw. durch Überstunden oder Mehrarbeit und werden vor allem aus betrieblichen Gründen geleistet. Beschäftigte nennen in diesem Zusammenhang Termin- und Leistungsdruck, aber auch ein Arbeitspensum, das in der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht zu schaffen sei (vgl. Wöhrmann et al. 2019: 161).

Überstunden wurden für das Jahr 2017 von 48 Prozent der Betriebe in Hessen bestätigt (Westdeutschland: 54 Prozent). Überstunden werden in allen Wirtschaftszweigen eingesetzt, wenngleich in verschieden großem Umfang. Überdurchschnittlich viele Betriebe aus dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Baugewerbe machten von Überstunden Gebrauch. Demgegenüber wurden Überstunden in den sonstigen Dienstleistungen seltener genutzt. Auch Betriebe verschiedener Betriebsgrößen setzten in unterschiedlichem Umfang Überstunden ein. Während nur jeder dritte Kleinstbetrieb (unter 10 Beschäftigte) Überstunden bestätigte, gaben Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten bereits in drei von vier Fällen Überstunden an. Die mittelgroßen Betriebe bejahten in 87 Prozent Überstunden und die Großbetriebe zu 91 Prozent. Entsprechend groß fiel der Beschäftigtenanteil aus, welcher potentiell von Überstunden betroffen war. Er belief sich auf 78 Prozent aller Beschäftigten im Jahr 2017.

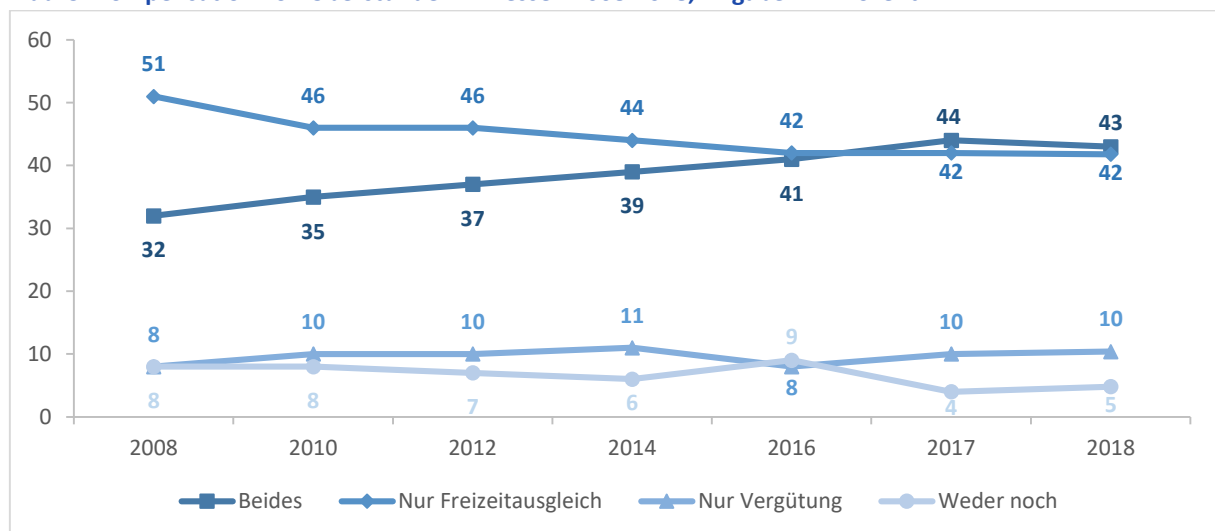
2.4 Kompensation von Überstunden durch Freizeitausgleich weit verbreitet

Betriebe kompensierten die geleisteten Überstunden indem sie diese vergüteten (10 Prozent), ihren Beschäftigten einen Freizeitausgleich ermöglichten (42 Prozent) oder eine Wahlfreiheit zwischen diesen beiden Optionen bestand (43 Prozent). Allerdings gab es auch Fälle, in denen weder ein Freizeitausgleich noch die Vergütung zur Kompensation der Mehrarbeit eingesetzt wurde (5 Prozent) (vgl. Abb. 5). Je größer ein Betrieb war, desto häufiger ermöglichte dieser die Wahl zwischen Freizeitausgleich oder Vergütung der geleisteten Zusatzstunden (Großbetriebe: 84 Prozent), gleichzeitig sank der Anteil der Betriebe, der u. a. auf Überstunden setzte. Dass Überstunden nicht kompensiert wurden, scheint hingegen ein Phänomen zu sein, das nur in den kleinen Betrieben bis 49 Beschäftigte auftritt (Kleinbetriebe: 2 Prozent, Kleinstbetriebe: 8 Prozent).

Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen gab es nur in Ausnahmefällen: Besonders groß fiel tendenziell der Anteil der Betriebe aus dem Baugewerbe aus, der ausschließlich auf Vergütung setzte (31 Prozent). Nur Freizeitausgleich hingegen wurde von überproportional vielen Betrieben der sonstigen Dienstleistungen eingesetzt (53 Prozent).

Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre kann beobachtet werden, dass der Anteil Betriebe, welcher sowohl auf die Möglichkeit der Vergütung als auch des Freizeitausgleichs setzt, um zehn Prozentpunkte gestiegen ist (vgl. Abb. 5). Im gleichen Zeitraum sank gegenläufig hierzu der Anteil der Betriebe, der ausschließlich Freizeitausgleich ermöglichte, um ebenfalls zehn Prozentpunkte. In etwa gleich geblieben ist der Anteil der Betriebe, in welchem Überstunden ausschließlich entlohnt wurden.

Abb. 5: Kompensation von Überstunden in Hessen 2008-2018, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul bis 2016.

Etwa drei von vier Betrieben, die entweder Überstunden auszahlen oder die Wahl zwischen Vergütung und Freizeitausgleich anboten, gaben eine Einschätzung dazu ab, wie groß der Beschäftigtenanteil ausfiel, dem im Verlauf des Jahres 2017 Überstunden ausbezahlt worden war. 23 Prozent der Betriebe schätzten, dass bis zu einem Viertel der Belegschaft Überstunden ausbezahlt bekommen hatte. Weitere 20 Prozent rechneten mit einem Viertel bis zur Hälfte der Beschäftigten und weitere drei Prozent der Betriebe schätzten, dass zwischen der Hälfte und drei Viertel der Belegschaft Vergütungen für Überstunden erhielten. 26 Prozent erwarteten, dass mehr als drei Viertel der Beschäftigten ausbezahlte Überstunden geleistet hatten.

3. Von Arbeitszeitkonten bis Vertrauensarbeitszeit

Arbeiten Beschäftigte länger als tariflich, betrieblich oder individuell vereinbart, gibt es in einer Vielzahl von Betrieben die Möglichkeit sogenannte Zeitguthaben anzusparen. Denkbar sind dabei sowohl Plus- als auch Minusstunden, die in einem bestimmten Zeitraum wieder ausgeglichen werden müssen. Der zeitliche Umfang sowie die Ausgleichszeiträume sind dabei vertraglich festgelegt (vgl. Seifert 2019: 99). Wie weit Arbeitszeitkonten in den Betrieben Hessens verbreitet waren und welche weiteren Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung genutzt wurden, wird im folgenden Kapitel dargelegt.

3.1 Verbreitung von Arbeitszeitkonten nimmt weiter zu

Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre hat die Verbreitung von Arbeitszeitkonten zugenommen. Bestätigten im Jahr 2008 noch 24 Prozent der Betriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten, waren es im Jahr 2018 bereits 32 Prozent (Westdeutschland: 34 Prozent). Als Arbeitszeitkonten wurden dabei alle Regelungen in einem Spektrum von Gleitzeit bis Jahreszeitvereinbarungen erfasst. Besonders häufig gab es solche Regelungen in den Betrieben ab 50 Beschäftigten: Von den Großbetrieben bestätigten 83 Prozent Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in den mittelgroßen Betrieben waren dies 75 Prozent. Jeder zweite Betrieb mit 10 bis 49 Beschäftigten setzte ebenfalls entsprechende Regelungen um. Bei den Kleinstbetrieben war dies jeder fünfte. Geplant hatte insgesamt ein weiteres Prozent der Betriebe entsprechende Angebote.

Überdurchschnittlich häufig wurden in der Öffentlichen Verwaltung und im Verarbeitenden Gewerbe Arbeitszeitkonten bestätigt (45 bzw. 50 Prozent). Zudem wiesen auch Betriebe, die Schwierigkeiten erwarteten, benötigte Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, überdurchschnittlich häufig die Existenz von Arbeitszeitkonten auf (46 Prozent).

Besteht die Möglichkeit ein Arbeitszeitkonto zu führen, sind in etwa der Hälfte dieser Betriebe Zeiträume definiert, in deren Rahmen ein Ausgleich zwischen der vereinbarten Sollarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden zu erbringen ist. Diese Zeiträume reichen theoretisch von einem halben Jahr bis zu mehr als zwei Jahren. Die Betriebe in Hessen, welche Regelungen zu Arbeitszeitkonten aufgestellt und einen Ausgleichszeitraum definiert haben, beschränken diesen vorrangig auf bis zu einem Jahr. Rund ein Viertel der Betriebe (27 Prozent) gab einen Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr an. Ein weiteres Viertel (26 Prozent) bestätigte einen Zeitraum von einem halben Jahr, in welchem Plus- und Minusstunden ausgeglichen werden müssen. Weitere vier Prozent der Betriebe enthielten sich einer Antwort. Je größer ein Betrieb war, desto mehr verschoben sich die Anteile in Richtung des längeren Ausgleichszeitraums von einem Jahr.

3.2 Arbeitszeitguthaben vor allem für längerfristige Arbeitsfreistellungen vorgesehen

In vier Prozent der Betriebe Hessens bestand die Möglichkeit größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (Westdeutschland: 5 Prozent). Dabei wächst mit steigender Betriebsgröße der Anteil derjenigen Betriebe, der Arbeitszeitguthaben prinzipiell ermöglicht. Während unter den Kleinstbetrieben kaum ein Betrieb Konten für Langzeitfreistellungen pflegte (2 Prozent), kamen die kleinen Betriebe (10 bis 49 Beschäftigte) auf einen Anteil von sieben Prozent, die mittelgroßen erreichten 19 Prozent. Mit Abstand am häufigsten bestätigten die Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten die Existenz von Konten, auf welchen Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen angespart werden können. Zudem wurden in drei von vier Betrieben ab 50 Beschäftigten – und damit überdurchschnittlich häufig – separate Langzeitkonten geführt; durchschnittlich waren dies 45 Prozent. Während sich an diesen Verhältnissen in den kleinen Betrieben im Verlauf der vergangenen zehn Jahre kaum etwas verändert hat, sind die Anteile bei den größeren Betrieben, welche das

Ansparen von Arbeitszeitguthaben ermöglichen, gestiegen. Entwicklungen entlang der Differenzierung nach Wirtschaftszweigen sind hingegen kaum auszumachen und so war auch im Jahr 2018 wiederum die Öffentliche Verwaltung derjenige Wirtschaftszweig, der seinen Beschäftigten überdurchschnittlich häufig ermöglichte Arbeitszeit für Freistellungen anzusparen (17 Prozent). Berechtigt waren im Jahr 2018 durchschnittlich 73 Prozent aller Beschäftigten Arbeitszeitguthaben anzusparen, tatsächlich Gebrauch machten schätzungsweise 16 Prozent der Beschäftigten von dieser Möglichkeit.

Werden Arbeitszeitguthaben angespart, gibt es verschiedene Möglichkeiten diese nutzbar zu machen. Am häufigsten bestätigten die Betriebe, dass Beschäftigte Langzeitfreistellungen oder sog. Sabbaticals realisieren könnten (44 Prozent). Weiter wurden Weiterbildungszeiten, Verkürzung der Lebensarbeitszeit oder Freistellungen für Familienzeiten von jeweils rund einem Drittel der Betriebe genannt. Außer der Verkürzung der Lebensarbeitszeit wurden alle anderen Formate im Jahr 2018 häufiger genannt als noch acht Jahre zuvor.

3.3 Öffentliche Verwaltung setzt überdurchschnittlich häufig auf Vertrauensarbeitszeit

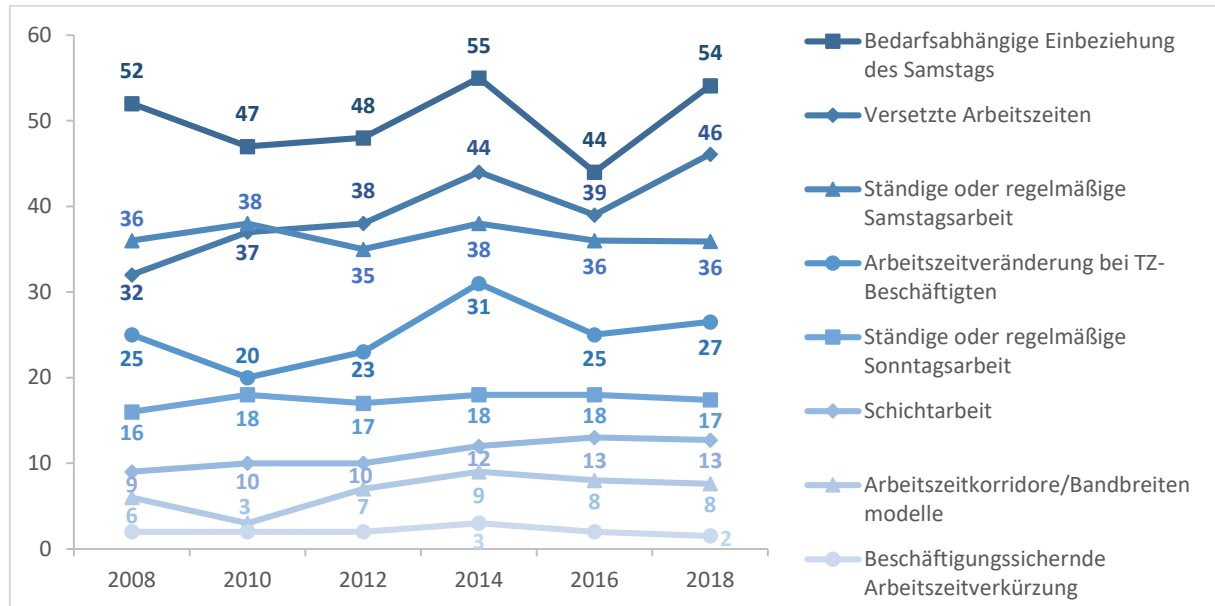
In den Betrieben ist Vertrauensarbeitszeit unterschiedlich stark verbreitet. Während durchschnittlich etwa jeder vierte Betrieb angibt, Regelungen etabliert zu haben, bei denen die Beschäftigten eigenverantwortlich ihre Arbeitszeit gestalten, zeigten sich entlang der verschiedenen Betriebsgrößen aber auch der Wirtschaftszweigzugehörigkeit deutliche Unterschiede. Überdurchschnittlich häufig bestätigten die wirtschaftsnahen und wissenschaftlichen Dienstleistungen, dass sie Vertrauensarbeitszeit nutzen (36 Prozent). Noch häufiger wurde dies von der Öffentlichen Verwaltung genannt, hier waren es 60 Prozent aller Betriebe. Auch die mittelgroßen und großen Betriebe wiesen eine weitere Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit auf als die kleineren Betriebe. Bei den Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten waren dies 39 Prozent. Großbetriebe bestätigten in 42 Prozent der Fälle, dass sie Regelungen zur eigenverantwortlichen Arbeitszeitgestaltung umsetzten.

3.4 Einbezug der Wochenendarbeit weit verbreitet

Es gibt eine Reihe von Gründen, die eine flexible Gestaltung betrieblicher Arbeitszeiten notwendig machen. Hierzu zählen Schwankungen in der Personalverfügbarkeit sowie nicht vollständig planbare Bedarfe in der Produktion und bei der Erbringung von Dienstleistungen. Den Betrieben stehen hierbei verschiedene Optionen offen, wie sie mit den Flexibilitätsanforderungen umgehen können. Hierzu zählt der Einsatz von Überstunden, aber auch Arbeit an Wochenenden und andere Konzepte. Welche Instrumente der Arbeitszeitsteuerung, neben den bereits thematisierten Überstunden, von den Betrieben in Hessen in welchem Umfang genutzt wurden, wird im folgenden Kapitel beschrieben.

Besonders weit verbreitet war im Jahr 2018 wieder die bedarfsabhängige Einbeziehung des Wochenendes. Mehr als die Hälfte der Betriebe setzte, wie bereits in den vergangenen zehn Jahren, bei Bedarf auf Samstagsarbeit (vgl. Abb. 6). Rund ein Drittel der Betriebe erwartete sogar die ständige oder regelmäßige Einbeziehung des Samstags. Ständige oder regelmäßige Sonntagsarbeit wurde hingegen von 17 Prozent der Betriebe als Option genutzt, um Schwankungen der Arbeitszeitbedarfe auszugleichen. Veränderungen im Zeitverlauf fallen überwiegend gering aus.

Abb. 6: Kompensation von Überstunden in Hessen 2008-2018, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008-2018, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Gestiegen ist im Verlauf der vergangenen zehn Jahre der Anteil der Betriebe, welcher sogenannte versetzte Arbeitszeiten implementierte. Während er im Jahr 2008 noch bei 32 Prozent lag, gaben im Jahr 2018 46 Prozent der Betriebe an, u. a. unter Rückgriff auf dieses Instrument Arbeitszeiten zu steuern. Versetzte Arbeitszeiten bedeuten, dass den Beschäftigten „innerhalb einer festgelegten Betriebszeit mit festen Anfangs- und Endzeiten (z. B. von 8:00 bis 18:00 Uhr) verschiedene Arbeitsblöcke (z. B. Block 1: 8:00 bis 16:00 Uhr, Block 2: 10:00 bis 20:00 Uhr)“ (Frei et al. 2017: 98) angeboten werden.

Wie in den Vorjahren setzte auch im Jahr 2018 wieder rund ein Viertel der Betriebe auf Veränderungen der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Schichtarbeit wurde von etwa jedem zehnten Betrieb genutzt. Alle weiteren Instrumente wie die Verkürzung oder Verlängerung der vereinbarten Wochenarbeitszeit im Rahmen von Arbeitszeitkorridoren oder Bandbreitenmodellen sowie die beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung wurden von weniger als zehn Prozent der Betriebe genannt, Veränderungen in den vergangenen zehn Jahren sind kaum ersichtlich.

4. Resümee

Zuschnitte und Inhalte von Arbeit unterliegen einem steten Wandel. Mit ihnen verändern sich die Möglichkeiten der Betriebe, wie auch der Beschäftigten, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zu gestalten. Neue Arbeitsmodelle entstehen. Arbeit kann standortgebunden stattfinden, kann aber vielfach auch entkoppelt von einem bestimmten Arbeitsort und zu definierten Zeiten erledigt werden.

Durchschnittlich jeder vierte Betrieb in Hessen setzte im Jahr 2018 u. a. auf mobiles Arbeiten, d. h. die Beschäftigten in diesen Betrieben hatten zumindest teilweise die Möglichkeit ihre Arbeit entweder von unterwegs oder von Zuhause zu erledigen. Größere Betriebe setzten zwar häufiger auf mobiles Arbeiten, reglementierten dies aber stärker: Die Anteile an Beschäftigten, die potentiell mobil arbeiten konnten, fielen in den kleineren Betrieben größer aus als in den großen Betrieben. Dies hängt sicherlich auch mit der größeren Ausdifferenzierung verschiedener Tätigkeitsbereiche in den großen Betrieben zusammen.

Wirtschaftliche Überlegungen, aber auch die Imagepflege, sind wichtige Gründe, warum Betriebe mobiles Arbeiten anbieten. Begründet wurde mobiles Arbeiten von den Betrieben Hessens vorrangig mit höheren Flexibilitätsspielräumen der Beschäftigten sowie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. An dritter und vierter Stelle standen Aspekte wie die Steigerung der Produktivität und die erweiterte Erreichbarkeit der Beschäftigten. Im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt, setzten Betriebe also bspw. auf mobiles Arbeiten, um an Arbeitgeberattraktivität zu gewinnen. Wird mobiles Arbeiten umgesetzt, verfügten die Betrieben zudem häufiger über spezifische Schutzmechanismen für die Beschäftigten vor Überlastung durch ständige Erreichbarkeit.

Insgesamt hat sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in den Betrieben Hessens in den vergangenen zehn Jahren zwischen 39,1 und 39,5 Stunden bewegt. Jüngst hat sie sich wieder dem Höchstwert aus dem Jahr 2008 angenähert (2018: 39,4 Stunden). Im Geltungsbereich von Tarifverträgen fielen die durchschnittliche Wochenarbeitszeiten geringer aus als in denjenigen Betrieben ohne Tarifverträgen. Der Anteil der in Teilzeit Tätigen ist im Verlauf der letzten zehn Jahre um zehn Prozentpunkte gestiegen und belief sich im Jahr 2018 auf 40 Prozent, darunter viele Frauen. In langer Teilzeit von mehr als 24 Stunden in der Woche waren 10 Prozent beschäftigt.

Neben den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden werden in vielen Betrieben Überstunden geleistet. Die Nutzung von Überstunden kann den Betrieben eine flexible Anpassung der Arbeitskräfte auf bspw. Auftragsspitzen erleichtern. Aber auch ein zu hohes Arbeitspensum kann Grund für zusätzliche Stunden werden. Etwa die Hälfte der Betriebe Hessens hatten Überstunden im Jahr 2017 verzeichnet. Große Betriebe nutzen diese häufiger als kleine, weswegen 78 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben arbeiteten, in denen Überstunden geleistet wurden. Als Gegenleistung zu Überstunden bieten die Betriebe Freizeitausgleich (42 Prozent), Vergütung (10 Prozent) oder die Wahlfreiheit aus diesen beiden Optionen (43 Prozent) an. Nur in Ausnahmefällen hatten Betriebe weder einen Freizeitausgleich noch eine Vergütung zur Kompensation der Mehrarbeit eingesetzt (5 Prozent). Ein Phänomen, welches gänzlich auf kleine Betriebe (bis 49 Beschäftigte) beschränkt blieb.

Weitere Instrumente zur Arbeitszeitsteuerung sind bspw. der bedarfsabhängige Einbezug von Samstagarbeit – ein Instrument, welches von mehr als der Hälfte der Betriebe Hessens genutzt wurde. Rund ein Drittel der Betriebe setzte auf ständige oder regelmäßige Samstagarbeit und etwa jeder fünfte Betrieb auf ständige oder regelmäßige Arbeit am Sonntag.

Neben der Möglichkeit eines zeitnahen Ausgleichs von Überstunden können in einigen Betrieben auf Arbeitszeitkonten solche Stunden angesammelt werden. Jeder dritte Betrieb in Hessen hatte im Jahr

2018 Regelungen zu Arbeitszeitkonten bestätigt. Erfasst wurden dabei alle Regelungen in einem Spektrum zwischen Gleitzeit und Jahreszeitvereinbarungen. Größere Betriebe boten überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit ein Arbeitszeitkonto zu führen, gleiches galt für Betriebe aus der Öffentlichen Verwaltung sowie dem Verarbeitenden Gewerbe. In vier Prozent der Betriebe bestand zudem die Möglichkeit Arbeitszeitguthaben anzusparen. Am häufigsten wurden diese Guthaben von den Beschäftigten für Langzeitfreistellungen bzw. sog. Sabbaticals genutzt, gefolgt von Weiterbildungszeiten, verkürzter Lebensarbeitszeit und Freistellungen für Familienzeiten. Obgleich rund drei Viertel der Beschäftigten theoretisch berechtigt gewesen sind, ein Arbeitszeitguthaben anzusparen, machten nur 16 Prozent von dieser Möglichkeit Gebrauch.

5. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2018 (26. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Mit der finanziellen Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sind seit 2001 repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit Kantar Deutschland GmbH (ehemals TNS Infratest Sozialforschung GmbH).

Der Report zu Arbeitszeitmodellen in den Betrieben Hessens ist der zweite Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2018. Insgesamt wurden hierfür 1.046 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

6. Literatur

Fischer, Anna / Pichler, Tristan / Schmid, Alfons (2019): Digitalisierung und mobiles Arbeiten in Betrieben der Region Rhein-Main. [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/03/RMB_Digitalisierung_2018.pdf (23.05.2019)].

Hansen, Nina Katrin / Hauff, Sven (2019): Talentmanagement – Trends, Herausforderungen und strategische Optionen. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 35-46.

Hirsch-Kreinsen (2016): Zum Verhältnis von Arbeit und Technik bei Industrie 4.0. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 66. Jg., 18-19, S. 10-17.

Kleinert, Corinna / Wölfel, Oliver (2018): Technologischer Wandel und Weiterbildungsteilnahme. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung 47 (1), S.11-15.

Frei, Marek / Kriwoluzky, Silke / Prick, Simone / Putzing, Monika (2018): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017. [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2017-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=12 (07.05.2019)].

Seifert, Hartmut (2019): Mit Arbeitszeitkonten zu mehr Zeitsouveränität? In: Rump, Jutta / Eilers, Silke (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin: Springer Gabler, S. 97-106.

Stecker, Christina / Schnettler, Sebastian (2018): Arbeitsmarkt und Demografie. In: Abraham, Martin / Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie – Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3.Aufl., Wiesbaden: Springer VS, S. 437-478.

Werdning, Martin (2019): Talente werden knapp: Perspektiven für den Arbeitsmarkt. In: Busold, Matthias (Hrsg.): War for talents – Erfolgsfaktoren im Kampf um die Besten, 2. Aufl. Berlin: Springer, S. 3-18.

Wöhrmann, Anne W. / Brenscheidt, Frank / Gerstenberg, Susanne (2019): Arbeitszeit in Deutschland: Länge, Lage, Flexibilität der Arbeitszeit und die Gesundheit der Beschäftigten. In: Rump, Jutta / Eiler, Silke (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin: Springer Gabler, S. 159-180.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: a.fischer@em.uni-frankfurt.de

Frankfurt am Main, Juni 2019