

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 19/10574 –**

### **Zeitsouveränität, Arbeitszeitflexibilisierung und Entgrenzung**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die Arbeitgeberverbände fordern seit mehreren Jahren, den Acht-Stunden-Tag und die gesetzlichen Ruhezeiten aufzuweichen (vgl. [www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA\\_Chancen\\_Digitalisierung.pdf/\\$file/BDA\\_Chancen\\_Digitalisierung.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf/$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf)). Nach Wunsch der Bundesregierung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA soll „das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden“, um „mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden“. Diese Forderung verwundert, denn bereits heute sind umfassende Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit für Unternehmen vorhanden: Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeiten oder Schichtsysteme ermöglichen es Unternehmen, die Arbeitszeit der Beschäftigten an den betrieblichen Bedarf anzupassen. Im Gegenzug sind Flexibilisierungsmöglichkeiten, die den Beschäftigten zugutekommen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erleichtern, rar gesät und kommen in erster Linie Hochqualifizierten mit entsprechendem Einkommen zugute (vgl. Bundestagdrucksache 19/369).

Arbeitswissenschaftler halten die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit für unverzichtbar (vgl. Nachreiner, Friedhelm (2016): Arbeitszeit 4.0. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.), Arbeit in komplexen Systemen – Digital, vernetzt, human?! Bericht über den 62. Kongress der GfA). Laut der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) bewirken „lange werktägliche Arbeitszeiten [...] eine Ausdehnung der tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Belastungsexposition und verkürzen die zur Verfügung stehende Zeit zur Erholung und für außerberufliche Belange. Konkret zeigt sich, dass eine Ausdehnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit auf 9 bzw. 10 Stunden oder darüber hinaus mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und sicherheitsbezogenen Risiken einhergehen“. Laut Prof. Dr. Nachreiner von der Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e. V. (GAWO) steigt „das Risiko von Fehlhandlungen (auch bei sog. Wissensarbeit) mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit exponentiell“ an. Lange, ununterbrochene Arbeitszeiten führten zu einer überproportionalen Zunahme der Beanspruchungsfolgen (vgl. Nachreiner, Friedhelm in der Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018; Ausschussdrucksache 19(11)69).

Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB sieht die ständige Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung und überlange Arbeitszeiten als kritische Belastungsfaktoren für Beschäftigte. „Digitalisierungsprozesse werden derzeit so durchgeführt, dass sie mit erhöhter Arbeitshetze verbunden sind“ (DGB-Index Gute Arbeit 2016). Lediglich solche Beschäftigten, die im Rahmen dieser Digitalisierungsprozesse Einfluss auf ihre Arbeitsmenge nehmen können, seien weniger belastet und gehetzt: „Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung gehen mit geringeren Belastungsniveaus einher. Unter den Beschäftigten, die keinen Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz haben, berichtet etwa jede/-r Zweite über das Gefühl des Ausgeliefertseins. Unter den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße Einfluss nehmen können, sind es hingegen nur halb so viele. Und dort wo Beschäftigte Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge haben, ist die Arbeitsintensität geringer ausgeprägt“ (vgl. <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a>). Die Studie einer Forschungskoope­ration des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ergab 2015, dass rund 40 Prozent der Angestellten, die gelegentlich in der Freizeit per Telefon oder E-Mail für den Arbeitgeber erreichbar sind, sich durch die Nutzung der modernen Kommunikationsmittel von einer schwer zu bewältigenden Menge an Informationen belastet fühlen. Bei Angestellten, die regelmäßig erreichbar sind, steigt der Anteil sogar auf zwei Drittel (Forschungskoope­ration des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Forschungsbericht 460).

1. Wie viele Beschäftigte haben nach Kenntnis der Bundesregierung flexible Arbeitszeiten und wie viele ein starres Arbeitszeitmodell (bitte sowohl in absoluten Zahlen als auch als Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte nach Geschlecht, Alter, Qualifikation, beruflicher Stellung, Einkommen, sowie nach Bundesländern, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter differenzieren)?

Wie haben sich diese Zahlen seit 2002 entwickelt?

Die Frage wird auf Basis des IAB-Betriebspanels beantwortet. Das IAB-Betriebspanel ist eine jährlich stattfindende Arbeitgeberbefragung von rund 15 500 Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen. Die Angaben sind repräsentativ für die rund 2,1 Millionen Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Insgesamt waren 2018 in diesen Betrieben etwa 40,6 Millionen Personen beschäftigt. Zu den Beschäftigten des IAB-Betriebspanels werden außer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch Beamte, tätige Inhaber, geringfügig und sonstige Beschäftigte gezählt. Eine Differenzierung der Ergebnisse nach diesen Personengruppen ist ebenso wenig möglich wie nach Qualifikation, Alter, Geschlecht, Einkommen oder beruflicher Stellung der Beschäftigten, da es sich um eine Betriebsbefragung handelt.

Die Anzahl und den Anteil der Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Bundesländern und insgesamt können der Tabelle 1 entnommen werden. Im Jahr 2018 hatten insgesamt 21,4 Millionen Beschäftigte Regelungen zu Arbeitszeitkonten. Dies entsprach 55 Prozent der Beschäftigten.

Des Weiteren wird auf die Antwort der Bundesregierung zu Frage 1 der Kleinen Anfrage „Flexibles Arbeiten in Deutschland“ auf Bundestagsdrucksache 19/506 verwiesen.

Tabelle 1: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Bundesländern

		2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
Schleswig-Holstein	Tsd.	430	324	367	328	412	458	525	543	556
	%	39	32	36	32	38	42	47	47	45
Hamburg	Tsd.	376	366	348	393	469	391	411	449	526
	%	42	43	41	40	48	37	39	46	46
Niedersachsen	Tsd.	1227	1197	1181	1311	1449	1554	1735	1899	2092
	%	42	40	40	42	48	48	52	55	57
Bremen	Tsd.	148	150	162	162	173	217	227	257	249
	%	45	45	47	50	52	61	62	67	62
Nordrhein-Westfalen	Tsd.	2583	2799	2838	2973	3473	3647	3711	4000	4127
	%	37	40	40	41	48	48	48	50	50
Hessen	Tsd.	1033	1164	1169	1221	1244	1351	1589	1633	1662
	%	39	44	45	46	46	48	53	55	56
Rheinland-Pfalz	Tsd.	473	561	485	548	674	692	780	931	1006
	%	32	38	35	37	42	43	47	55	56
Baden-Württemberg	Tsd.	2156	2226	2207	2557	2640	2897	3269	3479	3322
	%	46	48	48	54	55	58	63	65	62
Bayern	Tsd.	2205	2226	2324	2646	2893	2917	3354	3780	3856
	%	42	42	44	48	52	50	56	60	59
Saarland	Tsd.	173	194	176	194	191	228	230	247	196
	%	39	45	39	43	44	50	51	56	44
Berlin	Tsd.	487	550	542	587	676	579	599	717	843
	%	39	44	43	45	49	42	45	49	52
Brandenburg	Tsd.	284	304	311	346	428	469	441	509	432
	%	32	36	37	40	48	52	50	55	48
Mecklenburg-Vorpommern	Tsd.	188	215	222	257	295	291	311	339	376
	%	30	35	36	42	48	47	51	55	57
Sachsen	Tsd.	648	692	668	763	805	868	919	960	1148
	%	40	43	43	47	50	52	54	57	63
Sachsen-Anhalt	Tsd.	329	3235	330	360	438	465	412	507	477
	%	38	37	39	41	50	52	47	57	55
Thüringen	Tsd.	344	351	341	422	415	427	453	505	524
	%	39	41	40	48	48	48	51	56	56
Gesamt	Tsd.	13086	13642	13671	15070	16676	17454	18966	20756	21391
	%	40	42	42	45	49	49	52	56	55

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Die Auswertung nach Betriebsgrößen kann der folgenden Tabelle 2 entnommen werden.

Tabelle 2: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße

		2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018
1 bis 10 Beschäftigte	Tsd.	975	1117	972	1054	1231	1402	1560	1673	1657
	%	14	16	15	16	18	21	23	25	25
11 bis 50 Beschäftigte	Tsd.	2569	2748	2485	2963	3594	3924	4090	4748	4774
	%	31	34	31	35	41	42	44	49	47
51 bis 500 Beschäftigte	Tsd.	5402	5785	6168	6703	7064	7500	8250	8935	9324
	%	48	51	53	55	58	60	63	65	64
Mehr als 500 Beschäftigte	Tsd.	4140	3992	4046	4350	4786	4629	5065	5400	5636
	%	62	64	63	68	74	70	72	75	74
Gesamt	Tsd.	13086	13642	13671	15070	16676	17454	18966	20756	21391
	%	40	42	42	45	49	49	52	56	55

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Für die Auswertung nach Wirtschaftszweigen wird zunächst auf Tabelle 3 in der Antwort zu Frage 1 der Kleinen Anfrage „Flexibles Arbeiten in Deutschland“ auf Bundestagsdrucksache 19/506 verwiesen. Die Tabelle wird durch die folgenden Daten für das Jahr 2018 ergänzt.

Tabelle 3: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Land-/Forstwirtschaft	145	36
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	453	80
Nahrung/Genuss	446	54
Verbrauchsgüter	334	60
Produktionsgüter	1093	73
Inv./Gebrauchsgüter	3182	75
Baugewerbe	1088	49
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	1048	44
Einzelhandel	1606	50
Verkehr und Lagerei	1068	53
Information und Kommunikation	462	44
Gastgewerbe	629	37
Finanz- und Versicherungsdienstl.	535	58
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	2960	50
Erziehung und Unterricht	698	45
Gesundheits- und Sozialwesen	3105	56
Sonstige Dienstleistungen	327	33
Interessenvertretungen	281	48
Öffentliche Verwaltung	1930	75
<b>Gesamt</b>	<b>21391</b>	<b>55</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

2. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung flexible Arbeitszeitmodelle an, wie viele ein starres Arbeitszeitmodell und wie viele beides (bitte sowohl in absoluten Zahlen als auch als Anteil an allen Betrieben angeben; sowohl nach Bundesländern, Wirtschaftszweigen als auch Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter differenzieren; bitte ebenfalls nach Bundesländern differenzieren; siehe Antwort der Bundesregierung zu Frage 6 der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 18/1402)?

Wie haben sich diese Zahlen seit 2002 entwickelt?

Die folgenden Tabellen basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels. Für Auswertungen vor 2018 wird auf die Antwort zu Frage 2 der Kleinen Anfrage „Flexibles Arbeiten in Deutschland“ auf Bundestagsdrucksache 19/506 verwiesen.

Die folgenden Tabellen umfassen die Aktualisierung der Anzahl und des Anteils der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Bundesland (Tabelle 4), Wirtschaftszweig (Tabelle 5) und Betriebsgröße für 2018 (Tabelle 6).

Tabelle 4: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Bundesländern (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Schleswig-Holstein	19	24
Hamburg	14	27
Niedersachsen	70	36
Bremen	5	34
Nordrhein-Westfalen	122	29
Hessen	52	32
Rheinland-Pfalz	38	37
Baden-Württemberg	123	44
Bayern	130	36
Saarland	6	25
Berlin	28	30
Brandenburg	22	33
Mecklenburg-Vorpommern	18	39
Sachsen	47	42
Sachsen-Anhalt	19	34
Thüringen	18	32
Gesamt	733	35

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Tabelle 5: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Land-/Forstwirtschaft	18	30
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	11	61
Nahrung/Genuss	11	43
Verbrauchsgüter	9	40
Produktionsgüter	13	55
Inv./Gebrauchsgüter	48	47
Baugewerbe	88	38
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	46	28
Einzelhandel	83	33
Verkehr und Lagerei	30	37
Information und Kommunikation	21	35
Gastgewerbe	41	27
Finanz- und Versicherungsdienstl.	12	19
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	131	33
Erziehung und Unterricht	22	35
Gesundheits- und Sozialwesen	88	39
Sonstige Dienstleistungen	28	25
Interessenvertretungen	13	29
Öffentliche Verwaltung	21	72
<b>Gesamt</b>	<b>733</b>	<b>35</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Tabelle 6: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
1 bis 10 Beschäftigte	378	25
11 bis 50 Beschäftigte	261	52
51 bis 500 Beschäftigte	88	73
mehr als 500 Beschäftigte	6	85
<b>Gesamt</b>	<b>733</b>	<b>35</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

3. In wie vielen Betrieben gelten nach Kenntnis der Bundesregierung so genannte Vertrauensarbeitszeitregelungen, bei denen die Arbeitszeit der Mitarbeiter üblicherweise nicht vom Arbeitgeber erfasst wird (bitte jährlich für den Zeitraum seit 2002 sowie differenziert aufgelistet nach Wirtschaftszweigen, Bundesländern, Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter angeben)?

Die folgenden Tabellen basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels.

Nach Regelungen zu Vertrauensarbeitszeiten wird im IAB-Betriebspanel seit dem Jahr 2004 in einem zweijährigen Rhythmus in den geraden Jahren gefragt. Für Auswertungen vor 2018 wird auf die Antwort zu Frage 5 der Kleinen Anfrage „Flexibles Arbeiten in Deutschland“ auf Bundestagsdrucksache 19/506 verwiesen.

Tabelle 7 stellt die Anzahl und den Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit nach Wirtschaftszweigen für das Jahr 2018 dar, Tabelle 8 differenziert nach Betriebsgrößeklassen und Tabelle 9 nach Bundesländern.

Tabelle 7: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit nach Wirtschaftszweigen (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Land-/Forstwirtschaft	19	32
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	4	25
Nahrung/Genuss	6	21
Verbrauchsgüter	5	20
Produktionsgüter	6	25
Inv./Gebrauchsgüter	30	29
Baugewerbe	40	17
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	43	26
Einzelhandel	46	19
Verkehr und Lagerei	23	28
Information und Kommunikation	34	57
Gastgewerbe	24	16
Finanz- und Versicherungsdienstl.	27	43
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	154	39
Erziehung und Unterricht	17	27
Gesundheits- und Sozialwesen	74	32
Sonstige Dienstleistungen	30	27
Interessenvertretungen	23	53
Öffentliche Verwaltung	10	34
<b>Gesamt</b>	<b>614</b>	<b>29</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.



Tabelle 8: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit nach Betriebsgröße (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
1 bis 10 Beschäftigte	424	28
11 bis 50 Beschäftigte	135	27
51 bis 500 Beschäftigte	52	43
mehr als 500 Beschäftigte	4	56
Gesamt	614	29

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Tabelle 9: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit nach Bundesland (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Schleswig-Holstein	23	30
Hamburg	25	47
Niedersachsen	66	34
Bremen	10	62
Nordrhein-Westfalen	118	28
Hessen	42	26
Rheinland-Pfalz	30	30
Baden-Württemberg	63	23
Bayern	108	30
Saarland	10	42
Berlin	34	37
Brandenburg	16	24
Mecklenburg-Vorpommern	13	27
Sachsen	32	29
Sachsen-Anhalt	12	21
Thüringen	13	22
Gesamt	614	29

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

4. Wie viele Beschäftigte haben nach Kenntnis der Bundesregierung so genannte Vertrauensarbeitszeitregelungen, bei denen die Arbeitszeit der Mitarbeiter üblicherweise nicht vom Arbeitgeber erfasst wird (bitte jährlich für den Zeitraum seit 2002 in absoluten Zahlen und als Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte, soweit möglich, nach Qualifikation, Einkommen, beruflicher Stellung, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter differenzieren)?

Die folgenden Tabellen basieren auf Daten des IAB-Betriebspanels.

Seit dem Jahr 2018 liegen erstmals über die Anzahl der Betriebe hinaus Daten dazu vor, wie viele Beschäftigte Vertrauensarbeitszeitregelungen nutzen. Auswertungen für frühere Zeiträume sind daher nicht möglich.

Tabelle 10 stellt insgesamt und nach Wirtschaftszweigen die Anzahl und den Anteil der Beschäftigten dar, die Vertrauensarbeitszeitregelungen nutzen können. Tabelle 11 differenziert nach Bundesländern, Tabelle 12 nach Betriebsgröße. Differenziertere Auswertungen als die hier vorgenommen sind nicht möglich.

Tabelle 10: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit nach Wirtschaftszweigen (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Land-/Forstwirtschaft	75	18
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	59	10
Nahrung/Genuss	55	6
Verbrauchsgüter	41	7
Produktionsgüter	169	11
Inv./Gebrauchsgüter	502	11
Baugewerbe	240	10
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	347	14
Einzelhandel	323	10
Verkehr und Lagerei	210	10
Information und Kommunikation	547	48
Gastgewerbe	123	7
Finanz- und Versicherungsdienstl.	287	30
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	1351	22
Erziehung und Unterricht	332	21
Gesundheits- und Sozialwesen	705	12
Sonstige Dienstleistungen	164	16
Interessenvertretungen	193	32
Öffentliche Verwaltung	206	8
<b>Gesamt</b>	<b>5928</b>	<b>15</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Tabelle 11: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit nach Bundesland (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
Schleswig-Holstein	169	13
Hamburg	228	19
Niedersachsen	696	19
Bremen	107	26
Nordrhein-Westfalen	1170	14
Hessen	469	15
Rheinland-Pfalz	302	16
Baden-Württemberg	658	12
Bayern	953	14
Saarland	91	19
Berlin	407	24
Brandenburg	115	12
Mecklenburg-Vorpommern	98	14
Sachsen	236	13
Sachsen-Anhalt	105	11
Thüringen	124	13
Gesamt	5928	15

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

Tabelle 12: Anzahl (in Tsd.) und Anteil (in Prozent) der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit nach Betriebsgröße (2018)

	Anzahl in Tsd.	Anteil in %
1 bis 10 Beschäftigte	1519	22
11 bis 50 Beschäftigte	1660	16
51 bis 500 Beschäftigte	1868	12
mehr als 500 Beschäftigte	881	11
Gesamt	5928	15

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018. Basis: Alle Betriebe. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen möglich.

5. Wie viele Überstunden werden nach Kenntnis der Bundesregierung
  - a) von Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit und
  - b) von Beschäftigten ohne Vertrauensarbeitszeit pro Woche geleistet?

Zur Beantwortung von Frage 5 liegen der Bundesregierung keine ausreichend differenzierten Daten vor. Zwar enthält das Linked Personnel Panel (LPP) im Rahmen der Beschäftigtenbefragung Angaben zu Überstundenvolumina sowie dazu, ob Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeben, eine feste Arbeitszeit zu haben. Die Angabe, keine festen Arbeitszeiten zu haben, ist aber nicht deckungsgleich mit dem Vorhandensein von Vertrauensarbeitszeiten.

6. Wie häufig sind nach Kenntnis der Bundesregierung Beschäftigte
- c) mit Vertrauensarbeitszeit und
- d) ohne Vertrauensarbeitszeit von überlangen Arbeitszeiten betroffen?

Auf die Antwort zu Frage 5 wird verwiesen.

7. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil aller Erwerbstätigen, die in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten (bitte absolute Zahlen sowie Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte, soweit möglich, nach Qualifikation, Einkommen, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzieren)?

Auf die Antwort zu Frage 1 wird verwiesen.

Ergänzend zeigt eine Sonderauswertung der Daten der Arbeitszeitbefragung 2017 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017), dass gut die Hälfte der Beschäftigten (51 Prozent) ein starres Arbeitszeitmodell – also sowohl feste Anfangs- als auch Endzeiten – hat. Knapp die Hälfte der Beschäftigten (49 Prozent) hat damit flexible Arbeitszeiten (flexible Anfangs- und/oder Endzeiten). Die Auswertungen nach Qualifikation, Einkommen, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße können der untenstehenden Tabelle 13 entnommen werden. Es ist zu beachten, dass die berichteten Ergebnisse für abhängig Beschäftigte bis zum Alter von 65 Jahren mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche gelten. (Absolute Zahlen zu Beschäftigten mit flexiblen/starren Arbeitszeiten können mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht dargestellt werden.)

Tabelle 13: Starre und flexible Arbeitszeiten

Starres Arbeitszeitmodell: vom Arbeitgeber vorgegebene feste Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende. Flexible Arbeitszeiten: keine vom Arbeitgeber vorgegebenen festen Zeiten für Arbeitsbeginn und/oder -ende.		starre/flexible Arbeitszeiten	
		starres Arbeitszeitmodell	flexible Arbeitszeiten
		Zeilen %	Zeilen %
Gesamt		51	49
Qualifikation nach ISCED	mittel	59	41
	hoch	38	62
Monatlicher Bruttoverdienst	bis 1.499 Euro	56	44
	1.500 - 2.499 Euro	60	40
	2.500 - 3.499 Euro	56	44
	3.500 - 4.499 Euro	43	57
	4.500 Euro und mehr	30	70
Vertragliche Wochenarbeitszeit	10-19	49	51
	20-34	55	45
	35-39	54	46
	40-47	48	52
Geschlecht	männlich	50	50
	weiblich	52	48

Starres Arbeitszeitmodell: vom Arbeitgeber vorgegebene feste Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende. Flexible Arbeitszeiten: keine vom Arbeitgeber vorgegebenen festen Zeiten für Arbeitsbeginn und/oder -ende.		starre/flexible Arbeitszeiten	
		starres Arbeitszeitmodell	flexible Arbeitszeiten
		Zeilen %	Zeilen %
Bundesland	Schleswig-Holstein	41	59
	Hamburg	41	59
	Niedersachsen	53	47
	Nordrhein-Westfalen	53	47
	Hessen	48	52
	Rheinland-Pfalz	52	48
	Baden-Württemberg	48	52
	Bayern	51	49
	Berlin	41	59
	Brandenburg	58	42
	Mecklenburg-Vorpommern	57	43
	Sachsen	53	47
	Sachsen-Anhalt	58	42
	Thüringen	55	45
Wirtschaftszweig	C Verarbeitendes Gewerbe	54	46
	F Baugewerbe	66	34
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	64	36
	H Verkehr und Lagerei	38	62
	I Gastgewerbe	45	55
	J Information und Kommunikation	16	84
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	33	67
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	35	65
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	51	49
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	43	57
	P Erziehung und Unterricht	50	50
	Q Gesundheit und Sozialwesen	67	33
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	45	55

Starres Arbeitszeitmodell: vom Arbeitgeber vorgegebene feste Zeiten für Arbeitsbeginn und -ende. Flexible Arbeitszeiten: keine vom Arbeitgeber vorgegebenen festen Zeiten für Arbeitsbeginn und/oder -ende.		starre/flexible Arbeitszeiten	
		starres Arbeitszeit-modell	flexible Arbeitszeiten
		Zeilen %	Zeilen %
Betriebsgröße	bis 9 Beschäftigte	52	48
	10 bis 49 Beschäftigte	56	44
	50 bis 499 Beschäftigte	50	50
	mehr als 500 Beschäftigte	47	53

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden,  $7824 \leq n \leq 8729$   
 Separate Auswertungen zu Beschäftigten mit niedrigem Qualifikationsniveau, zu Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit über 47 Stunden, zu Bremen und dem Saarland sowie zu den Wirtschaftszweigen A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Energieversorgung, E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzung, L Grundstücks- und Wohnungswesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen und U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Lesebeispiel: Von den Beschäftigten mit einem Einkommen bis zu 1 499 Euro haben 56 Prozent starre / feste Arbeitszeiten und 44 Prozent flexible Arbeitszeiten.

8. Wie viele Beschäftigte können nach Kenntnis der Bundesregierung über Gleitzeit Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeit an ihre Belange anpassen (bitte absolute Zahlen sowie Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte, soweit möglich, nach Qualifikation, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzieren)?

Eine Sonderauswertung der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten (44 Prozent) angibt, in Gleitzeit zu arbeiten, während 56 Prozent nicht in Gleitzeit arbeiten. Die Auswertungen nach Qualifikation, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße können untenstehender Tabelle 14 entnommen werden. Es ist zu beachten, dass die berichteten Ergebnisse für abhängig Beschäftigte bis zum Alter von 65 Jahren mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche gelten. Absolute Zahlen zu Beschäftigten mit Gleitzeit können mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht dargestellt werden.

Tabelle 14: Gleitzeit

		Gleitzeit	
		ja	nein
		Zeilen %	Zeilen %
Frage: „Arbeiten Sie in gleitender Arbeitszeit?“			
Gesamt		44	56
Qualifikation nach ISCED	mittel	36	64
	hoch	55	45
Vertragliche Wochenarbeitszeit	10-19	37	63
	20-34	38	62
	35-39	49	51
	40-47	45	55
Geschlecht	männlich	45	55
	weiblich	43	57
Bundesland	Schleswig-Holstein	39	61
	Hamburg	48	52
	Niedersachsen	43	57
	Nordrhein-Westfalen	43	57
	Hessen	47	53
	Rheinland-Pfalz	42	58
	Baden-Württemberg	50	50
	Bayern	45	55
	Berlin	50	50
	Brandenburg	42	58
	Mecklenburg-Vorpommern	35	65
	Sachsen	38	62
	Sachsen-Anhalt	35	65
Thüringen	36	64	
Wirtschaftszweig	C Verarbeitendes Gewerbe	49	51
	F Baugewerbe	22	78
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	26	74
	H Verkehr und Lagerei	35	65
	J Information und Kommunikation	74	26
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	82	18
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	65	35
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	37	63
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	72	28
	P Erziehung und Unterricht	26	74
	Q Gesundheit und Sozialwesen	24	76
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	48	52	

		Gleitzeit	
		ja	nein
Frage: „Arbeiten Sie in gleitender Arbeitszeit?“		Zeilen %	Zeilen %
Betriebsgröße	bis 9 Beschäftigte	28	72
	10 bis 49 Beschäftigte	33	67
	50 bis 499 Beschäftigte	47	53
	mehr als 500 Beschäftigte	58	42

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden,  $8234 \leq n \leq 8565$

Separate Auswertungen zu Beschäftigten mit niedrigem Qualifikationsniveau, zu Beschäftigten mit einer vertraglichen Arbeitszeit über 47 Stunden, zu Bremen und dem Saarland sowie zu den Wirtschaftszweigen A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Energieversorgung, E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzung, I Gastgewerbe, L Grundstücks- und Wohnungswesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen und U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Lesebeispiel: Von Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation (nach ISCED) geben 36 Prozent an, über Gleitzeit zu verfügen, während 64 Prozent angeben, nicht in Gleitzeit zu arbeiten.

9. Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über den Zusammenhang von Belastung durch Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien und der Häufigkeit der Erreichbarkeit in der Freizeit (bitte, wenn möglich, Belastungsformen mit angeben und nach Häufigkeit der Erreichbarkeit differenzieren; bitte, soweit möglich, nach Branche, Alter, Geschlecht, beruflicher Stellung, Qualifikation und Einkommen differenzieren)?

Im Rahmen der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurde erhoben, ob Beschäftigte bei der Arbeit Informations- und Kommunikationsmittel wie z. B. das Internet, E-Mail oder Smartphone verwenden. Zudem wurde erfasst, wie häufig Beschäftigte wegen Arbeitsbelangen im Privatleben kontaktiert werden. Eine Sonderauswertung der Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 zeigt, dass 13 Prozent der Beschäftigten, die bei der Arbeit Informations- und Kommunikationsmittel nutzen, und 12 Prozent der Beschäftigten, die diese nicht nutzen, häufig im Privatleben wegen Arbeitsbelangen kontaktiert werden. Die Auswertungen nach Branche, Alter, Geschlecht, beruflicher Stellung, Qualifikation und Einkommen können untenstehender Tabelle 15 entnommen werden.

Es ist zu beachten, dass die berichteten Ergebnisse für abhängig Beschäftigte bis zum Alter von 65 Jahren mit mindestens zehn Arbeitsstunden pro Woche gelten.



Tabelle 15: Informations- und Kommunikationstechnologie und Häufigkeit der Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben

			Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben				
			Häufig	Manchmal	Selten	Nie	
			Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	
Gesamt		Nutzung moderner IKT	Ja	13	24	44	19
			Nein	12	21	40	28
Wirtschafts- zweig	C Verarbeitendes Gewerbe	Nutzung moderner IKT	Ja	9	22	48	21
			Nein	7	17	37	38
	F Baugewerbe	Nutzung moderner IKT	Ja	21	25	43	11
			Nein	*	*	51	20
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Nutzung moderner IKT	Ja	13	28	44	15
			Nein	13	23	42	22
	H Verkehr und Lagerei	Nutzung moderner IKT	Ja	14	23	37	25
			Nein	*	16	43	31
	J Information und Kommunikation	Nutzung moderner IKT	Ja	*	23	51	20
			Nein	*	*	*	*
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Nutzung moderner IKT	Ja	8	18	45	28
			Nein	*	*	*	*
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	Nutzung moderner IKT	Ja	11	24	44	22
			Nein	*	*	*	*
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Nutzung moderner IKT	Ja	15	25	40	19
			Nein	*	*	25	33
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	Nutzung moderner IKT	Ja	8	19	49	25
			Nein	*	*	34	41
	P Erziehung und Unterricht	Nutzung moderner IKT	Ja	19	35	37	9
			Nein	*	27	49	*
Q Gesundheit und Sozialwesen	Nutzung moderner IKT	Ja	16	27	43	14	
		Nein	16	26	38	20	
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Nutzung moderner IKT	Ja	18	28	39	*	
		Nein	*	*	41	*	
Alter	15 - 29	Nutzung moderner IKT	Ja	16	24	40	19
			Nein	14	28	36	22
	30 - 49	Nutzung moderner IKT	Ja	13	25	43	19
			Nein	13	20	39	28
	50 - 65	Nutzung moderner IKT	Ja	11	23	48	18
			Nein	9	18	43	31
Geschlecht	männlich	Nutzung moderner IKT	Ja	13	24	46	17
			Nein	10	17	42	31
	weiblich	Nutzung moderner IKT	Ja	13	24	42	21
			Nein	13	24	38	25

			Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben				
			Häufig	Manchmal	Selten	Nie	
			Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	
Stellung im Beruf	Arbeiter	Nutzung moderner IKT	Ja	13	23	44	20
			Nein	9	18	39	34
	Angestellte	Nutzung moderner IKT	Ja	13	24	45	19
			Nein	13	22	41	24
	Beamte	Nutzung moderner IKT	Ja	15	30	40	15
			Nein	*	*	*	*
Qualifikation nach ISCED	niedrig	Nutzung moderner IKT	Ja	*	*	*	*
			Nein	*	24	34	28
	mittel	Nutzung moderner IKT	Ja	13	22	43	21
			Nein	11	20	41	29
	hoch	Nutzung moderner IKT	Ja	12	26	46	16
			Nein	12	25	40	23
Monatlicher Bruttoverdienst	bis 1.499 Euro	Nutzung moderner IKT	Ja	13	26	43	18
			Nein	14	24	37	26
	1.500 - 2.499 Euro	Nutzung moderner IKT	Ja	15	22	41	21
			Nein	12	21	42	25
	2.500 - 3.499 Euro	Nutzung moderner IKT	Ja	13	23	43	21
			Nein	10	21	39	30
	3.500 - 4.499 Euro	Nutzung moderner IKT	Ja	11	24	47	18
			Nein	*	16	43	32
	4.500 Euro und mehr	Nutzung moderner IKT	Ja	13	27	47	13
			Nein	*	*	*	*

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden, 15422 ≤ n ≤ 18090,

\* Fallzahl zu gering, Rundungsfehler möglich

Separate Auswertungen zu den Wirtschaftszweigen A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Energieversorgung, E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzung, I Gastgewerbe, L Grundstücks- und Wohnungswesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen und U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Lesebeispiel: Von allen Beschäftigten (Gesamt), die moderne IKT nutzen (Nutzung moderner IKT „Ja“), geben 13 Prozent an häufig, 24 Prozent manchmal, 44 Prozent selten und 19 Prozent nie wegen Arbeitsbelangen im Privatleben kontaktiert zu werden.

Für die Betrachtung des Zusammenhangs mit Beanspruchungsfolgen werden verschiedene gesundheitliche Beschwerden in Abhängigkeit von der Häufigkeit der Kontaktierung im Privatleben dargestellt. Dabei werden nur jene Beschäftigte betrachtet, die moderne Informations- und Kommunikationstechnologien bei der Arbeit nutzen. Es zeigt sich, dass gesundheitliche Beschwerden häufiger von Beschäftigten berichtet werden, die häufig im Privatleben kontaktiert werden im Vergleich zu Beschäftigten, die manchmal, selten oder nie kontaktiert werden.

Die Auswertungen nach Branche, Alter, Geschlecht, berufliche Stellung, Qualifikation und Einkommen können untenstehender Tabelle 16 entnommen werden.

Tabelle 16: Häufigkeit der Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben und gesundheitliche Beschwerden

			Gesundheitliche Beschwerden					
			Rücken-, Kreuzschmerzen	Schlafstörungen	Müdigkeit, Erschöpfung	Nieder-geschlagenheit	Körperliche Erschöpfung	
Nur Beschäftigte, die moderne IKT nutzen			%	%	%	%	%	
Gesamt	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	59	47	66	32	52	
		Manchmal	51	36	57	25	41	
		Selten	43	30	49	20	32	
		Nie	42	27	46	20	29	
Wirtschaftszweig	C Verarbeitendes Gewerbe	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	60	41	63	34	42
		Manchmal	47	34	51	26	35	
		Selten	38	27	46	17	27	
		Nie	39	24	40	16	24	
	F Baugewerbe	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	67	*	65	*	63
		Manchmal	67	*	56	*	50	
		Selten	49	22	43	*	34	
		Nie	*	*	*	*	*	
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	77	*	74	*	62
		Manchmal	54	36	52	33	42	
		Selten	48	31	52	27	38	
		Nie	50	*	50	*	*	
	H Verkehr und Lagerei	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*
		Manchmal	54	41	64	*	43	
		Selten	53	31	52	*	32	
		Nie	58	*	48	*	40	
	J Information und Kommunikation	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*
		Manchmal	40	33	55	*	29	
		Selten	37	27	51	16	28	
		Nie	*	*	53	*	*	
	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*
		Manchmal	44	41	47	*	*	
		Selten	41	27	49	17	27	
		Nie	34	*	46	*	*	
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*
		Manchmal	46	30	56	*	38	
		Selten	38	31	50	25	25	
		Nie	41	*	47	*	25	
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*	
	Manchmal	*	*	56	*	*		
	Selten	38	*	54	*	*		
	Nie	*	*	*	*	*		
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	57	53	70	*	51	
	Manchmal	48	35	62	20	41		
	Selten	47	38	56	23	33		
	Nie	43	30	50	21	28		
		Häufig	50	44	71	27	51	

				Gesundheitliche Beschwerden				
				Rücken-, Kreuz- schmerzen	Schlaf- störungen	Müdigkeit, Erschöpfung	Nieder- geschlagenheit	Körperliche Erschöpfung
Nur Beschäftigte, die moderne IKT nutzen				%	%	%	%	%
	P Erziehung und Unterricht	Kontaktierung wegen Arbeits-belangen im Privatleben	Manchmal	44	34	59	22	45
			Selten	43	33	49	20	33
			Nie	*	*	51	*	*
	Q Gesundheit und Sozialwesen	Kontaktierung wegen Arbeits-belangen im Privatleben	Häufig	64	55	75	41	59
			Manchmal	59	42	63	26	48
			Selten	47	34	52	18	37
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	Kontaktierung wegen Arbeits-belangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*
			Manchmal	57	*	52	*	*
			Selten	44	*	44	*	*
Alter	15 - 29	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	61	48	72	36	54
			Manchmal	52	28	61	24	43
			Selten	41	25	53	19	33
			Nie	31	*	55	*	27
	30 - 49	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	57	46	69	32	52
			Manchmal	49	35	58	26	41
			Selten	41	27	51	20	32
			Nie	44	27	45	21	30
	50 - 65	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	59	50	58	32	49
			Manchmal	53	42	53	23	40
			Selten	47	36	45	19	30
			Nie	44	31	42	18	28
Geschlecht	männlich	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	56	42	60	31	48
			Manchmal	47	32	53	22	37
			Selten	41	26	46	17	29
			Nie	39	24	41	18	27
	weiblich	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	61	54	73	34	56
			Manchmal	55	41	61	28	46
			Selten	46	36	54	23	35
			Nie	45	29	50	21	30
Stellung im Beruf	Arbeiter	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	67	44	65	*	55
			Manchmal	54	36	54	27	39
			Selten	53	28	49	19	34
			Nie	51	35	44	*	37
	Angestellte	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	59	48	66	34	51
			Manchmal	52	36	57	25	41
			Selten	42	30	49	20	31
			Nie	41	26	45	20	27
	Beamte	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	47	48	70	*	51
			Manchmal	43	36	59	20	42
			Selten	44	36	55	21	33
			Nie	41	26	50	*	27

				Gesundheitliche Beschwerden				
				Rücken-, Kreuzschmerzen	Schlafstörungen	Müdigkeit, Erschöpfung	Niedergeschlagenheit	Körperliche Erschöpfung
Nur Beschäftigte, die moderne IKT nutzen				%	%	%	%	%
Qualifikation nach ISCED	niedrig	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	*	*	*	*	*
			Manchmal	*	*	*	*	*
			Selten	*	*	*	*	*
			Nie	*	*	*	*	*
	mittel	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	65	49	66	34	54
			Manchmal	57	37	56	26	44
			Selten	48	32	51	22	34
			Nie	45	27	46	21	30
	hoch	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	50	45	66	30	49
			Manchmal	45	34	56	23	38
			Selten	39	28	48	17	28
			Nie	36	25	44	16	25
Monatlicher Bruttoverdienst	bis 1.499 Euro	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	60	58	71	*	56
			Manchmal	56	39	55	29	46
			Selten	45	30	48	20	36
			Nie	48	28	51	*	32
	1.500 - 2.499 Euro	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	67	50	63	37	54
			Manchmal	61	38	62	31	50
			Selten	49	34	54	25	37
			Nie	49	28	47	28	33
	2.500 - 3.499 Euro	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	62	46	71	32	54
			Manchmal	55	37	62	29	43
			Selten	50	32	54	22	37
			Nie	44	28	48	22	30
	3.500 - 4.499 Euro	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	52	43	67	29	44
			Manchmal	43	34	54	20	35
			Selten	42	29	49	19	29
			Nie	39	28	48	19	29
	4.500 Euro und mehr	Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben	Häufig	49	46	63	28	46
			Manchmal	39	33	50	18	34
			Selten	35	28	45	13	24
			Nie	32	25	40	*	20

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden, die IKT bei der Arbeit nutzen; 10412 ≤ n ≤ 12280, \* Fallzahl zu gering; Zeilen-% der gesundheitlichen Beschwerden sind unabhängig (jeweils prozentualer Anteil der von Beschwerden betroffenen, Mehrfachantworten möglich)

Separate Auswertungen zu den Wirtschaftszweigen A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Energieversorgung, E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzung, I Gastgewerbe, L Grundstücks- und Wohnungswesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen und U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften sind aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht möglich.

Lesebeispiel: Von allen Beschäftigten (Gesamt), die angeben häufig wegen Arbeitsbelangen im Privatleben kontaktiert zu werden (Kontaktierung wegen Arbeitsbelangen im Privatleben „häufig“) geben 59 Prozent an, unter Rückenschmerzen zu leiden, 47 Prozent berichten Schlafstörungen, 66 Prozent Müdigkeit bzw. Erschöpfung, 32 Prozent Niedergeschlagenheit und 52 Prozent körperliche Erschöpfung.

10. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über das Risiko der „interessierten Selbstgefährdung“ bei orts- und zeitflexiblem Arbeiten beziehungsweise bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit?

Unter „Interessierter Selbstgefährdung“ werden Verhaltensweisen verstanden, bei welchen Beschäftigte aus dem Interesse am beruflichen Erfolg heraus ein Risiko für die eigene Gesundheit in Kauf nehmen.

Studien der BAuA kommen zu der Einschätzung, dass orts- bzw. zeitflexible Arbeitsformen das Auftreten von interessierter Selbstgefährdung begünstigen können, da die räumlichen und zeitlichen Spielräume hohe Anforderungen an die Selbstregulation und das Selbstmanagement der Beschäftigten stellen. Insbesondere in Kombination mit weiteren persönlichen (z. B. starke Identifikation mit der Arbeit, hohe Eigeninitiative, Interesse am eigenen beruflichen Erfolg) und organisationalen Merkmalen (z. B. Verantwortungsverlagerung auf Beschäftigte durch ergebnisorientierte Vergütungssysteme oder indirekte Steuerungsmethoden, starke Leistungskultur) kann dies dazu führen, dass Erwerbstätige in Ruhepausen und Ruhezeiten trotz nachteiliger Folgen für die Gesundheit weiterarbeiten.

11. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, welche Berufe oder Branchen besonders vom Risiko der „interessierten Selbstgefährdung“ betroffen sind, und warum?

Der Bundesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Obwohl „interessierte Selbstgefährdung“ grundsätzlich in allen Branchen und Berufen auftreten kann, wird der Begriff in erster Linie im Kontext von Wissens- und Interaktionsarbeit verwendet. Auch deshalb ist es nur schwer möglich, Aussagen über die Prävalenz von „interessierter Selbstgefährdung“ in unterschiedlichen Branchen oder Berufen zu treffen.

Verschiedene Studien, so bspw. von A. Krause u. a. aus dem Jahr 2012 weisen darauf hin, dass besonders bei hochgebildeten und hochdotierten Berufen bzw. in Führungspositionen das Risiko für eine interessierte Selbstgefährdung besteht. Auch bei Berufen und Branchen, in denen ergebnisorientierte Vergütungssysteme oder indirekte Steuerungsmethoden verbreitet sind, kann von einem erhöhten Risiko ausgegangen werden. Repräsentative Zahlen zur Häufigkeit interessierter Selbstgefährdung bei Erwerbstätigen in Deutschland in verschiedenen Berufen und Branchen liegen nach derzeitigem Kenntnisstand nicht vor.

12. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über den Zusammenhang von gesundheitlichen Belastungen und ort- und zeitflexiblem Arbeiten?

Welche Studien sind ihr hierzu bekannt, und zu welchem Ergebnis kommen sie jeweils?

Den Forschungsstand zu den gesundheitlichen Chancen und Risiken orts- und zeitflexibler Arbeit hat die BAuA im Jahr in einer Expertise zusammengefasst. Zur Zeitflexibilität besteht ein Scoping-Review der BAuA (Amlinger-Chatterjee, 2016; Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017). Ortsflexibilität bzw. Telearbeit wurden zudem in weiteren Reviews bzw. Expertisen untersucht (Charalampous et al., 2018; Eurofound & ILO, 2017; Mandl & Curtarelli, 2017; Tavares, 2017). Die Ergebnisse der Expertisen bzw. Reviews werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt:

Mit Mobilität und Ortsflexibilität steigt beispielsweise das Risiko für Arbeitsintensivierung, Stress, längere Arbeitszeiten, verschwimmende Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Mobilität und Ortsflexibilität kann zu einem erhöhten Stresserleben führen und kann langfristige negative gesundheitliche Auswirkungen haben. Diese Effekte können aber durch einen hohen Handlungsspielraum und ein hohes Maß an Selbstbestimmung abgeschwächt werden. Auf die Antwort zu Frage 23 der Kleinen Anfrage „Mobile Arbeit“ auf Bundestagsdrucksache 19/9797 wird verwiesen.

Zeitautonomie – also die Verfügbarkeit über die eigene Zeiteinteilung – stellt eine positive Ressource dar. Flexibilitätsmöglichkeiten der Beschäftigten gehen häufig mit weniger gesundheitlichen Beschwerden, einem reduzierten Stresserleben und verminderter Burnout-Symptomatik einher. Wissenschaftliche Studien belegen allerdings, dass unabhängig von den Rahmenbedingungen und der Motivlage von Beschäftigten eine Belastungsgrenze existiert, deren Überschreitung zu gesundheitlichen und sicherheitsbezogenen Risiken führt.

Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten (bua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 20.10.2018 unter [www.bua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a.html](http://www.bua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a.html)

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

Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M. & Wöhrmann, A. M. (2017). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken (bua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 19.04.2018 unter [www.bua.de/dok/8729000](http://www.bua.de/dok/8729000)

Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. & Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28, 51-73.

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

Mandl, I. & Curtarelli, M. (2017). Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work—New Employment Forms in Europe. In P. Meil & V. Kirov (Hrsg.), *Policy Implications of Virtual Work* (S. 51-79). Cham: Springer International Publishing.

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. *International Journal of Healthcare*, 3, 30-36.

13. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Arbeitsbelastung von Beschäftigten, die mit

e) Vertrauensarbeitszeit und

Auswertungen des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage der Arbeitskräfteerhebung 2010 zeigen, dass in flexiblen Arbeitszeitmodellen tendenziell länger gearbeitet wird, insbesondere wenn die Arbeitszeiten völlig flexibel gewählt werden können, wie beim Modell der Vertrauensarbeitszeit. Auf die Antwort zu Frage 39 der Kleinen Anfrage „Flexibilisierung der Arbeitszeit, atypische Arbeitszeiten und Anforderungen an die Politik“ auf Bundestagsdrucksache

17/8531 wird verwiesen Im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 berichteten Betriebsräte häufiger über Termin- und Leistungsdruck und einen hohen Verantwortungsdruck, wenn die Beschäftigten mehrheitlich in Vertrauensarbeitszeit arbeiten.

f) ergebnisorientierten Vergütungssystemen arbeiten?

Ergebnisorientierte Vergütungssysteme bilden einen Aspekt von Steuerungsformen, bei denen u. a. eine hohe Leistungs- und Ergebnisorientierung im Vordergrund steht.

Die Bundesregierung hat dazu keine eigenen Erkenntnisse. Nach Untersuchungen des WSI ergibt sich ein ambivalentes Bild. Eine Untersuchung aus dem Jahr 2010 betrachtet die Arbeitsbedingungen beim betrieblichen Einsatz neuer Arbeits- und Steuerungsformen. Aufbauend auf der PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09 zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb zeigte sich, dass die Arbeitsbedingungen ambivalent seien. Viele der neuen Arbeits- und Steuerungsformen zeichnen sich durch eine hohe Selbstorganisation der Beschäftigten aus. Flexibilität und Eigenverantwortung sind Attribute, die Beschäftigte dafür mitbringen müssen.

Es zeigte sich, dass beispielsweise bei Zielvereinbarungen im Betrieb häufiger überlang gearbeitet wird und Beschäftigte häufiger bei Krankheit nicht zuhause bleiben (Präsentismus). Auch im Rahmen der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 berichteten Betriebsräte häufiger über Termin- und Leistungsdruck, eine hohe Arbeitsintensität und einen hohen Verantwortungsdruck, wenn mehr als die Hälfte der Beschäftigten ergebnisorientierte Arbeit im Rahmen von Zielvereinbarungen leisten.

14. Welche Initiativen plant die Bundesregierung, um die Belastungen von Beschäftigten durch häufige Überstunden und überlange Arbeitszeiten zu reduzieren?

Diese Verantwortung obliegt in der sozialen Marktwirtschaft besonders den Sozialpartnern, die insbesondere im Rahmen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen die Arbeitszeit entscheidend mitgestalten. Auch stehen die Aufsichtsbehörden der Länder hinsichtlich der Kontrolle der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes in der Verantwortung. Die BAuA begleitet derzeit ein Experiment zum Umgang mit Überstunden: „Überstundenhelden – Eine Initiative für ein gesundes und wirtschaftlich sinnvolles Überstundenmanagement“ und hat sich dabei zum Ziel gesetzt, Unternehmen auf das Phänomen Überstunden besser aufmerksam zu machen und zu sensibilisieren.

Das Ziel des Projektes ist es, sowohl die teilnehmenden Unternehmen zu stärken, als auch für eine gesündere Arbeitswelt zu sorgen. Die einzelnen, aufeinander aufbauenden Lektionen können nach eigener Zeiteinteilung in den beruflichen Alltag integriert werden. Weitere Informationen zum Thema Überstunden(-management) und zur E-Akademie sind online zu finden unter [www.überstundenhelden.de](http://www.überstundenhelden.de).



15. Wie bewertet die Bundesregierung Überlegungen und Initiativen zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere hinsichtlich der Schaffung von Möglichkeiten zur Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeiten und Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten (vgl. „Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten“, [www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf) und Bundestagdrucksache 19/1174), vor dem Hintergrund der von den Sachverständigen in der öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag am 25. Juni 2018 (vgl. Ausschussdrucksache 19(11)83) angeführten Gefahren für die Beschäftigten und die Gesellschaft?

Die Koalitionsparteien haben sich darauf verständigt, über eine Tariföffnungsklausel im Arbeitszeitgesetz Experimentierräume für tarifgebundene Unternehmen zu schaffen. Ziel ist eine Arbeitszeitgestaltung, die den Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleistet, aber auch mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten ermöglicht und die Flexibilitätsinteressen der Arbeitgeber berücksichtigt. Auf Grundlage von entsprechenden Tarifverträgen kann dann mittels Betriebsvereinbarungen insbesondere die Höchstarbeitszeit wöchentlich flexibler geregelt werden.

16. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die derzeitige Tarifbindung in den fünf Wirtschaftszweigen mit
- g) dem höchsten Anteil an Überstunden,
  - h) dem höchsten Anteil an überlangen Arbeitszeiten und
  - i) dem höchsten Anteil an Pausenausfällen
- (falls eine Antwort aufgrund unterschiedlicher Klassifikationen der Berufe beziehungsweise Branchen nicht möglich ist, bitte die fünf Wirtschaftszweige mit der höchsten Tarifbindung und die fünf Berufsgruppen oder Branchen mit den jeweils höchsten Werten an Überstunden, überlangen Arbeitszeiten und Pausenausfällen angeben)?
17. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die derzeitige Tarifbindung in den fünf Wirtschaftszweigen mit
- j) dem geringsten Anteil an Überstunden,
  - k) dem geringsten Anteil an überlangen Arbeitszeiten und
  - l) dem geringsten Anteil an Pausenausfällen
- (falls eine Antwort aufgrund unterschiedlicher Klassifikationen der Berufe beziehungsweise Branchen nicht möglich ist, bitte die fünf Wirtschaftszweige mit der höchsten Tarifbindung und die fünf Berufsgruppen oder Branchen mit den jeweils höchsten Werten an Überstunden, überlangen Arbeitszeiten und Pausenausfällen angeben)?

Die Fragen 16 und 17 werden gemeinsam beantwortet.

Zur vollständigen Beantwortung liegen der Bundesregierung keine ausreichend differenzierten Informationen vor. Dennoch werden im Folgenden, wie von den Fragestellern erbeten, separate Auswertungen zu den unterschiedlichen erfragten Aspekten aus unterschiedlichen Datensätzen zur Verfügung gestellt, soweit verfügbar.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung enthält alle erfragten Aspekte, aber nicht das Merkmal Tarifbindung. Daher wird die Frage nach den Wirtschaftszweigen mit der höchsten Tarifbindung auf Basis des IAB-Betriebspanels beantwortet. Bei der Interpretation der im Folgenden dargestellten Auswertungen sind die unterschiedlichen Branchenabgrenzungen und Grundgesamtheiten zu beachten.

Die über die Website der BAuA abrufbare Publikation „BAuA Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017“ enthält Auswertungen der Überstunden (Anhang B, Tab. 3) und überlangen Arbeitszeiten (Anhang B, Tab. 2) nach Wirtschaftsabschnitten aus den Arbeitszeitbefragungen 2015 und 2017.

Im Folgenden werden die Ergebnisse einer Sonderauswertung zu Pausenausfällen auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 dargestellt. Tabelle 17 und Tabelle 18 enthalten, nach Wirtschaftszweigen, die Anteile der Beschäftigten, die angeben, dass an Arbeitstagen mit über sechs Stunden häufig bzw. nicht häufig Arbeitspausen über 15 Minuten Dauer ausfallen. Bei den Analysen ist zu berücksichtigen, dass die Grundgesamtheit abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre und ab zehn Wochenstunden umfasst. Für die Frage nach Pausenausfall ist zudem entscheidend, dass die volljährigen Befragten Arbeitstage mit sechs Stunden und mehr haben. Volljährige Befragte, die angeben, keine Arbeitstage von mindestens sechs Stunden zu haben, sind nicht Teil der Auswertungen.

Tabelle 17: Wirtschaftszweige absteigend sortiert nach Anteil mit häufigem Ausfall von Arbeitspausen

Wirtschaftszweig-Klassifikation (WZ 2008)	Wirtschaftszweige	Anteil in Zeilen-%
Wirtschaftszweig A-U <sup>1</sup> , Haupttätigkeit, absteigend sortiert <sup>2</sup> nach Anteil mit häufigem Ausfall von Arbeitspausen	Q Gesundheit und Sozialwesen	39
	P Erziehung und Unterricht	36
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	32
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	27
	H Verkehr und Lagerei	27
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	27
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	26
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	25
	F Baugewerbe	24
	J Information und Kommunikation	23
	C Verarbeitendes Gewerbe	23
Wirtschaftszweig, 6 Hauptgruppen <sup>3</sup> , Haupttätigkeit, absteigend sortiert <sup>2</sup> nach Anteil mit häufigem Ausfall von Arbeitspausen	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	18
	O - U Öffentliche und private Dienstleistungen	34
	G - J Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	27
	K - N Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister	26
	F Baugewerbe	24
<b>Alle Wirtschaftszweige</b>	B - E Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	22
		<b>28</b>

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden; Beschäftigte, die keine Arbeitstage mit min. 6 Stunden haben, wurden ausgeschlossen; n = 8 208

Anmerkungen: <sup>1</sup> Auswertungen für die Wirtschaftszweige A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, D Energieversorgung, E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschm., I Gastgewerbe, L Grundstücks- und Wohnungswesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen, U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften können aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen nicht ausgewiesen werden.

<sup>2</sup> Absteigende Sortierung nur bei ausreichender Fallzahl, ansonsten nachfolgend alphabetisch sortiert.

<sup>3</sup> Auswertungen für die Hauptgruppe A Land, Forstwirtschaft, Fischerei können aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen nicht ausgewiesen werden.

Lesebeispiel: Im Wirtschaftszweig Gesundheit und Sozialwesen beträgt der Anteil Beschäftigter mit häufigem Ausfall von Pausen 39 Prozent.

Tabelle 18: Wirtschaftszweige, absteigend sortiert nach Anteil ohne häufigen Ausfall von Arbeitspausen

Wirtschaftszweig-Klassifikation (WZ 2008)	Wirtschaftszweige	Anteil in Zeilen-%
Wirtschaftszweig A-U, Haupttätigkeit, absteigend sortiert <sup>1</sup> nach Anteil <u>ohne</u> häufigen Ausfall von Arbeitspausen	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	82
	C Verarbeitendes Gewerbe	77
	J Information und Kommunikation	77
	D Energieversorgung	76
	F Baugewerbe	76
	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	75
	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. Dienstleistungen	74
	G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	73
	H Verkehr und Lagerei	73
	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	73
	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	68
	I Gastgewerbe	66
	P Erziehung und Unterricht	64
	Q Gesundheit und Sozialwesen	61
Wirtschaftszweig, 6 Hauptgruppen, Haupttätigkeit, absteigend sortiert <sup>1</sup> nach Anteil <u>ohne</u> häufigen Ausfall von Arbeitspausen	B - E Produzierendes Gewerbe (ohne Baugewerbe)	78
	F Baugewerbe	76
	K - N Finanzierung, Vermietung, Unternehmensdienstleister	74
	G - J Handel, Verkehr, Gastgewerbe und Information	73
	O - U Öffentliche und private Dienstleistungen	66
<b>Alle Wirtschaftszweige</b>		<b>72</b>

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017, Berechnungen BAuA, abhängig Beschäftigte bis 65 Jahre, ab 10 Wochenstunden; Beschäftigte, die keine Arbeitstage mit min. 6 Stunden haben, wurden ausgeschlossen; n = 8 208

Anmerkungen: <sup>1</sup> Auswertungen für die Wirtschaftszweige A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, E Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschm., L Grundstücks- und Wohnungswesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, T Private Haushalte: Hauspersonal, Herstellung u. Dienstleistungen, U Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften können aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen nicht ausgewiesen werden.

<sup>2</sup> Absteigende Sortierung nur bei ausreichender Fallzahl, ansonsten nachfolgend alphabetisch sortiert

<sup>3</sup> Auswertungen für die Hauptgruppe A Land, Forstwirtschaft, Fischerei können aufgrund zu geringer Zellenbesetzungen nicht ausgewiesen werden.

Lesebeispiel: Im Wirtschaftszweig der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen beträgt der Anteil Beschäftigter ohne häufigen Ausfall von Pausen 82 Prozent.

In Tabellen 19 und 20 sind die Anteile der tarifgebundenen Betriebe und der Beschäftigten, die in diesen Betrieben arbeiten, nach Wirtschaftszweigen dargestellt. Datenbasis ist das IAB-Betriebspanel. Die grau markierten Zeilen kennzeichnen die Branchen mit den höchsten Anteilen tarifgebundener Betriebe bzw. Beschäftigter.

Tabelle 19: Anteil (in Prozent) der Betriebe mit und ohne Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen (2018)

	Branchen- tarifvertrag	Firmen- tarifvertrag	Kein Tarifvertrag	
				davon Orientierung
Land-/Forstwirtschaft	23	0*	77	39
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	48 <sup>#</sup>	11	41	54
Nahrung/Genuss	34 <sup>#</sup>	3	63	51
Verbrauchsgüter	20	1*	79	55
Produktionsgüter	29	5	66	56
Inv./Gebrauchsgüter	18	3	79	53
Baugewerbe	47 <sup>#</sup>	1	52	52
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	20	2	78	47
Einzelhandel	20	2	78	41
Verkehr und Lagerei	20	4	76	34
Information und Kommunikation	5	1*	94	26
Gastgewerbe	21	1*	78	35
Finanz- und Versicherungsdienstl.	26	1*	74	37
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	17	1	83	30
Erziehung und Unterricht	45 <sup>#</sup>	7	48	54
Gesundheits- und Sozialwesen	24	5	71	53
Sonstige Dienstleistungen	25	1*	74	33
Interessenvertretungen	27	12	61	42
Öffentliche Verwaltung	85 <sup>#</sup>	6	9	44
Gesamt	25	2	73	41

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018

Die mit \* gekennzeichneten Angaben sind aufgrund der geringen Fallzahl in der Stichprobe wenig belastbar.

Die mit # gekennzeichneten Werte kennzeichnen die Branchen mit der höchsten Tarifbindung der Betriebe.

Tabelle 20: Anteil (in Prozent) der Beschäftigten in Betrieben mit und ohne Tarifbindung nach Wirtschaftszweigen (2018)

	Branchen- tarifvertrag	Firmen- tarifvertrag	Kein Tarifvertrag	
				davon Orientierung
Land-/Forstwirtschaft	36	2*	63	46
Bergbau/Energie/Wasser/Abfall	63 <sup>#</sup>	18	18	59
Nahrung/Genuss	50	8	42	64
Verbrauchsgüter	31	7*	62	48
Produktionsgüter	57	12	32	60
Inv./Gebrauchsgüter	42	11	47	63
Baugewerbe	60 <sup>#</sup>	2	38	63
Großhandel/KFZ-Handel und -Reparatur	32	4	64	52
Einzelhandel	30	6	64	58
Verkehr und Lagerei	35	16	49	42
Information und Kommunikation	11	9*	80	20
Gastgewerbe	39	1*	60	42
Finanz- und Versicherungsdienstl.	78 <sup>#</sup>	3*	20	42
Wirtschaftl., wiss. und freiberufl. DL	45	5	49	36
Erziehung und Unterricht	59 <sup>#</sup>	13	28	65
Gesundheits- und Sozialwesen	43	13	44	62
Sonstige Dienstleistungen	34	5*	61	35
Interessenvertretungen	46	12	41	62
Öffentliche Verwaltung	88 <sup>#</sup>	10	3	54
Gesamt	46	8	46	51

Quelle: IAB-Betriebspanel 2018

Die mit \* gekennzeichneten Angaben sind aufgrund der geringen Fallzahl in der Stichprobe wenig belastbar.

Die mit # gekennzeichneten Werte kennzeichnen die Branchen mit den höchsten Anteilen von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben.

18. Sind der Bundesregierung betriebliche Praxislabore bekannt, wie sie von der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ des Nationalen IT-Gipfels in der Broschüre „Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten“ ([www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1)) vorgeschlagen werden, oder sind der Bundesregierung Vorbereitungen entsprechender Projekte bekannt?

Falls ja, wie und von welchen Wissenschaftlern werden diese Projekte begleitet, und wie wird sichergestellt, dass die Projekte nicht vornehmlich interessengeleitet nach betrieblichen Interessen ausgewertet werden?

Wie viele dieser Projekte arbeiten nach explorativem, wie viele nach wirkungsbezogenem Ansatz?

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Idee der betrieblichen Praxislabore, wie sie in der zitierten Broschüre dargestellt werden, aufgegriffen und weiterentwickelt. Mit der Internetseite [www.experimentierräume.de](http://www.experimentierräume.de)

wurde eine Online-Plattform für die Vernetzung und den Austausch geschaffen, auf der Betriebe eigene Lern- und Experimentierräume präsentieren und sich über die Konzepte anderer Unternehmen informieren können. In den dort dargestellten betrieblichen Lern- und Experimentierräumen entwickeln Unternehmensleitung und Beschäftigte gemeinsam neue Ideen für die Arbeit von morgen und probieren sie aus. Das Thema orts- und zeitflexibles Arbeiten ist dabei nur eines von vielen Themen. Hinweise zu einer möglicherweise wissenschaftlichen Begleitung der einzelnen Lern- und Experimentierräume finden sich ebenfalls auf der genannten Internetseite.

19. Sind nach Kenntnis der Bundesregierung für die oben genannten betrieblichen Praxislabore mit wissenschaftlicher Begleitung Ausnahmen von Regelungen, wie zum Beispiel Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung und/oder Öffnungsklauseln von Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen erforderlich beziehungsweise vorgesehen, und wenn ja, inwieweit?

Die auf der Seite [www.experimentierräume.de](http://www.experimentierräume.de) dargestellten Beispiele werden auf der Grundlage des geltenden Arbeitszeitgesetzes durchgeführt. Abweichungen bei der Tageshöchstleistungszeit oder der Ruhezeit über die im Gesetz vorgesehenen Ausnahmen etwa für die Tarifvertragsparteien hinaus sind daher nicht zulässig.

20. Welche Initiativen und Projekte zur Erforschung orts- und/oder zeitflexiblen Arbeitens werden derzeit und wurden bislang von der Bundesregierung initiiert, finanziert oder finanziell unterstützt (bitte das jeweilige Projekt, die ausführende Organisation, die Verbundpartner sowie die Höhe und den Zeitraum der finanziellen Unterstützung auflisten)?

Welche Unterstützung plant die Bundesregierung für das kommende Haushaltsjahr?

Die Bundesregierung hat in dieser Legislaturperiode bisher folgende Projekte zur Erforschung orts- und/oder zeitflexiblen Arbeitens finanziert:

Vorhabentitel	Durchführende Organisation	Laufzeit
Kurzexpertise: Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice	IZA - Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit	2019
Beschäftigtenbefragung zu Wünschen und Einstellungen zum Thema mobiles Arbeiten und Homeoffice (per CATI-Omnibusbefragung)	Kantar Deutschland	2019
Studie Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg – vierte Befragungswelle*	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	2017-2020

\* Hinweis: Fragen zur orts- und zeitflexiblen Arbeit machen nur einen (geringen) Teil der im Rahmen des Vorhabens „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ bearbeiteten Fragestellungen aus.

Die Forschungsvorhaben haben einen Gesamtwert von 915 000 Euro.

21. Zu welchen Erkenntnissen ist das von der Bundesregierung unterstützte Projekt „MASTER“ ([www.erreichbarkeit.eu](http://www.erreichbarkeit.eu)) hinsichtlich entgrenzter Arbeit und deren Auswirkungen auf die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die psychische und physische Gesundheit von Beschäftigten gekommen?

Weshalb wurde das Projekt „MASTER“ bis 2019 verlängert?

Welche Erkenntnisse und Ergebnisse erhofft sich die Bundesregierung aus dieser Verlängerung, und was plant sie mit diesen anzufangen?

Welche Evaluationen gab es oder soll es geben, um die Handlungsempfehlungen und Maßnahmen des „MASTER“-Projektes hinsichtlich der Wirksamkeit zu überprüfen?

Wer und was wurden beziehungsweise werden bei diesen Evaluationen geprüft?

Im Rahmen des Projekts „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit – Neue Wege zum Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationsmedien“ befasste sich die Arbeitsgruppe Wirtschaftspsychologie der Uni Freiburg in Kooperation mit dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) mit der Thematik arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Das Projekt wurde vom BMAS im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit gefördert und unter fachlicher Betreuung der BAuA durchgeführt. Zielgruppe des Projekts waren im ersten Teil Beschäftigte in Unternehmen der IT-Dienstleistungen, weil sich in Voranalysen hier eine hohe Betroffenheit von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit gezeigt hatte. Im Fokus des Projektes standen Ursachen, Auswirkungen, individuelle und betriebliche Umgangsweisen sowie Gestaltungsmöglichkeiten arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit.

Es wurden qualitative Interviews mit Beschäftigten und betrieblichen Experten und eine schriftliche Befragung durchgeführt, an der 207 Beschäftigte teilnahmen. Des Weiteren wurden fünf Workshops mit insgesamt 30 Beschäftigten und sechs Führungskräften gestaltet. In diesen Workshops wurden auf Basis der Ergebnisse der Interviews und der Beschäftigtenbefragung betriebs- bzw. abteilungsspezifische Maßnahmen zur gesunden Gestaltung ständiger Erreichbarkeit erarbeitet. Diese wurden dann in den Kooperationsunternehmen umgesetzt und einige Monate später mit einer zweiten Online-Befragung sowie fünf Gruppendiskussionen hinsichtlich deren Wirkung evaluiert. Die Ergebnisse des ersten Projekts sind in der Broschüre „Ständige Erreichbarkeit – Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze“ zusammengefasst, weitere Informationen finden sich unter [www.erreichbarkeit.eu](http://www.erreichbarkeit.eu).

Das Projekt wurde verlängert, um zu überprüfen, ob die erarbeiteten Instrumente auch in anderen Branchen wirken. In der zweiten Projektphase sollten deshalb explorative Untersuchungen von ständiger Erreichbarkeit in weiteren Branchen (z. B. Lehre und Erziehung, Gastronomie, Finanzdienstleistungen) durchgeführt werden.

Des Weiteren soll ein Workshop im Bereich Erziehung und Unterricht durchgeführt werden, da Beschäftigte in dieser Branche hohe Erreichbarkeitserwartungen aufweisen. Im Gegensatz zu den Beschäftigtenworkshops im IT-Sektor und im Finanzdienstleistungsbereich wird es hier weniger um betriebliche Regelungen und Absprachen gehen, sondern eher um persönliche Strategien im Umgang mit ständiger Erreichbarkeit, da der Lehrerberuf in einem außerordentlich hohen Maße durch eine selbstständige Arbeits- und Zeiteinteilung geprägt ist und betriebliche Regelungen und Absprachen daher zu kurz greifen würden. Flankiert wird der Workshop durch eine quantitative Erhebung dieser Berufsgruppe im Rahmen einer Masterarbeit.

22. Welches Ziel hat das von der Bundesregierung unterstützte Projekt „Zeitreich“ (<http://projekt-zeitreich.de>)?

Gibt es schon Zwischenergebnisse?

Das Projekt Zeitreich wird im Rahmen der Förderrichtlinie „Unternehmen und Verwaltungen der Zukunft- Mitarbeiterorientierte Personalpolitik als Schlüssel für Innovations-, Wettbewerbs- und Leistungsfähigkeit“ vom 1. Juni 2015 vom BMAS gefördert.

ZEITREICH verfolgt in einem kooperativen Ansatz der Sozialpartner im Betrieb das Ziel, durch Entwicklung und Umsetzung konfliktarmer Arbeitszeitmodelle für KMU in der Metall- und Elektroindustrie, im Einzelhandel, in der Chemieindustrie sowie in der öffentlichen Verwaltung Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik zu lösen. Diese entstehen durch die Notwendigkeit auf betrieblicher Ebene, angesichts drohender Fachkräftengpässe alle Personal- und Zeitereserven zu heben, bei gleichzeitig steigendem Bedarf der Beschäftigten nach konfliktfreier Ausbalancierung privater und beruflicher Zeitanforderungen in unterschiedlichen Phasen ihrer Lebens- und Erwerbsbiografie. Die Projektziele sind

1. Erhöhung der Zeitsouveränität, Ermöglichung einer weitgehend eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Gestaltung der Arbeitszeit für die Beschäftigten,
2. Bedarfsgerechte, lebensphasenorientierte Umverteilung von Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern und Generationen,
3. Bessere Zeitsynchronisation, Abstimmung inner- und außerbetrieblicher zeitlicher Anforderungen und Zeitstrukturen,
4. Erhöhung der Zeitkompetenz, Förderung der Fähigkeiten, mit Zeit als knapper Ressource optimal umzugehen,
5. Verbesserung der Arbeitszeit- und Arbeitsgestaltung, um Überlastungen vorzubeugen und Gesundheit zu fördern.

Am 27. Mai 2019 fand die Abschlussveranstaltung des Projektes statt. Hier wurden die gewonnenen Projekt-Erkenntnisse und Praxisbeispiele in Form zweier Leitfäden jeweils für Arbeitgeber- und Personalvertreter und Arbeitnehmervertreter als Broschüre präsentiert. Die entsprechenden Dokumente stehen zum Download auf der Projekthomepage <http://projekt-zeitreich.de> (Rubrik „Ergebnisse“) zur Verfügung und können dort z. T. ebenfalls als Druckexemplare bestellt werden.