

# Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit

Gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten klaffen bei vielen Beschäftigten weit auseinander. Frauen, vor allem Teilzeitbeschäftigte, würden gerne länger und Männer mit langen Arbeitszeiten gerne kürzer arbeiten. Mit beträchtlichen individuellen und sozialen Wohlfahrtsgewinnen ist zu rechnen, könnten die Zeitwünsche Wirklichkeit werden. Die Beschäftigten wären zufriedener mit ihrer Arbeit und Gesundheit, Zeitstress könnte gemindert, Gesundheitskosten könnten verringert werden. Das sind, wie die nachfolgende empirische Analyse belegt, gute Gründe, die im Weißbuch Arbeiten 4.0 vom Bundesarbeitsministerium vorgeschlagene Wahlarbeitszeit einzuführen.<sup>1</sup>

WENZEL MATIASKE, TANJA SCHMIDT, HARTMUT SEIFERT, VERENA TOBSCH

## 1. Problemstellung

In ihrer Studie zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf kommt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu dem für Deutschland wenig rühmlichen Befund, dass Frauen hierzulande weniger zum Haushaltseinkommen beitragen als in allen anderen OECD-Ländern (OECD 2017). Während in Dänemark der durchschnittliche Beitrag der Frauen bei Paaren mit Kindern 42 % beträgt, liegt dieser Wert für Deutschland bei 22,4 %. Dies wird, neben der bekannten Lohnlücke zwischen Frauen und Männern (*gender pay gap*, vgl. Joachimiak 2013) auch auf die in Deutschland hohe Teilzeitquote bei Frauen zurückgeführt. Allerdings arbeiten Frauen, und insbesondere Frauen mit Kindern, häufig wegen unzureichender und zeitlich inflexibler Angebote von Kitas, Schulen und Betreuungseinrichtungen, aber auch einer ungleichen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung unfreiwillig in Teilzeit. Unterbeschäftigung in diesem Verständnis meint also eine Erwerbstätigkeit unterhalb des individuell gewünschten Arbeitsumfanges, wobei bei der gewünschten Arbeitszeitaufstockung eine Zunahme des Einkommens mitgedacht ist (ILO 2013; Rengers 2012). Sowohl aus individueller als auch aus kollektiver Perspektive bedeutet Unterbeschäftigung – als eine verdeckte Form der Unterauslastung des Faktors Arbeit – einen Wohlfahrtsverlust. Nicht nur könnte das aktuelle Einkommen der unterbeschäftigten

Personen und deren Haushalte höher ausfallen. Insbesondere mit Blick auf den damit assoziierten künftigen *pension gap*, also die Lücke zwischen Renten- und Einkommensbezug, sind individuelle und kollektive Wohlfahrtsverluste adressiert.

Die Studie der OECD (2017) analysiert allerdings ebenso wie andere Untersuchungen (Seifert et al. 2016) nicht nur das Phänomen der *Unter-*, sondern auch das der *Überbeschäftigung*. In diesem Fall sind die volkswirtschaftlichen Verluste jedoch nicht unmittelbar erkennbar, sondern treten nur indirekt und oft genug zeitversetzt auf. Wünsche, die Arbeitszeit zu verringern, können insbesondere auf Arbeitszeitstress hinweisen. Belastungen durch zu lange Arbeitszeiten, aber auch aufgrund von deren Lage und Verteilung, sind traditionell ein Thema der *Arbeitswissenschaft*. Dabei hat sich der Fokus in den vergangenen Dekaden von Aspekten der Dauer und Lage hin zum Gesichtspunkt der Verteilung verlagert. Zeitliche Belastungen, zu deren Handhabung Individuen nicht über ausreichende personelle oder soziale bzw. materielle oder organisatorische Ressourcen verfügen, haben aus ▶

<sup>1</sup> Der Beitrag entstand im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Arbeitszeitdiskrepanzen im Lebensverlauf: Frauen und Männer zwischen Haushaltskontext und betrieblicher Arbeitszeitpolitik (ALHaBA)“; Projektnummer 2014–768–3, weitere Informationen unter <http://www.boeckler.de/11145.htm?projekt=2014-768-3>.

stresstheoretischer Sicht nicht nur einen Verlust im Sinne der *work-life-balance*, sondern auch manifeste gesundheitliche Stressfolgen. Deren Kosten fallen dann in den Systemen der Daseinsvorsorge und insbesondere im Gesundheitssystem an.

Diese psychosozialen Belastungen, die sich auch in Arbeitszeitdiskrepanzen ausdrücken, stehen im Mittelpunkt des Beitrages. Dabei thematisieren wir Effekte sowohl für die Arbeits- als auch für die Gesundheitszufriedenheit im Zusammenhang mit Arbeitszeitdiskrepanzen, die als Differenz von tatsächlicher Arbeitszeit und Arbeitszeitwünschen definiert sind. Im Folgenden referieren wir zunächst Befunde aus verschiedenen Studien, die diesen Zusammenhängen nachgehen (Abschnitt 2). Den theoretischen Bezugsrahmen, das stresstheoretische Modell der *effort-reward-imbalance* (ERI, vgl. Siegrist 2002), erläutert der dritte Abschnitt (3). Davon ausgehend stellen wir die Datenbasis, deskriptive Befunde und Ergebnisse multivariater Analysen der Zusammenhänge von Arbeitszeitdiskrepanzen, ERI sowie Arbeits- und Gesundheitszufriedenheit vor (4). Abschließend diskutieren wir diese Befunde mit Blick auf Über- und Unterbeschäftigung und aus Perspektive einer ausgeglichenen *work-life-balance* und partnerschaftlicher Arbeitsteilung (5).

## 2. Psychosoziale Gesundheit und Arbeitszeitdiskrepanzen: Stand der Forschung

Der Zusammenhang von Arbeitszeit und Gesundheit ist vielfältig analysiert. Überwiegend beziehen sich die Arbeiten auf einzelne Dimensionen der Arbeitszeit, vor allem auf die Dauer und die Lage, neuerdings auch auf die Verteilung sowie auf Diskrepanzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Jüngere Arbeiten stellen weniger Aspekte der physischen als vielmehr der psychischen Gesundheit, Stress und Burnout-Phänomene, in den Vordergrund. Eine umfassende Literaturübersicht hierzu bieten die 2015 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) abgeschlossenen Metastudien, die auf englisch- und deutschsprachigen Literaturrecherchen basieren und Primär- wie auch Sekundärstudien auswerten (Amlinger-Chatterjee 2016a; Rothe et al. 2017; Wöhrmann 2016). Ein Ergebnis dieser Reviews ist, dass lange Arbeitszeiten die psychische Gesundheit negativ beeinflussen, mit verstärktem Stresserleben und Symptomen von Burnout einhergehen (Amlinger-Chatterjee 2016a). Die Risiken für Fehlverhalten und Unfall steigen exponentiell vor allem, wenn andere Belastungsfaktoren hinzukommen (Rothe et al. 2017). Lange Arbeitszeiten schränken außerdem die soziale Teilhabe ein und führen zu einer schlechteren Bewertung der *work-life-balance* (Wirtz 2010). Während die im genannten „Coping Review“ erfassten Studien überwie-

gend auf Querschnittsanalysen basieren und keine Aussagen über Kausalzusammenhänge zulassen, zeigen Berniell/Bietenbeck (2017) für die Arbeitszeitverkürzung in Frankreich positive Effekte auf die (selbsteingeschätzte) Gesundheit.

Auch die in den Reviews von der BAuA ausgewerteten Studien zur Schicht-, Nacht- sowie Wochenendarbeit indizieren negative Effekte auf die psychische Gesundheit (Amlinger-Chatterjee 2016a). Das Risiko von Erschöpfungszuständen und Burnout-Symptomen steigt. Es ist geschlechtsspezifisch nicht neutral, trifft Frauen stärker als Männer. Interventionseffekte können allerdings moderierend wirken, wenn die Beschäftigten Möglichkeiten besitzen, die Gestaltung von Schichtplänen zu beeinflussen (Pisarski/Barbour 2014).

Ein weniger eindeutiges Bild zeichnet die Literatur über die Wirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die psychische Gesundheit (Amlinger-Chatterjee 2016b). Dies kann möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass flexible Arbeitszeiten unterschiedlich spezifiziert werden und die gerade bei dieser Arbeitszeitdimension wichtigen Rahmenbedingungen wie organisationale Strukturen, Arbeitsintensität, Einflussnahmemöglichkeiten usw. häufig in den Analysen unklar bleiben oder unzureichend berücksichtigt werden. Dabei kann gerade die Einflussnahme auf die Arbeitszeitgestaltung die Arbeitszufriedenheit erhöhen, zur psychischen Gesundheit beitragen und zudem Absentismus reduzieren, wie ein Literaturüberblick zeigt (Tucker/Folkard 2012). Gegenteilige Effekte auf die Gesundheit werden bei betrieblich vorgegebener Zeitflexibilität indiziert (Janßen/Nachreiner 2004).

Wenn aber lange und überlange sowie atypische Arbeitszeiten die psychische Gesundheit negativ beeinflussen, dann könnte es sein, dass diese Arbeitszeiten nicht den gewünschten entsprechen. Beschäftigte favorisieren möglicherweise andere, kürzere oder nicht-atypische Arbeitszeiten, um vorbeugend die gesundheitlichen Risiken zu verringern, die *work-life-balance* zu verbessern und den Grad der Arbeits-(zeit)zufriedenheit zu steigern oder um bei bereits eingeschränkter Gesundheit die Belastungsexposition zu senken. Deshalb lässt die Einbeziehung von Arbeitszeitdiskrepanzen in die Analysen zusätzliche Erkenntnisse über den Zusammenhang von Arbeitszeit und Gesundheit erwarten.

In der (bekannten) Literatur werden Arbeitszeitdiskrepanzen zwar lediglich eindimensional auf Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Dauer bezogen, Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Lage und Verteilung der Arbeitszeit bleiben dagegen unberücksichtigt. Gleichwohl zeigt sich, dass Arbeitszeitdiskrepanzen die Zufriedenheit mit der (physischen und psychischen) Gesundheit beeinträchtigen können (Grözinger et al. 2010). Allerdings werden in dieser auf SOEP-Daten basierenden Analyse die Effekte nicht getrennt für nach oben (*overemployment*) und nach unten (*underemployment*) von der tatsächlichen Arbeitszeit abweichenden Wünschen differenziert; die Abweichungen werden absolut gesetzt. Separate Analysen zeigen für unerfüllte Wünsche nach kürzerer Arbeitszeit einen stärkeren negativen Effekt auf die Gesundheit als im umgekehrten Fall (Otterbach et al. 2016; Bell et al.

2011). Sie lassen den intervenierenden Einfluss atypischer und flexibler Zeitdimensionen jedoch außer Acht.<sup>2</sup> Dieser Zusammenhang ist, wie die zitierten Untersuchungen über die Wirkungen von Dauer und Lage der Arbeitszeit auf die Gesundheit nahelegen, äußerst komplex. Die einzelnen Dimensionen können sich je nach ihrer Kombination in ihren Wirkungseffekten auf Gesundheit verstärken (kumulativer Effekt), aber umgekehrt auch abschwächen (substitutiver Effekt). Die nachfolgende empirische Analyse versucht, diesen interdependenten Zusammenhängen ein Stück weit gerecht zu werden, indem sie den Einfluss von Arbeitszeitdiskrepanzen nach beiden Seiten multidimensional (Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit) untersucht.

### 3. Effort-Reward-Imbalance: Eine stresstheoretische Grundlegung

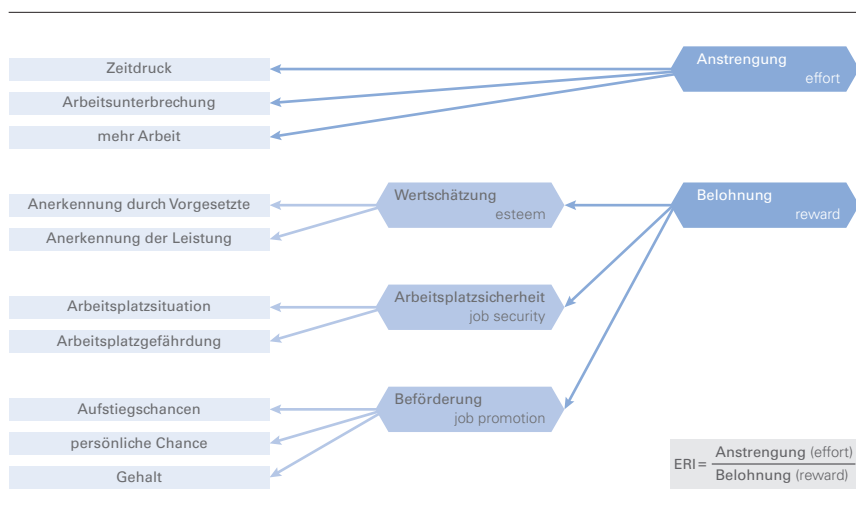
Die vorgestellten Studien folgen, sofern nicht empiristisch angelegt, unterschiedlichen theoretischen Konzepten. Den stresstheoretischen Grundlegungen ist gemeinsam, dass sie Belastungen einerseits und Ressourcen zur Handhabung von Stress andererseits betrachten. Dieser Überlegung folgt prinzipiell auch das unserer Studie zugrunde gelegte ERI-Modell (Siegrist 1996, 2002). Anders als ausdifferenziertere Stressmodelle der Psychologie diskutiert dieses jedoch nicht unterschiedliche Mechanismen der Stressbewältigung, sogenannte Coping-Strategien. Vielmehr ist das ERI-Modell darauf ausgelegt, Belastungen und Ressourcen oder, in der Sprachregelung dieses Modells, Anstrengungen (*efforts*) und Belohnungen (*rewards*) zu erfassen und deren Balance in einer Maßzahl zu verdichten (Abbildung 1). Das Modell summiert Anstrengungen und Belohnungen auf Basis standardisierter Skalen zu einem Index (ERI), der *effort* und *reward* ins Verhältnis setzt, wobei Werte von ERI > 1 als gesundheitsgefährdend gelten.

Mit der Grundidee einer subjektiven Bilanzierung lässt sich das Modell auch in die organisationstheoretische Tradition der Anreiz-Beitrags-Theorie (March/Simon 1958) stellen und erweist sich damit ebenso anschlussfähig an ökonomische Überlegungen zur Arbeitsbeziehung als Tauschverhältnis als auch an organisationssoziologische Konzeptionen von Arbeit. Hier ist jedoch ein forschungsstrategischer Gesichtspunkt wichtiger. Das ERI-Modell ist operational so konzipiert, dass es ohne den mit psychologischen Tests einhergehenden Aufwand in Survey-Studien integrierbar ist.

Das Modell fußt auf der Vorstellung, Anstrengungen und Belohnungen in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Gerät die subjektive Bilanz ins Ungleichgewicht und überwiegen individuelle Anstrengungen die organisationalen Belohnungen, löst dies möglicherweise Beschwerden und Aktivitäten (*voice*) aus, die gegebenenfalls zur Verbesserung der subjektiven Bilanz des bestehenden Arbeitsver-

ABB. 1

#### Modell von Anstrengung (effort) und Belohnung (reward) nach Siegrist (1996)



Quelle: Darstellung der Autoren.

WSI Mitteilungen

hältnisses (*loyalty*) führen. Alternative Reaktionsmöglichkeiten sind die Suche nach anderen Arbeitsplätzen bzw. -gebern (*exit*) oder auch intrapsychische Anpassungen im Sinne der Senkung des Anspruchsniveaus (Lazarus 1966; Hirschman 1970; Bruggemann 1974). Persistente Ungleichgewichte oder Gratifikationskrisen, indiziert durch erhöhte Werte des ERI, können gesundheitliche Schädigungen zur Folge haben. In der Forschung zum ERI-Modell werden in empirischen Studien typische Begleiterscheinungen und Erkrankungen infolge von Überlastungen wie Herz-Kreislauf-Schädigungen, Alkoholmissbrauch oder Depressionen nachgewiesen (Siegrist 2015).

Die Aggregation von Anstrengungen und Belastungen in einer Maßzahl hat messtechnische und vor allem auch kommunikative Vorteile. Insbesondere wenn differenzierte Wirkungen auf die Bestandteile des ERI-Index, wie im hier avisierten Fall von Arbeitszeitwünschen in unterschiedlicher Richtung, zu erwarten sind, empfiehlt sich eine separate Analyse von *effort* und *reward*. Vor dem Hintergrund unserer Fragestellung sind Wünsche in Richtung einer Arbeitszeitverkürzung als starkes Signal der Beschäftigten im Sinne einer Überlastung zu interpretieren. Trennt man die Komponenten des ERI, ist zu erwarten, dass Wünsche in Richtung Arbeitszeitverkürzung mit erhöhten Anstrengungen in ►

2 Hanglberger (2010) untersucht im Längsschnitt den Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit, Arbeitszeitdiskrepanzen (hinsichtlich der Dauer) und verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeit, nicht aber die Diskrepanzen zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeitformen (Lage der Arbeitszeit). Für eine solche Analyse fehlen entsprechende Daten.

der Erwerbstätigkeit und subjektiv mit geringen Belohnungen einhergehen. Verkürzungswünsche sollten also positiv mit *effort* und negativ mit *reward* korreliert sein. Anders dagegen im Fall von Verlängerungswünschen. Diese indizieren keine Überlastung, sondern mangelnde Belohnungen bzw. ein zu geringes Einkommen. Im Fall von Verlängerungswünschen erwarten wir entsprechend sowohl negative Korrelationen mit der Komponente *effort* als auch mit der Subskala *reward*.

In der Analyse der Stressfolgen können wir auf unserer Datenbasis nicht auf physische Reaktionsmessungen, Verhaltensbeobachtungen oder komplexere psychometrische Tests zurückgreifen. Der Vorteil einer breiten Datenbasis ist mit dem Nachteil einfacher Einstellungsmessungen verbunden. Diese sind hier die erfragte Arbeits- und Gesundheitszufriedenheit. Die Arbeitszufriedenheit als Ausdruck des subjektiven Soll-Ist-Vergleichs (Martin 2003) sollte im Allgemeinen positiv mit der *reward*- und negativ mit der *effort*-Komponente des ERI-Modells einhergehen. Da sowohl Unterbeschäftigung in Form eines Verlustes an materieller Wohlfahrt als auch Überbeschäftigung als zeitliche Belastung negativ im subjektiven Soll-Ist-Vergleich zu Buche schlagen, sind entsprechend negative Korrelationen von Wünschen der Verlängerung als auch der Verkürzung mit der Arbeitszufriedenheit zu erwarten. Allerdings gilt die Arbeitszufriedenheit aufgrund der theoretisch mitlaufenden Anspruchsdynamik – man kann sich auch zufrieden geben etc. – im Querschnitt als verhärtete (rechtssteile) Variable (Matiaske/Mellewigt 2001). Als in dieser Hinsicht robusteres Maß gilt die auch von der OECD (2011) als einer von 16 Indikatoren der Lebensqualität verwendete Gesundheitszufriedenheit. Die Zusammenhänge mit den Komponenten des ERI-Modells und den Arbeitszeitdiskrepanzen sollten in gleicher Richtung liegen wie im Fall der Arbeits-

zufriedenheit. Da jedoch die Gesundheit nicht allein von der Arbeitssituation beeinflusst wird, sind durchgehend schwächere Zusammenhänge zu erwarten.

Die skizzierten theoretischen Überlegungen stellen Beziehungen von Arbeitszeitdiskrepanzen und Zufriedenheiten sowie Arbeitszeitdiskrepanzen, ERI und Zufriedenheiten her (Abbildung 2). Die im Folgenden vorgestellten Analysen differenzieren entsprechend die Rolle der Arbeitszeitdiskrepanzen als Ziel- und Mediatorvariable, die zwischen die Verbindung von ERI und Arbeits- bzw. Gesundheitszufriedenheit geschaltet ist.

## 4. Arbeitszeitdiskrepanzen, Arbeits- und Gesundheitszufriedenheit: Befunde auf Basis des SOEP

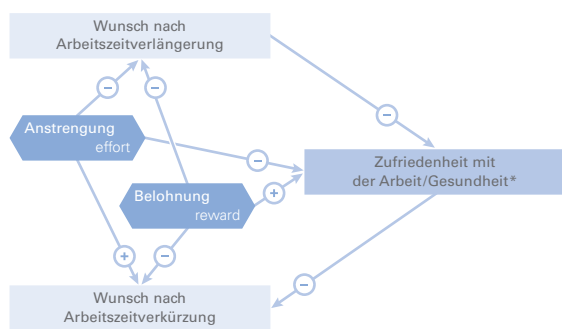
### 4.1 Daten und Methode

Die Analyse stützt sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, Version v31). Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte repräsentative Wiederholungsbefragung. Im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) werden von TNS Infratest Sozialforschung erwachsene Personen aus etwa 20.000 Haushalten befragt (Wagner et al. 2007). Das SOEP umfasst somit Informationen von mehr als 40.000 Personen einschließlich der im Haushalt lebenden Kinder. Die Daten geben Auskunft über zahlreiche individuelle und beschäftigungsrelevante Merkmale, so auch über tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten, die hier im Fokus unserer Analysen stehen.

Die nachfolgenden Ergebnisse beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende, Praktikanten, erwerbstätige Rentner), die im Befragungsjahr mindestens 18 und höchstens 67 Jahre alt waren. Selbstständige sind somit von diesen Analysen ausgenommen, da anzunehmen ist, dass sie über eine größere Arbeitszeitsoveränität (hinsichtlich Lage und Dauer der Arbeitszeit) verfügen bzw. ihre Arbeitszeitdiskrepanzen, gemessen als Differenz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit, von anderen Determinanten beeinflusst wird, als es bei abhängig Beschäftigten der Fall ist. Es wurde das Beobachtungsjahr 2011 gewählt, da die Befragung zu *effort* und *reward* nur alle fünf Jahre seit 2006 im SOEP erfolgt und die Daten für 2016 derzeit noch nicht vorliegen. Da die Arbeitszeiten im Fokus dieser Analysen stehen, werden nur Personen berücksichtigt, die sowohl bei der tatsächlichen als auch bei der gewünschten Arbeitszeit gültige Angaben gemacht haben. Des Weiteren werden Personen ausgeschlossen, die sich mehr als 60 Wochenstunden als regelmäßige Arbeitszeit wünschen, da dieser Wert die gesetzlich zulässige Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit übersteigt. Die Aufstockungstichprobe J, die im Jahr 2011 erstmals befragt wurde, wird ebenfalls ausgeschlos-

ABB. 2

### Hypothesen der Beziehungen zwischen Anstrengungen (effort), Belohnung (reward), Arbeitszeitdiskrepanzen und Zufriedenheit



\* geringere Zusammenhänge erwartet.

Quelle: Darstellung der Autoren.

sen, da die Fragen zur Zufriedenheit mit der Arbeit und Gesundheit nur etwa der Hälfte der Personen und die zu flexiblen Arbeitszeitmodellen bzw. der Arbeitszeitsouveränität gar nicht gestellt wurden. Letzteres trifft auch auf die Teilstichprobe „Familien in Deutschland“ (FiD) zu, weshalb diese ebenfalls nicht betrachtet wird. Es verbleiben damit in der Stichprobe des SOEP 6.336 befragte Beschäftigte.

Für das Stressmaß ERI wurden die beiden Dimensionen *effort* und *reward* anhand der von Siegrist (1996) mit einem Strukturgleichungsmodell getesteten Skala im Sinne einer Likertskala gebildet. Die berufliche Belastung (*effort*) wird mit drei Items gemessen (Zeitdruck, häufige Arbeitsunterbrechungen, Arbeit ist mehr geworden), während sich Belohnung (*reward*) aus drei Subskalen (berufliche Anerkennung, Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegschancen) zusammensetzt, die insgesamt mit sieben Items gemessen werden (Abbildung 1). Für jedes dieser Items wird zunächst die Frage gestellt, ob diese Aussage zutreffend ist, und falls ja, inwieweit es von den Befragten als Belastung empfunden wird (auf einer Skala von 1 „gar nicht“ bis 4 „sehr stark“). Die hier verwendeten Skalen für *effort* und *reward* sind anhand der Einzelitems und Subskalen gemittelt und nehmen Werte von 1 „niedrig“ bis 5 „hoch“ an. Die Zufriedenheit mit der Arbeit und der Gesundheit wird im SOEP jährlich auf einer 11er-Skala erhoben von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“.

Zentrale Indikatoren neben Stress und Zufriedenheit sind für unsere Analysen die Diskrepanzen zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit, die anhand der Differenz der von den Befragten angegebenen wöchentlichen Arbeitszeit (gewünscht minus tatsächlich) operationalisiert werden. Verkürzungs- und Verlängerungswünsche werden in den folgenden Analysen getrennt betrachtet und daher nur absolute Werte des Umfangs der gewünschten Arbeitszeitveränderung (in Stunden pro Woche) berücksichtigt. Veränderungswünsche unter drei Stunden pro Woche werden hier als marginal betrachtet<sup>3</sup> und daher auf null (kein Veränderungswunsch) gesetzt.

Im Jahr 2011 wurden weitere arbeitszeitbezogene Merkmale erhoben, die für die Betrachtung der Zusammenhänge von Belastungen, Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit relevant sein können. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Arbeit auf Abruf, für die jeweils nur die Information vorliegt, ob diese

von den Beschäftigten geleistet werden oder nicht. Des Weiteren liegen Angaben zur Häufigkeit besonderer Arbeitszeiten (Abend-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit) vor.<sup>4</sup> Von besonderem Interesse hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind jedoch auch Informationen darüber, inwieweit die Lage bzw. der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit fest vorgegeben oder teilweise wechselnd vom Betrieb bestimmt werden, von den Beschäftigten frei wählbar sind oder im Rahmen von Gleitzeit und Arbeitszeitkonten eine gewisse Selbstbestimmung erlauben. Die Befragten im SOEP werden gebeten, von diesen vier Möglichkeiten der Arbeitszeitregelung diejenige auszuwählen, die am ehesten auf sie zutrifft. Letztlich dürfte für den Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit, aber auch generell für die Balance von *effort* und *reward* entscheidend sein, ob Überstunden geleistet werden, und wenn ja, wie sie abgegolten werden. Dies wird im SOEP jährlich erfasst.<sup>5</sup> Zur Untersuchung des Zusammenhangs von *effort*, *reward*, Verkürzungs- und Verlängerungswünschen der tatsächlichen Arbeitszeit sowie der Gesundheits- und Arbeitszufriedenheit werden multivariate lineare Regressionen (Kleinste-Quadrate-Schätzungen – OLS mit *bootstrapping*)<sup>6</sup> durchgeführt unter Kontrolle weiterer Variablen, die hier nicht näher beschrieben werden. Der zentrale Zusammenhang (ohne Kontrollvariablen) wurde zudem mittels Strukturgleichungsmodell (ebenfalls mit *bootstrapping*) simultan geschätzt und bestätigte die hier berichteten Befunde. Für die Interpretation werden abschließend deskriptive Ergebnisse herangezogen; diese sind hochgerechnet und gewichtet für Gesamtdeutschland.

## 4.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse unterstützen grundsätzlich die oben angenommenen Zusammenhänge: Personen mit höheren Belastungen (*effort*) wünschen sich eher eine Arbeitszeitverkürzung bzw. je größer die Belastungen, desto größer ist der Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit gemessen in Wochenstunden (Tabelle 1). Der Zusammenhang zwischen Belohnungen (*reward*) und dem Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung ist zwar wie erwartet negativ, allerdings statistisch nicht signifikant. Das heißt, unserer Theorie folgend rufen insbesondere hohe Belastungen Arbeitszeitdiskrepanzen in Richtung Verkürzung hervor, die nicht durch höhere Belohnungen ausgeglichen ►

3 Weitergehende Analysen im Rahmen unseres Forschungsprojektes zeigen, dass direkt geäußerte Arbeitszeitwünsche (wie im Fragebogen der FiD-Stichprobe) um etwa 2,5 Stunden von den rechnerischen Differenzen zwischen gewünschter und tatsächlicher bzw. gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit abweichen (Tobsch et al. 2017).

4 Für Abend- und Nachtarbeit wurden jeweils die Kategorien „täglich“, „mehrmals in der Woche“ und „wochenweise (Wechselschicht)“ zusammengefasst sowie die Kategorien „nein, nie“ und „seltener, nur bei Bedarf“. Für Samstags- und Sonntagsarbeit wurden die Angaben „jede Woche“,

„alle 2 Wochen“ und „alle 3–4 Wochen“ sowie „nein, nie“ und „seltener“ zusammengefasst.

5 Die Kategorien hierfür sind: „nein, leiste keine Überstunden“ und für diejenigen, die Überstunden leisten, „ja – werden bezahlt“, „ja – abgefeiert“, „ja – teils bezahlt und teils abgefeiert“ und „ja – gar nicht abgegolten“.

6 Mit *bootstrapping* ist es möglich, empirische – und nicht theoretische – Vertrauensintervalle und Testentscheidungen zu schätzen, die auch bei einer Verletzung der Varianzhomogenität und/oder der Normalität der Residuen gültig sind (vgl. Boos 2003).

TABELLE 1

Zusammenhänge zwischen Anstrengung, Belohnung, Arbeitszeitdiskrepanzen sowie Arbeits- und Gesundheitszufriedenheit

Marginale Effekte (Beta-Koeffizienten) aus multiplen Regressionen<sup>a</sup>

|   | Verkürzung gewünscht | Verlängerung gewünscht | Arbeitszufriedenheit |            |            | Gesundheitszufriedenheit |            |            |
|---|----------------------|------------------------|----------------------|------------|------------|--------------------------|------------|------------|
|   |                      |                        | 1                    | 2          | 3          | 1                        | 2          | 3          |
| <b>Anstrengung (effort)</b>   | 0,149***             | -0,081***              |                      | -0,142***  | -0,133***  |                          | -0,090***  | -0,089***  |
| <b>Belohnung (reward)</b>   | -0,016               | -0,047***              |                      | 0,423***   | 0,419***   |                          | 0,184***   | 0,182***   |
| <b>Umfang Verkürzung gewünscht</b>  |                      |                        | -0,142***            |            | -0,088***  | -0,049***                |            | -0,020     |
| <b>Umfang Verlängerung gewünscht</b>  |                      |                        | -0,068***            |            | -0,060***  | -0,028*                  |            | -0,026     |
| <b>Frauen (Ref. Männer)</b>   | -0,035**             | 0,084***               | 0,026*               | 0,015      | 0,017      | -0,026*                  | -0,030*    | -0,029*    |
| <b>Überstundenregelung (Ref.: leiste keine Überstunden)</b>                             |                      |                        |                      |            |            |                          |            |            |
| bezahlt   | 0,090***             | -0,040**               | -0,013               | 0,017      | 0,022      | -0,038**                 | -0,020     | -0,020     |
| teils/teils   | 0,136***             | -0,078***              | -0,009               | 0,048***   | 0,056***   | -0,037*                  | -0,005     | -0,004     |
| abgefeiert  | 0,126***             | -0,116***              | -0,019               | 0,063***   | 0,067***   | -0,044**                 | 0,001      | 0,000      |
| keine Bezahlung   | 0,213***             | -0,086***              | -0,077***            | -0,001     | 0,013      | -0,048**                 | -0,004     | -0,002     |
| <b>Flexible Arbeitszeiten (jeweilige Ref.: nein oder selten)</b>                        |                      |                        |                      |            |            |                          |            |            |
| Rufbereitschaft   | -0,007               | 0,001                  | -0,006               | 0,000      | -0,001     | -0,007                   | -0,004     | -0,004     |
| Bereitschaftsdienst   | 0,039**              | -0,017                 | 0,030*               | 0,027*     | 0,029**    | -0,002                   | -0,003     | -0,003     |
| Arbeit auf Abruf  | -0,007               | 0,041*                 | 0,002                | 0,009      | 0,011      | -0,003                   | 0,000      | 0,001      |
| Abendarbeit   | 0,073***             | -0,008                 | -0,003               | 0,013      | 0,019      | -0,006                   | 0,004      | 0,005      |
| Nachtarbeit   | 0,011                | -0,044***              | -0,042*              | -0,036*    | -0,038**   | -0,012                   | -0,010     | -0,011     |
| Samstagsarbeit  | 0,044**              | 0,026                  | -0,026               | -0,016     | -0,010     | -0,035*                  | -0,029     | -0,027     |
| Sonntagsarbeit  | 0,046**              | -0,007                 | 0,039*               | 0,031*     | 0,035*     | 0,020                    | 0,017      | 0,018      |
| <b>Arbeitszeitsouveränität (Ref.: fester Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit)</b> |                      |                        |                      |            |            |                          |            |            |
| vom Betrieb festgelegte teilweise wechselnde Arbeitszeit                                | 0,013                | 0,041**                | -0,034*              | -0,031*    | -0,027*    | -0,028*                  | -0,026     | -0,025     |
| keine formelle Regelung, lege Arbeitszeit selbst fest                                   | 0,049***             | 0,074***               | 0,040**              | 0,010      | 0,019      | -0,006                   | -0,019     | -0,016     |
| Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und gewisser Selbstbestimmung                            | 0,029*               | 0,024                  | -0,022               | -0,005     | -0,001     | -0,037*                  | -0,027     | -0,026     |
| <b>Wald Chi-Quadrat</b>   | 1943,50***           | 573,32***              | 412,67***            | 3505,98*** | 4761,95*** | 950,21***                | 1247,87*** | 1406,89*** |
| <b>Adj. R-Quadrat</b>   | 0,185                | 0,116                  | 0,055                | 0,263      | 0,270      | 0,102                    | 0,149      | 0,150      |
| <b>Fallzahl</b>   | 6.336                | 6.336                  | 6.336                | 6.336      | 6.336      | 6.336                    | 6.336      | 6.336      |

Signifikanzniveau: \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001.

<sup>a</sup> OLS mit bootstrapping (100 Replikationen), kontrolliert um Alter, Bildungsniveau, Region Ost, Partner/in im Haushalt, Anzahl Kinder unter 16 Jahren im Haushalt, Bruttostundenlohn (logarithmiert), monatliches Haushaltsäquivalenznettoeinkommen (logarithmiert), Befristung, Prestigeskala des Berufs nach Treiman, Führungsebene, Betriebsrat vorhanden, Grad der Behinderung.

Quelle: SOEP (v32.1) 2011, nur abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 67 Jahren, ohne FiD-Stichprobe, ohne Aufstockungsstichprobe J (Berechnungen der Autoren).

werden können. Bezüglich der Wünsche nach Arbeitszeitverlängerung können hingegen beide Thesen bestätigt werden: Sowohl niedrigere Werte bei *effort* als auch bei *reward* lösen den Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung aus bzw. erhöhen den Umfang der gewünschten Ausdehnung der Arbeitszeit. Je geringer also die Belastungen und gleichzeitig auch die Anerkennung im Job, desto größer ist bei Beschäftigten der Wunsch, die wöchentliche Arbeitszeit auszuweiten.

Darüber hinaus zeigt sich: Beschäftigte, die (vor allem unbezahlte) Überstunden leisten, möchten in stärkerem Maße die Arbeitszeit verkürzen. In geringerem Maße gilt dies ebenso für Personen, die Bereitschaftsdienst leisten, regelmäßig am Abend (von 19 bis 22 Uhr), regelmäßig samstags oder sonntags arbeiten, sowie für Personen, die selbstbestimmt Beginn und Ende der Arbeitszeit festlegen können, im Vergleich zu Personen mit festen Arbeitszeiten. Überstunden und regelmäßige Nacharbeit gehen zudem mit geringeren Verlängerungswünschen einher, während Arbeit auf Abruf, wechselnde Arbeitszeiten und selbstbestimmte Arbeitszeiten positiv mit den Verlängerungswünschen zusammenhängen. Bei den Arbeitszeitwünschen zeigen sich vor allem Unterschiede zwischen Frauen und Männern: Männer wollen ihre Arbeitszeit eher/stärker verkürzen, während Frauen diese gern/stärker ausdehnen möchten.

Werden *effort* und *reward* im Zusammenhang mit Arbeits- und Gesundheitszufriedenheit betrachtet, stützen die Analysen ebenfalls die erläuterten theoretischen Überlegungen (Abbildung 2), wobei insbesondere der direkte Einfluss von *effort* und *reward* hervorzuheben ist (Tabelle 1, jeweils Spalte 3). Personen, die besonders viel Belohnung aus ihrer Tätigkeit ziehen, sind – unter gleichzeitiger Berücksichtigung von Veränderungswünschen der Arbeitszeit – überdurchschnittlich mit ihrer Arbeit und mit ihrer Gesundheit zufrieden. Andererseits geht eine höhere Belastung (*effort*) mit niedriger Zufriedenheit mit der Arbeit und der Gesundheit einher. Im Vergleich zu allen anderen hier berücksichtigten Einflussfaktoren sind diese Zusammenhänge am stärksten. Wie erwartet, sind die Effekte generell kleiner in Bezug auf die Gesundheitszufriedenheit als bei der Arbeitszufriedenheit.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sowohl die Zufriedenheit mit der Arbeit als auch die Gesundheitszufriedenheit stärker mit subjektiv wahrgenommenen Belastungen und Belohnungen bei der Arbeit zusammenhängen als mit Veränderungswünschen der Arbeitszeit. Verkürzungs- und Verlängerungswünsche der Arbeitszeit hängen jedoch statistisch signifikant mit *effort* und *reward* zusammen. Diese Befunde gelten gleichermaßen für Frauen und Männer, sowohl hinsichtlich des Niveaus als auch bezüglich der Größe der hier dargestellten Effekte.<sup>7</sup> Dies darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße bzw. in unterschiedlicher Art und Weise betroffen sind.

Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass insbesondere Frauen (17,5 % vs. 8,1 % der Män-

TABELLE 2

### Partnerschaftliche Arbeitsteilung – Arbeitszeitwünsche, Stressbelastung und Zufriedenheit von Frauen und Männern, 2011

|   | Männer  | Frauen  | Gesamt  |
|---|---------|---------|---------|
| <b>Arbeitszeitwünsche</b>                               |         |         |         |
| <i>(Verteilung in Prozent)</i>                          |         |         |         |
| Verkürzung gewünscht                                    | 51,8 %  | 44,7 %  | 48,5 %  |
| Verlängerung gewünscht                                  | 8,1 %   | 17,5 %  | 12,5 %  |
| Keine Änderung  | 40,1 %  | 37,8 %  | 39,0 %  |
| Gesamt  | 100,0 % | 100,0 % | 100,0 % |
| <i>(Umfang – Mittelwert)</i>                            |         |         |         |
| Verkürzungswunsch in h/Woche                            | 9,3     | 8,9     | 9,1     |
| Verlängerungswunsch in h/Woche                          | 9,2     | 10,0    | 9,7     |
| <b>Stressbelastung</b>                                  |         |         |         |
| <i>(Anteil mit ERI &gt; 1 = gesundheitsgefährdend)</i>  |         |         |         |
| bei Verkürzungswunsch                                   | 15,8 %  | 19,3 %  | 17,3 %  |
| bei Verlängerungswunsch                                 | 10,5 %  | 7,6 %   | 8,6 %   |
| ohne Veränderungswunsch                                 | 10,1 %  | 9,4 %   | 9,8 %   |
| Gesamt  | 13,1 %  | 13,5 %  | 13,3 %  |
| <i>(ERI – Mittelwert)</i>                               |         |         |         |
| bei Verkürzungswunsch                                   | 0,70    | 0,74    | 0,72    |
| bei Verlängerungswunsch                                 | 0,56    | 0,50    | 0,52    |
| ohne Veränderungswunsch                                 | 0,58    | 0,54    | 0,56    |
| Gesamt  | 0,64    | 0,62    | 0,63    |
| <b>Zufriedenheit</b>                                    |         |         |         |
| <i>(mit der Arbeit – Mittelwert auf Skala 0–10)</i>     |         |         |         |
| bei Verkürzungswunsch                                   | 6,75    | 6,72    | 6,74    |
| bei Verlängerungswunsch                                 | 6,61    | 6,74    | 6,70    |
| ohne Veränderungswunsch                                 | 7,15    | 7,32    | 7,23    |
| Gesamt  | 6,90    | 6,95    | 6,92    |
| <i>(mit der Gesundheit – Mittelwert auf Skala 0–10)</i> |         |         |         |
| bei Verkürzungswunsch                                   | 6,82    | 6,57    | 6,71    |
| bei Verlängerungswunsch                                 | 6,28    | 6,47    | 6,41    |
| ohne Veränderungswunsch                                 | 6,99    | 6,80    | 6,90    |
| Gesamt  | 6,84    | 6,64    | 6,75    |

Quelle: SOEP (v32.1) 2011, nur abhängig Beschäftigte im Alter von 18 bis 67 Jahren, ohne FiD-Stichprobe, ohne Aufstockungsstichprobe J, gewichtet (Berechnungen der Autoren).

WSI Mitteilungen

ner) ihre Arbeitszeit verlängern wollen (Tabelle 2). Das heißt, die oben berichteten Zusammenhänge in Bezug auf Arbeitszeitverlängerungswünsche treffen eher auf Frauen zu. Dabei handelt es sich überwiegend um teilzeitbeschäftigte Frauen mit Wunsch nach stärkerer Erwerbsbetei- ►

7 Interaktionen zwischen Geschlecht und Arbeitszeitwünschen sowie Geschlecht und *effort* und *reward* wurden in den Modellen getestet. Lediglich der Zusammenhang zwischen *effort* und Verlängerungswünschen ist für Frauen statistisch signifikant stärker negativ als für Männer. Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich weiterer Variablen können bei den Autoren angefragt werden.

ligung (Tobsch/Holst 2017). Diese Frauen sind im Vergleich zu Männern mit Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung jedoch weniger häufig einer gesundheitsgefährdenden Belastung ausgesetzt (7,6 % vs. 10,5 % bei Männern) und demzufolge sowohl mit ihrer Arbeit als auch mit ihrer Gesundheit etwas zufriedener (Tabelle 2).

Im Gegensatz dazu wollen etwas mehr Männer (51,8 %) als Frauen (44,7 %) ihre Arbeitszeit verkürzen. Allerdings ist der Anteil derer, die dadurch gesundheitsgefährdend belastet sind, bei Männern (15,8 %) niedriger als bei Frauen (19,3 %). Hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Arbeit zeigen sich bei Frauen und Männern mit Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung jedoch keine Unterschiede. Bei der Interpretation des Befundes höherer subjektiver Gesundheit von Männern im Vergleich zu Frauen (gesamt, aber auch bei Verkürzungswünschen, nicht aber bei den Verlängerungswünschen) sind die sozialen Rollenerwartungen zu berücksichtigen (Robert Koch Institut 2014).

## 5. Abschließende Überlegungen

Die hier vorgestellten theoretischen Überlegungen und empirischen Befunde unterstreichen, dass Arbeitszeitdiskrepanzen nicht nur unter dem Aspekt der volkswirtschaftlich problematischen Unterauslastung des Faktors Arbeit – eine Beobachtung, die insbesondere für Frauen zutrifft – diskutiert werden sollten, sondern auch die psychische und in der Folge die physische Gesundheit von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen ist. Dabei indizieren vor allem die Wünsche nach Arbeitszeitverkürzung die erhöhten Belastungen, die vorwiegend Männer betreffen. Jedoch gehen auch Wünsche nach Arbeitszeitverlängerung mit Stress im Sinne des ERI-Modells einher, der jedoch eher aus mangelnden Belohnungen und nicht aus erhöhten Belastungen resultiert.

Die empirischen Befunde der Studie basieren mit den Daten des SOEP auf einer großzahligen repräsentativen Befragung. Der Vorzug der großen Fallzahl und der Repräsentativität ist allerdings mit verminderter Genauigkeit der Skalen im Vergleich zu spezialisierten psychometrischen Messungen oder Beobachtungen verbunden. Ferner können Querschnittsanalysen – wie die hier vorliegenden – keinen Aufschluss über die Veränderungen der Arbeitszeitwünsche und ihrer möglichen Realisierung im Zeitverlauf geben. Bedeutsam ist jedoch auch die Beschränkung, dass Survey-Studien wie auch die vorliegenden Analysen auf Individuen zugeschnitten sind. Der Haushaltskontext, in welchem nicht nur Entscheidungen über Einkommenserzielung und -verwendung, sondern auch über die Zeitverwendung fallen, bleibt weitestgehend ausgeblendet. Folgestudien, auch im Projektzusammenhang des Autorenteam, sollten die Ausprägung der Arbeitszeiten und Arbeitszeitdiskrepanzen in Familien und Partnerschaften stärker berücksichtigen. Mit Blick auf wirtschafts- und sozialpolitische Implikationen sollte deutlich geworden sein, dass unter dem Aspekt der Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf sowohl die Wünsche nach Arbeitszeitverlängerung als auch die nach Verkürzung zu analysieren sind. Wahlarbeitszeit wäre nicht nur aus stresstheoretischer Sicht eine gut geeignete Ressource zur Verbesserung der individuellen *work-life-balance*, sondern auch ein geeignetes sozialpolitisches Instrument, um Spielräume zur Entscheidung über die Zeitverwendung in Familie, Partnerschaft und Haushalt zu eröffnen. ■

## LITERATUR

- Amlinger-Chatterjee, M.** (2016a): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Arbeitszeiten, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund
- Amlinger-Chatterjee, M.** (2016b): Scoping Review „Atypische Arbeitszeiten und psychische Gesundheit“, in: Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! Bericht zum 62. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 2.–4. März 2016, RWTH Aachen University, Institut für Arbeitswissenschaft (IAW), Dortmund
- Bell, D./Otterbach, S./Sousa-Poza, A.** (2011): Work hours constraints and health, IZA Discussion Paper (6126), Bonn
- Berniel, I./Bietenbeck, J.** (2017): The effect of working hours on health, IZA Discussion Paper (10524), Bonn
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)** (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0., Berlin
- Boos, D. D.** (2003): Introduction to the bootstrap world, in: Statistical Science 18 (2), S. 168–74
- Bruggemann, A.** (1974): Zur Unterscheidung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit, in: Arbeit und Leistung 28 (11), S. 281–284
- Grözinger, G./Matiaske, W./Tobsch, V.** (2010): Employee-friendly labour time: A key element to a sustainable pattern of production and consumption, in: International Journal of Public Policy 5 (4), S. 357–372
- Hanglberger, D.** (2010): Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten – Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research (304), Berlin
- Hirschman, A. O.** (1970): Exit, voice, and loyalty: Responses to decline in firms, organizations, and states, Cambridge, MA
- ILO (International Labour Organization)** (2013): Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization. Adopted by the nineteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva
- Janßen, D./Nachreiner, F.** (2004): Flexible Arbeitszeiten, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Fb 1025, Dortmund
- Joachimiak, W.** (2013): Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich?, in: STATmagazin: Verdienste und Arbeitskosten 03/2013, S. 1–4
- Lazarus, R. S.** (1966): Psychological stress and the coping process, New York
- March, J./Simon, H. A.** (1958): Organizations, New York
- Martin, A.** (2003): Arbeitszufriedenheit, in: Martin, A. (Hrsg.): Organizational behavior – Verhalten in Organisationen, Stuttgart, S. 11–34
- Matiaske, W./Mellewig, T.** (2001): Arbeitszufriedenheit: Quo vadis? Eine Längsschnittuntersuchung zu Determinanten und Dynamik von Arbeitszufriedenheit, in: Die Betriebswirtschaft 61 (1), S. 7–24
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development)** (2011): Compendium of OECD well-being indicators, Paris
- OECD** (2017): Dare to share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, Paris
- Otterbach, S./Wooden, M./Fok, Y. K.** (2016): Working-Time Mismatch and Mental Health, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research (843), Berlin
- Pisarski, A./Barbour, J. P.** (2014): What roles do team climate, roster control, and work life conflict play in shiftworkers' fatigue longitudinally?, in: Applied Ergonomics 45 (3), S. 773–779
- Rengers, M.** (2012): Ungenutztes Arbeitskräftepotenzial in der Stillen Reserve, in: Wirtschaft und Statistik, April, S. 299–319
- Rothe, I./Beermann, B./Wöhrmann, M.** (2017): Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Gesundheit, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit, Frankfurt a. M., S. 123–135
- Robert Koch Institut** (2014): Gesundheitliche Lage der Männer in Deutschland. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes, Berlin
- Seifert, H./Holst, E./Matiaske, W./Tobsch, V.** (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen 69 (4), S. 300–308, [https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen\\_65669\\_65679.htm](https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_65669_65679.htm)
- Siegrist, J.** (1996): Adverse health effects of high effort – low-reward conditions at work, in: Journal of Occupational Health Psychology 1 (1), S. 27–43
- Siegrist, J.** (2002): Effort-reward imbalance at work and health, in: Perrewe, P. L./Ganster, D. C. (Hrsg.): Research in occupational stress and well-being, Vol. 2: Historical and current perspectives on stress and health, New York, S. 261–291
- Siegrist, J.** (2015): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen, Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen, München
- Tobsch, V./Holst, E.** (2017): Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland. Kurzexpertise im Auftrag des BMAS, Berlin (im Erscheinen)

**Tobsch, V./Matiaske, W./Holst, E./Schmidt, T./Seifert, H.** (2017): Mehr oder weniger arbeiten? Es kommt darauf an, wie man fragt. Methodische Aspekte der Präferenzmessung gewünschter Arbeitszeiten, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research (im Erscheinen)

**Tucker, P./Folkard, S.** (2012): Working time, health and safety: A research synthesis report: ILO, Conditions of Work and Employment Series (31), Geneva

**Wagner, G. G./Frick, J. R./Schupp, J.** (2007): The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, evolution and enhancements, in: Schmollers Jahrbuch 127 (1), S. 139–168

**Wirtz, A.** (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten, Dortmund

**Wöhrmann, A. M.** (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Work-Life-Balance, Dortmund

## AUTOREN

**WENZEL MATIASKE**, Prof. Dr., Institut für Personal und Arbeit (IPA) an der Helmut-Schmidt-Universität/Uni BW Hamburg und Research Fellow des DIW Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Organisations- und Personalforschung, Personalpolitik und Arbeitsbeziehungen, Innovations- und Arbeitsrechts-wirklichkeitsforschung.

@ matiaske@hsu-hh.de

**TANJA SCHMIDT**, Dr., Soziologin am Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeit und flexible Arbeitsformen, Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf, Gender, Capabilities und Teilhabe im Lebensverlauf.

@ tschmidt@ines-berlin.de

**HARTMUT SEIFERT**, Dr., Senior Research Fellow im Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung.

@ hartmut-seifert-fellow@boeckler.de

**VERENA TOBSCH**, Dr., Wirtschaftswissenschaftlerin am Institut für empirische Sozial- und Wirtschaftsforschung (INES Berlin). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeit und flexible Arbeitsformen, Qualität der Arbeit, Wandel der Arbeitswelt in Europa, Gleichstellung, Personalpolitik.

@ vtobsch@ines-berlin.de