

### Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu: eine Analyse zu Arbeitszeitarrangements und Arbeitszufriedenheit

Hanglberger, Dominik

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hanglberger, D. (2011). Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu: eine Analyse zu Arbeitszeitarrangements und Arbeitszufriedenheit. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 46, 12-16. <https://doi.org/10.15464/isi.46.2011.12-16>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

# Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu

## Eine Analyse zu Arbeitszeitarrangements und Arbeitszufriedenheit

*Die Arbeitszeitpolitik der vergangenen Jahre zielte vielfach auf eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Ein Grund für diese Flexibilisierungspolitik ist in der Flexibilisierung der Produktmärkte zu sehen. Durch eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten und dem Übergang zum Ausgleich von Nachfrageschwankungen nicht über die Lagerhaltung, sondern über die Produktionsmenge (Bosch 2003) haben flexible Arbeitszeitformen in Deutschland an Bedeutung gewonnen. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden beschrieben, wie sich die Verbreitung von Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit seit 1995 in Deutschland entwickelt hat. Zudem wird auf die Nutzung unterschiedlicher Regelungen zum Ausgleich von Überstunden eingegangen. In einer Regressionsanalyse basierend auf Paneldaten wird die Frage untersucht, wie sich unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeiten auf die Arbeitszufriedenheit als Indikator der Qualität der Arbeit aus Sicht der Erwerbstätigen auswirken.<sup>1</sup>*

Basis der folgenden Analysen sind Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine jährliche Haushaltsbefragung, die in Westdeutschland seit 1984 und in Ostdeutschland seit 1990 durchgeführt wird.<sup>2</sup>

Die Arbeitszufriedenheit wird im SOEP mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie heute mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens? ... mit Ihrer Arbeit?“ erhoben. Die Probanden geben ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“ an. Zu den individuellen Arbeitszeiten liegen für verschiedene Erhebungsjahre Informationen über den Umfang und die zeitliche Lage vor, sowie über das Arbeitszeitarrangement und die Abgeltung von Überstunden. Im Hinblick auf den Arbeitsumfang ist die übliche Wochenarbeitszeit, die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit und die gewünschte Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich/-verzicht erfasst. Dies ermöglicht die Bestimmung von Überstunden und Abweichungen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Zur Lage der Arbeitszeiten wurde gefragt, ob Personen abends, nachts, an Samstagen und an Sonntagen arbeiten. Als regelmäßig samstags oder sonntags arbeitend gilt im Weiteren, wer angab, mindestens einmal pro Monat an diesen Tagen zu arbeiten. Als Abend-/Nachtarbeiter wurde eingestuft, wer mindestens einmal pro Woche in der Zeit von 19 bis 22 Uhr / 22 bis 6 Uhr arbeitet. Die Probanden wurden zudem nach der an ihrem Arbeitsplatz üblichen Abgeltung von Überstunden gefragt. Hierbei konnte zwischen den Antwortkategorien keine Überstunden, Bezahlung, Abfeiern, teils bezahlt und teils abgefeiert und keine Abgeltung gewählt werden.

Informationen über die konkreten Arbeitszeitregelungen liegen für die Jahre 2003, 2005 und 2007 vor, wobei zwischen festen Arbeitszeiten, wechselnden Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und selbst festgelegten Arbeitszeiten unterschieden wird. Im Jahr 2003 wurden jedoch

keine Informationen über die Lage der Arbeitszeit erhoben. Selbständige werden nicht betrachtet, da diese häufig sehr frei über ihre Arbeitszeiten bestimmen können. Durch die damit verbundene höhere Zeitsouveränität ist davon auszugehen, dass Arbeitszeiten für Selbständige eine andere Bedeutung haben als für abhängig Beschäftigte.

### Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu

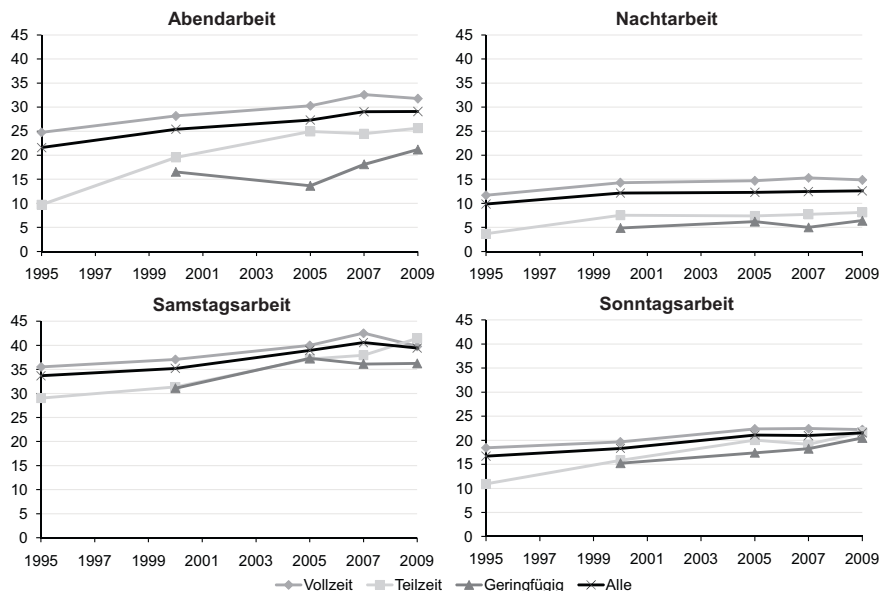
Neben Entwicklungen wie der Globalisierung, die den Wettbewerbsdruck auf die Unternehmen erhöht hat, haben auch nationale Entwicklungen wie die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten den Druck auf traditionelle Arbeitszeitmuster erhöht. Diese Entwicklung zeichnet sich in Grafik 1 ab. Der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig abends, nachts

oder am Wochenende arbeiten, hat seit 1995 deutlich zugenommen. Am weitesten verbreitet ist die Arbeit an Samstagen. Seit 1995 ist der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßige Samstagsarbeit leisten, bis 2009 um 6 Prozentpunkte auf 40% angestiegen. Eine überproportionale Steigerung der Samstagsarbeit ist bei Teilzeitbeschäftigten<sup>3</sup> zu beobachten, von denen 41% angeben, regelmäßig an Samstagen zu arbeiten. Bei der Sonntagsarbeit zeigt sich auf niedrigerem Niveau ein vergleichbares Bild. Der Anteil der Erwerbstätigen, die regelmäßig sonntags arbeiten, nahm zwischen 1995 und 2009 um 5 Prozentpunkte auf 22% zu. Personen in geringfügiger Beschäftigung oder Teilzeit waren von der zunehmenden Sonntagsarbeit überdurchschnittlich betroffen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit regelmäßiger Sonntagsarbeit stieg seit 1995 um 11 Prozentpunkte und lag im Jahr 2009 bei 22%.

Besonders deutlich wird die für Teilzeitbeschäftigte überproportionale Zunahme atypischer Arbeitszeiten bei der Abendarbeit. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit regelmäßiger Abendarbeit (19-22 Uhr) stieg im Zeitraum von 1995 bis 2009 von 10 auf 26% (Erwerbstätige insgesamt 29%). Die Zahl der Erwerbstätigen in Nachtarbeit ist insbesondere zwischen 1995 und 2000 angestiegen. Im Gegensatz zur Abendarbeit war danach nur noch eine geringe Zunahme zu beobachten.

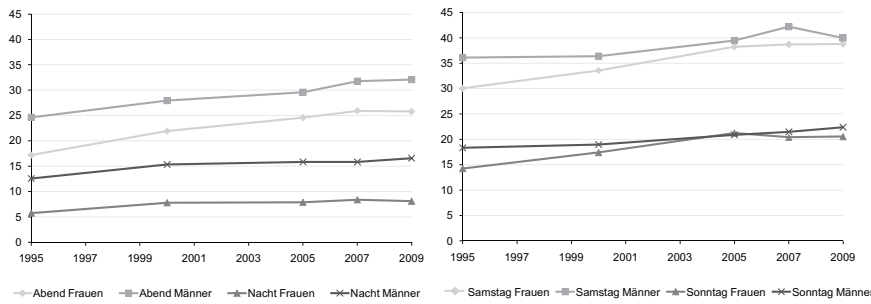
Insgesamt ist festzustellen, dass der Anteil der Erwerbstätigen, die außerhalb der ‚Normalarbeitszeit‘ arbeiten, von 1995 bis 2009 deutlich zugenommen hat. Vollzeit Erwerbstätige sind im Allgemeinen häufiger von atypischen Arbeitszeiten betroffen als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte. Der Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung mit atypischen Arbeitszeiten hat seit 1995 jedoch deutlich zugenommen und nähert sich dem Niveau von Vollzeit Erwerbstätigen

**Grafik 1: Anteil regelmäßiger Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit nach Umfang der Erwerbstätigkeit in Deutschland 1995 bis 2009 (in %)**



Datenbasis: SOEP 1995/2000/2005/2007/2009, gewichtet.

**Grafik 2: Anteil regelmäßiger Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit nach Geschlecht in Deutschland 1995 bis 2009 (in %)**



Datenbasis: SOEP 1995/2000/2005/2007/2009, gewichtet

an. Im Jahr 2009 lag der Anteil der samstags Arbeitenden bei Teilzeitbeschäftigten erstmals über dem Niveau von Vollzeitbeschäftigten.

Im Hinblick auf Abend- und Nachtarbeit werden auch Geschlechterunterschiede erkennbar. Der Anteil der erwerbstätigen Männer mit regelmäßiger Abendarbeit lag 2009 bei 32% und damit deutlich über dem Niveau von Frauen (26%). Gleiches gilt für Nachtarbeit, von der 2009 16% der erwerbstätigen Männer gegenüber 8% der Frauen betroffen waren (vgl. Grafik 2). Hinsichtlich der Wochenendarbeit haben sich die Arbeitszeitmuster von Frauen und Männern angenähert. Während der Anteil der Männer mit regelmäßiger Samstagarbeit 1995 noch 6 Prozentpunkte über dem von Frauen lag, betrug die Differenz im Jahr 2009 nur noch 1 Prozentpunkt. Bei der Sonntagsarbeit reduzierte sich der Abstand im selben Zeitraum

von 4 auf 2 Prozentpunkte. Sowohl für Männer als auch für Frauen gilt, dass der Anteil von Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit seit 1995 deutlich zugenommen hat.

**Atypische Arbeitszeiten am häufigsten im Gastgewerbe und Transportsektor**

In welchen Branchen Arbeit außerhalb der ‚Normalarbeitszeit‘ am weitesten verbreitet ist, zeigt Grafik 3. Auffallend ist dabei der hohe Anteil der Erwerbstätigen im Gastgewerbe, die von atypischen Arbeitszeiten betroffen sind. Dies gilt für alle vier betrachteten Aspekte aber vor allem für die Verbreitung der Wochenendarbeit. Regelmäßig an Samstagen arbeiten 80% und an Sonntagen 70% der im Gastgewerbe Beschäftigten. Von Abend- und Nachtarbeit stark betroffen sind auch Erwerbstätige im Transportsektor. Der Anteil regelmäßiger

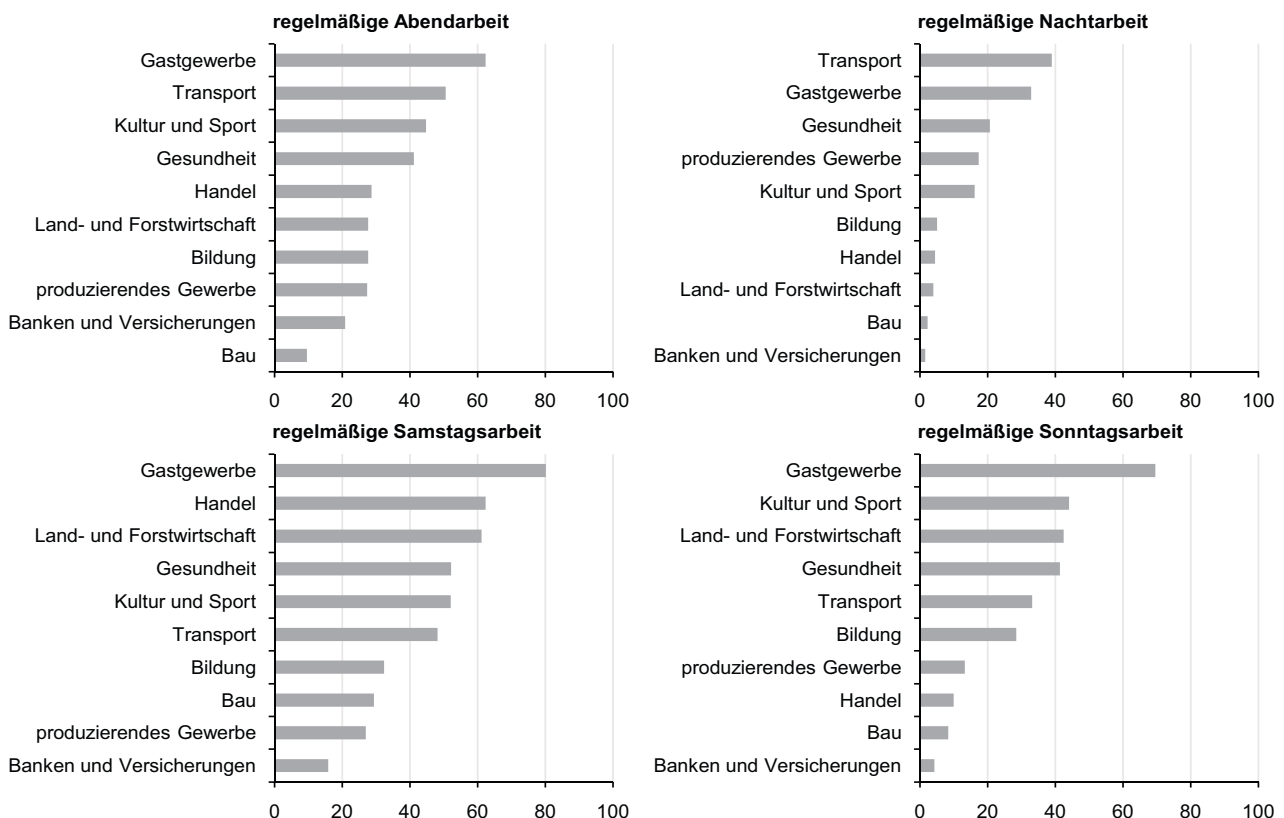
Abendarbeit lag für diese Gruppe 2009 bei 51%, der Anteil regelmäßiger Nachtarbeit bei 39%. Durch die verbliebenen Beschränkungen der Ladenöffnungszeiten sind Beschäftigte im Handel zwar kaum von Nacht- und Sonntagsarbeit betroffen (5 bzw. 10%), regelmäßige Arbeit an Samstagen leisten jedoch fast zwei Drittel der im Handel Tätigen. Am wenigsten verbreitet sind ungewöhnliche Arbeitszeiten in der Baubranche sowie bei Banken und Versicherungen.

Eine Flexibilisierung ist jedoch nicht nur im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten zu beobachten, auch die Arbeitszeitarrangements sind flexibler geworden. Flexible Arbeitszeitregelungen wie z. B. Arbeitszeitkonten erweitern dabei die Möglichkeiten des Umgangs mit Überstunden. Dabei fallen zwei Beobachtungen auf (Grafik 4): Zum einen stieg bis 1998 der Anteil der bezahlten Überstunden, zum anderen nahm der Anteil von Personen deutlich ab, die Überstunden generell abfeiern. Mischformen, die sowohl das Abfeiern als auch die Bezahlung von Überstunden zulassen, haben dagegen stark zugenommen. Diese Trends lassen sich sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten beobachten.

**Höhere Arbeitszufriedenheit bei selbstbestimmten Arbeitszeiten**

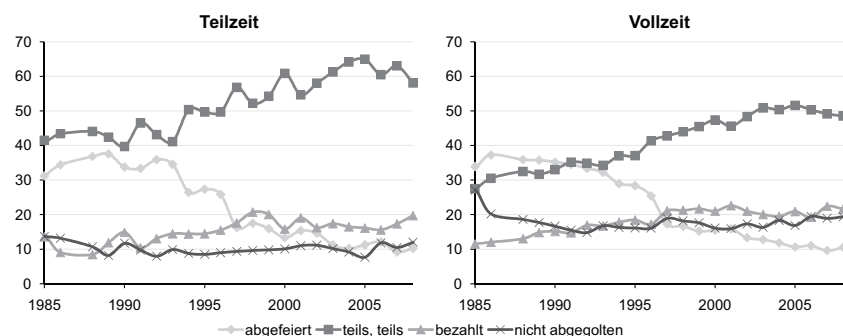
Mit Blick auf die beschriebenen Flexibilisierungstendenzen stellt sich die Frage, inwiefern flexible Arbeitszeitformen die Qualität der Arbeit aus Sicht der Erwerbstätigen beeinflussen. Als subjektiver Indikator zur Analyse

**Grafik 3: Anteil regelmäßiger Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit nach Branchen in Deutschland 2009 (in %)**



Datenbasis: SOEP 1995/2000/2005/2007/2009, gewichtet.

**Grafik 4: Anteil der Überstundenregelungen bei in Teilzeit und Vollzeit Erwerbstätigen in Deutschland 1985 bis 2008 (in %)**



Datenbasis: SOEP 1985 bis 2008, gewichtet.

dieser Fragestellung wird im Weiteren auf die Arbeitszufriedenheit zurückgegriffen. Tabelle 1 gibt dazu das durchschnittliche Niveau der Arbeitszufriedenheit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlich ausgestalteten Arbeitszeiten wieder. Bei Vollzeitbeschäftigten fällt in Bezug auf die Lage der Arbeitszeiten auf, dass Personen mit regelmäßiger Nachtarbeit eine signifikant geringere Arbeitszufriedenheit aufweisen, Personen mit regelmäßiger Sonntagsarbeit hingegen weisen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf. Bei Teilzeiterwerbstätigen zeigt sich eine signifikant geringere Arbeitszufriedenheit bei regelmäßiger Abend- und Samstagsarbeit. Insgesamt sind die Differenzen jedoch relativ klein. Gleiches gilt für die Arbeitszufriedenheit bei Personen mit unterschiedlichen Formen der Überstundenabgeltung. Eine höhere Arbeitszufriedenheit ist insbesondere bei Vollzeitbeschäftigten zu beobachten, die keine Überstunden leisten. Für Teilzeitbeschäftigte zeigt sich ein deutlicher Unterschied im Fall von nicht abgegoltenen Überstunden. Personen mit wechselnden Arbeitszeiten oder Schichtarbeit weisen eine deutlich geringere Arbeitszufriedenheit auf, wohingegen Personen mit selbstbestimmten Arbeitszeiten eine im Durchschnitt deutlich höhere Arbeitszufriedenheit angeben.

Die dargestellten bivariaten Befunde zum Zusammenhang von flexiblen Arbeitszeiten und der Arbeitszufriedenheit sollen im Folgenden anhand einer multivariaten Regressionsanalyse genauer untersucht werden. Multivariate Regressionsverfahren ermöglichen die Isolierung des Effekts einzelner Aspekte der Arbeitsbedingungen auf die Arbeitszufriedenheit. Dadurch kann die Frage überprüft werden, ob sich die Arbeit außerhalb der Normalarbeitszeit, das Arbeitszeitarrangement (feste Arbeitszeiten, wechselnde oder Schichtarbeit, selbstbestimmte Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten) sowie der Umgang mit Überstunden unter sonst gleichen Bedingungen positiv oder negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Die Regressionsanalyse wird getrennt für Teil- und Vollzeitbeschäftigte durchgeführt, weil Teilzeiterwerbstätige aufgrund des geringeren zeitlichen Umfangs ihrer Tätigkeit berufliche und private Interessen besser vereinbaren können. Es ist deshalb davon auszugehen,

dass ungewöhnliche Arbeitszeiten für Teilzeitbeschäftigte eine andere Rolle spielen als für Vollzeitbeschäftigte.

Für die Regressionsanalyse werden Daten der SOEP Wellen 2005 und 2007 genutzt. Die Nutzung von Paneldaten, also Beobachtungen derselben Personen zu mehreren Zeitpunkten, hat gegenüber Querschnittsdaten den Vorteil, dass Informationen über die Arbeitszufriedenheit vor und nach einem Wechsel der Arbeitszeiten vorliegen. Während Querschnittsdaten auf einem Vergleich von Personen in unterschiedlichen Arbeitsbedingungen beruhen, erlauben Paneldaten den Vergleich der Arbeitszufriedenheit vor und nach einem Wechsel der Arbeitsbedingungen einer Person.<sup>4</sup>

Aufgrund des gewählten Beobachtungszeitraums von 2005 bis 2007 kann eine Änderung der Arbeitszeiten bis zu zwei Jahre zurückliegen. Die berechneten Effekte sind folglich eine Mischung aus kurz- und mittelfristigen Auswirkungen dieser Änderung auf die Arbeitszufriedenheit. Clark et al. (2008) haben

gezeigt, dass die meisten Lebens- und Arbeitsmarktereignisse nur eine zeitweilige Auswirkung auf die Lebenszufriedenheit haben. Nach wenigen Jahren hat sich die Zufriedenheit nach z. B. Hochzeiten oder Todesfällen in der Familie im Durchschnitt wieder an das Niveau vor dem Eintritt des Ereignisses angeglichen. Für die hier untersuchte Fragestellung bedeutet dies, dass es möglich ist, dass die gemessenen positiven oder negativen Effekte bei der Wahl eines längeren Beobachtungszeitraums geringer ausfallen oder nicht mehr messbar sind. Die Ergebnisse der Regressions-schätzungen sind in Tabelle 2 zusammengefasst. Dabei wird sichtbar, dass die Bedeutung der Abgeltung von Überstunden bei Voll- und Teilzeitarbeitnehmern eine unterschiedliche Rolle spielt. Vollzeitbeschäftigte sind im Vergleich zu einer Tätigkeit mit bezahlten Überstunden selbst dann nicht signifikant unzufriedener, wenn Überstunden überhaupt nicht abgegolten werden. Bei Teilzeitbeschäftigten zeigt sich hingegen eine klare Präferenz für bezahlte Überstunden. Dies ist der Fall, obwohl mögliche Abweichungen von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit berücksichtigt werden und deutet darauf hin, dass Vollzeitbeschäftigte sich eher mit ihrer ganzen Arbeitskraft verpflichtet sehen, was in einem gewissen Umfang auch Überstunden beinhaltet. Teilzeitarbeiter werden dagegen ausdrücklich nur für einen Teil ihrer Arbeitskraft eingestellt und bestehen deshalb möglicherweise mit mehr Nachdruck auf die Abgeltung von Überstunden. Überstunden spielen für Teilzeitarbeiter bei der Bewertung des Arbeitsplatzes folglich eine größere Rolle. Auch Abweichungen von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit (Über- bzw. Unterbeschäftigung) wirken sich bei Teilzeitbeschäftigten signifikant negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus, nicht aber bei Vollzeitbeschäftigten.

**Tabelle 1: Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit (0 - 10) von Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitszeiten**

|   | Durchschnittliche Arbeitszufriedenheit |          |
|---|--|----------|
|   | Vollzeit                               | Teilzeit |
| Insgesamt                                 | 7.0                                    | 7.0      |
| regelmäßige Abendarbeit                   | 7.0                                    | 6.9***   |
| regelmäßige Nachtarbeit                   | 6.9***                                 | 6.9      |
| regelmäßige Samstagsarbeit                | 7.0                                    | 6.9**    |
| regelmäßige Sonntagsarbeit                | 7.1**                                  | 7.1      |
| Überstunden                               |  |          |
| - bezahlt                                 | 6.9**                                  | 7.1      |
| - abgefeiert                              | 7.0*                                   | 7.0      |
| - nicht abgegolten                        | 7.0                                    | 6.8*     |
| - teils bezahlt, teils abgefeiert         | 6.9***                                 | 6.9      |
| - keine Überstunden                       | 7.1***                                 | 7.1**    |
| Arbeitszeitarrangements                   |  |          |
| - feste Zeiten                            | 7.0*                                   | 7.0      |
| - wechselnde Arbeitszeiten/ Schichtarbeit | 6.8***                                 | 6.9***   |
| - selbstbestimmte Arbeitszeiten           | 7.2***                                 | 7.3***   |
| - Arbeitszeitkonten                       | 7.0                                    | 7.1      |

Hinweise: \*: p-value<0,1; \*\*: p-value<0,05; \*\*\*: p-value<0,01 von Wilcoxon Rangsummentests der Mittelwertgleichheit von Erwerbstätigen mit und ohne eine bestimmte Arbeitszeitregelung  
Datenbasis: SOEP 2005 bis 2007, gepoolte Daten

### Lage der Arbeitszeit beeinflusst Arbeitszufriedenheit kaum

Der Einfluss der Lage der Arbeitszeiten auf die Arbeitszufriedenheit ist insgesamt erstaunlich gering. Sowohl bei einem Wechsel in Abend- und Nachtarbeit als auch bei einem Wechsel in Samstagarbeit ist keine signifikante Wirkung auf die Arbeitszufriedenheit festzustellen. Um zu berücksichtigen, dass ungewöhnliche Arbeitszeiten für Familien mit Kindern eine besondere Belastung sein können, wurde überprüft, ob sich bei Erwerbstätigen mit Kindern möglicherweise spezifische Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit zeigen. Auch für diese Personen sind kaum signifikante negative Effekte auf die Arbeitszufriedenheit zu beobachten. Ein stark negativer Effekt auf die Arbeitszufriedenheit zeigt sich lediglich bei Teilzeitarbeitenden aus Haushalten mit Kindern, die in regelmäßige Sonntagsarbeit wechseln. Der insgesamt geringe Einfluss der Lage der Arbeitszeiten für die Arbeitszufriedenheit dürfte vermutlich darauf zurückzuführen sein, dass eine Selbstselektion von Arbeitnehmern in individuell passende Arbeitszeitmuster stattfindet. Personen, die z. B. eine ausgeprägte Präferenz für Tagarbeit haben, können bislang Abend- und Nachtarbeit überwiegend vermeiden.

Im Hinblick auf die Arbeitszeitregelung zeigt sich ein signifikanter Effekt selbstbestimmter Arbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte mit selbstbestimmten Arbeitszeiten sind signifikant zufriedener als in einer Tätigkeit mit festen Arbeitszeiten. Für andere Arbeitszeitregelungen weicht die Arbeitszufriedenheit nicht signifikant von der bei festen Arbeitszeiten ab. Insbesondere im Hinblick auf wechselnde Arbeitszeiten oder Schichtarbeit widerspricht dies den Ergebnissen der bivariaten Analyse. Die insgesamt moderate Wirkung der Lage und Regelung von Arbeitszeiten auf die Arbeitszufriedenheit kann mehrere Gründe haben. Zum einen ist es möglich, dass die Flexibilität der Arbeitszeiten für die Arbeitszufriedenheit eine geringe Rolle spielt, zum anderen scheinen sich die betroffenen Arbeitnehmer zumeist schnell an veränderte Arbeitszeiten anzupassen.

Die fixed-effects Panelanalyse nutzt zur Schätzung des Effekts veränderter Arbeitszeiten nur Personen, deren Arbeitszeitmuster sich zwischen den beiden Befragungszeitpunkten 2005 und 2007 verändert hat. Eine Generalisierung der Ergebnisse auf alle Arbeitnehmer unterstellt, dass sich dieser Personenkreis nicht systematisch von anderen Arbeitnehmern unterscheidet. Es ist jedoch denkbar, dass durch Selbstselektion am Arbeitsmarkt z. B. überwiegend Personen in atypische Arbeitszeiten wechseln, die sich durch diese nicht beeinträchtigt sehen. Kommt es zu einer fortgesetzten Ausweitung der Arbeitszeiten, können zukünftig in zunehmendem Maße Personen unfreiwillig betroffen sein und durch atypische Arbeitszeiten stärker beeinträchtigt werden.

Ein weiterer Grund für den relativ geringen Einfluss flexibler Arbeitszeiten kann die gewählte Zielgröße, die Arbeitszufriedenheit, sein. Befragte könnten Probleme bei der Koordination ihres Berufs- und Privatlebens als einen Konflikt betrachten, der nicht mit der Arbeit an sich verbunden ist. Positive oder negative Aspekte der Arbeitszeitflexibilität würden sich dann eher in der Lebenszufriedenheit als in der Arbeitszufriedenheit niederschlagen. Der vorliegende Beitrag zeigt, dass die Ausweitung der Arbeitszeiten in Bereiche außerhalb der Normalarbeitszeit, also in den Abend, in die Nacht und in das Wochenende in Deutschland von 1995 bis 2009 weiter zugenommen hat. Allgemein sind Vollzeiterwerbstätige häufiger von ungewöhnlichen Arbeitszeiten betroffen als Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte. Von der Zunahme ungewöhnlicher Arbeitszeiten seit 1995 waren die beiden letztgenannten Gruppen jedoch überdurchschnittlich betroffen. Der Abstand des Anteils der von Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit betroffenen Erwerbstätigen in Voll- und Teilzeit hat sich dadurch deutlich verringert.

Hinsichtlich der Behandlung von Überstunden lassen sich zwei Trends erkennen: Zum einen

stieg von 1985 bis etwa 1998 der Anteil der Beschäftigten, die Überstunden generell ausbezahlt bekommen, zum anderen nahm der Anteil der Personen deutlich ab, die Überstunden grundsätzlich abfeiern. Mischformen, die sowohl das Abfeiern als auch die Bezahlung von Überstunden zulassen, haben dagegen stark zugenommen. Diese Entwicklungen sind sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten zu beobachten.

Die Analyse der Auswirkungen flexibler Arbeitszeitformen auf die Arbeitszufriedenheit ergab einen insgesamt moderaten Einfluss der Arbeitszeiten. Es wurden jedoch Unterschiede zwischen abhängig Beschäftigten in Teilzeit und Vollzeit deutlich. Während die Arbeitszufriedenheit von Vollzeitbeschäftigten durch den Wechsel in selbstbestimmte Arbeitszeiten signifikant steigt, spielt für Teilzeitarbeiter insbesondere die Behandlung von Überstunden eine wichtige Rolle. Bezahlte Überstunden werden gegenüber allen anderen Abteilungsarten bevorzugt. Ein stark negativer Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit zeigt sich bei regelmäßiger Sonntagsarbeit von Teilzeitbeschäftigten aus Haushalten mit Kindern.

**Tabelle 2: Fixed-Effects-Schätzung der Arbeitszufriedenheit; abhängig Beschäftigte 2005 und 2007; getrennt für Vollzeit- und Teilzeitarbeitende**

| Variable                                     | Vollzeitbeschäftigte<br>(n=6478)<br>Koeff. | Teilzeitbeschäftigte<br>(n=1204)<br>Koeff. |
|--|--|--|
| Überstunden werden (Ref. bezahlt)            |  |  |
| - abgefeiert                                 | 0.072                                      | -0.846*                                    |
| - nicht abgegolten                           | -0.114                                     | -1.182**                                   |
| - teils bezahlt, teils abgefeiert            | -0.134                                     | -1.002*                                    |
| - keine Überstunden                          | 0.008                                      | -0.649                                     |
| Würde Arbeitszeit gerne um x h reduzieren    | -0.008                                     | -0.033*                                    |
| Würde gerne um x h mehr arbeiten             | -0.003                                     | -0.039**                                   |
| Abendarbeit                                  |  |  |
| - regelmäßig                                 | -0.024                                     | -0.481                                     |
| - regelmäßig und Kinder im Haushalt          | 0.053                                      | 0.714                                      |
| Nachtarbeit                                  |  |  |
| - regelmäßig                                 | -0.170                                     | 1.011                                      |
| - regelmäßig und Kinder im Haushalt          | -0.071                                     | -0.428                                     |
| Arbeit an Samstagen                          |  |  |
| - regelmäßig                                 | 0.011                                      | -0.016                                     |
| - regelmäßig und Kinder im Haushalt          | -0.048                                     | 0.020                                      |
| Arbeit an Sonntagen                          |  |  |
| - regelmäßig                                 | 0.084                                      | 0.656                                      |
| - regelmäßig und Kinder im Haushalt          | 0.059                                      | -1.506**                                   |
| Arbeitszeitarrangements (Ref. feste Zeiten)  |  |  |
| - wechselnde Arbeitszeiten/Schichtarbeit     | -0.153                                     | 0.170                                      |
| - wechselnd und Haushalt mit Kindern         | 0.250                                      | -0.444                                     |
| - selbstbestimmte Arbeitszeiten              | 0.276**                                    | 0.264                                      |
| - selbstbestimmt und Haushalt mit Kindern    | -0.236                                     | -0.798                                     |
| - Arbeitszeitkonten                          | 0.134                                      | 0.086                                      |
| - Arbeitszeitkonten und Haushalt mit Kindern | -0.058                                     | -0.436                                     |
| Konstante                                    | 7.571***                                   | 10.336***                                  |

\*: p-value<0,1; \*\*: p-value<0,05; \*\*\*: p-value<0,01

Kontrollvariablen: Stellung im Beruf, ln(Lohnsatz), Lohnwachstumsrate, Lohnzusatzleistungen, Ostdeutschland, befristete Beschäftigung, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitslosenquote auf Länderebene, im erlernten Beruf tätig, öffentlicher Dienst, Betriebszugehörigkeit, Arbeitsplatzwechsel im letzten Jahr, Unternehmensgröße, Haushaltsgröße, Jahresdummy

Datenbasis: SOEP 2005 und 2007

## Herausgeber

GESIS – Leibniz-Institut für  
Sozialwissenschaften  
Zentrum für Sozialindikatorenforschung

Postfach 12 21 55  
D-68072 Mannheim  
Telefon 06 21 / 12 46-0  
www.gesis.org/soziale-indikatoren

## Verantwortlich für den Inhalt

Dr. Heinz-Herbert Noll

## Redaktion

Dr. Stefan Weick

## Satz und Druck

Verlag Pfälzische Post GmbH  
Winzinger Straße 30,  
67433 Neustadt/Weinstraße

## Gestaltung

Kognito, Berlin

GESIS ist Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft.

Bei Quellenangabe frei zum Nachdruck;  
Beleg erbeten  
ISSN 0935-218X

- 1 Eine frühere Version dieses Beitrags findet sich in Hanglberger (2011).
- 2 Für detaillierte Informationen zum SOEP vgl. <http://www.diw.de/soep>.
- 3 Als Teilzeit beschäftigt gelten Personen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 5 und 30 Stunden, Vollzeitbeschäftigte arbeiten 30 Wochenstunden oder mehr.
- 4 Die ökonometrische Umsetzung dieses Analyseansatzes erfolgt mit einem fixed-effects Panelmodell der Form  $S_{it} = z_{it} \alpha + x_{it} \beta + g_i + u_{it}$ .  $S_{it}$  steht dabei für die Arbeitszufriedenheit,  $z_{it}$  für einen Vektor mit Arbeitszeitcharakteristika und  $x_{it}$  für einen Vektor persönlicher, Haushalts- und sonstiger Arbeitsplatzcharakteristika (Bezahlung, Tätigkeit, Unternehmenseigenschaften, etc.) von Individuum  $i$  zum Zeitpunkt  $t$ .  $u_{it}$  ist ein Störterm.  $g_i$  umfasst beobachtete und nicht beobachtete Eigenschaften von Individuum  $i$ , die über die Zeit konstant

sind. Dies umfasst z. B. auch Niveauunterschiede der Arbeitszufriedenheit aufgrund unterschiedlicher genetischer Veranlagung oder Persönlichkeitsstruktur. Ein fixed-effects Panelmodell das auf zwei Beobachtungszeitpunkten beruht, entspricht einem Modell, indem die ersten Differenzen der Variablen gebildet werden. Für eine Einführung in fixed-effects Modelle sowie Modelle der ersten Differenzen siehe z. B. Wooldridge (2006) oder Greene (2008).

- Bosch, Gerhard, 2003: Das Normalarbeitsverhältnis in der Informationsgesellschaft. in: Dieter Klumpp, Herbert Kubicek, Alexander Roßnagel (Hg.), *Next generation information society? – Notwendigkeit einer Neuorientierung*. Mössingen-Talheim: Talheimer Verlag: 212-225.
- Clark, Andrew E., Diener, Ed, Georgellis, Yannis, Lucas, Richard E., 2008: *Lags and Leads in Life Satisfaction – A Test*

*of the Baseline Hypothesis. The Economic Journal*, Vol. 118, No. 529: 222-243.

Greene, William H., 2008: *Econometric analysis*. 6th Edition. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Hanglberger, Dominik, 2011: *Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten – Empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels*. in: Sigrid Bekmeier-Feuerhahn, Albert Martin, Joachim Merz, Ursula Weisenfeld (Hg.), *Die Dynamik tiefgreifenden Wandels in Gesellschaft, Wirtschaft und Unternehmen*. Münster u.a.: LitVerlag: 245-257.

Wooldridge, Jeffrey M., 2006: *Introductory econometrics – A modern approach*. 3rd Edition. Ohio: Thomson South-Western.

■ **Dominik Hanglberger**  
Forschungsinstitut Freie Berufe (FFB),  
LEUPHANA Universität Lüneburg  
Tel: 04131 677 2051  
hanglberger@uni.leuphana.de

# 11th Conference of the International Society for Quality-of-Life Studies

“Discovering New Frontiers in Quality of Life Research”

5.-9. Juni 2012, Lissabon

Vorankündigung

Die 11. Konferenz der International Society for Quality-of-Life Studies (ISQOLS) wird im Sommer 2012 unter dem Thema „Discovering New Frontiers in Quality of Life Research“ in Lissabon stattfinden.

Die internationale Konferenz bietet für verschiedene Wissenschaftsdisziplinen eine Plattform zur Präsentation und Diskussion von Beiträgen aus dem Bereich der Lebensqualitätsforschung. Neben verschiedenen Plenarveranstaltungen sind eine Vielzahl von speziellen Tracks/Sessions zu spezifischen thematischen Bereichen und Fragestellungen dieses florierenden und breiten Forschungsgebietes vorgesehen.

Detailliertere Informationen zu dieser Konferenz sowie ein ausführlicher Call for Papers werden demnächst auf der Website des ZSi ([www.gesis.org/soziale-indikatoren](http://www.gesis.org/soziale-indikatoren)) und der ISQOLS-Website ([www.isqols.org](http://www.isqols.org)) veröffentlicht.