

# Führen selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden?

Eine Längsschnittanalyse auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels

## Do Self-Managed Work Schedules Lead to an Increase in the Number of Hours Worked?

A Longitudinal Study Based on the German Socio-Economic Panel

Vanita Irene Matta\*

Wengistrasse 31, 8004 Zürich, Schweiz; vanita.matta@gmx.net

**Zusammenfassung:** Selbstgesteuerte Arbeitszeiten sind inzwischen weit verbreitet. Es gibt bereits empirische Evidenz für die Vermutung, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten, so wie sie derzeit häufig praktiziert werden, zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden führen. Eine alternative Erklärung dieser Ausweitung wäre eine systematische Selektion in selbstgesteuerte Arbeitszeiten entlang einer persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit. In dieser Studie werden zum ersten Mal deutsche Längsschnittdaten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) herangezogen, die es gestatten, diese alternative Erklärung in eine empirische Untersuchung einzubeziehen. Untersucht werden drei Indikatoren der Arbeitsexpensivierung: die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Stunden, unentgeltete Überstunden und individuelle Überbeschäftigung. Auch bei statistischer Kontrolle der Führungsverantwortung sprechen die Ergebnisse für eine Arbeitsexpensivierung bei unregulierter Selbststeuerung und (unter einigen methodischen Vorbehalten) gegen eine Arbeitsexpensivierung bei regulierter Selbststeuerung.

**Schlagworte:** Selbstgesteuerte Arbeitszeit; Flexible Arbeitszeit; Vertrauensarbeitszeit; Arbeitsstunden; Erwünschte Arbeitsstunden; Überstunden; Längsschnittstudie; Fixed-Effect-Regression; SOEP.

**Summary:** Self-managed work schedules have become widespread. There is empirical evidence that they lead, at least in the way they are currently practiced, to an increase in the number of working hours. One possible alternative explanation of this expansion is systematic choice within self-managed work schedules that is brought about by a *personal* tendency to work extra hours. The present study is the first to use panel data from the German Socio-Economic Panel (GSOEP) to include this alternative explanation in an empirical analysis. Three indicators for an increase in the number of hours worked are analyzed: working hours above the contractually agreed number, overtime hours that are not compensated, and individual overemployment. While statistically controlling for managerial responsibilities, the results indicate an increase in working hours in the case of unregulated, self-managed work schedules and – despite some methodological reservations – no such increase in the case of regulated, self-managed work schedules.

**Keywords:** Self-Managed Work Schedules; Flexible Working Hours; Working Hours Based on Trust; Preferred Working Hours; Overtime Working Hours; Longitudinal Study; Fixed Effect Regression; GSOEP.

---

\* Für wertvolle Hinweise danke ich den beiden GutachterInnen, den HerausgeberInnen der Zeitschrift, Georg Datler, Ernest Albert, Constantin Schön, Marlis Buchmann und Eldad Davidov. Verbliebene Mängel gehen ausschließlich zu Lasten der Autorin. Das SOEP@Campus-Team in Mannheim 2014 hat die Durchführung der Analysen enorm erleichtert. Die in dieser Studie verwendeten Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) wurden vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) bereitgestellt.

## 1. Einleitung

Wenn Menschen die Lage und Verteilung ihrer Arbeitsstunden selbstständig einteilen dürfen, birgt das offensichtlich ein Potenzial für verbesserte Lebensqualität – in und außerhalb der Arbeit. *Selbstgesteuerte Arbeitszeit* kann auch für Unternehmen attraktiv sein. In bestimmten Tätigkeiten wird zum Beispiel betriebsseitig davon ausgegangen, dass eine dem Arbeitsanfall entsprechende Lage und Vertei-

lung der Arbeitszeit dann am effizientesten gelingt, wenn diese durch die Beschäftigten selbst geplant wird. Wird das unternehmensseitige Interesse an selbstgesteuerter Arbeitszeit in den Fokus genommen, so wird auch vor Negativfolgen für die Beschäftigten gewarnt, insbesondere vor Stress und möglichen *Arbeitszeitverlängerungen* (z. B. Haipeter et al. 2002; Böhm et al. 2004; Munz 2006; Kratzer & Sauer 2007; Kratzer 2011; Voß & Weiß 2013). Aber wie kann ein Autonomiegewinn zu einem unfreiwilligen Ergebnis führen?

In der Debatte über solche Fragen wird keineswegs davon ausgegangen, dass die umgangssprachlich „freien“ Arbeitszeiten in jedem Kontext zu Arbeitszeitverlängerungen führen. Selbstgesteuerte Arbeitszeiten und ihre Folgen stehen in engem Zusammenhang mit veränderten betrieblichen Steuerungsformen und Erwartungen gegenüber den Beschäftigten (umfassend zu dieser Entwicklung: Boltanski & Chiapello 2006). Bezüglich der betrieblichen Steuerungsformen wird ein Wechsel vom „Kommandosystem“ aus direkten Anweisungen und der Kontrolle ihrer Befolgung hin zu „indirekter Steuerung“ über das Setzen von Rahmenbedingungen und Ergebnisbeurteilung beobachtet (Sauer 2011). Von den Beschäftigten wird innerhalb dieser Rahmenbedingungen die weitgehend selbstständige Steuerung und Kontrolle ihrer Arbeit im Sinne des Unternehmens erwartet (Bröckling 2007; Voß & Weiß 2013). Arbeitszeitverlängerungen werden in Situationen erwartet, in denen diese Steuerungs- und Arbeitsweisen zusammen mit hohem Leistungs- und damit Zeitdruck auftreten. Wenn dann überdies die Arbeitszeit selbst gesteuert und womöglich nicht einmal mehr erfasst wird, verstärkt sich der Druck, die Arbeitszeit auszuweiten, um Leistungserwartungen zu erfüllen. Systematische Betriebsfallstudien (insbesondere Böhm et al. 2004) und erste Auswertungen repräsentativer Umfragen (insbesondere Munz 2005) bekräftigen die Vermutung eines derartigen Zusammenhangs zwischen selbstgesteuerter Arbeitszeit und den Arbeitsstunden.

Die bisher beschriebenen Faktoren liegen in der Art der Arbeitsorganisation. Um die beobachtete Verausgabebereitschaft zu verstehen, werden aber auch persönliche Faktoren wie z. B. Selbstverwirklichungs- und Karrierebestrebungen oder Authentizitäts- und Berufsideale (Neckel & Wagner 2013) diskutiert. Aus dieser Richtung kommend kann ein Zweifel an den bisherigen Ergebnissen formuliert werden: Es könnte eine *systematische Selektion* in Stellen mit selbstgesteuerter Arbeitszeit bestehen, die zum Teil mit einer aus unterschiedlichen Grün-

den größeren persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit zusammenhängt. Falls sich die Beschäftigtengruppen in festen und in selbstgesteuerten Arbeitszeiten hinsichtlich dieser Tendenz in ihrer Zusammensetzung unterscheiden, könnten Durchschnittsunterschiede in den Arbeitsstunden über die kausale Wirkung selbstgesteuerter Arbeitszeit täuschen.

Die vorliegende Studie ist durch die These motiviert, dass Arbeitsorganisation und organisationaler Kontext bei diesem Thema ausschlaggebender sind als eine persönliche Tendenz zu Mehrarbeit. Es wird vermutet, dass Unterschiede in der Gruppenzusammensetzung zwischen ArbeitnehmerInnen mit festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten *nicht oder nicht vollständig* erklären können, dass in Querschnittsdaten Durchschnittsunterschiede festgestellt werden. Um diesen „Zweifel am Zweifel“ empirisch zu erforschen, werden zum ersten Mal deutsche Paneldaten herangezogen. Paneldaten erlauben es zu beobachten, wie sich die Arbeitsstunden von Personen verändern, wenn sie im Laufe der Zeit zwischen festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten wechseln. Das *Ziel dieser Studie* ist damit die Einbeziehung des Selektionsproblems in einer längsschnittlichen Auswertung zur Frage, ob selbstgesteuerte Arbeitszeiten zu einer Ausweitung der Arbeitsstunden führen.

Die Daten ermöglichen dabei auch zum ersten Mal eine systematische Einbeziehung von *Führungsverantwortung*. Diese spielt in Zusammenhang mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten eine hervorgehobene Rolle: Zum einen gibt es die landläufige Einschätzung, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit, insbesondere unregulierte, vor allem bei Führungskräften eingesetzt wird. Zum anderen werden Führungskräfte, vor allem solche in höheren Positionen, von vielen Menschen nicht als schutzbedürftig betrachtet. Arbeitsexpensivierung wird hier – individuell betrachtet – nicht als problematisch angesehen; vielfach sogar als notwendiges und faires Opfer für die höhere Stellung. Die Tragweite dieser Einschätzungen für kollektive Prozesse wird hier nicht diskutiert, aber es kann ihnen in dieser Studie empirisch Rechnung getragen werden.

Weiterhin kann mit der *individuellen Überbeschäftigung* im Sinne einer Abweichung von tatsächlichen und erwünschten Arbeitsstunden ein in dieser Debatte neuer Indikator ausgewertet werden. Dieser neue Indikator steht für das Potenzial des Arbeitszeitmodells, Menschen im Alltag dazu zu animieren, mehr Zeit im Berufsleben zu verbringen als sie sich – mit Abstand betrachtet – wünschen würden (siehe zur Argumentation für diesen Indika-

tor van Echtelt et al. 2006: 495–497; Matta 2015: 39–54).

Im Aufsatz wird zunächst der Hintergrund der Studie ausführlicher entfaltet (2). Danach werden die Daten, Indikatoren und Analyseverfahren besprochen (3). Nachdem die Ergebnisse vorgestellt (4) und diskutiert (5) wurden, klärt ein Fazit deren Bedeutung für die wissenschaftliche und sozialpolitische Debatte (6).

## 2. Hintergrund

In diesem Abschnitt wird nach einer kurzen Einführung, was „selbstgesteuerte Arbeitszeit“ in Deutschland momentan umfasst (2.1), diese in den Kontext veränderter Formen der betrieblichen Leistungssteuerung gesetzt (2.2). Dann wird die Frage des Artikels bearbeitet: Wie kann es zu ungewollten Arbeitszeitverlängerungen kommen, wenn doch scheinbar zusätzlicher Handlungsspielraum entsteht (2.3)? Danach werden die bisherigen empirischen Befunde zusammengefasst (2.4) und zuletzt wird die Plausibilität von Selektionseffekten entlang einer Tendenz zu Mehrarbeit besprochen (2.5).

### 2.1 Selbstgesteuerte Rahmenarbeitszeit

Betrachtet man eine vom Betrieb vorgegebene täglich gleiche Rahmenarbeitszeit als Referenzpunkt, so gibt es in Richtung Selbststeuerung unterschiedlich starke Abweichungen davon. Die sogenannte Gleitzeit und die sogenannte Vertrauensarbeitszeit bilden hier die bisherigen Extrempunkte (Munz 2005: 47; Wingen et al. 2004: 61). Bei Gleitzeit darf eine festgelegte tägliche Stundenzahl statt zu einem Zeitpunkt (z. B. 9 Uhr) in einem Zeitkorridor (z. B. 7–10 Uhr) beginnen und dementsprechend flexibel enden. Bei Vertrauensarbeitszeit hingegen werden bezüglich der Frage, wann gearbeitet werden soll, gar keine abstrakt-zeitlichen Vorgaben mehr gemacht; die Anwesenheitszeiten und Arbeitsstunden werden betrieblich auch nicht mehr erfasst und ausgewertet. Zeitliche Vorgaben ergeben sich in diesem Fall idealtypisch einzig aus den Erfordernissen der Aufgabe, die der Mensch erkennen muss und nach denen er sich selbst steuern darf und soll. Im Jahr 2003 hatten etwa ein Drittel der ArbeitnehmerInnen Spielraum bei den täglichen Anfangs- und Endzeiten und etwa elf Prozent hatten keine festen Anwesenheitszeiten mehr zu befolgen (Bauer et al. 2004: 94f.). Umfragen aus dem Jahr 2010 stellen weiterhin ähnliche Größenordnungen fest (Matta 2015: 73).

*Arbeitszeitkonten* spielen in Bezug auf selbstgesteuerte Arbeitszeiten eine andere Rolle als in anderen Zusammenhängen. Arbeitszeitkonten werden in vielen Tätigkeitsbereichen als Flexibilisierungsinstrument eingesetzt. Sie ermöglichen es, den Personaleinsatz über größere Zeiträume an den Personalbedarf anzupassen, indem Überstunden nicht sofort ausbezahlt werden, sondern in Zeiten des verringerten Personalbedarfs mit Freizeitausgleich abgegolten werden (z. B. Eberling et al. 2004; Herzog-Stein & Zapf 2014; Seifert 2014). In dieser Art werden Arbeitszeitkonten auch bei grundsätzlich vorgegebenen Rahmenarbeitszeiten eingesetzt. In Bereichen, in denen bereits stark selbstgesteuert gearbeitet wird, gelten Arbeitszeitkonten allerdings auch als (*Re-*) *Regulierungsinstrument*. Hier können Arbeitszeitkonten hochgradig selbstgesteuerte Rahmenarbeitszeiten mit einem regulierten Ausgleich für allfällige Mehrarbeit in Einklang bringen (Munz 2005, 2006). Wenn allerdings Arbeitszeitkonten erfolgreich zum Schutz von ArbeitnehmerInnen eingesetzt werden sollen, benötigen sie viele genaue Vereinbarungen über ihre Handhabung und sind kein einfaches Recheninstrument.

Der Begriff „selbstgesteuert“ wird hier Bezeichnungen wie „freie“, „autonome“ oder „selbstbestimmte“ Arbeitszeit vorgezogen, weil er weniger vorwegnimmt, ob sich die betreffenden Menschen im Ergebnis entlang eigensinniger Zeitbedarfe oder entlang der Zeitbedarfe ihrer Arbeitsaufgaben selbst steuern. Außerdem müssen selbstgesteuerte Arbeitszeiten innerhalb einer umfassenderen gesellschaftlichen Entwicklung hin zu mehr Eigenverantwortung, Selbstkontrolle und Selbststeuerung gesehen werden (z. B. Boltanski & Chiapello 2006; Bröckling 2007; Voß & Weiß 2013). Das umfasst auch Veränderungen der Arbeitsorganisation, die in engem Zusammenhang zur hier untersuchten Frage stehen.

### 2.2 Betrieblich gesteuerte Selbststeuerung

Als überwiegende Triebkraft dafür, dass die Steuerung der Rahmenarbeitszeit verstärkt den Beschäftigten überlassen wird, sehen verschiedene Sozialwissenschaftler die unternehmensseitig allgemein verstärkte Nachfrage nach Selbststeuerung im Arbeitshandeln. Die Nachfrage nach Selbststeuerung wird unter anderem durch das größere Gewicht innovativer und interaktiver Tätigkeiten in der Wirtschaft (Munz 2005: 23f.), durch die häufigere und stärkere Ausrichtung an Absatz- und Finanzmärkten (Sauer 2011: 360f.) und die verstärkte Bedeu-

tung von Fristen (Kratzer & Sauer 2007: 177) in einer zunehmend in Unternehmensnetzwerken statt in integrierten Großunternehmen organisierten Wirtschaft (Boltanski & Chiapello 2006: 124, 126) befeuert. Auch in Anforderungen, die in den Sozialwissenschaften unter „Subjektivierung von Arbeit“ diskutiert werden (z. B. Bröckling 2007) und in der „Entgrenzung der Lebenssphären“ (z. B. Kratzer 2003) werden nicht selten Strategien eines erweiteren oder veränderten Zugriffs auf menschliche Fähigkeiten gesehen (Rosa 2005: 274, 306, 329; Voß & Weiß 2013: 44). Ohne hier die Ursachen dieser Entwicklung tiefergehend zu thematisieren, können insgesamt im „Übergang von der Kontrolle zur Selbstkontrolle [...] die charakteristischsten Züge der Managemententwicklung der letzten dreißig Jahre gesehen werden“ (Boltanski & Chiapello 2006: 122).

Um bei der erwünschten Selbststeuerung des Arbeitshandelns das mit Lohn bezahlte Arbeitsvermögen in Arbeitsleistung zu transformieren, wird betriebsseitig verstärkt auf *indirekte Steuerungsformen* gesetzt. Statt regelmässiger, detaillierter Arbeitsanweisungen, was wann zu tun sei, werden Ziele und Ressourcenausstattung bei indirekter Steuerung für größer definierte Zeiträume und abstraktere Aufträge festgesetzt, sodass innerhalb dieser Rahmenbedingungen selbstgesteuert gearbeitet werden kann (Haipeter et al. 2002; Munz 2005; Kratzer & Sauer 2007; Kratzer 2011; Sauer 2011; Voß & Weiß 2013). Diese *ergebnisorientierten* indirekten Steuerungsformen sind inzwischen branchenübergreifend verbreitet (Ahlers 2010).

### 2.3 Indirekte Steuerung, selbstgesteuerte Arbeitszeit und Arbeitszeitverlängerung

Selbstgesteuertes Arbeitshandeln, inklusive selbstgesteuerter Arbeitszeit, beinhaltet auf der offensichtlichen Ebene einen Autonomiezuwachs. Um zu verstehen, wie es unter diesen Bedingungen trotzdem zu *ungewollten* Arbeitszeitverlängerungen kommen kann, hilft es, den arbeitsbezogenen Autonomiebegriff zu differenzieren und auf Situationen widersprüchlicher Arbeitsanforderungen zu beziehen.

Beim Konzept der *widersprüchlichen Arbeitsanforderungen* (Moldaschl 2001) wird innerhalb eines Rahmens zwischen positiv anregenden Anforderungen und negativen Belastungen unterschieden, indem Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten relativ zueinander betrachtet werden. Belastungen ergeben sich dann, wenn Anforder-

ungen durch unzureichende Ressourcen oder widersprüchliche Ziele nicht zu bewältigen sind (Moldaschl 2001). *Zeitdruck*, der beim Thema Arbeitszeit von besonderem Interesse ist, kann verschiedentlich zu widersprüchlichen Arbeitsanforderungen führen (Munz 2005: 57–59): Erstens ist Zeitmangel ein Widerspruch zwischen Aufgabe und Ressourcenausstattung; zweitens behindert andauernder Zeitmangel das arbeitsimmanente Lernen; drittens können durch Zeitmangel verschiedene Aufgabenziele, wie z. B. Quantität und Qualität, in Widerspruch zueinander geraten.

Um widersprüchliche Arbeitsanforderungen aufzulösen, brauchen ArbeitnehmerInnen *Verhandlungsautonomie*, verstanden als Einflussmöglichkeit auf Handlungsanforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Im Rahmen indirekter Steuerungsformen und bei selbstgesteuerter Arbeitszeit erhalten sie aber in erster Linie zusätzliche *Handlungsautonomie*, also arbeitsinhaltliche und -zeitliche Dispositionsspielräume (Moldaschl 2001: 136). Wenn keine ausreichende Verhandlungsautonomie vorliegt, können widersprüchliche Arbeitsanforderungen also offensichtlich auch bei starker Handlungsautonomie bestehen. Dann stehen den ArbeitnehmerInnen bei Beibehaltung der Tätigkeit das Erdulden der Belastungen, die Arbeitsintensivierung, also schnelleres Arbeiten, und die Arbeitsexpensivierung, also kurzfristige oder dauerhafte Arbeitszeitverlängerungen, zur Verfügung (Munz 2005: 59).

Arbeitsintensivierung ist in jedem Arbeitszeitmodell in gewissem Grade möglich. Bei selbstgesteuerter Arbeitszeit ist es allerdings aus individueller Perspektive naheliegender und leichter als in anderen Arbeitszeitmodellen, „Zeitdruck durch eine dem Arbeitsanfall entsprechende Arbeitszeitverteilung und/oder eine Ausdehnung der Rahmenarbeitszeiten zu bewältigen“ (Munz 2005: 60). Wenn die Arbeitszeit noch nicht einmal erfasst wird und keine funktionierende Regulierung für den Ausgleich von Mehrarbeit besteht, kann sogar ein Druck entstehen, die Arbeitsstunden auszuweiten. Das liegt unter anderem daran, dass in solchen betrieblichen Settings der Aufwand, und damit auch die Arbeitsstunden, tendenziell ihre Relevanz als Bezugsgröße für Leistung verlieren und stattdessen das, unter Umständen marktbewertete, Ergebnis an Bedeutung gewinnt (Kratzer & Sauer 2007: 177).

Um Handlungsanforderungen und -möglichkeiten mit Vorgesetzten aushandeln zu können (Verhandlungsautonomie), wäre der erste Schritt, indirekte Steuerung als eine Form von Herrschaft erkennen

und verbalisieren zu können. Genau das scheint heutigen ArbeitnehmerInnen noch schwer zu fallen (Sauer 2011), wie das folgende Zitat aus einer Studie zu Arbeitszeitwünschen veranschaulicht:

„Ich denke nicht, dass ich Druck habe zu arbeiten ... aber gleichzeitig, wenn ich es nicht machen würde, würde ich die Aufgaben nicht erfüllen, die von mir gefordert werden. Mein Manager sagt nicht: ‚So, jetzt musst du Überstunden machen!‘ Aber dann wieder verlangt der Job einfach Überstunden, weil ich sonst nicht in der Lage wäre, meine Rolle zu erfüllen. Ich würde sagen, es ist wahrscheinlich eher freiwillig, aber ich würde keine Überstunden machen wollen; doch ich habe keine Wahl.“ (Kim, übersetzt nach Campbell & van Wanrooy 2013: 1149)

Nach Sauer (2011: 365f.) liegen solche Schwierigkeiten zu einem guten Anteil daran, dass das *Kommandosystem* aus Befehl und Gehorsam sowie Strafandrohung und Kontrolle unser mentales Modell für Herrschaft und Macht ist. So erlebe die Arbeitswelt überall dort, wo indirekte Steuerung das Kommandosystem verabschiedet, gleichzeitig eine Krise der Verständigungsgewohnheiten über Herrschaft. Diese Sichtweise kann durch eine zeitsoziologische Beobachtung bekräftigt werden: Zeitstrukturen und zeitliche Verbindlichkeiten wurden von Rosa für moderne, zeitdisziplinierte Gesellschaften als zentrale Koordinatoren zwischen systemischen Erfordernissen und individuellem Handeln herausgearbeitet (Rosa 2005: 24–31). Ihre solide Faktizität lässt sie als unhinterfragbare Umweltbedingung gelten, während sie zugleich gesellschaftlich produziert und veränderbar sind. Die Koordination über Zeitstrukturen mache daher einen hohen Grad an sozialer Normierung mit einem niedrigen Grad an moralisch-autoritativen Codes kompatibel (Rosa 2005: 29). Bei indirekter Steuerung sind die Beschäftigten viel stärker mit den zeitlichen Rahmenstrukturen, in der individuellen Wahrnehmung häufig sogar mit *Sachzwängen*, konfrontiert und weniger mit Anweisungen eines Chefs oder einer Chefin.

## 2.4 Empirische Befunde der bisherigen Forschung

Unter den Forschungsprojekten, die sich anhand von Betriebsfallstudien umfassend mit flexiblen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten befasst haben (vgl. auch Eberling et al. 2004; Wingen et al. 2004), haben Böhm et al. (2004) in ihren Studien zu Vertrauensarbeitszeit Arbeitsextensivierung am intensivsten untersucht: Sie beobachteten, dass in allen untersuchten Betrieben der Einsatz des Arbeitszeitmodells zumindest zum Teil, oft auch primär, als Rationalisierungsmöglichkeit verstanden wurde –

entweder unmittelbar, weil die Bezahlung von Überstunden wegfiel oder mittelbar durch größere zeitliche Flexibilität im betrieblichen Interesse (Böhm et al. 2004: 49f., 76). In vielen der untersuchten Betriebe änderte sich das Arbeitszeithandeln allerdings kaum (Böhm et al. 2004: 222). Eine aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen erfolgreiche Praxis, die auch eine eigensinnige Nutzung der Dispositionsspielräume zuließ, wurde beobachtet, allerdings von den AutorInnen als hoch voraussetzungsreich eingestuft (Böhm et al. 2004: 227). Weiterhin wurden einige Betriebe beobachtet, in denen sich die befürchtete Intensivierung und Verlängerung der Arbeit zeigte. Dort werde das Arbeitszeitmodell „strategisch als Vehikel forcierter Subjektivierung eingesetzt und führ[e] in aller Regel zu einer Intensivierung der Arbeit, zu einem höheren Maß an (Selbst-)Ausbeutung der Beschäftigten und damit zu durchschnittlich längeren Arbeitszeiten, für die weder eine finanzielle noch eine zeitliche Kompensation“ erfolge (Böhm et al. 2004: 222f.). Dieses Ergebnis beobachten die AutorInnen dort, wo Zielvorgaben entgeltrelevant waren, wo sie einseitig gesetzt wurden, wo eine Ressourcenverknappung stattfand und wo permanente Leistungssteigerung zur Kultur gehörte.

Es stellt sich die Frage, ob selbstgesteuerte Arbeitszeit in Deutschland *meistens* unter solchen Bedingungen praktiziert wird und ob damit die Selbststeuerer *meistens* diese Folgen erleben. Auf der Basis einer repräsentativen Befragung wurden Daten zu selbstgesteuerten Arbeitszeiten bisher erst einmal umfassend erhoben (Befragungsjahr 2003). Als Selbststeuerer sind dabei zunächst alle ArbeitnehmerInnen gefasst worden, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- oder Endzeiten besitzen. Auswertungen zeigen, dass die Selbststeuerer durchschnittlich mehr Überstunden leisten und dass sie häufiger Überstunden leisten, die weder durch Freizeitausgleich noch durch Bezahlung abgegolten werden (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Als Gründe werden mit Abstand am häufigsten genannt, dass die Arbeit sonst nicht zu bewältigen gewesen wäre und Probleme dringend gelöst werden mussten (Bauer et al. 2004: 104). Insbesondere jene, die nach verschiedenen Kriterien einen *hohen Grad* an Selbststeuerung praktizieren und jene, bei denen *keine* oder eine *unzureichende Regulation des Ausgleichs allfälliger Mehrarbeit* besteht, sind davon besonders häufig und besonders stark betroffen (Bauer et al. 2004: 101–105; Munz 2005: 191–204). In zwei weiteren repräsentativen Umfragen aus dem Jahr 2010 wurden für selbststeuernde Männer höhere tatsächliche Stunden und

Überstunden sowie häufigeres Auftreten kurzfristiger Überstunden und individueller Überbeschäftigung festgestellt. Bei den Arbeitnehmerinnen wurden weniger ausgeprägte Unterschiede festgestellt, was teilweise auf den geringeren Vollzeitanteil zurückgeführt werden konnte (Matta 2015: 78–84).

Weitere aktuelle Forschungsergebnisse bekräftigen Erklärungselemente des vermuteten Zusammenhangs: Nach einer Repräsentativbefragung erleben in Deutschland etwa die Hälfte der ArbeitnehmerInnen starken Termin- und Zeitdruck und davon empfinden es zwei Drittel als Belastung (BIBB/BAuA 2013). Aus Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen, also indirekter Steuerung, wird häufiger von Termin- und Zeitdruck und von einem zu hohen Arbeitsvolumen berichtet. Arbeiten die Betriebe mit Zielvereinbarungen, wird häufiger von einer Überschreitung der gesetzlichen Tagesmaximalstunden berichtet (Ahlers 2010: 354). Aus weiteren Repräsentativbefragung geht hervor, dass ArbeitnehmerInnen, die ihre Arbeit häufig in Hetze erledigen müssen und solche, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, überdurchschnittlich häufig unbezahlte Mehrarbeit leisten (Deutscher Gewerkschaftsbund 2014a, 2014b).

## 2.5 Selektion entlang einer Tendenz zu Mehrarbeit?

Der eingangs erwähnte Einwand gegenüber den beobachteten Durchschnittsunterschieden lautete, dass es möglicherweise Selektionsmechanismen gibt, die sowohl mit dem Arbeitszeitmodell als auch mit einer persönlichen Tendenz zu Mehrarbeit zusammenhängen.

Eine plausible Möglichkeit für solch einen Selektionsmechanismus liegt im Stellenbesetzungsprozess. Er beinhaltet Mechanismen der *Selbstselektion*, insofern nur eingestellt werden kann, wer sich bewirbt und eine angebotene Stelle annimmt, und Mechanismen der *Fremdselektion*, insofern das Unternehmen nach verschiedensten Kriterien versucht, die Person einzusetzen, welche die Organisationsziele auf der jeweiligen Stelle am besten verfolgen dürfte. Wenn Kubis & Müller (2014) beispielsweise feststellen, dass vor allem bei solchen Stellen Besetzungsprobleme auftreten, die Überstunden, Termin- und Zeitdruck oder Schichtarbeit ankündigen, dann kann das zum Teil eine arbeitszeitbezogene Selbstselektion anzeigen. Genauso verweisen aktuelle Studien zur „Generation Y“, die verstärkt auf die „Work-Life-Balance“ achtet, auf solche Selbstselektionsmechanismen (Hurrelmann & Albrecht

2014: 176). Auf der anderen Seite werden „die Persönlichkeit“ und „Soft Skills“, so wenig Details wie diese Ausdrücke verraten, von vielen Unternehmen als wichtigste Auswahlkriterien bei der Stellenbesetzung verwendet und bestätigen damit eine Fremdselektion nach Persönlichkeitsmerkmalen (Weitzel et al. 2014: 50).

Die Selektionsmechanismen selbst werden in dieser Studie nicht empirisch untersucht. Ziel ist es, die Tendenz zu Mehrarbeit im Sinne einer konfundierenden Variabel in die statistischen Analysen einzubeziehen. Mit Paneldaten ist das möglich, ohne dass diese schwerlich zu beobachtende Tendenz beobachtet werden müsste. Wie später erläutert wird, setzt das allerdings voraus, dass diese Tendenz ein weitestgehend zeitkonstantes Merkmal ist. Diese Konstanz bleibt letztlich eine Annahme, die allerdings im Rahmen der Konzeption der Tendenz zur Mehrarbeit durchaus als zulässig erscheint.

Die Tendenz zu Mehrarbeit dient hier als *Begriff* für das kumulierte Ergebnis vieler verschiedener Eigenschaften, Einstellungen und Motive, die Menschen haben und die einen Einfluss darauf ausüben, wie wenig oder wie stark sie dazu tendieren, Mehrarbeit zu leisten. Dabei kann an das Motiv der Selbstverwirklichung in der Arbeit, an Hilfsbereitschaft und Kollegialität, Karrieremotive, Anpassungsmotive, an die Fähigkeit oder Unfähigkeit, Nein zu sagen, an Gründlichkeitsideale und -zwänge, Zuverlässigkeit, Ehrgeiz, Ehrlichkeit und vieles weitere mehr gedacht werden. Die kumulierte Tendenz zu Mehrarbeit ist also nicht als eine essentielle Eigenschaft von Menschen zu denken. Offensichtlich können sich Menschen im Laufe der Zeit in den Eigenschaften, Einstellungen und Motiven, die die Tendenz verursachen, verändern oder auch ihre verhaltensrelevanten Schlussfolgerungen revidieren. Dennoch kann man annehmen, dass sie sich selten in wesentlichen Teilen davon gleichzeitig verändern und dass es somit keineswegs abwegig ist, die kumulierte Tendenz zu Mehrarbeit für weitgehend zeitkonstant zu halten.

## 3. Methode

### 3.1 Daten und Fallauswahl

Datengrundlage der hier vorgestellten Auswertungen ist das *Sozio-oekonomische Panel* (SOEP) in der Version 29. Das SOEP besteht seit 1984 und befragte in den 2000er Jahren jährlich über 20.000 in Deutschland lebende Personen aus über 10.000 Haushalten zu ihren Lebensbedingungen. In dieser

Studie interessieren davon nur die *abhängig Beschäftigten*, wobei Personen, die noch in der Ausbildung sind, von den Analysen ausgenommen werden. Weiterhin können nur jene Befragungsjahre ausgewertet werden, in denen die ArbeitnehmerInnen gefragt wurden, wie ihre Arbeitszeit geregelt wird (2003, 2005, 2007, 2009, 2011). In diesen Jahren wurden jeweils zwischen 9.000 und 10.000 erfolgreiche Interviews mit ArbeitnehmerInnen durchgeführt. Die Daten werden für die Auswertungen gewichtet, um die Repräsentativität der Ergebnisse zu maximieren (zu den SOEP-Gewichten s. Goebel et al. 2008).

### 3.2 Operationalisierungen

#### a) Arbeitsextensivierung

Im SOEP-Fragebogen werden die ArbeitnehmerInnen kontrastierend zunächst nach ihren vertraglich vereinbarten und direkt im Anschluss nach ihren im Durchschnitt tatsächlich geleisteten, wöchentlichen Arbeitsstunden gefragt:

- „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden? \_\_, \_\_ Stunden pro Woche, \_\_\_\_ Keine festgelegte Arbeitszeit“
- „Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden? \_\_, \_\_ Stunden pro Woche“

Die *tatsächlichen Stunden* sind für das Leben der Menschen offensichtlich sehr relevant und werden in die Analysen einbezogen. In einer Gesellschaft, in der die Wochenarbeitsstunden zunehmend standardisiert sind und individuelle Verhandlungen über das Arbeitspensum kollektive Vereinbarungen zunehmend ablösen, sind sie allerdings als Indikator für Arbeitsextensivierung nicht ausreichend; gerade Durchschnittswerte können hier leicht große Abweichungen nach unten und oben verdecken. Im Anschluss an Munz (2005) wird die positive Abweichung der tatsächlichen von den vereinbarten Arbeitsstunden als erster Hauptindikator für Arbeitsextensivierung betrachtet (*Mehr als vereinb. Std.*, Anzahl Stunden). Ebenfalls Munz (2005) folgend werden gar nicht abgegoltene Überstunden (*unentgeltene ÜberStd.*, Ja/Nein) als zweiter Hauptindikator betrachtet. Das SOEP fragt:

- „Kommt es vor, dass Sie Überstunden leisten? \_\_ Ja, \_\_ Nein“
- „Werden die Überstunden, in der Regel abgefeiert oder bezahlt oder gar nicht abgegolten? \_\_ Ab-

gefeiert, \_\_ Teils / teils, \_\_ Bezahlt, \_\_ Gar nicht abgegolten“

Im SOEP wird weiterhin nach den erwünschten Arbeitsstunden gefragt:

- „Wenn Sie den Umfang Ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, dass sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten? \_\_, \_\_ Stunden pro Woche“

Eine positive Abweichung der durchschnittlichen tatsächlichen von den derzeit erwünschten Stunden wird als *individuelle Überbeschäftigung* gefasst. Da mit den SOEP-Indikatoren für tatsächliche und erwünschte Arbeitsstunden in allen Arbeitszeitmodellen sehr hohe Anteile individuell überbeschäftigt sind, wird hier ein Schwellenwert gewählt, der deutliche Überbeschäftigung anzeigen soll ( $\geq 10$  Std. *überbeschäftigt*, Ja/Nein).

#### b) Selbstgesteuerte Arbeitszeit

In der bisher einzigen repräsentativen Umfrage, die selbstgesteuerte Arbeitszeit umfassend erhoben hat, werden zunächst alle, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- und / oder Endzeiten angeben, als Selbststeuerer betrachtet (Munz 2005: 79). Es werden sodann Details über den Grad der Selbststeuerung und die formelle Regulation des Zeitausgleichs für allfällige Mehrarbeit erfragt (Munz 2005: 131–138). Diese Details können hier zur Einschätzung der wesentlich einfacheren Operationalisierungen des SOEPs herangezogen werden: Der *Grad der Selbststeuerung* wird als höher eingeschätzt, wenn auch die tägliche Stundenzahl variiert werden darf, wenn keinerlei feste Anwesenheitszeiten eingehalten werden müssen und wenn es keiner Absprache mit Vorgesetzten und Kollegen bedarf. Die *formelle Regulation des Zeitausgleichs* wird darüber erfasst, ob eine verbindliche Zeiterfassung stattfindet, ob die Arbeitszeit über ein Arbeitszeitkonto ausgewertet wird und ob verbindliche prozedurale Regeln für den Ausgleich von allfälliger Mehrarbeit vereinbart sind (u. a. Obergrenzen, Ausgleichzeiträume).

Im SOEP wurde die Bestimmung der täglichen Rahmenarbeitszeit wie folgt erfragt: „Es gibt heute ja sehr unterschiedliche Arbeitszeitregelungen. Welche der folgenden Möglichkeiten trifft auf Ihre Arbeit am ehesten zu?“

- Fester Beginn und festes Ende der täglichen Arbeitszeit
- Von Betrieb festgelegte, teilweise wechselnde Arbeitszeiten pro Tag

- Keine formelle Arbeitszeitregelung, lege Arbeitszeit selbst fest
- Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einer gewissen Selbstbestimmung über die tägliche Arbeitszeit in diesem Rahmen“

Es muss vor allem auffallen, dass die SOEP-Frage in den beiden Antwortmöglichkeiten für Selbststeuerung die formale Regulation und den Grad der Selbststeuerung vermischt: Ungeregelte und eher hochgradige Selbststeuerung (*unreguliert-hochgradig selbstgesteuert*) wird einer Verknüpfung aus Gleitzeit mit Arbeitszeitkonto und einem eingeschränkten Grad der Selbststeuerung (*reguliert-eingeschränkt selbstgesteuert*) als Auswahlmöglichkeit entgegengesetzt. Die möglicherweise erlebten Kombinationen „reguliert-hochgradig“ und „unreguliert-eingeschränkt“ müssen durch die Befragten den zur Verfügung stehenden Antwortkategorien zugeordnet werden.

Die Antwortmöglichkeiten begünstigen jedoch hinsichtlich der zu vermutenden Arbeitsex intensivierung eine konsistente Selbstzuordnung von Situationen. Bei einem hohen Grad an Selbststeuerung sowie fehlender oder unzureichender formaler Regulation eines allfälligen Ausgleichs von Mehrarbeit wurde im Querschnitt stärkere Arbeitsex intensivierung beobachtet (Bauer et al. 2004; Munz 2005; Matta 2015: 78–84). Der Kontrast zwischen *unreguliert-hochgradig selbstgesteuert* und *festen* Arbeitszeiten dürfte deshalb aussagekräftig sein.

Die Personengruppe, die ihre Situation „am ehesten“ mit *reguliert-eingeschränkt selbstgesteuert* beschreibt, dürfte heterogener sein, weshalb dieser Kontrast weniger zuverlässig erscheint. Dadurch, dass nur bei dieser Antwortkategorie der Stimulus „Arbeitszeitkonto“ enthalten ist, dürften sich die allermeisten, die mit einem solchen arbeiten, hier einordnen. Das beinhaltet aber sowohl Personen, die eine funktionierende Regulation erleben, wie auch solche, bei denen die Regulation nicht funktioniert. Desweiteren werden auch in dieser Kategorie Personen mit einem hohen Grad an Selbststeuerung enthalten sein, da dieser kompatibel mit einem Arbeitszeitkonto ist.

Beide Antwortmöglichkeiten der Selbststeuerung werden in den Ergebnissen mit festen Arbeitszeiten kontrastiert, die als Referenzgruppe behandelt werden. Die zweite Antwortkategorie (vorgegeben, aber wechselnd) wird also in die Regressionsmodelle aufgenommen, aber nicht berichtet.

### c) Statistische Kontrollvariablen

Die Auswahl der Kontrollvariablen für die multivariaten Regressionen beruht auf den bisherigen

empirischen Studien zu selbstgesteuerter Arbeitszeit und zu Arbeitsstunden. Es werden folgende Merkmale statistisch konstant gehalten: Alter, Bildung nach CASMIN, ob die befragte Person einen Partner hat, ob ein Kind oder Kinder im Haushalt leben, Haushaltsnettoeinkommen, Länge des Arbeitsweges, Berufshauptgruppe nach ISCO-88, erforderliche Ausbildung im Beruf, ob der Arbeitsvertrag befristet ist, ob die Person keinen Arbeitsvertrag hat, Stundenlohn, Jahre im Betrieb, Betriebsgröße, ob die Person im öffentlichen Dienst angestellt ist, ob sie überhaupt vereinbarte Arbeitsstunden hat und die Führungsverantwortung.

Die Führungsverantwortung spielt in dieser Studie eine hervorgehobene Rolle. Im SOEP wurde zunächst mit den Antwortmöglichkeiten „Ja“ oder „Nein“ gefragt: „Sind Sie anderen bei der Arbeit leitend vorgesetzt, d. h. dass Personen nach Ihren Anweisungen arbeiten?“. Anschließend wurden jene, die „Ja“ angaben gefragt: „In welcher Art von Führungsposition sind Sie?“

- im Topmanagement (z. B. Vorstand, Geschäftsführung, Ressortleitung)
- im mittleren Management (z. B. Abteilungsleitung, Regionalleitung)
- im unteren Management (z. B. Gruppenleitung, Referatsleitung, Leitung einer kleineren Filiale / eines kleinen Betriebs)
- in einer hochqualifizierten Fachposition (z. B. Projektleitung)“

Dank dieser differenzierten Angaben kann nachfolgend zum einen überprüft werden, ob selbstgesteuerte Arbeitszeiten tatsächlich hauptsächlich bei Führungskräften eingesetzt werden. Zum anderen wird der Führungsverantwortung in den multivariaten Analysen als Kontrollvariable im Sinne einer Konfundierung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Im Online-Anhang (Tabellen A1-A3 unter [www.zfs-online.org](http://www.zfs-online.org)) werden alle verwendeten Merkmale aufgelistet, erläutert und anhand von Mittel- und Anteilswerten beschrieben.

### 3.3 Auswertungsverfahren

Zunächst wird anhand der jüngsten Daten aus dem Jahr 2011 ein deskriptiver Überblick geschaffen: Wie viele ArbeitnehmerInnen praktizieren jeweils die verschiedenen Arbeitszeitmodelle? Inwiefern unterscheiden sich diese im Durchschnitt oder in der Verteilung hinsichtlich ausgewählter Arbeitszeitindikatoren? Das SOEP bietet einen aktuelleren, jedoch weniger differenzierten Überblick, als die

bisher einzige umfassende Befragung zu selbstgesteuerten Arbeitszeiten (Bauer et al. 2004; Munz 2005). Neu kann mit dem SOEP der landläufigen Einschätzung nachgegangen werden, dass selbstgesteuerte Arbeitszeiten vornehmlich in den Chefetagen zu finden seien.

Der hauptsächliche Vorteil des SOEPs liegt in der Panelstruktur. Kausallogisch können Merkmale einer Person oder ihrer Situation, welche vor und nach einem Wechsel des Arbeitszeitmodells gleich sind, nicht als Erklärung für Unterschiede in den vorher und nachher beobachteten Arbeitsstunden herangezogen werden; und zwar egal, ob diese Merkmale beobachtet wurden oder nicht (Brüderl 2010). Damit kann die kumuliert-abstrakte Tendenz zu Mehrarbeit als Alternativerklärung weitestgehend ausgeschlossen werden.

Um die Daten entsprechend dieses Vorteils auszuwerten, werden *Fixed-Effect-Regressionen* berechnet. Das SOEP enthält für die meisten Personen Befragungsdaten aus mehreren Jahren. Datentechnisch kann man deshalb anstelle von Fällen von „Personenjahren“ sprechen. Bei einer *Fixed-Effect-Regression* wird eine übliche multivariate Regression mit den Personenjahren gerechnet. Die Daten werden allerdings vorher transformiert: Bei jedem Merkmal wird für jede einzelne Person der Mittelwert über alle Jahre errechnet und dieser wird von den jährlichen Werten abgezogen. Damit erhält man sinngemäß jährliche Abweichungen vom persönlichen Mittelwert, und die Daten sind für alle Personen eine jährliche Schwankung um den Wert Null.<sup>1</sup> Zeitkonstante Merkmale haben keine Schwankung und liegen damit für alle Personen über alle Jahre bei null – unabhängig davon, wie unterschiedlich die Werte der Personen vor der Transformation waren. Zur Schätzung von Regressionskoeffizienten werden also nur noch Abweichungen vom Wert null, also sinngemäß vom persönlichen Mittelwert herangezogen. Auch hier werden Durchschnittsunterschiede betrachtet: Wie unterscheiden sich durchschnittlich die Arbeitsstunden, wenn Personen zwischen festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten wechseln?

Würde sich mit einem Wechsel des Arbeitszeitmodells nichts anderes im Leben der Personen ändern als ihre Arbeitsstunden, wäre eine eindeutige kausale Zuordnung möglich. Dem ist aber nicht so.

<sup>1</sup> Z. B. Einkommen =  $X_i$ ; mittleres Einkommen von Person  $i$  über 5 Jahre =  $\bar{X}_i = (X_{i1} + X_{i2} + X_{i3} + X_{i4} + X_{i5})/5$ ; daraus folgen fünf transformierte Datenpunkte für das Einkommen von Person  $i$ :  $X_{i1} - \bar{X}_i$ ;  $X_{i2} - \bar{X}_i$ ;  $X_{i3} - \bar{X}_i$ ;  $X_{i4} - \bar{X}_i$ ;  $X_{i5} - \bar{X}_i$

Zeitlich variierende Merkmale, wie z. B. die ausgeübte Tätigkeit, der Lohn oder Führungsverantwortung, können weiterhin als Alternativerklärungen für den interessierenden Durchschnittsunterschied geltend gemacht werden. Für diese wird hier, analog zum Verfahren bei Querschnittsdaten, auf die statistische Kontrolle aller infrage kommenden beobachteten Merkmale gesetzt.

Für die drei Indikatoren der Arbeitsextensivierung und die tatsächlichen Arbeitsstunden werden nachfolgend zunächst Regressionen mit untransformierten Daten und danach die *Fixed-Effect-Regressionen* berechnet. Bei den abhängigen Variablen *tatsächliche Stunden* und *mehr als vereinbarte Stunden* werden lineare Regressionen berechnet; bei den dichotomen abhängigen Variablen, *unbezahlte Überstunden* und *starke individuelle Überbeschäftigung* werden logistische Regressionen berechnet.

Führungsverantwortung wurde leider nur in den Jahren 2007, 2009 und 2011 erhoben. Deshalb werden alle Modelle einmal mit den Daten eines größeren Zeitraums geschätzt, also inklusive der Jahre 2003 und 2005, sowie einmal inklusive Führungsverantwortung, aber für einen kleineren Zeitraum. Die Einbeziehung eines größtmöglichen Zeitraums kann entscheidend sein, da die Möglichkeit besteht, dass sich die Arbeitsstunden vielfach nur kurzfristig erhöhen oder aber im Gegenteil erst mit Verzögerung.

Wechsel zwischen Arbeitszeitmodellen, die parallel einen Wechsel des Beschäftigungsstatus beinhalten, könnten den eigentlich interessierenden Durchschnittsunterschied verdecken, denn sie sind fast immer mit einer eher starken Veränderung der Arbeitsstunden verbunden, die allerdings nichts mit dem Arbeitszeitmodell zu tun hat. Diese Schwankungen verschlechtern die Präzision des Schätzers. Deshalb werden in den multivariaten Regressionen geringfügig oder unregelmäßig beschäftigte ArbeitnehmerInnen bzw. Personenjahre mit diesem Beschäftigungsstatus ausgeschlossen; in einem zweiten Schritt werden auch Personenjahre in Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen.

Obwohl für die interessierenden Zusammenhänge kein Unterschied nach Geschlecht vermutet wird, werden die nachfolgenden statistischen Analysen getrennt für Männer und Frauen durchgeführt. Erstens ist bekannt, dass Arbeitsstunden bei Frauen in Deutschland wesentlich heterogener verteilt sind als bei Männern. Des Weiteren wissen wir, dass viele der Faktoren, die hier für die statistische Kontrolle eingesetzt werden, bei Männern und Frauen

unterschiedliche, teils sogar entgegengesetzte Zusammenhänge mit Arbeitsstunden aufweisen. Hier sei als prominentes Beispiel auf die fortwährend geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung hingewiesen. Zuletzt muss auf die starke geschlechtliche Segregation der Arbeitswelt verwiesen werden (Hausmann & Kleinert 2014), die nicht über statistische Kontrolle ausgeblendet werden kann. Die getrennte Analyse dient also als *technisches Mittel* zur bestmöglichen Schätzung der interessierenden Zusammenhänge.

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Arbeitszeit nach Arbeitszeitmodellen

In *Tabelle 1* werden die mit dem SOEP unterscheidbaren Arbeitszeitmodelle nach verschiedenen Arbeitszeitindikatoren kontrastiert. Demnach steuern im Jahr 2011 ein Drittel der weiblichen und etwa 40 Prozent der männlichen Arbeitnehmer ihre Rahmenarbeitszeit mindestens zu einem gewissen Grad selbst; unreguliert-hochgradige Selbststeuerung trägt davon jeweils etwas mehr als ein Drittel.

Die unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen stehen zu einem guten Viertel in geringfügiger oder unregelmäßiger Beschäftigung gegenüber 14 Prozent bei jenen mit festen Arbeitszeiten. Die reguliert-ingeschränkt Selbststeuernden haben hingegen mit 67 Prozent einen vergleichsweise hohen Vollzeitanteil (fest: 48 %) und geringfügige Beschäftigung kommt kaum vor. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei den Männern: Unreguliert-hochgradig Selbststeuernde arbeiten häufiger in Teilzeit oder geringfügig und reguliert-ingeschränkt Selbststeuernde häufiger in Vollzeit als jene mit festen Anfangs- und Endzeiten.

Bei unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung ist die Verteilung der tatsächlichen Stunden vergleichsweise polarisiert: Sowohl sehr geringe Stundenvolumina als auch sehr hohe kommen hier wesentlich häufiger vor. 53 Prozent der männlichen unreguliert-hochgradig Selbststeuernden arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche, gegenüber 19 Prozent bei festen Arbeitszeiten und 18 Prozent bei reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung. Bei den Frauen sind es etwa 20 Prozent gegenüber 5 bzw. 8 Prozent. Diese starke Polarisierung in der Verteilung kann erklären, warum Unterschiede im Durchschnittsvergleich, insbesondere bei den Frauen, eher klein ausfallen. Bei reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung kommen vor allem die regulären Vollzeit-

stundenvolumina häufiger vor, während insbesondere geringe Stundenvolumina seltener sind.

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern beträgt der Anteil an ArbeitnehmerInnen, die gar keine vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden haben, bei unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung etwa ein Drittel. Bei jenen mit festen Arbeitszeiten und jenen mit reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung liegt dieser Anteil hingegen unter 5 Prozent.

Bei unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung werden zu sehr viel höheren Anteilen Überstunden geleistet, die gar nicht abgegolten werden: 26 Prozent der Frauen und 44 Prozent der Männer leisten Überstunden ohne jeglichen Ausgleich gegenüber 8 bis 10 Prozent bei den ArbeitnehmerInnen mit festen Anfangs- und Endzeiten oder reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung. Mit reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung führt hingegen ein wesentlich höherer Anteil bei Überstunden einen Freizeitausgleich durch.

Individuelle Überbeschäftigung von zehn oder mehr Stunden pro Woche kommt bei Frauen mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten mit 19 bzw. 23 Prozent etwas häufiger vor als bei jenen mit festen Arbeitszeiten (15 %). Bei den Männern gibt es keinen Unterschied zwischen reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung und festen Arbeitszeiten (beide etwa 17 %). Markant abweichend davon, erleben aber 41 Prozent der unreguliert-hochgradig Selbststeuernden individuelle Überbeschäftigung von zehn oder mehr Stunden.

### 4.2 Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodelle

Im oberen Panel von *Tabelle 2* wird die Verteilung der ArbeitnehmerInnen auf die Arbeitszeitmodelle für fünf Untergruppen dargestellt, die über das Vorhandensein und die Art der Führungsverantwortung definiert wurden. Selbstgesteuerte Arbeitszeit ist insbesondere im Topmanagement (82 %), im mittleren Management (61 %), aber auch in hochqualifizierten Fachpositionen wie z. B. Projektleitungen (55 %) wesentlich verbreiteter als bei ArbeitnehmerInnen ohne Führungsverantwortung (32 %). Betrachtet man nur unreguliert-hochgradige Selbststeuerung der Arbeitszeit, fällt der Kontrast noch stärker aus. Gruppenvergleiche dieser Art dürften zu dem Eindruck führen, dass Selbststeuerung ein Führungsphänomen ist.

Im unteren Panel von *Tabelle 2* wird stattdessen die Verteilung der Führungsverantwortung getrennt für

**Tabelle 1:** ArbeitnehmerInnenanteil und Arbeitszeitindikatoren je Arbeitszeitmodell im Jahr 2011

Fallzahlen (ungewichtet) Frauen: 5106 Männer: 4922	Arbeitszeitmodell							
	fest		wechselnd fest		unreguliert- hochgradig selbstgesteuert		reguliert- eingeschränkt selbstgesteuert	
	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)	%	(SE)
<i>Frauen nach Modell (insg. 100 %):</i>	41.8	(1.2)	24.6	(1.0)	11.9	(0.8)	21.7	(1.0)
Anteil Vollzeit	48.3	(1.9)	45.7	(2.4)	41.4	(3.6)	66.6	(2.4)
Anteil Teilzeit	37.7	(1.8)	40.2	(2.4)	31.9	(3.2)	31.1	(2.3)
Anteil geringfügig / unregelmäßig	14.0	(1.3)	14.0	(1.7)	26.7	(3.0)	2.3	(0.7)
Verteilung tatsächliche Std.:								
bis 10 Std.	9.9	(1.2)	5.5	(1.1)	20.1	(2.7)	1.8	(0.6)
> 10 bis 20 Std.	17.5	(1.4)	15.0	(1.7)	21.2	(2.8)	7.2	(1.3)
> 20 bis 30 Std.	18.9	(1.5)	23.4	(2.1)	12.2	(2.3)	14.2	(1.8)
> 30 bis 35 Std.	6.6	(1.0)	7.5	(1.1)	6.7	(1.9)	9.0	(1.5)
> 35 bis 40 Std.	24.8	(1.7)	18.8	(1.9)	10.6	(2.6)	28.5	(2.4)
> 40 bis 45 Std.	17.1	(1.6)	17.8	(2.1)	9.1	(2.0)	31.9	(2.5)
> 45 bis 50 Std.	4.1	(0.7)	8.0	(1.4)	14.4	(2.8)	5.6	(1.1)
> 50 Std.	1.1	(0.4)	4.2	(1.1)	5.6	(1.5)	1.8	(0.6)
Keine vereinbarten Std.:	4.4	(0.8)	14.3	(1.8)	28.8	(3.1)	2.9	(1.0)
Überstd. kommen vor:	58.3	(1.9)	75.0	(2.0)	53.2	(3.6)	87.8	(1.5)
und werden nicht abgegolten:	9.9	(0.0)	10.5	(0.0)	25.7	(0.2)	8.4	(0.0)
und werden abgefeiert:	32.0	(0.0)	38.0	(0.1)	18.0	(0.2)	68.1	(0.0)
Individuell überbeschäftigt:	47.5	(2.0)	52.3	(2.5)	44.6	(3.7)	74.2	(2.1)
≥ 5 Std. überbeschäftigt:	30.9	(1.8)	37.9	(2.4)	33.6	(3.5)	45.8	(2.6)
≥ 10 Std. überbeschäftigt:	14.8	(1.5)	17.5	(1.9)	22.7	(3.2)	19.4	(2.1)
<i>Männer nach Modell (insg. 100 %):</i>	38.3	(1.2)	21.4	(1.0)	16.8	(0.9)	23.5	(1.0)
Anteil Vollzeit	91.4	(1.1)	85.3	(2.0)	83.7	(2.4)	96.4	(0.8)
Anteil Teilzeit	4.5	(0.8)	5.7	(1.4)	7.3	(1.9)	3.3	(0.8)
Anteil geringfügig / unregelmäßig	4.1	(0.8)	8.9	(1.5)	9.0	(1.8)	0.3	(0.2)
Verteilung tatsächliche Std.:								
bis 10 Std.	1.8	(0.5)	4.1	(1.1)	6.9	(1.7)	0.3	(0.2)
> 10 bis 20 Std.	2.6	(0.6)	4.5	(1.1)	5.5	(1.7)	0.8	(0.4)
> 20 bis 30 Std.	3.5	(0.8)	2.1	(0.6)	3.7	(1.1)	1.1	(0.4)
> 30 bis 35 Std.	3.5	(0.7)	3.6	(1.2)	1.0	(0.3)	1.2	(0.4)
> 35 bis 40 Std.	41.0	(1.9)	24.9	(2.3)	12.2	(2.3)	31.9	(2.4)
> 40 bis 45 Std.	29.1	(1.8)	29.0	(2.5)	18.1	(2.5)	46.7	(2.5)
> 45 bis 50 Std.	11.7	(1.3)	17.8	(2.2)	28.1	(2.7)	13.2	(1.8)
> 50 Std.	6.9	(1.0)	14.0	(1.8)	24.6	(2.6)	4.8	(0.9)
Keine vereinbarten Std.:	3.6	(0.7)	15.2	(2.0)	33.4	(3.0)	1.6	(0.4)
Überstd. kommen vor:	68.9	(1.8)	79.4	(2.0)	73.7	(2.8)	86.3	(1.7)
und werden nicht abgegolten:	9.3	(0.0)	12.3	(0.0)	43.6	(0.1)	8.8	(0.0)
und werden abgefeiert:	27.9	(0.0)	29.9	(0.1)	16.7	(0.1)	54.0	(0.0)
Individuell überbeschäftigt:	53.5	(2.0)	65.2	(2.6)	65.2	(3.1)	69.1	(2.3)
≥ 5 Std. überbeschäftigt:	38.7	(1.9)	51.8	(2.7)	56.3	(3.2)	40.1	(2.4)
≥ 10 Std. überbeschäftigt:	17.3	(1.5)	30.7	(2.6)	40.8	(3.1)	17.5	(1.9)

Anmerkungen: SOEP 2011, gewichtet

**Tabelle 2:** Führungsverantwortung und Arbeitszeitmodell bei ArbeitnehmerInnen im Jahr 2011

oberes Panel: Zeilenprozent unteres Panel: Spaltenprozent	Arbeitszeitmodell			
	fest	wechselnd fest	unreguliert- hochgradig selbstgesteuert	reguliert- eingeschränkt selbstgesteuert
	% (SE)	% (SE)	% (SE)	% (SE)
ohne Führungsverantwortung	43.3 (1.0)	24.3 (0.9)	11.1 (0.7)	21.3 (0.8)
hochqualifizierte Fachposition	27.2 (2.8)	18.1 (2.5)	23.6 (3.0)	31.1 (3.1)
unteres Management	37.5 (2.5)	22.3 (2.1)	13.3 (1.8)	27.0 (2.3)
mittleres Management	24.2 (3.0)	15.2 (2.4)	35.9 (3.3)	24.7 (2.8)
Topmanagement	14.4 (3.9)	3.5 (1.6)	67.8 (5.4)	14.4 (3.9)
ohne Führungsverantwortung	80.3 (1.1)	78.9 (1.5)	57.1 (2.3)	69.3 (1.7)
hochqualifizierte Fachposition	0.4 (0.1)	0.2 (0.1)	5.1 (0.8)	0.7 (0.2)
unteres Management	3.8 (0.5)	4.2 (0.7)	15.7 (1.7)	6.9 (0.8)
mittleres Management	10.5 (0.8)	10.9 (1.1)	10.3 (1.4)	13.3 (1.2)
Topmanagement	4.9 (0.6)	5.8 (0.9)	11.8 (1.7)	9.9 (1.1)

Anmerkungen: SOEP 2011, gewichtet

vier Untergruppen entlang der Arbeitszeitmodelle wiedergegeben. Diese Darstellung zeigt, dass 57 Prozent, also mehr als die Hälfte der unreguliert-hochgradig Selbststeuernden, keine Führungsverantwortung tragen. Bei reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung liegt der Anteil ohne Führungsverantwortung mit 69 Prozent sogar noch höher, wenn auch tiefer als bei jenen mit festen Arbeitszeiten (80 %). Der Eindruck, dass Selbststeuerung vornehmlich ein Führungsphänomen ist, muss mit diesen Zahlen revidiert werden.

Auch eine Einschränkung auf Vollzeittätige (Tabelle A4), führt zum gleichen Ergebnis: Innerhalb der verschiedenen Führungskräfte-Gruppen ist selbstgesteuerte Arbeitszeit wesentlich verbreiteter als bei ArbeitnehmerInnen ohne Führungsverantwortung. Doch bedeutet dies nicht, dass innerhalb der Gruppe der Selbststeuerer Personen ohne Führungsverantwortung kaum vorkommen. Bei den Vollzeittätigen mit unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung sind es immerhin 40 Prozent und bei jenen mit reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung 65 Prozent, entgegen 75 Prozent bei jenen mit fester Arbeitszeit.

### 4.3 Selbstgesteuerte Arbeitszeit und Arbeitsextensivierung

Bevor die Regressionsergebnisse präsentiert werden, ist noch zu klären, wie viele Wechsel zwischen den interessierenden Arbeitszeitmodellen überhaupt beobachtet wurden, denn nur auf diesen basiert in der Fixed-Effect-Regression die Schätzung

des durchschnittlichen Vorher-Nachher-Unterschieds (Tabelle A5). Die befragten Arbeitnehmerinnen erlebten 405 und die befragten Arbeitnehmer 475 Wechsel zwischen festen und unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Einen Wechsel zwischen festen und reguliert-eingeschränkt selbstgesteuerten Arbeitszeiten erlebten 674 bzw. 737. Für den Beobachtungszeitraum, für welchen Führungsverantwortung erhoben wurde (2007/09/11), halbieren sich die interessierenden Wechsel. Bei den Frauen reduzieren sich die Wechsel unter Einschränkungen auf Personenjahre in Vollzeit nochmals um die Hälfte.

In Tabelle 3 (Frauen) und Tabelle 4 (Männer) sind die Ergebnisse aus jeweils sechs Regressionsserien zusammengefasst. Jede der zeilenweise aufgeführten Serien (1a, 1b, 2a, 2b, 2c, 3) umfasst vier Regressionen, eine für jede der spaltenweise aufgeführten abhängigen Variablen. Zur Erinnerung: Für die abhängigen Variablen „tatsächliche Stunden“ und „mehr als vereinbarte Stunden“ werden lineare Regressionen berechnet und für „unentgeltete Überstunden“ sowie „≥10 Stunden überbeschäftigt“ werden logistische Regressionen berechnet. Für jede Regression werden Personenjahre (N), Personen (Pers) und Determinationskoeffizient ( $R^2$ ) angegeben. Aus Platzgründen werden nur für die beiden interessierenden Arbeitszeitmodelle die Regressionskoeffizienten (b), Standardabweichungen (SE) und Signifikanzniveaus (sign.) berichtet.

**Tabelle 3:** Regressionen zum Zusammenhang von selbstgesteuerten Arbeitszeiten mit Indikatoren der Arbeitsextenzivierung bei abhängig beschäftigten Frauen

Abhängige Variable:	Tatsächliche Std.				Mehr als vereinb. Std.				Unentgeltliche ÜberStd.				≥ 10 Std. überbeschäftigt			
	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>
(1a) OLS/Logit	-0.14	(0.75)			1.76	(0.42)	***	0.60	(0.20)	1.82	**	0.32	(0.16)	1.38	*	
SOEP 2003/05/07/09/11	0.91	(0.40)	*		-0.10	(0.18)		-1.28	(0.18)	0.28	***	0.02	(0.12)	1.02		
	12797	(4182)	0.31		12234	(4070)	0.13	9064	(3417)	0.20		12645	(4165)	0.07		
(1b) FE/Clogit	0.23	(0.70)		**	1.04	(0.40)	**	0.47	(0.48)	1.60		0.54	(0.24)	1.72	*	
SOEP 2003/05/07/09/11	1.04	(0.43)	*		0.30	(0.25)		-1.85	(0.40)	0.16	***	0.38	(0.23)	1.46	†	
	13035	(4288)	0.12		12453	(4169)	0.02	9214	(3494)	0.13		12874	(4267)	0.04		
(2a) OLS/Logit	0.07	(0.80)			1.88	(0.45)	***	0.91	(0.24)	2.48	***	0.43	(0.19)	1.54	*	
SOEP 2007/09/11	1.12	(0.44)	*		-0.26	(0.21)		-1.12	(0.22)	0.33	***	-0.02	(0.14)	0.98		
	8324	(3713)	0.31		7935	(3590)	0.13	5944	(2949)	0.20		8241	(3697)	0.07		
(2b) FE/Clogit	1.51	(0.73)	*		1.65	(0.43)	***	1.20	(0.54)	3.32	*	0.94	(0.36)	2.56	**	
SOEP 2007/09/11	1.44	(0.50)	**		0.45	(0.34)		-1.82	(0.63)	0.16	**	0.75	(0.33)	2.12	*	
	8500	(3810)	0.08		8093	(3678)	0.03	6058	(3017)	0.24		8409	(3791)	0.05		
(2c) FE/Clogit inkl. Führungsverantw.	1.44	(0.73)	*		1.61	(0.43)	***	1.20	(0.56)	3.32	*	0.84	(0.37)	2.32	*	
SOEP 2007/09/11	1.38	(0.50)	**		0.39	(0.35)		-1.82	(0.62)	0.16	**	0.73	(0.34)	2.08	*	
	8427	(3799)	0.09		8024	(3668)	0.03	6003	(3005)	0.25		8337	(3780)	0.07		
(3) FE/Clogit inkl. Führungsverantw.	2.43	(0.69)	***		1.87	(0.71)	**	1.81	(0.68)	6.11	**	0.95	(0.44)	2.59	*	
SOEP 2007/09/11	1.00	(0.44)	*		0.72	(0.47)		-2.53	(0.85)	0.08	**	0.95	(0.51)	2.59	†	
nur Vollzeitbeschäftigte	4628	(2235)	0.08		4421	(2161)	0.04	3516	(1832)	0.34		4572	(2225)	0.08		

Anmerkungen: †p < 0,10 \*p < 0,05 \*\*p < 0,01 \*\*\*p < 0,001; b = unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler; N = Personenjahre; Pers=Personen; R<sup>2</sup> = korrigiertes R<sup>2</sup>/Pseudo-R<sup>2</sup> Kontrollvariablen: wechselnde Arbeitszeit, Partner, Kinder) im Haushalt, Haushaltsnettoeinkommen, Arbeitsweg, ISCO-88, erforderliche Ausbildung im Beruf, Vertrag befristet, kein Vertrag, Stundenlohn, Jahre im Betrieb, Betriebsgröße, angestellt im öffentlichen Dienst, keine vereinbarten Arbeitsstunden (entfällt bei abh. Variable „Mehr als vereinb. Std.“); Modell (1a) & (2a) zusätzlich: Alter, Bildung nach CASMIN, Modell (2c) & (3) zusätzlich: Führungsverantwortung

**Tabelle 4:** Regressionen zum Zusammenhang von selbstgesteuerten Arbeitszeiten mit Indikatoren der Arbeitsextenсивierung bei abhängig beschäftigten Männern

Abhängige Variable:	Tatsächliche Std.				Mehr als vereinb. Std.				Unentgeltliche ÜberStd.				≥ 10 Std. überbeschäftigt			
	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>	b	SE	sign.	R <sup>2</sup>
<b>(1a)</b> OLS/Logit	3.21	(0.54)	***		3.79	(0.39)	***		0.89	(0.18)	2.44	***	0.84	(0.14)	2.32	***
SOEP 2003/05/07/09/11	1.16	(0.31)	***		1.01	(0.25)	***		-1.18	(0.17)	0.31	***	0.20	(0.13)	1.22	
reguliert-eingeschränkt selbstgesteuert	13610	(4134)	0.20		12669	(3961)	0.16		10548	(3651)	0.28		13466	(4115)	0.09	
<b>(1b)</b> FE/Clogit	1.32	(0.45)	**		2.05	(0.36)	***		0.38	(0.30)	1.46		0.73	(0.22)	2.08	***
SOEP 2003/05/07/09/11	0.90	(0.33)	**		1.10	(0.26)	***		-1.11	(0.37)	0.33	**	0.15	(0.23)	1.16	
	13843	(4243)	0.10		12889	(4065)	0.03		10714	(3737)	0.14		13696	(4224)	0.06	
<b>(2a)</b> OLS/Logit	3.55	(0.63)	***		4.16	(0.45)	***		1.00	(0.21)	2.72	***	0.89	(0.17)	2.44	***
SOEP 2007/09/11	0.92	(0.35)	**		0.86	(0.27)	**		-1.12	(0.20)	0.33	***	0.20	(0.15)	1.22	
	8703	(3697)	0.20		8077	(3506)	0.17		6720	(3186)	0.28		8618	(3677)	0.08	
<b>(2b)</b> FE/Clogit	1.21	(0.60)	*		1.91	(0.48)	***		0.81	(0.46)	2.25	†	0.56	(0.33)	1.75	†
SOEP 2007/09/11	0.57	(0.47)			0.79	(0.36)	*		-0.51	(0.53)	0.60		0.11	(0.34)	1.12	
	8888	(3800)	0.13		8251	(3603)	0.04		6851	(3266)	0.17		8800	(3780)	0.06	
<b>(2c)</b> FE/Clogit inkl. Führungsverantw.	1.06	(0.60)	†		1.76	(0.47)	***		0.97	(0.48)	2.64	*	0.57	(0.34)	1.77	†
SOEP 2007/09/11	0.37	(0.46)			0.60	(0.35)	†		-0.41	(0.54)	0.66		0.06	(0.32)	1.06	
	8760	(3783)	0.15		8130	(3587)	0.06		6748	(3248)	0.18		8673	(3763)	0.07	
<b>(3)</b> FE/Clogit inkl. Führungsverantw.	1.78	(0.51)	***		1.89	(0.49)	***		1.15	(0.51)	3.16	*	0.78	(0.34)	2.18	*
SOEP 2007/09/11	0.53	(0.39)			0.64	(0.36)	†		-0.19	(0.53)	0.83		0.15	(0.34)	1.16	
nur Vollzeitbeschäftigte	8390	(3628)	0.15		7812	(3451)	0.06		6531	(3147)	0.19		8310	(3610)	0.07	

Anmerkungen: †p < 0,10 \*p < 0,05 \*\*p < 0,01 \*\*\*p < 0,001; b=unstandardisierter Regressionskoeffizient; SE = Standardfehler; N = Personenjahre; Pers = Personen; R<sup>2</sup> = korrigiertes R<sup>2</sup>/Pseudo-R<sup>2</sup> Kontrolle/variablen: wechselnde Arbeitszeit, Partner, Kind(er) im Haushalt, Haushaltsnettoeinkommen, Arbeitsweg, ISCO-88, erforderliche Ausbildung im Beruf, Vertrag befristet, kein Vertrag, Stundenlohn, Jahre im Betrieb, Betriebsgröße, angestellt im öffentlichen Dienst, keine vereinbarten Arbeitsstunden (entfällt bei abh. Variable „Mehr als vereinb. Std.“); Modell (1a) & (2a) zusätzlich: Alter, Bildung nach CASMIN; Modell (2c) & (3) zusätzlich: Führungsverantwortung

### a) Ergebnisse für 2003–2011 ohne Führungsverantwortung

Die ersten beiden Regressionsserien (1a und 1b) basieren auf den Daten für den gesamten Beobachtungszeitraum, kontrollieren aber nicht die Führungsverantwortung. In den Regressionen mit gepoolten Querschnittsdaten (1a) bestätigt sich für unreguliert-hochgradige Selbststeuerung nach allen drei Indikatoren die Arbeitsextensivierung-Hypothese. Sowohl Frauen als auch Männer mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten arbeiten eine größere Anzahl Stunden mehr als vertraglich vereinbart, haben eine größere Chance auf unentgeltene Überstunden und starke individuelle Überbeschäftigung als Frauen und Männer mit festen Arbeitszeiten. Dabei sind die Durchschnittsunterschiede bei den Männern größer als bei den Frauen. Bemerkenswert: Männer in unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung arbeiten durchschnittlich pro Woche 3,8 Stunden mehr über der vertraglich vereinbarten Stundenzahl als solche in festen Arbeitszeiten, die durchschnittlich selbst bereits mehr als vereinbart arbeiten (ohne Tabelle).

Für die reguliert-ingeschränkten Selbststeuerer zeigt sich ein anderes Bild: Zwar arbeiten sowohl Männer als auch Frauen im Durchschnitt etwa eine Stunde mehr als jene mit festen Arbeitszeiten, aber nur bei den Männern zeigt sich eine vergleichsweise Arbeitsextensivierung, im Sinne von über die vereinbarten hinausgehende Stunden. Die Chance auf unentgeltene Überstunden ist in dieser Gruppe sogar statistisch signifikant kleiner als bei festen Arbeitszeiten und die Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung unterscheidet sich nicht.

In den Fixed-Effect-Regressionen (1b) werden nun nur noch Arbeitszeitveränderungen bei einem Wechsel des Arbeitszeitmodells über die Zeit betrachtet. Frauen arbeiten demnach in unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung durchschnittlich etwa eine Stunde und Männer etwa zwei Stunden mehr über den vereinbarten Arbeitsstunden als vorher oder nachher in festen Arbeitszeitarrangements. Weiterhin haben sie in unreguliert-hochgradiger Selbststeuerung eine erhöhte Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung. Entgegen dem Ergebnis aus dem Gruppenvergleich unterscheidet sich allerdings die Chance auf unentgeltene Überstunden vor und nach einem Wechsel durchschnittlich nicht. Männer und Frauen arbeiten in reguliert-ingeschränkter Selbststeuerung durchschnittlich mehr, aber nur bei den Männern im Sinne des Arbeitsextensivierungsindikators „Mehr als vereinbarte Stunden“. Für beide ist die Chance auf unentgol-

tene Überstunden wesentlich geringer als vorher oder nachher mit festen Arbeitszeiten. Der einzige Unterschied zu den Ergebnissen aus dem Gruppenvergleich (1a) liegt darin, dass bei Frauen im Zeitvergleich (1b) die Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung durchschnittlich höher ausfällt, wenn man ein Signifikanzniveau von 10 Prozent zulässt.

### b) Ergebnisse für 2007–2011 mit Führungsverantwortung

Die Analysen werden nun für jene Jahre wiederholt, in denen Führungsverantwortung erhoben wurde. Die Regressionsserien (2a) und (2b) unterscheiden sich von (1a) und (1b) einzig im Beobachtungszeitraum; erst in der Serie (2c) wird Führungsverantwortung einbezogen. Damit soll verhindert werden, dass veränderte Schätzer, die sich aus dem eingeschränkten Beobachtungszeitraum ergeben, fälschlicherweise in vollem Umfang der Einbeziehung von Führungsverantwortung zugeschrieben werden.

Vergleicht man die Ergebnisse der Serien (1a) und (2a), so sind sie gemäß Richtung und statistischer Signifikanz (ja/nein) für alle drei Hauptindikatoren und auch für die tatsächlichen Stunden identisch. Es fällt jedoch auf, dass sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern alle Koeffizienten für unreguliert-hochgradige Selbststeuerung in Serie (2a) größer sind; also im Gruppenvergleich tendenziell stärkere Arbeitsextensivierung anzeigen.

Vergleicht man die Ergebnisse der Serien (1b) und (2b), so sind die meisten Koeffizienten in Richtung und statistischer Signifikanz (ja/nein) identisch. Drei Unterschiede in den Hauptindikatoren fallen für die unreguliert-hochgradig Selbststeuernden auf: Bei den Männern ist der Koeffizient für die Chance auf unentgeltene Überstunden größer und nun statistisch signifikant, wenn man ein Signifikanzniveau von 10 Prozent zulässt. Gleichzeitig ist der vorher hochsignifikante Unterschied bei der individuellen Überbeschäftigung kleiner und liegt nun unter dem konventionellen Signifikanzniveau von 5 Prozent. Bei den Frauen ist der auch vorher positive, aber nicht signifikante Koeffizient für unentgeltene Überstunden sehr viel größer und nun hochsignifikant. Insgesamt muss aber kein verändertes Fazit getroffen werden. Bei den Frauen fällt weiterhin auf, dass *alle* Koeffizienten größer sind als bei Einbeziehung der Jahre 2003 und 2005. Die Veränderung ist bei den unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen besonders stark. Diesem Phänomen wurde nachgegangen und es zeigte sich, dass

zwischen 2003 und 2011 ein Wandel in der Tätigkeitsstruktur der im SOEP befragten, unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen stattgefunden hat. In *Tabelle A6* (Online-Anhang) ist deutlich erkennbar, dass diese auf Kosten der Berufshauptgruppen vier bis neun nun zu einem höheren Anteil in den Berufshauptgruppen eins bis drei arbeiten; das sind Leitungspositionen in Verwaltung und Privatwirtschaft, akademische, höhere technische und finanzwirtschaftliche Tätigkeiten. Es könnte sein, dass die Unterschiede zwischen unreguliert-hochgradig selbststeuernden Frauen und jenen in festen Arbeitszeiten in diesen Berufsgruppen im Sinne einer Moderation höher ausfallen, was den Gesamteffekt für den Zeitraum vergrößert. Mit den vorhandenen Wechselfallzahlen lässt sich diese Vermutung aber nicht untersuchen.

Nun zu den Ergebnissen inklusive Führungsverantwortung (2c): Frauen arbeiten mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerter Arbeitszeit durchschnittlich eine höhere Zahl an Stunden mehr als vereinbart und haben eine wesentlich größere Chance auf unentgeltene Überstunden sowie starke individuelle Überbeschäftigung, als wenn dieselben Frauen mit festen Anfangs- und Endzeiten arbeiten. Frauen, die einen Wechsel zwischen reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung und festen Arbeitszeiten vollziehen, erleben hingegen Arbeitsexpensivierung nur im Sinne einer markant größeren Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung. Ihre Chance auf unentgeltene Überstunden ist sogar ganz deutlich kleiner als zu Zeiten, in denen sie mit festen Arbeitszeiten gearbeitet haben. Unter Einbeziehung von Führungsverantwortung (2c) sind die Regressionskoeffizienten nur leicht kleiner als ohne (2b). Das muss nicht dafür sprechen, dass Führungsverantwortung für die Arbeitsstunden irrelevant ist, aber es kann dafür sprechen, dass der Durchschnittsunterschied bereits über andere Merkmale, die mit Führungsverantwortung konfundiert sind, weitestgehend statistisch korrigiert war.

Bei den Männern sind die Unterschiede zwischen den beiden Serien (mit/ohne Führungsverantwortung) teilweise etwas größer als bei den Frauen, aber auch hier verändert sich die inhaltliche Interpretation nicht grundlegend: Männliche Arbeitnehmer arbeiten mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten Arbeitszeiten eine größere Anzahl Stunden mehr als vertraglich vereinbart, haben eine größere Chance darauf, Überstunden zu leisten, die gar nicht entgolten werden sowie auf starke individuelle Überbeschäftigung als mit festen Arbeitszeiten. Bei einem Wechsel zwischen reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung und festen Arbeitszeiten

gibt es wenig Hinweise auf Arbeitsexpensivierung; einzig arbeiten Männer in reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung durchschnittlich eine gute halbe Stunde mehr über den vereinbarten Stunden.

#### c) Einschränkung auf ArbeitnehmerInnen in Vollzeit

In der Regressionsserie (3) werden nur noch Personjahre einbezogen, die in Vollzeitbeschäftigung verbracht wurden. Somit beschränken sich die Analysen hier, insbesondere bei den Frauen, auf eine Subgruppe (s. *Tabelle 1*). Gleichzeitig kann aber so ausgeschlossen werden, dass ein Wechsel des Arbeitszeitmodells parallel einen Wechsel des Beschäftigungsstatus beinhaltet, der aus anderen als den hier interessierenden Gründen mit starken Veränderungen der Arbeitsstunden verbunden wäre. Wie sich zeigt, sind sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen die inhaltlichen Schlussfolgerungen nach dieser Analyse die gleichen.

## 5. Diskussion

Zusammenfassend wird bei ArbeitnehmerInnen beider Geschlechter gemäß aller Indikatoren Arbeitsexpensivierung beobachtet, wenn sie mit unreguliert-hochgradig selbstgesteuerten statt mit festen Arbeitszeiten arbeiten. Wenn ArbeitnehmerInnen statt mit festen Arbeitszeiten mit reguliert-eingeschränkter Selbststeuerung arbeiten, sind die empirischen Hinweise auf Arbeitsexpensivierung nicht sehr ausgeprägt: Die Männer arbeiten etwas stärker über den vereinbarten Stunden; die Frauen haben einzig eine größere Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung. Bei Frauen, die ihre Arbeitszeit reguliert-eingeschränkt selbst steuern, ist sogar im Gegenteil eine statistisch signifikant geringere Chance auf unentgeltene Überstunden festgestellt worden.

Insoweit sie vergleichbar sind, entsprechen diese Ergebnisse weitgehend jenen, die bisherige Auswertungen von Querschnittsdaten geliefert haben. Bei Munz (2005) wurde zwar nicht zwischen Männern und Frauen differenziert, aber es wurden in multivariaten Regressionen für selbstgesteuerte Arbeitszeiten höhere Überstunden und eine größere Chance auf unentgeltene Überstunden festgestellt; dies umso mehr, je höher der Grad der Selbststeuerung und je geringer die Regulation des Ausgleichs für allfällige Mehrarbeit war. Matta (2015: 78–84) stellt in multivariaten Regressionen bei Männern und vollzeitbeschäftigten Frauen durchschnittlich

höhere Überstunden und eine größere Chance auf kurzfristige Überstunden fest, wenn sie ihre Arbeitszeit selbst steuern; bei Männern auch eine größere Chance auf individuelle Überbeschäftigung.

Methodisch bleibt anzumerken, dass das SOEP die Arbeitszeitpraxis nur sehr grob abbildet. Insbesondere die Antwortkategorie für regulierte und eher eingeschränkte Selbststeuerung lässt vieles offen und dürfte neben den meisten, die tatsächlich eine funktionierende Regulation erleben, auch viele ArbeitnehmerInnen enthalten, die nicht über eine solche verfügen. Auch diese Heterogenität der Gruppe und die daraus folgende mangelnde Präzision der Schätzung könnten dazu geführt haben, dass sich für sie kaum klare Durchschnittsunterschiede zu jenen mit festen Arbeitszeiten zeigten. Deshalb sollte insbesondere dieser Teil der Ergebnisse als vorläufig betrachtet werden. Um sozialpolitisch interessante eindeutige Schlussfolgerungen zur Wirksamkeit einer Regulierung ziehen zu können, müssten der Grad der zeitlichen Selbststeuerung und die Regulierung des Zeitausgleichs für allfällige Mehrarbeit analytisch getrennt behandelt werden.

Weiterhin ist unklar, ob es nicht auch eine besondere Gruppe sein könnte, die einen Wechsel des Arbeitszeitmodells vollzieht: In manchen Tätigkeitsbereichen sind selbstgesteuerte Arbeitszeiten so verbreitet, dass ArbeitnehmerInnen nie etwas anderes erleben werden, wenn sie nicht auch die Tätigkeit wechseln. So könnte die Arbeitsextensivierung sowohl unterschätzt als auch überschätzt werden: Einerseits könnten Tätigkeitswechsel eine Alternativerklärung für hohe Arbeitsstunden einer Einarbeitungszeit sein, andererseits werden relevante Tätigkeitsbereiche mit dem gewählten Verfahren womöglich gar nicht einbezogen.

Eine wichtige Einschränkung für kausale Schlussfolgerungen aus der Studie liegt darin, dass mit den Daten nicht erfasst wurde, ob und inwieweit die Befragten in der Arbeit indirekte Steuerungsformen erleben. So bleibt unbekannt, wie oft die beobachteten Wechsel zwischen festen und selbstgesteuerten Arbeitszeiten gleichzeitig Wechsel von weniger zu stärker indirekten Steuerungsformen waren. Somit kann in dieser Studie letztlich nicht auseinandergehalten werden, ob und wie stark die indirekten Steuerungsformen schon bei festen Arbeitszeiten zu Arbeitszeitverlängerungen führen sowie ob und wie stark dann die Wechselwirkung mit selbstgesteuerter Arbeitszeit zusätzlich dazu beiträgt.

Um die kumuliert-abstrakte, persönliche Tendenz zu Mehrarbeit als Alternativerklärung für die höheren Arbeitsstunden in der Gruppe der Selbststeuerer

auszuschließen, wurde die Annahme getroffen, dass diese Tendenz zeitkonstant ist. Nur insoweit diese Annahme der Realität entspricht, konnte das Ziel erreicht werden.

Inhaltlich darf nicht unerwähnt bleiben, dass in dieser Studie nur am Rande erforscht wurde, ob und inwiefern Arbeitsextensivierung negativ bewertet wird. Die höhere Chance auf starke individuelle Überbeschäftigung bei den selbststeuernden Frauen und bei den unreguliert und hochgradig selbststeuernden Männern weist zwar darauf hin, dass diese, mit Abstand betrachtet, weniger arbeiten wollen. Doch bleibt anhand der vorgestellten Auswertung unklar, ob nicht Abwägungen zwischen höherer Flexibilität und geringerer Menge an außerberuflicher Zeit durchgeführt werden. Die Ergebnisse von Munz (2005: 124) sprechen allerdings dagegen, denn nur eine verschwindende Minderheit der Selbststeuerer nutzt bisher die höhere Handlungsautonomie für eigensinnige Flexibilität, also für außerberufliche Zeitbedarfe.

## 6. Zusammenfassung und Fazit

Viele der Veränderungen, die die Arbeitswelt seit den 80er Jahren erfahren hat, haben ambivalente Auswirkungen. In Bezug auf die umgangssprachlich „freien“ Arbeitszeiten liegt diese Ambivalenz darin, dass sie den Menschen Flexibilität für eigensinnige Zeitbedarfe versprechen und für einige auch einlösen. Gleichzeitig werden sie aber sehr häufig in einem organisationalen Umfeld praktiziert, das viel Leistung fordert und wenig regulativen Schutz bietet. In solch einem Umfeld kann es schnell passieren, dass den ArbeitnehmerInnen wenig anderes übrig bleibt, als ihre Zeit im Sinne von weiterhin fremdgesetzten Arbeitsaufgaben einzuteilen. Statt Flexibilität von der Organisation zu erhalten, geben sie dieser dann Flexibilität. Arbeitszeitverlängerungen sind eine seit langem diskutierte Folge dieser Praxis und Auswertungen von Querschnittsdaten sprechen dafür, dass sie häufig vorkommen.

In der vorliegenden Studie wurde mit dem Sozio-oekonomischen Panel untersucht, ob ArbeitnehmerInnen, die zwischen festen Arbeitszeiten und selbstgesteuerten Arbeitszeiten wechseln, mit selbstgesteuerten Arbeitszeiten durchschnittlich mehr arbeiten als mit festen. Die Ergebnisse sprechen eindeutig dafür. Auf diese Weise konnte ein Einwand gegenüber den Ergebnissen aus Querschnittsdaten entkräftet werden. Die beobachtete Arbeitszeitverlängerung kann nicht dadurch erklärt werden, dass in der Gruppe der Selbststeuerer mehr Menschen

vertreten sind, die eine höhere persönliche Tendenz zu Mehrarbeit aufweisen. Damit entsteht ein weiterer starker Beleg dafür, dass in dieser Frage die Arbeitsorganisation ausschlaggebend ist.

Entgegen landläufiger Einschätzungen konnte weiterhin festgestellt werden, dass die Gruppe der Selbststeuerer zu mehr als der Hälfte aus Personen ohne Führungsverantwortung besteht. Weiterhin wurde Führungsverantwortung in den Analysen zum ersten Mal statistisch konstant gehalten und kann damit ebenfalls als Alternativerklärung für den Befund weitgehend ausgeschlossen werden.

Die Ergebnisse entsprechen auch in einer weiteren Frage dem bisherigen Kenntnisstand: Unter methodischen Vorbehalten sprechen sie dafür, dass selbstgesteuerte Arbeitszeit nicht zu Arbeitszeitverlängerungen führt, wenn sie regulativ eingebettet ist, sondern nur dann, wenn sie hochgradig und unreguliert praktiziert wird. Damit sprechen die Ergebnisse der Studie dafür, Arbeitszeitkonten in ihrer Rolle als Regulierungs- und Schutzinstrument differenzierter zu erforschen, bekannt zu machen, einzusetzen und weiterzuentwickeln. Arbeitszeitkonten ermöglichen es, die unternehmensseitig nachgefragte Selbststeuerung im Arbeitshandeln mit einer klaren und doch flexiblen zeitlichen Grenzziehung vereinbar zu machen. Ob diese Grenzziehung von den Beschäftigten genutzt werden kann, um wieder „echte“ Freizeit zu erleben, oder ob sie sich auch in ihrer betriebsfreien Zeit für den erweiterten Wettbewerb der Gesellschaft optimieren (Neckel & Wagner 2013), bleibt eine offene Frage. Zumindest wäre aber mit einer zeitlichen Grenzziehung eine notwendige Voraussetzung dafür geschaffen. Dabei sei daran erinnert, dass es letztendlich nur solch abstrakte Größen wie eine Messung in Stunden erlauben, Situationen über alle Unterschiedlichkeit hinweg zu vergleichen und in einem konkurrenzbasierten System soziale Mindeststandards für alle zu definieren und durchzusetzen.

## Literatur

Ahlers, E., 2010: Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Betrieben mit ergebnisorientierten Arbeitsformen. WSI Mitteilungen: 350–356.  
 Bauer, F., H. Groß, K. Lehmann & E. Munz, 2004: Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: ISO.  
 BIBB/BAuA, 2013: Factsheet 01: Zeitdruck und Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Böhm, S., C. Herrmann & R. Trinczek, 2004: Herausforderung Vertrauensarbeitszeit. Zur Kultur und Praxis eines neuen Arbeitszeitmodells. Berlin: edition sigma.  
 Boltanski, L. & È. Chiapello, 2006: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.  
 Bröckling, U., 2007: Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.  
 Brüderl, J., 2010: Kausalanalyse mit Paneldaten. S. 963–994 in: C. Wolf (Hrsg.), Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: VS.  
 Campbell, I. & B. van Wanrooy, 2013: Long Working Hours and Working-time Preferences: Between Desirability and Feasibility. *Human Relations* 66: 1131–1155.  
 Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014a: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2013. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.  
 Deutscher Gewerkschaftsbund, 2014b: DGB-Index Gute Arbeit: Der Report 2014. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.  
 Eberling, M., V. Hielscher, E. Hildebrandt & K. Jürgens, 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin: edition sigma.  
 Goebel, J., M.M. Grabka, P. Krause, M. Kroh, R. Pischner & I. Sieber, 2008: Mikrodaten, Gewichtung und Datenstruktur der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung* 77: 77–109.  
 Haipeter, T., S. Lehndorff, G. Schilling, D. Voss-Dahm & A. Wagner, 2002: Vertrauensarbeitszeit: Analyse eines neuen Rationalisierungskonzepts. *Zeitschrift für Sozialwissenschaft* 30: 360–383.  
 Hausmann, A.-C. & C. Kleinert, 2014: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB Kurzbericht 9/2014. Nürnberg: IAB.  
 Herzog-Stein, A. & I. Zapf, 2014: Navigating the Great Recession. The Impact of Working-Time Accounts in Germany. *Industrial and Labor Relations Review* 67: 891–925.  
 Hurrelmann, K. & E. Albrecht, 2014: Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim: Beltz.  
 Kratzer, N., 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: edition sigma.  
 Kratzer, N., 2011: Von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit? Betriebliche Arbeitszeitpolitik als Beispiel für den Wandel von Herrschaft. S. 219–243 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne. Weilerswist: Velbrück.  
 Kratzer, N. & D. Sauer, 2007: Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik. WSI Mitteilungen 60: 174–180.  
 Kubis, A. & A. Müller, 2014: Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014. Nürnberg: IAB.  
 Matta, V.I., 2015: Selbstgesteuerte Arbeitszeit, Arbeits-

- stunden und individuelle Überbeschäftigung. Dissertation, Universität Zürich.
- Moldaschl, M., 2001: Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. S. 132–164 in: Deutsche Forschungsgemeinschaft, Sonderforschungsbereich 333 & B. Lutz (Hrsg.), *Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Universität München*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Munz, E., 2005: Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive. Eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation, Universität Bremen.
- Munz, E., 2006: Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? *WSI Mitteilungen* 59: 478–484.
- Neckel, S. & G. Wagner (Hrsg.), 2013: *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Rosa, H., 2005: *Beschleunigung. Die Veränderung der Zeitstrukturen in der Moderne*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Sauer, D., 2011: Indirekte Steuerung. Zum Formwandel betrieblicher Herrschaft. S. 358–378 in: W. Bonß & C. Lau (Hrsg.), *Macht und Herrschaft in der reflexiven Moderne*. Weilerswist: Velbrück.
- Seifert, H., 2014: *Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- van Echtelt, P.E., A.C. Glebbeek & S. Lindenberg, 2006: The New Lumpiness of Work: Explaining the Mismatch between Actual and Preferred Working Hours. *Work, Employment & Society* 20: 493–512.
- Voß, G.G. & C. Weiß, 2013: Burnout und Depression – Leiterkrankungen des subjektivierten Kapitalismus oder: Woran leidet der Arbeitskraftunternehmer? S. 29–57 in: S. Neckel & G. Wagner (Hrsg.), *Leistung und Erschöpfung. Burnout in der Wettbewerbsgesellschaft*. Berlin: Suhrkamp.
- Weitzel, T., A. Eckhardt, S. Laumer, A. von Stetten, C. Maier & C. Weinert, 2014: *Recruiting Trends 2014. Eine empirische Untersuchung mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus den Branchen Health Care, IT und Maschinenbau*. Research Report, Universität Bamberg und Goethe-Universität Frankfurt am Main.
- Wingen, S., T. Hohmann, U. Bensch & W. Plum, 2004: *Vertrauensarbeitszeit – neue Entwicklung gesellschaftlicher Arbeitszeitstrukturen*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

### Autorenvorstellung

Vanita Irene Matta, geb. 1984 in Frechen. Diplom in Sozialwissenschaften an der Universität zu Köln von 2003 bis 2009. Promotion am Institut für Soziologie der Universität Zürich von 2009 bis 2015. Forschungsschwerpunkte: Zeit- und Arbeitszeitforschung als Wirtschafts- und Arbeitssoziologie.