

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver

Research Report

Vertrauensarbeitszeit und Qualität der Arbeit: Eine empirische Analyse selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung

IW-Report, No. 9/2026

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver (2026) : Vertrauensarbeitszeit und Qualität der Arbeit: Eine empirische Analyse selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung, IW-Report, No. 9/2026, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/338108>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Vertrauensarbeitszeit und Qualität der Arbeit

Eine empirische Analyse selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung

Andrea Hammermann / Oliver Stettes

Köln, 09.03.2026

IW-Report 9/2026

Wirtschaftliche Untersuchungen,
Berichte und Sachverhalte

Herausgeber**Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.**

Postfach 10 19 42

50459 Köln

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) ist ein privates Wirtschaftsforschungsinstitut, das sich für eine freiheitliche Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung einsetzt. Unsere Aufgabe ist es, das Verständnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge zu verbessern.

Das IW in den sozialen Medien

x.com

[@iw_koeln](#)

LinkedIn

[@Institut der deutschen Wirtschaft](#)

Instagram

[@IW_Koeln](#)**Autoren****Dr. Andrea Hammermann**

Senior Economist für Personalökonomik

hammermann@iwkoeln.de

0221 – 4981-314

Dr. Oliver Stettes

Leiter Themencluster Arbeitswelt

und Tarifpolitik

stettes@iwkoeln.de

0221 – 4981-697

Alle Studien finden Sie unter**www.iwkoeln.de**

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit regelmäßig das grammatische Geschlecht (Genus) verwendet. Damit sind hier ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten gemeint.

Stand:

Februar 2026

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitende Bemerkungen	5
2 Zum Wesen der Vertrauensarbeitszeit	6
2.1 Kernelemente der Vertrauensarbeitszeit	6
2.2 Vor- und Nachteile der Vertrauensarbeitszeit aus Arbeitgeber- und Beschäftigtensicht	6
2.3 Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit	8
3 Vertrauensarbeitszeit auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung	9
3.1 Operationalisierung und Verbreitung	9
3.2 Wahrgenommene Qualität der Arbeit	11
3.2.1 Zufriedenheit	11
3.2.2 Selbstwirksamkeitserfahrung und Eigeninitiative	13
3.2.3 Erschöpfung, Überforderung und Regeneration	16
3.3 Längsschnittanalyse	18
4 Fazit	20
5 Abstract	21
Anhang	22
Tabellenverzeichnis	29
Abbildungsverzeichnis	29
Literaturverzeichnis	30

JEL-Klassifikation

J22 – Zeitallokation und Arbeitsangebot

J28 – Sicherheit, Arbeitszufriedenheit und diesbezügliche Regierungspolitik

J88– Arbeitsrichtlinien: national und international: Regierungspolitik

Zusammenfassung

Im Koalitionsvertrag zur 21. Legislaturperiode sehen CDU, CSU und SPD vor, die Arbeitszeiterfassung unbürokratisch zu regeln und Vertrauensarbeitszeiten im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie weiterhin ohne Zeiterfassung zu ermöglichen. Ein Versprechen, welches Befürworter von verschärften Aufzeichnungspflichten mit dem Verweis auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz kritisch sehen. Eine faktische Abschaffung von Vertrauensarbeitszeiten würde in Deutschland jedoch bestehende Gestaltungsspielräume vieler Beschäftigten einschränken, bei denen keine gesundheitlichen oder arbeitsschutzrelevanten Risiken bestehen.

In Deutschland ist die Vertrauensarbeitszeit ein weit verbreitetes Arbeitszeitmodell, mit dem der Arbeitgeber den Beschäftigten ein erhebliches Maß an Handlungsspielräumen in der Arbeitszeitgestaltung einräumt. Rund jede beziehungsweise jeder fünfte Beschäftigte arbeitet in einem Arbeitszeitmodell, bei dem der Arbeitgeber auf die Festlegung der Lage der Arbeitszeit und eine betriebliche Zeiterfassung verzichtet und die Beschäftigten selbst große Handlungsspielräume bezüglich des Beginns und Ende ihrer Arbeitszeiten haben. Zur Messung der Vertrauensarbeitszeit wird die Arbeitszeiterhebung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Wellen 2019, 2021 und 2023) verwendet. Hochqualifizierte Experten und Spezialisten arbeiten besonders häufig in Vertrauensarbeitszeitmodellen. Im Vergleich zur Vorgängererhebung im Jahr 2021 ist der Anteil der Beschäftigten, die von Vertrauensarbeitszeitmodellen profitieren, um 3 Prozentpunkte gestiegen.

Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten weisen eine signifikant größere Zufriedenheit mit den eigenen Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf als Beschäftigte mit anderen Arbeitszeitregimes. Das hohe Maß an eigenverantwortlicher Arbeitszeitgestaltung in Vertrauensarbeitszeitmodellen wirkt sich auch positiv auf die Selbstwirksamkeitserfahrung aus.

Die empirische Analyse geht schließlich der Sorge nach, dass Vertrauensarbeitszeiten gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten bergen, denen einzig durch eine lückenlose elektronische Zeiterfassung entgegengetreten werden kann. Die Befunde auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung können diese Sorge nicht bestätigen. Im Gegenteil: Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten haben häufiger das Gefühl, gut mit ihren Arbeitsbelastungen umgehen zu können, und zeigen seltener Symptome einer chronischen Erschöpfung.

1 Einleitende Bemerkungen

Die Länge, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten gehören zu den zentralen Elementen einer Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung. Damit rücken auch die Fragen in den Blickpunkt, wie die individuellen Arbeitszeiten in einem betrieblichen Kontext organisiert werden und welche Konsequenzen sich aus den rechtlichen Regelungen ergeben, die einen Rahmen um die Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Akteure spannen. Die Regierungsparteien hatten sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu verbessern, ohne den Arbeitsschutz in Frage zu stellen oder einen Zwang auf die Beschäftigten zu begünstigen, unfreiwillig länger zu arbeiten. In diesem Zusammenhang werden mit der Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit auch zwei Begrifflichkeiten genannt, die in diesem Beitrag im Mittelpunkt stehen werden.

Aus Sicht der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist die Erfassung von Arbeitszeiten unerlässlich, „um Arbeitszeiten als Gefährdungsfaktor entsprechend berücksichtigen zu können“, und sie wird zugleich als ein wirkungsvolles Instrument eingeschätzt, um die zeitliche „Entgrenzung“ zwischen Arbeit und Privatleben eindämmen zu können (Backhaus/Kötter, 2024, 4). Die Einschätzung, eine Arbeitszeiterfassung sei unerlässlich, überrascht, denn die BAuA stellt in ihrem Arbeitszeitreport für die BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021 selbst explizit heraus, dass im Durchschnitt nur geringe Unterschiede in der Gesundheit zwischen Beschäftigten mit und ohne Arbeitszeiterfassung existieren (BAuA, 2023, 102). Beim Thema „Entgrenzung“ stellt sich die Frage, warum eine Eindämmung von staatlicher Seite anzustreben ist. Denn das sollte am Ende zum einen davon abhängen, ob eine „Entgrenzung“ von den Beschäftigten überhaupt als Problem wahrgenommen wird. Beschäftigte haben unterschiedliche Präferenzen, Arbeit und Privatleben verzahnen beziehungsweise trennen zu wollen (Hammermann/Schmidt, 2020). Warum sollten „entgrenzte Arbeitszeiten“ mündigen Beschäftigten vorenthalten werden, die diese aus welchen Gründen auch immer bevorzugen. Zum anderen können sie eine „Entgrenzung“ auch bewusst in Kauf nehmen, weil sie die Kehrseite einer höheren individuellen zeitlichen und räumlichen Flexibilität darstellt (Stettes, 2018) und der Nutzen aus dieser Flexibilität höher gewichtet wird als der Nachteil aus potenziellen Beruf-Familie- oder Familie-Beruf-Konflikten, die aus einer engeren Verzahnung resultieren.

Ob es einen aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sachlich begründeten Handlungsbedarf bei dem Thema Arbeitszeiterfassung in Kombination mit Vertrauensarbeitszeiten überhaupt gibt, wäre zunächst einmal erst festzustellen. Die nachfolgende Analyse prüft auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen 2021 und 2023, ob und wie sich Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeitregimes von solchen ohne Vertrauensarbeitszeiten mit Blick auf Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Selbstwirksamkeit, Erschöpfungszustände, Erholungsfähigkeiten und Überforderungsgefühl unterscheiden. Sie schließt damit an die Analyse auf Basis der Arbeitszeiterhebungen 2021 an, mit der untersucht wurde, worin sich Beschäftigte mit unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitflexibilität mit Blick auf die wahrgenommene Qualität der Arbeit und gesundheitliche Aspekte unterscheiden (Hammermann/Stettes, 2025).

Das folgende Kapitel führt zunächst kurz in die Wesensmerkmale der Vertrauensarbeitszeit als eine besondere Form flexibler Arbeitszeiten ein. Im Kapitel 3 wird das Konstrukt Vertrauensarbeitszeit auf Basis der Befragungsdaten zunächst operationalisiert und anschließend in den Zusammenhang mit den Angaben der Beschäftigten zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Selbstwirksamkeit, Erschöpfungszustände, Erholungsfähigkeiten und ein Überforderungsgefühl gestellt.

2 Zum Wesen der Vertrauensarbeitszeit

2.1 Kernelemente der Vertrauensarbeitszeit

Der Begriff der Vertrauensarbeitszeit bezeichnet Arbeitszeitmodelle, die Beschäftigten ein erhebliches Maß an Handlungsfreiheit hinsichtlich der Gestaltung ihrer Arbeitszeit einräumen. Das kann damit verbunden sein, dass der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der Arbeitszeit und auf die Überwachung der Einhaltung vertraglicher Arbeitszeiten verzichtet (vgl. Backhaus et al., 2021, 2; Necati, 2004, 1). Auch der Verzicht auf die unmittelbare Kontrolle der Einhaltung gesetzlicher Grenzen bei der Arbeitszeit beziehungsweise die Übertragung dieser direkten Kontrolle auf die Beschäftigten selbst kann ein Merkmal von Vertrauensarbeitszeiten sein. Auch ohne die vom Arbeitgeber ausgeübte Kontrolle, bleibt die Erfüllung der vertraglichen Arbeitszeit gleichwohl arbeitsvertragliche Pflicht der Beschäftigten. Der Arbeitsvertrag als Dienstvertrag (§ 611 Abs. 1 BGB) unterscheidet sich darin von dem Werkvertrag (§ 631 BGB), in dem die Herstellung eines bestimmten Werkes als Ergebnis geschuldet wird, und zwar unabhängig davon, wie lange der Werkvertragsnehmer dafür braucht.

Vertrauensarbeitszeit bedeutet, dass Beschäftigte das in sie gesetzte Vertrauen durch verantwortungsvolles Handeln auch rechtfertigen. Dies gilt nicht nur mit Blick auf das Erreichen betrieblicher (Ergebnis-)Ziele. Vertrauensarbeitszeit setzt vielmehr auch voraus, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich im Rahmen rechtlicher und arbeitsschutzrelevanter Aspekte einsetzen. Die zeitlichen Handlungsspielräume der Beschäftigten werden daher zum einen durch betriebliche Rahmenbedingungen wie erforderliche Ansprech- oder Servicezeiten und zum anderen durch rechtliche Regelungen zu den Pausenzeiten, Ruhezeiten und der Höchstarbeitszeit im Arbeitszeitgesetz begrenzt.

In Deutschland gaben 58 Prozent der Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten im Jahr 2023 an, Vertrauensarbeitszeiten anzubieten (Hammermann/Stettes, 2023). Im Vergleich zu der vergleichbaren Vorgängererhebung aus dem Jahr 2018 bedeutet dies ein Anstieg von rund 10 Prozentpunkten. Nun ist nicht auszuschließen, dass der Anstieg auch auf eine modifizierte Begriffsbeschreibung und den Verzicht auf die ergänzende Erläuterung, Vertrauensarbeitszeitmodelle kämen ohne Zeiterfassung aus, in der Welle 2023 zurückzuführen ist. Insofern sind die Werte von 2023 und 2018 nicht uneingeschränkt miteinander vergleichbar. Eine Ausweitung von Vertrauensarbeitszeit über die Covid-19-Pandemiejahre hinweg erscheint dennoch plausibel, da im gleichen Zeitraum auch die Möglichkeiten zu mobilem Arbeiten deutlich ausgeweitet wurden und zeitliche und räumlich Gestaltungsmöglichkeiten oftmals zusammenhängen (Hammermann/Stettes, 2017; Flüter-Hoffmann/Stettes, 2022).

2.2 Vor- und Nachteile der Vertrauensarbeitszeit aus Arbeitgeber- und Beschäftigtensicht

Der Arbeitgeber hat das Direktions- und Weisungsrecht (§ 106 GewO), die Lage der Arbeitszeiten festzulegen und die Einhaltung seiner Anweisungen zu überprüfen. Dies ist gut begründet, denn für die Arbeitsleistung ist in der Regel nicht allein die Dauer, sondern auch die Lage der Arbeitszeit wesentlich. Mit dem Modell der Vertrauensarbeitszeit lässt der Arbeitgeber ein hohes Maß an Arbeitszeitflexibilität zu und gibt damit Verantwortung in die Belegschaft hinein ab, dafür Sorge zu tragen, dass zum Beispiel Funktionszeiten abgedeckt werden und die Terminkoordination trotz unterschiedlicher Zeitmodelle funktioniert.

Vertrauen und Handlungsspielräume schaffen attraktive Arbeitsbedingungen für Beschäftigte, die Verantwortung übernehmen möchten und von den Flexibilitätsmöglichkeiten in Sinne einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren können. Eine Vertrauensarbeitszeit ist also ein Element der Arbeitgeberattraktivität. Gleichzeitig gewinnt im Binnenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten das Arbeitsergebnis im Verhältnis zum zeitlichen Aufwand an Bedeutung und damit werden Anreize zum effizienten Umgang mit der Arbeitszeit verstärkt. So finden Godart et al. (2017) auf Basis einer empirischen Analyse des IAB-Betriebspanels einen positiven Zusammenhang zwischen der Einführung von Vertrauensarbeitszeit und der Innovationskraft der Betriebe, die sie auf die erweiterten Möglichkeiten zum eigenständigen Arbeiten zurückführen.

Die Kehrseite von Vertrauensarbeitszeiten für Arbeitgeber stellt einerseits der potenzielle Missbrauch des entgegengebrachten Vertrauens dar und zum anderen der generell steigende Synchronisierungsaufwand von unterschiedlichen und wechselnden individuellen Arbeitszeiten. Wo der Nutzen für die Unternehmen größer eingeschätzt wird als die potenziellen Kosten infolge eines Missbrauchs oder von Koordinationsschwierigkeiten, werden Unternehmen die Vertrauensarbeitszeit als ein attraktives und wirtschaftlich erfolgreiches Instrument zur Gestaltung der Arbeitsbeziehungen ansehen.

Für Beschäftigte bieten Vertrauensarbeitszeiten ein Höchstmaß an Handlungsspielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung. Durch den Wegfall eines starren Arbeitszeitbeginns und -endes kann die Lage der Arbeitszeiten jeweils unter Berücksichtigung privater Belange und individueller Interessen angepasst werden. Dies ist nicht nur ein Gewinn für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern kann auch die Gesundheit und Produktivität positiv beeinflussen. So lassen sich Menschen nach Chronotypen unterscheiden, also hinsichtlich ihrer inneren Uhr und ihrer jeweiligen familiären Situation, wann Arbeiten beziehungsweise Erholung am effektivsten ist. Das ihnen entgegengebrachte Vertrauen zur eigenständigen Arbeitszeitgestaltung kann zudem die Erfahrungen von Selbstwirksamkeit der Beschäftigten fördern.

Ein hohes Maß an zeitlichen Handlungsspielräumen kann sich jedoch für Beschäftigte unter Umständen auch negativ auswirken. Hohe Arbeitsanforderungen in Kombination mit geringem Einfluss auf die Arbeitsmenge oder wenig Erfahrungen in der Selbstorganisation können dazu führen, dass Beschäftigte Schwierigkeiten haben, Überstunden einzuhegen oder diese in einem angemessenen Zeitraum abzubauen. Ob und inwieweit gesundheitsbewusst und angemessenen mit den zeitlichen Handlungsspielräumen umgegangen wird, hängt auch mit der jeweiligen Unternehmenskultur, der Führungskraft und dem sozialen Gefüge im Team zusammen.

Vertrauen lässt sich nicht verordnen, sondern wird geschenkt und durch positives reziprokes Verhalten gestärkt. Mit dem Verzicht auf eine Kontrolle der Arbeitszeiten oder dem Einräumen der Möglichkeit, Arbeitszeiten selbst zu erfassen, leistet der Arbeitgeber einen aktiven Beitrag, mit dem die Bindung und Motivation der Beschäftigten gestärkt wird. Mitarbeiter, die daraufhin ihr Handeln und die übertragenen Entscheidungsspielräume im Einklang mit den Zielen ihres Teams beziehungsweise Ihre Organisation ausrichten, honorieren das geschenkte Vertrauen. Dies erlaubt der Arbeitgeberseite dann wieder, Spielräume und Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten weiter auszubauen und die Kontrollaktivitäten zu reduzieren. In diesem Sinne zählt die Vertrauensarbeitszeit zu einer der markantesten Ausprägungen funktionierender Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen.

2.3 Arbeitszeiterfassung und Vertrauensarbeitszeit

Nach dem Arbeitszeitgesetz (§ 16 Abs. 2 ArbZG) sind Arbeitszeiten über die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinaus vom Arbeitgeber zu dokumentieren. Eine Pflicht zur umfassenden Erfassung aller Arbeitsstunden ergibt sich daraus noch nicht, auch um den organisatorischen Aufwand in Grenzen zu halten (Thüsing, 2023, 2 ff.). Dies impliziert auch, dass die Form der Dokumentation der „faktischen Überstunden“ zunächst offen ist. Im Mai 2019 stellte der Europäische Gerichtshof (EuGH) fest, dass Arbeitgeber ein objektives, verlässliches und zugängliches System zur Erfassung der täglichen Arbeitszeit einrichten müssen (EuGH, Urt. v. 14.05.2019 – C-55/18). Welche Konsequenzen sich damit für die Vertrauensarbeitszeit als Arbeitszeitmodell ergeben, ist unklar. Im EU-Recht wird das Modell der Vertrauensarbeitszeit zum Beispiel nicht explizit genannt (vgl. Aligbe, 2025). Mit Verweis auf § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG entschied das Bundesarbeitsgericht im September 2022, dass der Arbeitgeber Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer erfassen muss (BAG, Beschl. v. 13.09.2022 – 1 ABR 22/21).

Unabhängig von einer rechtlichen Bewertung dieser beiden Urteile, die an dieser Stelle nicht erfolgen kann, stellt sich die Frage, was nun daraus folgt, wenn die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag erklären, sie *„werden die Pflicht zur elektronischen Erfassung von Arbeitszeiten unbürokratisch regeln und dabei für kleine und mittlere Unternehmen angemessene Übergangsregeln vorsehen. Die Vertrauensarbeitszeit bleibt ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie möglich.“* (Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD, 2025, Zeile 561-564). Denn es bleibt offen, was letztlich unter Vertrauensarbeitszeit alles zu subsumieren ist. Liest man den zitierten zweiten Satz aus der Koalitionsvereinbarung, zählen in jedem Fall Arbeitsregime dazu, in denen auf eine Arbeitszeiterfassung verzichtet wird. Vor dem Hintergrund der Logik von Vertrauensarbeitszeiten und ihrer Vorteile müssten aber auch solche Arbeitszeitmodelle dazugezählt werden, bei denen Beschäftigte einen hohen Gestaltungsspielraum bei der konkreten Festlegung ihrer täglichen Arbeitszeiten haben, selbst wenn sie diese dokumentieren. Die Dokumentation kann zum einen dem eigenen Wunsch der Beschäftigten entspringen. Zum anderen kann sie auch aus betrieblicher Sicht erforderlich sein, ohne von der Arbeitgeberseite entsprechend ausgeführt zu werden. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn die Dokumentation am Ende die Grundlage für die Abrechnung geleisteter Arbeitsstunden gegenüber Kunden im Rahmen von Dienstverträgen ist und zweckmäßigerweise dann von den Beschäftigten selbst übernommen wird. In beiden Fällen geht ein Vertrauensvorschuss des Arbeitgebers voraus, dass die Angaben auch der Wahrheit entsprechen. Lückenlos elektronisch von betrieblicher Seite erfasste Arbeitszeiten zählen hingegen definitiv nicht zu Vertrauensarbeitsmodellen.

Diese Aspekte sind bei einer empirischen Operationalisierung zu beachten, auf deren Basis abgewogen werden kann, wer bei einer Umsetzung einer verpflichtenden Erfassung erfasst würde und ob für diesen Personenkreis aus Arbeits- und Gesundheitsschutzerwägungen heraus überhaupt ein Handlungsbedarf existiert. Beides ist wichtig, denn eine potenzielle gesetzliche Einschränkung von existierenden Vertrauensarbeitszeitformen kann negative Effekte für die Beschäftigten und die Betriebe erzeugen. Müsste ein Unternehmen zum Beispiel im Zuge einer Verpflichtung zu einer lückenlosen betrieblichen Erfassung ein bewährtes Vertrauensarbeitszeitmodell abschaffen, ist völlig offen, ob dies von Beschäftigtenseite nicht als Entzug von Vertrauen und Handlungsautonomie gewertet würde. In einem solchen Fall ist dann nicht nur direkt mit negativen Konsequenzen für die Mitarbeiterbindung und -motivation zu rechnen, sondern es würde auch die Funktionsweise anderer personalpolitischer Instrumente, zum Beispiel im Bereich des Leistungs- und Laufbahnmanagements, beeinträchtigt, deren Effektivität und Effizienz auf gegenseitigem Vertrauen und Handlungsspielräumen der Beschäftigten, auch bei der Bestimmung der Lage der Arbeitszeiten beruhen, beruhen.

3 Vertrauensarbeitszeit auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung

3.1 Operationalisierung und Verbreitung

In einem ersten Schritt soll daher die Vertrauensarbeit auf Basis von Angaben der Beschäftigten operationalisiert werden. Die Datengrundlage bilden die faktisch anonymisierten Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 Version 2 (10.48697/baua.azb19.suf.2), 2021 Version 1 (doi: 10.48697/baua.azb21.suf.1) und 2023 Version 1 (10.48697/baua.azb23.suf.1). Der Datenzugang erfolgte über einen Scientific Use File, der über das Forschungsdatenzentrum der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zur Verfügung gestellt wurde. Die BAuA-Arbeitszeitbefragung wird seit 2015 alle zwei Jahre erhoben und umfasst Personen ab 15 Jahren in Privathaushalten in Deutschland, die mindestens einer Erwerbsarbeit im Umfang von zehn Wochenstunden nachgehen (vgl. Datendokumentationen der drei Wellen, Pattloch et al., 2022; 2023; 2025).

Im Jahr 2021 besteht der Datensatz aus rund 20.200 Erwerbstätigen, im Jahr 2023 sind es rund 11.200 Erwerbstätige. Die Stichprobe für die Analyse des vorliegenden Beitrags umfasst 17.830 abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte und Beamte) in der Welle 2021 und 9.876 abhängig Beschäftigte in der Welle 2023 im Alter zwischen 15 und 65 Jahren, die Angaben zu den drei Fragen gemacht haben, mit deren Hilfe die Vertrauensarbeitszeit operationalisiert wird. Die entsprechende Stichprobe der Welle 2019 mit 8.317 Beobachtungen wird lediglich für die Längsschnittbetrachtung herangezogen.

Für die Definition von Vertrauensarbeitszeit werden drei Angaben der Beschäftigten in den BAuA-Arbeitszeiterhebungen herangezogen, die zugleich erfüllt sein müssen:

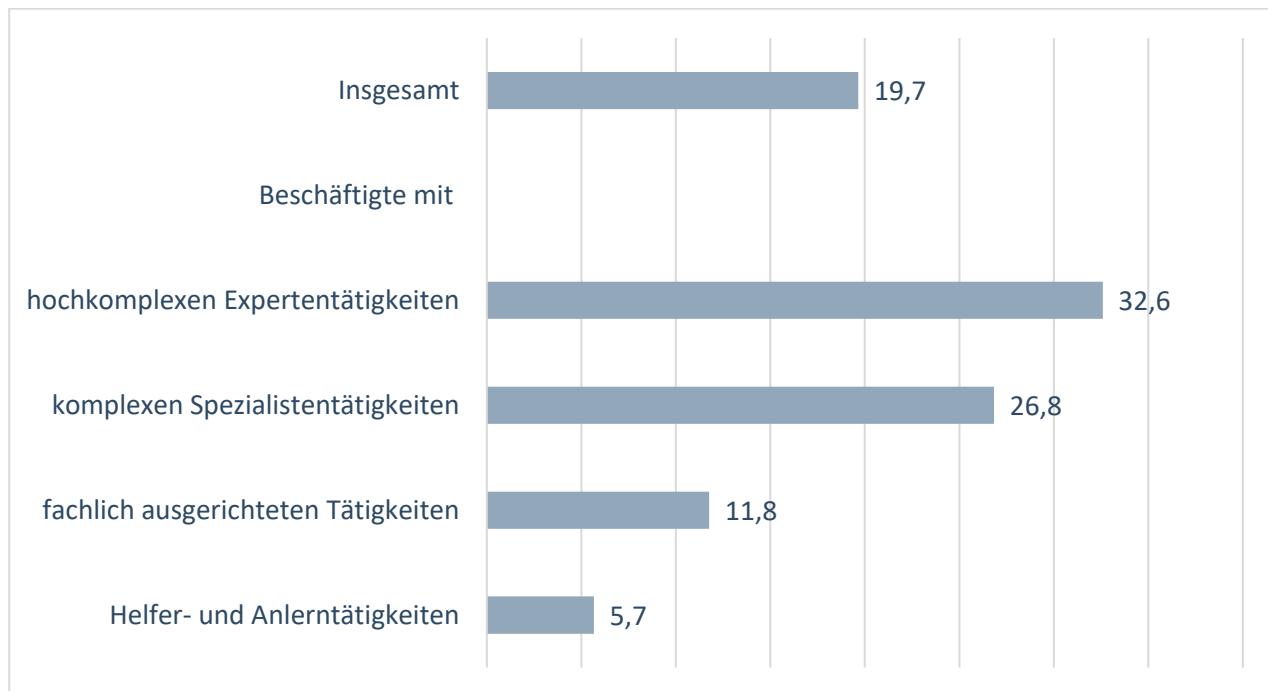
- Die Beschäftigten haben einen hohen Einfluss auf den Beginn und das Ende ihres Arbeitstages. Der Einflussgrad wird auf einer Skala von eins „sehr wenig Einfluss“ bis fünf „sehr hohen Einfluss“ gemessen. Ein Wert von vier oder fünf wird als hoch definiert.
- Der Arbeitgeber gibt weder feste Zeiten für den Arbeitsbeginn noch das Arbeitsende vor. Dies ist das Pendant zur Einschätzung des eigenen Einflussgrads auf Beginn und Ende eines Arbeitstages aus Sicht der Beschäftigten. In 75 Prozent der Fälle stimmen das erste und zweite Kriterium überein, das heißt, dass Beschäftigte ihren Einfluss als hoch (niedrig) empfinden, wenn der Arbeitgeber weder den Beginn und das Ende der Arbeitszeiten festlegt (Beginn oder/und das Ende der Arbeitszeiten festlegt).
- Die tägliche Arbeitszeit wird entweder gar nicht erfasst, dies entspricht der Formulierung aus der Koalitionsvereinbarung, oder vom Beschäftigten selbst erfasst und dokumentiert.

Rund 20 Prozent der abhängig Beschäftigten arbeiteten im Jahr 2023 in solchen auf diese Art definierten Vertrauensarbeitszeiten (Abbildung 3-1). In der Vorgängerhebung 2021 waren es knapp 17 Prozent. Dem Zuwachs bei der Vertrauensarbeitszeit zwischen 2021 und 2023 liegt ein gesteigener Einfluss der Beschäftigten auf den Arbeitsbeginn und das Arbeitsende zugrunde (vgl. Tabelle A 1 im Anhang). Die Arbeitszeiterfassung spielt hingegen keine Rolle in der höheren Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit im Jahr 2023. Es fand allerdings eine Verschiebung von nicht erfassten Arbeitszeiten hin zu mehr selbst erfassten Arbeitszeiten im Jahr 2023 statt. Vertrauensarbeitszeiten sind verbreiteter unter Beschäftigten, deren Tätigkeiten ein hohes Maß an Komplexität aufweisen. So hat jeder dritte Experte mit hochkomplexen Tätigkeiten und mehr als jeder vierte Spezialist Vertrauensarbeitszeiten. Im Vergleich zur Welle 2021 sind Vertrauensarbeitszeiten im

Jahr 2023 unter Beschäftigten mit Helfer- und Anlerntätigkeiten etwas geringer verbreitet und unter Beschäftigten mit fachlich ausgerichteten Tätigkeiten etwas häufiger (vgl. Abbildung A 1 im Anhang).

Abbildung 3-1: Verbreitung von Vertrauensarbeitszeiten nach Anforderungsniveau der Tätigkeit

Anteil an Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeiten nach Anforderungsniveau der Stelle, 2023 in Prozent



Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

Frauen sind in der Gruppe der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeiten leicht unterrepräsentiert (Tabelle 3-1). Längere Arbeitszeiten über 48 Wochenstunden kommen hingegen mit rund 14 Prozent deutlich häufiger vor als unter Beschäftigten ohne Vertrauensarbeitszeit (gut 9 Prozent). Während Schichtarbeit nur sehr selten mit der sehr hohen Eigenständigkeit bei der Arbeitszeitgestaltung von Vertrauensarbeitszeitmodellen einhergeht, haben rund 70 Prozent der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeiten die Option, im Homeoffice zu arbeiten. Unter Beschäftigten ohne Vertrauensarbeitszeitmodellen sind es gerade einmal rund 30 Prozent. Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeitmodellen arbeiten häufiger im Dienstleistungsbereich der Privatwirtschaft und weniger häufig im Handwerk, Handel oder im öffentlichen Dienst. Die Unterschiede hinsichtlich der diskutierten Merkmale finden sich auch in der Arbeitszeiterhebung 2021 und können der Tabelle A 2 im Anhang entnommen werden.

Tabelle 3-1: Merkmale von Beschäftigten mit einer Vertrauensarbeitszeit

Anteil der Beschäftigten mit dem jeweiligen Merkmal unter den Beschäftigten mit und ohne Vertrauensarbeitszeit, in Prozent 2023

	... ohne Vertrauensarbeitszeit	... mit Vertrauensarbeitszeit
Frauenanteil	47,2	44,3
Arbeitsorganisation		
Unter 35 Wochenstunden	24,0	23,4
35 bis 40 Wochenstunden	39,2	36,1
41 bis 48 Wochenstunden	27,5	26,2
Über 48 Wochenstunden	9,2	14,4
Mit Schichtarbeit	22,6	0,9
Mit Homeofficeoption	30,1	70,1
Branchen		
Im öffentlichen Dienst	30,9	21,5
In der Industrie	24,1	23,5
Im Handwerk	11,3	5,4
Im Handel	8,3	5,7
In sonstiger Dienstleistung	16,7	30,1
In anderem Bereich / Privathaushalt	8,7	13,7

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

3.2 Wahrgenommene Qualität der Arbeit

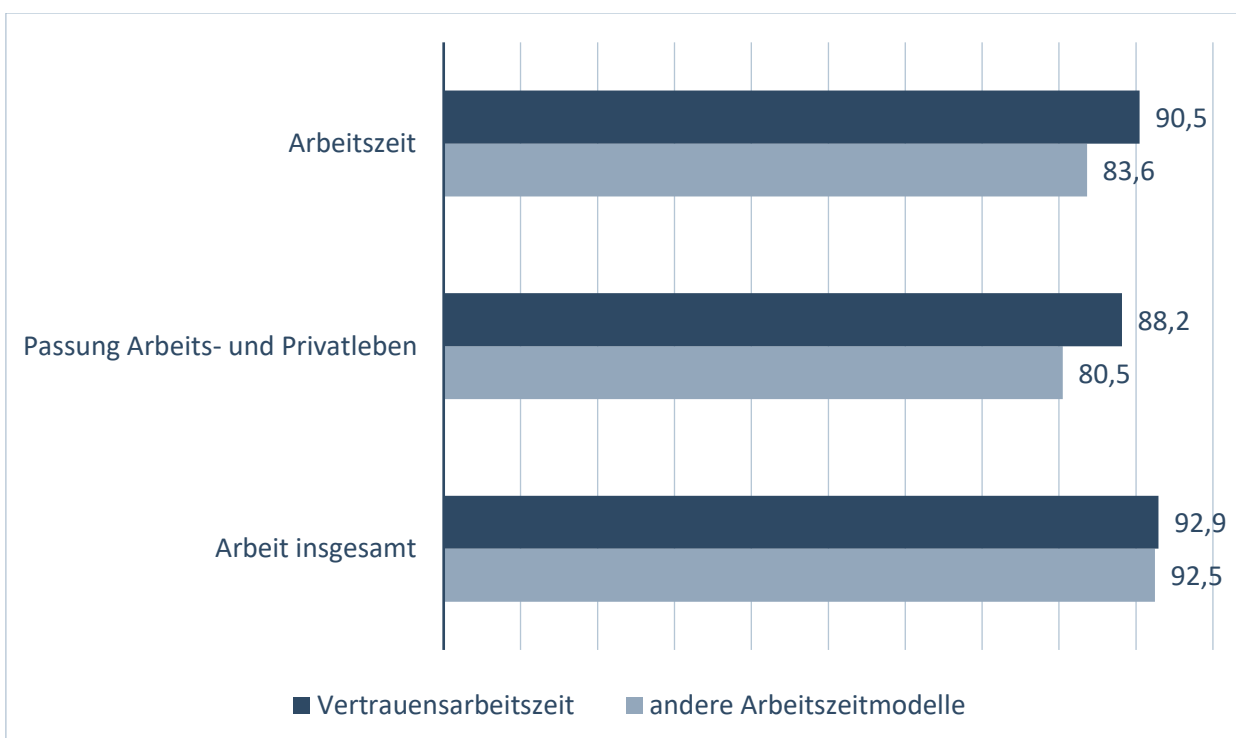
3.2.1 Zufriedenheit

Mehr als neun von zehn Beschäftigten waren 2023 mit ihrer Arbeit insgesamt zufrieden; dies gilt für beide Beschäftigtengruppen mit und ohne Vertrauensarbeitszeiten (Abbildung 3-2). Dagegen sind bei der Bewertung von Arbeitszeiten und der Passung von Arbeits- und Privatleben größere Anteilswertdifferenzen zwischen Beschäftigten mit und ohne Vertrauensarbeitszeiten zu erkennen. Die Anteilswerte zufriedener Beschäftigter bewegten sich im Jahr 2021 auf einem ähnlichen Niveau (vgl. Abbildung A-2 im Anhang). Während bei der Arbeitszufriedenheit insgesamt unterschiedlichste Merkmale eingehen und schwächere Ausprägungen bei einem Merkmal durch stärkere Ausprägungen bei anderen Arbeitsplatzmerkmalen ausgeglichen werden können, stehen die beide anderen Zufriedenheitsmerkmale in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Kernelement eines Vertrauensarbeitszeitmodells. Die höhere Zufriedenheit ist daher nicht verwunderlich. Allerdings kann auf Basis rein deskriptiver Werte nicht darauf geschlossen werden, dass tatsächlich das Arbeitszeitmodell den Unterschied erklärt. So könnte beispielsweise theoretisch auch das Anforderungsniveau die Unterschiede erklären, wenn Experten oder Spezialisten, die überproportional häufig in

Vertrauensarbeitszeitmodellen arbeiten, aufgrund ihrer Aufgabenprofile grundsätzlich zufriedener sind als Fachkräfte oder Helfer. Denkbar ist auch, dass Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit aus anderen Gründen als die Arbeitszeitautonomie ihren Betreuungsverpflichtungen besser nachkommen können und deshalb mit der Vereinbarkeit eher zufrieden sind. Denkbar ist zum Beispiel, dass vor dem Hintergrund vorherrschender Muster der innerfamiliären Arbeitsteilung Männer, die überproportional häufig in Vertrauensarbeitszeitmodellen arbeiten, eher mit der Vereinbarkeit zufrieden sind als Frauen, weil Erstere in der häuslichen Umgebung von ihrer Partnerin häufiger von familiären Verpflichtungen entlastet werden als umgekehrt. In einem nächsten Schritt wird daher im Rahmen einer multivariaten Analyse die Unterschiedlichkeit in der Zusammensetzung der beiden Gruppen berücksichtigt.

Abbildung 3-2: Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit

Anteil der Beschäftigten, die (sehr) zufrieden sind, in Prozent



Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

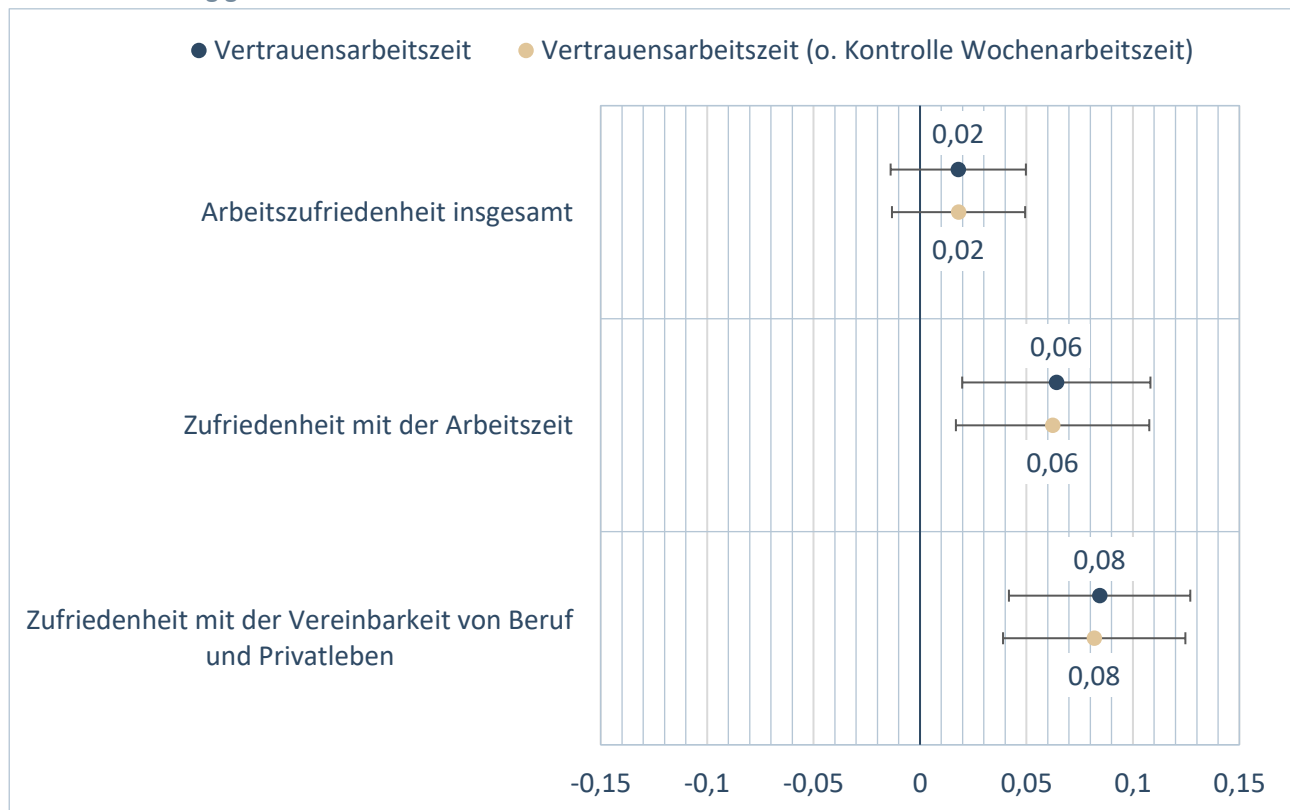
Die Abbildung 3-3 gibt den Unterschied in der Wahrscheinlichkeit wieder, mit der Arbeit, der Arbeitszeit oder der Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zufrieden zu sein, wenn für tätigkeits- und personenbezogene Merkmale der Befragten kontrolliert wird. Schätzungen, deren Konfidenzintervall – als Maß für die Streuung – die Nulllinie nicht durchkreuzt, können als statistisch signifikante Effekte interpretiert werden. Das heißt, dass sich Beschäftigte mit und ohne Vertrauensarbeitszeit unabhängig von anderen Merkmalsunterschieden beider Gruppen in ihrer Zufriedenheit unterscheiden. In der Darstellung wurden zwei Modelle geschätzt, einmal mit und einmal ohne die Länge der tatsächlichen Wochenarbeitszeit. In dem Modell ohne Kontrolle der Wochenarbeitszeit fließt in den Schätzer zur Vertrauensarbeitszeit ein, dass die Beschäftigten häufiger längere Arbeitszeiten haben als andere Beschäftigte.

An Abbildung 3-3 wird ersichtlich, dass sich an den Korrelationen zwischen Vertrauensarbeitszeit und der Zufriedenheit in den drei Bereichen nichts Grundlegendes verändert, wenn man zusätzlich für die Länge der

wöchentlichen Arbeitszeit kontrolliert. Die multivariate Analyse bestätigt das deskriptive Bild. Signifikante Unterschiede finden sich in beiden Modellvarianten für die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten sind mit einer um 6 beziehungsweise 8 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit mit ihren Arbeitszeiten und der Passung von Arbeits- und Privatleben zufrieden. Bezüglich der Arbeitszufriedenheit insgesamt zeigt sich kein Unterschied mit Blick auf die aktuelle Welle 2023. Die Analyse der Daten von 2021 weist hingegen auch bei der Arbeitszufriedenheit einen statistisch signifikanten Unterschied mit 4 Prozentpunkten auf (vgl. Abbildung A 3 im Anhang). Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse so interpretieren, dass obwohl Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten über den höheren Handlungsspielraum auch eine höhere Verantwortung in ihrer Arbeitszeitgestaltung tragen, sich dies tendenziell positiv auf die Zufriedenheit auswirkt – insbesondere bezogen auf die Passung der Arbeitszeiten mit ihrem Privatleben.

Abbildung 3-3: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit

Marginale Effekte (Average Marginal Effects) und 95%-Konfidenzintervalle, Logistische Regression mit der Zufriedenheit als abhängige Variable



Kontrollvariablen in der logistischen Regression: Geschlecht, Alter, befristeter Arbeitsvertrag, Wochenarbeitszeit, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeitsanforderung, Berufssegmente, Betriebsgröße, Branche.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

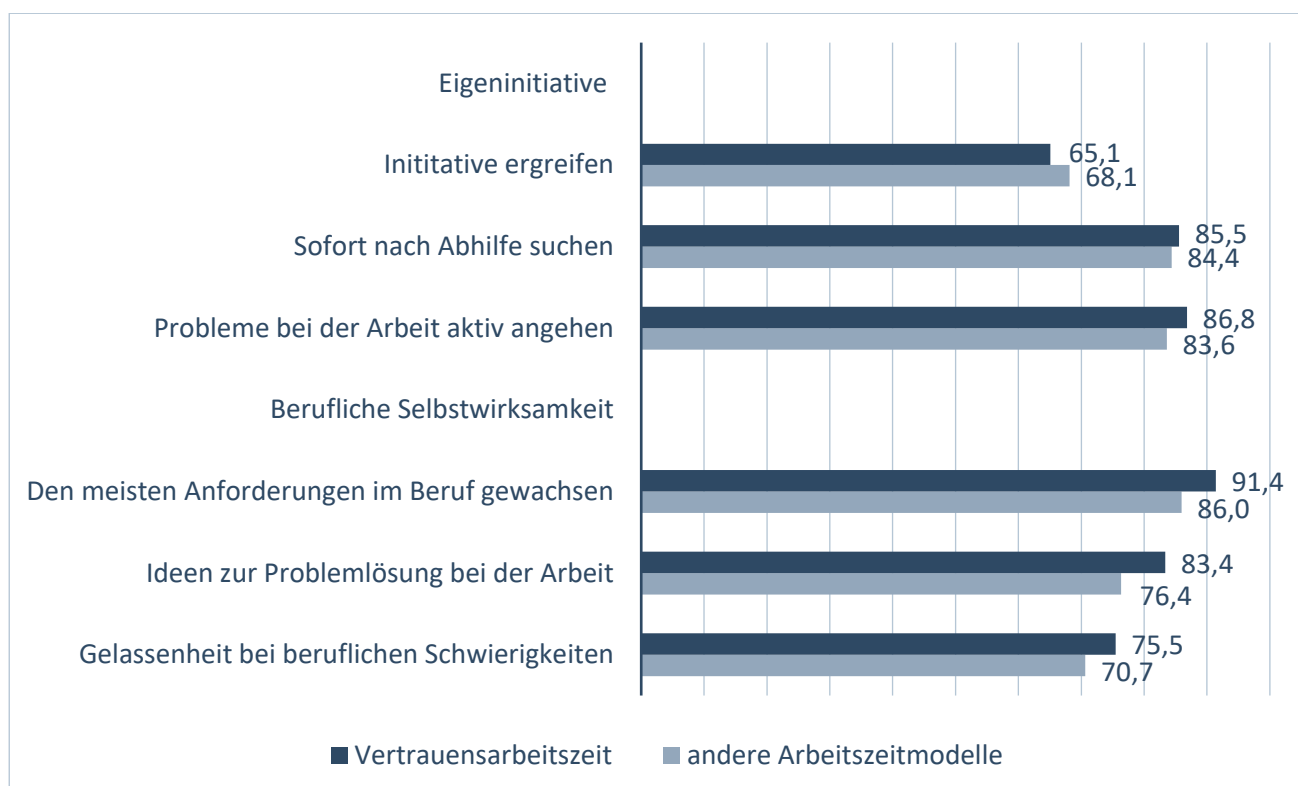
3.2.2 Selbstwirksamkeitserfahrung und Eigeninitiative

Arbeitgeber, die höhere Handlungsspielräume bei der Arbeitszeitgestaltung gewähren, vertrauen darauf, dass Beschäftigte diese im Sinne ihrer Tätigkeitsanforderung nutzen und verantwortungsbewusst mit der Ressource Arbeitszeit umgehen. Dazu gehört auch, ihre gesundheitlichen und privaten Belange angemessen

zu berücksichtigen. Ob Beschäftigte sich dem gewachsen fühlen, entscheidet maßgeblich darüber, ob Vertrauensarbeitszeiten als Arbeitszeitmodell sinnvoll sind. Mit der beruflichen Selbstwirksamkeit (Schyns/von Collani, 2014) und dem Maß an Eigeninitiative (nach Frese et al., 1997) stehen jeweils zwei Konzepte in der BAuA-Arbeitszeitbefragung zur Verfügung, mit denen sich messen lässt, wie gut sich die Beschäftigten den beruflichen Anforderungen gewachsen fühlen und ob sie sich Herausforderungen aktiv stellen. Zunächst zeigt der Blick auf die deskriptiven Anteile in Abbildung 3-4, dass Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten eine höhere Selbstwirksamkeitserfahrung im beruflichen Kontext erleben. Mit Blick auf die wahrgenommene Eigeninitiative fallen die deskriptiven Befunde nicht einheitlich aus.

Abbildung 3-4: Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit

Anteil der Beschäftigten, die der jeweiligen Aussage zustimmen (Skalenwert von 4 oder 5 auf einer Skala von 1 trifft überhaupt nicht zu bis 5 trifft voll und ganz zu), in Prozent



Eigeninitiative: i) Ich ergreife bei der Arbeit sofort die Initiative, wenn andere dies nicht tun. ii) Wenn etwas bei der Arbeit schiefgeht, suche ich sofort nach Abhilfe. iii) Ich gehe Probleme bei der Arbeit aktiv an.

Selbstwirksamkeit: i) Ich fühle mich den meisten Anforderungen im Beruf gewachsen. ii) Wenn ich bei meiner Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde. iii) Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.

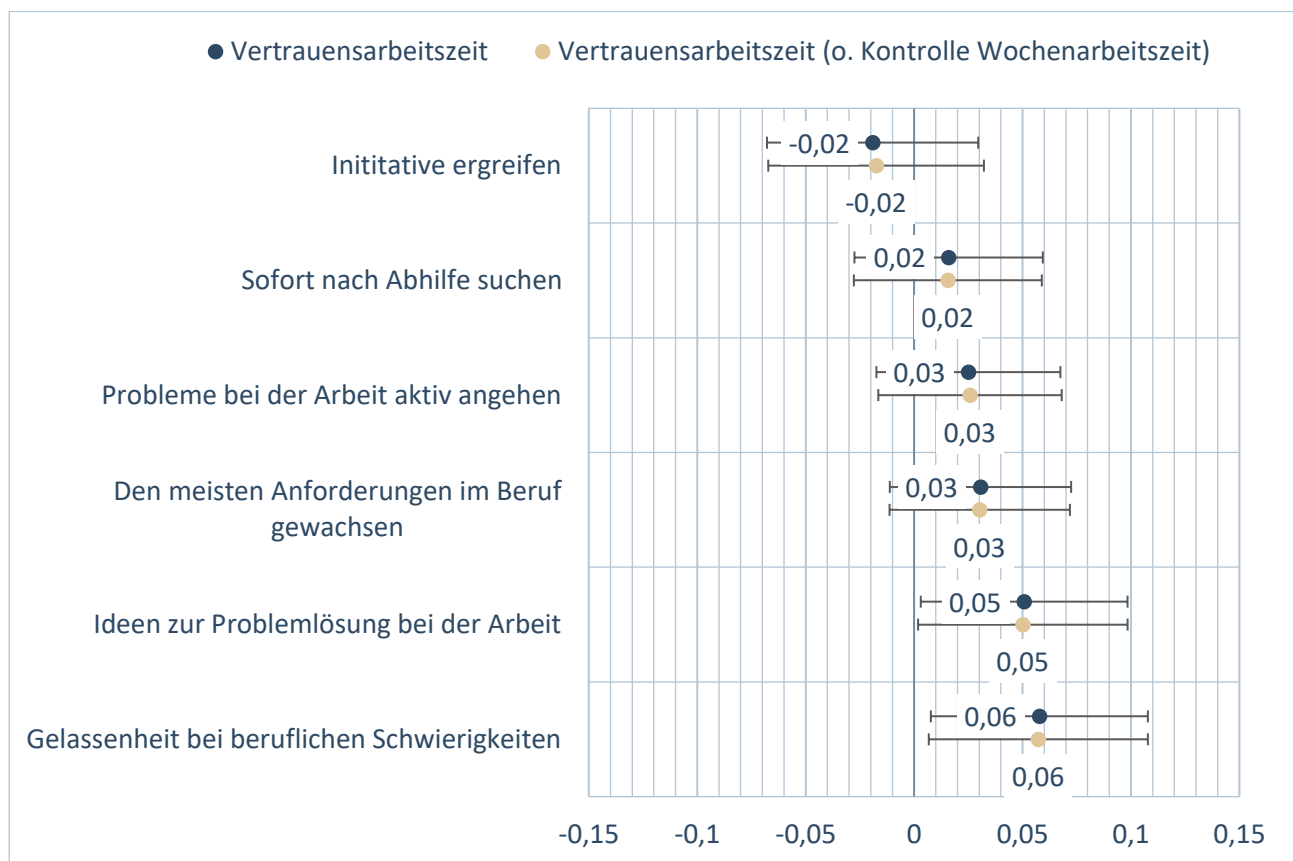
Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

Beschäftigte mit und ohne Vertrauensarbeitszeiten differieren nicht signifikant voneinander, wenn die verschiedenen Ausprägungen für das Ausmaß der Eigeninitiative in den Blick genommen werden (Abbildung 3-5). Darin unterscheidet sich die Analyse auf Basis der Daten für das Jahr 2023 von der Vorgängererhebung. Im Jahr 2021 berichteten Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten signifikant häufiger davon, dass sie von sich aus die Initiative ergriffen und Probleme aktiv angingen (vgl. Abbildungen A 4 und A 5 im Anhang). Mit Blick auf das Merkmal, Probleme bei der Arbeit aktiv anzugehen, könnte der Grund dafür sein, dass das Konfidenzintervall aufgrund des deutlich kleineren Datensatzes der aktuellen Welle 2023 größer

ausfällt. Der marginale Effekt bewegt sich mit Blick auf seine Größe, 3 Prozentpunkte (2023) beziehungsweise 4 Prozentpunkte (2021), auf einem ähnlichen Niveau. Die Insignifikanz kann aber auch die Folge einer Entwicklung sein, wonach Unternehmen Beschäftigte ohne Vertrauensarbeitszeiten motivieren, Probleme von sich aus anzugehen, oder Beschäftigte von selbst aufgrund positiver Erfahrungen während der Covid-19-Krise sich eher dieser Verantwortung stellen. Warum der Anteil der Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeiten, die von sich aus die Initiative ergreifen, um mehr als 5 Prozentpunkte in den zwei Jahren gesunken ist, ist auf den ersten Blick nicht ersichtlich. Die Tabelle 3-1 und Tabelle A 2 im Anhang signalisieren, dass sich die Zusammensetzung der Gruppe der Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeitmodellen etwas verändert. Dies könnte im Zusammenhang mit der gestiegenen Verbreitung von Vertrauensarbeitszeiten stehen, wodurch sich Unterschiede in der Selbstwahrnehmung nivelliert haben.

Abbildung 3-5: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit

Marginale Effekte (Average Marginal Effects) und 95%-Konfidenzintervalle, Logistische Regressionen mit zutreffend (4 oder 5) der jeweiligen Aussage als abhängige Variable



Kontrollvariablen in der logistischen Regression: Geschlecht, Alter, befristeter Arbeitsvertrag, Wochenarbeitszeit, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeitsanforderung, Berufssegmente, Betriebsgröße, Branche.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

Für die Fragen zur beruflichen Selbstwirksamkeitswahrnehmung ergeben sich ähnliche Unterschiede für Beschäftigte mit und ohne Vertrauensarbeitszeit in beiden Wellen mit Ausnahme für das Item „sich den meisten Anforderungen im Beruf gewachsen zu fühlen“. Beschäftigte, die in Vertrauensarbeitszeit arbeiten,

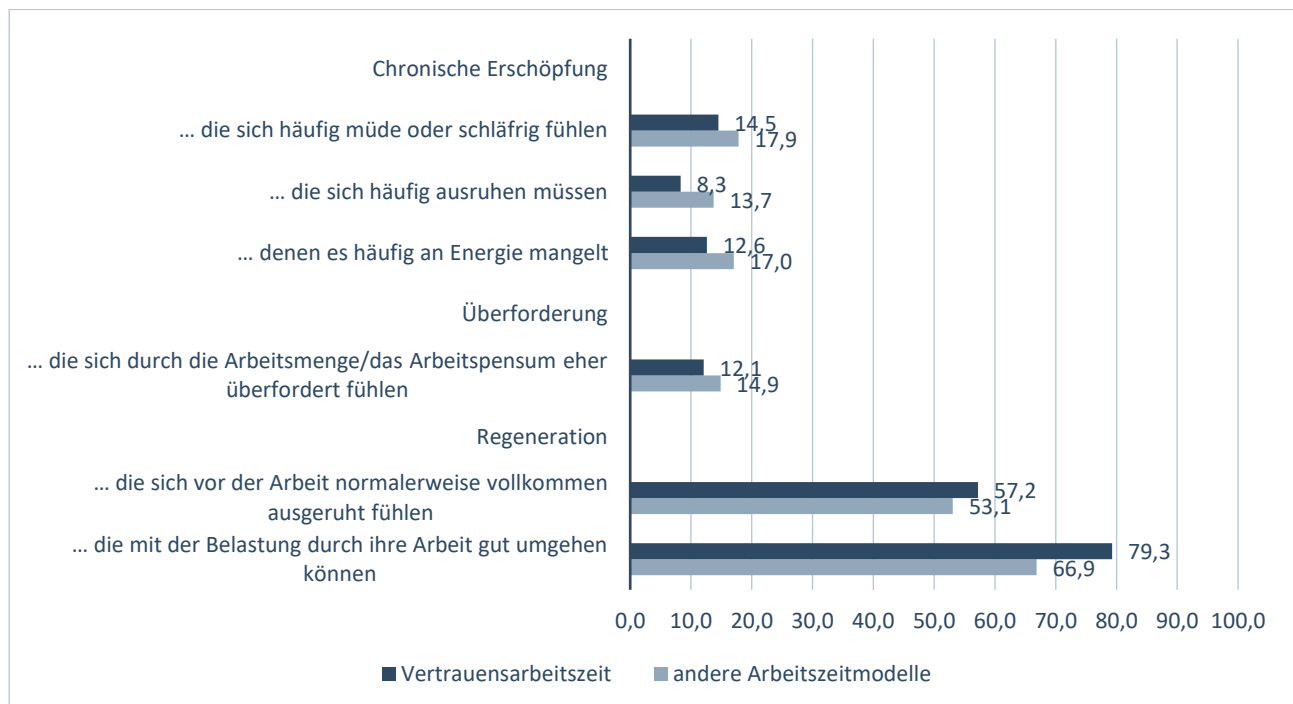
entwickeln häufiger Ideen, um Probleme aus eigener Kraft zu lösen und gehen mit beruflichen Schwierigkeiten gelassener um. Die Abweichungen sind mit und ohne Berücksichtigung der Arbeitszeitlänge wie bereits bei der Analyse zur Zufriedenheit gering. Zusätzlich wurden die Modelle in Robustheitschecks (nicht in der Abbildung dargestellt), um die Führungsverantwortung erweitert, die sich zwar bereits in den Tätigkeitsprofilen abbildet, aufgrund der Selbstselektion von Personen mit einer hohen Selbstwirksamkeitswahrnehmung in Führungspositionen jedoch besonders relevant ist (Hammermann, 2019). Die dargestellten Unterschiede hinsichtlich der beruflichen Selbstwirksamkeitswahrnehmung zwischen Beschäftigten mit und ohne Vertrauensarbeitszeit erweisen sich als robust mit nur geringfügigen Änderungen beim Ausmaß des marginalen Effektes.

3.2.3 Erschöpfung, Überforderung und Regeneration

Wenn Menschen sich den Anforderungen über einen längeren Zeitraum nicht mehr gewachsen fühlen, kann daraus ein Gefühl der Überforderung und chronischen Erschöpfung erwachsen. Das Gefühl der Überforderung entsteht, wenn sich Anforderung wie die Arbeitsmenge, und Ressourcen beispielsweise in Form von Zeit und Kompetenzen zur Bewältigung der Belastung in Dysbalance befinden. Eine chronische Erschöpfung deutet zudem auf fehlende Regenerationsmöglichkeiten hin, die zu einem dauerhaften Energieverlust und Antriebslosigkeit führen können. Die Messung der chronischen Erschöpfung wurde in der BAuA-Arbeitszeiterhebung in Anlehnung an die Fatigue Skala (Martin et al., 2010) mit drei Fragen gemessen, die sich auf die Häufigkeit der Zustände Müdigkeit, Ruhebedürfnis und Energielosigkeit beziehen. Die Fragen sind allgemein gestellt ohne direkten Bezug zum Arbeitskontext.

Abbildung 3-6: Vertrauensarbeitszeit, chronische Erschöpfung und Regeneration

Anteil an Beschäftigten, ..., Angaben in Prozent



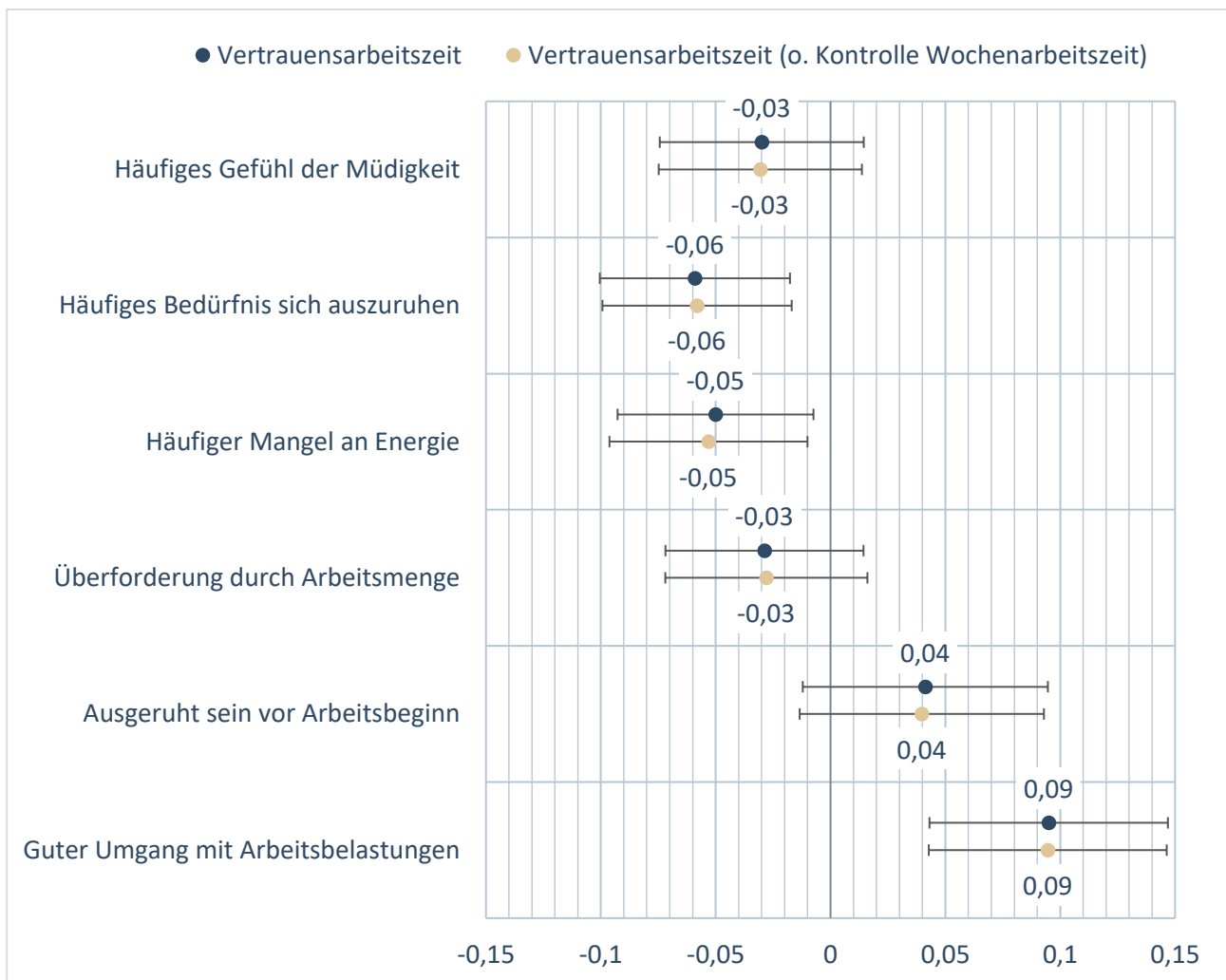
Zustimmung gemessen als Skalenwert von 4 oder 5 auf einer Skala von 1 trifft überhaupt nicht zu bis 5 trifft voll und ganz zu.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

Sowohl Überforderungsgefühle als auch Zustände, die auf eine chronische Erschöpfung hindeuten, betreffen Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeitmodellen seltener (Abbildung 3-6). Dies korrespondiert mit den bereits diskutierten Befunden über eine höhere Selbstwirksamkeitswahrnehmung und passt zudem zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit deutlich häufiger den Eindruck haben, gut mit den Belastungen umgehen zu können. Mehr als jeder Zweite fühlt sich zudem normalerweise vor dem Arbeitsbeginn vollkommen ausgeruht. Der Anteil von Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeiten liegt hier um rund 4 Prozentpunkte über dem Anteil von Beschäftigten, die weniger Einfluss auf ihre Arbeitszeiten haben.

Abbildung 3-7: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Chronische Erschöpfung, Überforderungsgefühl und Erholungserfahrung

Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Antriebslosigkeit, Überforderungsgefühl und Erholungserfahrung



Kontrollvariablen in der logistischen Regression: Geschlecht, Alter, befristeter Arbeitsvertrag, Wochenarbeitszeit, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeitsanforderung, Berufssegmente, Betriebsgröße, Branche.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023

Die Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Vertrauensarbeitszeit, die sich in der Deskription andeuten, sind für die Welle 2021 alle statistisch signifikant, wenn für die unterschiedlichen Gruppenmerkmale

kontrolliert wird (vgl. Abbildungen A 5 und A 6 im Anhang). Hinsichtlich des Gefühls der Überforderung und des Ausgeruhtheits vor dem nächsten Arbeitstag sind die marginalen Effekte allerdings eher gering und mit höherer Streuung behaftet. Am stärksten sind die Unterschiede für die Aussage, gut mit den Belastungen umgehen zu können. Dieser Unterschied zeigt sich auch in der Analyse auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebung 2023 (Abbildung 3-7). Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten haben hierfür eine um 9 Prozentpunkte (Welle 2021: 7 Prozentpunkte) höhere Wahrscheinlichkeit als andere Beschäftigte. Ebenfalls geringer fällt die Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeiten aus, sich chronisch erschöpft zu fühlen, zumindest für zwei der drei Items (häufiges Bedürfnis sich auszuruhen und häufiger Mangel an Energie).

3.3 Längsschnittanalyse

In einem letzten Schritt wird im Längsschnitt geprüft, ob ein Wechsel des Arbeitszeitmodells hin zu einer Vertrauensarbeitszeit bei Beschäftigten Einfluss auf ihre Zufriedenheit und Erschöpfung hat. Aufgrund der ordinalen Antwortskalen der Zufriedenheit auf einer Vierer-Skala von „nicht zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ und der Erschöpfung auf einer Fünfer-Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“ wird das Schätzmodell von Baetschmann et al. (2020) angewendet.

Tabelle 3-2: Längsschnittanalyse zur Zufriedenheit

Fixed-Effects Ordered Logit Modell, Average Marginal Effects beim Wechsel in Vertrauensarbeitszeiten, Standardfehler in Klammern, signifikant auf dem 5%- (fett) und 10%-Fehlerniveau (kursiv)

Zufriedenheit mit ...	Arbeit insgesamt		Arbeitszeit		Passung Arbeits- und Privatleben	
	Modell 1a	Modell 1b	Modell 2a	Modell 2b	Modell 3a	Modell 3b
Nicht zufrieden	0,008	0,008	-0,022	-0,025	<i>-0,018</i>	<i>-0,017</i>
	(0,006)	(0,006)	(0,011)	(0,011)	<i>(0,010)</i>	<i>(0,010)</i>
Weniger zufrieden	0,044	0,045	-0,061	-0,072	<i>-0,069</i>	<i>-0,065</i>
	(0,032)	(0,035)	(0,030)	(0,032)	<i>(0,037)</i>	<i>(0,038)</i>
Zufrieden	0,074	0,076	-0,032	-0,037	<i>-0,015</i>	<i>-0,014</i>
	(0,053)	(0,058)	(0,016)	(0,017)	<i>(0,008)</i>	<i>(0,009)</i>
Sehr zufrieden	-0,127	-0,129	0,115	0,134	<i>0,102</i>	<i>0,096</i>
	(0,091)	(0,099)	(0,056)	(0,061)	<i>(0,055)</i>	<i>(0,057)</i>
Beobachtungen	3366	3371	4088	4099	4045	4050
Beschäftigte*	1175	1177	1435	1439	1423	1424

* Nur Beschäftigte ohne Wechsel des Arbeitgebers zwischen 2019 und 2023.

Schätzmodell feologit nach Baetschmann et al., 2020; Modell 1: mit Kontrolle für Arbeitszeiten, Alter, Alter zum Quadrat, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice; Modell 2: mit Kontrolle für Alter, Alter zum Quadrat, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice / ohne Arbeitszeiten.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2019-2023

Dabei handelt es sich um Fixed Effects Schätzungen, mit der sich Effekte in der Variation im Arbeitszeitmodell einer Person über die Zeit beobachten lassen unter Berücksichtigung unbeobachteter Heterogenität zeitkonstanter Merkmale. Die geschätzten sechs Modelle (Tabelle 3-2 und Tabelle 3-3) werden in jeweils zwei Modellvarianten berechnet, einmal mit und ohne Berücksichtigung von Änderungen in der Länge der Arbeitszeit für den Zeitraum 2019 bis 2023. In den beiden früheren Wellen der BAuA-Arbeitszeiterhebung (2015 und 2017) fehlen jeweils wichtige Angaben zur Schätzung des Modells. Die Analyse konzentriert sich ferner nur auf Personen, die in dem betrachteten Zeitraum bei dem gleichen Arbeitgeber geblieben sind. Die Tabellen geben neben den marginalen Effekten jeweils die Beobachtungszahl und Anzahl der beobachteten Personen an. Personen, bei denen es keine Änderung ihres Arbeitszeitmodells gab, tragen nicht zum Schätzergebnis bei.

Für die drei Merkmale, die auf eine chronische Erschöpfung hindeuten, ergeben sich keine nachweisbaren Effekte einer Änderung des Arbeitszeitmodells unabhängig davon, ob für eine Änderung in der Arbeitszeitlänge kontrolliert wird oder nicht. Auch auf die Arbeitszufriedenheit insgesamt gibt es keinen statistischen Effekt der Vertrauensarbeitszeit. Bei Beschäftigten, die in eine Vertrauensarbeitszeit wechseln, erhöht sich hingegen die Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeitszeit und der Passung von Arbeits- und Privatleben sehr zufrieden zu sein um 10 bis 13 Prozent, wobei der Effekt auf Letzteres lediglich auf dem 10-Prozentsniveau signifikant ist.

Tabelle 3-3: Längsschnittanalyse zu Erschöpfungszuständen

Fixed-Effects Ordered Logit Modell, Average Marginal Effects beim Wechsel in Vertrauensarbeitszeiten, Standardfehler in Klammern, signifikant auf dem 5%-(fett) und 10%-Fehlerniveau (kursiv)

Chronische Erschöpfung	Häufiges Gefühl der Müdigkeit		Häufiges Bedürfnis sich ausruhen		Häufiger Mangel an Energie	
	Modell 4a	Modell 4b	Modell 5a	Modell 5b	Modell 6a	Modell 6b
Trifft überhaupt nicht zu	0,006	-0,012	0,008	0,015	-0,036	-0,036
	(0,042)	(0,045)	(0,042)	(0,040)	(0,059)	(0,062)
2	0,003	-0,006	0,002	0,004	-0,014	-0,014
	(0,020)	(0,021)	(0,011)	(0,010)	(0,023)	(0,024)
3	-0,004	0,007	-0,004	-0,008	0,019	0,019
	(0,025)	(0,027)	(0,023)	(0,022)	(0,031)	(0,033)
4	-0,004	0,008	-0,004	-0,008	0,022	0,023
	(0,027)	(0,029)	(0,022)	(0,021)	(0,036)	(0,038)
Trifft voll und ganz zu	-0,001	0,003	-0,001	-0,003	0,008	0,008
	(0,009)	(0,010)	(0,008)	(0,007)	(0,014)	(0,014)
Beobachtungen	4888	4896	4788	4790	4709	4717
Beschäftigte*	1720	1722	1681	1682	1653	1656

* Nur Beschäftigte ohne Wechsel des Arbeitgebers zwischen 2019 und 2023.

Schätzmodell feologit nach Baetschmann et al., 2020; Modell a: mit Kontrolle für Arbeitszeiten, Alter, Alter zum Quadrat, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice; Modell b: mit Kontrolle für Alter, Alter zum Quadrat, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice / ohne Arbeitszeiten

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2019-2023;

Die Längsschnittbefunde signalisieren ebenfalls, dass die Sorge, Vertrauensarbeitszeitmodelle könnten mit Belastungen verbunden sein, die sich über eine zunehmende Erschöpfung mittel- bis langfristig negativ auswirken, derzeit unbegründet ist. Damit fehlt aber die empirische Grundlage dafür, aus Arbeitsschutzgründen Vertrauensarbeitsmodelle durch die Verpflichtung des Betriebes, Arbeitszeiten detailliert zu erfassen, faktisch unmöglich zu machen. Im Gegenteil wird die Einführung von Vertrauensarbeitszeiten von den Beschäftigten geschätzt.

4 Fazit

Das Modell der Vertrauensarbeitszeit gibt dem Beschäftigten ein hohes Maß an Handlungsfreiheit bei seiner Arbeitszeitgestaltung. Die Beschäftigten erhalten dadurch einerseits die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten bestmöglich mit privaten Zeiterfordernissen oder Freizeitwünschen zu synchronisieren. Andererseits erhöht sich auch die Verantwortung, die eigenen Arbeitszeiten im Rahmen arbeitsschutzrechtlicher Grenzen zu gestalten. Die Zeiterfassung als Kontrollinstrument der vertraglichen Arbeitsleistung tritt in den Hintergrund.

Die empirische Evidenz spricht eher gegen die häufig geäußerte Sorge, dass Beschäftigte nur wenig von den Vorteilen der Vertrauensarbeitszeit profitieren und durch den höheren Ergebnisdruck stärker belastet werden. Im Gegenteil: Beschäftigte mit Vertrauensarbeit sind zufriedener mit ihrer Arbeitszeit und erleben ein höheres Maß an Selbstwirksamkeit. Unter der höheren Zeitverantwortung scheinen weder ihre Möglichkeiten, sich nach der Arbeit zu regenerieren, noch ein guter Umgang mit den Arbeitsanforderungen zu leiden, sodass Überforderung und Erschöpfungszuständen tendenziell eher entgegengewirkt statt Vorschub geleistet wird. Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte besonders dann für den Umgang mit ihrer Arbeitszeiten Verantwortung erhalten und Unternehmen auf die Kontrolle der Einhaltung dieser verzichten, wenn Beschäftigte in verantwortungsvollen Positionen sind. Darüber hinaus besteht aber auch ein direkter Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum in der Arbeitszeitgestaltung und der wahrgenommenen Arbeitsqualität, der sich nicht über die Gruppenunterschiede erklärt.

Die Vertrauensarbeitszeit, in der der Arbeitgeber auf sein Kontrollrecht der Arbeitszeiten verzichtet, ist ein wesentliches Element eines Beschäftigungsverhältnisses, das auf gegenseitiges Vertrauen basiert und die Gestaltungsfreiheit der Beschäftigten fördert. Letzteres bedeutet aber zugleich auch, dass Vertrauensarbeitszeit Eigenverantwortung auf Seiten der Beschäftigten voraussetzt. Vertrauen, Gestaltungsfreiheit und Eigenverantwortung sind untrennbare Errungenschaften einer modernen Arbeitswelt, in der das zielorientierte Miteinander historisch bedingte Formen der detaillierten Aufgaben- und Zeitzuweisung in vielen Tätigkeitsfeldern abgelöst hat und der Mensch im Mittelpunkt steht. Im Sinne eines guten Miteinanders ist die Vertrauensarbeitszeit in der Arbeitswelt unbedingt zu erhalten und darf nicht durch eine restriktive Zeiterfassung erstickt werden.

5 Abstract

In the coalition agreement for the 21st legislative period, the government intend to regulate working time recording in an unbureaucratic manner and continue to allow trust-based working hours without time recording, in line with the European Working Time Directive. Supporters of stricter recording obligations view this promise critically, pointing to occupational safety and health protection. However, the de facto abolition of trust-based working hours would directly restrict existing flexibility of many employees in Germany.

In Germany, trust-based working hours constitute a widely used working time model in which employers grant employees a considerable degree of autonomy in organizing their working hours. Around 20 per cent of employees have no company working time recording, leaving them with broad discretion regarding the start and end of their workday. To measure trust-based working hours, the Working Time Survey of the Federal Institute for Occupational Safety and Health (waves 2019, 2021, and 2023) is used. Highly qualified experts and specialists are particularly likely to work under trust-based working time arrangements. Compared with the previous survey in 2021, the share of employees benefiting from such models has increased by 3 percentage points.

Employees with trust-based working hours report significantly higher satisfaction with their working hours and with their work-life balance than employees with other working time arrangements. The high level of self-determination in scheduling working hours inherent in trust-based models also has a positive effect on employees' sense of self-efficacy.

Finally, the empirical analysis examines concerns that trust-based working hours may pose health risks to employees, risks that could only be mitigated through comprehensive electronic time recording. However, empirical findings based on the Working Time Survey do not confirm these concerns. On the contrary: employees with trust-based working hours more often feel capable of managing their work demands well and exhibit symptoms of chronic exhaustion less frequently.

Anhang

Anhang Tabelle A 1: Operationalisierung der Vertrauensarbeitszeit

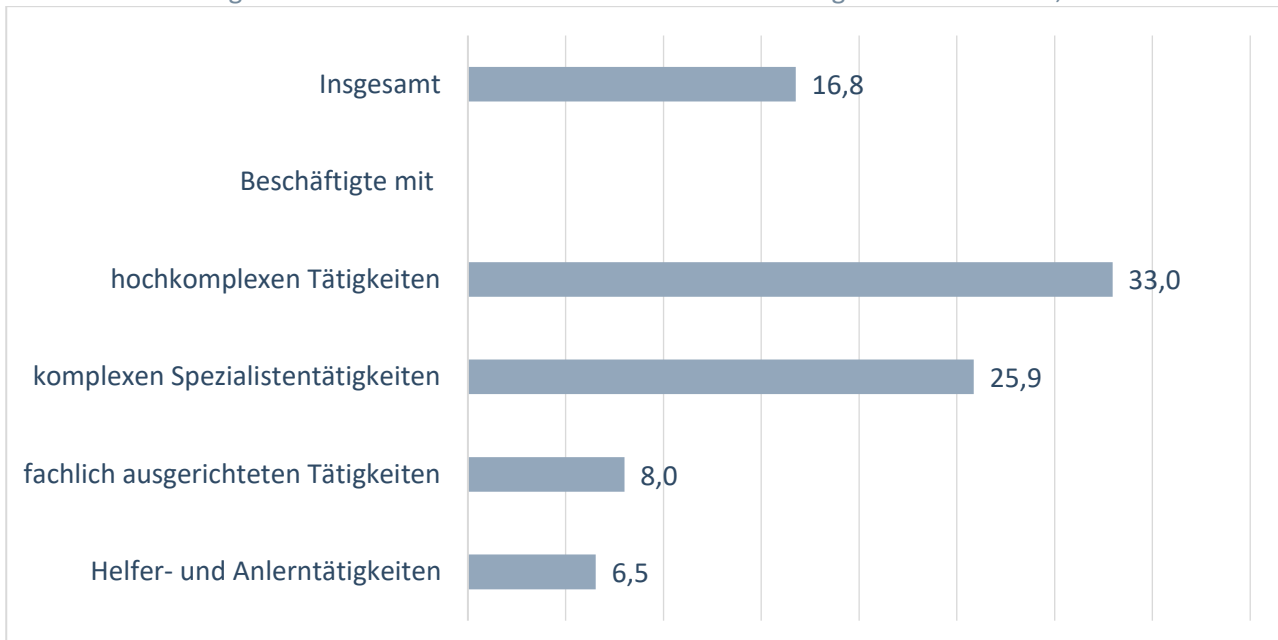
Angaben in Prozent

Anteil der Beschäftigten ...	2021	2023
... mit Vertrauensarbeitszeiten	16,8	19,7
Zeitliche Handlungsspielräume		
... mit hohem Einfluss auf den Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit	45,8	49,3
... ohne Vorgaben des Arbeitgebers hinsichtlich Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit	35,3	40,8
Arbeitszeiterfassung		
... mit selbst dokumentierten Arbeitszeiten	31,9	35,2
... ohne Arbeitszeiterfassung	20,9	17,6
... mit betrieblich erfassten Arbeitszeiten	47,2	47,2

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021 und 2023

Anhang Abbildung A 1: Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nach Anforderungsniveau der Tätigkeit

Anteil an Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeiten nach Anforderungsniveau der Stelle, 2021 in Prozent



Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Tabelle A 2: Merkmale von Beschäftigten mit einer Vertrauensarbeitszeit

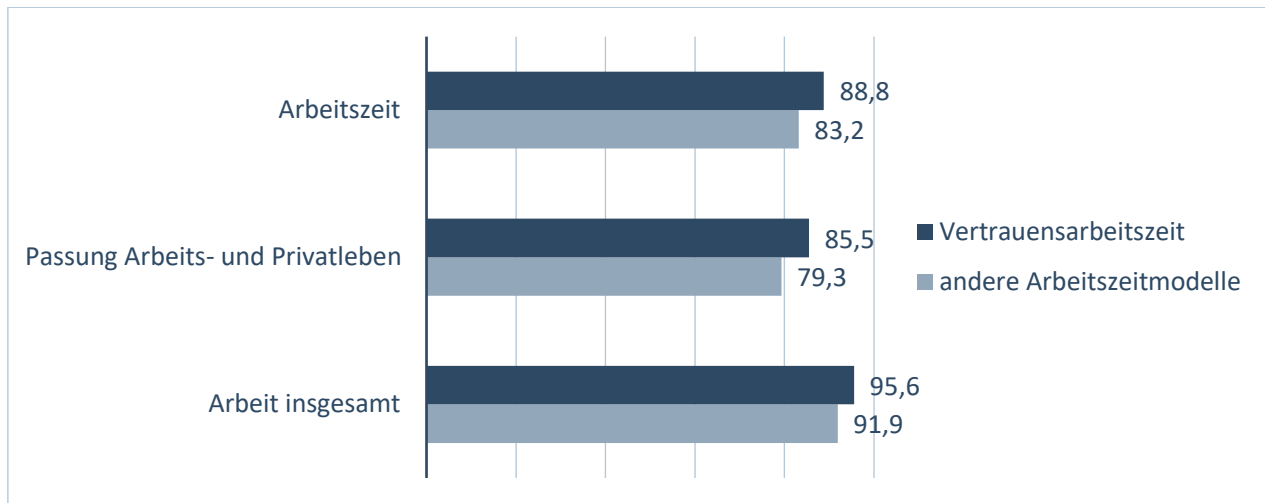
Anteil der Beschäftigten mit dem jeweiligen Merkmal unter den Beschäftigten mit und ohne Vertrauensarbeitszeit, in Prozent 2021

	... ohne Vertrauensarbeits- zeit	... mit Vertrauensarbeits- zeit
Frauenanteil	48,2	40,6
Arbeitsorganisation		
Unter 35 Wochenstunden	26,1	22,6
35 bis 40 Wochenstunden	37,6	31,1
41 bis 48 Wochenstunden	26,1	28,1
Über 48 Wochenstunden	10,2	18,2
Mit Schichtarbeit	22,7	1,4
Mit Homeofficeoption	25,4	66,7
Branchen		
Im öffentlichen Dienst	31,1	20,4
In der Industrie	22,5	25,6
Im Handwerk	10,7	6,5
Im Handel	9,2	8,1
In sonstiger Dienstleistung	16,4	27,5
In anderem Bereich / Privathaushalt	10,1	11,9

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Abbildung A 2: Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit

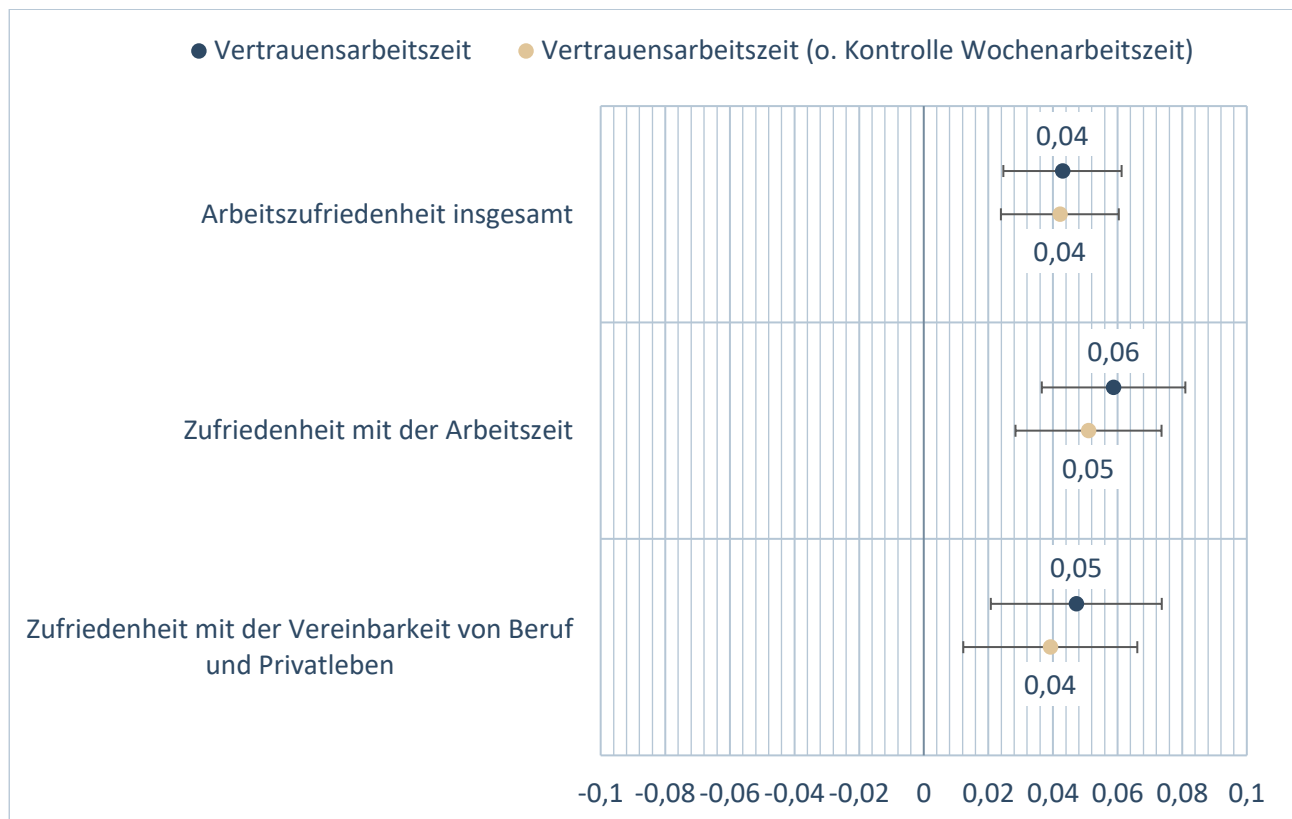
Anteil der Beschäftigten, die (sehr) zufrieden sind, in Prozent



Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Abbildung A 3: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit

Marginale Effekte (Average Marginal Effects) und 95%-Konfidenzintervalle, Logistische Regression mit der Zufriedenheit als abhängige Variable

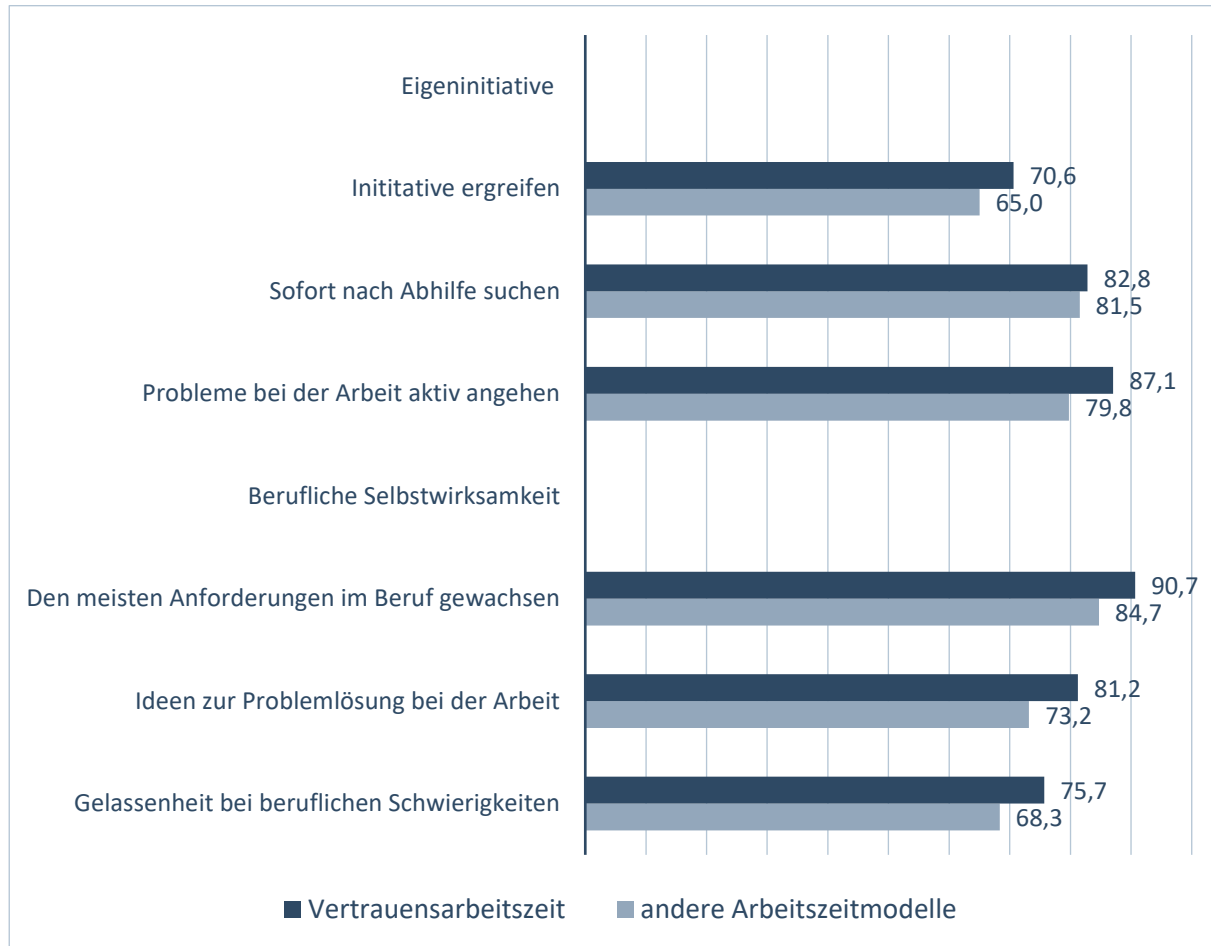


Kontrollvariablen in der logistischen Regression: Geschlecht, Alter, befristeter Arbeitsvertrag, Wochenarbeitszeit, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeitsanforderung, Berufssegmente, Betriebsgröße, Branche.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Abbildung A 4: Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit

Anteil der Beschäftigten, die der jeweiligen Aussage zustimmen (Skalenwert von 4 oder 5 auf einer Skala von 1 trifft überhaupt nicht zu bis 5 trifft voll und ganz zu), in Prozent



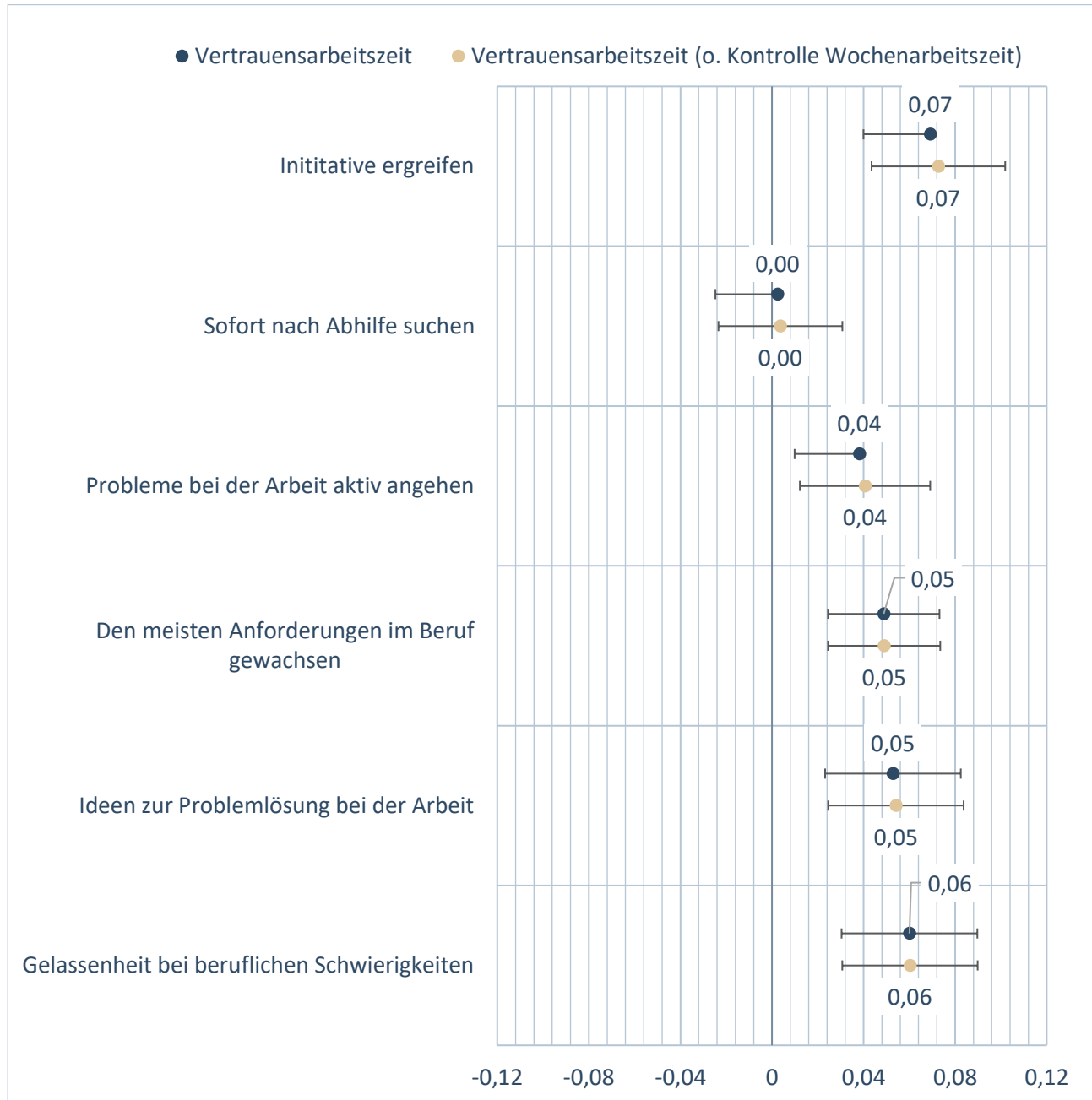
Eigeninitiative: i) Ich ergreife bei der Arbeit sofort die Initiative, wenn andere dies nicht tun. ii) Wenn etwas bei der Arbeit schiefgeht, suche ich sofort nach Abhilfe. iii) Ich gehe Probleme bei der Arbeit aktiv an.

Selbstwirksamkeit: i) Ich fühle mich den meisten Anforderungen im Beruf gewachsen. ii) Wenn ich bei meiner Arbeit mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde. iii) Beruflichen Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Abbildung A 5: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit

Marginale Effekte (Average Marginal Effects) und 95%-Konfidenzintervalle, Logistische Regressionen mit zutreffend (4 oder 5) der jeweiligen Aussage als abhängige Variable

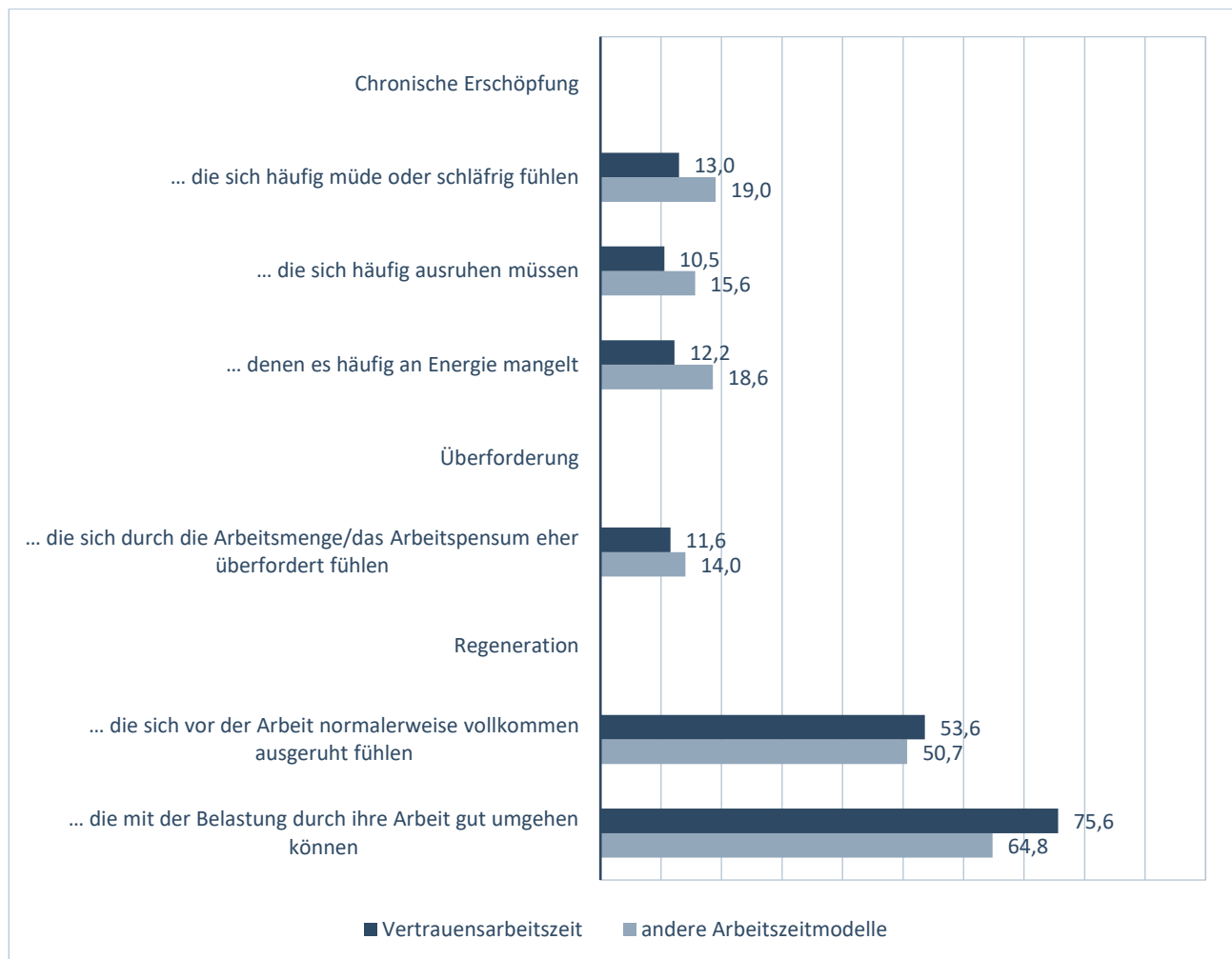


Kontrollvariablen in der logistischen Regression: Geschlecht, Alter, befristeter Arbeitsvertrag, Wochenarbeitszeit, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeitsanforderung, Berufssegmente, Betriebsgröße, Branche

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Abbildung A 6: Vertrauensarbeitszeit, chronische Erschöpfung und Regeneration

Anteil an Beschäftigten, ..., Angaben in Prozent

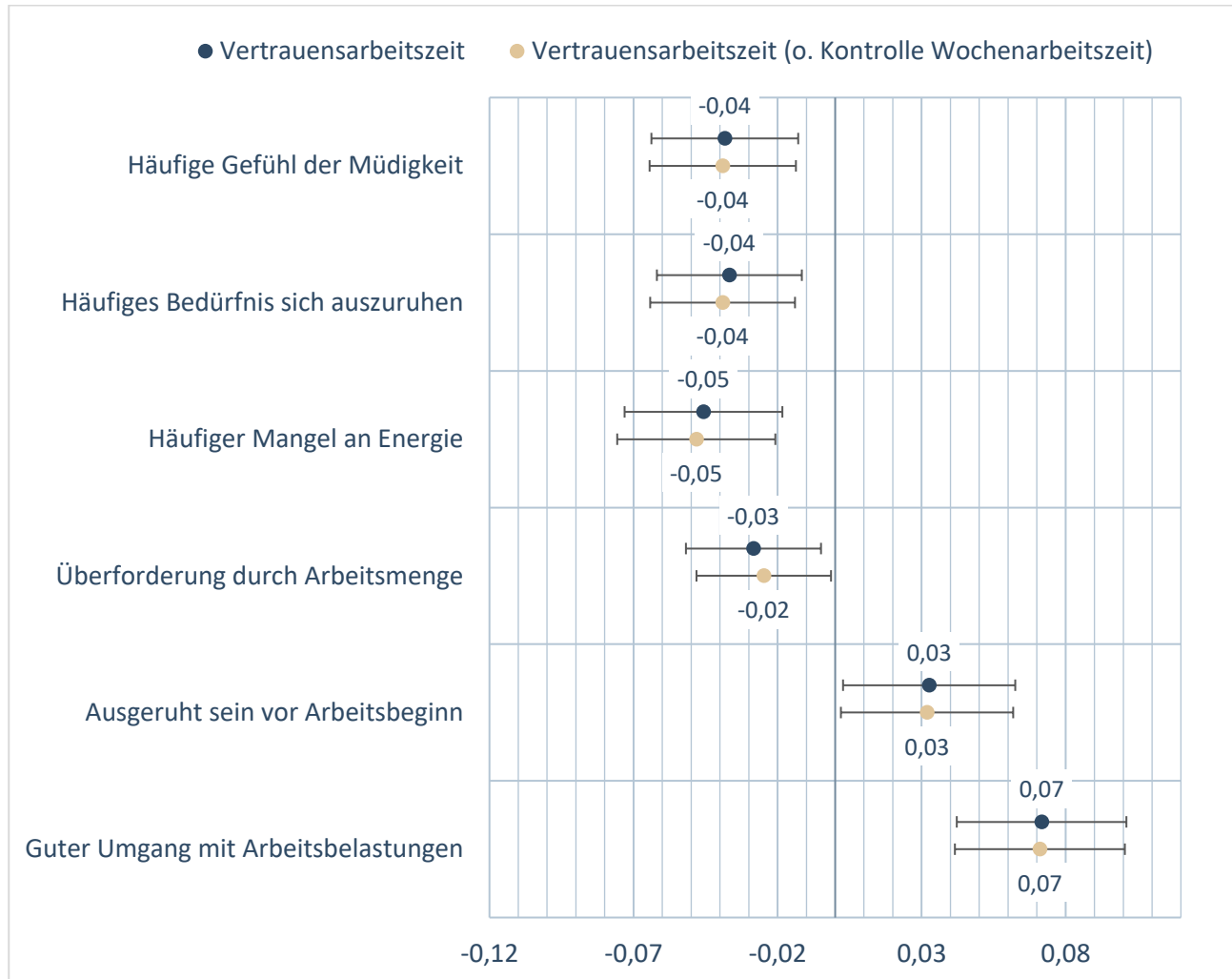


Zustimmung gemessen als Skalenwert von 4 oder 5 auf einer Skala von 1 trifft überhaupt nicht zu bis 5 trifft voll und ganz zu.

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Anhang Abbildung A 7: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Chronische Erschöpfung, Überforderungsgefühl und Erholungserfahrung

Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Antriebslosigkeit, Überforderungsgefühl und Erholungserfahrung



Kontrollvariablen in der logistischen Regression: Geschlecht, Alter, befristeter Arbeitsvertrag, Wochenarbeitszeit, Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Homeoffice, Betriebszugehörigkeit, Tätigkeitsanforderung, Berufssegmente, Betriebsgröße, Branche

Quelle: BAuA-Arbeitszeiterhebung 2021

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Merkmale von Beschäftigten mit einer Vertrauensarbeitszeit	11
Tabelle 3-2: Längsschnittanalyse zur Zufriedenheit	18
Tabelle 3-3: Längsschnittanalyse zu Erschöpfungszuständen	19
Anhang Tabelle A 1: Operationalisierung der Vertrauensarbeitszeit	23
Anhang Tabelle A 2: Merkmale von Beschäftigten mit einer Vertrauensarbeitszeit	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Verbreitung von Vertrauensarbeitszeiten nach Anforderungsniveau der Tätigkeit	10
Abbildung 3-2: Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit	12
Abbildung 3-3: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit	13
Abbildung 3-4: Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit	14
Abbildung 3-5: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit.....	15
Abbildung 3-6: Vertrauensarbeitszeit, chronische Erschöpfung und Regeneration	16
Abbildung 3-7: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Chronische Erschöpfung, Überforderungsgefühl und Erholungserfahrung.....	17
Anhang Abbildung A 1; Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit nach Anforderungsniveau der Tätigkeit	22
Anhang Abbildung A 2: Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.....	24
Anhang Abbildung A 3: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszufriedenheit.....	24
Anhang Abbildung A 4: Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit	25
Anhang Abbildung A 5: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Eigeninitiative und Selbstwirksamkeit	26
Anhang Abbildung A 6: Vertrauensarbeitszeit, chronische Erschöpfung und Regeneration.....	27
Anhang Abbildung A 7: Statistischer Zusammenhang zwischen Vertrauensarbeitszeit, Chronische Erschöpfung, Überforderungsgefühl und Erholungserfahrung.....	29

Literaturverzeichnis

Aligbe, Patrick, 2025, Keine Arbeitszeiterfassung bei Vertrauensarbeitszeit, Haufe News vom 16.04.2025, [Keine Arbeitszeiterfassung bei Vertrauensarbeitszeit | Arbeitsschutz | Haufe](#) [4.12.2025]

Backhaus, Nils / Kötter, Julius, 2024, Arbeitszeiterfassung, Entgrenzung und Flexibilitätsmöglichkeiten für Beschäftigte: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. baua: Bericht kompakt, Dortmund

Backhaus, Nils / Stein, Louisa-Katharina / Entgelmeier, Ines, 2021, Arbeitszeiterfassung und Flexibilität. Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Baua: Fokus, 1. Auflage, Dortmund

Baetschmann, Gregori / Ballantyne, Alexander / Staub, Kevin / Winkelmann, Rainer, 2020, feologit: A new command for fitting fixed-effects ordered logit models, in: The Stata Journal, 20. Jg., Nr. 2, S. 253–275

BAG – Bundesarbeitsgericht, Beschl. v. 13.09.2022 – 1 ABR 22/21, [1 ABR 22/21 - Das Bundesarbeitsgericht](#) [4.12.2025]

BAuA – Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2023, Arbeitszeitreport Deutschland: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Dortmund

EuGH – Gerichtshof der Europäischen Union, Urteil v. 14.05.2019 – C-55/18, [EuGH, 14.05.2019 - C-55/18 - dejure.org](#) [4.12.2025]

Flüter-Hoffmann, Christiane / Stettes, Oliver, 2022, Homeoffice nach fast zwei Jahren Pandemie, IW-Report, Nr. 2, Köln

Frese, Michael et al., 1997, The concept of personal initiative. Operationalization, reliability, and validity in two German samples, in: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70. Jg., S. 139–161

Godart, Olivier N. / Görg, Holger / Hanley, Aoife, 2017, Trust-based Work-Time and Product Improvements: Evidence from Firm Level Data, in: Industrial and Labor Relations Review, 70. Jg., Nr. 4, 894–918, [Trust-Based Work-Time and Product Improvements: Evidence from Firm Level Data | IZA - Institute of Labor Economics](#) [4.12.2025]

Hammermann, Andrea, 2019, Ich schaffe das: Das Prinzip der Selbstwirksamkeit, IW-Kurzbericht, Nr. 1, Köln

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg, 2020, Vereinbarkeit – Knapp die Hälfte wünscht sich eher eine klare Trennung von Familie und Beruf, IW-Kurzbericht, Nr. 10, Köln

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2017, Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, in: IW-Trends, 44. Jg., Nr. 3, S. 3–23

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2023, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2023, (Hrsg.) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2025, Freiräume für flexiblere tägliche Arbeitszeiten und kürzere Ruhezeiten. Eine Analyse der Arbeitssituation von Bürobeschäftigten auf Basis der BAuA-Arbeitszeiterhebungen, IW-Report, Nr. 28, Köln

Koalitionsvertrag 21. Legislaturperiode, Verantwortung für Deutschland, Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, [Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD](#) [1.12.2025]

Martin, Alexandra / Staufenbiel, Thomas / Gaab, Jens / Rief, Winfried, 2010, Messung chronischer Erschöpfung – teststatistische Prüfung der Fatigue Skala (FS), in: Zeitschrift für Klinische Psychologie und Psychotherapie, 39. Jg., Nr. 1, S. 33–44

Necati, Lale 2004, Vertrauensarbeitszeit, <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2012/05/Vertrauensarbeitszeit.pdf> [2.12.2025]

Pattloch, Dagmar et al., 2022, Datendokumentation des Scientific Use File der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Version 2, Dortmund, doi: 10.48697/baua.azb19.suf.2

Pattloch, Dagmar et al., 2023, Datendokumentation des Scientific Use File der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Version 1, Dortmund, doi: 10.21934/baua:doku20230929

Pattloch, Dagmar et al., 2025, Datendokumentation des Scientific Use File der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, doi:10.21934/baua:doku20251001

Schyns, Birgit / von Collani, Gernot, 2014, Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung. Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS), <https://doi.org/10.6102/zis16> [15.12.2025]

Stettes, Oliver, 2018, Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Kann das jeder? Will das jeder?, IW-Kurzbericht Nr. 64, Köln

Thüsing, Gregor, 2023, Europäische Umsetzungspflichten für den deutschen Gesetzgeber im Hinblick auf die Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten – Zur Reichweite der Entscheidung des EuGH in der Rs. CCOO, Gutachterliche Stellungnahme erstellt im Auftrag von Gesamtmetall, Bonn