



**IWAK**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



# Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen

IAB-Betriebspanel Report Hessen 2020

Dominik Behr, Dr. Oliver Lauxen und Dr. Christa Larsen



Hessisches Ministerium  
für Wirtschaft, Energie,  
Verkehr und Wohnen



Europäischer Sozialfonds  
Für die Menschen in Hessen



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Qualifizierungsoffensive  
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit  
Regionaldirektion Hessen

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union –  
Europäischer Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit



## Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Atypische Beschäftigung</b> .....	<b>5</b>
1.1 Teilzeitquote sinkt um drei Prozentpunkte .....	5
1.2 Ein Drittel aller hessischen Betriebe verändert Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten .....	6
1.3 Anteil der geringfügig Beschäftigten in stark von der Pandemie betroffenen Branchen sinkt ....	7
1.4 Weniger Betriebe mit befristet Beschäftigten .....	8
1.5 Anteil der Befristungen mit sachlichem Grund steigt um zehn Prozentpunkte .....	9
1.6 Sechs Prozent der hessischen Betriebe bauen befristete Beschäftigungen ab .....	9
1.7 Deutlich weniger Betriebe mit Leiharbeitskräften im Sektor Handel und Reparatur .....	9
1.8 Vier Prozent der hessischen Betriebe schränken Leiharbeit ein .....	10
1.9 Anzahl der Praktikant*innen halbiert sich .....	10
<b>2. Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit</b> .....	<b>11</b>
2.1 Ein Drittel der hessischen Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten.....	11
2.2 Ausgleichszeiträume von Sollarbeitszeitabweichungen länger als vor der Pandemie .....	11
2.3 In einem Drittel der hessischen Betriebe wurden Arbeitszeitkonten angepasst.....	12
2.4 Mehr Betriebe ermöglichen Ansparen von Arbeitszeit für längerfristige Arbeitsfreistellungen .....	13
2.5 Beschäftigte nutzen häufiger die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben anzusparen .....	13
2.6 Immer mehr Betriebe setzen auf Vertrauensarbeitszeit .....	13
2.7 Regelmäßige Wochenendarbeit in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben stärker eingesetzt .....	14
<b>3. Home Office</b> .....	<b>16</b>
<b>4. Resümee</b> .....	<b>17</b>
<b>5. Methodische Hinweise</b> .....	<b>19</b>
<b>6. Literatur</b> .....	<b>20</b>

### Einleitung

Die vier Reporte zum IAB-Betriebspanel 2020 nehmen die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die hessischen Betriebe in den Blick. Der erste Report richtete seinen Fokus auf Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung. Der zweite Report beschäftigte sich mit den Pandemiefolgen auf Aus- und Weiterbildung. Im dritten Report lag der Fokus auf Veränderungen in der Personalpolitik und den Personalbewegungen in hessischen Betrieben. Im vorliegenden vierten Report geht es um die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen infolge der Pandemie. Stand der Erhebungen ist der Zeitraum Juli bis November 2020. Auf Grundlage der Betriebsbefragung können die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen und Formen der zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung von Arbeit untersucht werden. Je nach Datenverfügbarkeit wird dabei nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße und der – nach eigenen Angaben der Betriebe – wirtschaftlichen Betroffenheit durch die Pandemie differenziert.

Atypische Beschäftigungsformen können zur Flexibilisierung beitragen, sofern sie freiwillig gewählt sind, bspw. um berufliche mit persönlichen Interessen zu verbinden (Statisches Bundesamt 2021). Sie umfassen Abweichungen vom Normalarbeitsverhältnis, unter anderem in Form von Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung oder Leiharbeit. Auswirkungen der Pandemie auf atypische Beschäftigung sind zum Teil bereits belegt: So waren geringfügig Beschäftigte überproportional häufig im Gastgewerbe sowie den Sektoren Kunst, Unterhaltung und Erholung angestellt, waren dort stark von Betriebsschließungen betroffen und hatten gleichzeitig keinen Anspruch auf konjunkturelles Kurzarbeitergeld (Sperber et al. 2021). Befristet Beschäftigte wurden im Vergleich zum Vorjahr seltener in Festanstellung übernommen oder verlängert, es kam zu mehr Personalabgängen im Jahr 2020 (Behr et al. 2021; Hohendanner 2021). Auch die Anzahl der Leiharbeitskräfte in Deutschland ging zurück, zwischen Februar und Juni 2020 um neun Prozent, im Jahresvergleich zwischen 2020 und 2019 um insgesamt 13 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2021).

Gleichfalls wird eine verstärkte zeitliche und örtliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen infolge der Corona-Pandemie beschrieben (Heitmann et al. 2020). Zu denken ist hierbei an den Trend zur örtlichen Flexibilisierung durch mehr Home Office, der im Zuge der Digitalisierung bereits vor der Pandemie Fahrt aufgenommen hatte, durch diese aber noch deutlich verstärkt wurde. Der Anteil der Beschäftigten im Home Office nahm zwischen März und Mai 2020 – während der „1. Welle“ der Pandemie – stark zu (Frodermann et al. 2021). Im Februar 2021 machten 36 Prozent der Beschäftigten in Deutschland von der Möglichkeit im Home Office zu arbeiten Gebrauch, mehr als doppelt so viele wie vor der Pandemie (Grunau & Haas 2021). Mit dem Ende der Verpflichtung für Arbeitgeber, nach Möglichkeit Home Office anzubieten, sank ihr Anteil allerdings bis zum Sommer 2021 wieder (WSI 2021).

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit lag im Juli 2021 deutschlandweit – hauptsächlich aufgrund von Kurzarbeit und der Arbeitsreduzierung aus familiären Gründen – bei etwa 36 Stunden und damit knapp zwei Stunden unter dem Niveau von vor der Pandemie (ebd.). Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sanken zu Beginn der Pandemie zudem um 15 Prozent. Die geringere Arbeitszeit wurde allerdings häufiger zu unüblichen Zeiten ausgeübt, vor allem, wenn Beschäftigte aufgrund von Schul- und Kitaschließungen zeitweise ihre Kinder zuhause betreuen mussten. Maßnahmen wie die Anpassung von Arbeitszeitkonten (Abbau von Überstunden und Urlaub), verkürzte Wochenarbeitszeiten sowie die Nutzung weiterer Instrumente der Arbeitszeitsteuerung konnten neben der Einführung von Kurzarbeit dazu beitragen, Arbeitszeiten flexibler zu gestalten (Frodermann et al. 2020).

Im ersten Kapitel dieses Reports wird die Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse in hessischen Betrieben beschrieben. Das zweite Kapitel nimmt Regelungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten in den Blick. Das dritte Kapitel beschäftigt sich mit der Verbreitung von Home Office bei Beschäftigten hessischer Betriebe. Der Report schließt mit einem zusammenfassenden Resümee.

## 1. Atypische Beschäftigung

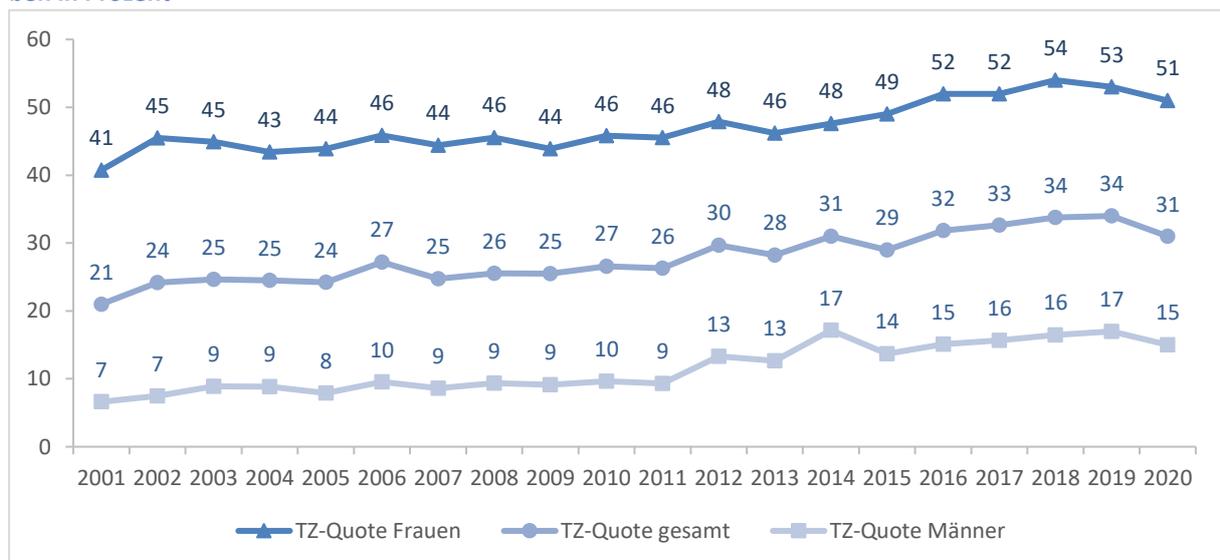
Neben den sogenannten Standard- oder Normalerwerbsformen, d. h. entweder abhängige, unbefristete und sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung oder aber Selbstständigkeit, haben sich im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes eine Reihe weiterer Beschäftigungsformen etabliert. In erster Linie zählen zu diesen sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen die Teilzeitbeschäftigung, die geringfügige Beschäftigung, die befristete Beschäftigung sowie die Beschäftigung von Leiharbeitskräften (Sperber et al. 2021). Im folgenden Kapitel werden die Verbreitung der unterschiedlichen Formen atypischer Beschäftigung in Hessen sowie – wenn möglich – Veränderungen zwischen 2019 und 2020, die als Folge der Corona-Pandemie anzusehen sind, beschrieben.

### 1.1 Teilzeitquote sinkt um drei Prozentpunkte

Teilzeitbeschäftigung ist in Hessen weit verbreitet. Am 30.06.2020 waren in 80 Prozent der hessischen Betriebe Mitarbeiter\*innen in Teilzeit<sup>1</sup> beschäftigt, was exakt dem Vorjahreswert entspricht. Nur drei Viertel der Kleinstbetriebe (73 Prozent) beschäftigten Teilzeitkräfte. Bei den Kleinbetrieben (95 Prozent), den mittelgroßen Betrieben (94 Prozent) und den Großbetrieben (97 Prozent) lagen die Anteile jeweils deutlich höher. Im Vergleich der Wirtschaftszweige beschäftigten im Baugewerbe die wenigsten Betriebe (70 Prozent), im Wirtschaftszweig Sonstige Dienstleistungen (88 Prozent) die meisten Betriebe Teilzeitkräfte.

Die Teilzeitquote, d. h. der Anteil der Teilzeitbeschäftigten<sup>1</sup> an allen Beschäftigten, war im Jahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahren leicht rückläufig (vgl. Abb. 1). Die geschlechtsspezifischen Quoten verringerten sich gleichermaßen um jeweils zwei Prozentpunkte, wobei Frauen nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit tätig waren als Männer. Möglicherweise zeigt sich daran bereits die überproportional hohe Freisetzung von geringfügig Beschäftigten, die keine Ansprüche auf Kurzarbeitergeld haben, und/oder von Teilzeitkräften in Branchen wie der Gastronomie, dem Tourismus, dem stationären Einzelhandel, dem Reinigungsgewerbe oder in Teilen in der Produktion, die stark durch die Pandemie betroffen sind.

**Abb. 1: Teilzeitquote gesamt und differenziert nach Geschlecht in den Betrieben Hessens 2001-2020, Angaben in Prozent**

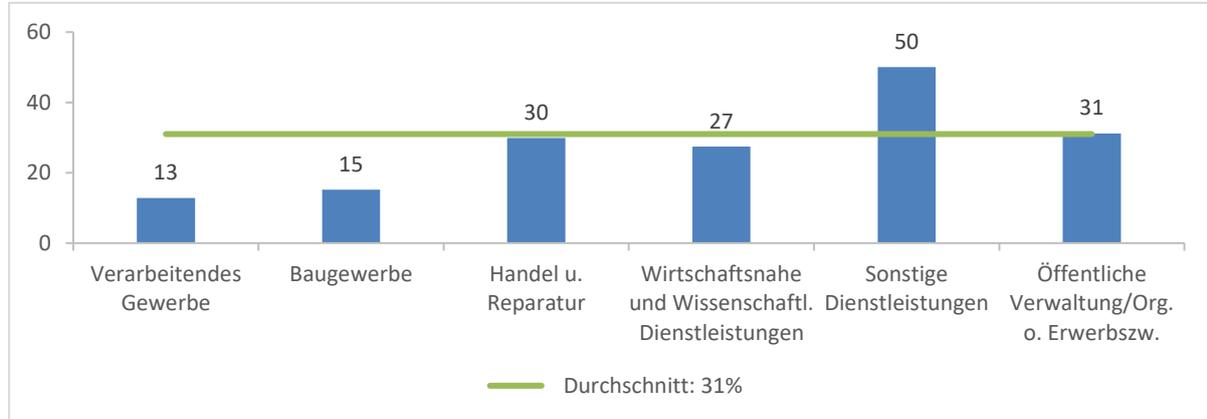


Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2020, eigene Berechnungen.

<sup>1</sup> einschließlich geringfügig Beschäftigte

In Betrieben, die Sonstige Dienstleistungen anbieten, bestand die Hälfte der Belegschaft aus Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abb. 2). Dieser Wert war im Vergleich der Wirtschaftszweige der höchste. Im Verarbeitenden Gewerbe (13 Prozent) und im Baugewerbe (15 Prozent) lagen die Teilzeitquoten am niedrigsten.

**Abb. 2: Teilzeitquote in den Betrieben Hessens im Jahr 2020, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt die Teilzeitquote: 41 Prozent der Beschäftigten in Kleinbetrieben waren in Teilzeit beschäftigt, in Kleinbetrieben waren es 36 Prozent, in mittelgroßen Betrieben 30 Prozent und in Großbetrieben dagegen nur ein Viertel.

### 1.2 Ein Drittel aller hessischen Betriebe verändert Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten

Ein mögliches Instrument zur Flexibilisierung von Beschäftigung stellt die Veränderung von Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten dar. Dieses Instrument kam im Jahr 2020 in knapp einem Drittel (32 Prozent) der hessischen Betriebe zum Einsatz (2018: 27 Prozent), wobei wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffene Betriebe mit 34 Prozent etwas häufiger darauf zurückgegriffen haben als nicht betroffene (29 Prozent).

**Abb. 3: Anteil der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 bzw. 2018 als Instrument zur Arbeitszeitsteuerung Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



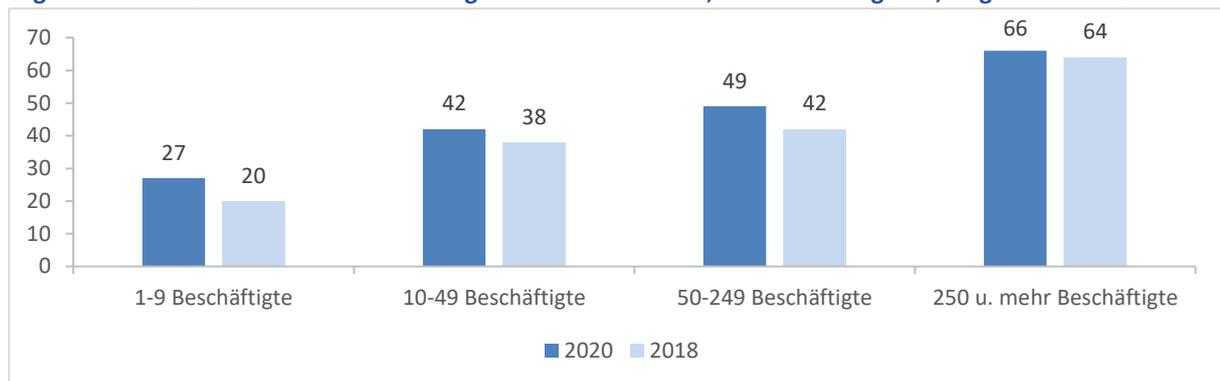
Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

Ein Vergleich der Wirtschaftszweige verdeutlicht, dass überdurchschnittlich viele Betriebe aus den Sektoren Handel und Reparatur und Sonstige Dienstleistungen die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten angepasst haben (vgl. Abb. 3). Auch wenn das Instrument der Arbeitszeitanpassung in allen Wirtschaftszweigen mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes und der Öffentlichen Verwaltung häufi-

ger zum Einsatz kam als im Vorjahr, scheinen es gerade die stark von der Pandemie betroffenen Dienstleistungs- und Handelsbetriebe im Sinne einer infolge der Pandemie notwendigen Flexibilisierung genutzt zu haben.

Im Vergleich zum Jahr 2018 hat der Anteil der Betriebe, die die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, in allen Betriebsgrößenklassen zugenommen, wobei der Anstieg in den Kleinbetrieben und den mittelgroßen Betrieben verhältnismäßig groß ausgefallen ist (vgl. Abb. 4).

**Abb. 4: Anteil der hessischen Betriebe, die im 1. Halbjahr 2020 bzw. 2018 zur Arbeitszeitsteuerung Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten verändert haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**

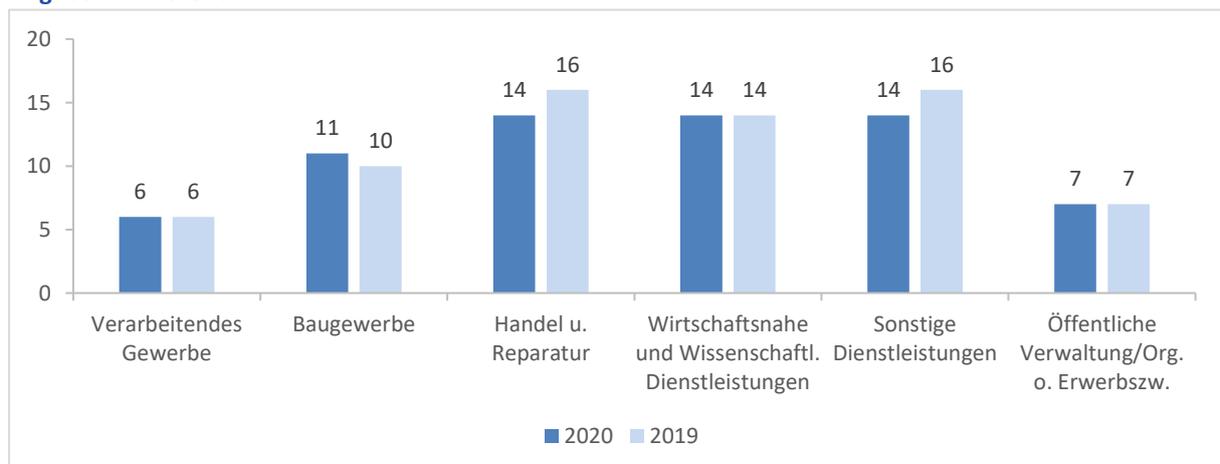


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

### 1.3 Anteil der geringfügig Beschäftigten in stark von der Pandemie betroffenen Branchen sinkt

Am 30.06.2020 waren zwölf Prozent der Beschäftigten in Hessen geringfügig beschäftigt, was einem leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (13 Prozent) entspricht. Der Rückgang des Anteils beschränkt sich auf die wirtschaftlich besonders stark von Betriebsschließungen und Kontaktbeschränkungen betroffenen Wirtschaftszweige Handel und Reparatur und Sonstige Dienstleistungen. Er macht dort jeweils zwei Prozentpunkte aus (vgl. Abb. 5). In den anderen Sektoren blieb der Anteil geringfügig Beschäftigter weitgehend auf dem Vorjahresniveau.

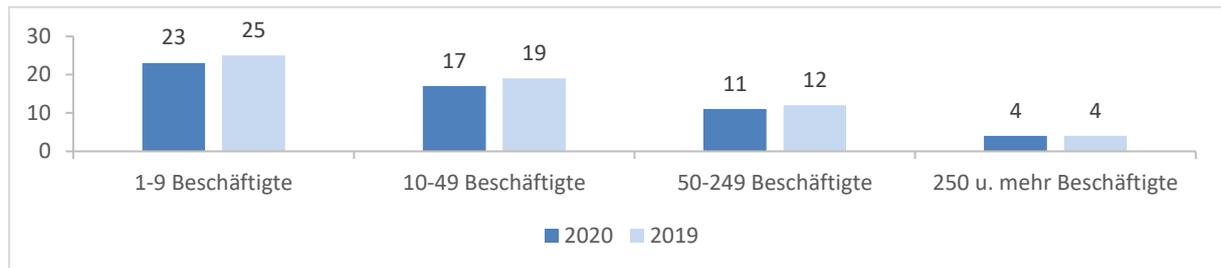
**Abb. 5: Anteil der geringfügig Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Mit steigender Betriebsgröße sinkt der Anteil geringfügig Beschäftigter an der Belegschaft (vgl. Abb. 6). Im Vorjahresvergleich ist auffällig, dass ihr Anteil in Klein- und Kleinstbetrieben etwas stärker abgenommen hat als in mittleren und in Großbetrieben.

**Abb. 6: Anteil der geringfügig Beschäftigten in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

### 1.4 Weniger Betriebe mit befristet Beschäftigten

Zum 30.06.2020 waren in zwölf Prozent der hessischen Betriebe Teile der Belegschaft befristet beschäftigt. Im Vorjahr gab es noch in 17 Prozent der Betriebe Befristungen. Mit Ausnahme des Verarbeitenden Gewerbes sank der Anteil in allen Wirtschaftszweigen (vgl. Abb. 7), am stärksten in den von der Pandemie stark betroffenen Dienstleistungsbetrieben. Vermutlich diene der Abbau befristeter Beschäftigung als Instrument zur Konsolidierung in der „1. Welle“ (Behr et al. 2021). Auch in den Wirtschaftszweigen Handel und Reparatur sowie in der Öffentlichen Verwaltung ging der Anteil der Betriebe mit befristet Beschäftigten um jeweils fünf Prozentpunkte zurück. In der Öffentlichen Verwaltung und Organisationen ohne Erwerbszweck lag er dennoch immer noch auf dem höchsten Niveau im Vergleich der Wirtschaftszweige.

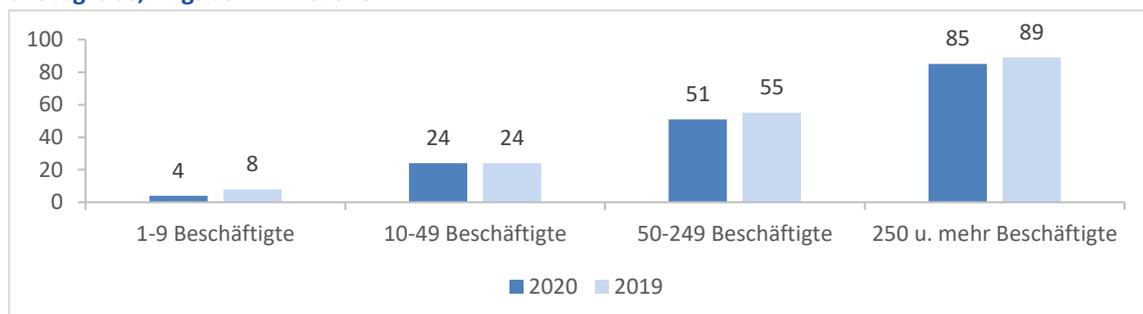
**Abb. 7: Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

Der Anteil der Betriebe, die befristet beschäftigen, sank im Vergleich zum Vorjahr in allen Betriebsgrößenklassen mit Ausnahme der Kleinbetriebe um vier Prozentpunkte (vgl. Abb. 8).

**Abb. 8: Anteil der Betriebe mit befristeter Beschäftigung in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**

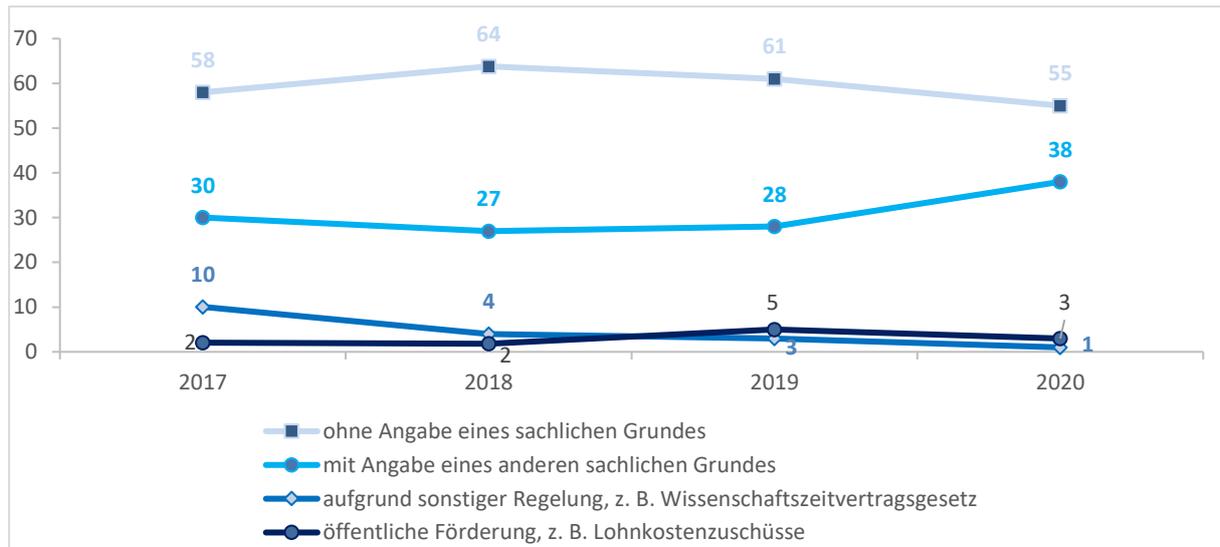


Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

### 1.5 Anteil der Befristungen mit sachlichem Grund steigt um zehn Prozentpunkte

Wie in den Vorjahren erfolgte mehr als die Hälfte der Befristungen ohne Angabe eines sachlichen Grundes (55 Prozent). Allerdings ist der Anteil sachgrundloser Befristungen im Vergleich zum Vorjahr um sechs Prozentpunkte gesunken (vgl. Abb. 9). Im Gegenzug ist der Anteil der befristeten Beschäftigungsverhältnisse mit einem „anderen“ sachlichen Grund für die Befristung deutlich gestiegen. Eine nahe- liegende Erklärung dafür könnte sein, dass die Ausnahmesituation infolge der Corona-Krise die Rahmenbedingungen für „andere“ sachliche Befristungsgründe beeinflusst hat.

**Abb. 9: Begründung befristeter Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben Hessens 2017-2020, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2017-2020, eigene Berechnungen.

### 1.6 Sechs Prozent der hessischen Betriebe bauen befristete Beschäftigungen ab

Sechs Prozent aller hessischen Betriebe haben im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von befristeter Beschäftigung auf die Corona-Pandemie reagiert. Wirtschaftlich negativ betroffene Betriebe taten dies – wie zu erwarten – häufiger als nicht betroffene Betriebe (neun vs. zwei Prozent). Als Flexibilisierungsinstrument nutzten die befristete Beschäftigung insbesondere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes: Wie in Kapitel 1.4 beschrieben, haben zum 30.06.2020 mehr Betriebe dieses Wirtschaftszweigs befristet beschäftigt als ein Jahr zuvor. Dennoch liegt der Wirtschaftszweig im Branchenvergleich auch an der Spitze, wenn man vergleicht, wie viele Betriebe je Wirtschaftszweig mit dem Abbau befristeter Beschäftigung auf die „1. Welle“ reagiert haben. Dies waren im Verarbeitenden Gewerbe mit elf Prozent deutlich mehr als im Landesschnitt.

Mit zunehmender Betriebsgröße steigt zudem die Wahrscheinlichkeit, dass befristete Beschäftigung abgebaut wurde: Nur drei Prozent der Kleinbetriebe setzten entsprechende Maßnahmen um, von den Großbetrieben tat dies gut ein Drittel (34 Prozent).

### 1.7 Deutlich weniger Betriebe mit Leiharbeitskräften im Sektor Handel und Reparatur

Auch der Anteil der Betriebe, die Leiharbeitskräfte beschäftigen, ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, von drei Prozent am 30.06.2019 auf zwei Prozent am 30.06.2020. Nur ein Prozent der wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betriebe beschäftigte noch Leiharbeiter\*innen, im Vergleich zu drei Prozent der wirtschaftlich nicht betroffenen Betriebe. Differenziert nach Wirtschafts-

zweigen erkennt man, dass vor allem im Sektor Handel und Reparatur der Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften gesunken ist (vgl. Abb. 10). Im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe setzten hingegen sogar etwas mehr Betriebe Leiharbeitskräfte ein als ein Jahr zuvor.

**Abb. 10: Anteil der Betriebe mit Leiharbeitskräften in Hessen zum 30.06.2020 bzw. 2019, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2019-2020, eigene Berechnungen.

### 1.8 Vier Prozent der hessischen Betriebe schränken Leiharbeit ein

Als Reaktion auf die Corona-Pandemie wurde im 1. Halbjahr 2020 in vier Prozent aller hessischen Betriebe Leiharbeit abgebaut. Unter den wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben reduzierten sechs Prozent die Zahl ihrer Leiharbeitskräfte, bei den nicht betroffenen Betrieben lag der Anteil nur bei zwei Prozent. Im Vergleich der Wirtschaftszweige reagierten wiederum Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (zehn Prozent) und in Handel und Reparatur (sechs Prozent) am häufigsten mit dem Abbau von Leiharbeit. Mit steigender Betriebsgröße steigt der Anteil der Betriebe, die dieses personalpolitische Instrument genutzt haben.

### 1.9 Anzahl der Praktikant\*innen halbiert sich

Zum 30.06.2020 beschäftigten sechs Prozent der hessischen Betriebe Praktikant\*innen. Im Vorjahr lag der Anteil mit elf Prozent noch fast doppelt so hoch. Die Anzahl der Praktikant\*innen hat sich dabei im Vorjahresvergleich fast halbiert: Zum Stichtag waren nur noch 0,6 Prozent der Belegschaft in hessischen Betrieben als Praktikant\*innen beschäftigt, im Vergleich zu 1,1 Prozent zum Vorjahreszeitpunkt. In nicht negativ von der Krise betroffenen Betrieben (sieben Prozent) waren etwas häufiger Praktikant\*innen tätig als in betroffenen Betrieben (fünf Prozent). Insbesondere in den Dienstleistungssektoren und in der Öffentlichen Verwaltung haben weniger Betriebe Praktikant\*innen beschäftigt. Die Wahrscheinlichkeit, dass Betriebe Praktikant\*innen beschäftigt haben, steigt zudem mit zunehmender Betriebsgröße. In etwa der Hälfte der Großbetriebe gehörten Praktikant\*innen zur Belegschaft, in den Kleinstbetrieben waren es nur vier Prozent.

## 2. Regelungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit

Für Beschäftigte, die länger als tariflich, betrieblich oder individuell vereinbart arbeiten, besteht in vielen Betrieben die Möglichkeit, Zeitguthaben anzusparen. Entsprechend können sowohl Minus- als auch Plusstunden erfasst werden, wobei Ausgleichszeiträume und der zeitliche Umfang in der Regel vertraglich festgelegt sind (Seifert 2019). Das folgende Kapitel zeigt, inwieweit die hessischen Betriebe Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit und andere Instrumente der Arbeitszeitsteuerung zur Flexibilisierung während der Corona-Pandemie genutzt haben.

### 2.1 Ein Drittel der hessischen Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten

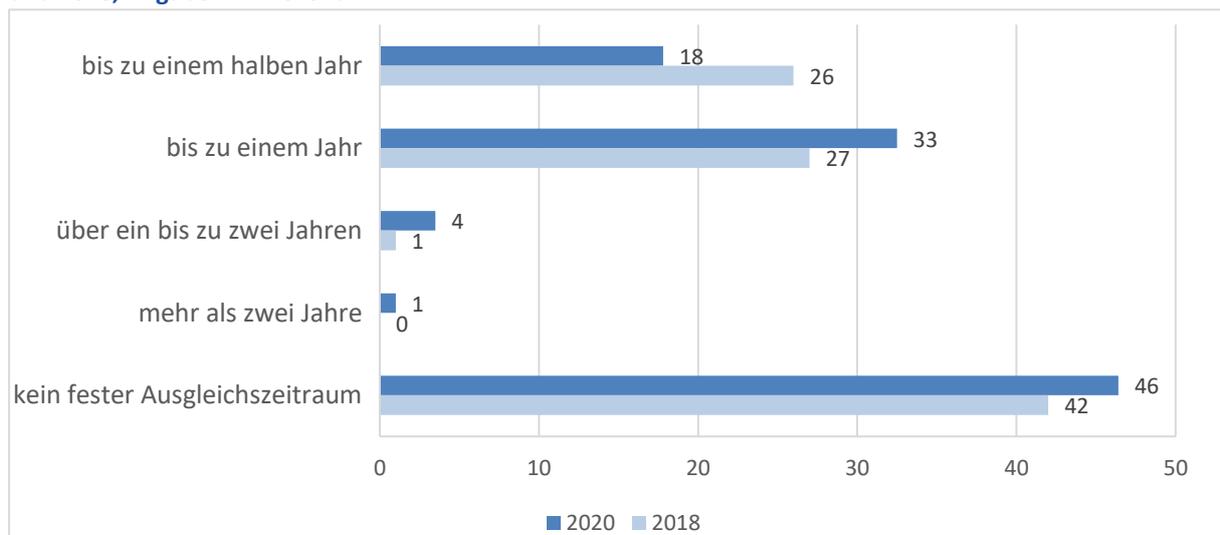
In einem Drittel (33 Prozent) der hessischen Betriebe gab es im Jahr 2020 Regelungen zu Arbeitszeitkonten<sup>2</sup>. Im Vorjahr war dies noch in 37 Prozent der Betriebe der Fall, allerdings unterliegt der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten im Zeitverlauf immer wieder leichten jährlichen Schwankungen. In Betrieben mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten galten diese im Schnitt für 87 Prozent der Belegschaft, wobei diese in wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffenen Betrieben (89 Prozent) ein größerer Anteil der Beschäftigten nutzen konnte als in nicht betroffenen Betrieben (84 Prozent).

In der Öffentlichen Verwaltung gab es in jedem zweiten Betrieb und damit am häufigsten Regelungen zu Arbeitszeitkonten, im Baugewerbe griff dagegen nur ein Viertel der Betriebe auf dieses Instrument zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zurück. Zudem lässt sich ein Betriebsgrößeneffekt beobachten: 87 Prozent der Großbetriebe hatten betriebsinterne Regelungen zu Arbeitszeitkonten, im Vergleich zu 23 Prozent der Kleinstbetriebe.

### 2.2 Ausgleichszeiträume von Sollarbeitszeitabweichungen länger als vor der Pandemie

Die Zeiträume, innerhalb welcher Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden mussten, sind im Jahr 2020 länger ausgefallen als zum Zeitpunkt der letzten Erhebung im IAB-Betriebspanel für das Jahr 2018 (vgl. Abb. 11).

**Abb. 11: Zeiträume in Betrieben mit Arbeitszeitkonten, in deren Rahmen ein Ausgleich zwischen der vereinbarten Sollarbeitszeit und den tatsächlich geleisteten Stunden spätestens zu erbringen ist, Hessen in 2020 und 2018, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

<sup>2</sup>Als Arbeitszeitkonten wurden sämtliche Regelungen, die sich in einem Spektrum von Gleitzeit bis Jahreszeitvereinbarungen bewegen, erfasst.

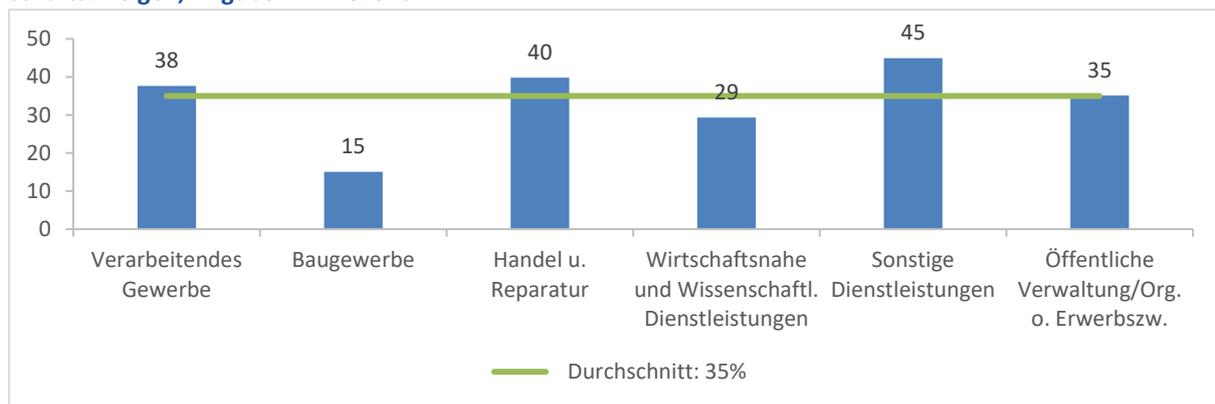
Der Anteil der Betriebe, in denen Plus- und Minusstunden innerhalb eines halben Jahres ausgeglichen werden mussten, ist auf 18 Prozent gesunken. Gleichzeitig stieg die Nutzung sämtlicher längerer Ausgleichszeiträume sowie der Anteil der Betriebe ohne festen Ausgleichszeitraum an. Dabei gab es in wirtschaftlich von der Corona-Krise negativ betroffenen Betrieben (47 Prozent) etwas häufiger keine feste Ausgleichszeit als in nicht betroffenen (43 Prozent).

### 2.3 In einem Drittel der hessischen Betriebe wurden Arbeitszeitkonten angepasst

Rund ein Drittel der hessischen Betriebe hat personalpolitisch mit dem Abbau von Plus- oder Überstunden bzw. dem Aufbau von Minusstunden auf die Corona-Pandemie reagiert. Dabei wurden in fast jedem zweiten wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieb (47 Prozent) Arbeitszeitkonten angepasst, von den nicht betroffenen Betrieben griffen nur 16 Prozent auf diese Maßnahme zurück.

Ein Vergleich der Wirtschaftszweige verdeutlicht, dass insbesondere in den stark negativ von der Pandemie betroffenen Sektoren Sonstige Dienstleistungen sowie Handel und Reparatur Plus- und Minusstunden ab- bzw. aufgebaut wurden (vgl. Abb. 12).

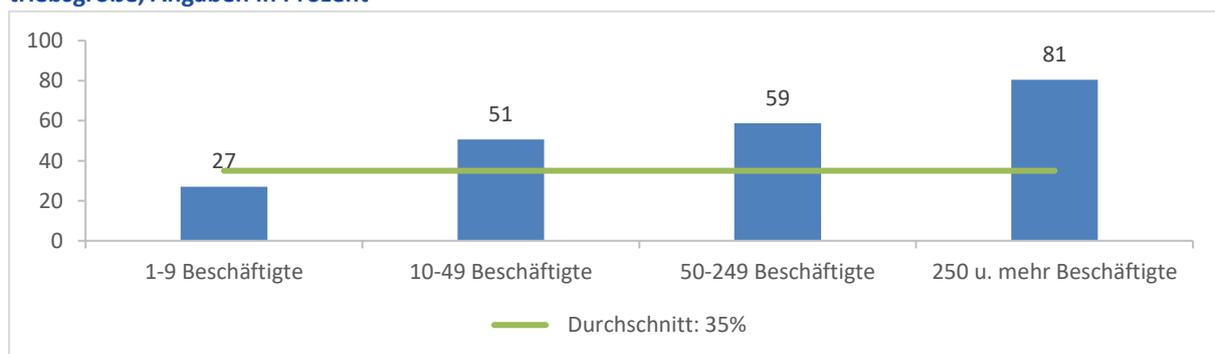
**Abb. 12: Anteil der Betriebe in Hessen, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von Plus- und Überstunden oder dem Aufbau von Minusstunden reagiert haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Da mit steigender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass es Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt, war der gleiche Betriebsgrößeneffekt in Bezug auf die Anpassung dieser Konten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie zu beobachten: Vier von fünf Großbetrieben haben Plus- und Minusstunden ab- oder aufgebaut, von den Kleinstbetrieben hat dies nur ein Viertel getan (vgl. Abb. 13).

**Abb. 13: Anteil der Betriebe in Hessen, die als Reaktion auf die Corona-Pandemie im 1. Halbjahr 2020 mit dem Abbau von Plus- und Überstunden oder dem Aufbau von Minusstunden reagiert haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

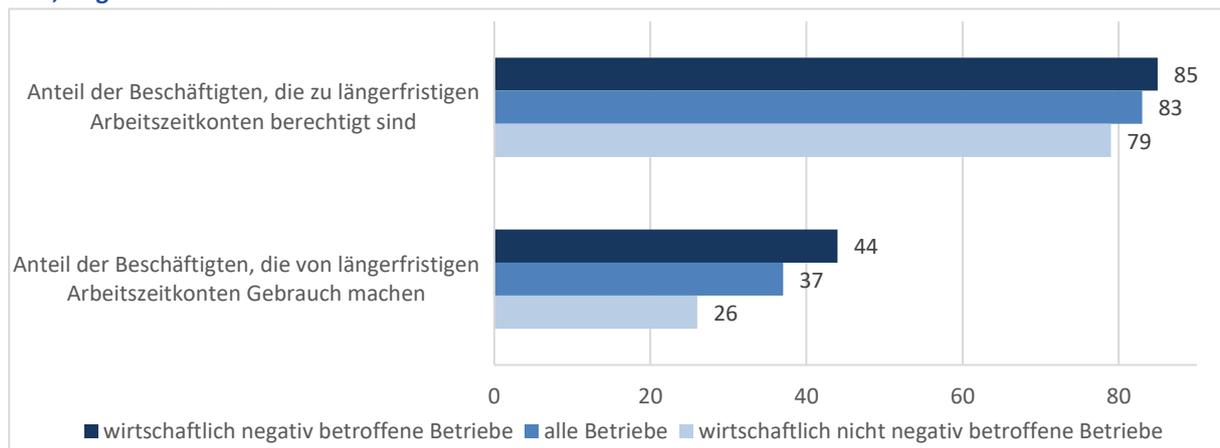
## 2.4 Mehr Betriebe ermöglichen Ansparen von Arbeitszeit für längerfristige Arbeitsfreistellungen

In sechs Prozent der Betriebe Hessens gab es die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben im Rahmen der Arbeitszeitkontenregelung oder auf separaten Langzeitkonten anzusparen. Damit griff ein höherer Anteil an Betrieben auf dieses Instrument zur Flexibilisierung zurück als noch in den Vorjahren (2016 und 2018: jeweils vier Prozent). Am häufigsten boten Betriebe, die Wirtschaftsnahe und Wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen (acht Prozent), längerfristige Ansparmöglichkeiten von Arbeitszeit an; eher selten gab es diese Möglichkeit im Sektor Handel und Reparatur (drei Prozent). Alle anderen Wirtschaftszweige lagen nah am Durchschnitt. Nach Betriebsgröße differenziert gab es die Möglichkeit zum längerfristigen Ansparen von Arbeitszeit in rund einem Drittel (34 Prozent) der Großbetriebe, in 14 Prozent der mittelgroßen Betriebe sowie in neun Prozent der Klein- und vier Prozent der Kleinstbetriebe.

## 2.5 Beschäftigte nutzen häufiger die Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben anzusparen

Nicht nur der Anteil der Betriebe, die die Möglichkeit bieten, Arbeitszeit für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen, ist gestiegen, sondern auch der Anteil der Beschäftigten, die diese Möglichkeiten nutzen konnten: 83 Prozent der Belegschaften war dazu berechtigt, im Vorjahr waren es noch etwa drei Viertel (74 Prozent). Gebrauch davon machten über ein Drittel der Beschäftigten (37 Prozent) und damit mehr als doppelt so viele wie im Jahr 2018 (16 Prozent). In wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben war sowohl der Anteil der Beschäftigten, die eine Ansparmöglichkeit hatten, als auch der Anteil der Beschäftigten, die davon Gebrauch machten, höher als in nicht von den Pandemiefolgen betroffenen Betrieben (vgl. Abb. 14).

**Abb. 14: Anteil der Beschäftigten, die zu längerfristigen Arbeitszeitkonten berechtigt sind, an allen Beschäftigten in Betrieben mit der Möglichkeit, größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Arbeitsfreistellungen anzusparen (oben) und Anteil der Beschäftigten, die von längerfristigen Arbeitszeitkonten Gebrauch machen, an allen arbeitszeitkontoberechtigten Beschäftigten (unten), im Jahr 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

## 2.6 Immer mehr Betriebe setzen auf Vertrauensarbeitszeit

In einem Drittel der hessischen Betriebe (32 Prozent) gab es im Jahr 2020 Regelungen der Vertrauensarbeitszeit (2018: 26 Prozent), wobei diese für knapp drei Viertel (77 Prozent) der Beschäftigten dieser Betriebe gültig waren (2018: 75 Prozent). Je nach Wirtschaftszweig und Betriebsgröße waren solche Regelungen unterschiedlich stark verbreitet. Während über die Hälfte der Großbetriebe (55 Prozent)

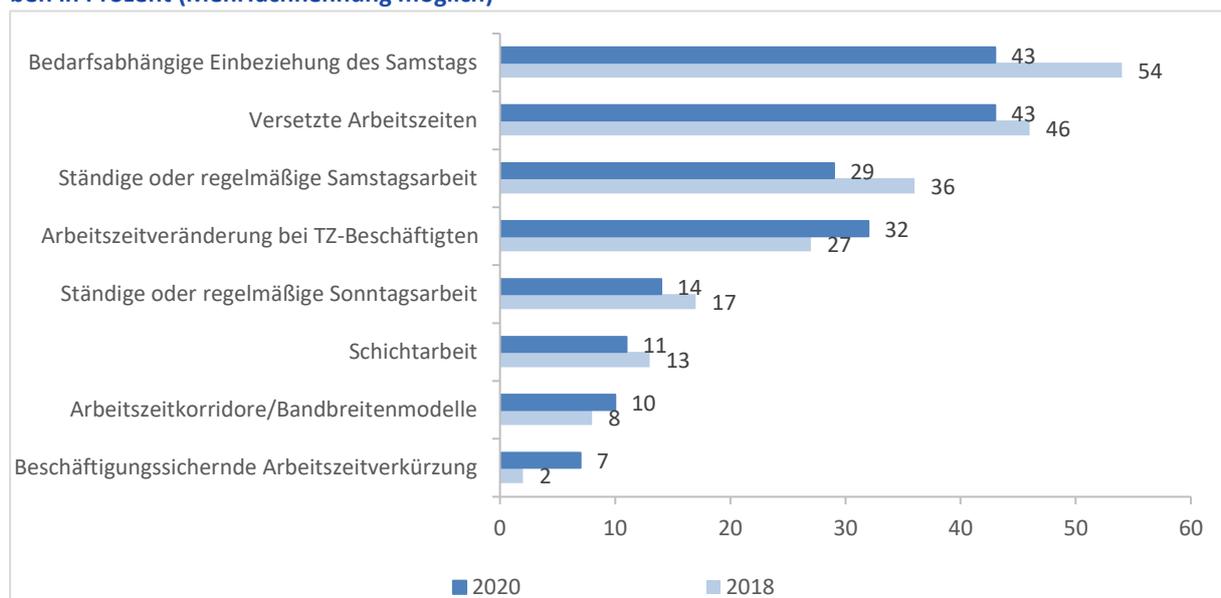
und zwei von fünf mittelgroßen Betrieben (39 Prozent) auf Vertrauensarbeitszeit setzten, taten dies nur jeweils knapp ein Drittel der Klein- und Kleinstbetriebe (je 31 Prozent). Gleichzeitig sank allerdings der Anteil der Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeitregelungen mit steigender Betriebsgröße.

Differenziert nach Wirtschaftszweigen wurde das Modell der Vertrauensarbeitszeit in den Wirtschaftsnahen und Wissenschaftlichen Dienstleistungen (48 Prozent) und der Öffentlichen Verwaltung (42 Prozent) überdurchschnittlich häufig umgesetzt. Am niedrigsten war der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Regelungen dagegen im Baugewerbe (17 Prozent).

### 2.7 Regelmäßige Wochenendarbeit in wirtschaftlich negativ betroffenen Betrieben stärker eingesetzt

Schwankungen in der Personalverfügbarkeit und unsichere Bedarfslagen in der Planung von Produktion und der Erbringung von Dienstleistungen sind häufige Gründe zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die in vielen Fällen durch die Corona-Pandemie und den zu deren Eindämmung getroffenen Maßnahmen intensiviert und angepasst werden mussten. Im Vergleich zur letzten Erhebung im Jahr 2018 fiel der Anteil der Betriebe mit Samstags- oder Sonntagsarbeit im 1. Halbjahr 2020 deutlicher niedriger aus. Sowohl die bedarfsabhängige als auch die regelmäßige Samstagsarbeit ging stark zurück, der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Sonntagsarbeit ist ebenfalls leicht gesunken (vgl. Abb. 15). Häufiger als zuvor setzten hessische Betriebe dafür auf Veränderungen der Dauer und Lage der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten, die Verkürzung bzw. Verlängerung vereinbarter Wochenarbeitszeit durch Arbeitszeitkorridore und beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung. Der Anteil der Betriebe mit versetzten Arbeitszeiten<sup>3</sup> sank hingegen leicht, bleibt jedoch auf recht hohem Niveau und stellt mit der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit das von den meisten Betrieben verwendete Instrument zur Arbeitszeitsteuerung dar. Schichtarbeit wurde in jedem zehnten hessischen Betrieb und damit etwas weniger als im Jahr 2018 eingesetzt.

**Abb. 15: Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in hessischen Betrieben 2020 und 2018, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)**

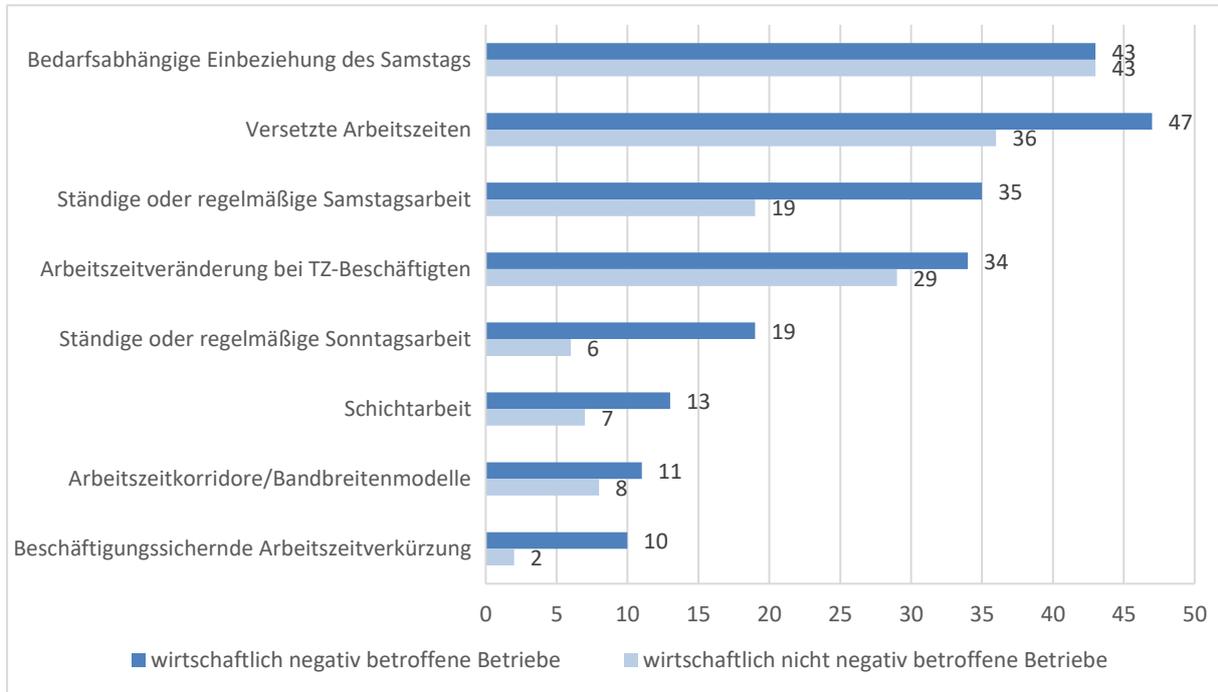


Quelle: IAB-Betriebspanel 2018 und 2020, eigene Berechnungen, zweijähriges Modul.

<sup>3</sup> Versetzte Arbeitszeiten umfassen das Angebot verschiedener Arbeitsblöcke mit festen Anfangs- und Endzeiten, welche alle innerhalb einer festgelegten Betriebszeit liegen (Groß & Schwarz 2010).

Wirtschaftlich negativ von der Pandemie betroffene Betriebe haben mit Ausnahme der bedarfsabhängigen Samstagsarbeit auf sämtliche Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeit häufiger zurückgegriffen als nicht betroffene Betriebe (vgl. Abb. 16).

**Abb. 16: Nutzung von Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung in hessischen Betrieben 2020, nach wirtschaftlicher Betroffenheit, Angaben in Prozent (Mehrfachnennung möglich)**

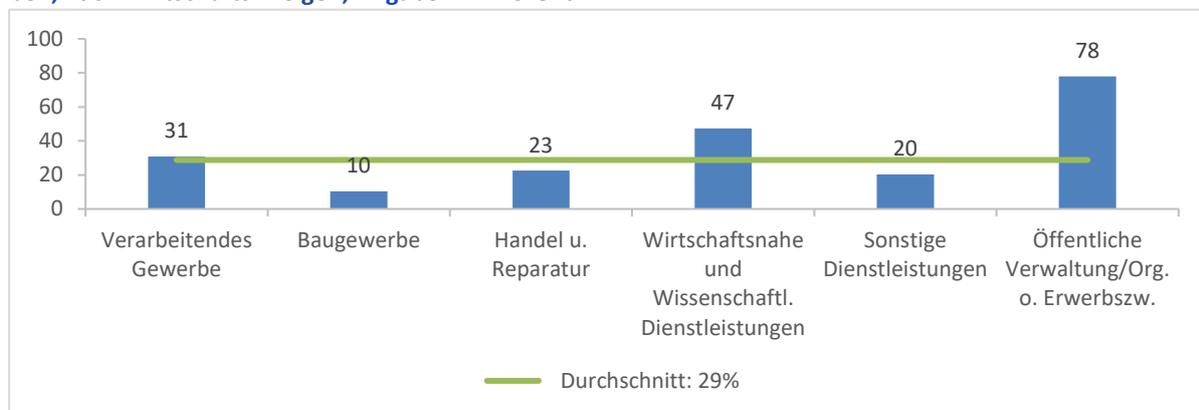


Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

### 3. Home Office

Neben den in Kapitel 2 beschriebenen zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten hat die örtliche Flexibilisierung der Arbeit in Form von Home Office bzw. Remote Work während der Pandemie einen enormen Schub erhalten. Knapp ein Drittel (29 Prozent) aller hessischen Betriebe hat im Zuge der Corona-Krise Möglichkeiten, von zuhause aus zu arbeiten, neu eingeführt oder ausgeweitet. Dabei zeigten sich insbesondere Betriebe der Öffentlichen Verwaltung und solche, die Wirtschaftsnah und Wissenschaftliche Dienstleistungen anbieten, als besonders aktiv: Der Anteil der Betriebe mit Home Office war in diesen Wirtschaftszweigen mit Abstand am höchsten (vgl. Abb. 17). Unter dem hessischen Landeschnitt lagen hingegen naheliegenderweise die Sektoren Handel und Reparatur, Sonstige Dienstleistungen und das Baugewerbe, da dort die Arbeitsleistung im Betrieb bzw. vor Ort zu erbringen ist. Da dieses Modul im Jahr 2020 zum ersten Mal abgefragt wurde, ist ein Zeitvergleich mit den Vorjahren leider nicht möglich.

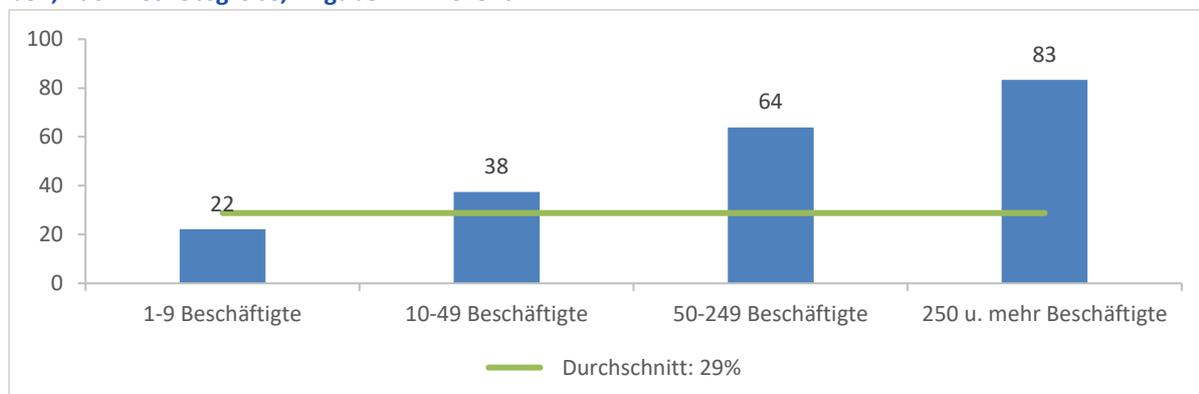
**Abb. 17: Anteil der Betriebe, die im Zuge der Corona-Pandemie Home Office eingeführt oder ausgebaut haben, nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

Aufgrund der höheren Beschäftigtenzahl und Ressourcenverfügbarkeit nimmt die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest für einen Teil der Beschäftigten das Arbeiten von zuhause ermöglicht wurde, mit steigender Betriebsgröße zu (vgl. Abb. 18). Nur einer von fünf Kleinstbetrieben ermöglichte Home Office, von den Kleinbetrieben taten dies zwei von fünf Betrieben, bei den mittelgroßen Betrieben zwei Drittel und von den Großbetrieben mehr als vier von fünf.

**Abb. 18: Anteil der Betriebe, die im Zuge der Corona-Pandemie Home Office eingeführt oder ausgebaut haben, nach Betriebsgröße, Angaben in Prozent**



Quelle: IAB-Betriebspanel 2020, eigene Berechnungen.

### 4. Resümee

Während der „1. Welle“ der Covid-19-Pandemie musste eine Vielzahl von Betrieben aufgrund von Kontaktbeschränkungen oder Schließungen Beschäftigungsverhältnisse flexibilisieren und Arbeitsbedingungen anpassen, um einerseits den Beschäftigten die notwendige Sicherheit zu bieten und andererseits als Betrieb handlungsfähig zu bleiben. Auch wenn der Zeitraum der Datenerhebung noch keinen Rückschluss auf Entwicklungen in den darauffolgenden Wellen der Pandemie zulässt, lassen sich im vorliegenden vierten Report des IAB-Betriebspanels Hessen 2020 bereits Auswirkungen der Corona-Krise auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in hessischen Betrieben identifizieren.

Alle Formen der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen wurden besonders stark und häufig von Betrieben in jenen Branchen genutzt, die wirtschaftlich negativ von den Folgen der Pandemie betroffen waren. In Bezug auf atypische Beschäftigung wird deutlich, dass Betriebe mit unsicheren wirtschaftlichen Lagen vor allem mit dem Abbau von geringfügigen Beschäftigungen und Leiharbeit sowie punktuell von Teilzeitkräften reagiert haben, während die Stammbeschafteten, zumindest zu Beginn der Pandemie, gesichert wurden (siehe auch Behr et al. 2021 zu Personalbewegungen in hessischen Betrieben; Hohendanner 2021; IAB 2021). Betriebe jener Branchen, die während der Pandemie mehr Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen erfahren haben, agierten zum Teil anders, dort kam es teilweise zum verstärkten Einsatz von Leiharbeitskräften. Insgesamt haben sich die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Beschäftigtenverhältnissen gerade während der Pandemie als wichtige Instrumente der Personalsteuerung und für die Sicherung der betrieblichen Stabilität erwiesen.

Darüber hinaus stellen die Instrumente zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen auch ein wichtiges Mittel dar, um Beschäftigte während der Pandemie an die Betriebe zu binden, auch wenn kein ausreichendes Arbeitsaufkommen gegeben ist. Gerade in Betrieben, die von den Auswirkungen der Pandemie besonders stark betroffen waren, wurden Arbeitszeitkonten während der Pandemie genutzt, um sowohl Minusstunden auf- als auch Überstunden abzubauen. Der langen Dauer der Pandemie geschuldet, zeigt sich zudem, dass die Zeiträume für den Ausgleich von Arbeitszeitkonten bei vielen Betrieben deutlich verlängert wurden. Umgekehrt zeigt sich die Nutzung von Arbeitszeitkonten als Flexibilisierungsinstrument auch bei Betrieben mit erhöhter Nachfrage nach ihren Produkten und Dienstleistungen.

Als dritte zielführende Strategie zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Pandemie hat sich die Verlagerung von Arbeit aus den Betriebsstätten in Home Offices bewährt. Um Kontaktbeschränkungen und weitere gesetzliche Auflagen umzusetzen, haben im Jahr 2020 viele Betriebe davon Gebrauch gemacht. Gerade das Konzept des Home Office ist, anders als die oben genannten Instrumente zur Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen, nicht nur primär in den von der Pandemie stark betroffenen Branchen angewandt worden, sondern branchenübergreifend und recht flächendeckend.

Für viele Betriebe und Beschäftigte brachte die Corona-Krise nicht vorherzusehende Veränderungen des Arbeitsalltags mit sich. Es ist davon auszugehen, dass die Betriebe gerade zu Beginn der Pandemie häufig auf provisorische Lösungen und Improvisation gesetzt haben, um geschäftsfähig zu bleiben. Es bleibt abzuwarten, ob sich die im vorliegenden Report abgebildeten Entwicklungen, was atypische Beschäftigungsformen und die zeitliche sowie örtliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen angeht, weiter manifestieren werden. Wenn im zu erwartenden konjunkturellen Aufschwung Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung und Fachkräfteengpässe wieder stärker in den Fokus rücken, wird sich zeigen, ob die Betriebe die Flexibilisierungsmöglichkeiten auch dazu nutzen, um sich gegenüber (potenziellen) Beschäftigten als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren. Grundsätzlich kann je-

doch festgehalten werden, dass sich die Möglichkeiten zur Flexibilisierung, die den Betrieben zur Verfügung stehen, in hohem Maße bewährt haben, um einerseits das wirtschaftliche Überleben der Betriebe zu gewährleisten und andererseits die Arbeitsplätze vieler Beschäftigter zu sichern.

## 5. Methodische Hinweise

Der vorliegende Report wurde auf Grundlage der Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2020 (28. Welle) erstellt. Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit. Erhoben werden die Daten in Zusammenarbeit mit der Kantar GmbH. Seit 2001 sind repräsentative Auswertungen für Hessen möglich. Gefördert werden die hessischen Zusatzauswertungen aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit sowie der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds.

Der Report zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen in hessischen Betrieben ist der vierte Einzelreport auf Grundlage der Befragungen im Jahr 2020. Insgesamt wurden hierfür 1.008 Interviews in Betrieben in Hessen realisiert, die mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gelistet waren. Die erreichte Fallzahl ermöglicht repräsentative Aussagen für die Grundgesamtheit der Betriebe und Dienststellen in Hessen, in denen mindestens eine sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person tätig ist. Hierfür wurde die Stichprobe nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig gemäß der tatsächlichen Verteilung gewichtet.

Soweit nicht anders benannt, beziehen sich die im Report angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel.

Frankfurt am Main, Oktober 2021

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind im Internet unter der Adresse [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) abrufbar.

Kontakt: [c.larsen@em.uni-frankfurt.de](mailto:c.larsen@em.uni-frankfurt.de)

### 6. Literatur

Behr, Dominik / Lauxen, Oliver / Larsen, Christa (2021): Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Personalpolitik und die Personalbewegungen in hessischen Betrieben. [http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/08/IAB-Panel\\_HE\\_2020\\_Report\\_3.pdf](http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2021/08/IAB-Panel_HE_2020_Report_3.pdf), Abrufdatum: 02. September 2021.

Bundesagentur für Arbeit (2021): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg. [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?\\_blob=publicationFile](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf?_blob=publicationFile), Abrufdatum: 24. August 2021.

Frodermann, Corinna / Grunau, Philipp / Haepf, Tobias / Mackeben, Jan / Ruf, Kevin / Steffes, Susanne / Wanger, Susanne (2020): Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB-Kurzbericht Nr. 13, Nürnberg.

Frodermann, Corinna / Grunau, Philipp / Haas, Georg-Christoph / Müller, Dana (2021): Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. IAB-Kurzbericht Nr. 5, Nürnberg.

Groß, Hermann / Schwarz, Michael (2010): Arbeitszeitformen. In: Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. VS Verlag für Sozialwissenschaften, [https://doi.org/10.1007/978-3-531-92121-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-531-92121-1_4), Abrufdatum: 14. Oktober 2021.

Grunau, Philipp / Haas, Georg-Christoph (2021): Homeoffice in der Corona-Krise: Vorbehalte haben abgenommen, In: IAB-Forum 14. Juni 2021, <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-vorbehalte-haben-abgenommen/>, Abrufdatum: 25. August 2021.

Heitmann, Christina / Fietz, Thomas / Zieschang, Hanna (2020): Sicheres und gesundes Arbeiten von zu Hause aus: Informationen und Empfehlungen zu Homeoffice und Vertrauensarbeitszeit. In: DGUV Forum 5-6, <https://sifa.dguv.de/medien/iag/beratung/dokumente/homeoffice/sicheres-arbeiten.pdf>, Abrufdatum: 25. August 2021.

Hohendanner / Christian (2021): Befristungen im zweiten Jahr in Folge rückläufig, In: IAB-Forum 26. April 2021, <https://www.iab-forum.de/befristungen-im-zweiten-jahr-in-folge-ruecklaeufig/>, Abrufdatum: 24. August 2021

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2021): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland. <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/tab-az2101.pdf>, Abrufdatum: 24. August 2021.

Seifert, Hartmut (2019): Mit Arbeitszeitkonten zu mehr Zeitsouveränität? In: Rump, Jutta / Eilers, Silke (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik – Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen. Berlin: Springer Gabler, S. 97-106.

Sperber, Carina / Giehl, Daniel / Walwei, Ulrich (2021): Warum die Corona-Krise atypisch Beschäftigte besonders stark trifft, In: IAB-Forum 5. Mai 2021, <https://www.iab-forum.de/warum-die-corona-krise-atypisch-beschaef-tigte-besonders-stark-trifft/>, Abrufdatum: 23. August 2021.

Statistisches Bundesamt (2021): Atypische Beschäftigung. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Glossar/atypische-beschaef-tigung.html>, Abrufdatum: 23. August 2021.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2021): Erwerbspersonenbefragung im Corona-Sommer 2021: Weniger Erwerbstätige fürchten um Job, Belastungsgefühle sinken, aber hohe Unzufriedenheit mit Krisenmanagement der Politik, Pressemitteilung vom 03. August 2021, <https://www.wsi.de/de/pressemitteilungen-15991-weniger-erwerbstatige-furchten-um-job-belastungsgefuhle-sinken-aber-hohe-unzufriedenheit-34600.htm>, Abrufdatum: 25. August 2021.