

Wem gehört die Zeit?

»Flexibilität« lautet das Schlüsselwort für Arbeit im »digitalen Zeitalter«. »Starre Strukturen und Hierarchien des Industriezeitalters weichen auf«, erklärte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles bei der Vorstellung des Weißbuchs »Arbeiten 4.0« Ende November. Dazu soll unter anderem von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden können – zunächst in einer sich über zwei Jahre erstreckenden Experimentierphase. Bedingung: Unternehmerverbände und Gewerkschaften müssen darüber eine tarifvertragliche Vereinbarung treffen.

Wohin die Reise aus Sicht der Arbeitgeber gehen soll, haben sie mehrfach erklärt: weg vom 8-Stunden-Tag zugunsten variablen Regelungen der Wochenarbeitszeit je nach betrieblichen Kapazitätsbedarfen. Dabei haben bereits erhebliche Dispositionsspielräume, während Gewerkschaften mühsam versuchen, aus der arbeitszeitpolitischen Defensive herauszukommen. Für die Beschäftigten lässt sich Flexibilität eher mit Zeitsouveränität übersetzen. Die Zugänge dazu sind so verschieden wie die Arbeitszeitrealität selbst.

Wie lange abhängig Beschäftigte in Deutschland tatsächlich arbeiten, wie viele Überstunden sie machen, wie verbreitet Schichtarbeit und Wochenendarbeit sind – darüber gibt der »Arbeitszeitreport Deutschland 2016« der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)[1] einen Überblick, ebenso wie über den Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitkonstellationen, der Gesundheit und der Zufriedenheit der Beschäftigten. Der Report basiert auf der Arbeitszeitbefragung 2015,[2] die im Rahmen des Projekts »Arbeitszeitberichterstattung für Deutschland« durchgeführt wurde.

Seit den 1990er Jahren ist die durchschnittliche Arbeitszeit in Deutschland laut statistischem Bundesamt um rund drei Stunden gesunken. Dies ist jedoch nicht auf eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit zurückzuführen, sondern vor allem auf den annähernd verdoppelten Anteil Teilzeitbeschäftigter im Kontext gestiegener Erwerbstätigkeit der Frauen.

Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit variiert im Branchenvergleich zwischen 35 und 42 Stunden. Die längsten Arbeitszeiten finden sich in der Industrie (41,5 Wochenstunden) und im Handwerk (40,6 Wochenstunden). Im Öffentlichen Dienst beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 37,7 Stunden und im Dienstleistungsbereich liegt sie bei 37,3 Stunden. Diese sektoralen Differenzen sind wesentlich unterschiedlichen Teilzeitquoten geschuldet: Teilzeitarbeit ist im Dienstleistungsbereich (32%) und im Öffentlichen Dienst (28%) weiter verbreitet als in der Industrie (8%) und im Handwerk (14%).

Tatsächlich arbeiten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 43,5 Stunden pro Woche und damit 4,9 Stunden länger als vertraglich vereinbart. Über die Hälfte von ihnen arbeiten 40 bis 47 Wochenstunden. Teilzeitbeschäftigte kommen im Durchschnitt auf 23,1 Stunden pro Woche und fast drei Viertel von ihnen arbeiten in sogenannter langer Teilzeit zwischen 20 und 34 Wochenstunden.

Die langen Arbeitszeiten sind eine Folge ausufernder Überstunden, bedingt durch ein Arbeitspensum, das in der normalen Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist. Die Länge des Arbeitstages und ungefilterter Termin- und Leistungsdruck verhandeln sich zueinander wie kommunizierende Röhren.

Die in kurzer Teilzeit Beschäftigten schätzen sich am gesündesten ein (66%). Der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit (sehr) schlecht einschätzen, ist bei überlanger Vollzeit ab 60 Stunden am größten (17%). Letztere berichten signifikant häufiger über körperliche Erschöpfung, Niedergeschlagenheit, Müdigkeit, Schlafstörungen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen.

Für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten ist neben der Länge der Arbeitszeit auch die Frage bedeutsam, zu welchen Zeiten gearbeitet wird: 74% arbeiten fünf Tage in der Woche, 13% an weniger als fünf Tagen, wobei dies unter Frauen (21%) deutlich weiter verbreitet ist als unter Männern (6%). Zwei von zehn ArbeitnehmerInnen arbeiten außerhalb des »typischen« täglichen Zeitrahmens von 7 bis 19 Uhr. Etwa 8% haben versetzte Arbeitszeiten wie zum Beispiel feste Früh- oder Spätschichten, 7% arbeiten in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder in Dauernachtschicht, 5% in Wechselschicht ohne Nachtarbeit. Diese Arbeitszeiten bringen extrem hohe gesundheitliche Belastungen – entsprechend hoch ist die Unzufriedenheit der Beschäftigten.

Einige weitere Daten zur Flexibilität der Arbeitszeiten:

Der Report dokumentiert eine immense Verbreitung von Arbeit am Wochenende: 43% der Beschäftigten arbeiten mindestens einmal im Monat am Wochenende, davon mehr als die Hälfte nicht nur an Samstagen,

sondern auch an Sonn- und Feiertagen. In der Industrie gilt das für 38% und im Öffentlichen Dienst für 32% der ArbeitnehmerInnen. Wochenendarbeit, die nur den Samstag einschließt, findet am häufigsten im Handwerk (31%) sowie im Dienstleistungsbereich (28%) statt.

Abhängig Beschäftigte, die Wochenendarbeit verrichten, berichten deutlich häufiger über gesundheitliche Beschwerden. In Bezug auf Schichtarbeit kristallisiert sich ein ähnliches Bild heraus. Sowohl die gesundheitliche Situation als auch andere Indikatoren wie z.B. die Work-Life-Balance werden schlechter bewertet als bei Beschäftigten, die einer Tätigkeit zwischen 7 und 19 Uhr nachgehen.

Etwa vier von zehn Beschäftigten haben den Befragungsergebnissen zufolge selbst großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeit beginnen und sie beenden (38%) oder wann sie Stunden freinehmen (44%). Dabei haben ArbeitnehmerInnen in der Industrie sowie in Großbetrieben größere Handlungsspielräume als im Handwerk sowie Klein- und Mittelbetrieben.

Jeder siebte Beschäftigte erfährt Änderungen der Arbeitszeit aufgrund »betrieblicher Erfordernisse«. Zudem arbeiten etwa 7% der Beschäftigten auf Abruf. Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit im Sinne der Nicht-Vorhersehbarkeit von Arbeitszeit stellen eine Belastung für die Beschäftigten dar, da solche Änderungen häufig erst am Vortag (23%) oder am gleichen Tag (26%) angekündigt werden. Hohe Anforderung an ihre zeitliche Flexibilität wird auch von den 12% der abhängig Beschäftigten verlangt, die in Bereitschaftsdiensten arbeiten.

Darüber hinaus arbeitet gut jeder fünfte Befragte in einem Arbeitsumfeld, in dem eine »ständige Erreichbarkeit« erwartet wird. Die tatsächliche arbeitsbezogene Kontaktierung im Privatleben liegt zwar niedriger, variiert jedoch stark nach Beruf, Tätigkeitsmerkmalen oder Länge der Arbeitszeit. Ständige Erreichbarkeit korreliert nicht nur mit zunehmender Arbeitszeidlänge, sondern geht auch mit hoher Arbeitsintensität – Termin- und Leistungsdruck, Überforderung durch die Arbeitsmenge – einher. Mit ein Grund für eine häufigere Nennung gesundheitlicher Beschwerden und niedrigeren Werten bei der Arbeitszufriedenheit.

Ungeachtet dieser Befragungsergebnisse findet Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer, dass der »starre Acht-Stunden-Tag« nicht mehr ins »digitale Zeitalter« passt und flexible Arbeitszeiten zum Normalfall werden müssten. Die neuen Formen der Fabrikorganisation und Unternehmenssteuerung würden Arbeitszeiten erfordern, die eng an den Produktionsrhythmus gebunden seien, um kurzfristig an die Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst zu werden.

Über die Hälfte der Beschäftigten ist mit ihrer aktuellen Wochenarbeitszeit unzufrieden. Es sind vor allem Vollzeitkräfte (47%) die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten. Meist sind es Beschäftigte im höheren Alter, die Arbeiten mit hoher Arbeitsintensität verrichten bzw. mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Dagegen möchte ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten (35%) gerne länger arbeiten, darunter vor allem Frauen, die mit Kindern und Partner oder Partnerin in Vollzeitbeschäftigung zusammenleben, aber auch Männer im jüngeren und mittleren Alter sowie Alleinerziehende.[3]

»Wem gehört die Zeit?« Diese Frage zieht sich wie ein roter Faden durch die Geschichte der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung. Im Kern geht es um die Definitionsmacht über den Arbeitstag – gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit, für eine humane, mit- und selbstbestimmte Arbeitsorganisation, für die individuell wie betrieblich und gesellschaftlich förderliche Aushandlung von Arbeits- und Lebenszeit. Es geht um eine gerechtere Verteilung des Arbeitsvolumens zwischen denen, die im Überlastbereich arbeiten und jenen, die ohne Arbeit sind oder mit einem Mini-Job über keine eigenständige materielle Existenzsicherung verfügen. Es geht um potenzierten physisch und psychisch krankmachenden Leistungsdruck und das offenbar nicht zu stillenden Verlangen der Arbeitgeber nach weiterer »Flexibilisierung« der Arbeit. Dagegen gilt es gewerkschaftliche Handlungs- und Gestaltungshoheit in der Arbeitszeitpolitik im Betrieb und in der Gesellschaft zurückzugewinnen.

[1] BAuA (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016.

[2] Bei der BAuA- Arbeitszeitbefragung 2015 wurden 20.000 Erwerbstätige in Deutschland, die mindestens zehn Stunden pro Woche in ihrer Haupterwerbstätigkeit arbeiten, zu Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen telefonisch interviewt.

[3] Hartmut Seifert, Elke Holst, Wenzel Matiaske, Verena Tobsch, WSI-Mitteilungen, Heft 4/2016. Die Ergebnisse des Arbeitszeitreports werden durch eine Untersuchung des WSI untermauert. Im Rahmen eines Forschungsprojekts wurden Daten des Sozio-ökonomischen Panels der Jahre 2011 bis 2014 ausgewertet. In jedem Beobachtungsjahr wurden mehr als 10.000 Beschäftigte befragt: Kürzer arbeiten würden am liebsten rund 40% der Befragten in allen Beobachtungsjahren, darunter sind besonders viele Beschäftigte, meist Männer, die über 40 Stunden pro Woche arbeiten. Länger arbeiten würden gern 12%. Dies sind überwiegend Frauen, die bisher nur 20 Stunden in der Woche oder weniger berufstätig sind.

Quelle: https://www.wissentransfer.info/nc/unsere_themen/details/artikel/wem-gehoert-die-zeit-1/