

Editorial: Verdichtung der Arbeitszeit und Belastung

Anna ARLINGHAUS¹, Corinna BRAUNER SOMMER², Johannes GÄRTNER³, Bettina STADLER⁴,
Anne Marit WÖHRMANN⁵

*XIMES GmbH - Wien, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Dortmund/Berlin, Universität
Graz*

Liebe Leserinnen und Leser,

die zunehmende Flexibilisierung der Arbeit sowohl in zeitlicher als auch räumlicher Hinsicht geht neben positiven Effekten für die Arbeitnehmer:innen immer wieder auch mit einer Verdichtung der Arbeitszeit, längeren Arbeitszeiten und vielfältigen Belastungen einher. In der Forschung zur Gestaltung von Arbeitszeiten ist unbestritten, dass sowohl Verdichtung der Arbeitszeit, lange Arbeitszeiten und nicht im Sinne der Arbeitnehmer:innen gestaltete flexible Arbeitszeiten zu kurz- und längerfristigen negativen Folgen für Arbeitnehmer:innen und eingeschränkter Erholung führen (exemplarisch: Arlinghaus 2022; Arlinghaus et al. 2019; Brauner et al. 2019; Korunka 2020, Sonnentag und Fritz 2007; Sonnentag und Fritz 2015). Langfristig entstehen daraus negative Wirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten. Die Beiträge dieses Bandes nehmen von diesen Befunden ausgehend aktuelle Entwicklungen bei Beschäftigten und in Unternehmen in den Blick. Im Zentrum steht dabei die Frage, was Beschäftigte dabei unterstützt, mit den Anforderungen ihrer Arbeit besser und nachhaltiger umzugehen. Diese Frage gewinnt gerade in Hinblick auf die an immer mehr Arbeitsplätzen vorhandenen Möglichkeiten der autonomen Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit und damit einem immer größeren Gestaltungsspielraum der Arbeitnehmer:innen und der Unternehmen an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig zu fragen, welche Strategien angewendet werden und ob es sich dabei um gesunde und nachhaltige Strategien handelt.

Laura Venz und Anne Wöhrmann beschäftigen sich in *Maladaptive Working Time Strategies and Exhaustion: A Daily Diary Study on Violating Breaks, Working Faster, and Working Overtime* mit der vermittelnden Rolle von maladaptiven Arbeitszeitstrategien im Zusammenhang von tagesbezogener Arbeitsüberlastung und Autonomie bei der

¹ Anna Arlinghaus (anna.arlinghaus@ximes.com) ist Co-Geschäftsführerin der XIMES GmbH.

² Corinna Brauner Sommer (brauner-sommer.corinna@baua.bund.de) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fachgruppe « Strukturelle Veränderungen und Arbeitsorganisation» bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund.

³ Johannes Gärtner (johannes.gaertner@tuwien.ac.at) ist Dozent an der TU Wien und Berater der XIMES GmbH.

⁴ Bettina Stadler (bettina.stadler@uni-graz.at) ist Senior Post-Doc Mitarbeiterin des Instituts für Soziologie an der Universität Graz.

⁵ Anne Marit Wöhrmann (woehrmann.annemarit@baua.bund.de) leitet den Fachbereich 3 Arbeit und Gesundheit bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Berlin.



Arbeitsplanung mit der Erschöpfung am Ende des Arbeitstages. Auf Basis von 587 tagesbezogenen Messungen bei 93 Beschäftigten in Deutschland zeigen die Autorinnen, dass Überlastung und Autonomie bei der Arbeit indirekt über ungeplante Mehrarbeit mit Erschöpfung am Ende des Tages zusammenhängen. Pausenausfall bzw. -verkürzung und beschleunigtes Arbeiten weisen in den Daten hingegen keine signifikanten Effekte auf die Erschöpfung auf.

In Deutschland, aber auch in Österreich und der Schweiz entsprechen immer weniger Beschäftigte der „ideal worker norm“ (Williams/Blair-Loy/Berdahl 2013), d.h. dem Bild von Beschäftigten, die sich in Vollzeit einzig ihrer Erwerbsarbeit widmen, während Betreuung- und Sorgearbeiten von einer anderen Person im Haushalt übernommen werden. Menschen, und darunter nach wie vor mehr Frauen als Männer, sind in längeren Phasen ihres Erwerbslebens für die Betreuung von Kindern verantwortlich, übernehmen als Töchter* und Söhne* Verantwortung für pflegebedürftige Eltern oder haben andere Aufgaben und Belastungen außerhalb ihrer Arbeit. Diese individuelle Situation führt zu stark steigenden Flexibilitätsanforderungen der Beschäftigten an die Arbeit und ganz konkret an ihre Arbeitgeber:innen und beeinflusst die Belastbarkeit am Arbeitsplatz. Wie gestalten nun verschiedene Gruppen am Arbeitsmarkt ihren flexiblen Arbeitstag? Dieser Frage sind Nils Backhaus und Yvonne Lott in ihrem Beitrag *Zusammenhänge zwischen Arbeitszeitfragmentierung, Zeit- oder Leistungsdruck, Arbeitszeit, Ruhezeit und Work-Life-Balance: Welche Rolle spielen Geschlecht und Elternschaft?* nach. Das bisher kaum beleuchtete aber im Kontext von Homeoffice und Flexibilisierung zunehmend verbreitete Phänomen der Arbeitszeitfragmentierung steht im Zentrum des Beitrags. Mit Arbeitszeitfragmentierung ist die Zerlegung des Arbeitstages in mehrere Arbeitsintervalle mit einer mehrstündigen Unterbrechung anstatt einer durchgehenden Arbeitsphase gemeint. Konkret wird die Verbreitung von Arbeitszeitfragmentierung in Deutschland untersucht und der Zusammenhang zwischen Arbeitszeitfragmentierung, Zeit- oder Leistungsdruck, Länge der Arbeitszeit, Ruhezeit und Work-Life-Balance geprüft. Fragmentierte Arbeitszeiten sind mit längeren wöchentlichen Arbeitsstunden für kinderlose Frauen, Männer und Väter verbunden, jedoch nicht für Mütter. Für alle untersuchten Gruppen sind fragmentierte Arbeitszeiten mit höherem Leistungsdruck, kürzeren Ruhezeiten und etwas schlechterer Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance verbunden.

In Deutschland gibt es eine Vielzahl an unterschiedlichen Zeitrechten, die Beschäftigte bei der Vereinbarkeit ihrer Erwerbsarbeit und anderen Anforderungen unterstützen sollen. Die gute Gestaltung der Inanspruchnahme der vorhandenen Zeitrechte in Unternehmen nimmt eine zentrale Rolle ein, wenn nicht andere Arbeitnehmer:innen die Ausfälle ihrer Kolleg:innen durch Mehrarbeit kompensieren und damit höheren Belastungen ausgesetzt sein sollen. Wie gehen Unternehmen in Deutschland mit eingeforderten Zeitrechten um? Dieser Frage gehen Sylvie Haarmann, Timothy Rinke und Angelika Kümmerling in *Arbeitnehmer*innenorientierte Zeitrechte zur Flexibilisierung von Arbeitszeit im Lebensverlauf - eine Herausforderung für die Betriebe?* nach. Sie untersuchen die in Deutschland den Arbeitnehmer:innen im Falle von Elternschaft, Pflege für Angehörige oder aus anderen Gründen zustehenden Zeitrechte. Insbesondere gehen sie der Frage nach, mit welchen Maßnahmen Unternehmen Sorge für den Fall der Inanspruchnahme von Zeitrechten durch Arbeitnehmer:innen tragen. Die Untersuchung in großen Unternehmen kommt zum Schluss, dass diese erstaunlich selten

längerfristig für die Inanspruchnahme von Zeitrechten Sorge tragen, sondern dass besonders bei kürzeren Absenzen ad-hoc Lösungen wie das Vorarbeiten der Arbeitnehmer:innen, die Kompensation durch Kolleg:innen und andere improvisierende Strategien dominieren. Nach dem Übertritt in den Ruhestand bleiben manche gesundheitlichen Beschwerden aus der Erwerbsphase weiter bestehen, andere hingegen verschwinden oder nehmen zumindest deutlich ab. Um schon während der Erwerbsarbeit für ein späteres Leben in Gesundheit vorzusorgen, ist der Blick über den Rand der Erwerbsphase und die Analyse der Effekte des Übertritts auf (möglicherweise) arbeitsbezogene gesundheitliche Beschwerden von großer Bedeutung. Julia Härtel, Anne Wöhrmann, Johanna Gödde und Alexandra Michel untersuchen im Beitrag *Change in Health Complaints When Transitioning to Retirement: A Stress-Theoretical Perspective on the Role of Working Time* aus einer stress-theoretischen Perspektive die Bedeutung der Arbeitszeit während der Erwerbsphase für den Verlauf gesundheitlicher Beschwerden beim Übergang von der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand. Mit Ausnahme von Problemen beim Hören gehen alle betrachteten Gesundheitsbeschwerden im Ruhestand zurück. Bei längeren wöchentlichen Arbeitszeiten und geringer Arbeitszeitkontrolle während der Erwerbstätigkeit sind stärkere Rückgänge gesundheitlicher Beschwerden beim Übergang in den Ruhestand zu sehen als in anderen Fällen.

Ebenfalls eine Gestaltungsaufgabe für Unternehmen stellt die Verkürzung der Arbeitszeit dar. Der Forumsbeitrag von Anna Arlinghaus und Patryk Senwicki *Evaluation einer 4-Tage-Woche mit reduzierter Arbeitszeit: Subjektive Effekte auf Überstunden, Zufriedenheit, Work-Life-Balance und Belastungsempfinden* berichtet über die Ergebnisse der Evaluierung einer Arbeitszeitverkürzung auf 36 Stunden an vier Tagen pro Woche in einem österreichischen Elektro-Montagebetrieb. Arbeitszeitverkürzung und dabei besonders die Vier-Tage-Woche sind eine aktuell intensiv diskutierte Möglichkeit zur Verbesserung der Arbeitssituation von Beschäftigten. Im Fallstudien-Unternehmen wurden die Effekte der Arbeitszeitverkürzung eineinhalb Jahre nach der Einführung mit einem Mix aus qualitativen und quantitativen Methoden untersucht. Die Evaluierung zeigt eine große Zufriedenheit mit dem neuen Arbeitszeitmodell, besonders deutlich sind die Effekte in Hinblick auf die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Bereichen des Lebens.

Zusammengenommen präsentieren die Beiträge unseres Heftes spannende Analysen zu aktuellen Entwicklungen und Fragestellung im Bereich der Gestaltung von Arbeitszeiten und nehmen die Situation von Beschäftigten und in Unternehmen in unterschiedlicher und vielfältiger Weise in den Blick. Wir wünschen viel Freude bei der Lektüre!

Literaturverzeichnis

- Arlinghaus, Anna (2022). Lange Arbeitszeiten gefährden physische und psychische Gesundheit. *WISO Wirtschafts- und Sozialpolitische Zeitschrift* 45, 44–57.
- Arlinghaus, Anna, Philip Bohle, Irena Iskra-Golec, Nicole Jansen, Sarah Jay and Lucia Rotenberg (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health* 57, 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>

- Brauner, Corinna, Anne M. Wöhrmann, Kilian Frank, und Alexandra Michel (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics* 81, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906>
- Korunka, Christian (2020). Arbeitsintensivierung: Ursachen, Verläufe und Risikogruppen. *WSI-Mitteilungen* 73, 11–18.
- Sonnentag, Sabine, und Charlotte Fritz (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior* 36, 71–103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Sonnentag, Sabine, und Charlotte Fritz (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 204–221. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Williams, Joan C., Mary Blair-Loy, und Jennifer L. Berdahl (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma: Cultural Schemas and Social Class. *Journal of Social Issues* 69, 209–234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>