

## Editorial – Arbeitszeitentwicklungen in Deutschland, Österreich und der Schweiz

Anna ARLINGHAUS<sup>1</sup>, Johannes GÄRTNER<sup>2</sup>, Sylvia RABSTEIN<sup>3</sup>, Sebastian SCHIEF<sup>4</sup>, Céline VETTER<sup>5</sup>

*Liebe Leserinnen und Leser*

Es tut sich etwas in puncto Arbeitszeiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In allen drei Ländern sind neue Formen der Arbeitszeitregulierung entweder im Gespräch oder sogar schon umgesetzt. Eine der ersten Amtsmassnahmen der Regierung Kurz in Österreich war die Neufassung des dortigen Arbeitszeitgesetzes. Zum einen wurde die Tageshöchst Arbeitszeit von 10 auf 12 Stunden erhöht, zum anderen wurde die wöchentliche Höchst Arbeitszeit auf 60 Wochenstunden verlängert (Binder/Kary 2018). Vor der Neuregulierung waren Arbeitszeiten dieser Grössenordnung nur in Verhandlungen mit dem zuständigen Betriebsrat möglich. Bedauerlich ist in diesem Fall auch, dass mit der jahrzehntelang geübten Praxis der tripartiten Aushandlung solcher Gesetze gebrochen und das neue Gesetz von Regierung und Parlament oktroyiert wurde. Regierung und Arbeitgeberverbände interpretierten das Ergebnis als notwendige Flexibilisierung der Arbeitszeit und eine Anpassung an die moderne Arbeitswelt. Gewerkschaften und Opposition sehen in dem Gesetz eine Entgrenzung der Arbeitszeiten, die möglicherweise nicht einmal entsprechend entlohnt würde. Auch die Arbeitszeitgesellschaft nahm zum neuen Gesetz Stellung und beschrieb die aus der Arbeitszeitforschung ableitbaren gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten, wenn es zu überlangen Arbeitszeiten kommt: höheres Unfallrisiko, unabsehbare gesundheitliche Schäden sowie soziale Nachteile. Die Arbeitszeitgesellschaft (2018) sah und sieht die balancierte Verbindung zwischen Arbeit, Gesundheit und Sozialem in Gefahr.

In der Schweiz stimmte die Wirtschaftskommission des Nationalrates einer parlamentarischen Initiative zu, die Ausnahmen bei der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und Regelungen zu Höchst Arbeitszeit und Ruhezeiten vorsieht. Dem Vorstoss nach sollten bestimmte Wirtschaftszweige und Unternehmen von wöchentlichen Höchst Arbeitszeiten befreit werden, stattdessen

---

<sup>1</sup> Dr. Anna Arlinghaus ist Arbeitspsychologin und arbeitet als Beraterin bei XIMES GmbH. Sie beschäftigt sich mit der ergonomischen Gestaltung von Arbeitszeiten: [arlinghaus@ximes.com](mailto:arlinghaus@ximes.com).

<sup>2</sup> PD Dr. Johannes Gärtner ist Gründer und Geschäftsführer der XIMES GmbH. Neben seiner Beratungstätigkeit bei der XIMES GmbH unterrichtet Dr. Gärtner im Fach Wirtschaftsinformatik an der Technischen Universität Wien: [gaertner@ximes.com](mailto:gaertner@ximes.com).

<sup>3</sup> Dr. Sylvia Rabstein ist Statistikerin und Epidemiologin und arbeitet am Kompetenz-Zentrum Epidemiologie des Instituts für Prävention und Arbeitsmedizin der Ruhr-Universität Bochum: [rabstein@ipa-dguv.de](mailto:rabstein@ipa-dguv.de).

<sup>4</sup> Dr. Sebastian Schief ist Soziologie und arbeitet im Departement Sozialwissenschaften der Universität Fribourg/Schweiz: [sebastian.schief@unifr.ch](mailto:sebastian.schief@unifr.ch).

<sup>5</sup> Céline Vetter, Dr. phil., ist Assistentzprofessorin an der University of Colorado Boulder im Bereich Integrative Physiology: [Celine.Vetter@colorado.edu](mailto:Celine.Vetter@colorado.edu).

soll ein Jahresarbeitszeitkonto dafür sorgen, dass die Höchstarbeitszeit von 45 Stunden pro Woche über das Jahr hinweg nicht überschritten wird (Tagesanzeiger 2017). Des Weiteren wird eine Reduktion der minimalen Ruhezeit auf acht Stunden (unter bestimmten Bedingungen) vorgeschlagen<sup>6</sup>. Arbeitszeiten von leitenden Angestellten und Fachspezialistinnen und Fachspezialisten sollen von der Arbeitszeiterfassungspflicht befreit werden.<sup>7</sup>

Argumentativ begegnet uns hier das selbe Motiv wie in Österreich: Die Regulierung der Arbeitszeit muss den modernen Verhältnissen der Arbeitswelt angepasst werden. Flexibilisierung der Arbeitszeit sei eine Notwendigkeit für im Wettbewerb stehende Unternehmen. Ob eine Änderung des Gesetzes beschlossen wird und wie diese dann aussähe, ist im Moment noch nicht abzusehen, die politischen Rahmenbedingungen für eine De-Regulierung scheinen aber gegeben.

In Deutschland wurde eine ähnliche Forderung von der FDP in den Bundestag eingebracht (Bundestag 2018). Die Tarifparteien sollen in der Lage sein, ein wöchentliches Limit von 48 Stunden im Durchschnitt vereinbaren zu können. Zudem soll die Möglichkeit der Kürzung der Ruhezeiten diskutiert werden. Auch hier wird das Gesetz unter der Massgabe der Flexibilität diskutiert. Die momentane politische Konstellation lässt eine Änderung der Arbeitszeitgesetzgebung in dieser Richtung allerdings unwahrscheinlich erscheinen.

Alle fünf Beiträge dieses Sonderhefts zum 5. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft befassen sich mit der Regulierung und den Folgen von flexiblen respektive ausgeweiteten Arbeitszeiten, wie in den oben beschriebenen Gesetzen und Initiativen behandelt. Dabei werden allerdings völlig unterschiedliche Aspekte in den Blick genommen werden. *Corinna Brauner, Grit Müller und Anne M. Wöhrmann* diskutieren Dauernachtarbeit in Deutschland. Während die Nachtarbeit als Teil rotierender Schichtsysteme sehr gut erforscht ist, so die Autorinnen, gäbe es erheblichen Forschungsbedarf in Bezug auf Beschäftigte, die permanent nachts arbeiten sowie den Arbeitsbedingungen und Gesundheitszustand. Die Autorinnen haben sich zum Ziel gesetzt, anhand von Daten aus der Arbeitszeitbefragung 2015 der deutschen Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) die Charakteristika von dauerhaft nachts arbeitenden Beschäftigten, deren Work-Life-Balance und Gesundheitszustand zu untersuchen. Dabei vergleichen sie diese spezifische Gruppe einerseits mit Beschäftigten im Allgemeinen, aber auch mit Personen, die in rotierenden Schichtsystemen mit Nachtschichten arbeiten. Die häufigsten Beschäftigtengruppen in dauerhafter Nachtarbeit sind Krankenschwestern und -pfleger sowie LKW-Fahrerinnen und -Fahrer. Dauerhaft in der Nacht Arbeitende bewerten ihre Gesundheit weniger häufig als (sehr) gut, auch sind sie seltener mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden als Beschäftigte im Allgemeinen. Zudem klagen sie häufiger über Gesundheitsbeschwerden. Im Vergleich zu Beschäftigten in rotierenden Schichtsystemen mit Nachtschichten sind die Ergebnisse weniger eindeutig, aber im Durchschnitt sind die dauerhaft in Nachtschicht Arbeitenden

---

<sup>6</sup> Möglichkeit der Ruhezeitverkürzung von max. einmal pro Woche, wenn die durchschnittliche Ruhezeit von elf Stunden über zwei Wochen hin eingehalten wird. Mehr als einmal pro Woche soll erlaubt werden, wenn der 11 Stunden Durchschnitt innerhalb von vier Wochen eingehalten wird.

<sup>7</sup> Die Arbeitszeiterfassung wurde vor kurzem schon gelockert. Angestellte mit einem Bruttoeinkommen von über 120'000 CHF, die ihre Arbeitszeiten mehrheitlich selbst bestimmen können, müssen diese seit 2016 nicht mehr erfassen, wenn dies in einem Gesamtarbeitsvertrag (Tarifvertrag) vereinbart wurde. Nur noch die tägliche Gesamtdauer der Arbeitszeit dokumentieren müssen ArbeitnehmerInnen, die mehr als 25% ihrer Arbeitszeit selbst bestimmen können (SECO 2016).

deutlich häufiger mit ihrer Work-Life-Balance unzufrieden als die Vergleichsgruppe in rotierenden Schichtsystemen.

*Bettina Stadler* untersucht Vorzüge und Schattenseiten der Flexibilität der Arbeitszeiten in Österreich. In diesem Beitrag wird auf Basis einer Befragung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen in sieben ausgewählten Branchen untersucht, wer flexible Arbeitszeitgestaltung vorwiegend antreibt, wie diese jeweils auf bezahlte und unbezahlte Mehrarbeitsstunden wirken und unter welchen Bedingungen flexible Arbeitszeiten von ArbeitnehmerInnen positiv bzw. negativ bewertet werden. Die Untersuchung zeigt, dass flexible Arbeitszeiten häufiger mit bezahlter Mehrarbeit verbunden sind als wenig flexible Arbeitszeiten. Zusätzlich leisten höher Gebildete häufiger bezahlte Mehrarbeit. Wird am Abend oder am Samstag gearbeitet, ist dies ebenfalls häufig mit Mehrarbeit verbunden. Von diesen Zusammenhängen unterscheiden sich die Risikofaktoren für unbezahlte Mehrarbeit deutlich. Hier treten vor allem zwei Branchen, die Gastronomie und der Bankensektor, hervor. Zusätzlich haben geringer Gebildete ein signifikant höheres Risiko zu unbezahlter Mehrarbeit. Trotz des vorhandenen Risikos für Mehrarbeit wird Flexibilisierung positiv bewertet, wenn die ArbeitnehmerInnen in die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten eingebunden sind. Zusätzlich gearbeitete Stunden können (auch) im Interesse von ArbeitnehmerInnen sein, beispielsweise, wenn diese zu für ArbeitnehmerInnen sinnvollen Zeiten wieder ausgeglichen werden können. Sind die Arbeitszeiten jedoch vorwiegend nach den Anforderungen der ArbeitgeberInnen bzw. den Arbeitsanforderungen geformt, führt dies zu negativeren Bewertungen des Arbeitszeitmodells. Aus diesem Grund sollten ArbeitnehmerInnen vor einseitig von ArbeitgeberInnen bestimmter Flexibilität der Arbeitszeiten geschützt werden, so die Autorin.

*Johannes Gärtner, Anna Arlinghaus, Peter Baumgartner, Karin Boonstra-Hörwein und Ruth Siglär* entwerfen ein Konzept einer *Neuen Normalarbeitszeit*. Die AutorInnen gehen davon aus, dass die aktuelle Regulierung von Arbeitszeiten Anreize für belastende Zeiten schafft und nur unzureichend wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Auswirkungen dieser Belastungen berücksichtigt werden. Ihr Beitrag stellt einen neuen Ansatz vor: Ausgehend von einer einerseits weit verbreiteten und andererseits auch sozial- und gesundheitspolitisch wünschenswerten *Neuen Normalarbeitszeit*, nämlich der Gleitzeit von Montag bis Freitag tagsüber, sollen abweichende Arbeitszeiten hinsichtlich ihrer Belastung bewertet werden. Eine angemessene Kompensation in zusätzlicher Freizeit soll dann diese Belastung ausgleichen, statt sie finanziell abzugelten. Damit, so die AutorInnen, würden auch bestehende Anreize für ein freiwilliges Verbleiben in belastenden Arbeitszeiten reduziert.

Auch *Burkhard Scherf* und *Guido Zander* wenden Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft und Arbeitszeitforschung an, indem sie Bausteine bedarfsorientierter, flexibler Arbeitszeitmodelle darlegen. Die Autoren gehen von Untersuchungen aus, die zeigen, dass sich viele Beschäftigte eine Reduzierung ihrer wöchentlichen Arbeitszeit wünschen. Die Sorge vor Einkommensverlusten und Vorbehalte bei den ArbeitgeberInnen sind dabei allerdings wesentliche Hürden für die Realisierung dieser Arbeitszeitwünsche. Der Beitrag der Autoren beschreibt diese Hürden und zeigt auf, dass ArbeitgeberInnen häufiger als vermutet ein eigenes wirtschaftliches Interesse an Teilzeitbeschäftigung haben müssten, als es gemeinhin der Fall ist. Dies gilt besonders dann, wenn es darauf ankommt, Arbeitszeiten an einen unregelmäßigen Bedarfsverlauf anzupassen.

Schließlich wird dargestellt, dass Teilzeit auch in Schichtpläne integriert und durch Lebensarbeitszeitmodelle Einkommensverlust aufgrund von Teilzeitbeschäftigung reduziert werden kann.

Der Beitrag von *Hiltraud Grzech-Sukalo* und *Gerlinde Vogl* diskutiert Ergebnisse von Arbeitszeiterhebungen bei mobiler Arbeit, die im Rahmen des Forschungsprojektes *prentimo* (Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit) anhand von drei Unternehmen analysiert wurden. Im Fokus steht dabei mobile Arbeit, die mit räumlicher Mobilität einhergeht. Zentrale Fragestellung ist, ob sich Unterschiede zwischen ÜbernächterInnen und Nicht-ÜbernächterInnen in Bezug auf Auswirkungen hinsichtlich verschiedener Arbeitszeitmerkmale (Dauer der täglichen Arbeits- und Ruhezeiten, Verlässlichkeit des Arbeitsendes, Pausen, Wochenarbeitszeiten sowie Wochenendarbeit) zeigen lassen. Als differenzierende Belastungsfaktoren identifizieren die Autorinnen überlange tägliche Arbeitszeiten, verkürzte Ruhezeiten, eine erhöhte Wochenarbeitszeit, Reisezeiten, Rufbereitschaften sowie ein schwer kalkulierbares Arbeitsende.

Auch das 5. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft in Fribourg/Schweiz lieferte spannende Einsichten über die Anforderungen an Arbeitszeiten in ganz unterschiedlichen Bereichen. Wir hoffen, Anstöße sowohl für die weitere Forschung als auch für die Praxis der Arbeitszeitorganisation gegeben zu haben. Die Arbeitszeitgesellschaft hat inzwischen ein 6. Arbeitszeitsymposium in Dortmund abgehalten, das nächste in Wien ist schon in Planung. Wir freuen uns auf neue Beiträge und Reaktionen und möchten Sie dazu schon jetzt herzlich einladen!

Eine spannende Lektüre wünscht Ihnen  
der Vorstand der Arbeitszeitgesellschaft e.V.

*Anna Arlinghaus, Johannes Gärtner, Sylvia Rabstein, Sebastian Schief, Céline Vetter*

## Literatur

Arbeitszeitgesellschaft (2018). Die vorgeschlagene Flexibilisierung der Arbeitszeit wirkt wie die Freigabe Alkoholgrenze im Straßenverkehr. OTS, 19.06.2018. Internet-Site. Zugriff am 25.10.2018 auf: [https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20180619\\_OTS0179/die-vorgeschlagene-flexibilisierung-der-arbeitszeit-wirkt-wie-die-freigabe-alkoholgrenze-im-strassenverkehr](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20180619_OTS0179/die-vorgeschlagene-flexibilisierung-der-arbeitszeit-wirkt-wie-die-freigabe-alkoholgrenze-im-strassenverkehr).

Binder, Jeannine und Christine Kary (2018). Die wichtigsten Fakten zum neuen Arbeitszeit-Gesetz. Die Presse, 15.06.2018. Internet-Site. Zugriff am 25.10.2018 auf: <https://diepresse.com/home/wirtschaft/economist/5447788/Die-wichtigsten-Fakten-zum-neuen-ArbeitszeitGesetz>.

Der Tagesanzeiger (2017). Kommt die flexible Arbeitszeit?. Der Tagesanzeiger, 21.02.2017. Internet-Site. Zugriff am 25.10.2018 auf: <https://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/kommt-die-flexible-arbeitszeit/story/29721935>.

Deutscher Bundestag (2018). FDP will das Arbeitszeitgesetz ändern. Deutscher Bundestag, 15.03.2018. Internet-Site. Zugriff am 25.10.2018 auf: <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw11-de-arbeitszeitgesetz/546464>.

Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) (2016). Arbeitszeiterfassung. Internet-Site. Zugriff am 25.10.2018 auf: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten/Arbeitszeiterfassung.html>.