

Editorial: Vielfalt der Arbeitszeiten

Anna ARLINGHAUS¹, Johannes GÄRTNER², Sylvia RABSTEIN³, Sebastian SCHIEF⁴, Céline VETTER⁵

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

historisch betrachtet befinden wir uns seit Anbeginn der Industrialisierung in einer sich fortentwickelnden Ausdifferenzierung der Arbeitszeit. Dauer, Lage, Organisation und Kontrolle der Arbeitszeit haben sich über die Zeit zu einer Vielfalt entwickelt, die viele verschiedene Formen von Arbeitsorganisation und damit Flexibilität ermöglichen. Während die Menschen in den 1870er Jahren noch an die 70 Stunden pro Woche gearbeitet haben, sind es heutzutage in Deutschland, Österreich und der Schweiz um die 42 Stunden pro Woche (Vollzeit, European Labour Force Survey (ELFS)). In allen drei Ländern arbeiten inzwischen über 20% der Erwerbstätigen in Teilzeit, die Schweiz weist hier mit über 25% den höchsten Anteil auf. Der hohe Teilzeitanteil liegt allerdings grösstenteils bei den Frauen. Auf der anderen Seite arbeiten in allen drei Ländern unserer Arbeitszeitgesellschaft (Deutschland, Österreich, Schweiz) über 50% der Erwerbstätigen 40 Stunden oder mehr (OECD).

Betrachten wir die Lage der Arbeitszeit, fällt auf, dass besonders viele Menschen in Deutschland abends arbeiten (etwa 25%), der Anteil in den anderen beiden Ländern dagegen deutlich niedriger ist (Schweiz etwa 16%, Österreich etwa 13%, ELFS). Auch in Bezug auf die Nachtarbeit ist der höchste Anteil in Deutschland (etwa 9%, ELFS) zu beobachten. Zudem arbeiten in allen drei Ländern zwischen 25-30% der Beschäftigten samstags und immerhin noch zwischen 14-17% sonntags (ELFS). In den Ländern, die in der Arbeitszeitgesellschaft vertreten sind, arbeiten zwischen 15 und 20% der abhängig Beschäftigten in Schichtarbeit, dieser Anteil ist in den letzten zwanzig Jahren deutlich angestiegen (ELFS).

Laut European Working Conditions Survey haben im Jahr 2015 etwa 60% der Erwerbstätigen in Deutschland fixe Anfangs- und Schlusszeiten, wohingegen es z.B. in Österreich nur etwa 50% sind. Der Anteil in der Schweiz sollte mit Österreich vergleichbar sein, hier liegen aber nur ältere Zahlen vor (2005: 52.4%). Schliesslich beschreiben nur noch etwa 50% der Erwerbstätigen in Deutschland und etwas mehr als 40% in Österreich ihren Arbeitstag als immer gleich lang. Auch hier liegen für die Schweiz nur Zahlen von 2005 vor, damals waren es etwa 45% der Erwerbstätigen, die jeden Tag dieselben Arbeitsstunden haben.

Dieser kurze Einblick in Dauer, Lage und Kontrolle der Arbeitszeit sollte gezeigt haben, dass in allen drei Ländern in Bezug auf alle drei Aspekte inzwischen tatsächlich eine enorme

¹ XIMES GmbH, Wien, Österreich.

² XIMES GmbH und TU-Wien, Wien, Österreich.

³ Institut für Prävention und Arbeitsmedizin der DGUV, Institut der Ruhr-Universität Bochum.

⁴ Departement für Sozialwissenschaften, Universität Fribourg, Schweiz.

⁵ Channing Division of Network Medicine, Brigham's and Women's Hospital, Harvard Medical School, Boston, U.S.A.

Vielfalt herrscht. Diese Vielfalt wollen wir gerne an drei aktuellen Beispielen aufzeigen: die Arbeitszeitmodelle der Firmen Deutz in Köln, Trumpf in Ditzingen und Tower in San Diego, ein Beispiel aus den USA.

Das Maschinenbau-Unternehmen Trumpf hat auf der Suche nach grösserer Flexibilität der Produktion ein Jahresgleitzeit-Konto implementiert, auf dem bis zu 200 Plusstunden und 100 Minusstunden im Zeitraum eines Jahres angesammelt werden können (Stuttgarter Nachrichten, 09.09.2016). Erklärtes Ziel des Unternehmens ist es, die Arbeitszeit über das Jahr hinweg an die Schwankungen der Nachfrage anpassen zu können. Während diese Form von Flexibilität eindeutig zugunsten der Unternehmung implementiert wurde, wird dies durch Basisarbeitszeiten zwischen 15 und 40 Stunden flankiert. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können also langfristig ihre individuelle Arbeitszeit selbst festlegen, eine Änderung kann alle zwei Jahre erfolgen. Zusätzlich können auf einem Freizeitkonto bis zu 1000 Stunden angesammelt werden, die für längere Auszeiten genutzt werden können. Auf diese Weise habe die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Möglichkeit, Sabbaticals einzulegen.

Der Motorenhersteller Deutz in Köln hat in enger Zusammenarbeit der Unternehmensleitung mit dem Betriebsrat ein Ampelkonto der Arbeitszeit entwickelt, das einerseits den Anforderungen des Unternehmens genügen und andererseits auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten eröffnen soll. Sind auf dem Arbeitszeitkonto zwischen minus 10 und plus 35 Stunden verzeichnet, muss das Konto nicht ausgeglichen werden. Werden allerdings mehr als 35 Stunden Mehrarbeit angesammelt, wird automatisch der oder die Vorgesetzte informiert, um Massnahmen zum Abbau der Mehrarbeit zu treffen. Sollte dies nicht dazu führen, dass Mehrarbeit abgebaut wird, das Ampelkonto mit über 50 Mehrstunden also *auf Rot schaltet*, müssen entweder sofort Stunden abgebaut werden oder der / die Vorgesetzte ist gezwungen, bezahlte Mehrarbeit zu beantragen (IG Metall, 9.9.2016).

Aus dem internationalen Raum gibt es ein aktuelles Beispiel für die Verkürzung und Verdichtung der Arbeitszeit, wenn sich auch die Rahmenbedingungen in den USA deutlich von denen in Deutschland, Österreich und der Schweiz unterscheiden: Die Firma Tower, ein Produzent von Lifestyle-Produkten für den Strand, erinnert in der Radikalität ihrer Vorgehensweise an die Umwälzungen des Fordismus mit seiner radikalen Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Lohnerhöhung und Produktivitätssteigerung. Die Arbeitszeit wurde auf fünf Stunden zwischen 9 und 13 Uhr verkürzt, im Gegenzug wurden 5% der Gewinne an die Beschäftigten ausgeschüttet, was de facto zu einer Erhöhung des Monatslohnes bei kürzerer Arbeitszeit geführt hat. Im Gegenzug fordert die Unternehmensleitung eine doppelte Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Der Bund, 09.09.16). Es handelt sich hierbei also um eine radikale Verdichtung der Arbeitszeit, wobei die Unternehmensleitung sehr klar macht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese Produktivität nicht leisten können, entlassen werden.

Die beschriebenen Beispiele zeigen die Bandbreite von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation auf, gerade in Bezug auf die Flexibilität der Arbeitszeit. Die Beiträge dieses Schwerpunktheftes *Vielfalt der Arbeitszeiten* greifen diese Themen auf und entwickeln sie weiter:

Der Beitrag von *Ines Zapf* thematisiert Arbeitszeitkonten. Sie ermöglichen es, Arbeitszeiten zu variieren und den Arbeitseinsatz an das Arbeitsaufkommen anzupassen. Mit logistischen Regressionsmodellen und Daten des IAB-Betriebspanels wird in einem ersten Schritt analysiert, welche Faktoren Arbeitszeitkonten in Betrieben bestimmen. Industrielle Beziehungen und betriebliche Beschäftigungsstruktur sind wesentliche Determinanten. In einem zweiten Schritt wird mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels analysiert, welche Faktoren den Zugang von Beschäftigten zu einem Arbeitszeitkonto bestimmen. Beschäftigte mit einem höheren Maß an Humankapital haben überdurchschnittlich häufig Zugang zu einem Arbeitszeitkonto, während geringfügig beschäftigte Frauen und befristet beschäftigte Männer unterdurchschnittlich häufig Arbeitszeitkonten haben.

Johannes Wendsche, Andrea Lohmann-Haislah und *Jürgen Wegge* analysieren den Einfluss zusätzlicher Kurzpausen auf die Arbeitsleistung. Arbeitspausen sind wichtig, um einer Akkumulation kurzfristiger, negativer Beanspruchungsfolgen über den Arbeitstag vorzubeugen. In dieser Metaanalyse untersuchen sie, wie sich zusätzliche Kurzpausen auf die Leistung und Beanspruchung auswirken. Es ergeben sich positive Effekte zusätzlicher Kurzpausen auf die Arbeitsqualität und Arbeitsmenge. Die mittlere Arbeitszeitverkürzung aufgrund bezahlter Kurzpausen beträgt 9.3 %. Die beobachteten Leistungssteigerungen erfolgen trotz der kürzeren Arbeitszeit und nicht auf Kosten höherer negativer psychischer und physischer Beanspruchungsfolgen. Die Studie belegt daher, dass sich sowohl die Leistung als auch das Wohlbefinden von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen durch mehr zusätzliche geplante Kurzpausen während der Arbeitszeit verbessern lassen. Es finden sich keine weiteren Einflüsse potenzieller Moderatorvariablen.

Der Vorstand der Arbeitszeitgesellschaft – *Anna Arlinghaus, Johannes Gärtner, Sylvia Rabstein, Sebastian Schief* und *Céline Vetter* – präsentiert ein Konsenspapier mit Thesen zur Dauernachtarbeit. Im Falle der Dauernachtarbeit, also einer dauerhaften Schichtarbeit bei Nacht, stehen Befürchtungen erheblicher Nachteile anderen Sichtweisen gegenüber. Dieser Artikel beruht auf einer umfassenden Literatursuche und einer anschließenden breiten Diskussion in der Arbeitszeitgesellschaft. Es werden von Expertinnen und Experten konsensual abgestimmte Thesen zu der Wirkung von Dauernachtarbeit sowie zum Forschungsbedarf vorgestellt. Das Kernergebnis der Diskussion ist, dass Dauernacht in den meisten Fällen problematisch ist, aber auch Konstellationen existieren, bei denen die Dauernachtarbeit wenig problematisch oder vielleicht sogar positiv für manche Personen wirkt. Es besteht ein erheblicher Forschungsbedarf, um hier ein klares Bild zu gewinnen.

Der Forumsbeitrag von *Corinna Jaeger* stellt wichtige Bedingungen von Nacht- und Schichtarbeit vor. Nacht- und Schichtarbeit stellt eine besondere Belastung und Beanspruchung dar. Gemäß arbeitswissenschaftlicher Empfehlungen sollte die Phase des Arbeitens und Ruhens gegen den biologischen Schlaf-Wach-Rhythmus möglichst kurz sein. Präventiv hat ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie die Nachtschichten für alle betroffenen Mitarbeiter reduziert, das flexible Schichtsystem auf kurz vorwärts rotierend umgestellt und gleicht Mehrbelastung durch Freizeit aus.

Das 3. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft lieferte spannende Einsichten über die Diversität der Arbeitszeiten. Wir hoffen, Anstöße sowohl für die weitere Forschung als auch für die Praxis der Arbeitszeitorganisation gegeben zu haben. Die Arbeitszeitgesellschaft hat

inzwischen ein 4. Arbeitszeitsymposium in Dortmund abgehalten, das nächste ist schon in Planung. Wir freuen uns auf Ihre 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

Quellen

European Labour Force Survey (ELFS) (o.J.). Zugriff auf <http://ec.europa.eu/eurostat/web/main> am 16.9.2016.

European Working Conditions Survey (EWCS) (o.J.). Zugriff auf <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys> am 16.9.2016.

OECD (o.J.). OECD Statistics. Zugriff auf <http://stats.oecd.org/index.aspx?r=130586#> am 16.9.2016.

IG Metall (09.09.2016). Flexibel und fair: Das neue Arbeitszeit-System bei Deutz Köln. Zugriff auf <https://www.igmetall.de/arbeitszeit-arbeit-neu-denken-23597.htm> am 16.9.2016.

Der Bund (09.09.2016). Ist das der beste Chef der Welt? Zugriff auf www.derbund.ch/wirtschaft/ist-das-der-beste-chef-der-welt/story/23684123 am 16. 09. 2016.

Stuttgarter Nachrichten (09.09.2016). Trumpf verabschiedet sich von der Arbeitswoche. Zugriff auf <http://www.stuttgarter-nachrichten.de/inhalt.arbeitszeiten-trumpf-verabschiedet-sich-von-der-arbeitswoche.108df588-1c8b-4941-9a7e-8630adf0923f.html> am 16.9.2016.