

Regine Romahn (Hg.)



# Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis

Regine Romahn (Hg.)  
Arbeitszeit gestalten



Regine Romahn (Hg.)

# **Arbeitszeit gestalten**

Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis

Metropolis-Verlag  
Marburg 2017

### **Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek**

Die deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.ddb.de>> abrufbar.

Metropolis-Verlag für Ökonomie, Gesellschaft und Politik GmbH

<http://www.metropolis-verlag.de>

Copyright: Metropolis-Verlag, Marburg 2017

Alle Rechte vorbehalten

ISBN 9783731612360 (Printausgabe)

ISBN 9783731662365 (E-Book)

# Inhalt

Vorwort .....	7
Arbeitszeiten in Deutschland – Struktur und Entwicklungstendenzen <i>Anke Siefer und Frank Brenscheidt</i> .....	9
Arbeiten 4.0 – Positionen zum Reformbedarf <i>Manuela Maschke</i> .....	17
Rechtliche Voraussetzungen zur Regulierung von Arbeitszeit <i>Wolfhard Kohte</i> .....	23
Gefährdungsbeurteilung und Arbeitszeit <i>Britta Schmitt-Howe</i> .....	35
Integration der Arbeitszeit in die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz <i>Eva Aich</i> .....	47
Arbeitszeitdokumentation <i>Eva Aich</i> .....	57
Zum Stellenwert von Erholung in der Welt der „Arbeit 4.0“ <i>Renate Rau</i> .....	61
Arbeitspausen <i>Johannes Wendsche und Andrea Lohmann-Haislah</i> .....	77
Einfach mal Abschalten <i>Andrea Lohmann-Haislah und Johannes Wendsche</i> .....	97

Dauer der Arbeitszeit <i>Friedhelm Nachreiner</i> .....	105
Lage der Arbeitszeit – Schichtarbeit und andere unübliche Arbeitszeiten <i>Friedhelm Nachreiner</i> .....	121
Flexibles, selbstbestimmtes, ergebnisorientiertes Arbeiten: Chancen und Risiken <i>Elke Ahlers</i> .....	147
Arbeit auf Abruf <i>Nadine Absenger</i> .....	157
Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? <i>Yvonne Lott</i> .....	167
Arbeitszeitkonten – Regulierte Flexibilität durch kollektive und individuelle Vereinbarungen <i>Hartmut Seifert</i> .....	179
Mobile Arbeit und Pendeln <i>Susanne Gerstenberg, Antje Ducki und Eva Aich</i> .....	189
Schöne neue Arbeitswelt? Arbeitsbedingungen in der Crowd <i>Christine Gerber und Martin Krzywdzinski</i> .....	203
Erweiterte Erreichbarkeit: neue Potenziale außerhalb der Arbeitszeit <i>Wolfram Breger</i> .....	209
Arbeitszeitfragen in beschleunigten Zeiten <i>Michael Fischer</i> .....	229
Autorenverzeichnis .....	245

# Vorwort

Die Arbeitszeit ist durch die Diskussion um Digitalisierung und Arbeit 4.0 erneut aktuell in die Debatte gekommen. Seit vielen Jahrzehnten ist die Arbeitszeit Thema unterschiedlicher und widerstreitender Interessen geworden und hat sich in diesem Zuge immer wieder neuen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Ansprüchen zur Anpassung an die ökonomischen Entwicklungen stellen müssen. So zeigt sich eine Zunahme der Wochenarbeitszeiten, der Überstunden, der Schicht- und Nacharbeit, der Wochenendarbeit, auch an Sonn- und Feiertagen, (kurzfristiger) Änderungen der Lage der Arbeitszeiten, von Arbeit auf Abruf, erweiterter Erreichbarkeit sowie des gezielten Ausbaus flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten, um nur einige Beispiele zu nennen.

Globalisierung, Digitalisierung und Arbeit 4.0 verändern die Arbeitswelt. Daraus resultieren neue Forderungen an die Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit: Weiterreichende räumliche und zeitliche Flexibilisierungsstrategien für Betriebe und Beschäftigte, individuelle statt kollektive Regelungen, die auf die jeweiligen Lebenslagen abgestimmt werden können, und selbstbestimmte Wahlarbeitszeiten sind Beispiele für gewünschte Reformen.

Zeit ist nicht vermehrbar. Die Erwerbsarbeit bestimmt durch Umfang und Lage der Arbeitszeit zugleich Umfang und Lage der Zeiten für die anderen Lebensbereiche wie Schlaf und Erholung, Familienleben, Freizeit, Kontakt mit Freunden sowie Teilhabe am kulturellen, gesellschaftlichen und politischen Leben. Alle Lebensbereiche und damit ein Leben in Gemeinschaft wahrnehmen zu können, erfordert von allen Beteiligten Möglichkeiten zur Koordination und Synchronisation unterschiedlicher Zeitstrukturen und Anforderungen.

Die Arbeitszeitgestaltung ist ein wesentlicher Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der – entsprechend dem europäischen sowie dem deutschen Recht (Grundgesetz, Arbeitsschutzrecht, Betriebsverfassungsrecht) – weit gefasst ist: Es geht nicht nur um den Schutz von Leben und Gesundheit; auch menschengerechte Gestaltung, Persönlichkeitsentwicklung und Wohlbefinden sind relevante Kriterien für die Ge-



staltung von Arbeit und Arbeitszeit. Darüber hinaus müssen Arbeitszeit und ihre Gestaltung im Zusammenhang mit anderen Arbeitsbelastungen analysiert werden. Arbeitswissenschaftliche Untersuchungen analysieren und bewerten Belastungen und Beanspruchungen sowie Gestaltungsmaßnahmen und sind damit eine wesentliche Hilfestellung bei der Ermittlung und Umsetzung menschengerechter und gesundheitsgerechter Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung: Nachvollziehbar, dass Arbeitsschutzgesetze die Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse vorschreiben.

Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind Treiber einer zukunftsfähigen Wirtschaft und erfordern, so Stimmen aus der Wirtschaft, aber auch der Politik, dass Arbeitszeitregelungen abgeschafft werden sollten, die angeblich nicht mehr in die heutige Arbeitswelt passen. So werden u.a. bestehende Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten zur Disposition gestellt und mehr Flexibilität und mehr Selbstbestimmung gefordert.

Es wird Veränderungen geben. Chancen und Risiken müssen ausgelotet und bewertet, Gestaltungsmaßnahmen ausgehandelt werden. Die Schutzstandards für die physische, psychische und soziale Gesundheit sind formuliert und normiert. Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse liegen vor. Das vorliegende Buch stellt diese Erkenntnisse zu wesentlichen Gestaltungsaspekten von Arbeitszeiten vor mit dem Ziel, Akteure und Beteiligte bei der Umsetzung guter Arbeitszeitgestaltung in der Praxis zu unterstützen. Ich danke allen Autorinnen und Autoren für ihre Bereitschaft daran mitzuwirken, für ihren Einsatz und für ihre Beiträge.

„Wir können auch in der digitalen Welt nicht auf Vernunft verzichten.“ sagte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier am 27.5.2017 auf dem Kirchentag in Berlin. Man kann ihm nur beipflichten.

Regine Romahn

# Arbeitszeiten in Deutschland – Struktur und Entwicklungstendenzen

*Anke Siefert und Frank Brenscheidt*

Viele Erwerbstätige sagen, dass sie „ganz normale“ Arbeitszeiten haben – aber was heißt das? Für eine Verkäuferin beinhaltet das den Samstag, für einen Krankenpfleger auch den Sonntag, gegebenenfalls auch Nachtdienste. Für den einen ist es normal, um 6 Uhr zu starten, für die andere bis 20 Uhr im Büro zu sein. Manche müssen pünktlich da sein und dürfen pünktlich gehen, andere haben z. B. Gleitzeit. Hinzu kommen in der modernen Arbeitswelt Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten, z. B. am nächsten Tag „spontan“ einspringen zu können. Aber auch die Arbeitnehmer fordern von ihrem Arbeitgeber Flexibilität, indem sie z. B. den nächsten Tag frei nehmen können.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Arbeitszeiten von Erwerbstätigen in Deutschland und kann dabei die Vielzahl verschiedener Kombinationsmöglichkeiten nur im Ansatz verdeutlichen. Das Kapitel ist unterteilt in drei Abschnitte: Der erste Abschnitt befasst sich mit den Wochenarbeitszeiten von Erwerbstätigen. Die Lage der Arbeitszeiten – insbesondere, wenn es nicht um Normalarbeitszeiten geht – ist das zentrale Thema des zweiten Abschnitts. Der Blick auf die betrieblichen Anforderungen an die Beschäftigten und die eigenen Flexibilisierungsmöglichkeiten folgt im abschließenden dritten Abschnitt.

## *1. Wochenarbeitszeiten von Erwerbstätigen*

Nicht alle 44 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland arbeiten in Vollzeit, wobei sich die Anteile der Teilzeitbeschäftigten je nach verwendeter Definition erheblich unterscheiden. Nimmt man eine Grenze von 32

Stunden als Grundlage, so arbeitet laut Zahlen des Statistischen Bundesamtes (2016b) etwa jeder Vierte in Teilzeit (27%). Bei Frauen macht dies fast jede Zweite (46%), bei Männern etwa jeder Neunte (11%). Laut Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (BAuA) haben die in den letzten 25 Jahren kontinuierlich gestiegen Teilzeitanteile bei beiden Geschlechtern (Siefer, 2010; BAuA, 2016b) zu einer deutlichen Reduzierung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit um etwa 3 Stunden geführt.

Die tatsächliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten mit mehr als 35 Wochenstunden liegt nach Zahlen des Arbeitszeitreports (BAuA, 2016a) im Durchschnitt bei 43,5 Stunden pro Woche und damit 4,9 Stunden höher als vertraglich vereinbart. Mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten arbeitet 40 bis 47 Wochenstunden. Von den Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 35 Stunden arbeiten fast drei Viertel zwischen 20 und 34 Wochenstunden. Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit liegt damit bei 23,1 Stunden pro Woche.

Dadurch, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Bereichen arbeiten, ergeben sich z. T. deutlich vom Mittelwert abweichende Teilzeitanteile in unterschiedlichen Bereichen. Spitzenreiter bei den Berufen sind die stark weiblich geprägten Reinigungskräfte mit einer Teilzeitquote von 79% (Statistisches Bundesamt, 2016b), in Verkaufsberufen sind es immerhin 50%. Gründe für Teilzeit sind dabei vielfältig – auch diese unterscheiden sich nach Geschlecht. Während fast die Hälfte der Frauen (48%) Kinderbetreuung oder andere persönliche oder familiäre Verpflichtungen angibt, spielt dies bei Männern nur eine untergeordnete Rolle (9%). Hauptgrund bei Männern ist die Aus- und Fortbildung (24%; Frauen 7%). Zudem ist für viele Erwerbstätige eine Vollzeitstelle nicht zu finden (M 20%; F 12%). Die Teilzeitgründe sind häufig bestimmten Lebensphasen und damit zumindest tendenziell auch einer Altersgruppe zuzuordnen: Aus- und Fortbildung wird häufiger von Erwerbstätigen unter 30 genannt; Kinderbetreuung zwischen 30 und 45; zwischen 45 und 60 ist der Anteil an Teilzeit wegen sonstiger persönlicher und familiärer Verpflichtungen besonders groß. Der seit langem bekannte Effekt, dass Mütter kürzer, Väter aber länger arbeiten als ihre jeweiligen Geschlechts-genossen ohne Kinder ist weiterhin gültig. Dabei steigt durch wachsende Aufgaben im Bereich der Fürsorge- und Hausarbeit aber auch die „Gesamtarbeitszeit“ der Mütter (Beermann et al., 2008).

Laut Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (BAuA), geben 17% der abhängig Beschäftigten an, dass sie im Durchschnitt 48 Stunden und mehr

in der Woche arbeiten (M 24%; F 9%). Diese überlangen Arbeitszeiten gehen mit verschiedenen weiteren Belastungsfaktoren einher: So gibt ein größerer Anteil von Befragten mit überlangen Wochenarbeitszeiten an, von der Arbeitsmenge überfordert zu sein, häufig Termin- und Leistungsdruck zu haben und dass oft Pausen ausfallen. Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance nimmt ab und gesundheitliche Beschwerden mehren sich. So sind überlange Arbeitszeiten u. a. mit Kopfschmerzen, Schwindelgefühlen, verstärktem Stresserleben und Burnout-Symptomen verbunden (Amlinger-Chatterjee, 2016). In einer aktuellen europäischen Befragung (Eurofound, 2016) wurden die Erwerbstätigen u. a. danach gefragt, ob Ihre Arbeit einen negativen Einfluss auf ihre Gesundheit hat und ob sie sich am Ende des Arbeitstages erschöpft fühlen. Personen mit überlangen Arbeitszeiten gaben hier zu erheblich höheren Anteilen Probleme an als Personen mit kürzeren Wochenarbeitszeiten (Arbeit beeinflusst Gesundheit negativ 35% vs. 24%; Erschöpfung am Ende des Arbeitstages 44% vs. 31%).

## 2. Arbeit zu „besonderen“ Zeiten

Viele Erwerbstätige müssen auch zu „unüblichen“ Arbeitszeiten arbeiten – sprich sie arbeiten auch am Wochenende, abends und/oder nachts. Seit den frühen 90er Jahren sind die Anteile der Erwerbstätigen mit abweichenden Arbeitszeiten, deutlich gewachsen; erst in den letzten Jahren stagnieren diese. Laut Statistischem Bundesamt (2016b) arbeitet etwa ein Viertel der abhängig Erwerbstätigen ständig oder regelmäßig an Samstagen (24%), wobei dies etwas mehr Frauen (26%) als Männer (22%) betrifft. Selbst an Sonn- und Feiertagen arbeiten 14 % (M 13%; F 15%).

In den Abendstunden (18 bis 23 Uhr) arbeitet ebenfalls jeder vierte abhängig Erwerbstätige (25%); hier sind es etwas mehr Männer als Frauen (M 26%; F 23%). Besonders diese Form hat seit Mitte der 90er Jahre deutlich zugelegt (1996: 16%). Der Anteil der Abendarbeit liegt auf europäischer Ebene mit 16% deutlich niedriger und geht seit 2011 weiter zurück (Euro-stat 2017). Auch die Arbeit in den Nachtstunden ist für 12% der Männer und 6% der Frauen Alltag (Gesamt 9%). In Wechselschicht arbeiten ständig oder regelmäßig 16% der Erwerbstätigen (M 17%; F 14%).

Die Arbeit am Wochenende oder in den Abend- bzw. Nachtstunden belegt sozial wertvolle Zeit, die bei den meisten Menschen für Familie, Freunde und Hobbies reserviert ist. Erwerbstätige, die zu diesen Zeiten arbeiten müssen, sind dadurch teilweise in ihrer sozialen Teilhabe eingeschränkt. Für Nachtarbeit kommt erschwerend hinzu, dass diese dem natürlichen Tag-Nacht-Rhythmus entgegensteht und so zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann. So zeigt sich in verschiedenen Studien ein Zusammenhang zwischen Nachtarbeit, affektiver Symptomatik (z. B. Depression) und einem erhöhten Risiko für Erschöpfungszustände (Amlinger-Chatterjee, 2016).

Besonders häufig sind diese Arbeitszeitformen in jüngeren Altersgruppen anzutreffen. Aufgrund der zum Teil bereits genannten Auswirkungen für Privatleben, Zufriedenheit und Gesundheit ist dies erwartungskonform. Auch für Schichtarbeit (mit und ohne Nachtanteile) bestätigt die aktuelle europäische Befragung (Eurofound 2016) eine – zumindest von den Befragten subjektiv erlebte – Verstärkung des negativen Einflusses auf ihre Gesundheit (35% vs. 24% ohne Schichtarbeit) und ein ausgeprägteres Erschöpfungsgefühl am Ende des Arbeitstages (41% vs. 32%).

### *3. Arbeitszeit-Flexibilität*

In der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Diskussion spielt die Flexibilität von Arbeitszeiten eine wachsende Rolle. Dabei fordern beide Seiten – also Arbeitgeber und Arbeitnehmer – Flexibilität ein. Einerseits wird von den Beschäftigten mehr Souveränität und Selbstbestimmung gefordert, wobei die fortschreitende Digitalisierung viele Möglichkeiten bietet, aber auch Risiken birgt. Andererseits gibt es auf Arbeitgeberseite betriebliche Anforderungen, für die eine flexible Steuerung von Personalressourcen vorteilhaft ist. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurden die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Beschäftigten und die Flexibilisierungsanforderungen von Arbeitgeberseite ausführlich erhoben (BAuA 2016a).

Die Freiheitsgrade der Beschäftigten zeigen sich am besten bei einem Blick auf die Einflussmöglichkeiten bezüglich der Arbeitszeit, der Pausen und mal ein paar Stunden oder Tage frei nehmen zu können. Von den abhängig Beschäftigten geben 38% an, viel Einfluss auf Arbeitsbeginn/

-ende zu haben (wenig 45%; mittel 17%). Besonders niedrig sind die Einflussmöglichkeiten im Handwerk (25%). Zudem steigt der Anteil deutlich mit wachsender Betriebsgröße (bis 49 Mitarbeiter/-innen 31%; ab 250 Mitarbeiter/-innen bis 49%) und mit wachsender Bildung (niedrig 23%; mittel 31%; hoch 51%). Etwas abgeschwächt zeigt sich für den Einfluss auf die Lage der Pausen Ähnliches: Insgesamt gibt jeder Zweite an, viel Einfluss darauf zu haben, wann er oder sie Pause macht (52%); allerdings geben auch 30% an, dass sie wenig Einfluss darauf haben. Auch hier zeigt sich ein besonders hoher Anteil bei hoher Bildung (60%) und in großen Unternehmen (57%). Besonders hoch ist der Anteil zudem im Dienstleistungsbereich (58%).

Die meisten abhängig Beschäftigten geben an, dass sie viel (57%) oder zumindest mittleren Einfluss (26%) darauf haben, wann sie Urlaub haben bzw. ein paar Tage frei nehmen können. Für 17% sind die Einflussmöglichkeiten allerdings gering. Der letztgenannte Anteil ist in der Industrie und entsprechend in großen Unternehmen (je 11%) am kleinsten. Bei niedriger Bildung ist er mit 22% hingegen deutlich höher. Für viele Beschäftigte ist es zudem möglich, ein paar Stunden frei zu nehmen (viel Einfluss 44%; mittel 25%; wenig 32%). Dieser Anteil (viel Einfluss) ist ähnlich dem vorgenannten in der Industrie, Großbetrieben (je 51%), bei hoher Bildung (53%) und bei Männern (47%) höher.

Mit steigendem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zeigen sich für alle vier betrachteten Merkmale positive Effekte auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und die Gesundheit.

Neben den Handlungsspielräumen der Beschäftigten betrachtet der Arbeitszeitbericht Deutschland 2016 (BAuA) auch die Arbeitszeit betreffende betriebliche Anforderungen. Klassische Beispiele hierfür sind Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Der als Arbeitszeit zählende Bereitschaftsdienst, bei dem der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers vorgibt, wird von 7% der abhängig Beschäftigten ausgeübt. Ähnlich hoch ist der Anteil der Rufbereitschaft (8%), die als Ruhezeit zählt, aber vom Arbeitgeber bei Bedarf unterbrochen werden kann. Beide Formen sind besonders häufig in Krankenpflegeberufen und bei Fachärzten/-innen anzutreffen – zudem auch oft in Kombination. Bereitschaftsdienst gibt es zudem gehäuft bei Lehrkräften, Rufbereitschaft in der Gastronomie.

Daneben gibt es die Arbeit auf Abruf, bei der Beschäftigte bei erhöhtem betrieblichem Bedarf zum Arbeiten gerufen werden. Insgesamt be-

trifft dies 7% der Befragten, unter denen mit niedriger Bildung ist der Anteil allerdings fast doppelt so hoch (13%). Eine weitere Form der betrieblichen Flexibilitätsanforderungen ist die (kurzfristige) Änderung von Arbeitszeiten, die immerhin bei 14% der Beschäftigten häufig vorkommt. Etwa die Hälfte bekommt die neuen Anforderungen am selben Tag oder am Vortag mitgeteilt (49%), nur 13% wissen eine Woche oder früher im Voraus Bescheid. Für viele sind die Ankündigungszeiträume unterschiedlich (39%) und somit ebenfalls schwer planbar.

Ein weiteres wichtiges Thema im Bereich der Flexibilitätsanforderungen ist die viel diskutierte Erreichbarkeit. Aus dem Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (BAuA) ist bekannt, dass etwa jeder fünfte abhängig Beschäftigte angibt, in der Freizeit für berufliche Dinge erreichbar sein zu müssen (22%). Weitere 17% sagen, dass dies zumindest zum Teil so erwartet wird. Damit geben aber auch 61% an, dass dies für sie (eher) nicht zutrifft. Der Anteil der Beschäftigten, die im Privatleben tatsächlich häufig kontaktiert werden, liegt in der durchgeführten Befragung deutlich niedriger (12%). Besonders betroffen sind von erwarteter Erreichbarkeit (E) und tatsächlichem Kontakt (K) Führungskräfte (E 28%; K 17%) und Beschäftigte mit ohnehin schon überlangen Arbeitszeiten von 60 Wochenstunden und mehr (E 45%; K 31%).

### *Literatur*

- Amlinger-Chatterjee, M. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Arbeitszeiten. 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.
- Beermann, B.; Brenscheidt, F.; Siefer, A. (2008): Unterschiede in den Arbeitsbedingungen und -belastungen von Frauen und Männern. In: Badura, B; Schröder, H.; Vetter, C. Fehlzeitenreport 2007 – Arbeit, Geschlecht und Gesundheit. Springer Medizin Verlag, Heidelberg. S. 69-82.
- BAuA (2016a): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.
- BAuA (2016b): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015 – Unfallverhütungsbericht Arbeit. 1. Auflage. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.
- Eurofound (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurostat (2017): <http://ec.europa.eu/eurostat/de>; Stand: 13.02.17

- Siefer, A. (2010): Doing a good job?! – Ein Blick auf die Entwicklungen des Arbeitsschutzes in den letzten zwei Dekaden. In: sicher ist sicher 7-8/2010, S. 331-337.
- Statistisches Bundesamt (2016a): Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.1 – 2015. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016b): Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland. Fachserie 1 Reihe 4.1.2 – 2015. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.





# Arbeiten 4.0 – Positionen zum Reformbedarf

*Manuela Maschke*

## *1. Neue Anforderungen an Arbeitszeitgestaltung*

„Wem gehört die Zeit?“ Diese alte Frage wird heute neu gestellt. Zur Zeit erlebt die Arbeitszeitpolitik im Kontext von Digitalisierung und Arbeiten 4.0 eine Renaissance, auch in der Tarif- und Betriebspolitik. Vom Ausmaß der Flexibilität in der Arbeitszeitregulierung sind sowohl die Produktions- und Wettbewerbsbedingungen von Unternehmen, als auch die Arbeits- und die Lebensbedingungen von Beschäftigten maßgeblich betroffen. Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, ständige Erreichbarkeit, lebensphasenorientierte und gesundheitsförderliche Arbeitszeitgestaltung sind aktuelle Themen, um die im Betrieb und bei den Sozialpartnern und in der Politik gerungen wird.

Die Arbeitszeitregulierung zielt einerseits darauf ab, Arbeitszeit von der Nicht-Arbeitszeit abzugrenzen. Arbeitszeitverkürzungen, freie Wochenenden und der 8-Stunden-Arbeitstag sind Beispiele. Eine andere Dimension bezieht sich auf die Regulierung der Leistungserbringung während der Arbeitszeit: Pausenregelungen, Qualifizierung während der Arbeitszeit, bezahlter Urlaub und Freistellungen sind hierfür Beispiele.

Wünsche von Menschen nach einer stärker an ihren Lebenssituationen orientierten Arbeitszeitgestaltung, nach kürzeren Arbeitszeiten, nach mehr Wahlfreiheit und Souveränität, nach einer beruflichen Perspektive spiegeln sich in groß angelegten Befragungen (IG Metall; DGB Index Gute Arbeit). Individualisierte Arrangements bekommen mehr Gewicht in der Arbeitswelt 4.0. Moderne Managementkonzepte setzen ebenfalls darauf, Beschäftigte autonomer und selbstbestimmter arbeiten zu lassen. Immer häufiger wird Beschäftigten mehr Eigenverantwortung übertra-

gen. Flexible Arbeitszeitgestaltung kann mehr Zeitsouveränität und eine bessere Vereinbarkeit im Privaten mit sich bringen. Diese Wirkrichtung kann jedoch nicht ohne weiteres für alle Beschäftigten und für jede Situation unterstellt werden. Der aktuelle Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA 2016) betont, dass höhere Arbeitszeitanforderungen häufig mit schlechter Gesundheit und Vereinbarkeitsdefiziten einhergehen.

Will man dem Lebensverlauf mit flexibilisierten Arbeitszeiten stärker gerecht werden, dann müssten neben sehr unterschiedlichen Bedürfnissen für sehr verschiedene Beschäftigte auch die Organisation der betrieblichen Arbeit und die Personalausstattung im Unternehmen ein Thema sein sowie die Unternehmens- und Führungskultur. Flexible Zeit der einen sollte nicht zur Mehrbelastung von anderen Beschäftigten führt.

Es zeichnet sich ab, dass Tarifverträge mit konkretisierenden Betriebsvereinbarungen zu Schlüsselinstrumenten werden können, wenn sie Mitbestimmung ermöglichen, Grenzen ziehen und Öffnungen schaffen. Rahmenbedingungen werden im Arbeitszeitgesetz und weiteren Gesetzen vereinbart. Es gibt bereits eine Fülle an tariflichen und betrieblichen Regelungen. Die Betriebsparteien regeln, ob, wann und wie Guthaben entstehen können, wie Rahmenarbeitszeiten aussehen, wann Arbeitszeit vorübergehend verkürzt wird.

Letztlich müssen die gefundenen Arrangements gesundheitsgerecht gestaltet sein, die Wettbewerbsfähigkeit verbessern und attraktiv für Belegschaften sein.

Im Folgenden werden wesentliche Positionen zur aktuellen Debatte um die flexible Arbeitszeitgestaltung rund um die Vorschläge aus dem Bundearbeitsministerium (BMAS) im Überblick skizziert.

## *2. Dialogprozess des BMAS – Weissbuch Arbeiten 4.0*

Am Ende eines breit angelegten Dialogprozesses stellte das Bundesarbeitsministerium im November 2016 ein Weissbuch zum Thema Arbeiten 4.0 vor. Darin sind eine Reihe von Vorschlägen ausgearbeitet worden, wie man den Herausforderungen für die Arbeitswelt der Zukunft begegnen will. Zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten werden drei Ziele formuliert: Erstens: Beschäftigte sollten vor Entgrenzung und Überforderung geschützt sein. Zweitens: Man möchte mehr Wahlfreiheit

für Beschäftigte bei der Frage wann und wo gearbeitet wird erreichen und drittens schlägt man den Sozialpartnern vor, neue „Flexibilitätskompromisse“ auszuhandeln, beruhend auf gesetzlichen Öffnungsklauseln im neuen Wahlarbeitszeitengesetz

Wenn Tarifpartner sich einig sind, könnte von einzelnen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes bezogen auf die Tageshöchstarbeitszeit und der gesetzlichen Ruhezeit von 11 Stunden abgewichen werden. In betrieblichen Experimentierräumen sollte in einem Zeitfenster von zwei Jahren ausprobiert werden können, ob innovative Kompromisse gefunden werden. Im Hinblick auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsschutz sollten die Lösungen tragfähig sein. Die Arbeitszeiterfassung und die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen müssten daher Bestandteile der Regelungen sein. Ein Tarifvertrag und eine Betriebsvereinbarung wären die harten Bedingungen hierfür und könnten entsprechende Anforderungen festlegen. Man plädiert außerdem für einen Ausbau von betrieblichen Langzeitkonten und für ein Recht auf befristete Teilzeit bzw. die Rückkehr auf Vollzeit.

Die **Bundesvereinigung der Arbeitgeber (BDA)** sieht Chancen der Digitalisierung nicht zuletzt mit einer neuen flexiblen Arbeitszeitorganisation. Der Verband plädiert für eine Verkürzung der gesetzlich vorgeschriebenen täglichen Ruhezeit von 11 Stunden und schlägt eine Umstellung auf eine Wochenhöchstarbeitszeit anstelle einer Tageshöchst-arbeitszeit von acht bzw. zehn Stunden vor. Argumentiert wurde damit, dass Smartphones und andere mobile Endgeräte heute eine Arbeits- und Lebenswirklichkeit erzeugen, die mit 11 Stunden Ruhezeit nicht vereinbar seien. Am Abend nach dem Kinobesuch mal eben berufliche Mails checken sei nicht ungewöhnlich. Dies sollte die gesetzliche Ruhezeit nicht unterbrechen. Geteilter Dienst, d.h. einige Stunden tagsüber, einige Stunden abends zu arbeiten, sollte machbar sein, um etwa am Nachmittag Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Mehr Flexibilität wird auch für notwendig gehalten, wenn Beschäftigte in gemeinsamen Teams aber in unterschiedlichen Zeitzonen miteinander sprechen müssen und Arbeitszeiten sich daher auch mal über das gesetzliche Höchstmaß ausdehnen. Der Arbeitgeber sollte aus der Haftung für die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes herauskommen können, sofern er seinen Aufklärungspflichten nachgekommen ist. Sonn- und Feiertagsarbeit sollte nicht durch bürokratische Hürden unmöglich werden. Ebenso sollte die Möglichkeit

zum Home Office nicht überreguliert und für Arbeit auf Abruf die Ankündigungsfrist verkürzt werden.

**Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)** betont, dass ein neuer Flexibilitätskompromiss den Fokus auf die Beschäftigten richten und deren Interessen stärker berücksichtigen muss. Beschäftigte und die Betriebsräte müssen Einfluss nehmen können, was wann zu leisten ist und wie Arbeitszeitflexibilität organisiert werden muss. Beteiligung der Beschäftigten ist notwendig, um neue sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse konstruktiv zu nutzen, um den Bedürfnissen der Beschäftigten wie auch den Bedarfen der Unternehmen Rechnung zu tragen. Die Flexibilisierung von Arbeitszeit soll in den Kontext sich veränderter Leistungserwartungen und zunehmender Arbeitsverdichtung gestellt werden. Die Frage stellt sich: Wie kann vermieden werden, dass Ergebnisorientierung zur Überforderung und Arbeitsverdichtung führt? Für die Einführung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle sollten auch Produktivitätsgewinne herangezogen werden.

Die Positionen der Einzelgewerkschaften im DGB sind ähnlich gelagert, unterscheiden sich aber in einzelnen Akzenten, die hier ebenfalls nur skizziert werden können. Für die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) sollten flexible Lösungen zum Arbeitsort und zur Arbeitszeit nicht individuell, sondern kollegial lösbar sein. Durchsetzungsfähigere Beschäftigte dürfen nicht zu Lasten anderer mehr Freiheiten nutzen können. Die individuelle Reduzierung der Arbeitszeit etwa von 37,5 auf 30 Wochenstunden darf z.B. nicht dazu führen, dass Arbeit von den übrigen Kolleginnen und Kollegen aufgefangen werden muss. Es braucht Regelungen, die auch einen solidarischen Ausgleich ermöglichen und die Produktivität des Betriebes sichern. Gleiches gilt auch für die Gestaltung des Arbeitsortes. Diese Wahl kann nicht beliebig erfolgen. Und auch im Home-Office muss für eine gute Qualität des Arbeitsplatzes gesorgt sein.

Die IG Metall zielt mit einer umfangreichen Arbeitszeitkampagne darauf ab, Zeitbedürfnisse der Beschäftigten und ihre Lebensentwürfe zum zentralen Thema zu machen. Jede Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden, Begrenzungen und Ausgleiche müssen gefunden werden. Das Rückkehrrecht aus der Teilzeit sowie reduzierte Vollzeit- und Familienarbeitszeiten sollten staatlich gefördert als neue Arbeitszeitmodelle etabliert werden. Ein kollektiver Rahmen mit Raum für individuelle Lösungen sollte mehr Selbstbestimmung ermöglichen – nicht zuletzt für Gesundheit, Qualifizierung und eine bessere Vereinbarkeit.

Ver.di begrüßt lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle sowie den Rechtsanspruch auf eine Rückkehr von der Teilzeit zur Vollzeitarbeit. Ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb vereinbarter Arbeits- und Bereitschaftszeiten könnte im Arbeitsschutzgesetz verankert werden und sollte die gesetzlichen Rahmenregelungen des Arbeitszeitrechtes zur täglichen Arbeitszeit und vor allem zu den täglichen Ruhepausen berücksichtigen. Um Freiräume für die Arbeits- und Lebensqualität der Erwerbstätigen zu erschließen, fordert ver.di ein Recht auf Telearbeit.

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) betont, dass trotz flexibler Arbeitswelt der Schutz des Einzelnen vor sich selbst und/oder vor dem Arbeitgeber garantiert bleiben muss. Ein fokussierter Blick auf die Themen Arbeitszeit und Gesundheitsschutz ist notwendig. Permanente Erreichbarkeit kollidiert mit den gesetzlichen Ruhe- und Pausenzeiten; aus diesem Grund muss vertieft über ein Recht auf Nichterreichbarkeit diskutiert werden. Eine „Anti-Stress-Verordnung“ wäre eine wichtige Leitplanke zur Orientierung. Eine konkrete Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene wird für nötig gehalten.

### *Literatur*

- BAUA (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Berlin/Dortmund  
BDA (2015): Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern, Berlin  
BMAS (2016): Weissbuch Arbeiten 4.0, Berlin  
DGB (2015): Stellungnahme zum Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin  
EVG (2015): Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“  
IG BCE (2015) Grünbuch Arbeitswelt 4.0., Hannover  
IG Metall (2017): Kampagne „Mein Leben – meine Zeit“, Abruf <https://igmetall.de/mein-leben-meine-zeit-arbeit-neu-denken-22347.htm>  
ver.di (2015): Stellungnahme zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“, Berlin



# Rechtliche Voraussetzungen zur Regulierung von Arbeitszeit

*Wolfhard Kohte*

## *1. Einleitung*

Konflikte um die Regulierung von Arbeitszeit nehmen einen breiten Raum in der Geschichte des Arbeitsrechts ein. Bereits vor 1914 war der Kampf um den Achtstundentag eine der zentralen Forderungen, die vor allem auf die Sicherung des Gesundheitsschutzes gestützt wurde. Die Kategorie war damals anerkannt als „sanitärer Maximalarbeitstag“.<sup>1</sup> Dies war noch in den Kategorien des wilhelminischen-staatsorientierten Arbeitsverwaltungsrechts ausgedrückt und richtete sich gegen eine umfassende kollektivvertragliche Regulierung. Die Anerkennung des für alle gleichen Acht-Stunden-Tags war die Basis des demokratischen Arbeitsrechts der Weimarer Republik.

Für unser heutiges Arbeitsrecht ist die unionsrechtliche Charta der Grundrechte maßgeblich, die in Art. 31 nicht nur das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen statuiert, sondern auch das Recht jeder Arbeitnehmerin und jedes Arbeitnehmers auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub. In einem aktuellen Verfahren hat der Generalanwalt am EuGH hervorgehoben, dass dieses Grundrecht wohl das „grundlegendste“ Recht<sup>2</sup> ist, weil es zur Würde des Menschen gehört, dass er nicht bis zur Erschöpfung arbeiten muss.<sup>3</sup> Vergleichbar hat das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsver-

<sup>1</sup> Kohte AuR 1983, 263, 264.

<sup>2</sup> Genauer die englische Fassung: „the most fundamental of the labour rights“.

<sup>3</sup> EuGH C-214/16 (King) – Schlussanträge vom 8.6.2017 Rn. 36 mit Fn. 29.



bot herausgestellt, dass es ein staatliches Arbeitszeitrecht geben muss und dass Umfang und Lage der Arbeitszeit nicht allein dem Markt und dem Arbeitsvertrag überlassen werden dürfen. Angesichts des Ungleichgewichts der Beteiligten ist eine konkrete rechtliche Regulierung erforderlich.<sup>4</sup>

Nun muss bei der Gestaltung der Dauer der Arbeitszeit immer berücksichtigt werden, über welchen Zeitraum diskutiert oder verhandelt wird. Dauer kann sich einmal auf die Dauer der ununterbrochenen Arbeit beziehen, also die Dauer bis zur Unterbrechung durch eine Verteilzeit, Pause oder Ruhezeit im Verlaufe eines Arbeitstages, auf die Dauer der täglichen Arbeitszeit, auf die Dauer der wöchentlichen, monatlichen, jährlichen Arbeitszeit oder auch der Lebensarbeitszeit. Dabei gilt, je größer der Bezugszeitraum ist, umso größer ist die Komplexität und Vielfalt der Möglichkeiten, darin arbeits- und arbeitsfreie Zeiten zu gestalten. So lassen sich etwa bei einer Wochenarbeitszeit von 36 Stunden Modelle mit 3 Tagen à 12 h, 4 Tagen à 9 h oder 6 Tagen à 6 Stunden realisieren, sowie jede Menge Modelle mit ungleicher Verteilung über die einzelnen Arbeitstage einer Woche. Es ist aber bereits intuitiv nachvollziehbar, dass trotz gleicher Wochenarbeitszeit die Auswirkungen recht unterschiedlich ausfallen werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, sich bei der Analyse und der Gestaltung der Dauer der Arbeitszeit den Ausgleichs- oder Bezugszeitraum immer vor Augen zu halten.

In Konkretisierung des sozialen Grundrechts ist zunächst die europäische Richtlinie 2003/88/EG über die „Aspekte der Arbeitszeitgestaltung“ zu nennen. In der englischen Fassung ist die Überschrift präziser, es geht um „organisation of the working time“. Arbeitszeit ist nicht nur zu begrenzen, sondern auch zu organisieren. Dies ist weiter umgesetzt im deutschen Recht durch das Arbeitszeitgesetz; eine wichtige noch zu diskutierende Rolle spielt aber auch das Arbeitsschutzgesetz.

## 2. *Quantitatives Arbeitszeitrecht – Höchstarbeitszeit und Ruhezeit*

Die Kategorie der Höchstarbeitszeit sowie auch der Ruhezeiten wird in einfachen Zahlen ausgedrückt: Acht Stunden am Tag, elf Stunden Ruhezeit zwischen den Tagen und in der Regel ein freier Sonntag. Gerade in

<sup>4</sup> BVerfG 28.1.1992, NZA 1992, 270; dazu Colneric NZA 1992, 393.