DGB-Bundesvorstand

Grundsatz und Gute Arbeit März 2023

Hintergrund Arbeitszeit

Die Arbeitszeiten in Deutschland weisen ein hohes Maß an Flexibilität auf. Auch unter den Beschäftigten ist der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten stark verbreitet. Bislang hat die Flexibilisierung jedoch tendenziell zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten geführt. Gleichzeitig ist eine hohe Arbeitsverdichtung zu konstatieren. Die psychischen Belastungen der Beschäftigten bewegen sich auf einem hohen Niveau. In der Arbeitszeitdebatte sollten deshalb auch immer die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten sowie die Fragen der Arbeitsorganisation mitgedacht werden.

Trend lange Arbeitszeiten

Die tatsächliche durchschnittliche Vollzeitarbeit liegt seit einigen Jahren relativ konstant bei (zuletzt 2021) 43 Stunden (BAuA, 2023) und damit deutlich über der durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38,7 Stunden. Knapp 43 % der Beschäftigten geben an, länger zu arbeiten als vertraglich festgelegt worden ist (DGB Index Gute Arbeit 2022). Insgesamt wurden zuletzt im Jahr 2022 – in Folge des Corona-bedingten Einbruchs des Arbeitsvolumens – 1,3 Mrd. Überstunden pro Jahr geleistet (IAB, 03/2022). Die unbezahlten Überstunden lagen im Jahr 2022 bei 702 Mio.

Keine Seltenheit sind überlange Arbeitszeiten von 48 Stunden und mehr pro Woche. Nach dem Arbeitszeitreport der BAuA (2022) arbeiten 12 % der abhängig Beschäftigten 48 Stunden und mehr, unter den Vollzeitbeschäftigten sind es 11 % (DGB-Index Gute Arbeit 2022). Bei langen und überlangen Arbeitszeiten nimmt nicht nur die körperliche und kognitive Leistung sowie Aufmerksamkeit ab, es besteht erwiesenermaßen auch ein erhöhtes Risiko für Fehler und Unfälle.

Stabilität und Flexibilität – Entgrenzung und Verdichtung

Im statistischen Durchschnitt hat die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 1992 bis 2021 von 38,4 Stunden auf 34,7 Stunden abgenommen. Hintergrund dieser Entwicklung ist aber die Verdopplung der Teilzeitquote von 14,3 % auf 28 % der Beschäftigten insb. von Frauen (StBA 2021). Das Volumen der Arbeitszeit in Deutschland ist hingegen in den letzten zwölf Jahren konstant geblieben. Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten. Die tariflichen Arbeitszeitregelungen zeigen ein hohes Maß an Flexibilität durch Arbeitszeitkonten (Gleitzeit-, Flexi- oder Langzeitarbeitszeitkonten) sowie spezifisch festgelegte Arbeitszeitkorridore, mit denen die Wochenarbeitszeit ebenso verkürzt wie verlängert werden kann. Die Schwankungsbreite von Ober- und Untergrenzen beträgt bis zu 25 % (WSI-Tarifarchiv). Flexible Arbeitszeiten sind in Deutschland weit verbreitet. Nach Angaben des StBA (2022) arbeiten 49 % der Beschäftigten in flexiblen Arbeitszeitmodellen. Arbeitszeitkonten haben eine Verbreitung von 66 % (BAUA 2023). Langzeitarbeitskonten dagegen haben allerdings bislang nur eine Verbreitung von zwei Prozent.

Insgesamt ist die Erfassung der Arbeitszeiten weit verbreitet. Bei 47 % der Beschäftigten wird die Arbeitszeit betrieblich erfasst und 32 % der Beschäftigten erfasst die Arbeitszeit selbst. Wird die Arbeitszeit erfasst, berichten die Beschäftigten seltener von Überforderungen durch die Arbeitsmenge. Zudem leisten sie durchschnittlich weniger Überstunden als Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung, die im Durchschnitt 4,6 Stunden pro Woche länger arbeiten als vertraglich vereinbart (BAUA 2022).

Die Zeitautonomie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist jedoch trotz der Flexibilisierung nur eingeschränkt gegeben. Nach dem Arbeitszeitreport der BAuA (2023) hat knapp die Hälfte der Beschäftigten selbst Einfluss darauf, wann sie ihre Arbeitszeit beginnen und beenden. Auch nach dem <u>DGB-Index Gute Arbeit (2022)</u> geben 45 % der Beschäftigten an, gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben. Bei der Arbeitsmenge sind es sogar 63 %. Die eingeschränkte Selbstbestimmung der Beschäftigten wird durch die Sonderbefragung des DGB-Index Gute Arbeit zur Arbeitszeitgestaltung belegt: Während fast zwei Drittel der Beschäftigten kurzfristig einen Tag freinehmen können, haben 41 % kaum Spielräume, über Lage und Dauer der Arbeitszeit mitzuentscheiden.

Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber hingegen sind keine Seltenheit: 14 % der Beschäftigten müssen ihre Arbeitszeiten häufig an betriebliche Erfordernisse anpassen. Jeder Dritte (33 %) mit häufigen Änderungen der Arbeitszeiten erfährt erst am selben Tag von der Änderung. Laut BAUA-Arbeitszeitbefragung sind 16 % der Beschäftigten regelmäßig (mindestens einmal im Monat) von einer Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten betroffen. Besonders stark betroffen von verkürzten Ruhezeiten sind Beschäftigte in den Branchen Gesundheitswesen (31 %), soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (23 %) und Berufe im Lebensmittel- und Gastgewerbe (22 %) (BAUA 2022). Zudem ist ein signifikanter Zusammenhang zwischen verkürzten Ruhezeiten und (ungeregeltem) Homeoffice festzustellen. Während 8 % der Beschäftigten ihre Ruhezeiten mindestens einmal im Monat in betrieblichen Arbeitsstätten verkürzen, tun dies 15 % in vereinbarter Telearbeit/Homeoffice und 19 % von zu Hause ohne Vereinbarung.

Insgesamt haben Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten mehr psychosomatische Beschwerden und eine schlechtere Work-Life-Balance als Beschäftigte ohne verkürzte Ruhezeiten.

Beispielsweise gibt rund 46 % der Beschäftigten an, sich sehr häufig nach der Arbeit leer und ausgebrannt zu fühlen, wenn zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages sehr häufig weniger als elf Stunden liegen (DGB-Index Gute Arbeit 2019). Ein ähnlicher Zusammenhang zeigt sich mit Blick auf unbezahlte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit: Unter den Beschäftigten, die sehr häufig unbezahlte Arbeit leisten, fühlt sich annähernd jede*r dritte (32 %) nach der Arbeit häufig leer und ausgebrannt. Bei den Beschäftigten, die nie unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb erledigen, beträgt dieser Anteil hingegen lediglich 14 % (DGB-Index Gute Arbeit 2019). Zudem zeigt sich, dass verkürzte Ruhezeiten häufig mit langen Arbeitszeiten und Überstunden einhergehen. Das Risiko, die Ruhezeiten nicht einzuhalten, steigt mit der Länge der Tages- und Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten. Die Ergebnisse

unterstreichen die Relevanz gesetzlicher Mindestruhezeiten, wie sie das Arbeitszeitgesetzt vorsieht, und deren Funktion als Instrument des Arbeitsschutzes. Schon seltene Verletzungen der Mindestruhezeiten können zu Beeinträchtigungen der Gesundheit und Work-Life-Balance führen. Zudem spielen Nichterreichbarkeitsregelungen außerhalb der Arbeitszeit eine zentrale Rolle für den Gesundheitsschutz.

Trend atypische Arbeitszeiten

Die Arbeit an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen ist auf einem relativ hohen Niveau: 18 % der Beschäftigten arbeitet regelmäßig samstags und 20 % der Beschäftigten arbeiten regelmäßig in Wochenendarbeit samstags und sonntags. Insgesamt arbeiten etwa 40 % der Beschäftigten regelmäßig am Wochenende (BAUA 2022). Der Anteil der Erwerbstätigen, die abends arbeiten, ist auf 18,1 % gestiegen (StBA 2022). Der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig nachts arbeiten, liegt bei 4,9 % StBA 2021). Der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig in Schichtarbeit arbeiten, liegt bei 18 %. 5 % der Beschäftigten arbeiten im Bereitschaftsdienst und 6 % in Rufbereitschaft (BAUA 2023). Auf Abruf arbeiten in Deutschland 4 % der Beschäftigten.

Always on, everytime and everywhere: Arbeiten auch in der Freizeit?

Die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit haben sich für viele Beschäftigte aufgelöst. Fast ein Viertel der Beschäftigten (DGB Index Gute Arbeit – ebenso BAuA) geben an, auch in der Freizeit oft für den Arbeitgeber verfügbar sein zu müssen (22 % BAuA). 13 % der Beschäftigten werden dabei von ihrem Arbeitgeber auch häufig in der Freizeit kontaktiert (BAuA 2023). 75 % der Beschäftigten fühlen sich bei der Arbeit gehetzt. Dieser Trend wird durch die Digitalisierung (z. B. mobile Endgeräte) verstärkt. Mit den Erreichbarkeitserwartungen nehmen auch die psychischen Belastungen zu. Die Arbeitsanforderungen führen unter den Bedingungen der Digitalisierung für viele auch zu Beeinträchtigungen des Privat- und Familienlebens. Auch das Abschalten von der Arbeit – neudeutsch: "Detachment" oder auch "Feierabend" – gelingt vielen Beschäftigten nicht. Nach dem TK-Stressindex 2021 liegt der Anteil der Beschäftigten, denen es am Abend und am Wochenende nicht gelingt richtig von der Arbeit abzuschalten bei 29 %. Auch der aktuelle Report des DGB-Index "Gute Arbeit" (2022) zeigt, dass der Leistungsdruck mit der Digitalisierung für viele zugenommen hat. So berichten über 40 % der Beschäftigten, dass ihre Arbeitsbelastungen mit der

Digitalisierung gestiegen sind. Die gängigen Untersuchungen unterstreichen den Einfluss der Arbeitszeitgestaltung auf den Gesundheitszustand. Zentral sind die zeitlichen Handlungsspielräume der Beschäftigten. So schätzen 75% der Beschäftigten, die viel Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsanfangs- und -endzeiten haben, ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut ein. Bei Beschäftigten mit geringen Einflussmöglichkeiten sind dies nur 65 % (BAUA 2022). Insgesamt ist die Einflussmöglichkeit auch mit höherer Arbeitszufriedenheit und besserer Work-Life-Balance verbunden. Und umgekehrt sind bei nicht Beeinflussbarkeit bzw. Arbeitgeber orientierter oder geforderter Flexibilität die gesundheitlichen Beschwerden weit verbreitet. Das zeigt sich beispielsweise bei Müdigkeit und Erschöpfung, die 58% bei wenig Einfluss auf Arbeitsbeginn und Arbeitsende und 51% bei viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende beträgt oder bei Schlafstörungen (39% zu 31%). Zur Flexibilität gehört auch die erweiterte Erreichbarkeit, die sich negativ auf die Gesundheit auswirkt. 71 % der Beschäftigten ohne erweiterte Erreichbarkeit schätzen ihre Gesundheit als gut bis sehr gut ein, wohingegen der Anteil bei erweiterte Erreichbarkeit sereichbarkeit (arbeitsbezogene Anrufe oder E-Mails im Privatleben) nur bei 64% liegt.

Homeoffice/mobiles Arbeiten

Die Corona-bedingten Einschränkungen haben zu einem starken Anstieg von Homeoffice geführt. Ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitete 2021 ganz oder teilweise von zu Hause aus (TK-Stressstudie 2021) – DGB Index 2021: 31 % oft/sehr häufig; D21 Digital Index 2023: 38 %). Bei Beschäftigten in einer Bürotätigkeit liegt der Anteil bei 67 %. Die aktuelle D21 Studie zeigt, dass 54% der Führungskräfte und 34% der Nicht-Führungskräfte im Jahr 2022 Homeoffice nutzen konnten. Ein starker Anstieg der Nutzung von Homeoffice ist dabei insbesondere unter Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen. Konnten im Jahr 2021 nur 22 % Homeoffice nutzen, lag der Anteil ein Jahr später bei 34 %. Bei Vollzeitbeschäftigten ist dieser Zuwachs nicht so rasant (2021:34 %; 2022:40 %).

Die Betriebsbefragung der BAuA 2020 ergab, dass vor der Pandemie 27% der Beschäftigten Homeoffice nutzen konnten, während es 23% der Beschäftigten nicht möglich war, obwohl es ihre Tätigkeit zugelassen hätte. Die Betriebsbefragung der BAuA 2021 zeigt, dass 54 % der Beschäftigten zumindest gelegentlich von zu Hause gearbeitet haben. Die Befragung zeigt zudem, dass 15 % der Beschäftigten wegen der Corona-Pandemie erstmalig von zu Hause gearbeitet

haben. Laut der BAuA Arbeitszeitbefragung verfügen 60 % der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz über eine Vereinbarung zu Telearbeit oder Homeoffice mit dem Arbeitgeber (<u>BauA 2022</u>).

Der Ifo-Unternehmensbefragung zu Folge boten vor Corona 51% der Unternehmen regelmäßig Homeoffice an. Im Erhebungsjahr 2020 waren es 76% der Unternehmen. Auch der Anteil der Belegschaft, die im Homeoffice arbeitet, ist von 18% vor Corona auf 42% 2020 angestiegen – der Anteil an der Arbeitszeit, die im Homeoffice erbracht wird, ist durch die Pandemie von 33% auf 60% (2020) angestiegen ist. Dabei zeigt der Dienstleistungsbereich den höchsten Belegschafts- und Arbeitszeitanteil von 57% und 69% im Homeoffice auf (Ifo: Homeoffice vor und nach Corona, 2022).

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zu "Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice" (IAQ/ZEW/IZA 2020) zeigt, dass 87% der Homeoffice-Beschäftigten in Deutschland die Arbeit im Homeoffice bzw. mobile Arbeit als positiv bewerten. Den Arbeitsalltag selbst gestalten zu können, wird dabei besonders positiv gesehen (94%). Die positiven Homeoffice-Erfahrungen vieler Beschäftigter sind: weniger Fahrtzeit 96%; bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben 78%; mehr arbeiten 64%; besser arbeiten 48%. Zwei Drittel möchten auch nach Corona "einige Male in der Woche" im Homeoffice arbeiten. 45% der Homeoffice-Beschäftigten haben erst während der Corona-Pandemie mit Homeoffice begonnen.

Die Betriebsbefragung des IAB und der BAuA (IAB/BAuA 2020) hat Betriebe zu ihren Plänen zur Arbeit von zuhause nach der Krise befragt: Etwa 42% der befragten Betriebe geben an, dass das Arbeiten von zuhause im Prinzip möglich ist. Die Mehrheit von 67% der Arbeitgeber (Betriebe) gibt allerdings an, nach der Krise auf das vorherige Ausmaß an Arbeit von zuhause zurückzukehren. Knapp ein Fünftel (18%) will die Arbeit von zuhause weiter auszubauen.

Knapp die Hälfte der Beschäftigten (52 %) haben betriebliche Regelungen zum Homeoffice. Dort wo es Regeln zum Homeoffice gibt, haben die Beschäftigten einen größeren Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung. Entgrenzung, ständige Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit treten seltener auf (<u>DGB Index Gute Arbeit 2021</u>). Beschäftigte, die ohne Vereinbarung im Homeoffice arbeiten, geben häufiger an, unter Termin- oder Leistungsdruck zu stehen (52%), als Beschäftigte, die dies vereinbart haben. Bei Beschäftigten, die nicht von zu Hause arbeiten, liegt der Anteil bei 40 % (<u>BAuA 2022</u>). Bei 64 % der Beschäftigten, die zu Hause arbeiten, wird die Arbeitszeit, die sie dort leisten, erfasst (20 % betrieblich und 44 % selbst dokumentiert).

Fundierte betriebliche Rahmenbedingungen (Betriebsvereinbarungen) tragen deutlich zu einer arbeitnehmerfreundlichen Homeoffice-Gestaltung bei (Altas Digitale Arbeit 2022). In mitbestimmten Betrieben berichten die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig über positive Erfahrungen mit dem Homeoffice. In Betrieben mit Betriebsrat sind dies 86 % der Beschäftigten, im Gesamtdurchschnitt 77 % (HBS). Die Erfahrungen mit dem Homeoffice in Corona-Zeiten sind dabei unterschiedlich. 60 % der Beschäftigten berichten, dass sie ihre Arbeit im Homeoffice effektiver organisieren können. Allerdings berichten auch 60 % der Befragten, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. 48 % der Beschäftigten wünschen sich auch nach der Krise so oft von zu Hause arbeiten zu wollen, wie während der Krise (HBS).

Für eine positive Vereinbarkeitserfahrung von Homeoffice und Privatleben spielen vertragliche Homeoffice-Regelungen eine zentrale Rolle. Dies spiegelt sich auch im Wunsch der Beschäftigten weiter im Homeoffice zu arbeiten. So gaben 65% der Befragten der HBS-Erwerbspersonenbefragung (Welle 3) mit einer betrieblichen Regelung an weiter im Homeoffice arbeiten zu wollen – ohne eine betriebliche Regelung wollen dies 54 %. Zudem ist der Umfang von Homeoffice wichtig für eine positive Vereinbarkeitserfahrung. Die Wahrscheinlichkeit ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrungen mit Homeoffice zu machen war bei einem ganzen Tag im Homeoffice mit 53% am größten und bei stundenweise mit 29% am niedrigsten (37% sowohl als auch). Auch die zeitliche Lage ist von zentraler Bedeutung für eine positive Vereinbarkeitserfahrung. So beträgt die Wahrscheinlichkeit 58% ausschließlich positive Vereinbarkeitserfahrung zu machen, wenn Homeoffice innerhalb der Arbeitszeit stattfindet und außerhalb der Arbeitszeit nur 21%. Allgemein gilt, dass Personen ohne Hochschulabschluss deutlich seltener die Möglichkeit haben, von zuhause aus zu arbeiten. So zeigt auch die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021, dass Qualifikation und Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit von Heimarbeitsplätzen erhöhen. Beschäftigte mit niedrigem Bildungsniveau arbeiten deutlich seltener von zu Hause (16%); bei Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau liegt der Anteil bei 77%. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten besitzen 47 Prozent eine Vereinbarung, die Homeoffice oder Telearbeit vorsieht. In Kleinbetrieben unter 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 20 Prozent eine entsprechende Vereinbarung mit ihrem Unternehmen getroffen (BAUA 2022).

Vertrauensarbeitszeit

Eine Variante der extremen Arbeitsflexibilisierung ist die "Vertrauensarbeitszeit". Das Modell der Vertrauensarbeitszeit basiert grundsätzlich auf der Einhaltung und Erreichung von Zielvereinbarungen und zeigt damit am deutlichsten den Zusammenhang von Arbeitszeit und betrieblicher Leistungspolitik. Nach einer Studie der Universität Zürich (Matta 2016) haben ein Drittel der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeitregelungen keine festen Arbeitszeitvorgaben. 53 % der Männer und 20 % der Frauen ohne feste Arbeitszeitvorgaben arbeiten mehr als 45 Stunden pro Woche – 44 % der Männer und 26 % der Frauen erhalten dabei keinen Ausgleich der Überstunden. Vertrauensarbeitszeit kann also zu einer starken Intensivierung der Arbeit, Verlängerung und Überlastung führen.

Arbeitszeiterfassung

Die Erfassung der Arbeitszeiten ist insgesamt weit verbreitet: Bei insgesamt 79 % der Beschäftigten wird die Arbeitszeit betrieblich (47 %) oder durch die Beschäftigten selbst erfasst (32 %). Nach dem BAuA-Arbeitszeitreport (2022) sind Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung zufriedener mit ihrer Work-Life-Balance. So hat die Arbeitszeitbefragung (BAuA 2019) zum Thema "Gesunde Grenzen der Arbeitszeit" gezeigt, dass Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung profitieren: Sie sichert zum einen die Einhaltung der Standards gesunder Arbeitszeitgestaltung und zum anderen trägt sie zur Flexibilität im Sinne der Beschäftigten bei. Beschäftigte mit betrieblich erfassten Arbeitszeiten geben seltener sehr lange Arbeitszeiten oder verkürzte Ruhezeiten an. Beschäftigte mit Arbeitszeiterfassung werden auch seltener in ihrer Freizeit kontaktiert und arbeiten seltener am Wochenende. Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit zeigen, dass Beschäftigte, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, häufiger außerhalb ihrer Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten.

Die Zeiterfassung ist in Bezug auf Homeoffice und mobile Arbeit besonders wichtig, da mit höherer Zeitflexibilität das Risiko zeitlicher und räumlicher Entgrenzung von Arbeit verbunden ist. Bei Beschäftigten im Homeoffice oder Telearbeit wird nur von zwei Dritteln der Beschäftigten (64%) die Arbeitszeit erfasst und damit deutlich seltener als bei Präsenzarbeit (BAUA 2022). Beschäftigte verfügen im Homeoffice über weniger Flexibilität, wenn sie ihre Arbeitszeit nicht erfassen, da die Arbeitszeit bei nicht Erfassung tendenziell ausgeweitet wird. Damit wird die Dokumentation der Arbeitszeit wichtig für die Sichtbarkeit der Entgrenzung sowie zur Kontrolle (Arbeitszeitrealität).

Die Arbeitszeiterfassung ist somit ein wirksames Instrument im Sinne einer "Gesunden Flexibilität", um Ausweitung der vertraglichen Arbeitszeit oder Verkürzung der Ruhezeiten zu minimieren und wesentlicher Bestandteil gesundheitsförderlicher Arbeitszeitgestaltung.

Auch die HBS-Erwerbspersonenbefragung (Lott, Ahlers 2021) unterstreicht die Wichtigkeit einer betrieblichen Arbeitszeiterfassung besonders bei Beschäftigten im Homeoffice, um eine ausreichende Erholung zu gewährleisten. Dabei sind transparente und verbindliche Regelungen in Betrieben entscheidend, um Beschäftigen Handlungssicherheit zu geben und sie vor Überlastung zu schützen. Die Befragung hat gezeigt, dass die Erholung der Arbeitnehmerinnen dann am höchsten ist, wenn die Arbeitszeit betrieblich dokumentiert wird (58 % betrieblich dokumentiert, 46 % nicht erfasst). Dabei ist die betrieblich dokumentierte Arbeitszeiterfassung im Homeoffice dann am stärksten ausgeprägt, wenn ein Betriebsrat und oder ein Tarifvertrag vorhanden ist. Neben der Arbeitszeiterfassung sind es besonders die arbeitsorganisatorischen Rahmenbedingungen, die sich auf die Erholung der Beschäftigten auswirken. Dabei wirken sich Personalengpässe, zeitliche enge Deadlines und Team- oder Projektarbeit negativ auf die Erholung der Beschäftigten aus.

Verdichtung der Arbeit

Vielen Studien zufolge haben sich die Arbeitsanforderungen für die Beschäftigten in den letzten Jahren deutlich verändert: Es herrscht ein hoher Termin- und Leistungsdruck. Zwei Drittel der Beschäftigten beklagen eine Arbeitsverdichtung, müssen also mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten (u. a. BAuA, DGB-Index Gute Arbeit, IZA). Hintergrund ist eine zunehmende markt- bzw. kunden- und damit ergebnisorientierte Unternehmenssteuerung. Dabei halten viele der Beschäftigten die Zielvorgaben für unerreichbar (Bertelsmann Stiftung/Barmer GEK 2015). Insbesondere werden ständig steigende Leistungsziele ("Zielspirale") von 42 % der Beschäftigten problematisiert. Unternehmerische Risiken werden so auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlagert, die Arbeitsbelastung und Arbeitserdichtung nehmen zu. Ergebnisorientierte Arbeit über Zielvereinbarungen führt vermehrt zu überlangen Arbeitszeiten, überdurchschnittlich hohem Zeitdruck und einem hohen Arbeitsvolumen. Auch die Arbeitszeitbefragung der IG Metall unterstreicht diesen Trend: So geben 47,5 % der Beschäftigten an, oft länger zu arbeiten, um anstehende Aufgaben erledigen zu können. Lange und überlange Arbeitszeiten, Schichtarbeit und atypische Arbeitszeiten oder arbeitsbezogene Erreichbarkeit

außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit (eingeschränktes Detachment) erhöhen das Risiko gesundheitlicher, insbesondere psychischer Belastungen und Fehlbeanspruchungen.

Der internationale Vergleich zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten in Deutschland mit hohen Belastungen (47 %) über dem OECD Durchschnitt liegt (41 %) (OECD 2017). Arbeitsbedingte Erschöpfung hindert bundesweit 41 % der Beschäftigten sehr häufig oder oft daran, sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern; bei 27 % aller Beschäftigten resultieren Vereinbarkeitsschwierigkeiten aus zeitlichen Problemen (DGB-Index). Diese Entwicklungen spiegeln auch die Betriebsräte. Eine WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, dass 78 % der Betriebsräte von einer steigenden Arbeitsintensität berichten. Hier sehen Betriebsräte auch den größten Handlungsbedarf. 74 % berichten, die Personalbemessung müsse den tatsächlichen Arbeitsbedarfen angepasst werden. 70 % spricht sich für eine Begrenzung der Arbeitsintensität aus (WSI 2018).

Fazit:

Wunsch und Wirklichkeit gehen auseinander

Bei vielen Beschäftigten weicht die tatsächliche von der gewünschten Arbeitszeit deutlich ab. Die gewünschte mittlere Wochenarbeitszeit beträgt aktuell durchschnittlich 34,4 Stunden pro Woche, was einem Verkürzungswunsch von etwa vier Stunden entspricht (BAUA 2023). So wünschen sich 53 % der Beschäftigten eine Reduzierung der Arbeitszeit; 37 % äußern, ihre Arbeitszeit beibehalten zu wollen und 10 % äußern einen Verlängerungswünsch. Verkürzungswünsche sind dabei besonders bei den Vollzeitbeschäftigten deutlich bzw. bei Männern sowie Beschäftigten mit einem hohen Bildungsniveau (BAUA 2022). Die Hälfte der Beschäftigten gibt zudem an, gerne an weniger als 5 Tagen pro Woche arbeiten zu wollen (unabhängig vom Geschlecht).

Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung (2021) arbeiten in Deutschland männliche Beschäftigte im Durschnitt 42 Stunden und weibliche Beschäftigte durchschnittlich 32 Stunden pro Woche. Männer wünschen sich danach eine Wochenarbeitszeit von 37 Stunden, Frauen 30 Stunden. Insgesamt arbeiten 50 Prozent der männlichen und 41 Prozent der weiblichen Beschäftigten mehr, als sie gerne würden. Fast doppelt so viele Frauen arbeiten hingegen unterbeschäftigt (w: 17 %, m: 9 %). Die Gründe für eine Über- bzw. Unterbeschäftigung kann dabei vielschichtig sein und auf individuelle Präferenzen, als auch exogene Faktoren, wie die Situation auf regionalen Arbeitsmärkten oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten, zurückzuführen sein. Unabhängig vom Geschlecht ist festzustellen, das Beschäftigte (in vergleichbaren Beschäftigungsverhältnisses) in Teilzeit ihre Arbeitszeit eher aufstocken und Beschäftigte in Vollzeit ihre Arbeitszeit eher reduzieren würden.

Die Studie des <u>DIW (2022)</u> zu Ungleichheit der Erwerbseinkommen kommt zu dem Ergebnis, dass der Anstieg der Ungleichheit der Erwerbseinkommen zwischen 1993 und 2018 auf einen Anstieg der Ungleichheit der geleisteten Arbeitszeit sowie der Korrelation zwischen Arbeitszeit und Stundenlöhnen zurückzuführen ist. Ab 2020 wird konstatiert, dass Beschäftigte mit hohen Stundenlöhnen zunehmend auch diejenigen mit den längsten Arbeitszeiten sind, was die Ungleichheit der Erwerbseinkommen vergrößert. Die Erwerbseinkommensungleichheit ist demnach nur zu 15% bedingt durch die zunehmende Ungleichheit der Stundenlöhne, jedoch zu 40% bedingt durch die zunehmende Ungleichheit der Arbeitszeiten sowie ca. 50% durch steigende Korrelation von Stundenlöhnen und Arbeitszeiten. Sie resümieren, dass wenn die Beschäftigten in der Lage gewesen wären, die von ihnen gewünschte Arbeitszeit zu realisieren, die Ungleichheit der Erwerbseinkommen niedriger und deren Anstieg über die Zeit schwächer ausgefallen wäre. Der dahinterstehende Arbeitszeitwunsch ist, dass Beschäftigte im oberen Lohnsegment sich über die Zeit hinweg zunehmend geringere Arbeitsumfänge, Beschäftigte im unteren Lohnsegment dagegen höhere wünschen. Besonders groß ist der Unterschied für zwei Beschäftigungsgruppen: Berufseinsteigerinnen und Mütter. Beide leisten deutlich weniger Arbeitsstunden als sie eigentlich möchten. Gründe für die Anpassungsschwierigkeiten der Unternehmen an Arbeitszeitwünsche sehen die Autoren in dem hohen Koordinationsaufwand; fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie schwache Verhandlungsposition der Beschäftigten im Niedriglohnsektor.

Neben der gewünschten Länge der Wochenarbeitszeit, ist die gewünschte Lage der Arbeitszeit im Sinne des gewünschten Beginns und Endes des Arbeitstages ein wichtiger Indikator in Hinblick auf Vereinbarkeit, Work-Life-Balance und die eigene psychische und physische Gesundheit. Nur drei Prozent der Beschäftigten wünschen sich, nach 18 Uhr Feierabend zu machen. Der größte Teil der Beschäftigten will – je nach Arbeitsbeginn – zwischen 14 Uhr und 17 Uhr Feierabend machen. Dabei wollen Frauen häufiger etwas kürzer arbeiten (bis 16 Uhr) und Männer häufiger etwas länger (bis 17 Uhr) (HBS 2023).