

Arbeit überall und immerzu? Lebhafte Diskussion beim virtuellen und 8. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft

Die Pandemie hat Arbeitswelten und -zeiten im Jahr 2020 massiv durcheinandergewirbelt - oder auch ganz neu strukturiert. Im Rahmen des jährlich stattfindenden Symposiums der Arbeitszeitgesellschaft wurden aktuelle Entwicklungen und Perspektiven für eine flexible Arbeitsgestaltung vorgestellt. Dabei wurden nicht nur neue Forschungsergebnisse präsentiert, sondern auch politische Entscheidungen zur Arbeitszeitgestaltung kritisch diskutiert. Die Forscher machten hierbei deutlich, dass die Erkenntnisse aus über 150 Jahren Arbeitszeitforschung berücksichtigt werden sollten.

Ziele der deutschsprachigen Arbeitszeitgesellschaft (AZG) mit Mitgliedern vor allem aus Deutschland, Österreich und der Schweiz sind der interdisziplinäre Austausch zwischen WissenschaftlerInnen, die Verbreitung von Wissen, sowie die Erstellung von Empfehlungen zu Schichtarbeit und Arbeitszeitgestaltung. Jährlich richtet die AZG ein Symposium zu aktuellen Entwicklungen der Arbeitszeit und zur Diskussion zwischen Forschung, Gesundheitsschutz, Politik und Praxis aus.

Unter dem Titel „Arbeit überall = Arbeit immerzu?“ wurde das Symposium am 9. Oktober 2020, diesmal als virtuelle Tagung, mit Vorträgen und Workshops durchgeführt. In der Vortrags-Session „COVID-19-Krise und Arbeitszeit“ wurden aktuelle Forschungsergebnisse zur Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen der Pandemie ebenso wie Untersuchungen zu Beschäftigten in systemrelevanten Berufen vorgestellt. Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wurde auch die Entscheidung des BMAS, gesetzliche Arbeitszeitregelungen im Rahmen der „Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie“¹ auszusetzen, diskutiert. Die Verordnung, die vom 7.4. bis 31.7.2020 gültig war, sollte im Notfall das ordnungsgemäße Funktionieren des Gemeinwesens und des Gesundheitssystems sichern. So war es zeitweise erlaubt, die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf bis zu zwölf Stunden zu verlängern, die tägliche Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu verkürzen, und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen. Von Teilnehmenden wurde kritisiert, dass es hierbei keine Anzeigepflicht bei den zuständigen Behörden gab, und im Rahmen der Verordnung zulässige Arbeitszeitsysteme stark erhöhte Unfall- und Gesundheitsrisiken sowie Risiken für die Patientensicherheit mit sich bringen. Unternehmen konnten die Arbeitszeiten sogar erhöhen, auch wenn hierbei keine Notwendigkeit im Sinne der Verordnung vorlag.

Auf die Relevanz ausreichender Erholungszeiten macht aktuell auch eine Pressemitteilung eines skandinavischen Forschungsverbunds² aufmerksam, die verschiedene gesundheitliche Risiken im Kontext von Schichtplangestaltung begutachtet hat. Die deutliche Empfehlung liegt

¹ <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/arbeitszeitverordnung.pdf?blob=publicationFile&v=2>

² Garde et al. (2020) How to schedule night shift work in order to reduce health and safety risks. Scand J Work Environ Health;46(6):557-569 https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3920

bei einer täglichen Arbeitszeit von unter 9 Stunden, mindestens 11 Stunden Ruhezeit zwischen Schichten und nicht mehr als drei Nachtschichten hintereinander.

Im Themenkomplex „Erholung“ wurde diskutiert, wie Technologieeinsatz dabei helfen kann, das optimale Pausen-Timing zu finden. Zudem wurde im Rahmen einer Studie gezeigt, dass Überstunden, Sonntagsarbeit und erweiterte Erreichbarkeit auch langfristig ein Risiko für den Erholungszustand von Beschäftigten darstellen können. Entgrenzte Arbeitszeiten sollten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite daher bestmöglich vermieden werden. Diskutiert wurde zudem, wie neue Ansätze für gute Arbeitszeiten gefunden werden können, die Arbeitszeiten nach ihrer Belastung für Sicherheit, Gesundheit und Soziales bewerten, und die nicht ausschließlich auf einem 8-stündigen Arbeitstag beruhen.

Weitere vorgestellte Studien betrafen das Feld der Work-Life-Balance sowie Effekte von Schichtarbeit auf Schlaf und Gesundheit. Es wurden verschiedene Studien vorgestellt, die sich mit der Zeitverwendung bei langen Arbeitszeiten, den Zusammenhängen von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit, Telearbeit sowie einem neuen Ressourcen-orientierten Training für Menschen mit flexiblen Arbeitszeiten und -orten beschäftigten. Weiterhin beleuchteten mehrere Studien die Auswirkungen von Schichtarbeit auf Schlaf und das Krebsrisiko sowie eine mögliche Modifikation dieser Effekte durch den Chronotyp der Beschäftigten.

Nicht zuletzt wurden drei Diskussions-Workshops zu mobilem Arbeiten durchgeführt, in denen die Teilnehmenden Gestaltungsempfehlungen erarbeiteten. Die Zusammenfassung der Ergebnisse ist in folgender Tabelle dargestellt:

Arbeitsform	Gestaltungsempfehlungen
Homeoffice	<ul style="list-style-type: none"> • Infrastrukturen fürs Homeoffice entwickeln • Möglichkeiten zur Finanzierung von häuslicher Infrastruktur bzw. gesetzliche Verpflichtungen für den Arbeitgeber erarbeiten • Schulungen zur Handhabung von Homeoffice • Klare Regelungen für den Arbeitsschutz bei mobilen Arbeiten • 1-2 Tage Homeoffice dürften von den Auswirkungen her gut machbar sein, individuelle Aspekte sollten jedoch beachtet und künftig genauer erforscht werden
Mobile Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Gestalten und ad hoc Regeln auch vor dem Normalarbeitskontext prüfen (gibt es ein Zurück auf Vor-COVID-19?) • Gefährdungsbeurteilung inkl. Arbeitszeit in Betriebsvereinbarung • (Elektronische) Arbeitszeiterfassung auch bei mobiler Arbeit, Einhaltung der Arbeitszeit ist ein Führungsthema • Anreize im Unternehmen prüfen (betriebliche Kultur spielt eine große Rolle) • Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Erholung früh lernen, Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen vor der Einführung
Dienstreisen	<ul style="list-style-type: none"> • Erfassung der Arbeitszeit und Pausen, Berücksichtigung im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung • Mindestens die Reisezeit sollte berücksichtigt werden, auch im Zusammenhang mit der Belastung durch die Tätigkeit • Geprüft werden sollten zugelassene Verkehrsmittel, Vorgaben für Übernachtungskosten, Umgang mit Fernreisen auf eine möglichst belastungsminimierende Gestaltung • ArbeitgeberInnen sind verantwortlich für die Durchsetzung des Arbeitsschutzes, Beschäftigte sollten aber Wahlmöglichkeiten zur Gestaltung der Reise haben

Die AZG verlieh auch in diesem Jahr sechs Preise für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Beiträge auf dem Symposium vorgestellt haben.

Fazit: Ein kritischer gesellschaftlicher Diskurs über Arbeitszeitflexibilisierungen ist dringend notwendig. Der Schutz vor Selbstausbeutung aber auch sehr unterschiedliche Lebenssituationen sind dabei wichtige Aspekte. Nach Meinung der Forschenden sollten Ruhezeiten eher verlängert denn gekürzt werden. Eine Verkürzung birgt gerade in Zeiten der Pandemie ein erhebliches Risiko für Fehler und Unfälle, welches vor allem in der Gesundheitsbranche ernsthafte Folgen haben kann.

27.11.2020

Sylvia Rabstein, Anna Arlinghaus, Johannes Gärtner, Sebastian Schief, Anne Wöhrmann

Vorstand der
Arbeitszeitgesellschaft
c/o Johannes Gärtner
TU-Wien, Institut 193-04
Favoritenstr. 9-11
1040 Wien
www.arbeitszeitgesellschaft.org