

Arbeitsrealitäten

Entgrenzte Arbeitszeiten prägen den Berufsalltag der IKT-Beschäftigten. Besonders betroffen sind Beschäftigte mit sogenannter Vertrauensarbeitszeit, ohne Arbeitszeiterfassung: faktische Wochenarbeitszeiten über 48 Stunden, ständige Erreichbarkeitsanforderungen und unbezahlte Arbeit sind für über ein Drittel dieser Beschäftigten Realität.

VON ASTRID SCHMIDT

Zeit ist eine endliche Ressource und die Aufteilung der eigenen Zeit auf Beruf, Privatleben und Schlaf ist ein Nullsummenspiel. Mit einer aktuellen ver.di-Studie auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit wurde untersucht, wie Arbeitszeitrealitäten im Dienstleistungssektor aussehen, wie sich Arbeitszeit und Arbeitsintensität wechselseitig beeinflussen und welche Belastungen daraus für Beschäftigte entstehen können. Gesondert betrachtet wurde unter anderem die IKT-Branche.

Die Rahmenbedingungen, unter denen gearbeitet wird, haben sich in den vergangenen Jahren beziehungsweise Jahrzehnten teils grundlegend verändert. Das hat nicht nur Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitrealitäten beeinflusst, sondern auch die Arbeitsintensität im Dienstleistungssektor kontinuierlich erhöht: Indirekte Steuerungssysteme, mit denen die Verantwortung für das Gelingen von Arbeitsprozessen auf die Beschäftigten übertragen wird, erhöhen den Druck und auch die

Bereitschaft zu selbstgefährdendem Handeln. Ergebnisorientierung – teils gekoppelt mit Zielvereinbarungen, oft unterlegt mit unrealistischen Aufwandseinschätzungen – sorgt für Verdichtung und Entgrenzung. Wenn die vereinbarten Aufgaben in der vereinbarten Zeit nicht zu bewältigen sind, die Ergebnisse aber dennoch erwartet werden, dann setze das Beschäftigte unter Druck, länger und intensiver zu arbeiten. Erwartet wird ein hohes Maß an Flexibilität. Flexible Arbeitszeiten, permanente Erreichbarkeit, kurzfristige Änderungen der Schichten, mobile Arbeitsmittel wie Laptop und Smartphone – wenn davon nur einseitig der Arbeitgeber profitiert, ist die Wirkung nicht positiv, sondern belastend für Beschäftigte. In besonders hohem Maß sind Beschäftigte der IKT-Branche von diesen Entwicklungen betroffen – im positiven wie im negativen Sinn.

Arbeitszeiterfassung

In der IKT-Branche verfügen über Zweidrittel der Beschäftigten (70,4 Prozent) über große Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung und ein hohes Maß an Souveränität – sprich: viel Freiheit, aber auch viel Eigenverantwortung. Das setzt sich auch in der Art der Arbeitszeiterfassung fort – die Verantwortung für die Dokumentation liegt überdurchschnittlich oft bei den Beschäftigten selbst: 41,8 Prozent der Beschäftigten erfassen ihre Arbeitszeiten selbst, nur bei 32,3 Prozent wird die Arbeitszeit maschinell bzw. elektronisch erfasst. Ein Viertel aller Beschäftigten (25,7 Prozent) arbeitet mit



sogenannter Vertrauensarbeitszeit komplett ohne Arbeitszeiterfassung.

Autonomie und Entgrenzung

Die Wirkungen sind ambivalent. Selbsterfassung und Vertrauensarbeitszeit gehen mit einem deutlich höheren Maß an Autonomie einher – das zeigt sich etwa bei der Frage, ob Arbeit kurzfristig von Zuhause erledigt werden kann. Solche Homeoffice-Möglichkeiten haben zwar auch knapp die Hälfte aller Beschäftigten mit elektronischer Arbeitszeiterfassung, bei den Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit sind es jedoch fast 80 Prozent.

Zugleich sind es vor allem Arbeitnehmer/-innen mit Vertrauensarbeitszeit, die mit entgrenzten, überlangen Arbeitszeiten umgehen müssen. Ein Drittel (34,6 Prozent) der Beschäftigten ohne Arbeitszeiterfassung berichtet von tatsächlichen Wochenarbeitszeiten, die über den gesetzlich erlaubten 48 Stunden liegen. 41,5 Prozent leisten in (sehr) hohem Maß unbezahlte Mehrarbeit und von 44,2 Prozent der Arbeitnehmer/-innen ohne Arbeitszeiterfassung wird in hohem Maß erwartet, dass sie auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sind.

Überlange Arbeitszeiten wirken sich negativ auf die psychische Gesundheit

Anzahl der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden in der IKT-Branche differenziert nach Art der Arbeitszeiterfassung

	bis 34 Std./Woche	über 34 Std. bis 38 Std./Woche	über 38 Std. bis 43 Std./Woche	über 43 Std. bis 48 Std./Woche	über 48 Std./Woche
Gesamt (n=170)	11,6	10,2	36,3	23,1	18,8
Maschinelle bzw. elektronische Erfassung (n=55)	17,8	18,3	44,6	12,5	6,8
Selbsterfassung (n=71)	7,9	6,3	25,5	42,0	18,3
Keine Erfassung (n=44)	11,1	3,4	28,0	22,9	34,6

Grafik: Input gGmbH

Angaben in Prozent; Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2014



Foto: © Sergey Nivens – Fotollia.com

aus – das machen die Ergebnisse der Studie sichtbar. Je länger pro Woche gearbeitet wird, desto häufiger sind psychische (Fehl-)Beanspruchungen. Hohe Erreichbarkeitserwartungen sorgen nachweislich dafür, dass Beschäftigte häufiger in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können (61,4 Prozent im Vergleich zu 34,8 Prozent derer ohne solche Erreichbarkeitserwartungen). Auch unbezahlte Mehrarbeit wirkt negativ (69,5 Prozent versus 35 Prozent). Ähnliche Zusammenhänge lassen sich auch in Bezug auf körperliche oder emotionale Erschöpfung an Arbeitstagen feststellen.

Insgesamt fühlen sich 33,1 Prozent aller IKT-Beschäftigten an Arbeitstagen sehr häufig beziehungsweise oft körperlich oder emotional erschöpft und 41,2 Prozent können in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten.

Verdichtung und Autonomie

Der Zeitdruck ist hoch: 59,3 Prozent geben an, dass sie sich in der Arbeit gehetzt fühlen oder unter Zeitdruck stehen. Hauptursachen für diesen Zeitdruck sind zu viele parallele Projekte (67,6 Prozent), knappe Personalbemessung (64,2 Prozent) und knappe Zeitvorgaben (59,8 Prozent).

Freiräume in der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeiten – beides trifft auf über Zweidrittel der IKT-Beschäftigten zu – wirken sich positiv aus. So fühlen sich Beschäftigte mit hohem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung in geringerem Ausmaß von der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck (52,3 Prozent) als Beschäftigte, die hier kaum Einfluss haben (65 Prozent). Ähnliches gilt für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – auch hier wirken sich Gestaltungsspielräume positiv aus. Dennoch bleibt insgesamt ein erschreckend hoher Anteil an Beschäftigten, die sich gehetzt fühlen – trotz Autonomie.

Was tun?

Beschäftigte wollen von den Autonomiepotenzialen profitieren, die etwa zurzeit die Digitalisierung verspricht. Die Möglichkeit, Arbeitszeiten souverän, sinnvoll und bedarfsorientiert einteilen zu können, wirkt positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bringt damit auch Geschlechtergerechtigkeit ein Stückchen weiter voran. Eben diese Freiheiten verkehren sich aber in ihr Gegenteil, wenn sie mit entgrenzten Arbeitszeiten und einem steigenden Arbeitsvolumen einhergehen. Zeitdruck und ausufernde Arbeitszeiten

sind Realität für IKT-Beschäftigte – mit allen negativen Konsequenzen.

Notwendig ist daher eine Form der Regulierung, die sowohl berechnete Wünsche nach Flexibilität und Mobilität aufgreift, als auch Beschäftigte vor selbstgefährdendem Verhalten und immer umfassenderen Arbeitgeber-Ansprüchen schützt. Denn auch in der hochqualifizierten IKT-Branche braucht es ein Korrektiv, um das Machtgefälle zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten zumindest abzumildern. Statt Gesetze zu unterminieren, die dem Schutz der Beschäftigten dienen – wie es gerade in Bezug auf das Arbeitszeit-Gesetz von Arbeitgebern eingefordert wird –, sollten auf Grundlage der bestehenden Gesetze tarifliche und betriebliche Regelungen entwickelt werden, die schützen.

Der im Herbst 2016 abgeschlossene Tarifvertrag „Mobile Working“ bei der Telekom etwa bietet einen ziemlich flexiblen Rahmen, der gleichzeitig ein Recht auf Nichterreichbarkeit definiert. Die Wahl des mobilen Arbeitsorts liegt beim Beschäftigten, Reisezeiten können als Arbeitszeit erfasst werden, wenn gearbeitet wurde – und vielleicht das Wichtigste: Wenn mobile Arbeit als Option eingeführt wird, haben alle ein Anrecht darauf, ohne dass sie dazu gezwungen werden können.

Die besten Regelungen zu Arbeitszeiten bringen aber am Ende nichts, wenn Beschäftigte mit überzogenen Leistungsanforderungen konfrontiert sind. Unrealistische Aufwandseinschätzungen und Zielvereinbarungen bürden die Verantwortung für das Gelingen den Beschäftigten auf – und sich hier individuell zu wehren, ist schwer. Der Druck kommt oft nicht nur von oben, sondern auch von den eigenen Kolleg/-innen – oder man macht ihn sich selbst, weil das Nicht-Schaffen der geforderten Arbeitsleistung als eigenes Versagen und eben nicht als strukturelle Überforderung wahrgenommen wird. Hier braucht es mehr als Regelungen. Hier braucht es einen Kulturwandel.

Weitere Informationen:

► www.innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien

Astrid Schmidt,
Referentin im
ver.di-Bereich
Innovation und
Gute Arbeit
sowie im Fach-
bereich TK/IT



Foto: Christoph Heil