

Arbeitszeit im Spannungsfeld zwischen Digitalisierung und Gesundheitsschutz

Die Arbeitszeitgestaltung hat wesentlichen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Grundlage dieser Gestaltungsaufgabe ist das Arbeitszeitgesetz. Darin sind die Mindeststandards normiert – wie beispielsweise die tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden, Pausenregelungen oder die 11-stündige Ruhephase zwischen zwei Arbeitstagen. Der Zweck des Arbeitszeitgesetzes wird im § 1 Arbeitszeitgesetz ausgeführt: nämlich »die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer (...) bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie« (...) »den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen«. In diesem Zusammenhang ist die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz (§ 5 ArbSchG) mit den Aspekten der Arbeitszeitgestaltung höchst relevant, denn die Arbeitszeiten sind wichtige Stellschrauben für die Gesundheit.

Interessant ist in diesem Zusammenhang ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 14. Mai 2019, das für die betriebliche Arbeitszeitpraxis weitreichende Konsequenzen haben dürfte (EuGH 14.5.2019 – C-55/18), denn es stellt detaillierte Vorgaben für die vollständige und individuelle Arbeitszeiterfassung bei allen Beschäftigten auf. Erst mit Systemen zur transparenten Erfassung aller Arbeitszeiten würden effektive Kontrollen durch die Arbeitnehmervertretungen und die Arbeitsschutzaufsicht ermöglicht, betont der EuGH. Das Gericht stellt den Gesundheitsschutz und den Schutz der schwächeren Position im Arbeitsrecht, also die Arbeitnehmer*innen, in den Fokus der Urteilsbegründung.

Arbeitszeitfragen haben Konjunktur und erlangen gesellschaftspolitisch einen hohen Stellenwert – auch angesichts der Vielfalt der Arbeitszeitmodelle. Das hat auch, aber nicht nur und nicht immer direkt mit dem digitalen Wandel zu tun. Die Digitalisierung hat jedoch eine neue Dynamik in die Entwicklungen in der Arbeitspraxis gebracht, die Realitäten durch neue Optionen verändert und weitergehende Begehrlichkeiten auf allen Seiten geweckt. Wie sieht die Arbeitszeitrealität heute aus, welche Herausforderungen ergeben sich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und wie positioniert sich ver.di?

Arbeitszeitflexibilisierung im digitalen Umbruch – Interessenkonflikte in der Arbeitswelt

Die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort – gerade angesichts der neuen Möglichkeiten durch mobile, leistungsstarke Endgeräte und gute Netze – ist ein zentrales Thema für die Arbeitgeber und Beschäftigten. Während sich Arbeitnehmer*innen mehr Souveränität zugunsten einer gelungeneren Work-Life-Balance sowie gute Vereinbarkeit von Beruf und unbezahlter Sorgearbeit wünschen, streben viele Arbeitgeber eher die Flexibilisierung zugunsten eines erweiterten Zugriffs auf die Beschäftigten an.

Davon zeugen auch die arbeitgeberseitigen Forderungen, das Arbeitszeitgesetz zu lockern, das wie eingangs erwähnt, in erster Linie dem Gesundheitsschutz dienen soll. Die Arbeitgeber bzw. deren Verbände streben z. B. an, die tägliche Höchstarbeitszeit zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit aufzugeben und die tägliche 11-stündige Ruhepause zwischen zwei Arbeitseinsätzen zu reduzieren. Ihr Argument: Die bisherigen Regelungen seien unzeitgemäß und unflexibel – gerade im Zeitalter der Digitalisierung (BDA 2015). Diese Forderungen ignorieren sowohl die bereits vorhandenen und vielfach genutzten Möglichkeiten zu flexiblen Gestaltungen als auch den arbeitsmedizinisch und arbeitswissenschaftlich begründeten Schutzaspekt der gesetzlichen Regelungen. Und diese Forderungen der Arbeitgeber korrespondieren mit dem Trend, dass Beschäftigte immer häufiger dazu getrieben werden, die Schutzgesetze zu unterlaufen: weil sie die an sie gestellten Leistungsanforderungen sonst nicht erfüllen können, zugleich aber für das Erreichen der Arbeitsziele und des wirtschaftlichen Erfolgs verantwortlich gemacht werden. Zudem können soziale Dienstleistungen am Menschen (Interaktionsarbeit) aufgrund von Personalmangel – etwa im Krankenhaus – nicht mehr im notwendigen Maß geleistet werden, ohne dass sich die Beschäftigten zusätzlich engagieren, noch schneller, verdichteter und länger arbeiten (Roth 2016, S. 52ff.). Die Arbeitgeber kalkulieren das Verantwortungsgefühl des Personals ein – und nutzen es aus.

Das Arbeitszeitgesetz bietet einen Rahmen, der neben den Schutzstandards auch viele Optionen regelt, um in der Praxis Ausnahmen (befristet) zuzulassen. Diese werden in den Betrieben und Dienststellen auch ausgiebig genutzt. So gibt es in vielen Bereichen des Dienstleistungssektors schon lange Gleitzeit- oder Wahlarbeitszeitmodelle und knapp zwei Drittel der Dienstleistungsbeschäftigten verfügen über ein Arbeitszeitkonto (Roth 2016, S. 22). Beschäftigte dürfen qua Gesetz bis zu 10 Stunden täglich und bis zu 60 Stunden wöchentlich arbeiten, sofern diese Überstunden innerhalb von 24 Wochen wieder ausgeglichen werden. Die Pausenregelungen definieren lediglich die Mindestpausen, die nach einer bestimmten zusammenhängenden Arbeitszeit

genommen werden müssen. Der gesetzliche Rahmen ist also nicht zu unflexibel, eher im Gegenteil – Ausnahmen und Sonderregelungen für bestimmte Bereiche (zu nennen wären etwa der Krankenhausbereich oder der Nahverkehr) unterminieren sogar regelmäßig Schutzstandards wie z. B. die 11-stündige Ruhezeit und kollidieren (in der gültigen Fassung des Arbeitszeitgesetzes) mit arbeitsmedizinischen und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, die eigentlich angewendet und eingehalten werden müssen.

Die arbeitsmedizinisch begründeten Schutzgrenzen und Regelungen sind nicht nur zu verteidigen, sondern teilweise erst umzusetzen. Der aktuelle Forschungsstand beruht auf jahrzehntelanger wissenschaftlicher Arbeit und wird im Zuge der Digitalisierung nicht obsolet. Auch der EuGH argumentierte in seinem viel beachteten Urteil zur Arbeitszeiterfassung (s. o., Mai 2019), dass die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten und Ruhepausen nicht nur arbeitsschutzrechtlich verpflichtend seien, sondern in der Europäischen Union (EU) zu den schützenswerten Grundrechten gehören. Der EuGH verwies auf die »Charta der Grundrechte« der EU, in der es in Artikel 31 heißt:

1. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
2. Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Angesichts zunehmender Arbeitsintensität im Zuge des digitalen Umbruchs (siehe auch den Beitrag von Müller in diesem Band) und angesichts einer stetigen Verdichtung der Arbeitsanforderungen (Roth 2017, S. 30ff.) stellt sich eher andersherum die Frage, ob die Schutzgrenzen heute überhaupt noch ausreichend sind.

Arbeitszeitfragen sind immer auch eingebettet in Fragen der Lebensgestaltung. Die Verteilung und Länge der Arbeitszeit wirkt unmittelbar auf jene Zeiten, die für das Privatleben, die familiäre Reproduktions- und Sorgearbeit sowie für ehrenamtliches, gesellschaftspolitisches Engagement zur Verfügung stehen. Wird länger gearbeitet, steht weniger Zeit für das Privatleben, die Reproduktion und Erholung zur Verfügung. Regelmäßig länger zu arbeiten als vertraglich vereinbart, ist aber Realität für viele Beschäftigte. Im Schnitt machen in Vollzeit arbeitende Dienstleistungsbeschäftigte vier Überstunden pro Woche – und nicht jede Überstunde wird bezahlt: Von den circa zwei Milliarden Überstunden, die jährlich gemacht werden, wird nur jede zweite Stunde Mehrarbeit bezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen (IAB 2019).

Realität: Flexibilisierung, Arbeitsintensivierung und indirekte Steuerung

Zurzeit dominiert eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten zugunsten der Unternehmen. Viele Arbeitnehmer*innen arbeiten hochflexibel, was die Dauer und Lage der Arbeitszeiten betrifft. Dazu kommen kurzfristige Änderungen der Arbeitszeiten und die Anforderung, ständig oder oft für Vorgesetzte oder Arbeitgeber erreichbar zu sein, was für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten gilt (Roth 2019, S. 39).

Die Flexibilisierung geht allerdings nicht unbedingt mit größeren Spielräumen für die Beschäftigten einher. Gründe für Mehrarbeit, Änderungen der Arbeitszeit oder auch Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten von zuhause aus sind oft dadurch verursacht, dass Beschäftigte ihre Arbeit – das von ihnen erwartete Pensum – sonst nicht schaffen oder es (zusätzliche) Anweisungen von Vorgesetzten bzw. seitens des Betriebs gibt (Roth 2019, S. 40). Angesichts knapper Personaldecken – eine der häufigsten Ursachen von Arbeitsstress (DGB 2015) – ist der in fast allen Bereichen kontinuierlich betriebene Stellenabbau nicht nur extrem belastend, sondern auch als Verstoß gegen die EU Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer*innen zu bewerten. In der amtlichen Begründung der Richtlinie es heißt: »Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Interessen untergeordnet werden dürfen.«

Zu der bereits beschriebenen Entgrenzung kommt die Verdichtung der Arbeit hinzu. Diese Verdichtung – also immer mehr in der gleichen Zeit schaffen zu müssen – führt zu Arbeitshetze und Arbeitsstress, mindert u.U. die abgelieferte Arbeitsqualität und schränkt die Handlungsspielräume ein, die in bestimmten Branchen durchaus vorhanden sind (Roth 2016). Ursächlich hierfür sind u.a. der sehr geringe Einfluss auf die wachsenden Arbeitsmengen: Zwei Drittel der Beschäftigten haben gar keinen oder nur in geringem Maß Einfluss auf die Arbeitsmenge (vgl. DGB 2018, S. 20). Aber auch die Management- oder Personalführungsmethoden tragen zur Arbeitsverdichtung bei.

Quer durch alle Branchen hat sich die Art und Weise, wie Beschäftigte gesteuert oder geführt werden, verändert (Kratzer, Dunkel 2013). Immer häufiger gilt nicht mehr die geleistete Arbeitszeit als Maß, sondern das Arbeitsergebnis. Zielvereinbarungen oder Kennziffern geben den Takt vor – und werden nicht selten als unrealistisch eingeschätzt (Chevalier/Kaluza 2015; siehe den Beitrag von Nies/Reindl/Sauer in diesem Band). Die Verantwortung für das Erreichen der geforderten Ergebnisse wird dabei häufig auf die Beschäftigten selbst übertragen – in der Regel ohne ihnen dabei entsprechende Mitspracherechte bei der Aufwandseinschätzung bzw. der Zielbe-

stimmung einzuräumen (Peters 2011). Solche Steuerungsmechanismen führen oft dazu, dass Beschäftigte sich selbst unter Druck setzen und die Schuld für den Arbeitsstress bei sich selbst suchen (ebd.). Wird die Verantwortung für das Ergebnis an ein Team abgegeben, wird bei den einzelnen Beteiligten das Gefühl geweckt, ohne persönlichen »Höchsteinsatz« den Teamerfolg zu gefährden oder Arbeit auf die Kolleg*innen abzuwälzen, etwa wenn man Überstunden ablehnen möchte oder muss. Die Betriebsrätebefragung des WSI 2014 hat nachgewiesen, dass selbstgefährdendes Verhalten wie Arbeitszeiten über 10 Stunden täglich und das Unterlaufen von Regelungen zum Schutz der Gesundheit deutlich häufiger in Betrieben mit Zielvereinbarungen auftreten (Absenger u. a. 2014).

In der Diskussion über die (Arbeitszeit-)Flexibilisierung sind die Wechselwirkungen mit der steigenden Arbeitsintensivierung zu berücksichtigen, die indirekt oft mit der Art und Qualität der Leistungssteuerung bzw. Leistungsbemessung zusammenhängen. Im Ergebnis geht die praktizierte Flexibilisierung in der betrieblichen Realität bislang eher mit mehr Stress einher als mit einem besseren Leben, mehr Selbstbestimmung und einer ausgewogeneren Work-Life-Balance.

Wie wirkt die (Arbeitszeit-)Flexibilisierung auf die Gesundheit?

Die Entgrenzung der Arbeitszeiten hat Konsequenzen für die physische und psychische Gesundheit: Je länger die Arbeitszeiten andauern, desto häufiger treten Schlafstörungen, Rückenschmerzen, Herzbeschwerden und ein erhöhtes Unfallrisiko auf. Die Gefährdungen durch schlechte und stark belastende Tätigkeiten steigen mit längeren und atypischen Arbeitszeiten, da z. B. Expositionszeiten (Lärm, UV-Strahlung, Gewichte durch Heben und Tragen, Gefahrstoffe) auf einen 8-Stunden-Tag ausgelegt sind. Je länger die Arbeits- und Expositionszeit, umso höher die körperlichen und psychischen Gefährdungen (Wirtz et al. 2009). Neben einem erhöhten Risiko für Muskel-Skelett-Erkrankungen steigt mit zunehmender Wochenarbeitszeit auch das Risiko für psycho-vegetative Beschwerden konstant an (Nachreiner et al. 2005). Eben dieser Zusammenhang konnte auch mit einer Sonderauswertung des DGB-Index-Gute Arbeit für den Dienstleistungssektor nachgewiesen werden: Der Anteil derjenigen, die sich an Arbeitstagen in (sehr) hohem Maß erschöpft fühlen und auch in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können, steigt mit der Anzahl der geleisteten Wochenstunden (Roth 2016).

Im Zuge der Digitalisierung verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Das äußert sich z. B. in erweiterten Erreichbarkeitserwartungen in der Arbeit oder in kurzen Unterbrechungen der Ruhephasen (Ruhezeiten, Pausen) – etwa für das Checken der E-Mails. Von der Hälfte aller Beschäftig-

Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeit

ten (51 Prozent) wird erwartet, zumindest hin und wieder (selten) außerhalb der normalen Arbeitszeiten per Telefon oder E-Mail erreichbar zu sein – bei knapp einem Viertel (23 Prozent) ist das in hohem Maß der Fall (DGB 2018, S. 21). 12 Prozent aller Beschäftigten leisten Rufbereitschaft bzw. Bereitschaftsdienst – eine Arbeitsform, die gegenüber der ständigen Erreichbarkeit zwar eine geregelte Form von Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit ist, der aber negative Zusammenhänge mit der psychischen Gesundheit attestiert werden (BAuA 2017, S. 58).

Unterminiert wird mit »Erreichbarkeit« letztendlich in vielen Fällen die 11-stündige Ruhezeit, in der sich Erwerbstätige von der Arbeitsbelastung erholen können sollen. Ob diese Erholung gelingt und Beschäftigte von der Arbeit abschalten können, hängt von der Arbeitszeitgestaltung (Dauer, Lage) und dem Umgang mit den wachsenden Möglichkeiten ab, erreichbar zu sein. Auch die Arbeitsintensität ist ein bedeutender Faktor (Hetze, Stresserleben). Sowohl zusammenhängende und ununterbrochene Ruhephasen als auch ein mentales Abschalten (Detachment) in diesen Ruhephasen sind notwendig für die Erholung und damit den langfristigen Erhalt der Gesundheit (BAuA 2017, S. 87, S. 59f.). Beschäftigte, die in hohem Maß außerhalb ihrer normalen (vertraglichen) Arbeitszeiten erreichbar sein müssen, schaffen es deutlich seltener, in der arbeitsfreien Zeit richtig abzuschalten. Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich auch bei denjenigen, die ihre Pausen oft verkürzen oder ausfallen lassen, bei denjenigen, die oft Arbeit mit nach Hause nehmen oder unbezahlte Arbeit leisten sowie bei denjenigen, die häufig auf Urlaubstage verzichten (Roth 2016, S. 29).

Arbeitszeiterfassung als wichtige Stellschraube

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, welche Zeiten als Arbeitszeit anerkannt werden. In der Wahrnehmung vieler Beschäftigter wird beispielsweise das Checken der E-Mails nicht unbedingt als Arbeit begriffen, auch wenn sie sich damit mental an ihren Arbeitsplatz begeben. Die Frage ist aber auch in Bezug auf die Arbeitgeber zu beantworten, was diese als Arbeitszeit anerkennen und entsprechend erfassen. Eine Grauzone sind etwa die Reisezeiten, die oftmals nur zur Hälfte als Arbeitszeit anerkannt werden, gleichzeitig aber Zeiten sind, die den Erwerbstätigen nicht zur freien Verfügung stehen, sie örtlich binden und im Zusammenhang mit der Arbeit stehen. Auch Erreichbarkeitserwartungen sind vor diesem Hintergrund zu überprüfen: Wenn es die Art der Tätigkeit notwendig macht, dass Beschäftigte im Notfall rund um die Uhr erreichbar sind, dann ist eine entsprechende Regelung der Anerkennung von Dienstzeiten auszugestalten.

Eine gute Arbeitszeitgestaltung ist dabei nicht alleine im Hinblick auf die Gesundheit wichtig (siehe den Beitrag von Riesenberg-Mordeja/Thorein in diesem Band), sondern auch im Hinblick auf die Bezahlung (Entgeltberechnung, Freizeit) und die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit dem Privatleben in all seinen Facetten. So zeigt etwa eine Studie, dass die Versprechen nach mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer*innen im Zuge des digitalen Wandels noch nicht ausreichend eingelöst worden sind: Ein Viertel aller Dienstleistungsbeschäftigten mit Sorgeverantwortung für Kinder oder pflegebedürftige Personen berichtet von zeitbedingten, 40 Prozent von belastungsbedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten (Roth 2019). Eine wichtige Stellenschraube für die Arbeitszeitgestaltung, die positiv bei den Beschäftigten ankommt, ihnen Handlungs- bzw. Gestaltungsspielräume sichert und ihre Gesundheit langfristig erhält, ist die Erfassung der geleisteten Zeit.

Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 bestätigt diese zentrale Rolle der Arbeitszeiterfassung. Die Begrenzung der Höchstarbeitszeit sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten seien ein Grundrecht, so der EuGH. Um die Arbeitnehmerrechte im hierarchischen Gefälle des Arbeitsverhältnisses – zwischen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern – abzusichern, sei eine vollständige Erfassung der Arbeitszeiten notwendig: »Der Gerichtshof stellt fest, dass ohne ein System, mit dem die tägliche Arbeitszeit eines jeden Arbeitnehmers gemessen werden kann, weder die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und ihre zeitliche Verteilung noch die Zahl der Überstunden objektiv und verlässlich ermittelt werden kann, so dass es für die Arbeitnehmer äußerst schwierig oder gar praktisch unmöglich ist, ihre Rechte durchzusetzen.« (EuGH 2019)

Bei fast einem Viertel (22,7 Prozent) aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor gibt es keine Erfassung der Arbeitszeiten (Roth 2016, S. 22). Dabei sind in Deutschland alle Zeiten, die über die täglichen Höchstarbeitszeiten von acht Stunden hinausgehen, zwingend zu erfassen (§ 16 Abs. 2 ArbZG, bestätigt im Urteil des BAG, 6.5.2003 – 1 ABR 13/02).

Die Folgen fehlender Arbeitszeiterfassung lassen sich am Beispiel der IKT-Branche aufzeigen. Beschäftigte ohne Arbeitszeiterfassung arbeiten länger: 34,6 Prozent geben an, regelmäßig mehr als 48 Wochenstunden zu arbeiten, sie leisten häufiger in hohem Maß Mehrarbeit (41,5 Prozent), und es wird von ihnen häufiger erwartet, außerhalb der normalen Arbeitszeiten erreichbar zu sein (44,2 Prozent) (Roth 2016, S. 40f.).

Gewerkschaftliche Gestaltungsansätze

ver.di macht sich dafür stark, dass auch die Erwerbstätigen von den Möglichkeiten profitieren, die sich durch den digitalen Wandel ergeben. Der Bundes-

Flexible Arbeitszeiten und mobile Arbeit

kongress hat 2015 Forderungen nach mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten beschlossen, wobei diese Souveränität so geregelt werden muss, dass den neuen Belastungsfaktoren (z. B. ständige Erreichbarkeit) begegnet wird. Beide Ziele sind in Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu gestalten und umzusetzen.

Auch der ver.di-Forderung nach kurzer Vollzeit, ebenfalls auf dem Bundeskongress 2015 beschlossen, liegt der Anspruch zugrunde, gute digitale Arbeit zu gestalten und der hohen Arbeitsintensität Rechnung zu tragen. Das von ver.di hierfür erarbeitete Konzept sieht u. a. eine Reduzierung der Arbeitszeit in Form von zusätzlichen freien Verfügungstagen vor, wobei die Arbeitsmenge entsprechend anzupassen ist, die Entlohnung hingegen gleich bleibt (Kocsis 2017). Damit liegt ein Modell vor, das in den sehr unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen anwendbar ist und bei der Telekom bereits ausgehandelt wurde: In der Tarifrunde 2018 wurde für die großen Servicegesellschaften eine Arbeitszeitverkürzung von 38 auf 36 Stunden realisiert und in Form von 14 zusätzlichen freien Verfügungstagen umgesetzt (Sauerland 2019, S. 127).

Die Herausforderungen liegen allerdings nicht nur auf der Gestaltungsebene, sondern auch auf der Ebene der Arbeitskultur – und deren (nachhaltigem) Wandel. Die Modelle und Ansprüche, die sich z. B. aus dem EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung ergeben, müssen auch von den Arbeitgebern ermöglicht und von den Beschäftigten angenommen und eingefordert werden. Zurzeit kollidieren gute Gestaltungsansätze mit gesellschaftlich wirkmächtigen Erwartungen an den Arbeitsethos und die Leistungsbereitschaft. Deshalb ist es so wichtig, Steuerungs- und Managementmethoden wie die indirekte Steuerung zu reflektieren. Und es muss immer auch darum gehen, die Interessenlagen zu hinterfragen und zu analysieren: Um wessen Interessen geht es jeweils? Wer profitiert von welchen Modellen? Denn gute und gesunde Arbeitszeitgestaltung ist vereinbar mit Leidenschaft für den Beruf, mit hohen Qualitäts- und Leistungsansprüchen und mit Sinnhaftigkeit oder Selbstverwirklichung. Gute Arbeitsgestaltung verhindert es, geleistete Arbeit und eingebrachte Zeit zu entwerten, indem nur Erfolge, nicht aber die investierten Stunden gezählt werden und indem das Recht der Beschäftigten auf ein gutes Leben und damit Zeit für das Privatleben nicht den jeweiligen Arbeitgeberinteressen untergeordnet wird.

Literatur

Absenger, N. u. a. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland: Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. WSI-Report Nr. 19, 2014. Download: www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_19_2014.pdf.

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2017): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung, Dortmund/Berlin/Dresden 2017.
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeber (BDA) (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Online unter [https://arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf/\\$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf](https://arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf/$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf).
- Chevalier, A./Kaluza, G. (2015): Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und Folgen für die Gesundheit. In: Bertelsmann Stiftung, Gesundheitsmonitor 1/2015, Gütersloh.
- DGB (2015): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2015. Schwerpunkt: Ursachen der Arbeitshetze, Berlin.
- DGB (2018): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018. Schwerpunkt: Interaktionsarbeit, Berlin.
- EuGH-Urteil zur Arbeitszeiterfassung: (EuGH 14.5.2019 – C-55/18): Gerichtshof der Europäischen Union 2019, Pressemitteilung Nr. 61/19 Luxemburg 2019, online: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf>.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2019): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland. Februar 2019, online unter: <http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/tab-az2018.pdf>.
- Kocsis, A. (2017): Kurze Vollzeit als Chance für alle. Aktuelle Arbeitszeitdebatten und -modelle bei ver.di. In: Jahrbuch Gute Arbeit 2017, Frankfurt/Main (S. 65–80).
- Kratzer, N./Dunkel, W. (2013): Neue Steuerungsformen bei Dienstleistungsarbeit – Folgen für Arbeit und Gesundheit. In: BAuA, Junghanns, G./Morschhäuser, M.: Immer schneller, immer mehr. Psychische Belastung bei Wissens- und Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden 2013 (S. 41–62).
- Nachreiner, F./Rädiker, B./Janßen, D./Schomann, C. (2005): Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen der Dauer der Arbeitszeit und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Ergebnisse einer Machbarkeitsstudie. Gefördert von der Hans Böckler Stiftung, Oldenburg.
- Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180 Grad Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer, N. u. a. (Hg): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin 2011 (S. 105–122).
- Roth, I. (2016): ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit. Arbeitszeit und Belastung. Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2015/15 für den Dienstleistungssektor, Berlin 2016.
- Roth, I. (2017): Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor, Berlin 2017.
- Roth, I. (2019): Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Eine Sonderauswertung auf Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit 2017 für den Dienstleistungssektor, Berlin 2019.
- Sauerland, F. (2019): Beschäftigung in Zeiten des digitalen Wandels. Ein Plädoyer für eine Renaissance der Lohn-Leistungs-Politik. In: Jahrbuch Gute Arbeit, Frankfurt/Main (S. 123–136).
- Wirtz, A./Nachreiner, F./Beermann, B./Brenscheidt, F./Siefer, A.: Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Dortmund 2009. Download: www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/artikel20.html.