

# Selbstbestimmung hilft gegen Burnout

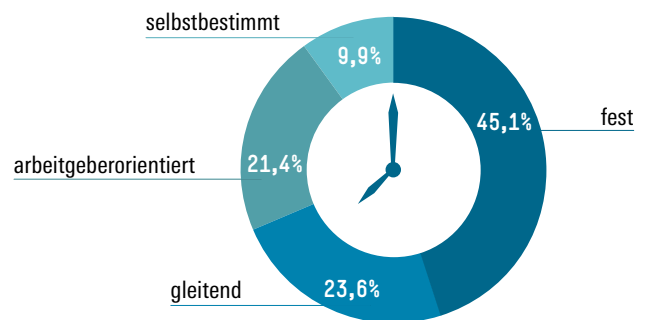
Flexible Arbeitszeiten sind gesund – wenn sie sich nach den Bedürfnissen der Beschäftigten richten. Wenn die Interessen der Arbeitgeber im Vordergrund stehen, leidet die Psyche.

Unter dem Oberbegriff „flexible Arbeitszeiten“ verbergen sich einerseits Modelle, die Beschäftigten die Mitgestaltung der eigenen Arbeitszeit ermöglichen. Andererseits existieren Regelungen, die sich einseitig an betrieblichen Bedürfnissen orientieren und auf eine variable zeitliche Verfügung über Beschäftigung hinauslaufen, wie beispielsweise Arbeit auf Abruf. Monisha Amlinger-Chatterjee und Anne Wöhrmann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin haben untersucht, wie sich diese beiden Formen der Arbeitszeitflexibilität auf das seelische Wohlbefinden auswirken.

Dafür haben die Psychologinnen eine Literaturanalyse durchgeführt. Einbezogen wurden sämtliche empirischen Studien, die zwischen 2000 und 2014 in englischer oder deutscher Sprache erschienen sind und den Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und psychischer Gesundheit zum Gegenstand haben. 31 Texte wurden ausgewertet. Das Ergebnis: Individuumsbezogene Arbeitszeitflexibilität, die den Beschäftigten Mitsprache erlaubt, verringert gesundheitliche Beschwerden, Stresserleben und Burnout-Risiko. Die Forscherinnen erklären das damit, dass Autonomie ein menschliches Grundbedürfnis ist. Zudem machten es selbstbestimmte Arbeitszeiten leichter, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen. Umgekehrt sieht es bei betriebsbezogenen Model-

## Wenig Autonomie

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten in Deutschland sind ...



Quelle: Lott, Chung 2016 Grafik zum Download: [bit.do/impuls0849](http://bit.do/impuls0849)

Hans Böckler  
Stiftung

len aus: Hier nehmen die seelischen Probleme zu. Der Grund: Unvorhersehbare Arbeitszeiten erschweren die Vereinbarkeit und das mentale Abschalten von der Arbeit. <

Quelle: Monisha Amlinger-Chatterjee, Anne M. Wöhrmann: Flexible Arbeitszeiten, Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 1/2017

## MITBESTIMMUNG

### Frauenquote offenbart Gesetzesverstöße

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ist im Mai 2015 in Kraft getreten. Für Aufsichtsräte von Konzernen, die sowohl börsennotiert als auch mitbestimmt sind, gilt seitdem eine Quote von 30 Prozent für das unterrepräsentierte Geschlecht. GmbHs, die der Mitbestimmung unterliegen, sind verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in Führungsgremien und auf verschiedenen Managementebenen zu veröffentlichen. Einer Studie der Rechtswissenschaftler Walter Bayer und Thomas Hoffmann von der Universität Jena zufolge trägt die neue Regelung dazu bei, Missstände bei der Mitbestimmung aufzudecken: Etliche GmbHs haben zwar pflichtgemäß Ziele zur Frauenförderung formuliert – aber keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sitzen. Ab 500 Mitarbeitern haben Arbeitneh-

mer Anspruch auf ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat, ab 2.000 auf die Hälfte. Wenn bei der Abschlussprüfung festgestellt wird, dass eine GmbH nicht über einen mitbestimmten Aufsichtsrat verfügt, obwohl sie dazu verpflichtet wäre, taucht dieser Gesetzesverstoß nur im internen Prüfungsbericht auf. Fehlende Angaben zur Frauenquote haben dagegen zur Folge, dass der Prüfer den „Bestätigungsvermerk“ nur eingeschränkt erteilt. Das gesetzeswidrige Verhalten würde also publik werden. Daher definierten viele eigentlich mitbestimmungspflichtige Unternehmen sicherheitshalber Ziele zur Frauenförderung, schreiben Bayer und Hoffmann. Sie haben exemplarisch 50 GmbHs mit insgesamt fast 100.000 Beschäftigten aufgelistet, die trotz fehlender Mitbestimmung Zielquoten festgelegt haben. In den Lageberichten werde zum Teil explizit da-

rauf hingewiesen, dass es „entgegen den gesetzlichen Bestimmungen“ keinen mitbestimmten Aufsichtsrat gibt. Das sei eine Einladung an die Arbeitnehmerseite, die Mitbestimmung aktiv einzufordern, urteilen die Juristen. Ob die Arbeitnehmer tatsächlich ein Recht auf Mitsprache im Aufsichtsrat haben, sei normalerweise schwer zu ermitteln, weil meist nur das Management über die relevanten Informationen verfügt. Doch wenn die Geschäftsführung selbst davon ausgeht, dass die Mitbestimmungspflicht greift, dürfte die Feststellung dieser Pflicht vor Gericht regelmäßig „alles andere als streitig“ sein. Das neue Gesetz erweise sich insoweit als „Mitbestimmungsförderungsgesetz“. <

Quelle: Walter Bayer, Thomas Hoffmann: Frauenquote: Ja – Mitbestimmung: Nein. GmbH mit Frauenquote ohne Mitbestimmung?, GmbH-Rundschau 9/2017