

## ARBEIT UND BETRIEBSRÄTE

*Elke Ahlers*

### **Sonn-und Feiertagsarbeit**

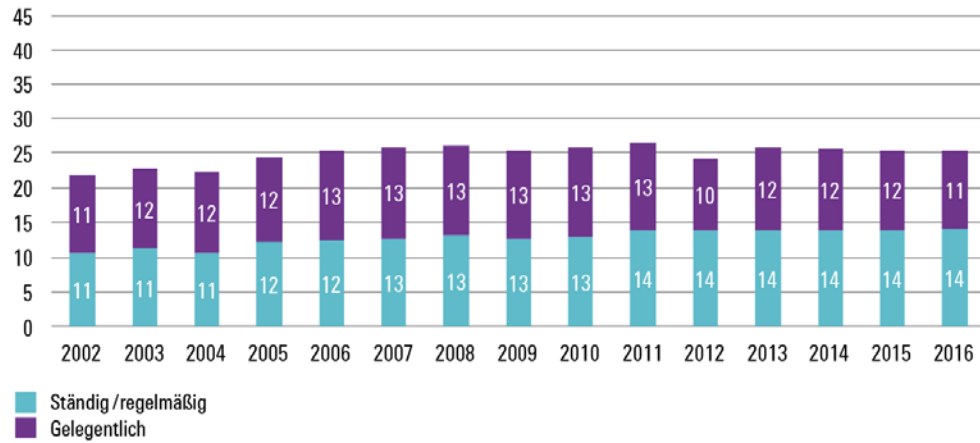
Insgesamt arbeiteten rund 25 Prozent der Erwerbstätigen im Jahr 2016 regelmäßig an Sonn- und Feiertagen, 11 Prozent nur gelegentlich 14 Prozent regelmäßig. Zwischen 2002 und 2016 hat der Anteil derjenigen, die am Sonntag oder an Feiertagen arbeiten müssen, mit 3 Prozentpunkten leicht zugenommen.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist je nach Wirtschaftszweig unterschiedlich stark verbreitet. Vor allem im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich ist Sonn- und Feiertagsarbeit gängig (Gesundheits- und Altenpflege, Polizei, etc.). Darunter fällt auch das Gastgewerbe, in dem Sonn- und Feiertagsarbeit sehr verbreitet ist. Im produzierenden Sektor liegt der Anteil deutlich darunter.

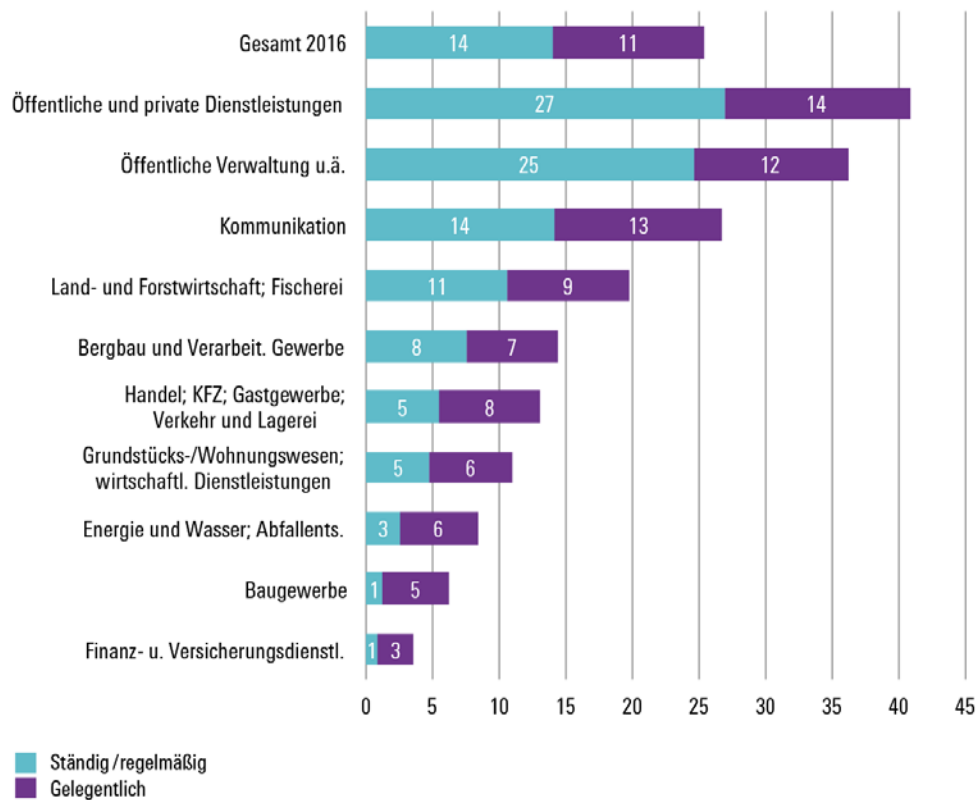
Der Grund dafür liegt u.a. im Arbeitszeitgesetz, denn grundsätzlich dürfen nach § 9 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Von diesem Grundsatz sieht § 10 ArbZG jedoch Ausnahmen vor, etwa für Polizeibeamte, Rettungsfachpersonal, Feuerwehrleute, Schichtarbeiter oder Krankenhausbedienstete. Mit der Arbeit an Sonn- und Feiertagen kann eine besondere soziale Belastung einhergehen, zumal diese Arbeitszeiten in der Freizeit der Mehrheit der Beschäftigten liegen und das gesellschaftliche Miteinander erschweren.

## Arbeiten Sie sonntags oder an Feiertagen?

Angaben in Prozent



Daten: Mikrozensus, Auswertungen aus "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" BAuA



Daten: Eigene Berechnungen, Mikrozensus



## **Arbeit auf Abruf**

Bei Arbeit auf Abruf handelt es sich um eine Form der Arbeitszeitgestaltung mit höchst flexiblen und für die Beschäftigten kaum planbaren Arbeitszeiten. Besonders weit verbreitet ist diese Form im Handel, Gastgewerbe und Verkehr. Regelt ist Arbeit auf Abruf über das Teilzeit- und Befristungsgesetz (§ 12 TzBfG). Arbeit auf Abruf setzt eine Vereinbarung voraus, wonach die Arbeitsleistung flexibel immer dann zu erbringen ist, wenn Arbeitsbedarf besteht. Ob Arbeitsbedarf besteht, entscheidet allerdings allein der Arbeitgeber (vgl. Absenger 2017). Arbeitsrechtlich ist Arbeit auf Abruf von der Rufbereitschaft oder dem Bereitschaftsdienst zu unterscheiden. Bei Arbeit auf Abruf zählt der Zeitraum zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen als Freizeit und ist damit unbezahlt, obwohl die Beschäftigten sich für einen möglichen Abruf bereithalten müssen.

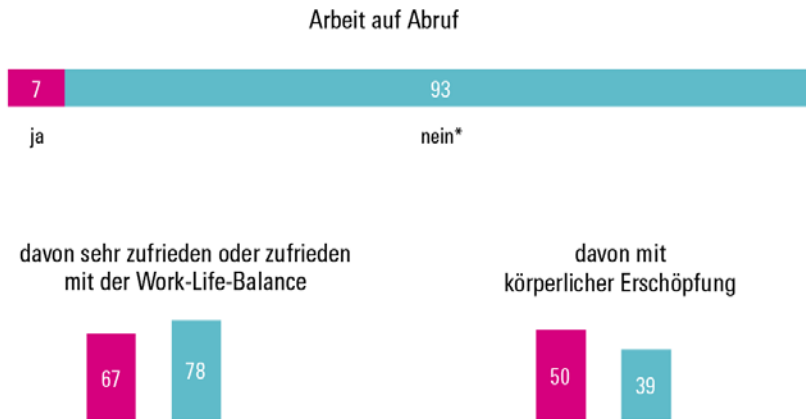
Von allen abhängig Beschäftigten arbeiten 7 Prozent an mindestens einem Tag pro Monat auf Abruf. Im Dienstleistungssektor und im Handwerk (jeweils 8 Prozent) ist Arbeit auf Abruf etwas verbreiteter als in der Industrie (4 Prozent). Nur 5 Prozent der Hochqualifizierten, aber 13 Prozent der Geringqualifizierten arbeiten auf Abruf.

Arbeit auf Abruf bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, ohne Rückgriff auf den externen Arbeitsmarkt den Arbeitskräfteeinsatz flexibel geänderten Auftragslagen anzupassen. In den meisten Fällen handelt es sich um atypische und prekäre Arbeit, die weit hinter den sozialen Standards normaler Beschäftigung zurück bleibt. Das schwankende Einkommen in Kombination mit niedrigen Löhnen führt oftmals dazu, dass die Arbeit auf Abruf mit einem erhöhten Risiko verbunden ist, kein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.

Die aus der Arbeit auf Abruf resultierende Planungsunsicherheit führt dazu, dass nur 67 Prozent der auf Abruf Beschäftigten mit ihrer Work-Life-Balance zufrieden sind, während das für 78 Prozent aller abhängig Beschäftigten gilt. Zudem fühlt sich jeder zweite auf Abruf Beschäftigte körperlich erschöpft.

## Arbeiten Sie auf Abruf?

Angaben in Prozent



\* „Nein“ schließt Personen ein, die in Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst arbeiten

Daten: BAuA Arbeitszeitbefragung 2015, eigene Darstellung



## Homeoffice

Unter Homeoffice wird die Möglichkeit verstanden, auch von zu Hause aus zu arbeiten. Über digitale Technologien ist es in mehr und mehr Branchen und Bereichen möglich, zu jeder Zeit und von jedem Ort aus zu arbeiten.

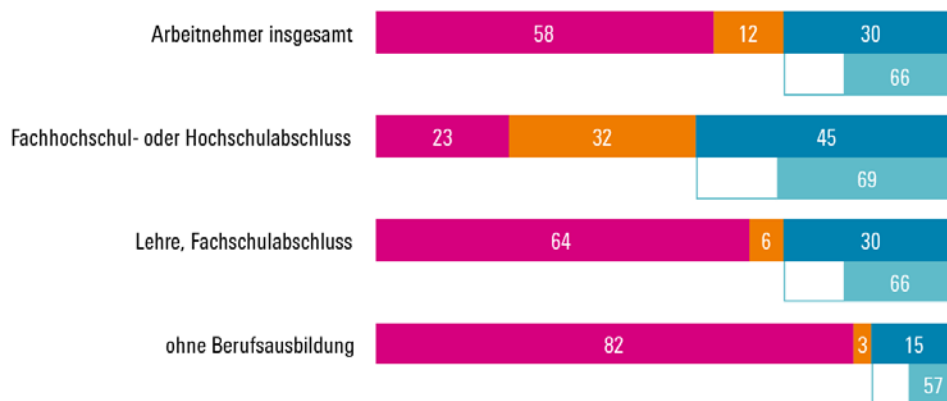
Bei einer Befragung des Sozio-oekonomischen Panels berichteten 2014 bereits 12 Prozent der Beschäftigten, von zu Hause aus zu arbeiten. Die Möglichkeit zur Heimarbeit hängt entscheidend von der Art der beruflichen Tätigkeit ab: Je höher die Qualifikation der Arbeitnehmer, desto eher erlaubt ihre Tätigkeit eine Arbeit von Zuhause. So gaben 82 Prozent der Beschäftigten ohne Berufsausbildung in der Befragung an, dass ihre Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist, während dasselbe nur auf 23 Prozent der Beschäftigten mit Hochschulabschluss zutraf. In der letztgenannten Beschäftigtengruppe nutzt ein Drittel der Angestellten bereits die Möglichkeit zur Heimarbeit. Knapp die Hälfte (45 Prozent) der Akademiker nutzen jedoch kein Homeoffice, obwohl ihre Tätigkeit das erlauben würde. Wie ein Blick auf die hellblauen Balken in der Abbildung zeigt, läuft dies in 69 Prozent der Fälle den Interessen der akademisch Beschäftigten zuwider.

Tatsächlich kann die Nutzung von Homeoffice für die Beschäftigten sowohl positive als auch negative Aspekte haben: Einerseits lassen sich in einigen Fällen durch die Arbeit von zu Hause Privat- und Berufsleben besser vereinbaren, da die Arbeitszeiten flexibler über den Tag verteilt werden können und Arbeitswege

wegfallen. Andererseits führt diese Flexibilität führt zu einer Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. So weisen einige Studien darauf hin, dass Beschäftigte mit Homeoffice mehr Überstunden machen und längere Arbeitszeiten haben (Messenger et al. 2017, S. 21). Durch die unterschiedlichen Arbeitsorte wird der Kontakt zu den Kollegen verringert. Nur bei ausreichender organisatorischer Unterstützung kann der drohenden sozialen Isolation durch den geringen Kontakt zu den Kollegen vorgebeugt werden (Bentley et al. 2016, S. 213). Wichtig dabei ist u.a. das Vertrauen des Unternehmens darin, dass die Arbeit von den Beschäftigten zu Hause mit gleicher Qualität erledigt wird. Sinnvoll ist zudem eine langfristige Planung von gemeinsamen Anwesenheits- und Besprechungszeiten.

### Arbeiten Sie zu Hause?

Angaben in Prozent



- Arbeitsplatz erlaubt keine Arbeit zu Hause
- Es wird bereits zu Hause gearbeitet
- Es wird bisher nicht zu Hause gearbeitet
- Anteil der Arbeitnehmer, die bisher nicht zu Hause arbeiten und die Möglichkeit nutzen würden

Daten: DIW Wochenbericht 5/2016



### Ständige Erreichbarkeit

Auch die ständige Erreichbarkeit ist ein Thema, das im Kontext von Digitalisierung, Flexibilisierung und Wandel der Arbeitswelt an Bedeutung gewinnt. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat dazu im Jahr 2015 unter rund 20.000 Beschäftigten Daten erhoben, die bezahlte Ruf- und Bereitschaftsdienste explizit ausschließen. Die Beschäftigten wurden danach gefragt, ob in ihrem Arbeitsumfeld erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind. Trotz der offenkundigen Parallelen zu den ge-

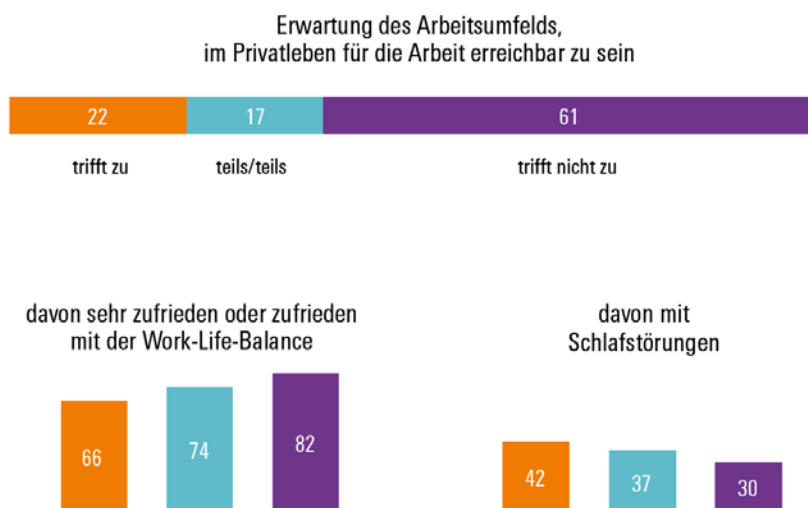
setzlich normierten Ruf- und Bereitschaftsdiensten ist die ständige Erreichbarkeit weitestgehend unreguliert.

Die überwiegende Mehrheit (61 Prozent) der Befragten berichtete, in der Freizeit selten oder gar nicht kontaktiert zu werden. Bei immerhin 22 Prozent der Beschäftigten erwartet das Arbeitsumfeld hingegen, auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein. Die verbleibenden 17 Prozent der befragten Erwerbstätigen können die Erwartungen des Arbeitsumfeldes nicht eindeutig abschätzen und antworten daher mit einem „teils/teils“. Personen, von denen erwartet wird, auch privat erreichbar zu sein, leiden häufiger unter Termin- und Leistungsdruck sowie Überforderung durch die Arbeitsmenge.

Wenn erwartet wird, auch privat für berufliche Angelegenheiten ständig erreichbar zu sein, sinkt die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance von 82 Prozent auf 66 Prozent ab. Zudem sind Zusammenhänge zwischen ständiger Erreichbarkeit und dem Gesundheitszustand nachgewiesen worden (BAuA 2016, S. 79). So sind Erwerbstätige, von denen erwartet wird, auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein, zu 42 Prozent von Schlafstörungen betroffen, während es bei jenen, die in ihrer Freizeit nicht erwarten müssen dienstlich kontaktiert werden, nur 30 Prozent sind.

### Wird von Ihnen ständige Erreichbarkeit erwartet?

Angaben in Prozent



Daten: BAuA Arbeitszeitbefragung 2015, eigene Darstellung



## Quellen

Absenger, N. (2017): Arbeit auf Abruf. In Romahn, R., Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis. Marburg. S. 157-166.

BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2016) Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) / BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2017): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit - Berichtsjahr 2016. Url: [https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/SuGA/SuGA\\_node.html](https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/SuGA/SuGA_node.html) zuletzt abgerufen am 26.09.2018.

Bentley, T. A., Teo, S. T. T., McLeod, F. Tan, R. Bosua, und M. Gloet. (2016): The role of organisational support in teleworker wellbeing: a socio-technical systems approach. Applied ergonomics 52, S. 207–215.

Brenke, K. (2016): Homeoffice. Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft., DIW-Wochenbericht 5/2016. S. 95-105

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2016): Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. Arbeitsmarkt Aktuell Nr. 6. Berlin

Messenger, J./Llave Vargas, O./Gschwind, L./Böhmer, S./Vermeulen, G./Wilkens, M. (2017): Working anytime, anywhere. The effects on the world of work, Publications office of the European Union 16/58/EN, Luxembourg/Geneva/Luxembourg

Statistisches Bundesamt (2017) Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung - Fachserie 1 Reihe 4.1 - 2016. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

