Deutscher Bundestag **Drucksache 18/11910**

18. Wahlperiode 10.04.2017

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Corinna Rüffer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 18/11541 –

Arbeitszeit: Trends, Kontrollen und Positionen

Vorbemerkung der Fragesteller

Der Alltag vieler Menschen ist heutzutage von Zeitdruck und Hetze geprägt. Unser Leben hat sich beschleunigt und verdichtet. Dazu haben mobile Kommunikationsmittel beigetragen, die die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lassen (IAB-Forschungsbericht 8/2015). Die Zahl der Beschäftigten, die in Randzeiten, nachts oder an Wochenenden arbeiten, hat in den letzten Jahrzehnten stark zugenommen. Deswegen spricht der Arbeitszeitexperte Werner Eichhorst vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit von einem Trend zu einer „24-Stunden-Gesellschaft“, die von den Verbrauchern vorangetrieben werde (Saarbrücker Zeitung, 8. Mai 2014). Andere Forscher stellen eine zunehmende Arbeitsverdichtung, Überlastung, Stress und Zeitnot fest, häufig hervorgerufen durch Umstrukturierungen, Umorganisation und Stellenabbau in den Unternehmen (WSI-Report Nr. 33, 12/2016).

Die Debatte zur Arbeitszeit ist in vollem Gange. Die Bundesregierung zieht in ihrem Weißbuch „Arbeiten 4.0“ eine konditionierte und begrenzte Abweichung von derzeitigen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit und der Ruhezeit in Betracht. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hingegen vertritt die Auffassung, dass die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes ausreichen und beruft sich auf ein Gutachten von Dr. Andreas Hoff (Hoff, 09-16).

Statistik

1. Wie viele Stunden betrug die durchschnittlich geleistete wöchentliche Arbeitszeit aller Beschäftigten nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016, und wie viele Stunden waren es in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben?

Die Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)weist die tarifliche bzw. betriebsübliche Wochenarbeitszeit aus. Diese umfasst die vereinbarten Arbeitszeiten in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben, eine Differenzierung ist allerdings nicht möglich.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 6. April 2017 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

a) Wie hat sich die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Vergleich zu den Jahren 2006 bzw. 2011 insgesamt und in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben entwickelt?

Im Jahr 2016 lag die tarifliche bzw. betriebsübliche Wochenarbeitszeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt bei rund 29,6 Stunden. Bei Vollzeitbeschäftigten betrug sie rund 38,1 Stunden und bei Teilzeitbeschäftigten rund 16,4 Stunden.

Weitere Ergebnisse sind der Tabelle 1 zu entnehmen.

Aus der Wochenarbeitszeit ergibt sich unter Berücksichtigung von verkürzenden und verlängernden Arbeitszeitfaktoren wie z. B. Urlaub, Krankenstand oder Überstunden die tatsächlich geleistete Jahresarbeitszeit. Im Jahr 2016 leisteten Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Durchschnitt rund 1 281 Stunden. Bei den Vollzeitbeschäftigten waren es rund 1 645 Stunden und bei den Teilzeitbeschäftigten rund 711 Stunden. Bei den Beschäftigten insgesamt sowie den Vollzeitbeschäftigten ist die tatsächliche Arbeitszeit zwischen den Jahren 2006 und 2016 rückläufig, während sie bei den Teilzeitbeschäftigten in den vergangenen Jahren gestiegen ist. Dies ist vor allem auf den sinkenden Anteil der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen.

Tabelle 1: Tarifliche/betriebsübliche Arbeitszeit und tatsächliche Arbeitszeit, 2006, 2011 und 2016

		2006 Jahr	2011 Jahr	2016 Jahr
Tarifl. / betriebsübl. Arbeitszeit				
Wochenarbeitszeit Vollzeit	Std.	38,05	37,98	38,07
Teilzeit	Std.	14,93	15,36	16,38
Wochenarbeitszeit (Voll- und Teilzeit)	Std.	29,97	29,36	29,61
Tatsächliche Arbeitszeit				
Arbeitszeit Vollzeit	Std.	1692,2	1677,5	1644,8
Arbeitszeit Teilzeit	Std.	651,7	680,4	711,2
Arbeitszeit Voll- und Teilzeit	Std.	1328,5	1297,8	1280,5

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

Deutliche Unterschiede bestehen bei der Arbeitszeit von Frauen und Männern.

Die Ergebnisse sind der Tabelle 2 zu entnehmen.

Tabelle 2: Tatsächliche Arbeitszeit nach Geschlecht, 2006, 2011, 2015

		2006 Jahr	2011 Jahr	2015 Jahr
Tatsächliche Arbeitszeit Frauen				
Arbeitszeit Vollzeit	Std.	1630,2	1621,5	1592,2
Arbeitszeit Teilzeit	Std.	657,7	692,2	722,6
Arbeitszeit Voll- und Teilzeit	Std.	1117,0	1090,7	1086,7
Tatsächliche Arbeitszeit Männer				
Arbeitszeit Vollzeit	Std.	1726,3	1706,6	1680,4
Arbeitszeit Teilzeit	Std.	634,7	647,0	661,6
Arbeitszeit Voll- und Teilzeit	Std.	1530,6	1498,7	1476,8

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

b) In welchen sechs Branchen war die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit im Jahr 2016 am höchsten (bitte jeweils nach Vollzeit, Teilzeit und Geschlecht differenzieren)?

Bei der Betrachtung der tatsächlichen Arbeitszeit nach Wirtschaftszweigen wird die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008) zugrunde gelegt.

Die Ergebnisse sind den Tabellen 3 bis 5 zu entnehmen.

Tabelle 3: Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer in Voll- und Teilzeit in Branchen mit höchsten Arbeitszeiten, 2016

Arbeitszeit in Voll- und Teilzeit		2016
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzungen	Std.	1526,9
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	Std.	1510,7
D Energieversorgung	Std.	1492,3
F Baugewerbe	Std.	1461,7
J Information und Kommunikation	Std.	1435,9
C Verarbeitendes Gewerbe	Std.	1423,3

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

Tabelle 4: Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer in Vollzeit in Branchen mit höchsten Arbeitszeiten, 2016

Arbeitszeit in Vollzeit		2016
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Std.	1746,9
P Erziehung und Unterricht	Std.	1742,1
I Gastgewerbe	Std.	1717,3
S Sonstige Dienstleistungen	Std.	1704,0
H Verkehr und Lagerei	Std.	1701,8
J Information und Kommunikation	Std.	1701,5

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

Tabelle 5: Arbeitszeit der beschäftigten Arbeitnehmer in Teilzeit in Branchen mit höchsten Arbeitszeiten, 2016

Arbeitszeit in Teilzeit		2016
Q Gesundheits- und Sozialwesen	Std.	876,6
P Erziehung und Unterricht	Std.	818,8
O Öffentl.Verwaltung; Verteidigung; Sozialversicherung	Std.	794,7
K Erbringung v. Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	Std.	749,5
G Handel; Instandhaltung u. Rep. v. Kfz	Std.	721,1
S Sonstige Dienstleistungen	Std.	707,6

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

2. Wie viele Überstunden wurden nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 geleistet, und wie viele Überstunden waren es in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben?

   a) Wie hat sich die Zahl der Überstunden im Vergleich zu den Jahren 2006 bzw. 2011 insgesamt und in tarifgebundenen bzw. nicht tarifgebundenen Betrieben entwickelt?

Im Jahr 2016 wurden im Durchschnitt je beschäftigten Arbeitnehmer rund 21 (2006: 24) bezahlte Überstunden und 24 (2006: 35) unbezahlte Überstunden geleistet.

Überstunden hängen auch von der konjunkturellen Lage ab, was bezüglich der Aussagekraft eines Vergleichs einzelner Zeitpunkte zu beachten ist.

Weitere Ergebnisse sind der Tabelle 6 zu entnehmen.

Tabelle 6: Bezahlte und unbezahlte Überstunden je beschäftigten Arbeitnehmer, 2006, 2011 und 2016

		2006	2011	2016
Bezahlte Überstunden je Arbeitnehmer	Std.	23,8	24,8	20,9
Unbezahlte Überstunden je Arbeitnehmer	Std.	35,0	32,4	24,0

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

   b) In welchen sechs Branchen war die Zahl der Überstunden im Jahr 2016 am höchsten (bitte jeweils nach Vollzeit, Teilzeit und Geschlecht differenzieren)?

Bei der Betrachtung der bezahlten Überstunden nach Wirtschaftszweigen wird die Klassifikation WZ 2008 zugrunde gelegt.

Die Ergebnisse sind den Tabellen 7 und 8 zu entnehmen.

Tabelle 7: Bezahlte Überstunden nach Wirtschaftszweigen, 2016

Bezahlte Überstunden je Arbeitnehmer		2016
B Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erden	Std.	35,9
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung u. Beseitigung v. Umweltverschmutzungen	Std.	34,2
H Verkehr und Lagerei	Std.	30,7
F Baugewerbe	Std.	26,8
N Erbringung v. sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	Std.	25,6
C Verarbeitendes Gewerbe	Std.	24,8

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

Tabelle 8: Unbezahlte Überstunden nach Branchen, 2016

Unbezahlte Überstunden je Arbeitnehmer		2016
P Erziehung und Unterricht	Std.	37,0
J Information und Kommunikation	Std.	35,4
M Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleister	Std.	34,7
K Erbringung v. Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	Std.	28,2
L Grundstücks- und Wohnungswesen	Std.	25,6
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	Std.	25,5

Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, Stand: März 2017.

Eine weitere Differenzierung nach tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben, nach Vollzeit und Teilzeit sowie nach Geschlecht ist auf Basis der IAB-Arbeitszeitrechnung nicht möglich.

3. Wie viel Prozent der Beschäftigten haben nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 täglich weniger als 8 Stunden, durchschnittlich 8, 10 und 12 Stunden gearbeitet (bitte differenziert nach Geschlecht und mit Vergleichszahlen aus 2006 und 2011 angeben)?

Für das Jahr 2016 liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

4. Wie viel Prozent der Beschäftigten arbeiteten nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 an Sonn- und Feiertagen, samstags, am Abend, in der Nacht, und wie viel Prozent der Beschäftigten machten Schichtarbeit?

   a) Wie hat sich der Anteil der Arbeit an Sonn- und Feiertagen, samstags, am Abend, in der Nacht und die Zahl der Beschäftigten in Schichtarbeit im Vergleich zu den Jahren 2006 bzw. 2011 entwickelt?

   b) In welchen sechs Branchen haben im Jahr 2016 die meisten Beschäftigten jeweils an Sonn- und Feiertagen, samstags, am Abend, in der Nacht oder in Schichtarbeit gearbeitet (bitte jeweils nach Vollzeit, Teilzeit und Geschlecht differenzieren)?

Für das Jahr 2016 liegen der Bundesregierung hierzu keine Erkenntnisse vor.

5. Wie viel Prozent der Beschäftigten hatten nach Kenntnis der Bunderegierung im Jahr 2016 starre Arbeitszeiten, Gleitzeitmodelle, und wie viel Prozent haben nach dem Modell Vertrauensarbeitszeit gearbeitet?

   a) Wie hat sich der Anteil der Beschäftigten, die mit starrer Arbeitszeit, Gleitzeitmodellen sowie Vertrauensarbeitszeit arbeiten im Vergleich zu den Jahren 2006 bzw. 2011 entwickelt?

Nach den hochgerechneten Werten des IAB-Betriebspanels arbeiteten im Jahr 2016 56 Prozent (2006: 42 Prozent) der Beschäftigten im Rahmen von Regelungen zu Arbeitszeitkonten.

Weitere Ergebnisse zum Anteil der Beschäftigten, für die Arbeitszeitkontenregelungen gelten, sind der Tabelle 9 zu entnehmen. Darüberhinausgehende Erkenntnisse liegen der Bundesregierung nicht vor.

Tab. 9: Betriebe und Beschäftigte mit Arbeitszeitkonten

* hochgerechnete Werte*

Anteil der Betriebe und Beschäftigten mit AZ-Konten (in %)	Betriebe mit AZK	Beschäftigte mit AZK
1999	18	35
2002	21	40
2004	22	42
2006	21	42
2008	23	45
2010	26	49
2012	28	49
2014	32	52
2016	35	56

Quelle: IAB-Betriebspanel

b) In welchen sechs Branchen haben im Jahr 2016 die meisten Beschäftigten mit starren Arbeitszeiten, Gleitzeitmodellen bzw. nach dem Modell Vertrauensarbeitszeit gearbeitet (bitte jeweils nach Vollzeit, Teilzeit und Geschlecht differenzieren)?

Branchenspezifische Angaben lassen sich auf Basis des IAB-Betriebspanels ebenfalls nur hinsichtlich der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten machen.

Ergebnisse sind der Tabelle 10 in absteigender Reihenfolge, nach ihrem entsprechenden Beschäftigtenanteil aufgelistet, zu entnehmen.

Arbeitszeitkonten nach Branchen 2016

Anteil der Betriebe und Beschäftigten in %

Branchengliederung 2016	Betriebe mit AZK	Beschäftigte mit AZK
Öffentliche Verwaltung/Sozialversicherung	76%	78%
Investitions- und Gebrauchsgüter	51%	78%
Energie/Wasser/Abfall & Bergbau	59%	77%
Verbrauchsgüter	48%	67%
Produktionsgüter	54%	66%
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26%	63%

Quelle: IAB-Betriebspanel 2016

6. Wie viel Prozent der Beschäftigten haben nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 mobil gearbeitet (unabhängig von einem festen Arbeitsplatz), und wie viel Prozent der Beschäftigten arbeiteten nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 im Homeoffice?

   a) Wie hat sich jeweils der Anteil der Beschäftigten, die mobil bzw. im Homeoffice arbeiten im Vergleich zu 2006 bzw. 2011 entwickelt?

   b) In welchen sechs Branchen haben im Jahr 2016 die meisten Beschäftigten mobil bzw. in Homeoffice gearbeitet (bitte jeweils nach Vollzeit, Teilzeit und Geschlecht differenzieren)?

Für das Jahr 2016 liegen der Bundesregierung hierzu keine entsprechenden Erkenntnisse vor.

7. Wie viel Prozent der Beschäftigten mussten nach Kenntnis der Bundesregierung ihre Arbeitszeit im Jahr 2016 dokumentieren?

Nach § 16 Absatz 2 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die über acht Stunden hinausgehende werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. Daneben sind Arbeitgeber und Entleiher nach § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG), nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes (MiLoG) sowie nach § 17c Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sie beschäftigen oder die ihnen als Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer von einem Verleiher zur Arbeitsleistung überlassen sind, aufzuzeichnen.

Diese gesetzlichen Aufzeichnungspflichten richten sich an den Arbeitgeber bzw. Entleiher, nicht an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber muss aber die Aufzeichnungspflicht nicht persönlich erfüllen, sondern kann die Arbeitszeit auch von Dritten, auch von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer, aufzeichnen lassen. Dies ändert nichts daran, dass die gesetzliche Pflicht und die Verantwortung für ihre Erfüllung beim Arbeitgeber verbleiben. Unter den Voraussetzungen der §§ 1 Absatz 3, 24 Absatz 1 MiLoG haben die Aufzeichnungspflichten nach dem AEntG und dem AÜG gegenüber den inhaltsgleichen Pflichten nach dem MiLoG Vorrang. Ausnahmen von den Aufzeichnungspflichten nach AEntG und MiLoG sind in der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung geregelt.

Über den Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten nach dem ArbZG aufzeichnen, liegen der Bundesregierung keine Zahlen vor. Hinweise dazu kann u. a. die Verbreitung von Arbeitszeitkonten geben. Für deren quantitative Bedeutung wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

Da zwischen den von den Dokumentationspflichten des ArbZG, des MiLoG, des AÜG und des AEntG betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhebliche Überschneidungen existieren dürften, kann die Bundesregierung keinen Anteil der von Dokumentationspflichten erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an allen Beschäftigten berechnen.

Kontrollen

8. Wie viele Kontrollen wurden nach Kenntnis der Bundesregierung durch die Aufsichtsbehörden zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2016 durchgeführt, und welche sechs Branchen wurden am häufigsten geprüft (bitte mit Vergleichszahlen aus 2006 und 2011)?

9. Welche Kontrolldichte haben die Aufsichtsbehörden nach Kenntnis der Bundesregierung bei den Prüfungen zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes erreicht, und wie beurteilt die Bundesregierung diese Kontrolldichte?

10. Wie viele Verstöße wurden nach Kenntnis der Bundesregierung bei den Kontrollen zur Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 2016 insgesamt aufgedeckt?

    a) Welche sechs Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz wurden bei diesen Kontrollen am häufigsten festgestellt?

    b) In welchen sechs Branchen wurden die meisten Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz festgestellt (bitte jeweils mit Vergleichszahlen aus 2006 und 2011 aufführen)?

11. Wie viele dieser Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz führten nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 zu einem Bußgeld?

    a) Wie hoch war die Summe der Bußgelder insgesamt?

    b) In welchen sechs Branchen wurden in der Summe die meisten Bußgelder verhängt (bitte jeweils mit Vergleichszahlen aus 2006 und 2011 aufführen)?

12. Wie viele dieser Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz führten nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2016 zu Freiheitsstrafen bzw. Geldstrafen?

    a) Wie hoch war die Summe der Strafgelder bzw. Bußgelder insgesamt?

    b) In welchen sechs Branchen wurden in der Summe die meisten Geld- und Freiheitsstrafen verhängt (bitte jeweils mit Vergleichszahlen aus 2006 und 2011 aufführen)?

Die Fragen 8 bis 12 werden gemeinsam beantwortet.

Auf die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Arbeitszeiten in Deutschland“ vom 31. August 2016 (Bundestagsdrucksache 18/9499) wird verwiesen.

Hierfür wurden die von den Bundesländern zur Verfügung gestellten Daten für den jährlichen Bericht „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ (SuGA) der Jahre 2005 und 2010 bis 2015 ausgewertet.

Zahlen für das Jahr 2016 liegen für den SuGA noch nicht vor. Untergliederungen nach Branchen, Art der Verstöße und Höhe der Bußgelder werden nicht vorgenommen. Daten zu der Verhängung von Freiheits- bzw. Geldstrafen werden nicht gelistet.

Weißbuch „Arbeiten 4.0“

13. Welche Ziele werden mit dem Arbeitszeitgesetz verfolgt, und warum sind Regelungen bei der Arbeitszeit notwendig?

14. Welche Bedeutung haben nach Ansicht der Bundesregierung die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit und wöchentlichen Arbeitszeit, gesplitteten Arbeitszeiten, Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Sonntag bzw. Schichtarbeit, wenn es um den Gesundheitsschutz geht?

Die Fragen 13 und 14 werden gemeinsam beantwortet.

Zweck des ArbZG ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern sowie den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage zu schützen (vgl. § 1 ArbZG). Diesem Zweck dienen die im ArbZG enthaltenen Regelungen, insbesondere die zu Höchstarbeitszeiten, Pausen und Ruhezeiten, zur Nacht- und Schichtarbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe.

15. Welche Arbeitszeitmodelle begünstigen nach Kenntnis der Bundesregierung Stress und psychische Belastungen?

Stress und psychische Belastungen können einerseits entstehen, wenn Arbeitszeiten eine ausreichende Erholung verhindern oder erschweren, andererseits aber auch, wenn sie nicht vorhersehbar bzw. planbar sind. Der Arbeitszeitreport Deutschlang 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zeigt, dass körperliche und geistige Erschöpfung und Müdigkeit bei Beschäftigten mit wenig Einfluss auf ihre Arbeitszeiten deutlich häufiger auftreten als bei Personen mit viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende (siehe www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2398.html).

Der Stand der Forschung zu den Zusammenhängen verschiedener Arbeitszeitbedingungen mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten wurde in einem Projekt der BAuA aufbereitet („Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“). Die dazu erstellte Überblicksarbeit (Amlinger-Chatterjee, 2016: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Arbeitszeiten) ist unter dem Link www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/F2353-3a.html abrufbar.

Die Literaturanalyse zeigt, dass hohe Arbeitszeitanforderungen tendenziell mit psychischen Belastungen einhergehen und ein erhöhtes Risiko gesundheitlicher Beeinträchtigungen bergen. Bezüglich besonderer Arbeitszeitformen zeigt die Befundlage außerdem einen engen Zusammenhang von Nachtarbeit mit affektiver Symptomatik sowie einem erhöhten Risiko für Erschöpfungszustände, ein erhöhtes Risiko für die Entwicklung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen unter Schichtarbeitenden und ein tendenziell verstärktes Stresserleben. Darüber hinaus ist arbeitgeberbestimmte Arbeitszeitvariabilität tendenziell mit einer geringeren mentalen Gesundheit, einer verstärkten affektiven Symptomatik und einem ebenfalls erhöhten Risiko für Burnout verbunden. Die Überblicksarbeit stellt aber auch heraus, dass Mitbestimmung und Einfluss auf Arbeitszeiten sowie die Vorhersehund Planbarkeit von Arbeit insgesamt mit einer besseren psychischen Gesundheit bzw. weniger psychischen Belastungsfolgen zusammenhängen. Eine hohe Zeitsouveränität von Beschäftigten kann daher Stress und psychischen Belastungen vorbeugen. Um eine mögliche Selbstausbeutung zu verhindern, sollte nach der

Arbeit aber auch Selbstbestimmung nur innerhalb vorgegebener Schutzstandards (z. B. bezüglich der täglichen/wöchentlichen Höchstarbeitszeit oder der Anzahl von aufeinanderfolgenden Nachtschichten) ermöglicht werden.

16. Welche Bedeutung haben nach Ansicht der Bundesregierung die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit und der wöchentlichen Arbeitszeit, gesplitteten Arbeitszeit, Arbeit am Abend, in der Nacht oder am Sonntag bzw. Schichtarbeit für das private Leben der Beschäftigten und für das gesellschaftliche Miteinander?

Die Arbeitszeit steht naturgemäß im Zusammenhang mit dem privaten Leben der Beschäftigten und der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, z. B. einem sozialen Engagement. Die zeitliche Übereinstimmung freier Zeiten ist wesentlich für das Familienleben und die Wahrnehmung weiterer sozialer Kontakte. Unter anderem aus diesem Grund schützt das ArbZG die Sonn- und Feiertagsruhe und sieht Grenzen für die Arbeitszeiten und die Nacht- und Schichtarbeit vor.

Der BAuA-Arbeitszeitreport 2016 zeigt, dass die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei Vollzeittätigen mit zunehmender Länge der Wochenarbeitszeit deutlich abnimmt. Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, sind seltener zufrieden damit, wie ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen. Das gilt für diejenigen, die auch sonntags arbeiten, in besonderem Maße. Darüber hinaus zeigt sich, dass Beschäftigte, die tagsüber (zwischen 7 und 19 Uhr) arbeiten, am zufriedensten mit ihrer Work-Life-Balance sind, gefolgt von Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten. Beschäftigte in Wechselschichten – insbesondere mit regelmäßiger Nachtarbeit – sind am seltensten zufrieden mit der Passung von Arbeit und Privatleben. Zu der Rolle von gesplitteter Arbeitszeit für die Work-Life-Balance liegen bislang keine repräsentativen Analysen vor.

Die Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit sowie adäquate Ausgleichszeiten stellen deshalb wichtige Instrumente nicht nur für den Gesundheitsschutz, sondern auch für die Work-Life-Balance und die soziale Teilhabe dar. Allerdings schließen sich Vollzeiterwerbsarbeit (auch mit Überstunden) und soziales Engagement nicht grundsätzlich aus. Vielmehr zeigen einzelne Studien, dass flexible Arbeitszeiten, Freizeitausgleich und Mitspracherecht bei der Arbeitszeitgestaltung Ehrenamt und soziales Engagement teilweise erst ermöglichen.

17. Wie beurteilt die Bundesregierung die hohe Zahl an Überstunden, und sieht die Bundesregierung Handlungsbedarf?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, in welcher Form?

Überstunden sind nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes und der sonstigen Arbeitszeitschutzvorschriften zulässig. Innerhalb dieser Rahmenbedingungen kann der Arbeitgeber Überstunden anordnen. Die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden kann sich aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ergeben. Darauf hat die Bundesregierung aufgrund der Vertragsfreiheit und der Tarifautonomie keinen Einfluss.

18. Wie beurteilt die Bundesregierung die Position des DGB in der Arbeitszeitdebatte, der eine Veränderung des Arbeitszeitgesetzes ablehnt und die Auffassung vertritt, dass das Arbeitszeitgesetz den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausreichend Handlungsspielräume gibt (DGB 30. März 2016)?

    a) Hält die Bundesregierung die Regelungen zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit für angemessen und ausreichend flexibel?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht, und in welcher Form besteht Handlungsbedarf?

    b) Hält die Bundesregierung die Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit für angemessen und ausreichend flexibel?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht, und in welcher Form besteht Handlungsbedarf?

    c) Hält die Bundesregierung die täglichen Ruhezeiten für notwendig, angemessen und ausreichend flexibel?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht, und in welcher Form besteht Handlungsbedarf?

    d) Hält die Bundesregierung die Ausgleichsregelungen bei Überstunden für notwendig, angemessen und ausreichend flexibel?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht, und in welcher Form besteht Handlungsbedarf?

    e) Hält die Bundesregierung die Regelungen zur Sonntags- und Feiertagsruhe für notwendig, angemessen und ausreichend flexibel?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht, und in welcher Form besteht Handlungsbedarf?

Das Arbeitszeitgesetz hat besondere Bedeutung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zur Höchstarbeitszeit, den Ruhezeiten, den Ausgleichszeiträumen bei erfolgter Mehrarbeit sowie zur Sonn- und Feiertagsruhe dienen dem Ziel, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie bilden einen Rahmen, in dem die Tarifvertragsparteien, die Betriebspartner und die Arbeitsvertragsparteien die konkreten Arbeitszeiten flexibel gestalten können. Hierzu enthält das Arbeitszeitgesetz abgestufte Flexibilisierungsmöglichkeiten. Damit werden die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten verbessert.

Durch den Einsatz moderner Informations- und Kommunikationstechnologien wird die zeitliche und örtliche Flexibilität der Arbeit weiter gefördert. Dies kann zusätzliche Flexibilitätsmöglichkeiten eröffnen. Im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten und durchgeführten Diskussionsprozesses Arbeiten 4.0 ist daher der Frage nachgegangen worden, ob die Rahmenbedingungen angepasst werden müssen, um einen neuen Flexibilitätskompromiss zu ermöglichen.

19. Wie begründet die Bundesregierung ihre Überlegungen, dass tarifgebundene Betriebe und deren Beschäftigte Ausnahmen von den Regelungen im Arbeitszeitgesetz vereinbaren können?

a) Können diese Ausnahmen dazu führen, dass in demselben Betrieb manche Beschäftigte von solchen Regelungen profitieren, weil sie mobil bzw. flexibel ihre Tätigkeiten ausüben können, aber andere nicht bzw. dies sogar als Verschlechterung empfinden, weil sie an ihrem Arbeitsplatz oder zu festen Zeiten anwesend sein müssen?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, inwiefern ist das zu rechtfertigen?

b) Wie wird die Bundesregierung sicherstellen, dass die Ausnahmen bei der Arbeitszeit, wie angekündigt, nur greifen, wenn die Beschäftigten dem zustimmen, und wie soll vermieden werden, dass den Beschäftigten aufgrund des Abhängigkeitsverhältnisses zum Arbeitgeber nicht doch Benachteiligungen drohen?

c) Führen immer mehr Öffnungsklauseln und Sonderregelungen dazu, dass die Arbeitswelt sich weiter spaltet, weil Beschäftigte in nicht tarifgebundenen Betrieben, die erwiesenermaßen weniger verdienen und schlechtere Arbeitsbedingungen haben, als Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben, zukünftig auch noch bei der Arbeitszeit benachteiligt werden können?

Wenn nein, warum nicht?

Wenn ja, inwiefern ist das zu rechtfertigen?

Im Verlauf des Diskussionsprozess Arbeiten 4.0 wurde intensiv über das Thema „Arbeitszeit“ und die Möglichkeiten einer weiteren Flexibilisierung diskutiert.

Das Arbeitszeitgesetz ermöglicht den Tarifvertragsparteien bereits ein hohes Maß an Flexibilität, um von den Grundnormen abzuweichen. Damit trägt der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass die Aushandlung von Arbeitsbedingungen auch Aufgabe der Tarifvertragsparteien ist, und diese im Zuge der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie an die konkreten Bedürfnisse angepasste, praxisnahe und sachgerechte Arbeitszeitregelungen vereinbaren können.

Im vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiierten und durchgeführten Diskussionsprozess Arbeiten 4.0 wurden offene Fragen zur Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt diskutiert. Ein Aspekt betrifft dabei sozialpartnerschaftliche Lösungen die die Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen ausgewogen berücksichtigen.

Mobiles Arbeiten

20. Welche gesundheitlichen Risiken sowie Belastungen für das private und gesellschaftliche Leben entstehen nach Ansicht der Bundesregierung durch mobiles Arbeiten, und in welcher Form können diese Belastungen durch Regelungen im Arbeitszeitgesetz verhindert werden?

Bei mobilen Arbeitsformen wie Geschäftsreisen und Vor-Ort-Tätigkeiten findet die Aufgabenerledigung an wechselnden oder wiederkehrenden Orten statt und ihre Dauer, Häufigkeit, Rhythmus und Rahmenbedingungen werden überwiegend betrieblich festgelegt. Zum Zusammenhang mobiler Arbeitsformen mit der Gesundheit von Erwerbstätigen liegen einige Erkenntnisse aus dem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“

der BAuA vor, in dem der Stand der Forschung zu den Zusammenhängen verschiedener Arbeitsbedingungsfaktoren mit der psychischen Gesundheit von Beschäftigten aufbereitet wurde. Die dazu erstellte Überblicksarbeit (Ducki & Nguyen, 2016: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Mobilität) ist unter www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Projekt-Psych-Gesundheit/Projekt abrufbar.

Geschäftsreisen können vielfältige physische und psychosoziale Folgen nach sich ziehen. Reisende haben im Vergleich zu nicht reisenden Beschäftigten eine zwei- bis dreifach höhere Prävalenzrate für psychische Erkrankungen. Bei Flugreisen und insbesondere wenn bei einer Reise mehrere Zeitzonen durchquert werden, können körperliche und psychosomatische Beschwerden, wie z. B. Schlafstörungen, Müdigkeit, Magen-Darm-Probleme, Stimmungsschwankungen, intellektuelle Dysfunktionen, verlangsamte Reaktionszeiten, reduzierte Konzentrationsfähigkeit und Einschränkungen der Urteilsfähigkeit auftreten. Insbesondere bei Verspätungen, Flugstreichungen und Terminverschiebungen können vermehrt Nervosität und Gefühle des Gehetzt seins auftreten. Die gesundheitlichen Risiken von Geschäftsreisen sind insbesondere von der Arbeitssituation (z. B. Arbeitsverdichtungen und lange Arbeitszeiten während der Reise), der Reiseintensität (Häufigkeit und Dauer) sowie den Reisebedingungen abhängig. Ein für die Gesundheit positiver Faktor ist ein hoher Grad an Mitbestimmung bei den Bedingungen der Reiseplanung durch die Beschäftigten.

Belastungen bei mobiler Vor-Ort-Arbeit bzw. Außendiensttätigkeiten können zunächst aus den Reise- bzw. Verkehrsbedingungen resultieren. Eine große Bedeutung kommt auch arbeitsorganisatorischen Aspekten zu, da die Arbeitsbedingungen und -zeiten mobiler Vor-Ort-Beschäftigter häufig durch den Kunden bestimmt sind und in unvorhersehbaren Arbeitsanforderungen resultieren können. Daneben können aufgabenbedingte Belastungen auf mobile Beschäftigte wirken, wie z. B. ein hoher Zeit- und Termindruck, starke Arbeitsintensivierung oder mangelnde Fort- und Weiterbildung. Auch sozio-emotionale Belastungen, die sich z. B. aus dem Kundenkontakt ergeben, sowie Merkmale des Arbeitsverhältnisses, wie z. B. ergebnisorientierte Vergütungssysteme, die das Risiko der interessierten Selbstgefährdung erhöhen, können zusätzliche Belastungswirkung für mobile Vor-Ort-Beschäftigte entfalten. Als mögliche gesundheitliche Risiken mobiler Vor-Ort-Arbeit können reduzierte Erholungsfähigkeit, starke Erschöpfungszustände sowie erhöhte Gefahren für Burnout und Herz-Kreislauf-Erkrankungen ausgemacht werden.

21. Mit welchen Regelungen im Arbeitszeitgesetz will die Bundesregierung mobiles Arbeiten erleichtern,

    a) welche Auswirkungen hat dies auf die Arbeitszeitgestaltung in klassischen Arbeitsverhältnissen, und

    b) wie stellt die Bundesregierung sicher, dass sich dort das Schutzniveau nicht verschlechtert?

22. Wie können nach Ansicht der Bundesregierung gerade bei mobilem Arbeiten Überstunden und unbezahlte Mehrarbeit durch Regelungen im Arbeitszeitgesetz verhindert werden, und wäre eine umfassende Dokumentation der mobilen Arbeitszeit eine Lösung?

Die Fragen 21 und 22 werden aufgrund ihres Sachzusammenhanges zusammen beantwortet.

Auch für mobile Arbeit gelten die Grundsätze des Arbeits- und Gesundheitsschutzes insbesondere auch die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten. Das Arbeitszeitgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, die über die werktägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen (§ 16 ArbZG). Hierbei ist unerheblich, wo die Arbeit geleistet wird und die Regelung schließt folglich auch mobiles Arbeiten mit ein. Durch die Aufzeichnungspflicht können die Aufsichtsbehörden die Einhaltung der Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes kontrollieren.

Reise- bzw. Wegezeiten können zu zusätzlichen Belastungen der Beschäftigten führen, mit den Arbeitsbelastungen kumulieren und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinflussen. Die damit verbundenen gesundheitlichen Risiken können abgeschwächt werden durch einen hohen Handlungsspielraum und ein hohes Maß an Selbstbestimmung, was allerdings nicht in allen Bereichen mobiler Arbeit möglich ist. Reise- bzw. Wegezeiten und deren Kumulation mit weiteren Arbeitsbelastungen sollten daher im Rahmen der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung betrachtet werden. Auch durch eine Veränderung der Tätigkeit oder durch Kürzung der werktäglichen Arbeitszeiten können die spezifischen Risiken für mobil Beschäftigte gesenkt werden.

23. Sieht die Bundesregierung bei der betrieblichen Mitbestimmung Handlungsbedarf, wenn Arbeit aufgrund der Digitalisierung der Arbeitswelt mobiler bzw. flexibler wird?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, in welcher Form?

Die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt waren Bestandteil des Dialogprozesses „Arbeiten 4.0“. Die Diskussion innerhalb der Bundesregierung hierzu ist noch nicht abgeschlossen.

Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333