

Hartmut Seifert

Das Arbeitszeitgesetz in der aktuellen Reformdebatte

AUF EINEN BLICK

Im Koalitionsvertrag der Ampelregierung werden Experimentierräume gefordert. Sie sollen den Tarifvertragsparteien ermöglichen, die Schutzstandards des Arbeitszeitgesetzes aufzuweichen. Weiter noch gehen die Forderungen von CDU/CSU und Arbeitgeberverbänden, die die tägliche Höchstarbeitszeit aufheben und die Erholzeiten verringern wollen. Derartige Reformen missachten reichhaltige empirische Forschungsergebnisse und werden die Belastungen gerade von Beschäftigten mit bereits ungünstigen Arbeitszeiten (Pflegebereich, Gastronomie u. a.) erhöhen, zu vermehrten Gesundheits- und Arbeitskosten führen und eine wachsende Fluktuation in Bereiche mit weniger belastenden Arbeitszeiten auslösen.

Das Arbeitszeitgesetz steht in der Kritik. Arbeitgeberbände (BDA 2020), CDU/CSU (2023) sowie die FDP bereits vor Eintritt in die Ampelregierung (2018) fordern mehr Flexibilität. Primär geht es ihnen darum, die bisherige werktägliche zugunsten einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit aufzugeben, die Dauer der Mindestruhezeiten von derzeit täglich elf Stunden im Rahmen tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen verkürzen zu können, auf eine verpflichtende Erfassung der Arbeitszeit zu verzichten, die Form der Zeiterfassung offen zu lassen, kurzum: den Arbeitsschutz zu lockern.

Auch die Ampelregierung hat sich für diese Legislatur Reformen im Bereich des Arbeitszeitgesetzes vorgenommen. In ihrem Koalitionsvertrag hat sie vereinbart, „eine begrenzte Möglichkeit zur Abweichung von den derzeit bestehenden Regelungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der Tageshöchstarbeitszeit (zu) schaffen, wenn Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, auf Grund von Tarifverträgen, dies

vorsehen (Experimentierräume)“ (Bundesregierung 2021: 68). Ferner stellt sie in Aussicht: „Im Dialog mit den Sozialpartnern prüfen wir, welchen Anpassungsbedarf wir angesichts der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zum Arbeitszeitrecht sehen. Dabei müssen flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) weiterhin möglich sein“ (Bundesregierung 2021: 54).

Begründet wird die geforderte Reform des Arbeitszeitgesetzes mit der fortgeschrittenen Digitalisierung, neuen Arbeitsformen im Rahmen von Projektarbeit und Homeoffice oder der vorangeschrittenen Globalisierung, die vermehrt Arbeit über die Zeitzonen hinweg erfordere. Angesichts dieser als fundamental gewerteten Veränderungen sei der gegebene rechtliche Arbeitszeitrahmen nicht mehr zeitgemäß.

Völlig unbeachtet lässt diese Kritik die Frage, wie sich die geforderten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes auf den Gesundheitsschutz, die Arbeitsbedingungen, auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten sowie die gleichberechtigte Wahrnehmung der beruflichen Chancen von Frauen und Männern auswirken könnten. Gelten die bei der Verabschiedung des Arbeitszeitgesetzes im Jahr 1994 als weitgehend unstrittig angesehenen Wirkungszusammenhänge nicht mehr? Ist der Gesundheitsschutz, mit dem das geltende Arbeitszeitgesetz begründet wurde,¹ obsolet geworden? Haben sich ursprünglich als empirisch gesichert geltende Wirkungszusammenhänge aufgelöst? Welche Wirkungen lassen die geforderten Reformen für die abhängig Beschäftigten, für Betriebe und Gesellschaft erwarten?

Diesen offen gebliebenen Fragen gehen die nachfolgenden Ausführungen nach. Sie diskutieren, wie sich die geforderten Änderungen des gesetzlichen Arbeitszeitrahmens auf Gesundheit und die dadurch verursachten Kosten, auf das Angebotsverhalten von Beschäftigten in Mangelberufen mit zugleich stark belastenden Tätigkeiten sowie auf die Gleichstellung von Männern und Frauen im Beruf auswirken können. Zunächst aber sollen die zentralen Eckpunkte des bestehenden rechtlichen Arbeitszeitrahmens in Erinnerung gerufen werden.

BESTEHENDER RECHTLICHER RAHMEN

Den rechtlichen Rahmen für die Gestaltung der Arbeitszeit bilden die EU-Regelungen, das Arbeitszeitgesetz sowie tarifliche und betriebliche Vereinbarungen. Für die Mitgliedstaaten normiert Art. 31 II Europäische Grundrechtecharta das Recht auf tägliche Höchstarbeitszeiten und tägliche wie wöchentliche Ruhezeiten, die durch die EU-Arbeitszeitrichtlinien (EU-ArbZ-RL) konkretisiert werden und folgende Eckwerte markieren (EU 2003):

- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich der Überstunden darf – bis auf die in EU-ArbZ-RL geregelten Ausnahmen (Art. 17ff. EU-ArbZ-RL) – in einem Siebentageszeitraum nicht überschritten werden.
- Arbeitnehmer_innen ist je 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden zu gewähren.
- Nach sechs Stunden Arbeitszeit ist eine Pause zu gewähren.
- Je Siebentageszeitraum ist ein freier Tag (genau 24 Stunden) vorgesehen.

Von diesem Rahmen weichen die im deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) normierten Eckpunkte in einigen Aspekten ab:

- Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten (§3 Satz 1 ArbZG).
- Die Obergrenze kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (§3 ArbZG).
- Das Arbeitszeitgesetz enthält schließlich auch zahlreiche Ausnahmeregelungen, die Zehnstundengrenze zu überschreiten. Eine Ausdehnung auf mehr als zehn Stunden ist nach § 7 Abs. 1 ArbZG in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung nur zulässig, wenn in diese Arbeitszeit in einem erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft beziehungsweise Bereitschaftsdienst fallen.
- Ferner kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zugelassen werden, abweichend von §5 Abs. 1 die Ruhezeit um bis zu zwei Stunden zu kürzen, wenn die Art der Arbeit dies erfordert und die Kürzung der Ruhezeit innerhalb eines festgelegten Ausgleichszeitraums ausgeglichen wird (ArbZG §7 Abs. 3).

In zwei wesentlichen Punkten unterscheiden sich die beiden Rechtsgrundlagen. Im Unterschied zum deutschen Arbeitszeitgesetz ist in der EU-Arbeitszeitrichtlinie der Achtstundentag nicht festgeschrieben. Nach EU-Recht sind für einen begrenzten Zeitraum tägliche Arbeitszeiten bis 13 Stunden möglich. Enger ist dort dagegen der Bezugszeitraum für die wöchentliche Höchstarbeitszeit gefasst (EU-ArbZ-RL, Artikel 16), nämlich nur vier Monate, wohingegen das deutsche Recht sechs Monate vorsieht (ArbZG §3).

Nach den Vorstellungen der Kritiker_innen soll der Rahmen des Arbeitszeitgesetzes ausgeweitet werden zugunsten einer nur wöchentlichen Höchstgrenze, die tägliche Arbeitszeiten von bis zu 13 Stunden zulässt, ferner durch Tarifvertrag ver-

minderte Ruhezeiten und Verzicht auf eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung. Derartige Regelungen, wie sie im Rahmen von Experimentierräumen gefordert werden (BDA 2023), lässt das Arbeitszeitgesetz längst zu (ArbZG §7), und sie werden, wie nachfolgend gezeigt, auch bereits behutsam genutzt.

ERHEBLICHER SPIELRAUM FÜR FLEXIBILITÄT

Welchen Spielraum bietet das Arbeitszeitgesetz für die Arbeitszeitgestaltung? Sieht man einmal von den oben genannten Ausnahmeregelungen ab, dann erlaubt das Arbeitszeitgesetz Betrieben, die im Jahr 2023 durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit von 37,8 Stunden um fast 60 Prozent auf bis zu 60 Stunden zumindest phasenweise zu erhöhen. Wie der praxiserfahrene Arbeitszeitberater Andreas Hoff an einem Beispiel für einen Vollzeitbeschäftigten in der chemischen Industrie vorrechnet, lässt das Arbeitszeitgesetz bis zu 528 Stunden Mehrarbeit pro Jahr zu (Hoff 2019).² Im Dauerschichtbetrieb sind an Sonn- und Feiertagen Arbeitszeiten von bis zu zwölf Stunden möglich, „wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden“ (§ 12 ArbZG).

Zahlreiche Tarifverträge bieten außerdem die Möglichkeit, die tarifliche Arbeitszeit im Rahmen von sogenannten Korridor- oder Bandbreitenmodellen³ zumindest phasenweise zu reduzieren (Bisping/WSI-Tarifarchiv 2016). Betriebliche Personalpolitik kann die Dauer der Arbeitszeit insgesamt in einer enormen Schwankungsbreite je nach Nachfragesituation auf den Güter- und Dienstleistungsmärkten variieren. Hinzu kommen versetzte Arbeitszeiten, Kombinationen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung oder Arbeitszeitkonten, die einen vor wenigen Jahrzehnten kaum vorstellbaren Grad an flexiblem Arbeitseinsatz erlauben. Zudem besteht die Möglichkeit von Arbeit auf Abruf (§12 Teilzeit- und Befristungsgesetz), bei der Beschäftigte je nach Arbeitsanfall eingesetzt und entsprechend bezahlt werden. Im konjunkturellen Auf und Ab haben Betriebe vor allem während der beiden letzten großen Krisen (Finanzkrise 2008/09 und Pandemie 2020/2021) zusätzlich zur Kurzarbeit den Spielraum zeitlicher Flexibilität genutzt, um einerseits bedrohte Beschäftigungsverhältnisse zu sichern und andererseits Kosten für ansonsten notwendige Entlassungen und spätere Wiedereinstellungen zu sparen (Herzog-Stein/Seifert 2010; Pusch/Seifert 2023).

Schließlich nutzen die Tarifvertragsparteien die im Arbeitszeitgesetz gegebenen Möglichkeiten zu Ausnahmeregelungen bereits. Mehrere tarifliche Vereinbarungen (chemische Industrie, Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden u. a.) weiten den gesetzlichen Ausgleichszeitraum von sechs auf zwölf Monate aus, in Einzelfällen bieten sie die Option, durch Betriebsvereinbarungen sogar bis zu 36 Monate zu vereinbaren (Bisping/WSI-Tarifarchiv 2016).

Ein weiteres Beispiel liefert ein Tarifvertrag von 2018 für den Bereich der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg: „Für Beschäftigte in mobiler Arbeit verkürzt sich die Ruhezeit zwischen Beendigung der täglichen Arbeitszeit und der Wiederaufnahme auf bis zu neun Stunden, wenn sie das Ende an diesem Tag oder den Beginn der täglichen Arbeitszeit am Folgetag selbst festlegen können“ (§5). Die Abweichung vom Arbeitszeitgesetz ist also konditioniert an das ent-

scheidende Kriterium, dass die Beschäftigten die Lage ihrer Arbeitszeit zeitautonom bestimmen können (Kohte 2018: 9).

Möglichkeiten, wie sie die geforderten Experimentierräume für flexible Zeitgestaltung bieten sollen, sind also längst Praxis. Und bei Bedarf steht es den Tarifvertragsparteien frei, weitere Regelungen zu treffen.

LEERSTELLE ARBEITSZEITERFASSUNG

Das Urteil des BAG vom 13.9.2022 verpflichtet die Arbeitgeber_innen in Deutschland, die vollständige Arbeitszeit ihrer Beschäftigten entsprechend der vom Europäischen Gerichtshof (EuGH 2019) im Mai 2019 formulierten Anforderungen systematisch zu erfassen. Die Betriebe müssen „ein objektives, verlässliches und zugängliches System ein(zu)richten, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann“ (EuGH 2019). Der EuGH begründete sein Urteil mit Verweis auf arbeits- und gesundheitsschutzrechtliche Vorgaben. Er sieht in der Arbeitszeiterfassung eine Voraussetzung für einen effektiven Gesundheits- und Arbeitsschutz. Nur so kann eine „arbeitszeitsensible Gefährdungsbeurteilung“ (Kohte 2023: 37) erstellt werden. Diese wiederum ist erforderlich, um gesundheitliche Belastungen erkennen, bewerten und vermeiden zu können. Auch Betriebsräte sind auf gesicherte Informationen über Arbeitszeiten angewiesen, um Vorschläge zur Gefahrenabwendung machen zu können.

Nicht zuletzt ist die Arbeitszeiterfassung eine Grundvoraussetzung, um die Einhaltung von Lohnansprüchen nachvollziehen zu können. Dies gilt in besonderem Maße für den gesetzlichen Mindestlohn und allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne, wo bereits jetzt in weiten Bereichen Dokumentationspflichten bestehen.

In einem weiteren konkretisierenden Schritt hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im April 2023 die Vorversion eines umstrittenen Referentenentwurfs vorgelegt. Dieser sieht eine elektronische, tagesaktuelle Erfassung vor, räumt bei der Form der Erfassung Betrieben je nach Größe üppige Übergangsfristen bis zu fünf Jahren ein, befreit Betriebe mit bis zu zehn Beschäftigten völlig von der elektronischen Aufzeichnung und lässt Ausnahmeregelungen per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung für bestimmte Personengruppen zu. Wann daraus ein konkretes Gesetz wird, ist derzeit unklar, noch wird um wesentliche Punkte gerungen.

Kritiker_innen befürchten, eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung könnte zeitliche Flexibilität einschränken, das Ende der Vertrauensarbeitszeit⁴ bedeuten, und wenden sich daher gegen eine taggenaue Zeiterfassung. Was nun können bisherige Erfahrungen lehren?

Mittlerweile ist die Erfassung der Arbeitszeitdauer in weiten Teilen der Wirtschaft eingeführt und gehört für fast vier Fünftel (79 Prozent) der Beschäftigten zur Alltagsroutine; bei 47 Prozent geschieht dies betrieblich, 32 Prozent dokumentieren ihre Arbeitszeit selbst (BAuA 2022). Selbst in Kleinbetrieben bis 49 Beschäftigte verzichtet lediglich ein gutes Viertel der Beschäftigten auf eine Arbeitszeiterfassung. Der größte Nachholbedarf besteht bei den sozialen und kulturellen Dienst-

leistungsberufen, wo nur 63 Prozent der Beschäftigten die Arbeitszeit erfassen. Kaum höher mit etwa zwei Dritteln liegt der Vergleichswert bei Beschäftigten mit Homeoffice. Überdurchschnittlich häufig (95 Prozent) wird dagegen die Arbeitszeit erfasst, wenn die Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto verfügen. Das überrascht nicht, denn Zeitkonten erlauben, die Arbeitszeit täglich zu variieren, mal länger und mal kürzer zu arbeiten. Wie bei einem Geldkonto sind die Bewegungen der Arbeitszeit zu registrieren, um den EU-Arbeitszeitregelungen und dem Arbeitszeitgesetz sowie den tariflich oder betrieblich vereinbarten Durchschnittswert überprüfen zu können.

Die Erfassung der Arbeitszeit wirkt begrenzend auf die Dauer der Arbeitszeit, reduziert Mehrarbeit und Überstunden (Backhaus et al. 2021; Lott/Ahlers 2021). Besonders stark ausgeprägt ist dieser Zusammenhang bei Beschäftigten mit Vereinbarungen zum Homeoffice. Lange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten sind unter diesen Bedingungen seltener. Zudem fördert die Arbeitszeiterfassung die Möglichkeiten zur Erholung (Backhaus et al. 2021). Es ist also von positiven Effekten auf den Gesundheitsschutz auszugehen. Die Arbeitszeiterfassung wirkt nachdrücklich im Sinne des gesetzlich geforderten Arbeitsschutzes. Zugleich hilft sie, das Ausmaß unbezahlter Überstunden einzugrenzen oder gänzlich zu vermeiden (Backhaus et al. 2021).

Auch Befürchtungen, die Arbeitszeiterfassung könnte das Ende der Vertrauensarbeitszeit bedeuten, sind mittlerweile widerlegt. So verweist das BMAS zu Recht ausdrücklich darauf, dass Vertrauensarbeitszeit weiterhin möglich ist (BMAS 2023). Die Möglichkeit, dass Beschäftigte entscheiden können, wann sie arbeiten und wie sie sich ihre Arbeitszeit einteilen, bleibt grundsätzlich weiterhin bestehen. Denn die Arbeitszeiterfassung dient nicht dazu, die geschuldete Arbeitszeit zu überwachen, sondern die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes, also Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Pausenzeiten einzuhalten. Relativierend ist zudem zu sehen, dass Vertrauensarbeitszeit besonders unter leitenden Angestellten verbreitet ist. Und diese Beschäftigtengruppe bleibt wohl auch weiterhin vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen.

Man kann resümieren: Eine systematische Erfassung der Arbeitszeit gehört zum Arbeitsalltag für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, hat sich in sehr unterschiedlichen Tätigkeiten in vorrangig elektronischer Form bewährt, unterstützt flexible Arbeitszeitformen, hilft, Arbeitszeiten zu begrenzen, geleistete Arbeitszeit zu vergüten, und ist „ein Instrument der Prävention gesundheitlicher Schäden“ (Wenckebach 2024: 67).

ARBEITSZEITFORDERUNGEN UND EFFEKTE AUF GESUNDHEIT

Vorschriften über Höchstgrenzen der Arbeitszeitdauer und Erholzeiten dienen dem Gesundheitsschutz. Sie sollen die Beschäftigten einerseits vor gesundheitsschädigenden Belastungen, die Arbeitgeber_innen andererseits vor kostenverursachenden Ausfallzeiten sowie die Gesellschaft vor steigenden Gesundheits- und damit Arbeitskosten schützen. Diese Aspekte hängen eng zusammen.

Für den Gesetzgeber ist der Schutz der Arbeitnehmer_innen eine Verpflichtung der Arbeitgeber_innen (Deutscher Bundestag 2022). Ändern sich die Eckwerte für Dauer und Erholzeiten, ändern sich auch die Wirkungseffekte. Welche Wirkungen sind zu erwarten, wenn Höchstgrenzen heraufgesetzt, Erholzeiten verkürzt werden und die Betriebe hiervon Gebrauch machen? Seltsamerweise bleibt diese Frage in den Begründungen der geforderten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes völlig ausgeklammert. Insofern bewegen sich die dort vorgetragenen Argumente in einem auffallenden Missverhältnis zu der in der EU-Arbeitszeitrichtlinie ausdrücklich formulierten Zielsetzung, dass die Verbesserung der Sicherheit, Arbeitshygiene und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer_innen nicht rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden darf (EU 2003). Das aber tun diejenigen, die weitreichende Reformen des Arbeitszeitgesetzes fordern. Sie stellen einzelwirtschaftliche Kalküle in den Vordergrund, missachten gesamtwirtschaftliche Kosten aufgrund erhöhter gesundheitlicher Belastungen und in deren Folge möglicher steigender Sozialkosten im Bereich der Gesundheitsversorgung, aber auch der Rente. Erhöhte Krankenstände, vermehrte Fälle der Erwerbsminderung und Frühverrentung können nicht im Interesse der Unternehmen sein, die sich einem schrumpfenden Arbeits- und Fachkrätereservoir gegenübersehen.

Die bestehenden Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen differieren stark zwischen den Wirtschaftsbereichen und Tätigkeiten. Deshalb dürften sich veränderte Arbeitszeiten nicht in gleichem Maße auf alle Beschäftigten in allen Tätigkeiten auswirken. Ferner ist davon auszugehen, dass nicht alle Betriebe in allen Wirtschaftsbereichen die geforderten neuen rechtlichen Rahmenregelungen der Arbeitszeitgestaltung in gleichem Maße auch nutzen werden. Wie groß der Anteil der Beschäftigten sein wird, den eine Reform des Arbeitszeitgesetzes tatsächlich treffen wird, lässt sich vorab kaum quantifizieren. Auf jeden Fall aber lassen sich Tätigkeitsbereiche identifizieren, für die veränderte arbeitszeitliche Regelungen bereits aktuell erkennbar gravierende Folgen haben dürften. Deshalb sollen einige generelle Aussagen durch exemplarische Bewertungen für ausgewählte Bereiche mit als besonders markant angesehenen Problemkonstellationen ergänzt werden.

Empirisch gut belegte arbeitswissenschaftliche Forschungsergebnisse stimmen darin überein, dass die Dauer der Arbeitszeit Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten beeinflusst (Nachreiner 2023a). Gehen die Arbeitszeiten über acht Stunden hinaus, erhöhen sich die Risiken gesundheitlicher Beeinträchtigungen, von Fehlhandlungen und Unfallhäufigkeit nicht linear, sondern eher exponentiell (vgl. hierzu Nachreiner 2021; Nachreiner 2023a und die reichhaltige dort zitierte internationale Literatur sowie die Metastudie von Amlinger-Chatterjee 2016). Mögliche Fehlhandlungen aufgrund überlanger Arbeitszeiten können weitreichende über den individuellen und betrieblichen Bereich hinausgehende Konsequenzen u. a. auch für die Umwelt haben, etwa bei Anlagen mit hohem Risikopotenzial.

Verstärken können sich die belastenden Effekte der Arbeitszeitdauer, wenn eine ungünstige Lage der Arbeitszeit vor allem während der Nacht oder bei Wechselschichten hinzukommt. Die gesundheitlichen Risiken wachsen ebenso wie

die von Fehlentscheidungen und Fehlhandlungen (Nachreiner 2023b).

Diese skizzierten Wirkungen werden zunehmen, wenn die Möglichkeit eröffnet wird, die täglichen Arbeitszeiten deutlich über zehn Stunden hinaus auszudehnen, dadurch bereits direkt die Erholungszeiten zu verkürzen und diese durch Gesetzesänderung sogar noch weiter zu komprimieren. Schon unter den bestehenden Arbeitszeitregelungen kann bei einem zehnstündigen Arbeitstag mit Pausenzeiten von 45 Minuten und Wegezeiten die arbeitsgebundene Zeit leicht auf insgesamt zwölf Stunden anwachsen und den Spielraum für Regeneration und Sozialzeiten erheblich einschnüren. Eine weitere Ausdehnung der Arbeitszeiten bei gleichzeitiger Komprimierung der Ruhezeiten würde die gesundheitlichen Risiken und Unfallgefahren (auch auf dem Nachhauseweg) spürbar steigern und ist deshalb unter dem Aspekt des Gesundheit- und Unfallschutzes unverantwortlich.

BEISPIEL: GESUNDHEITLICHE BELASTUNGEN IM PFLEGEBEREICH

Die geforderten Lockerungen des Arbeitsschutzes gefährden in erhöhtem Maße Tätigkeiten, bei denen die beiden Belastungsfaktoren, lange und ungünstig gelegene Arbeitszeiten, zusammenkommen. Hierzu zählt zuvorderst der Bereich der Alten- und Gesundheitspflege. Mit steigenden gesundheitlichen Risiken ist zu rechnen mit der Folge, dass sich die Qualität der Patientenversorgung und der -sicherheit verringert, medizinische oder pflegerische Fehlhandlungen zunehmen. Bereits aktuell sind in der Altenpflege die Belastungen besorgniserregend. Mit durchschnittlich 37,2 Krankheitstagen wurde hier in 2022 der zweithöchste Krankenstand aller Tätigkeiten registriert gegenüber einem Gesamtdurchschnitt von 22,6 Tagen (Institut der Deutschen Wirtschaft 2024). Im Gesundheitswesen fällt die außerordentlich hohe Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen auf, die um 44 Prozent über dem Durchschnittswert und damit deutlich an der Spitze aller Wirtschaftsbereiche liegt (DAK 2023). Nicht unerheblich zu dieser Entwicklung dürften lange und ungünstig gelegene Arbeitszeiten beigetragen haben, die zu Stresserleben und Burnout-Symptomen führen können (im Überblick: Amlinger-Chatterjee 2016). Die hohen Krankenstände verschärfen die Knappheit an Arbeitskräften und erhöhen zugleich die Belastungen des reduzierten Personals.

Vor diesem Hintergrund überrascht nicht die hohe Skepsis, mit der Beschäftigte im Pflegereich ihren perspektivischen Verbleib im Arbeitsleben einschätzen. Nur 22 Prozent glauben, ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Renteneintritt durchhalten zu können, gegenüber 48 Prozent in der Gesamtwirtschaft (DGB 2018: 22). Die mögliche Folge wäre, dass Arbeitskräfte entweder mit zunehmendem Alter in andere Tätigkeitsbereiche abwandern oder vorzeitig wegen Erwerbsminderung in Rente gehen. Die zweite Alternative würde die Sozialkosten steigern, die Beitragszahlenden – Betriebe wie Beschäftigte – belasten.

ARBEITSZEIT, ARBEITSBEDINGUNGEN UND ARBEITSKRÄFTEANGEBOT

Die geforderten Reformen des Arbeitszeitgesetzes (Höchstgrenze der täglichen Arbeitszeit, kürzere Erholzeiten) werden auch das Arbeitsverhalten der Beschäftigten ändern. Beschäftigte werden aus Bereichen mit gesundheitlich stark belastenden und die Teilhabe am sozialen Leben einschränkenden Tätigkeiten in solche mit angenehmeren Bedingungen abwandern. Oder weniger Personen werden sich um Stellen in belastungsreichen Tätigkeiten bemühen. Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird als Rekrutierungskriterium an Bedeutung gewinnen. Die Vorzeichen hierfür haben sich in den vergangenen Jahren deutlich gebessert. Gesunkene Arbeitslosenzahlen und gleichzeitig gestiegene Zahlen an offenen Stellen haben die Angebots-Nachfrage-Relationen zugunsten der Beschäftigten gewendet; sie bieten ihnen vermehrte Optionen bei der Suche nach Arbeit. Natürlich hängen Mobilitätsbereitschaft und -fähigkeit auch von anderen zentralen Faktoren wie dem jeweils erzielbaren Einkommen und den Verwertungsmöglichkeiten vorhandener Qualifikationen ab.

VERSCHÄRFTE ENGPÄSSE IM PFLEGEBEREICH

Beschäftigungspolitisch werden die geforderten Arbeitszeitreformen den Pflegebereich besonders hart treffen. Er leidet bereits unter akutem Personalmangel (BA 2022).⁵ Die defizitäre Lage wird sich perspektivisch noch verschärfen. Die für das Jahr 2034 erwartete Zahl an Pflegekräften wird laut Pflegekräftevorausberechnung (je nach Annahmen) zwischen 90.000 und 350.000 unter dem erwarteten Bedarf liegen; bis 2049 wird die Lücke auf 280.000 und 690.000 anwachsen (Destatis 2024a). Dabei gehen diese Bedarfsschätzungen bei der Arbeitszeit vom Status quo aus und nicht von den geforderten gesetzlichen Änderungen, die das prognostizierte Bild weiter eintrüben werden.

Belastende Arbeitszeiten sind neben anderen Faktoren ein wesentlicher Grund für die akute Mangelsituation im Pflegebereich. Pflegekräfte sind häufiger rund um die Uhr im Einsatz als die meisten anderen Erwerbstätigen, Schicht- und Wochenendarbeit gehören zum Arbeitsalltag. Während 2019 rund 60 Prozent der Krankenpfleger_innen und 57 Prozent der Altenpfleger_innen Schichtdienst leisteten, waren es nur 14 Prozent aller Erwerbstätigen (Destatis 2021). Überproportional häufig fällt Wochenendarbeit an bei 74 Prozent der Kranken- und 79 Prozent der Altenpfleger_innen gegenüber nur 36 Prozent aller Erwerbstätigen. Auch die Möglichkeiten, die Arbeitszeit gestalten zu können, sind wesentlich geringer (28 bzw. 29 Prozent) als bei allen Beschäftigten (47 Prozent) (DGB 2018).

Nicht zuletzt wegen der in mehrfacher Hinsicht schlechten Arbeitszeitbedingungen ist in den vergangenen Jahren eine wachsende Zahl von Beschäftigten in die Leiharbeit gewechselt mit dort größeren Freiheiten bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit (BA 2023), übt eine Teilzeit- statt einer Vollzeitbeschäftigung aus (Destatis 2021, Destatis 2024b) oder steigt völlig aus dem Pflegeberuf aus (IEGUS et al. 2022: 584).

BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCH NEGATIVE EFFEKTE AUCH IN ANDEREN BEREICHEN

Die beschäftigungspolitisch negativen Auswirkungen belastender Arbeitszeiten betreffen nicht nur den hier exemplarisch skizzierten Pflegebereich. Kaum besser sieht es in anderen Mangelberufen aus, dem Gastronomie- und Hotelservice oder dem Bereich der Bus- und Straßenbahnfahrer_innen. Im Gastronomiebereich kommen zu den langen und gleichzeitig ungünstig gelegenen noch häufig unregelmäßig zu leistende Arbeitszeiten hinzu, die als „anstrengend und wenig familienfreundlich empfunden werden“ (Schmid/Stracke 2023: 70). Eine solche Kumulation von außergewöhnlichen Arbeitszeiten potenziert den Belastungsgrad. Sollten sich die ohnehin häufig prekären Arbeitszeiten weiter verschlechtern, wird die Attraktivität in den Gastgewerbeberufen weiter schwinden. Abwanderungen werden zunehmen, die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte wird schwieriger werden.

Angesichts der auf zahlreichen beruflichen Teilarbeitsmärkten bereits aktuell angespannten Lage sind die geforderten Änderungen des Arbeitszeitrechts dysfunktional. In dem Maße, wie sie die bestehenden Schutzregelungen aufweichen, werden sie die akute Mangellage weiter verschärfen. Beschäftigungspolitisch sind die geforderten Arbeitszeitreformen kontraproduktiv.

ARBEITSZEITGESETZGEBUNG UND FRAUENERWERBSTÄTIGKEIT

Die geforderten Reformen des Arbeitszeitgesetzes lassen für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung weitere Benachteiligungen im Erwerbsleben erwarten. Da die Versorgung und Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen auch heute noch überwiegend von Frauen geleistet wird, geraten sie durch ausweitete und zu ihren Lasten flexibilisierten Arbeitszeiten unter verschärften Zeitdruck. Angesichts mangelnder öffentlicher Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen ist in der Folge eher mit einer Reduktion der Arbeitszeit oder gar einem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt von weiblichen Beschäftigten zu rechnen. Nicht die von der Bundesregierung intendierte stärkere Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben, sondern das Gegenteil würde bewirkt werden. Die geforderten Reformen würden den in den vergangenen Jahren leicht verringerten „Gender Care Gap“ (Destatis 2024b) wieder in die andere Richtung umkehren. Bereits unter den bestehenden Bedingungen sind längere Arbeitszeiten vor allem für Frauen mit erziehungspflichtigen Kindern eine berufliche Bremse (Granados et al. 2019).

Verkürzte Ruhezeiten erhöhen den Stress und lassen weniger Spielräume, neben den beruflichen auch noch die familiären Verpflichtungen erledigen zu können. Kaum noch Zeit bleibt dann für wirkliche Erholung. Längere Arbeitszeiten werden die mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärken. Frauen werden sich vermehrt gezwungen sehen, anstatt einer eigentlich gewünschten Vollzeit- oder vollzeittnahen Tätigkeit eine kürzere Teilzeittätigkeit aufzunehmen (Becka et al. 2016: 2). Auch bliebe für berufliche Weiterbildungen immer weniger Zeit, vor allem wenn längere Arbeitszeiten an einzelnen

Tagen kurzfristig angeordnet werden. Die geforderten Reformen des Arbeitszeitgesetzes würden die geschlechtsspezifische Ungleichheit am Arbeitsmarkt verstärken und die Verfügbarkeit von Fachkräften für die Unternehmen weiter einschränken. Dies kollidiert ausdrücklich mit der Fachkräftestrategie der Bundesregierung, die die Frauenerwerbstätigkeit ausweiten will.

FAZIT UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die geforderten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes lassen negative Effekte nicht nur für Beschäftigte, sondern auch für Betriebe und die Gesellschaft erwarten. Sie sind dysfunktional und missachten reichhaltige, langjährige empirische Forschungsergebnisse. Die Kritiker_innen des Arbeitszeitgesetzes müssten fundiert begründen können, warum sie dem Arbeits- und Gesundheitsschutz eine nachgeordnete Rolle gegenüber einzelwirtschaftlichen Kalkülen zuweisen. Zu rechnen ist mit steigenden gesundheitlichen Belastungen, erhöhten Gesundheitskosten, wachsender Fluktuation von Beschäftigten in Bereiche mit weniger belastenden und die Teilhabe am sozialen Leben beeinträchtigenden Arbeitszeiten.

Wie unter einem Brennglas lassen sich die erwartbaren Probleme vor allem in der Gesundheits- und Altenpflege ablesen, wo die Beschäftigten bereits aktuell besonders unter den mehrfach belastenden Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen leiden. Insofern kollidieren die geforderten Änderungen des Arbeitszeitgesetzes mit dessen zentralen Zielen, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es ist nicht nachvollziehbar, wie im Antrag der CDU/CSU unterstellt, dass die Reform zum Vorteil der Beschäftigten sein soll. Das Gegenteil ist der Fall. Für Frauen werden sich die Beschäftigungs- und Karrierebedingungen verschlechtern.

Nun könnte man argumentieren, Betriebe müssen ja nicht den erweiterten Spielraum eines reformierten Arbeitszeitgesetzes ausschöpfen, und schon gar nicht, wenn sie die aufgezeigten negativen Effekte fürchten müssen. Dann aber stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Notwendigkeit, das Arbeitszeitgesetz in dem geforderten Sinne zu reformieren.

Geht man von einem mittel- und langfristig sich insgesamt verknappenden Arbeitsangebot aus, ist damit zu rechnen, dass zukünftig die Qualität der Arbeitsbedingungen bei der Besetzung offener Stellen an Bedeutung gewinnen wird. Arbeitsplätze mit längeren und besonders belastenden Arbeitszeiten werden im Wettbewerb um knapper werdende Arbeitskräfte ihre geringe Attraktivität durch deutlich höhere Lohnanreize kompensieren müssen. Steigende Arbeitskosten wären der Preis, dem keine nachvollziehbaren Vorteile gegenüberstehen.

Die Debatte über die Reform des Arbeitszeitgesetzes bietet eine gute Gelegenheit, die gegebenen Arbeitszeiten auf den Prüfstand zu stellen. Aktuelle Problemkonstellationen sprechen für belastungsärmere und zugleich familienfreundlichere Arbeitszeiten. Da in wenigen Jahren für alle Beschäftigten das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 erreicht sein wird, es aber im öffentlichen Interesse ist, dass diejenigen, die können und wollen, darüber hinaus arbeiten, geht es vorrangig darum, für Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen zu sorgen, die

alters- und altersgerechtes Arbeiten ermöglichen. Gefordert sind belastungsärmere Arbeitszeiten vor allem bei Nacht- und Wechselschichtarbeit sowie längere Freizeitblöcke für Regeneration und bessere Teilhabe am familiären und sozialen Leben. Den Schlüssel hierfür bieten erweiterte Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte bei Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

ENDNOTEN

- 1 In der Begründung des Entwurfs von 1993 eines Arbeitszeitgesetzes heißt es, „daß durch die Festschreibung täglicher Höchstarbeitszeiten und Mindestruhepausen während der Arbeit sowie täglicher und wöchentlicher Mindestruhezeiten die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung gewährleistet werden sollen“ (Deutscher Bundestag 1993).
- 2 Beispielhaft zeigt Hoff (2019) an zahlreichen Praxisfällen, welchen Spielraum das Arbeitszeitgesetz für eine flexible Arbeitszeitgestaltung bietet.
- 3 Beispielsweise in der chemischen Industrie können Arbeitgeber_in und Betriebsrat vereinbaren, die tarifliche Arbeitszeit von 37,5 Stunden auf bis zu 40 Stunden zu erhöhen oder bis auf 35 Stunden abzusenken (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2016: 7).
- 4 Das Modell der Vertrauensarbeitszeit ist rechtlich nicht definiert. Kennzeichnend ist, dass Beschäftigte ohne Vorschriften des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit selbstverantwortlich gestalten. Im Vordergrund steht die Erledigung der Aufgaben und nicht die Arbeitszeit. Gleichwohl gelten auch hier die Vorschriften des Arbeitsschutz- und des Arbeitszeitgesetzes. Noch fehlt es an Daten über das Ausmaß dieser Arbeitszeitform.
- 5 Anhand von sechs Indikatoren (u. a. berufsspezifische Arbeitslosenquote, Arbeitsuchenden-Stellen-Relation) bestimmt die BA den Engpassbedarf (Bundesagentur für Arbeit 2022b).

LITERATURVERZEICHNIS

Amlinger-Chatterjee, M. 2016: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2353-3a.html> (12.4.2024).

Backhaus, N.; Stein, L.-K.; Entgelmeier, I. 2021: Arbeitszeiterfassung und Flexibilität: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019, <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Fokus/Arbeitszeiterfassung.html> (12.4.2024).

Becka, D.; Evans, M.; Öz, F. 2016: Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege: Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufsvergleich, in: IAT Forschung aktuell (4), <https://www.iat.eu/forschung-aktuell/2016/fa2016-04.pdf> (12.4.2024).

Bispinck, R.; WSI-Tarifarchiv 2016: Arbeitszeit: Was bietet der tarifliche Instrumentenkoffer?, in: Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006475 (12.4.2024).

BA (Bundesagentur für Arbeit) 2022: Engpassanalyse, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html> (12.4.2024).

BA (Bundesagentur für Arbeit) 2023: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=14 (12.4.2024).

Bundesregierung 2021: Mehr Fortschritt wagen – Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/93bd8d9b17717c351633635f9d7fba09/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (12.4.2024).

BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände) 2020: New Work: Zeit für eine neue Arbeitszeit, https://arbeitgeber.de/wp-content/uploads/2020/11/bda-publikation_new_work.pdf (12.4.2024).

BDA (Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände) 2023: Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit gewinnen, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Materialzusammenstellung, Ausschussdrucksache 20(11)404, <https://www.bundestag.de/resource/blob/970208/5a2d8f82116ee0ceb705f83130ddd400/Materialien-Arbeitszeit-data.pdf> (12.4.2024).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) 2023: Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung, <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Arbeitnehmerrechte/Arbeitszeitschutz/Fragen-und-Antworten/faq-arbeitszeiterfassung.html> (3.5.2023).

Destatis (Statistisches Bundesamt) 2021: Löhne in der Pflege: Bruttoverdienste von Fachkräften in Krankenhäusern und Heimen 2020 rund ein Drittel höher als 2010, Pressemitteilung Nr. N 032 vom 11. Mai 2021, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/05/PD21_N032_622.html (12.4.2024).

Destatis (Statistisches Bundesamt) 2024a: Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt, Pressemitteilung 033, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html (12.4.2024).

Destatis (Statistisches Bundesamt) 2024b: Erwerbstätigkeit, https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Fachkraefte/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html (12.4.2024).

Destatis (Statistisches Bundesamt) 2024c: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 43,8 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer, Pressemitteilung Nr. 073, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html (12.4.2024).

Deutscher Bundestag (1903): Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz — ArbZRG), BT-Drucksache 12/5888, <https://dserver.bundestag.de/btd/12/058/1205888.pdf> (12.4.2024).

Deutscher Bundestag; Wissenschaftliche Dienste 2022: Fragen zum Arbeitszeitgesetz unter Beachtung europäischer Vorgaben, <https://www.bundestag.de/resource/blob/909180/d16d29ea571c04586bd073e25e833f76/WD-6-054-22-pdf-data.pdf> (12.4.2024).

Deutscher Bundestag 2023: Drucksache 20/6909, Antrag der Fraktion der CDU/CSU, Arbeitszeiterfassung bürokratiarm ausgestalten – Mehr flexibles Arbeiten ermöglichen, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/069/2006909.pdf> (12.4.2024).

DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) 2018: Arbeitsbedingungen in Alten- und Krankenpflege, file:///C:/Users/PC/Downloads/DGB-Index-Gute-Arbeit_Arbeitsbedingungen-Pflegeberufe_2018_ver-2.pdf (12.4.2024).

EuGH 2019: Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofs zum Urteil in der Rechtssache C-55/18, Nr. 61/19, <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2019-05/cp190061de.pdf> (12.4.2024).

Europäische Union 2003: Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088> (12.4.2024).

FDP 2018: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes, <https://dserver.bundestag.de/btd/19/011/1901174.pdf> (12.4.2024).

Granados, P. G.; Olthaus, R.; Wrohlich, K. 2019: Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt, in: DIW-Wochenbericht 46.

Herzog-Stein, A.; Seifert, H. 2010: Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession: Bewährte Strategien in neuen Formen, in: WSI-Mitteilungen 63 (11), S. 551–559.

Hoff, A. 2019: Das Arbeitszeitgesetz reicht aus, <https://arbeitszeitsysteme.com/wp-content/uploads/2012/05/Das-Arbeitszeitgesetz-reicht-aus-2019.pdf> (12.4.2024).

IEGUS; contec; Wifor 2022: Endbericht zur Studie: Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege, <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/publikationen/details/abschlussbericht-zur-studie-arbeitsplatzsituation-in-der-akut-und-langzeitpflege-teil-1> (12.4.2024).

Institut der Deutschen Wirtschaft 2024: Der Krankenstand in Deutschland, <https://www.iwd.de/artikel/krankenstand-in-deutschland-498654/> (12.4.2024).

Kohte, W. 2018: Schriftliche Stellungnahme, Deutscher Bundestag, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Ausschussdrucksache 19(11)83, <https://www.bundestag.de/resource/blob/561204/13fefe-b602ec31b18d0205775bf5617c/Materialzusammenstellung-data.pdf> (12.4.2024).

Kohte, W. 2023: Rechtliche Voraussetzungen zur Regulierung von Arbeitszeit, in: Romahn, R. (Hrsg.): Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, 3. Überarbeitete Auflage, Marburg, S. 26–38.

Lott, Y.; Ahlers, E. 2021: Flexibilisierung der Arbeitszeit: Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind, in: WSI Report Nr. 68, https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008176/p_wsi_report_68_2021.pdf (12.4.2024).

Nachreiner, F. 2021: Arbeits(zeit)schutz nach Art der BRD – am Beispiel der COVID-19-Arbeitszeitverordnung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 75, S. 201–213.

Nachreiner, F. 2023a: Dauer der Arbeitszeit, in: Romahn, R. (Hrsg.): Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, Marburg, S. 121–139.

Nachreiner, F. 2023b: Lage der Arbeitszeit: Schichtarbeit und andere unübliche Arbeitszeiten, in: Romahn, R. (Hrsg.): Arbeitszeit gestalten: Wissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis, Marburg, S. 141–170.

Pusch, T.; Seifert, H. 2023: Beschäftigungssicherung in den Betrieben während der Corona-Pandemie, WSI Working Paper 214, Düsseldorf.

Wenckebach, J. 2024: Arbeitszeiterfassung als Machtfrage der Digitalisierung, in: WSI-Mitteilungen 77 (1), S. 66–68.

ÜBER DEN AUTOR

Dr. Hartmut Seifert ist selbstständiger Wissenschaftler und Politikberater, ehemaliger Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Autor zahlreicher Buch- und Zeitschriftenveröffentlichungen in den Bereichen Arbeitszeit- und Arbeitsmarktforschung, h.g.seifert@t-online.de

IMPRESSUM

April 2024

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn
Fax 0228 883 9205

www.fes.de/apb

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich:
Susan Javad, Referentin für Arbeit, Qualifizierung und
Mitbestimmung
Abteilung Analyse, Planung und Beratung
Bestellungen/Kontakt:
apb-publikation@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Titelmotiv: © picture alliance/dpa – Sina Schuldt

ISBN 978-3-98628-464-0