



Sonderauswertung

Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“?



Entgrenzung und Erholung
bei digitaler und mobiler Arbeit

Sonderauswertung der Repräsentativumfrage
zum DGB-Index Gute Arbeit 2021

Vorwort

Gute Bedingungen für die Arbeit der Zukunft



Die Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie haben zu weitreichenden Veränderungen in der Arbeitswelt geführt. Dazu gehört, dass so viele Menschen wie nie zuvor ihre Arbeit in den eigenen vier Wänden erledigt haben.

Auch nach einem Ende der Pandemie wird ortsflexibles Arbeiten ein wichtiges Thema bleiben. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sich viele Beschäftigte wünschen, über Arbeitsort und Arbeitszeit stärker selbst bestimmen zu können. Dabei geht es um eine größere Arbeitszeitsouveränität, um plan- und gestaltbare Arbeitszeiten, die mit dem Privatleben vereinbar sind. Bei der Beschäftigung mit mobilen Arbeitsformen darf jedoch eines nicht vergessen werden: Eine größere Arbeitszeitsouveränität wird auch von den Beschäftigten gewünscht, die nicht im Homeoffice arbeiten können. Auch hier brauchen wir eine stärkere Selbstbestimmung der Arbeitnehmer*innen über ihre Arbeitszeit.

Mit dem Arbeiten im sogenannten „Neuen Normal“ – wozu auch das ortsflexible Arbeiten gehört – sind neue Herausforderungen für die Arbeitsgestaltung verbunden. Die Auswertung des DGB-Index Gute Arbeit macht deutlich, wo diese liegen: Einerseits schätzen viele Beschäftigte, die digitalisiert und mobil arbeiten, die Flexibilität dieser Arbeitsform. Andererseits arbeiten sie deutlich häufiger zu atypischen Zeiten, leisten mehr unbezahlte Arbeit und müssen für den Betrieb auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit häufiger erreichbar sein. Diese Entgrenzung von Arbeit ist mit gesundheitlichen Belastungen verbunden: Erholungszeiten und Ruhezeiten werden häufiger verkürzt, das Abschalten von der Arbeit gelingt seltener.

Die Arbeit im „Neuen Normal“ darf nicht hinter die bewährten Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zurückfallen. Das Arbeitszeitgesetz gibt einen Rahmen für Dauer und Lage der Arbeitszeit sowie für notwendige Erholungszeiten vor, der auch für ortsflexibles Arbeiten gilt. Diese Standards schützen die Gesundheit der Beschäftigten und dürfen nicht aufgeweicht werden. Mit einem gesetzlichen Ordnungsrahmen für das mobile Arbeiten können die Rechte und die Selbstbestimmung der Beschäftigten im „Neuen Normal“ gestärkt werden.

Um für die Arbeit der Zukunft gute Arbeitsbedingungen sicherzustellen, kommt es auch auf die betriebliche Gestaltung an. Denn auch das zeigen die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit: Betriebliche Regelungen, die von Interessenvertretungen und unter Beteiligung der Belegschaften vereinbart werden, schützen besser vor gesundheitsschädlichen Arbeitszeiten.

A handwritten signature in blue ink that reads 'Yasmin Fahimi'. The signature is fluid and cursive.

Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“?

Während der Corona-Pandemie wurde die Arbeit aus Gründen des Infektionsschutzes häufig auf digitale Kommunikation umgestellt und in die eigenen vier Wände verlagert. Viele Beobachter gehen davon aus, dass diese Art des ortsflexiblen Arbeitens nach einem Ende der Pandemie zum „Neuen Normal“ der Arbeitswelt werden wird.

In der Hochphase der Corona-Pandemie haben so viele Arbeitnehmer*innen in Deutschland ihre Arbeit zu Hause erledigt wie noch nie zuvor. Wo es möglich war, wurde Homeoffice zur Pflicht, um direkte Kontakte und damit Ansteckungsgefahren zu reduzieren. Im Frühjahr 2021 gaben in der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 41 Prozent der Beschäftigten an, zumindest gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten, fast jede*r Dritte (31 Prozent) tat dies sehr häufig oder oft (Abb. 1).

Abb. 1

Verbreitung von Homeoffice (Frühjahr 2021)

Wie häufig kommt es seit Beginn der Corona-Pandemie vor, dass Sie Ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern zu Hause erledigen?



Um das Arbeiten auf Distanz zu ermöglichen, wurden in zahlreichen Unternehmen neue Software und digitale Geräte angeschafft. Für einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten wurde die Arbeit so organisiert, dass sie auf Basis digitaler Arbeitsmittel unabhängig vom betrieblichen Arbeitsplatz erledigt werden konnte. Knapp 60 Prozent der Befragten berichteten, dass ihre betriebliche Kommunikation in dieser Zeit auf digitale Technik wie z. B. Videokonferenzen umgestellt wurde. Für 42 Prozent galt dies in (sehr) hohem Maß.¹

Es gibt zahlreiche Hinweise darauf, dass das ortsflexible Arbeiten auch nach einem Ende der Pandemie ein wichtiges Thema bleibt. Manche Beobachter sprechen von einem „Neuen Normal“ der Arbeitswelt, in dem die Beschäftigten ihre Arbeit „hybrid“, d. h. sowohl inner- als auch außerhalb des Unternehmens, erledigen können. Dafür spricht zum einen der Wunsch vieler Arbeitnehmer*innen nach einer größeren Selbstbestimmung über Arbeitszeit und -ort, und zum anderen Unternehmenskonzepte, die auf eine höhere Produktivität, eine gesteigerte Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, aber auch auf Einsparungen bei den Büroflächen abzielen.

¹ Diese und viele weitere Zahlen zum Arbeiten während der Pandemie finden sich im Report 2021 des DGB-Index Gute Arbeit: „Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt“ (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/bmo>).

„Neues Normal“ – aber nicht für alle

Nicht jede Tätigkeit ist für ortsflexibles Arbeiten geeignet. Und nicht alle Beschäftigten wünschen sich, so zu arbeiten. Das „Neue Normal“ wird daher nur für einen Teil der Beschäftigten zur Normalität werden. Ein großer Teil wird weiterhin ortsgebunden an festgelegten Arbeitsplätzen im Unternehmen tätig sein. Neben dem „Neuen“ wird weiterhin ein „Altes Normal“ der Arbeitswelt existieren.

Die Selbstbestimmung über den Arbeitsort steht nicht allen offen. Viele Tätigkeiten sind nur „vor Ort“ auszuüben. Zahlreiche Beschäftigte in Gesundheits- und Erziehungsberufen, in der Produktion, im Einzelhandel und in der Logistik werden ihren Arbeitsort auch in der Zukunft nicht frei wählen können. Größere Möglichkeiten ortsflexiblen Arbeitens bestehen dagegen z. B. in IT-Berufen und anderen Tätigkeiten, die durch Büro- und Wissensarbeit charakterisiert sind (Tab. 1).

Tab. 1:

Berufsgruppen mit hohem/geringem Anteil an Homeoffice

Hoher Anteil Homeoffice in der Pandemie

Hoher Anteil Homeoffice in der Pandemie

(mehr als 50 Prozent
sehr häufig/oft im Homeoffice)

- IT-Berufe
- Lehrberufe
- Berufe in Forschung und Entwicklung
- Einkauf und Vertrieb
- Unternehmensorganisation und -strategie
- Versicherungs- und Finanzdienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung
- Büro- und Sekretariatsberufe

Geringer Anteil Homeoffice in der Pandemie

(weniger als 25 Prozent
sehr häufig/oft im Homeoffice)

- Erziehungsberufe
- Bauberufe
- Produktionsberufe (z. B. Maschinen- und Fahrzeugbau, Lebensmittelherstellung)
- Einzelhandelsberufe
- Medizinische Gesundheitsberufe (Krankenpflege, Ärzt*innen)
- Logistikberufe (z. B. Lagerwirtschaft, Güter- und Paketzustellung)
- Altenpflege
- Verkehrsberufe (z. B. Fahrzeugführer*innen)

Viele Beschäftigte können nicht ortsflexibel arbeiten. Und längst nicht alle, die es können, wollen es auch tun. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe: Weil die eigene Wohnung nicht für die Arbeit geeignet ist, der unmittelbare soziale Kontakt zu den Kolleg*innen gewünscht wird, oder auch weil Arbeit und Privatleben getrennt bleiben sollen.

Entscheidend ist: Sowohl im „Alten“ als auch im „Neuen Normal“ muss sich die Arbeit an den Ansprüchen der Beschäftigten an „Gute Arbeit“ messen lassen. Dazu gehören Arbeitszeiten, die gesundheitsverträglich sind und eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ermöglichen.

Lernen aus der Pandemie?

Zu Beginn der Pandemie wurde die Arbeit für viele Beschäftigte kurzfristig und ohne große Vorbereitung in die eigenen vier Wände verlagert. Während der Lockdowns kamen häufig zusätzliche Anforderungen wie z. B. die Kinderbetreuung hinzu. Die Bedingungen in dieser Zeit sind daher nicht ohne Weiteres auf eine postpandemische Arbeitswelt zu übertragen. Dennoch wurden viele Herausforderungen sichtbar, die für die Gestaltung des „Neuen Normal“ auch nach der Pandemie wichtig sein werden.

Mit Blick auf das Thema Entgrenzung wird das besonders deutlich. Die Arbeits- und Erholungszeiten von Beschäftigten, die während der Pandemie sehr häufig im Homeoffice und mit digitaler Kommunikation gearbeitet haben, unterschieden sich unverkennbar von den Arbeitszeiten derjenigen, die weiterhin ganz überwiegend an einem festen Arbeitsplatz und ohne erweiterte digitale Kommunikation gearbeitet haben.

Der Vergleich: Um nicht Äpfel mit Birnen zu vergleichen, werden nur Berufsgruppen betrachtet, in denen der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice während der Pandemie bei mindestens 40 Prozent lag. In dieser Gruppe werden zwei Untergruppen miteinander verglichen. Als „**Neues Normal**“ werden diejenigen Beschäftigten verstanden, die während der Pandemie ihre innerbetriebliche Kommunikation in hohem/sehr hohem Maß auf digitale Technik umgestellt und oft/sehr häufig im Homeoffice gearbeitet haben. Als „**Altes Normal**“ werden die Beschäftigten aus den gleichen Berufsgruppen bezeichnet, die selten/gar nicht im Homeoffice arbeiteten und die Kommunikation in geringem Maß/gar nicht auf digitale Mittel umstellten. Grundlage der Auswertung sind die Daten der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit im Jahr 2021.

„Neues Normal“: Größerer Einfluss auf die Arbeitszeit ...

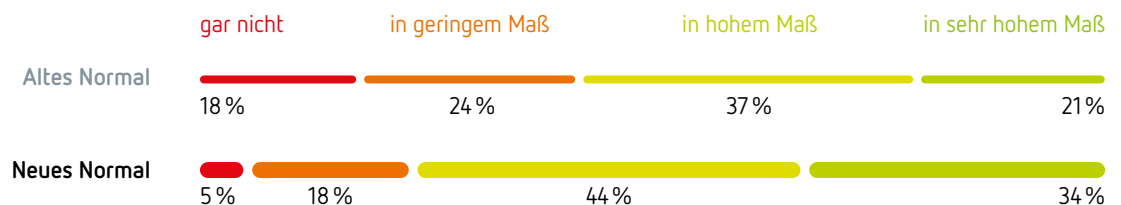
Beschäftigte, die digital und mobil arbeiten, haben mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Gleichzeitig arbeiten sie deutlich stärker entgrenzt: Sie müssen häufiger erreichbar sein, arbeiten öfter unbezahlt und in den Abendstunden.

Im „Neuen Normal“ ist der Einfluss auf die Arbeitszeit stärker ausgeprägt als im „Alten Normal“. Knapp 80 Prozent der Beschäftigten im „Neuen Normal“ geben an, in (sehr) hohem Maß Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu besitzen (Abb. 2). In der Vergleichsgruppe liegt dieser Anteil unter 60 Prozent.

Abb. 2

Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung

Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?



Auffällig ist: Im „Neuen Normal“ arbeiten deutlich mehr Beschäftigte mit höheren Qualifikationsniveaus. Der Anteil „komplexer“ und „hochkomplexer“ Tätigkeiten beträgt im „Neuen Normal“ 76 Prozent,

im „Alten Normal“ liegt er bei 39 Prozent. Die Arbeit im „Neuen Normal“ findet überwiegend bei Bürotätigkeiten und Wissensarbeit statt.

... und eine stärkere Entgrenzung

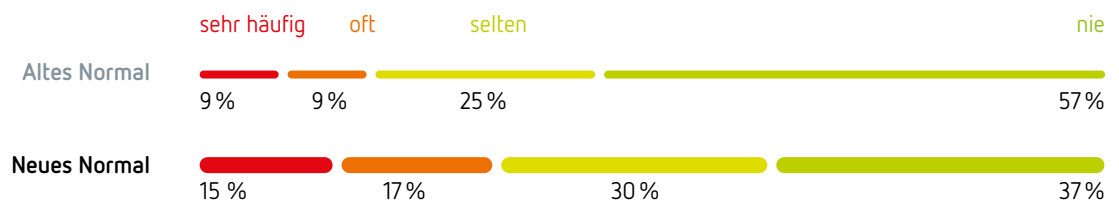
Betrachtet man die Arbeitszeit, zeigen sich deutliche Unterschiede. Im „Neuen Normal“ wird trotz stärkeren Einflusses der Beschäftigten auf die eigene Arbeitszeit häufiger entgrenzt gearbeitet.

Die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit verschwimmt, wenn von Beschäftigten erwartet wird, dass sie auch außerhalb der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten für betriebliche Belange erreichbar sein müssen. Eine wichtige Rolle spielen dabei digitale Kommunikationsmittel. Wer sie nutzt, ist prinzipiell jederzeit und überall erreichbar. In der Gruppe „Neues Normal“ wird von einem Drittel der Beschäftigten sehr häufig/oft erwartet, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit für den Betrieb erreichbar zu sein. Der Anteil ist fast doppelt so hoch wie in der Gruppe „Altes Normal“ (Abb. 3).

Abb. 3

Ständig erreichbar sein

Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?



Eine Entgrenzung des Arbeitstages wird auch dadurch sichtbar, dass verstärkt zu atypischen Arbeitszeiten gearbeitet wird. Diese Form der Flexibilisierung wird hier anhand der Verbreitung von Abendarbeit betrachtet, d. h. Arbeit, die zwischen 18 und 23 Uhr geleistet wird. Um Verzerrungen zu vermeiden, wurden Beschäftigte in der Auswertung nicht berücksichtigt, die in Schichtarbeit arbeiten – die also in der Spätschicht auch regelmäßig abends eingesetzt werden

Abb. 4

Abendarbeit

Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?



Der Vergleich zwischen „Altem“ und „Neuem Normal“ zeigt einen deutlichen Unterschied (Abb. 4): Während im „Alten Normal“ weniger als zehn Prozent der Befragten sehr häufig/oft nach 18 Uhr arbeiten, macht dies im „Neuen Normal“ jede*r Dritte.

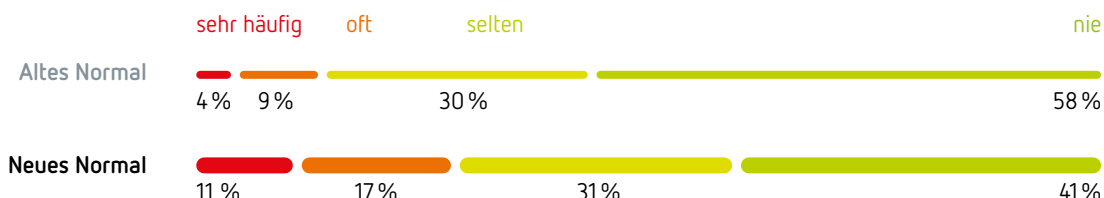
Unbezahlte Arbeit

Unbezahlte Mehrarbeit, die außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit für den Betrieb geleistet wird, stellt eine weitere Ausprägung von Entgrenzung dar. Auch dies kommt bei Beschäftigten im „Neuen Normal“ deutlich häufiger vor (Abb. 5). Hier geben 28 Prozent an, dass sie sehr häufig/oft unbezahlt für ihren Betrieb (weiter-)arbeiten. In der Gruppe „Altes Normal“ sind es 13 Prozent.

Abb. 5

Unbezahlte Arbeit

Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



Gestörte Erholung

Um Leistungsfähigkeit und Gesundheit bei der Arbeit zu erhalten, braucht es Pausen und Ruhezeiten. Auch hier zeigen sich Unterschiede: Im „Neuen Normal“ werden diese Erholungsmöglichkeiten deutlich häufiger eingeschränkt.

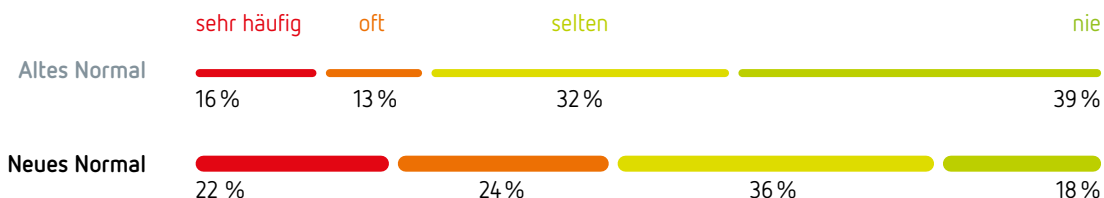
Voraussetzung für ein ausgewogenes Verhältnis von Belastung und Regeneration sind regelmäßige und ausreichende Erholungsphasen. Um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, macht das Arbeitszeitgesetz Vorgaben zu Arbeitspausen sowie zur Ruhezeit zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitstages. Werden diese nicht eingehalten, steigt das Risiko für Unfälle, für Schlafdefizite sowie körperliche und psychische Beschwerden.

Der Vergleich zwischen „Altem“ und „Neuen Normal“ zeigt, dass Beschäftigte mit digital-mobiler Arbeit häufiger Ruhepausen verkürzen bzw. ausfallen lassen (Abb. 6). Knapp die Hälfte der Befragten aus der Gruppe „Neues Normal“ (46 Prozent) gibt an, Pausen sehr häufig/oft zu verkürzen. In der Vergleichsgruppe „Altes Normal“ liegt der Anteil unter 30 Prozent.

Abb. 6

Verkürzte Erholungspausen

Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?



Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) stellt fest: „Die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen ist maßgeblich für eine Vermeidung der Entgrenzung und Überlastung der Beschäftigten bei der Arbeit von zuhause (...) Die Verkürzung der Ruhezeiten, Ausweitung der Arbeitszeiten über 8 bzw.

10 Stunden und die Arbeit an Wochenenden, insbesondere an Sonn- und Feiertagen, hat negative Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit, Produktivität, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten.“ (<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Fokus/Telearbeit-Homeoffice.html>)

Verkürzung von Ruhezeiten

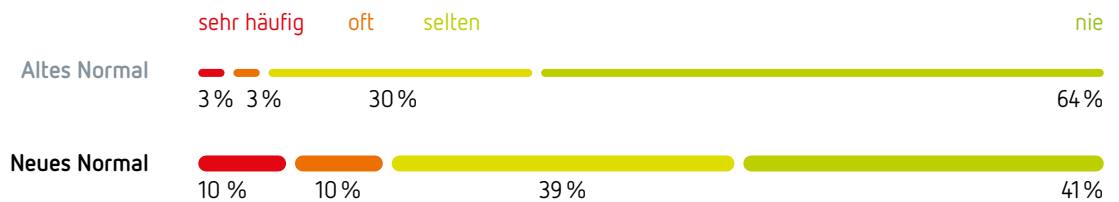
Auch verkürzte oder gestörte Ruhezeiten beeinträchtigen die Erholung. Eine Mindestruhezeit von elf Stunden soll ausreichend Zeit für Privatleben, Schlaf und mentale Regeneration gewähren.

Einschränkungen der Ruhezeit kommen in der Gruppe „Neues Normal“ deutlich häufiger vor (Abb. 7). Jede*r Fünfte (20 Prozent) gibt an, sehr häufig/oft weniger als elf Stunden Ruhezeit zur Verfügung zu haben. Im „Alten Normal“ trifft das auf sechs Prozent zu.

Abb. 7

Verkürzte Ruhezeiten

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?



Den Kopf (nicht) frei bekommen

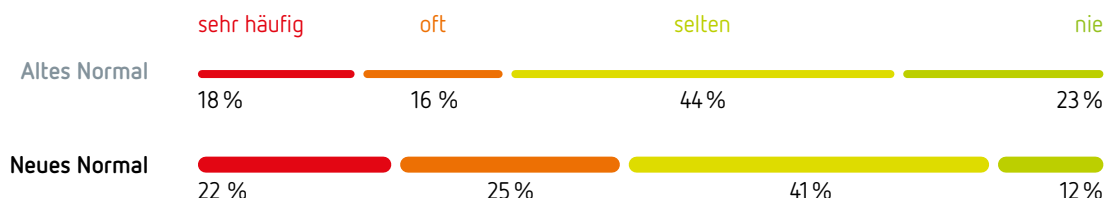
Erholung vom Arbeitsalltag setzt während der Freizeit eine gedankliche und emotionale Distanz zur Arbeit voraus. Wer aber ständig für den Arbeitgeber erreichbar sein muss, auch abends und außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit, hat es schwer, den Kopf frei zu bekommen.

Nach der Arbeit abzuschalten gelingt längst nicht allen Beschäftigten. Und die häufigere zeitliche Entgrenzung im „Neuen Normal“ macht sich auch als mentale Entgrenzung bemerkbar: In der Gruppe „Altes Normal“ gibt jede*r dritte Beschäftigte (34 Prozent) an, sehr häufig/oft Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit zu haben. Bei den Arbeitnehmer*innen im „Neuen Normal“ trifft das nahezu jede*n Zweite*n (47 Prozent) (Abb. 8).

Abb. 8

Nicht abschalten können

Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?



Einfluss auf Arbeitszeit reduziert Entgrenzung

Je größer der Einfluss auf die Arbeitszeit im „Neuen Normal“ ist, desto weniger wird entgrenzt gearbeitet. Doch auch wenn sie großen Einfluss nehmen können, arbeiten Beschäftigte im „Neuen Normal“ häufiger entgrenzt als Beschäftigte im „Alten Normal“.

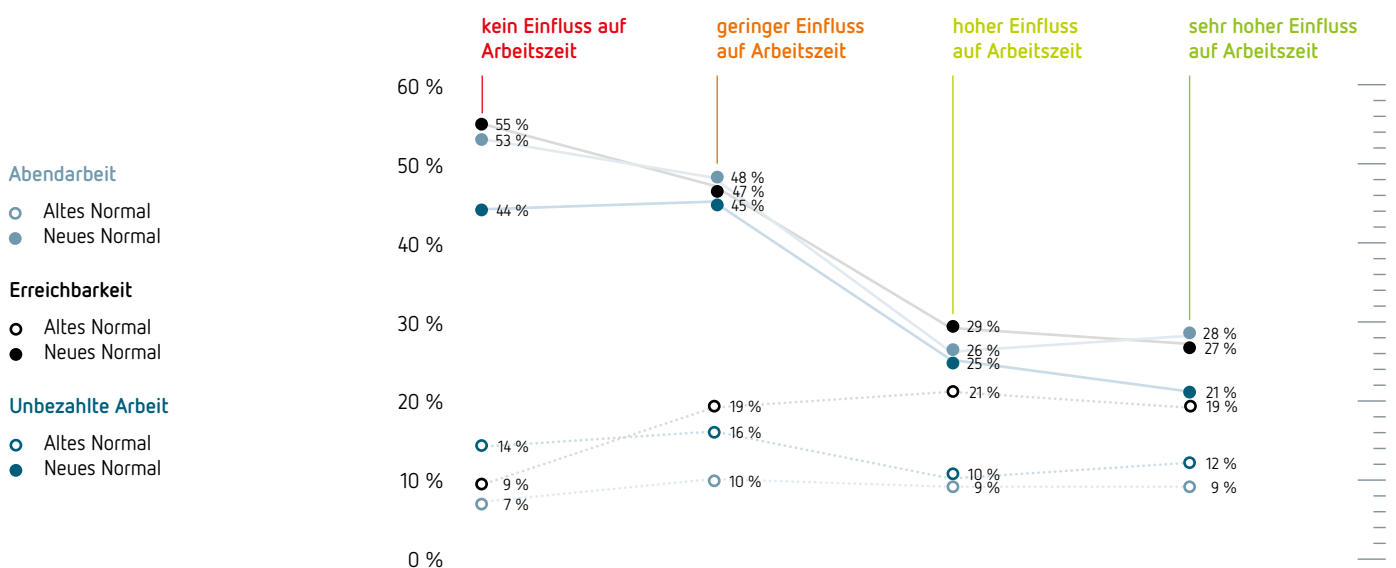
Im „Neuen Normal“ wird häufiger zu atypischen und entgrenzten Zeiten gearbeitet, obwohl die Beschäftigten im Durchschnitt einen größeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Der Einfluss auf die Arbeitszeit macht sich beim Ausmaß der Entgrenzung dennoch bemerkbar. Beschäftigte im „Neuen Normal“, die hinsichtlich ihrer Arbeitszeit nur wenig Gestaltungsmöglichkeiten besitzen, arbeiten deutlich häufiger entgrenzt als diejenigen, die in (sehr) hohem Maß Einfluss nehmen können. Der Anteil der Beschäftigten mit Abendarbeit, unbezahlter Arbeit und ständiger Erreichbarkeit verdoppelt sich, wenn die Gestaltungsspielräume abnehmen (Abb. 9).

Es zeigt sich jedoch auch, dass im „Neuen Normal“ selbst bei einem hohen Einfluss auf die eigene Arbeitszeitgestaltung die verschiedenen Formen von Entgrenzung wesentlich häufiger auftreten als im „Alten Normal“. Beschäftigte, die überwiegend an einem festen betrieblichen Arbeitsplatz und weniger digital arbeiten, weisen durchgängig ein niedrigeres Niveau an Entgrenzung auf. Im „Alten Normal“ ist der Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nicht ausschlaggebend für das Ausmaß der Entgrenzung. Wenn Beschäftigte keinen Einfluss auf die Arbeitszeit nehmen können, wird sogar etwas seltener entgrenzt gearbeitet, als wenn ein hoher Einfluss besteht.

Abb. 9

Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und Entgrenzung

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig/oft) abends oder unbezahlt arbeiten oder außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen)



Fehlender Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung kann einen Teil der verbreiteten Entgrenzung im „Neuen Normal“ erklären. Dass auch bei großem Einfluss auf die Arbeitszeit ein hohes Niveau von Abendarbeit, unbezahlter Arbeit in der Freizeit und ständiger Erreichbarkeit im „Neuen Normal“ existiert, ist ein Hinweis darauf, dass Entgrenzung mit weiteren Merkmalen der Arbeitsbedingungen zusammenhängt.

Zeitdruck treibt Entgrenzung voran

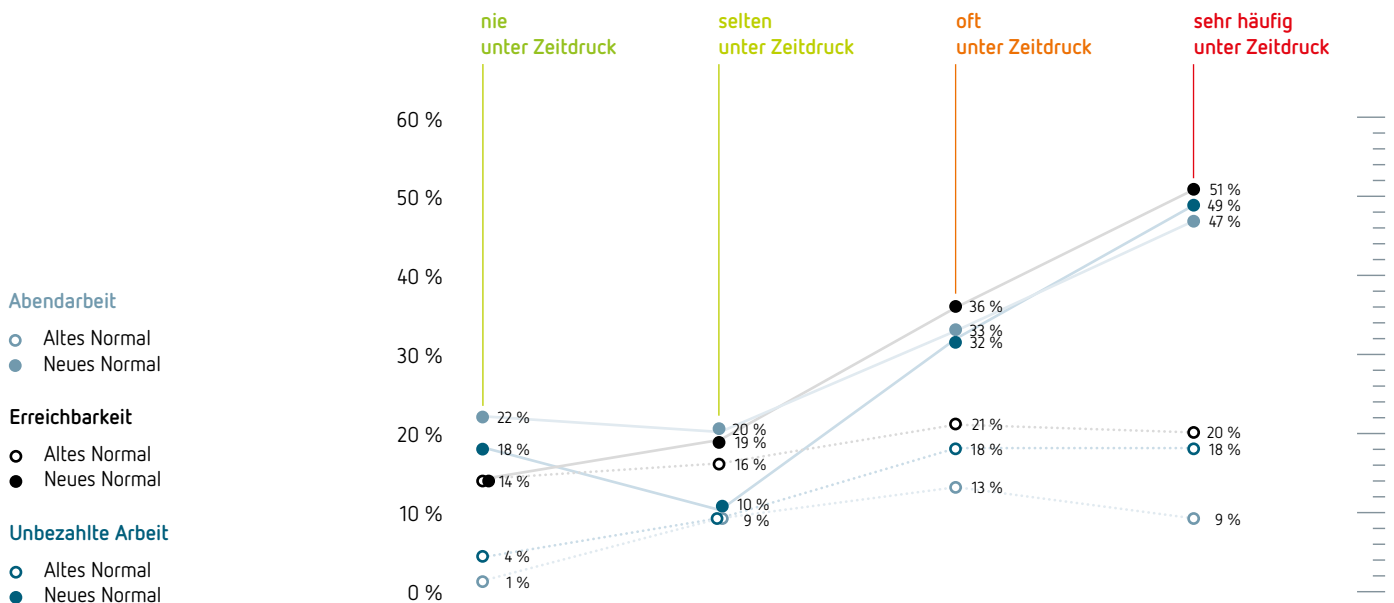
Das Arbeiten zu entgrenzten Zeiten hängt im „Neuen Normal“ eng mit der Arbeitsbelastung zusammen. Wenn die Arbeit häufig unter Zeitdruck erledigt werden muss, steigt der Anteil der Beschäftigten mit Abendarbeit, unbezahlter Mehrarbeit und ständiger Erreichbarkeit deutlich an.

Die Arbeitsbelastung – hier verstanden als das Arbeiten unter Zeitdruck – spielt für die Entgrenzung von Arbeit ebenfalls eine wichtige Rolle. Dies gilt bei Beschäftigten im „Neuen Normal“ noch einmal stärker als im „Alten Normal“. Ständige Erreichbarkeit, Abendarbeit und unbezahlte Arbeit in der Freizeit sind besonders weit verbreitet, wenn die Befragten sehr häufig/oft unter Zeitdruck arbeiten müssen (Abb. 10). Das Ausmaß der Entgrenzung liegt dann zwei- bis dreimal so hoch wie in der Teilgruppe des „Neuen Normal“, die sich bei der Arbeit nicht gehetzt fühlt.

Abb. 10

Arbeiten unter Zeitdruck und Entgrenzung

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig/oft) abends oder unbezahlt arbeiten oder außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen)



Auch bei geringem Zeitdruck in der Arbeit sind die verschiedenen Formen der Entgrenzung bei Beschäftigten im „Neuen Normal“ weiter verbreitet als im „Alten Normal“. Die Arbeitsbelastung spielt für die Entgrenzung der Arbeit eine wichtige Rolle. Vor allem im „Neuen Normal“, wo der räumliche und zeitliche Rahmen der Arbeit weniger stark vorgegeben ist als im „Alten Normal“, geht ein hoher Zeitdruck mit einer stark zunehmenden Entgrenzung einher. Das ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Entgrenzung der Arbeit häufig durch einen hohen Arbeitsdruck vorangetrieben wird.

Die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung für die Entgrenzung zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI): Beschäftigte, die vorwiegend im Homeoffice arbeiten, machen mehr Überstunden, wenn die

Arbeitszeit nicht erfasst wird. Eine fehlende Erfassung der Arbeitszeit führt auch dazu, dass die Beschäftigten in ihrer Freizeit häufiger an die Arbeit denken. (https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008176/p_wsi_report_68_2021.pdf)

Einfluss auf Arbeitszeit verbessert die Erholung

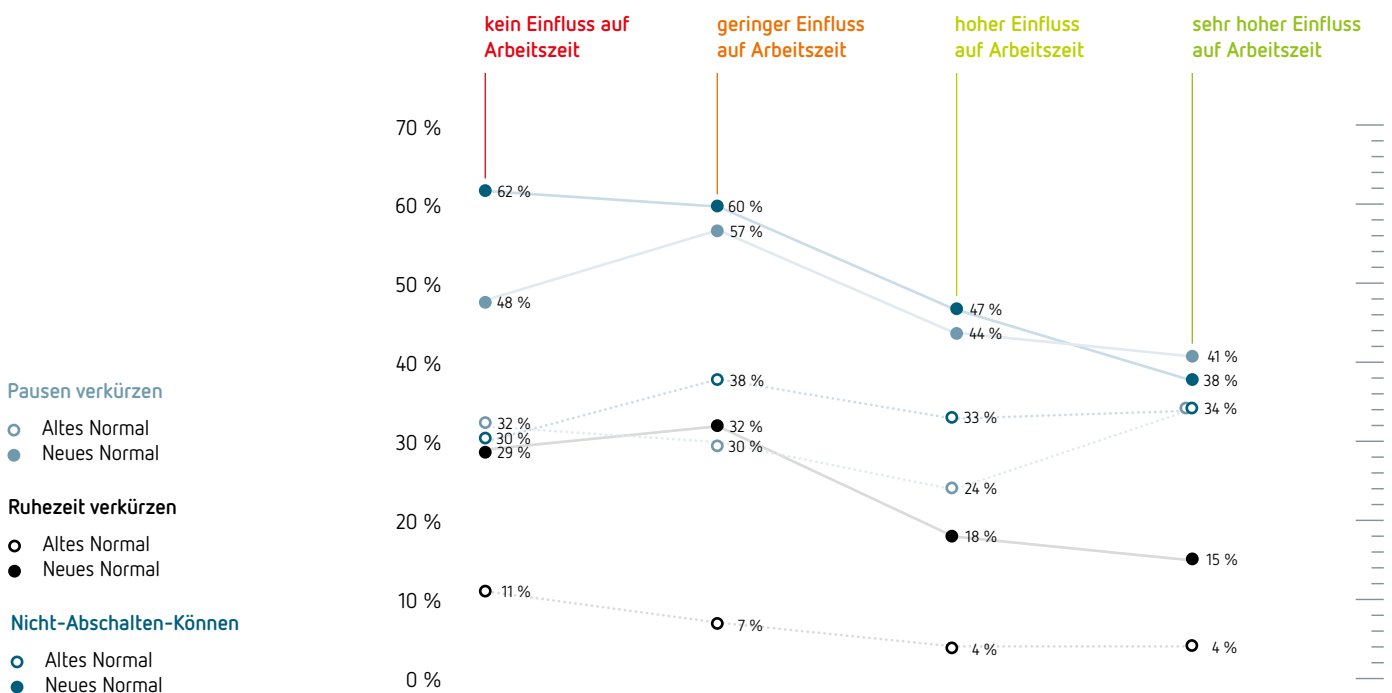
Die Möglichkeit von Beschäftigten im „Neuen Normal“, ihre eigene Arbeitszeit mitzugestalten, zeigt einen Zusammenhang mit den Erholungsmöglichkeiten. Bei höherem Einfluss werden Pausen und Ruhezeiten häufiger eingehalten. Auffällig bleibt jedoch das deutlich höhere Niveau an gestörter Erholung im „Neuen Normal“.

Trägt ein hoher Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung dazu bei, dass die für die Erholung und Regeneration vorgesehenen Zeiten eingehalten werden? Die Daten zeigen diesen Zusammenhang zumindest für die Beschäftigten im „Neuen Normal“. Je höher der Einfluss, desto geringer wird der Anteil der Beschäftigten, die Pausen- und Ruhezeiten verkürzen und nach der Arbeit nicht abschalten können (Abb. 11). Dennoch bleibt auch bei umfassenden Gestaltungsmöglichkeiten im „Neuen Normal“ ein hohes Niveau von etwa 40 Prozent der Befragten, die Erholungspausen verkürzen und Schwierigkeiten haben, in der Freizeit Abstand von der Arbeit zu gewinnen.

Abb. 11

Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und beeinträchtigte Erholung

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig/oft) Pausen oder Ruhezeiten verkürzen oder in ihrer Freizeit nicht abschalten können)



Deutlich wird auch in dieser Abbildung, dass Beschäftigte im „Neuen Normal“ wesentlich häufiger von einer Beeinträchtigung ihrer Erholungszeiten berichten als Beschäftigte im „Alten Normal“. Das gilt für alle hier betrachteten Aspekte von Erholung. Im „Alten Normal“ ist der Zusammenhang zwischen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und Erholungsbeeinträchtigungen schwächer ausgeprägt als im „Neuen Normal“: Die Verkürzung von Pausen und Ruhezeiten schwankt und bewegt sich bei Werten um die 30 Prozent. Ein Zusammenhang mit den Gestaltungsmöglichkeiten zeigt sich im „Alten Normal“ bei den Ruhezeiten. Hier sinkt der Anteil mit verkürzten Ruhezeiten von elf Prozent bei fehlendem Einfluss auf vier Prozent bei (sehr) hohem Einfluss auf die Arbeitszeit.

Zeitdruck geht zulasten der Erholung

Deutlich zu erkennen ist der Zusammenhang zwischen der Arbeitsbelastung und der Beeinträchtigung von Erholung. Wenn häufiger unter Zeitdruck gearbeitet wird, werden auch Pausen und Ruhezeiten häufiger verkürzt und das Abschalten in der Freizeit gelingt seltener. Im „Neuen Normal“ ist dies stärker ausgeprägt als im „Alten Normal“.

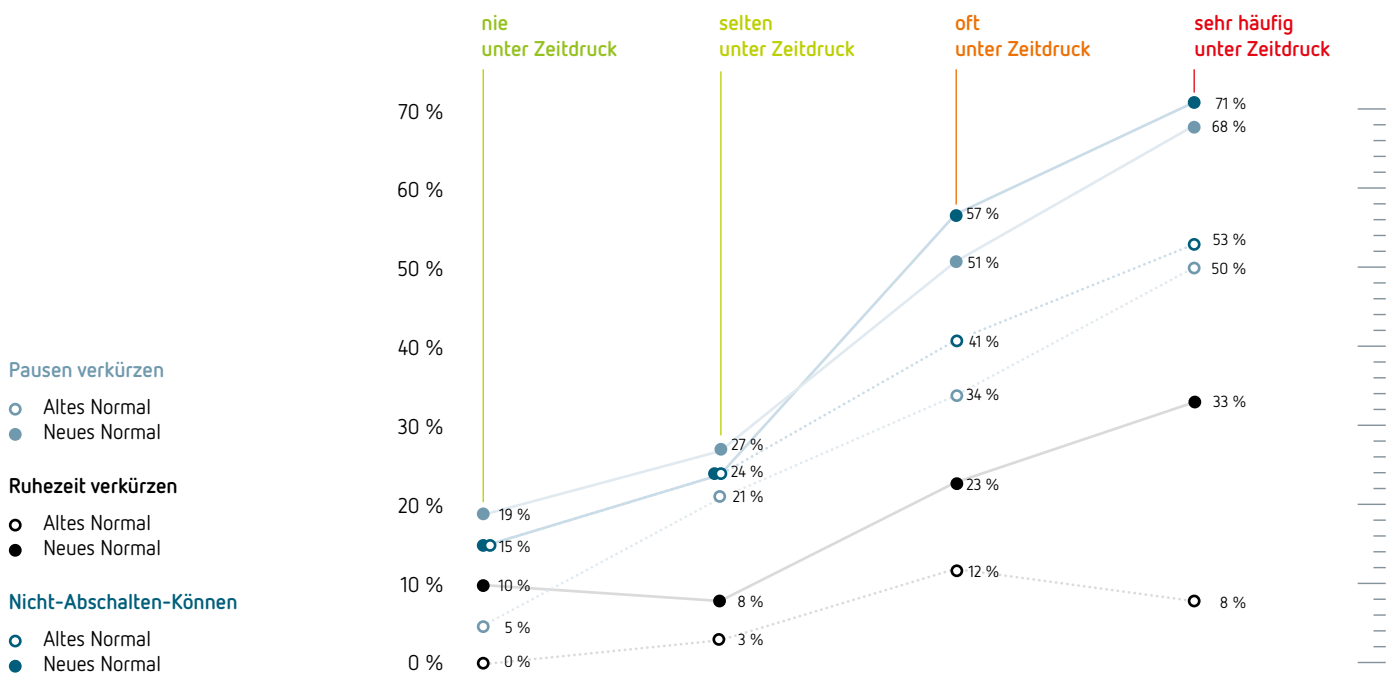
Wer sich bei der Arbeit häufig gehetzt fühlt und Aufgaben unter hohem Zeitdruck erledigen muss, weist nicht nur eine hohe Arbeitsbelastung auf. Mit dem Arbeiten unter Zeitdruck ist zudem auch ein höheres Risiko für schlechtere Erholungsmöglichkeiten verbunden. Dieser Zusammenhang wird in Abbildung 12 deutlich, die bei steigendem Zeitdruck eine nahezu lineare Zunahme von verkürzten Pausen und Ruhezeiten zeigt. Die Chancen auf eine gelingende Erholung sind am größten, wenn Beschäftigte ihre Tätigkeit nicht unter dem Druck zu enger Abgabefristen oder unrealistischer Zielvorgaben ausüben.

Besonders häufig berichten Beschäftigte, die sehr häufig unter Zeitdruck arbeiten, auch in ihrer Freizeit den Kopf nicht von der Arbeit frei zu bekommen. Im „Neuen Normal“ erleben nahezu drei von vier Beschäftigten (71 Prozent), die sehr häufig unter Zeitdruck arbeiten, eine solche mentale Entgrenzung ihrer Arbeit.

Abb. 12

Arbeiten unter Zeitdruck und Erholung

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig / oft) Pausen oder Ruhezeiten verkürzen oder in ihrer Freizeit nicht abschalten können)



Eine hohe Belastung wirkt sich sowohl bei Beschäftigten im „Neuen“ als auch im „Alten Normal“ negativ auf Quantität und Qualität der Erholungszeiten aus. Im „Neuen Normal“ bewegt sich die Beeinträchtigung der Erholung allerdings durchgängig auf einem höheren Niveau. Digital-mobile Beschäftigte sind sowohl bei seltenem als auch bei häufigem Zeitdruck stärker betroffen.

Betrieblich regeln: Grenzen der Entgrenzung

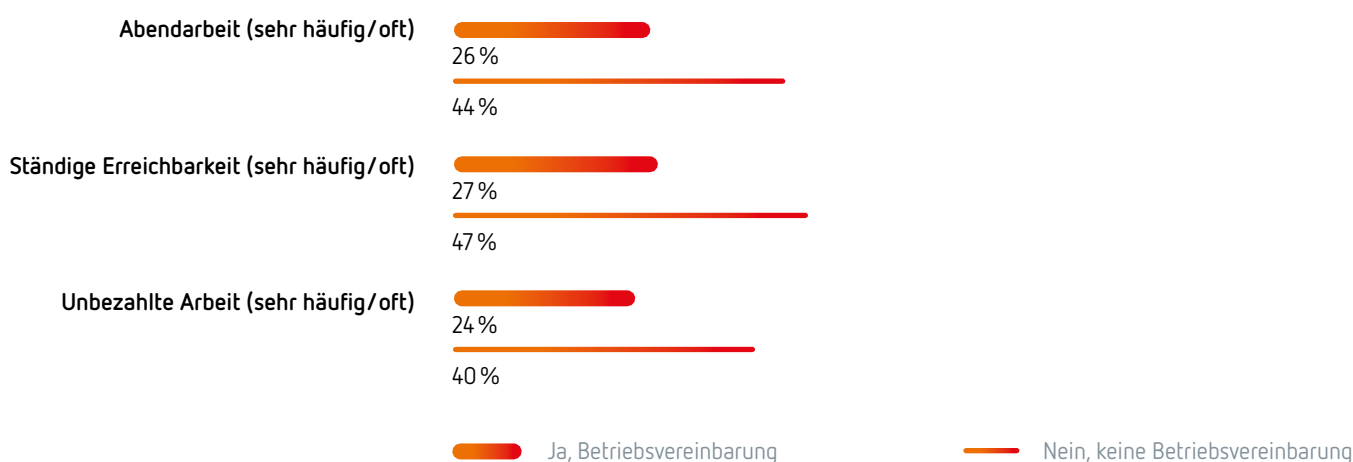
Wie oft im „Neuen Normal“ entgrenzt gearbeitet wird, hängt auch davon ab, ob betriebliche Regelungen zum mobilen Arbeiten getroffen wurden. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die die ortsflexible Arbeit zum Gegenstand haben, tragen dazu bei, das Ausmaß der Entgrenzung deutlich zu reduzieren.

Während der Corona-Pandemie wurde das ortsflexible Arbeiten in vielen Unternehmen kurzfristig eingeführt bzw. ausgedehnt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten (54 Prozent), die im Befragungszeitraum von zu Hause arbeiteten, hatten dies vor der Pandemie noch nicht getan. Knapp die Hälfte der Beschäftigten mit Homeoffice (48 Prozent) arbeiteten mobil, ohne dass es dazu eine betriebliche Regelung gab.

Wie wichtig Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind, in denen die Arbeitsbedingungen bei ortsflexiblem Arbeiten geregelt werden, zeigt auch der Blick auf das Ausmaß der Entgrenzung: Bei Beschäftigten im „Neuen Normal“ finden sich in Abhängigkeit von der Existenz betrieblicher Regelungen deutliche Unterschiede (Abb. 13). Ohne entsprechende betriebliche Vereinbarungen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Abendarbeit, ständiger Erreichbarkeit und unbezahlter Arbeit in der Freizeit zwischen 15 und 20 Prozentpunkte höher.

Abb. 13

„Neues Normal“: Betriebsvereinbarungen und zeitliche Entgrenzung



Die Ergebnisse machen deutlich, dass Entgrenzung auch unter den Bedingungen des „Neuen Normal“ nicht zwangsläufig ist, sondern durch eine aktive Gestaltung auf betrieblicher Ebene vermieden werden kann. Die Entwicklung betrieblicher Regelungen ist die Basis für „Gute Arbeit“ im „Neuen Normal“.

Dennoch bleibt auch dann ein hoher Sockel an Entgrenzung, wenn es im Unternehmen eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung gibt. Für die betriebliche Praxis ist es daher notwendig, die Wirksamkeit von Regelungen zu evaluieren und sie so weiterzuentwickeln, dass sie tatsächlich gesundheits- und vereinbarkeitsförderliche Arbeitszeiten ermöglichen.

Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz aus dem Jahr 2021 wurden die Rechte von Betriebsräten beim Thema mobile Arbeit gestärkt. Der Betriebsrat hat nun auch ein Mitbestimmungsrecht bei der „Ausgestaltung von mobiler Arbeit, die mittels Informations- und

Kommunikationstechnik erbracht wird“ (§ 87 Abs. 1 Nr. 14 Betriebsverfassungsgesetz). Damit wurden die Voraussetzungen für den Abschluss betrieblicher Vereinbarungen zur Arbeit im „Neuen Normal“ verbessert.

Betrieblich regeln: Schutz der Erholung

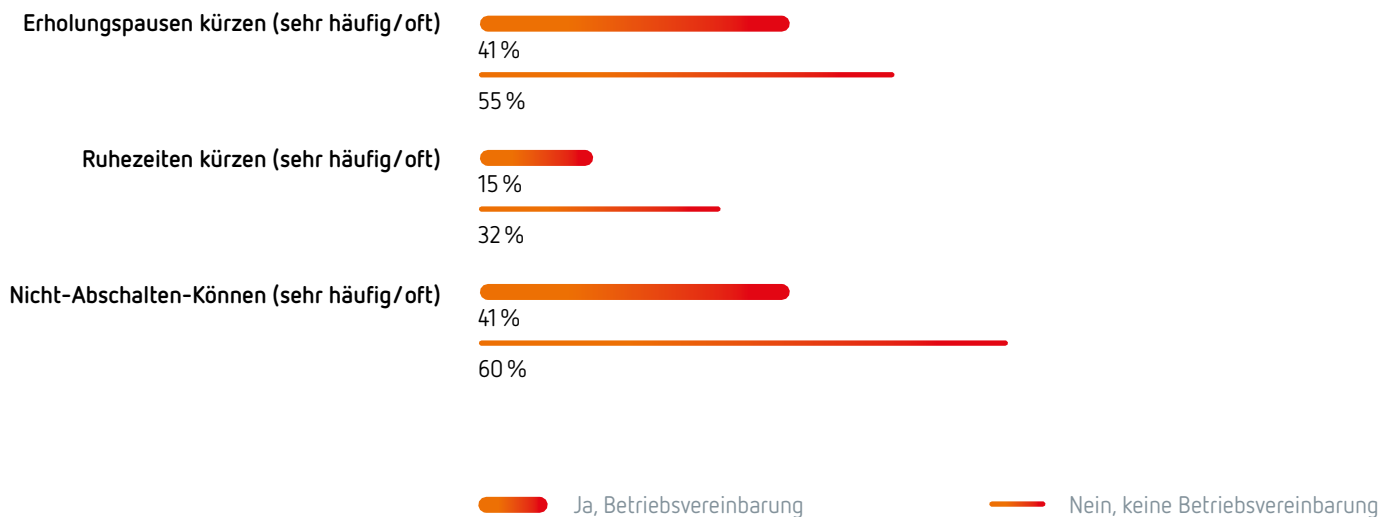
Auch mit Blick auf die Zeiten, die der Erholung der Beschäftigten dienen, tragen betriebliche Regelungen dazu bei, die Arbeitsbedingungen im „Neuen Normal“ zu verbessern. Wenn es Vereinbarungen zum ortsflexiblen Arbeiten gibt, liegt der Anteil derjenigen, die Ruhezeiten verkürzen, nur halb so hoch wie ohne entsprechende Regelungen.

Die Störung von Erholungszeiten bei Beschäftigten im „Neuen Normal“ ist sehr stark ausgeprägt, wenn es keine betrieblichen Regeln zum ortsflexiblen Arbeiten gibt (Abb. 14). Bei verkürzten Erholungspausen und dem Nicht-Abschalten-Können betrifft dies deutlich mehr als die Hälfte aller Befragten. Der Anteil liegt zwischen 15 und 20 Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten mit Betriebsvereinbarungen.

Bei der Verkürzung der elfstündigen Ruhezeit zeigt sich eine Verdopplung der Beeinträchtigung, wenn keine entsprechende Dienst- oder Betriebsvereinbarungen vorhanden ist (von 15 auf 32 Prozent).

Abb. 14

„Neues Normal“: Betriebsvereinbarungen und beeinträchtigte Erholung



Die starke Wirkung eines großen Zeitdrucks bei der Arbeit auf die Erholungsmöglichkeiten der Betroffenen (S. 13) macht deutlich, dass die Arbeitsbelastung eine entscheidende Stellschraube ist. Dies gilt gerade auch für digitalisiert und mobil arbeitende Beschäftigte, die häufig eigenständig über Pausen- und Ruhezeiten entscheiden. Für ein ausgewogenes Verhältnis von arbeitsbedingter Anstrengung und Erholung sind daher auch die Bemessung von Leistung und Arbeitsmenge sowie die daraus resultierende Arbeitsintensität zentral. Hier ist ein wirksamer Schutz der Beschäftigten vor dem Risiko einer (Selbst-)Gefährdung nötig. Diese Fragen in betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, ist eine der zentralen Herausforderungen für die Gestaltung der Arbeit im „Neuen Normal“.

Umfrage und Methodik

Die vorliegende Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit basiert auf einer Zufallsstichprobe von 6.407 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis Juni 2021 erhoben. Telefonisch befragt wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Nicht befragt wurden Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten.

Um die Vergleichbarkeit der betrachteten Teilgruppen („Neues Normal“ und „Altes Normal“) zu erhöhen, sollten nach Möglichkeit nur Beschäftigte in die Analysen einbezogen werden, die zumindest potenziell auch von zu Hause arbeiten konnten. Deshalb wurden bei den Auswertungen nur Berufsfelder (Dreisteller nach KldB 2010) berücksichtigt, in denen mehr als 40 Prozent der Befragten während des Befragungszeitraums auch tatsächlich von zu Hause gearbeitet haben. Wenn es bei den Analysen um die Häufigkeit von Abendarbeit ging, wurden zudem alle Befragten aus dem Datensatz entfernt, die „ständig“ oder „regelmäßig“ im Schichtdienst arbeiten. Alle in diesem Report berichteten Anteile wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet. Da nur ein Teil des Ursprungsdatensatzes verwendet wurde, kamen ausschließlich Designgewichte zum Einsatz.

Weitere Hinweise und Details zum methodischen Vorgehen bei den Auswertungen finden sich auf der Webpage des DGB-Index Gute Arbeit (<https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/cMA>).

Impressum

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.: Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund

Datenanalyse: Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, Mai 2022

