



Menschen im Betrieb

Was herausfordert, belastet, weiterhilft

Als Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern halten wir verschiedenste Kontakte zu Menschen aus der Arbeitswelt. Sie sind so vielfältig, wie es unsere Zugangswege sind! Bei

Pilger- und Bildungsangeboten, über Kirchengemeinden, evangelische Arbeitnehmerverbände, ökumenische Partner, Berufsverbände, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Innungen, Berufsschulen, Mitarbeitervertretungen oder Geschäftsleitungen und Personalverantwortliche in Betrieben. Manche Kontakte sind offiziell, andere vertraulich oder seelsorgerlich. Es gibt nicht die eine Form der Betriebsarbeit, sowenig wie es die eine Art von Betrieb gibt. Sie findet im Betrieb vor Ort, aber auch außerhalb statt.

Mit seiner Betriebsarbeit ist der kda Bayern bayernweit präsent, teilweise gibt es Kontakte über Bayern hinaus. In Regionen, in denen der kda Bayern eine Regionalstelle hat, gibt es mehr Kontakte als in anderen. Dabei haben wir über alle Branchen hinweg zu allen Betriebsgrößen Kontakt - vom Kleinbetrieb mit

ein bis fünf Personen bis hin zu Großbetrieben mit über 500 Personen.

Eine Umfrage unter unseren Mitarbeitenden nach aktuell drängenden Themen in den Betrieben hat eine ganze Liste zu Tage gefördert. Die Themen, die mehrfach und fast alle nannten, greifen wir in diesem kda report auf und beleuchten sie ausgehend von praktischen Erfahrungen aus wissenschaftlicher Perspektive. So bieten wir einen umfassenden Blick auf die Themen, die in den Betrieben aktuell besonders brisant sind. Sie reichen von der weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit über rückläufige Tarifbindung bis hin zu Homeoffice. Auch die Digitalisierung treibt die Menschen in der Arbeitswelt an und um. Wir legen dabei den Fokus auf die Digitalisierung in der Pflege.

Thomas Krämer

Inhalt

Trösten und tippen? – Digitalisierung in der Pflege	Seite 2
Wer aussteigt, nimmt Nachteile in Kauf – Tarifbindung	Seite 4
Gerne etwas länger? – Arbeitszeit	Seite 6
„Man muss dafür geboren sein.“ – Homeoffice	Seite 7

Digitalisierung in der Pflege

Trösten und tippen?

Nina Golf

Digitalisierung ist in der Pflege längst angekommen

In den meisten Zukunftsstudien zur Frage der Substituierbarkeit von Menschen durch digitale Systeme und Roboter schneiden Berufe, die im unmittelbaren Kunden- und Patientenkontakt stehen, relativ gut ab. Wissenschaftlich prognostiziert wird daher ein Substituierbarkeitspotential von medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen von rund 23 Prozent im Vergleich zu einem Risikopotential von rund 73 Prozent bei Fertigungsberufen bspw. in der Industrie (IAB, 2017).

Auch im Gesundheitsbereich geht es nicht mehr um die Frage, OB der Informationsfluss, die Arbeitsabläufe und Hilfsmittel zukünftig digital gesteuert werden oder nicht. Sondern es geht um das WIE, also um die Art und Weise der Steuerung und um den Autonomiegrad der Systeme und die Folgen für die Pflegekräfte und Patienten*innen.

Pflege ist Interaktionsarbeit

Pflegearbeit ist zuallererst Arbeit an und mit Menschen. So wird es im kirchlichen Rahmen auch durch das diakonische Handeln definiert. Pflegearbeit ist bei näherer Betrachtung dadurch charakterisiert, dass die Pflegekräfte auf die Kooperation der Patienten*innen angewiesen sind. Pflegekräfte leisten Emotions- und Gefühlsarbeit, sie handeln situativ und individuell. Zusammengefasst wird dies wissenschaftlich als Interaktionsarbeit beschrieben. Die Frage nach dem Sinn der Arbeit stellt sich daher bei Pflege in besonderer

Weise, denn jede pflegerische Handlung ist auch eine Zuwendung.

Grundverschiedene Anforderungen

Gleichzeitig spielt die Formalisierung von Arbeitsabläufen, wie sie (auch) durch digitale Hilfsmittel vorgegeben wird, eine wichtige Rolle im Krankenhaus- und Pflegealltag. So dient bspw. die Dokumentation von Arbeitsabläufen der Qualitätssicherung und der Sicherheit für Patienten*innen und Personal. Und da dies so ist, wird auch die Einführung digitaler Systeme in Einrichtungen der Medizin und Pflege unerlässlich sein.

Doch digitale, formalisierte Arbeit auf der einen und Interaktionsarbeit auf der anderen Seite stellen an die Pflegekräfte Arbeitsanforderungen, die grundverschiedenen Prinzipien unterliegen. Diese Unterschiedlichkeit lässt sich so

ausdrücken: „Ich kann Daten schnell eintippen, aber ich kann nicht schnell trösten.“

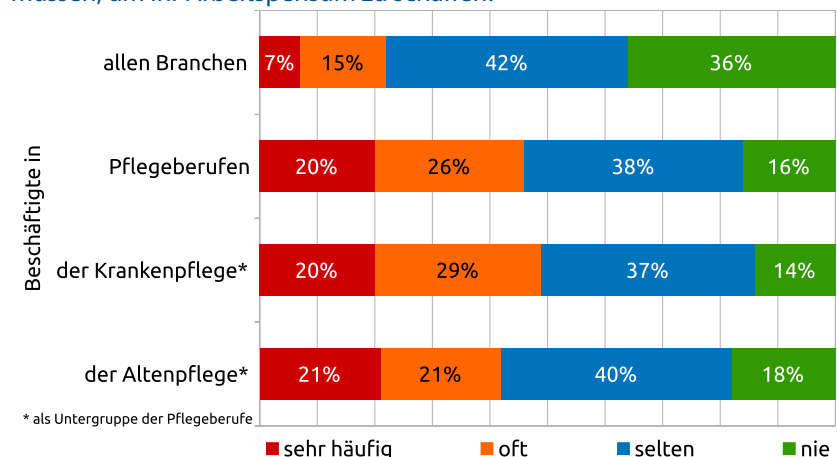
Bereits heute stehen Pflegekräfte aufgrund des Personalmangels oft vor einem Dilemma: Pflegen oder Dokumentieren? Formalisierte Vorgaben erfüllen oder situatives Handeln ermöglichen? Laut DGB Index Gute Arbeit geben insgesamt fast die Hälfte (46 Prozent) aller befragten Pflegekräfte an, aufgrund des Arbeitspensums oft oder sehr häufig Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen zu müssen. Im Vergleich dazu sind es branchenübergreifend lediglich 22 Prozent aller befragten Beschäftigten, die dieses Dilemma teilen.

Durch die Digitalisierung werden Arbeitsabläufe formalisiert, aber auch die Spielräume für Interaktionsarbeit eingeschränkt. Der Spagat der Beschäftigten kann sie in ein Dilemma führen und zu einer neuen Art des Zeitdruckes, der Verdrängung von situativem Arbeitshandeln und zur Verletzung der eigenen Professionalisierungsstandards, mithin zum „Coolout“.

Was ist zu tun?

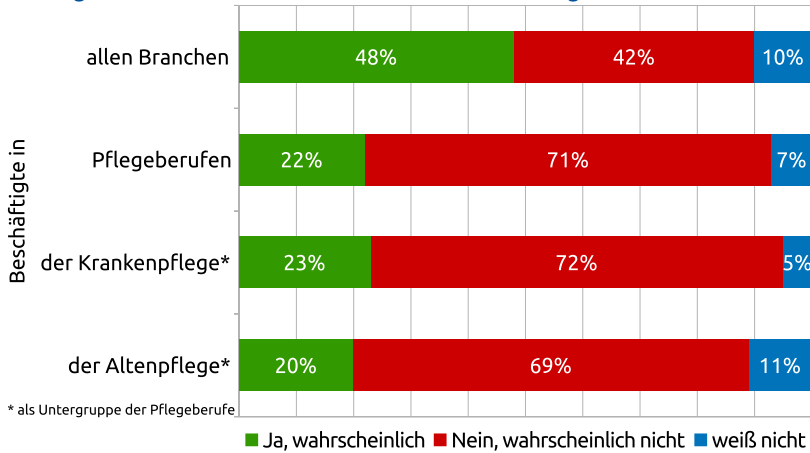
Der Pflegebereich ist nach wie vor besonders belastet durch den Arbeitskräftemangel und Zeitdruck, durch

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2012-2017, eigene Darstellung.

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2012-2017, eigene Darstellung.

report-info Pflegebegriffe

Coolout

Die Widersprüche in den Anforderungen an das Pflegepersonal zwischen hohem pflegefachlichen Anspruch und ökonomischen Zwängen kann auch zu einer moralischen Desensibilisierung führen. Dieses Phänomen nennt man Coolout. Emotionale und soziale „Kälte“ ist dann die Antwort auf Überforderung im Arbeitsalltag.

Interaktionsarbeit in ihren vier Dimensionen

1. Kooperationsarbeit mit den Patient*innen
2. Emotionsarbeit: Arbeiten an und mit den eigenen Gefühle, damit die Arbeit reibungslos funktioniert
3. Gefühlsarbeit: Eingehen auf die Gefühle der anderen
4. Situatives Handeln: Gespür für die Situation entwickeln, um zu handeln

Digitalisierung

Aktuell lassen sich vier Schwerpunkte der Digitalisierung in der Pflege identifizieren:

An erster Stelle steht die elektronische Dokumentation, wie beispielsweise die elektronische Patientenakte. Daneben werden vermehrt technische Assistenzsysteme eingeführt, wie bspw. Hebevorrichtungen oder auch Bewegungsmelder und Überwachungsanlagen in privaten Haushalten. Des Weiteren gilt Telecare - Pflege mit Hilfe von Telekommunikationssystemen - als Hoffnungsträger für strukturschwache Gebiete. Und schließlich der am meisten diskutierte, aber weitaus weniger weit etablierte Bereich der Robotik.

körperlich und psychisch anstrengende Tätigkeiten. Nur 22 Prozent aller Pflegekräfte glauben unter den derzeitigen Arbeitsanforderungen unbeschadet bis zur Rente durchhalten zu können, 71 Prozent glauben eher Schaden zu nehmen.

Digitalisierung im Pflegebereich muss den Menschen dienen. Soll dies gelingen, muss Interaktionsarbeit konsequent ernst genommen werden. Digitalisierte Prozesse und Assistenzsysteme sind daraufhin zu prüfen, ob und wie sie sich auf die Interaktionsarbeit auswirken, selbstbestimmtes Arbeiten verhindern bzw. Handlungsspielräume zur sozialen Interaktion aufrechterhalten.

Was für metallverarbeitende Industriebetriebe gilt, sollte in der Pflege selbstverständlich sein: Das Fachwissen und die Erfahrung der Beschäftigten sowie der Patient*innen sollte bereits bei der Entwicklung von Computerprogrammen und -systemen sowie bei deren Einführung vor Ort systematisch eingebunden werden.

„Einen Menschen zu füttern – da passiert so viel im Miteinander, das kann kein Roboter ersetzen!“, fasst es eine Pflegeschülerin zusammen.

Praxisbeispiel

Abläufe digital planen: Transport im Krankenhaus

Mit der Einführung eines digitalen Einsatz- und Planungssystems an einem bayerischen Krankenhaus wurde nicht nur ein einheitliches Kommunikationssystem geschaffen, mit dem die Arbeitsgänge koordiniert werden können. Zu den positiven Seiten zählt auch die Verringerung von Fehlern in Bezug auf die Priorisierung eiliger Transporte.

Durch das System wurde allerdings auch Personal eingespart. Die Zahl der in diesem Bereich Beschäftigten wurde innerhalb von acht Jahren von 38 auf 17 reduziert. Durch Einschreiten des Personalrats sind es aktuell wieder 21 Pflegehelfer*innen.

Grundsätzlich problematisch ist, dass sich das formalisierte Arbeitsplanungssystem ausschließlich nach der Zeiteffizienz richtet. Nicht berücksichtigt wird vom System, dass die Pflegehelfer*innen während des Patiententransportes wichtige Pflege- und Interaktionsarbeit übernehmen, indem sie den Patient*innen Sachverhalte erklären, sie beruhigen, sie umbetten und heben oder sie zur Toilette begleiten.

Tarifbindung

Wer aussteigt, nimmt Nachteile in Kauf

Hanna Kaltenhäuser

Tarifbindung rückläufig

Über 70 Prozent der Betriebe in Deutschland waren im Jahr 2017 nicht tarifgebunden. Weil das Ausmaß der Tarifbindung zwischen Branchen, Betriebsgrößen und Standorten variiert, arbeiten trotzdem noch 49 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland (34 Prozent Ost) in Betrieben mit Branchentarif. Das liegt daran, dass vor allem große Betriebe über 500 Beschäftigte noch tarifgebunden sind (West 67 Prozent, Ost 54 Prozent). Das belegen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), die seit 1996 durchgeführt werden. Damals arbeiteten noch 70 Prozent der Beschäftigten im Westen und 54 Prozent im Osten innerhalb einer Flächentarifbindung. Seither sind Tarifbindung

und betriebliche Mitbestimmung stets rückläufig.

Organisationsbereitschaft nimmt ab

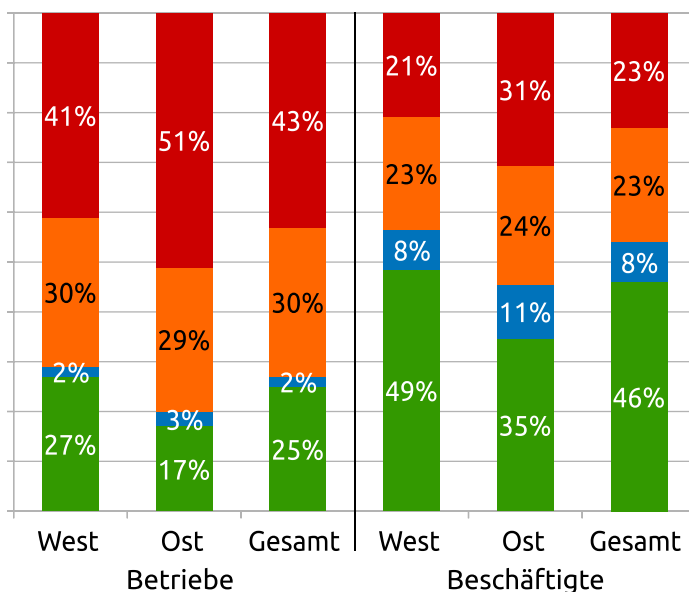
In der Region Oberfranken ist Sozialsekretär Frank Meixner kontinuierlich mit Beschäftigten in Betrieben und Vertreter*innen der IG-Metall im Gespräch. Die Themen Tarifbindung und Mitbestimmung spielen dabei eine große Rolle. „Nach meiner Einschätzung haben wir hier von vorne herein zu wenig Tarifbindung – nicht nur in kleinen Betrieben und im Handwerk. Es gibt auch ein paar richtig große Arbeitgeber ohne Tarifbindung“, schildert der erste Bevollmächtigte Jürgen Apfel die Situation in der Metallbranche im Bezirk Coburg. Die Ursache für die mangelnde Tarifbindung

sehen er und die politische Sekretärin Nicole Ehram auch im mangelnden Organisationsgrad. Immer weniger Beschäftigte in den Betrieben sind Mitglied einer Gewerkschaft. „Die Bereitschaft der Menschen, sich zu organisieren und kollektiv etwas durchzusetzen, nimmt ab“, so Apfel. Es sei eine Frage von Kultur und Tradition ergänzt Ehram: In Schweinfurt bei SKF sei es selbstverständlich, „dass man Gewerkschaftsmitglied ist und beim Warnstreik kommen 5.000 Leute aus den Betrieben“. Dort sei das normal – in Oberfranken eher nicht.

Keine Tarifbindung ohne Betriebsrat

Dass eine Firma ohne Betriebsrat in eine Tarifbindung gegangen ist, habe sie in ihrem IG Metall-Bezirk Coburg noch nicht erlebt, spricht Nicole Ehram einen weiteren Grund für die rückläufige Tarifbindung an. „Der Weg ist hier: Betriebsrat gründen – Tarifvertrag erkämpfen“. Ihre Erfahrung ist, dass Leute davor zurückschrecken, sich für Betriebsratswahlen aufstellen zu lassen. Denn das heißt, „sich positionieren, in einem Spannungsfeld handeln, Dinge auch mal im Konflikt zu regeln und Befürchtungen, das könnte Einfluss auf das

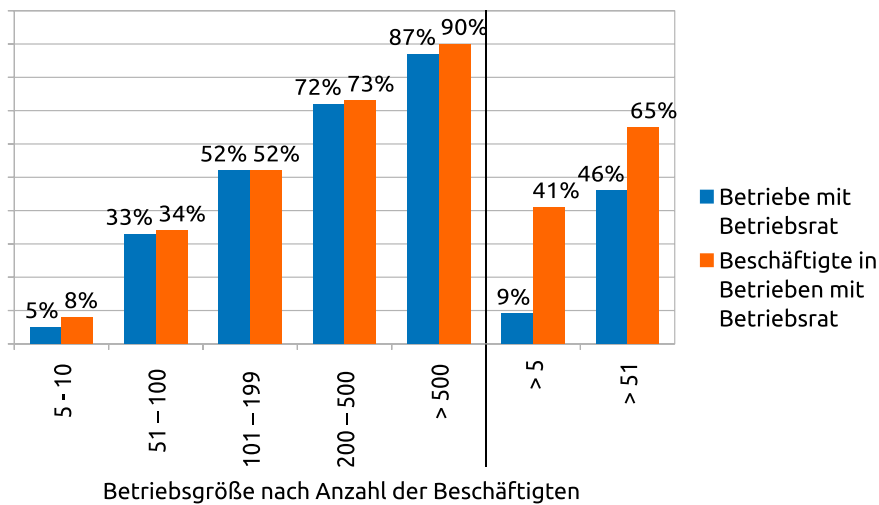
Tarifbindung 2018
Geringe Tarifbindung
– insbesondere in
Ostdeutschland



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen und Darstellung.

Wenig Mitbestimmung bei den Kleinen

Verbreitung eines Betriebsrats nach Betriebsgröße 2018 in privatwirtschaftlichen Betrieben ohne Landwirtschaft



Quelle: IAB-Betriebspanel 2018, eigene Berechnungen und Darstellung.

berufliche Fortkommen haben“, so die Gewerkschafterin. Seit Jahren versucht sie mit ihrem Kollegen Jürgen Apfel in Betrieben der Region Coburg Betriebsräte installieren zu helfen, denn „da haben wir wirklich riesige weiße Flecken“, berichtet Apfel.

Nachteile durch fehlende Tarifbindung

Untersuchungsergebnisse des IAB Betriebspanels bestätigen: Nur noch in neun Prozent der Unternehmen in Ost- wie Westdeutschland gibt es Betriebsräte. Weil es aber vor allem in großen Firmen Betriebsräte gibt, kommen dennoch 42 Prozent der Beschäftigten im Westen und 35 Prozent im Osten in den Genuss betrieblicher Mitbestimmung. Von Betrieben ab 500 Beschäftigte haben 87 Prozent einen Betriebsrat, in Kleinbetrieben (5 bis 50 Beschäftigte) dagegen nur fünf Prozent. Kein Betriebsrat und keine Tarifbindung - das bringt Nachteile für Beschäftigte: Angefangen bei der Entlohnung. „Nach meiner Erfahrung haben die Leute in nicht tarifgebundenen Betrieben 20 Prozent

weniger Lohn als im Flächentarif“ beschreibt Jürgen Apfel. Aber auch bei Arbeitszeit, Freistellungsmöglichkeiten oder der Frage, ob Zeit- oder Leistungslohn, sind Mitarbeitende in Firmen mit Branchentarif besser gestellt.

Kollektiv und auf Augenhöhe – egal, ob Haus- oder Branchentarifvertrag

Wenn es darum geht, dass Betriebsräte oder andere Akteure im Betrieb eine Leitplanke für ihr Handeln haben, ist es nach Apfels Meinung nicht so erheblich, ob Haus- oder Branchentarifvertrag. Wichtig sei vielmehr, dass nicht jede*r einzeln mit der Firmenleitung Vereinbarungen treffe, sondern „dass kollektiv auf Augenhöhe“ verhandelt wird.

Der ausgehandelte Vertrag kann dann als Instrument genutzt werden, um Interessen der Beschäftigten im Betrieb anzumelden und im Idealfall mit Unterstützung des Betriebsrates durchzusetzen. Auch könne der Abschluss eines Haustarifs ein Schritt in Richtung Flächentarif sein. Und auch im Flächentarif gebe es Möglichkeiten,

Lösungen zu finden, „...wenn Betriebe, denen es wirtschaftlich schlecht geht, zu uns kommen und sagen ‚Ich kann mir den Tarifvertrag momentan nicht leisten‘“, so Apfel. Dann können die Tarifparteien Ergänzungen innerhalb der Tarifbindung vornehmen.

Gewerkschaften sind kein Ersatz für die Interessensvertretungen vor Ort

Immerhin 19 Prozent der Firmen im Westen und 15 Prozent im Osten orientieren sich an einem Branchentarif – haben aber keine betriebliche Interessensvertretung. Damit fehlt dort die entsprechende Institution, tarifliche Vereinbarungen vor Ort umzusetzen. „Kolleginnen und Kollegen stehen dann alleine da, wenn sie ihre Rechte aus dem Tarif reklamieren wollen“, erklärt Apfel. Nicht nur deshalb sei die Rolle der Betriebsräte immens wichtig, beschreibt Nicole Ehrsam. „Wir als IG Metall können unterstützen – mit Informationen, Fortbildungen, Gesprächen vor Ort. Aber das große Feld an Themen, die in einem Betrieb geregelt gehören, das müssen die Betriebsräte alleine beackern“, so Ehrsam. Betriebsvereinbarungen entwerfen, verhandeln und abschließen, betriebliche Gremien gründen und die Anliegen der Kolleg*innen dort vertreten. „Dabei müssen sich die Arbeitnehmer-Vetreter*innen erst den Respekt und das Vertrauen der Belegschaft und der Betriebsleitung erarbeiten.“ Eine immens wichtige Arbeit für gute Arbeitsbedingungen, die viel zu wenig gewürdigt wird, sagen beide.



Arbeitszeit

Gerne etwas länger?

Philip Büttner

Bayerns Vorstoß

„So möchte ich arbeiten!“ - Mit diesem Slogan warben im Jahr 2017 bayerische Arbeitnehmer*innen als Testimonials auf Großflächenplakaten und in Social-Media-Videos für flexiblere Arbeitszeiten. „So möchte ich arbeiten! – mit Leib und Seele“, sagt da ein junger Altenpfleger. „Damit alles wieder läuft,“ ruft auch ein IT-Spezialist.

Diese erfolgreiche Kampagne stammte, anders als es auf den ersten Blick den Anschein hatte, nicht von den Gewerkschaften, sondern von der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw). Die Spots erreichten laut vbw fünf Millionen Zuschauer. Und sie zeigen nun auch politische Wirkung: Die Bayerische Staatsregierung hat im September 2019 im Rahmen einer Bundesratsinitiative Kernforderungen zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes übernommen.

Zehn Stunden sind nicht genug

Die Argumente von Staatsregierung und bayerischer Wirtschaft zielen in dieselbe Richtung: Die zehnstündige Höchstarbeitszeit und die elfstündige Mindestruhezeit passten nicht mehr zur digitalisierten Arbeitswelt. Es bräuchte längere Arbeitstage, aber auch mehr Freiräume für die Familien, etwa indem mehrstündige Arbeitsunterbrechungen zur Kinderbetreuung möglich würden. Flexibilisierung sei ein Bedürfnis gerade der Beschäftigten. „Dieses Bedürfnis ist weithin bekannt und wird durch zahlreiche Rückmeldungen aus den Mitgliedsunternehmen seit Jahren belegt,“ erklärt

Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der vbw, dem kda Bayern.

Wer möchte so arbeiten?

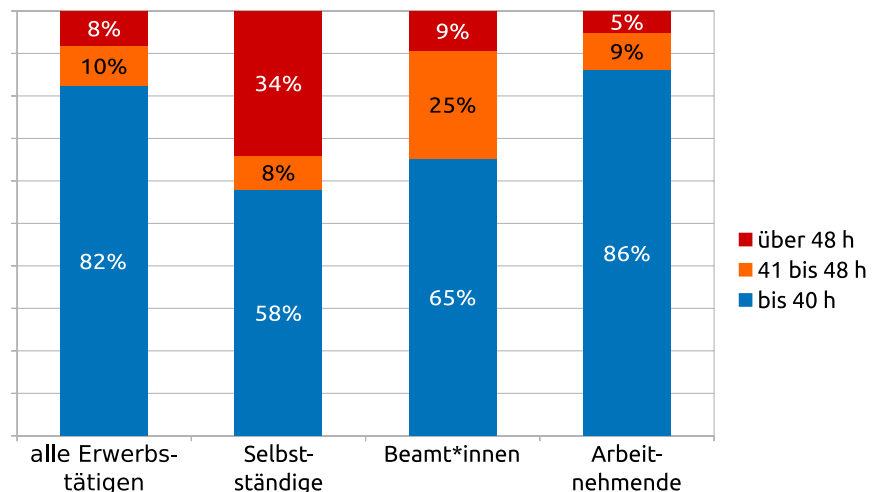
Thomas Wiedemann, Betriebsratsvorsitzender beim IT-Dienstleister Atos/Unify in München, sieht dieses Bedürfnis etwas anders: „Flexibilisierung der Arbeitszeiten klingt erst einmal gut. In der Tat sind sehr viele Kolleginnen und Kollegen flexiblen Arbeitszeiten gegenüber aufgeschlossen. Die in der IT-Branche üblichen Gleitzeitmodelle tragen diesem Wunsch Rechnung. Es gibt allerdings kaum Kollegen, die den Wunsch äußern, mehr als zehn Stunden am Tag arbeiten zu wollen. Dieser Wunsch kommt einseitig aus Richtung der Arbeitgeber.“

Kritik übt auch Altenpfleger Michael Brinkmann, stellvertretender Vorsitzender der Gesamtmitarbeitervertretung der Hilfe im Alter gGmbH in München: „Für die Pflege und deren Mitarbeitenden sehe ich das durchaus ernüchternd. Speziell den kurzen Wechseln von Spät- auf Frühschicht würde man damit die Türen komplett öffnen. Die Erhöhung der täglichen Arbeitszeit ist meines Erachtens ebenfalls vernichtend. Man schafft dadurch keinen zusätzlichen freien Tag, sondern erhöht einfach nur die Stundenzahl. Wir müssen eh schon oft genug einspringen.“

Millionen Beschäftigte arbeiten mehr als erlaubt

Die Bayerische Wirtschaft betont, dass durch die Flexibilisierung nur die tägliche, nicht die wöchentliche Maximalarbeitszeit ausgedehnt werden soll. „Der Arbeitgeber hat die Einhaltung der Arbeitszeiten in jedem Fall zu beachten und gegebenenfalls zu kontrollieren“, so Bertram Brossardt. Doch schon heute steht es mit der Kontrolle und Durchsetzung des Arbeitszeitrechts nicht überall

Wochenarbeitszeit der Erwerbstätigen in Deutschland 2018:
Verbreitung überlanger Arbeitszeiten



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensussonderauswertung in 2019, eigene Berechnungen und Darstellung.

Drei Fragen

an Luise Klemens
Landesbezirksleiterin ver.di
Bayern.

Wollen die Beschäftigten in Bayern mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit und wenn ja, in welcher Form?

Ja, die Beschäftigten wollen tatsächlich mehr Flexibilität. Aber sie wollen diese Flexibilität nicht an die Arbeitgeber abgeben, sondern zugunsten ihrer eigenen Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit einsetzen. Die Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit würde das regelrecht konterkarieren.

zum Besten. Nach einer Sonderauswertung des Mikrozensus für den kda-Report arbeiten fünf Prozent der Arbeitnehmenden in Deutschland jenseits der Höchstgrenze von 48 Wochenstunden. Das sind zwar geringere Anteile als unter den Selbständigen oder Beamten, doch in absoluten Zahlen sind 1,8 Millionen Arbeitnehmende davon betroffen. Für diejenigen, die nicht gerade zu den Leitenden Angestellten gehören, sind das rechtswidrige Zustände.

Die Digitalisierung fordert das Arbeitszeitrecht zweifellos heraus. Die in vielen Branchen gängige Praxis, außerhalb der Arbeitszeit dienstliche Mails zu beantworten und digital vernetzt weiterzuarbeiten, verstößt im Grunde gegen das Gesetz. Dennoch ist es für viele eine akzeptierte Normalität. Die Frage ist, inwieweit man das Recht der Praxis anpassen sollte oder nicht doch die Praxis dem Recht. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Mai

Befürchten Sie, dass der Schutz durch das Arbeitszeitgesetz löchriger wird?

Ja, das befürchte ich ganz klar. Denn bei jeder Anpassung steht schon der nächste Arbeitgeber oder Verbandsfunktionär parat, der mitteilt, dass das zu kurz gesprungen sei und man doch eigentlich auch gleich die Regelung ganz abschaffen könne. Für uns ist klar: Die Debatte um Höchstarbeitszeiten endet an den Erkenntnissen der Arbeitsmedizin. Also: Wehret den Anfängen.

2019, das Arbeitgeber*innen künftig zur vollständigen Erfassung der Arbeitszeit verpflichtet, geht in diese Richtung. Es macht klar: Die menschliche Arbeitskraft ist nicht beliebig verfügbar. Zu einer menschengerechten Arbeitswelt gehört auch das Recht auf Ruhe.

Flexibilität folgt nicht unbedingt den Freizeitbedürfnissen

Derzeit kann von starren Arbeitszeiten jedenfalls aus Sicht der hier befragten Arbeitnehmervertreter keine Rede sein. So wird laut Michael Brinkmann in der Altenpflege sehr oft in geteilten Schichten gearbeitet, also zu den Stoßzeiten am Vormittag und am Abend mit einer mehrstündigen Pause dazwischen. Die Flexibilität folgt hier ganz dem Arbeitsanfall und nicht den Freizeitbedürfnissen der Beschäftigten.

Auch in der IT-Branche gebe es bereits sehr hohe Ansprüche an die

Wie kann man überlange Arbeitszeiten eindämmen?

Bei der ver.di-Arbeitszeitumfrage im öffentlichen Dienst geben bereits 70 Prozent der Teilnehmenden an, dass sie länger arbeiten als vertraglich vereinbart. Jeweils etwa die Hälfte sieht die Ursache in zu wenig Personal oder in der Arbeitsmenge, die in der vereinbarten Zeit nicht zu schaffen sei. Abhilfe schaffen Personalschlüssel, die mit den Mitbestimmungsakteuren vereinbart sind, und der Abschied von der Unkultur, dass viele Überstunden die Bedeutung im Unternehmen widerspiegeln. Und natürlich: Kontrolle, Kontrolle, Kontrolle.

Verfügbarkeit, berichtet Thomas Wiedemann. „Wir achten als Betriebsrat aber sorgfältig darauf, dass dabei die Arbeitsschutzregeln eingehalten werden zum Schutz der Beschäftigten vor Überlastung und zum Erhalt der Gesundheit.“ Letztlich so Wiedemann gehe die Forderung nach längeren Arbeitszeiten doch auch zu Lasten der Produktivität. „Kein Mensch kann zehn Stunden am Stück oder länger konzentriert arbeiten.“



„Man muss dafür geboren sein.“

Hanna Kaltenhäuser

Hohe Arbeitszufriedenheit – starke psychische Belastungen

Das sind die Ergebnisse einer Studie des wissenschaftlichen Instituts der AOK (WidO), bei der rund 2.000 Beschäftigte mit Homeoffice zu ihrer Arbeitssituation befragt wurden. Bei Erschöpfung, Nervosität oder Schlafstörungen liegen die Arbeitende mit Homeoffice zum Teil deutlich vor ihren Kolleg*innen, die nur im Betrieb arbeiten. Ein Drittel der Homeworker legt seine Arbeitszeit auf den Abend oder das Wochenende. Andere haben Probleme mit der Vereinbarkeit von Familien und Beruf (18,8 Prozent), denken im Urlaub

an die Arbeit (24 Prozent) oder können nach Feierabend nicht abschalten (38 Prozent). Dafür geben 67 Prozent der Befragten mit Homeoffice an, dass sie zuhause mehr Arbeit bewältigen und dort auch konzentrierter arbeiten können (73 Prozent).

Eine Einschätzung, die Jochen T.* bestätigen kann. Seit 14 Jahren arbeitet der Vater von zwei Töchtern in wechselnden Varianten zuhause. Seine Aufgaben im Innendienst eines großen fränkischen IT-Service-Unternehmens kann er gut von zuhause wahrnehmen. „Ich glaube, dass ich zuhause effektiver bin als im Großraumbüro. Störungen und Ablenkungen gibt es dort zuhauf“, so der

Computerspezialist. Zuhause arbeitet er, „ohne den Druck, von anderen beobachtet zu werden“ und spart sich den Stress im Pendelverkehr.

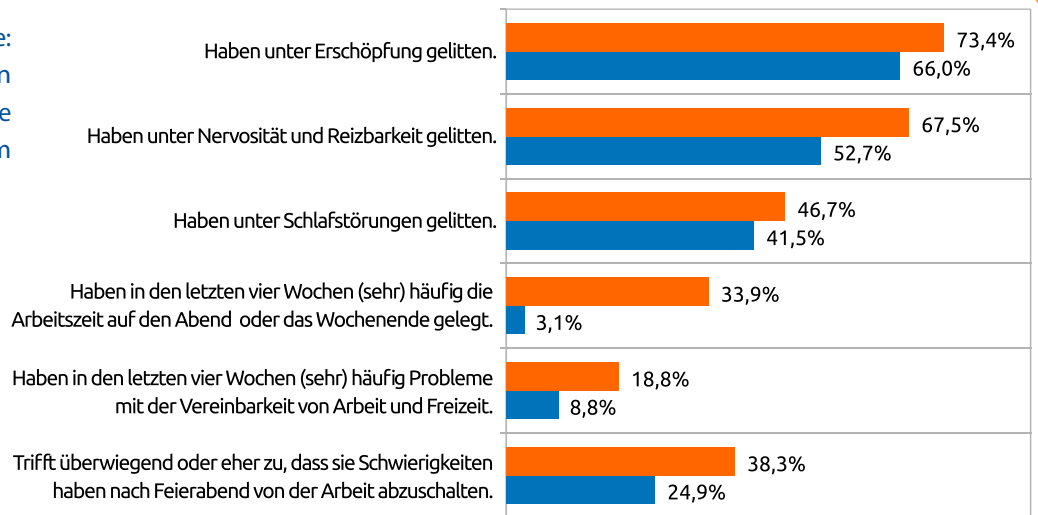
Selbstdisziplin und Unterstützung

Gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann Jochen T. für seine Situation nicht feststellen. Im Gegenteil: Er konnte sich um die Erziehung der Kinder kümmern und „es so gestalten, wie es für mich o.k. ist“. Auch das Abschalten ist ihm nicht schwer gefallen. „Man muss sagen: Computer aus – jetzt ist Freizeit“, so der IT-Experte.

Selbstdisziplin und Unterstützung vom Arbeitgeber sind nach seiner Meinung wichtig, damit es klappt mit dem Homeoffice. Trotz weniger Kontakt mit Kolleg*innen und gelegentlich längeren Computerstunden, um ein Projekt fertig zu machen, fühlt er sich entspannter als im Büro – räumt aber ein: „Nicht jeder kommt damit zurecht. Man muss dafür geboren sein.“

* Name von der Redaktion geändert.

Belastungen im Homeoffice: Unterschiede zwischen Arbeitenden mit Homeoffice und Menschen, die nur im Betrieb arbeiten



Quelle: AOK Fehlzeiten-Report 2019, Digitalisierung – gesundes Arbeiten ermöglichen, eigene Darstellung.

■ Arbeitende mit Homeoffice ■ nur im Betrieb Arbeitende



Kirche + Arbeit

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern

Impressum

Gudrunstr. 33 | 90459 Nürnberg
0911 43100-227 | kda@kda-bayern.de | kda-bayern.de
Verantwortlich: Dr. Johannes Rehm
Fotos: S. 1 Adobe Stock © Industrieblick
S. 5+7 Pixabay
Grafiken u. Gestaltung: kda Bayern