



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Arbeits- und Organisationspsychologie
Master of Arts (M.A.)

Berufsbegleitender
Weiterbildungsstudiengang
im Fernstudium

IOP.BUW-GmbH
Technologiezentrum Wuppertal W-tec Haus 4
Heinz-Fangman-Str. 2
42287 Wuppertal

Telefon +49 202 281757-60
aop.uni-wuppertal.de
www.master-ao-psychologie.de



Arbeits- und Organisationspsychologie (M. A.)

Studienbereich II „Wissen vertiefen – Komplexität verstehen“

Modul 04 – Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit

Arbeitszeitgestaltung

Prof. Dr. Bettina S. Wiese, Dr. Anna M. Stertz

Schumpeter School
of Business and Economics



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft –
Schumpeter School
of Business and Economics

**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	1
1 Historischer Rückblick und Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung	2
1.1 Historische Entwicklung	2
1.2 Gesetzliche und tarifrechtliche Rahmenbedingungen.....	4
1.3 Arbeitszeitgesetz.....	5
1.3.1 Die Arbeitszeit	6
1.3.2 Länge der Arbeitszeit.....	6
1.3.3 Lage der Arbeitszeit.....	6
1.4 Tarifvertragsrecht.....	7
2 Varianten der Arbeitszeitgestaltung.....	9
2.1 Klassifizierung von Arbeitszeitmodellen	9
2.2 Varianten von Arbeitszeitmodellen	10
2.2.1 Variation der Dauer der Arbeitszeit.....	12
2.2.2 Variation der Lage und Verteilung der Arbeitszeit.....	21
2.2.3 Gleitzeit	2
2.3 Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Gesundheit und Zufriedenheit	9
3 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	12
3.1 Vereinbarte, tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeiten ..	12
3.1.1 Geht die Vollzeitbeschäftigung unter den Erwerbstätigen zurück?..	14
3.1.2 Teilzeitarbeit: Folgen für die Karriere und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	15
3.2 Arbeitszeiten in Paarhaushalten.....	18
4 Erholungszeiten	20
4.1 Arbeitspausen	22
4.1.1 Kurze Pause – lange Pause?	23
4.1.2 Sind autonome Pausen wirklich besser?	24
4.1.3 Was tun während der Pause?	25
4.1.4 Arbeitspause: Infrastrukturelle und personenbezogene Herausforderungen.....	26
4.1.5 Zukünftiger Forschungsbedarf.....	27

4.2	Feierabend	27
4.2.1	Am Feierabend bloß nicht an die Arbeit denken?	29
4.3	Wochenende	30
4.4	Urlaub	31
4.4.1	Wirkung von Urlauben auf Wohlbefinden und Gesundheit	32
4.4.2	Sind positive Urlaubseffekte eine Frage Art der Urlaubsaktivitäten und -erfahrungen?	32
4.4.3	Sind positive Urlaubseffekte eine Frage der Dauer der Auszeit?	34
4.4.4	Praktische Implikationen	34
5	Arbeitszeit und berufliche Auszeiten in der frühen Familienphase	36
5.1	Mutterschutz.....	36
5.2	Erwerbstätigkeit und berufliche Auszeiten nach der Geburt eines Kindes	38
5.3	Beruflicher Wiedereinstieg von Müttern nach einer Elternzeit	41
6	Pendelzeit: Der alltägliche Weg zur Arbeitsstätte (und zurück).....	43
6.1	Tagespendeln	43
6.1.1	Auswirkungen des Pendelns auf Beschäftigte	45
6.1.2	Kontrollerleben beim Pendeln	47
6.2	Praktische Implikationen.....	48
7	Zeitmanagement.....	49
7.1	Entscheidungstheoretische Grundlagen des individuellen Zeitmanagements.....	50
7.2	Motivations- und handlungstheoretische Betrachtung.....	51
7.3	Hilfestellungen für ein besseres Zeitmanagement im Alltag.....	53
7.4	Organisationale Perspektive auf Zeitmanagementprobleme.....	55
8	Literaturverzeichnis	58

Abbildungen:

Abbildung 1: Rangprinzip arbeitsrechtlicher Bestimmungen	
(nach Hellert & Grzech-Sukalo, 2004, S. 7).....	5
Abbildung 2: Grundformen von Schichtsystemen	
(in Anlehnung an Knauth & Hornberger, 1997, S. 10).....	1
Abbildung 3: Belastungs-Beanspruchungs-Konzept für Schichtarbeit	
(in Anlehnung an Knauth & Hornberger, 1997, S. 25).....	4
Abbildung 4: Gelegenheiten zur Erholung für Erwerbstätige	21
Abbildung 5: Formen beruflicher Mobilität	
(angelehnt an Ausführungen in Ducki & Ngyuen, 2016)	43
Abbildung 6: Tägliche Pendelzeit (Hin- plus Rückweg) von abhängig	
Beschäftigten	
(eigene Abbildung basierend auf Zahlen der BAuA, 2018; S. 1)....	44

Tabellen:

Tabelle 1: Beispiele für Branchen und Berufe, in denen Schichtarbeit häufig	
vorkommt.....	1
Tabelle 2: Merkmale von Gleitzeit und Funktionszeit	
(aus Hellert, 2018, S. 86).....	3
Tabelle 3: Chancen und Risiken von Tele-/Heimarbeit bzgl. der Vereinbarkeit	
von Beruf und Familie (aus Hornberger & Weisheit, 1999, S. 128)	8
Tabelle 4: Vereinbarte, gewünschte und tatsächliche durchschnittliche	
wöchentliche Arbeitszeiten von Männern und Frauen für	
das Kalenderjahr 2014 (getrennt nach West- und Ostdeutschland;	
nach Sopp & Wagner, 2017).....	13

Einleitung

Als Arbeitszeit wird im Sinne des bundesdeutschen Arbeitszeitgesetzes die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen verstanden (ArbZG; § 2, Abs. 1). Hinter dem Begriff der Arbeitszeit verbergen sich jedoch vielfältige Modelle und Erfahrungen, denen wir uns in diesem Studienbrief widmen.

Konkret starten wir mit einer historischen Einführung über die Entwicklung von Arbeitszeiten sowie die aktuell gültige Gesetzeslage und weitere Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung (Kapitel 1). Ausführlicher werden verschiedene Arbeitszeitmodelle und deren Verbreitung in Kapitel 2 dargestellt. Einen vertieften Einblick in von Erwerbstätigen gewünschte und realisierte Beschäftigungsumfänge, konkret Vollzeit- versus Teilzeitvarianten, präsentiert Kapitel 3. Neben der Arbeitszeit widmen wir uns anschließend in Kapitel 4 verschiedenen Formen der Erholungszeit (z. B. Pausen, Ferien). Längere familienbedingte Auszeiten sind zentraler Gegenstand von Kapitel 5. Die Zeit, die Beschäftigte von zu Hause zur Arbeitsstätte benötigen (und zurück) steht in Kapitel 6 im Mittelpunkt. Im abschließenden Kapitel 7 geht es um Strategien des Zeitmanagements.

Mit dem Ziel, Sie in der vertieften Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themengebieten zu unterstützen, enthält jedes Kapitel sogenannten Reflexionsfragen. Weiterhin erlauben Ihnen die Lernkontrollfragen am Ende jedes Kapitels eine eigenständige Überprüfung Ihres Wissensstandes über die behandelten Inhalte.

1 Historischer Rückblick und Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung

1.1 Historische Entwicklung

Vor der industriellen Revolution folgten Arbeitszeiten in vielen Berufen keiner konkret festgelegten Zeiteinteilung. Die vorherrschenden landwirtschaftlichen Tätigkeiten und deren Arbeitsrhythmus wurden vor allem durch die Natur geprägt. So wurde insbesondere in der Agrarwirtschaft die Arbeitszeit von den jahreszeitlichen und klimatischen Verhältnissen bestimmt (Scharf, 1987). Vereinzelt findet man in weniger industrialisierten Regionen (z. B. in Westafrika) auch heute noch eine Anpassung der Arbeitszeit an den Sonnenstand und den Mondzyklus (Sonntag, Frieling & Stegmaier, 2012).

Zu Beginn der Industrialisierung in Deutschland (etwa 1820 bis 1860) war eine durchschnittliche Arbeitszeit von 14 bis teilweise sogar 16 Stunden üblich. Die technische Möglichkeit zur künstlichen Beleuchtung, ein wirtschaftliches Interesse, Maschinen möglichst ununterbrochen zu nutzen, aber auch der ökonomische Zwang, dies aufgrund der Konkurrenzsituation in der Maschinenarbeit zu tun, führte in vielen Branchen zur Nacht- und Sonntagsarbeit. Von extensiven Arbeitszeiten waren auch Kinder betroffen, die aufgrund der materiellen Notlage vielfach schon vom sechsten Lebensjahr an täglich 12 und auch mehr Stunden arbeiteten (Deutschmann & Dybowski-Johannson, 1979). Im Jahre 1839 wurden Arbeitsbedingungen von Jugendlichen zum ersten Mal durch den preußischen Staat geregelt. Ein Anlass dafür war die Erkenntnis, dass überlange Arbeitszeiten die Gesundheit von Jugendlichen massiv beeinträchtigte. So ließen sich in Fabrikgebieten kaum noch junge Männer für das Militär finden, da ihre Gesundheit bereits stark angeschlagen war, und man prognostizierte, „daß in Fabrikgebieten die zukünftige Generation noch schwächer und verkrüppelter werden wird“ (Kabinettdirektive vom 12.5.1828 durch Friedrich Wilhelm III.; zitiert nach Anton, 1953, S. 51). Neben militärischen Beweggründen spielten medizinische und moralische sowie auch politische Gründe eine Rolle für die Befürwortung des Jugendarbeitsschutzes (Kaufhold, 1989). Das „Regulativ über die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter in Fabriken“ vom 9. März 1839 umfasste unter anderem ein Verbot der regelmäßigen Beschäftigung von Kindern vor dem abgeschlossenen neunten Lebensjahr und legte fest, wann und wie lange Jugendliche beschäftigt werden dürfen (Kaufhold, 1953).

Die weit ausgedehnten Arbeitszeiten zur damaligen Zeit wurden nicht nur durch technische und ökonomische Argumente begründet, sondern auch durch vorherrschende ethisch-moralische Einstellungen geprägt: In den Kreisen der Unternehmerschaft und der gehobenen bürgerlichen Schichten war man der Meinung, dass

der Arbeiter mit seiner Freizeit nichts anfangen könne und seine Zeit nur im Wirtshaus zubrächte (Deutschmann & Dybowski-Johannson, 1979). Deshalb sei es besser für die Beschäftigten, wenn diese die meiste Zeit mit der Arbeit in der Fabrik verbrächten. Die Verfügung über die Beschäftigten durch den Arbeitgeber schloss das Recht der Beschäftigten auf eine persönliche Sphäre, in der soziale, kulturelle und materielle Bedürfnisse entfaltet werden können, aus. Einflussmöglichkeiten auf die Verbesserung der Situation der Arbeiterschaft und den Arbeitsschutz durch Gewerkschaften gab es zunächst nicht. Gegen die überlange Ausdehnung des Arbeitstages, durch welche ein aus Sicht der Unternehmerschaft „diszipliniertes“ und „regelmäßiges“ Arbeitsverhalten realisiert werden sollte, und die damit verbundene physische und psychische Überforderung wehrten sich Arbeiter allenfalls mit passivem Widerstand (z. B. verringerte Anstrengung und Sorgfalt). Auch vor der Ausbreitung der Gewerkschaftsbewegung beschränkte sich dieser Widerstand nicht auf individuelle Formen, sondern nahm auch informell-kollektive Formen an, wie das Beispiel des auf alte Handwerkertradition zurückgehende sogenannten „Blauen Montags“ zeigt: Montags erschienen die Arbeiter, die den Samstag und meist auch den Sonntag durchgearbeitet hatten, nicht zur Arbeit, sondern widmeten sich an diesem Tag stattdessen der Erholung.

Für Zugeständnisse bei der Länge der täglichen Arbeitszeit spielten die Qualifikation und Arbeitswilligkeit der Arbeiter eine zentrale Rolle. Ein Tauschmodell zwischen freier Zeit auf der einen Seite und besonders intensiver und disziplinierter Arbeit auf der anderen Seite führte im Zeitraum bis 1914 zu einer Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von rund 80 auf 55 Stunden (Sonntag et al., 2012). Nach Deutschmann und Dybowski-Johannson (1979) dürfte in dieser Phase die deutlichste Arbeitszeitverkürzung in der Geschichte des Kapitalismus in Deutschland stattgefunden haben. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit betrug um 1910 also etwa zehn Stunden. In Anlehnung an Deutschmann und Dybowski-Johannson (1979) sowie an Sonntag und Kollegen (2012) wird die Entwicklung der Arbeitszeit in Deutschland nach dieser Phase bis in den Zeitraum der 1960er Jahre im Folgenden stichpunktartig aufgelistet:

- 1914-1918:** Aufhebungen der Schutzbestimmungen für Jugendliche und Arbeiterinnen. Durch die Kriegsproduktion bedingte Ausdehnung der Über-, Nacht- und Sonntagsarbeit.
- 1918-1923:** Verschiebung gesellschaftlicher Machtpositionen zugunsten der Arbeiter bedingt durch die Novemberrevolution 1918. Einführung des Acht-Stunden-Tages und einer Wochenarbeitszeit von 48 Stunden.
- 1929-1933:** Anstieg an Kurzarbeit während der Weltwirtschaftskrise führt zur Reduktion der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit (Tiefstand im Jahr 1923: 41,5 Std./Woche).

- Ab 1933:** Erneuter Anstieg der durchschnittlichen Arbeitszeit. In den rüstungsrelevanten Industriebereichen herrschen mittlere Arbeitszeiten von 50 bis 60 Stunden pro Woche vor.
- Ab 1948:** Rekonsolidierungsphase der Wirtschaft nach der Währungsreform 1948, die mit einer erheblichen Verlängerung der Arbeitszeit einhergeht (1954/1955: im Durchschnitt 48,5 Std./Woche).
- Ab 1955:** Reduktion der Arbeitszeit in den 50er und 60er Jahren. Schrittweise Verkürzung auf eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, Einführung der Fünf-Tage-Woche, gesetzliche Festlegung einer Mindesturlaubsdauer von 3 Wochen pro Jahr für alle Beschäftigten der gewerblichen Wirtschaft.

1.2 Gesetzliche und tarifrechtliche Rahmenbedingungen

Heutzutage hängt die Gestaltung von Arbeitszeit in Deutschland von unterschiedlichen Gesetzen und Regelungen ab, die im Folgenden dargestellt werden. Eine zentrale Rolle bei der Arbeitszeitgestaltung nimmt das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 06. Juni 1994 (zuletzt geändert am 11.11.2016) ein, welches sich von den europäischen Richtlinien 93/104/EG vom 23. November 1993 und 2003/88/EG vom 4. November 2003 zur Arbeitszeitgestaltung ableitet. Des Weiteren sind folgenden Gesetze im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung zu beachten:

- das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- das Betriebsverfassungsschutzgesetz (BetrVG)
- das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- das Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- das Sozialgesetzbuch III (SGB III)
- das Gesetz über den Ladenschluss (LadSchlG)
- die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)

Neben den Gesetzen sind tarifvertragliche, betriebsspezifische aber auch arbeitsvertragliche Rahmenbedingungen, die sich auf die Arbeitszeit beziehen, zu berücksichtigen. Das in Abbildung 1 dargestellte Rangprinzip verdeutlicht die Hierarchie und juristische Rangfolge der Rechtsquellen.

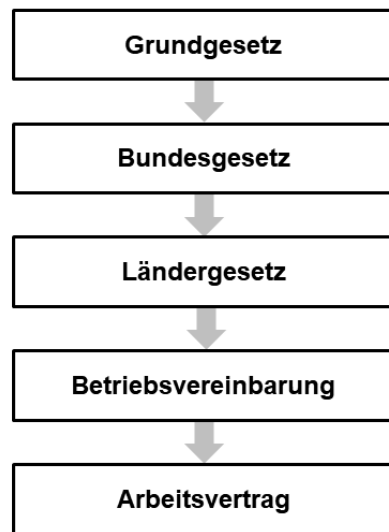


Abbildung 1: Rangprinzip arbeitsrechtlicher Bestimmungen (nach Hellert & Grzech-Sukalo, 2004, S. 7)

Danach darf eine rangniedrigere Regelung grundsätzlich nicht gegen eine ranghöhere verstoßen (Hellert & Grzech-Sukalo, 2004). So wäre beispielsweise ein Arbeitsvertrag, der gegen das Arbeitszeitgesetz (d. h. ein Bundesgesetz) verstößt, rechtswidrig. Eine rangniedrigere Regelung (z. B. Arbeitsvertrag) kann jedoch vor einer ranghöheren Rechtsquelle (z. B. Tarifvertrag) Vorzug erhalten, wenn sie einen für den Beschäftigten günstigeren Inhalt hat (sog. Günstigkeitsprinzip) oder – im Falle einer Regelung, die den Beschäftigten belastet – von einer Öffnungsklausel der ranghöheren Regelung gedeckt ist.

Wenn eine rangniedrigere Rechtsquelle keine konkrete Regelung zu einem Tatbestand vorsieht, ist auf die ranghöhere Rechtsquelle zurückzugreifen. Gegenfalls füllt die ranghöhere Rechtsquelle (z. B. Tarifvertrag) mögliche Regelungslücken in einem rangniedrigeren Recht (z. B. Arbeitsvertrag) aus. In der Praxis ergibt sich aus dem Rangverhältnis der einzelnen Regelungsebenen Spielraum für Vereinbarungen (Hellert & Grzech-Sukalo, 2004).

1.3 Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz dient dazu, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden bei der Arbeitsgestaltung zu gewährleisten, die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern und „den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung der Arbeitnehmer zu schützen“ (ArbZG; § 1).

1.3.1 Die Arbeitszeit

Das ArbZG (§ 2, Abs. 1) definiert Arbeitszeit als „die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen; Arbeitszeiten bei mehreren Arbeitsgebern sind zusammenzurechnen. Im Bergbau unter Tage zählen die Ruhepausen zur Arbeitszeit“. Dabei ist zu beachten, dass auch Bereitschaftsdienste, die Inanspruchnahme von Rufbereitschaft oder auch selbstständige Tätigkeiten der Beschäftigten, wie beispielsweise im Rettungsdienst, hinzugezählt werden müssen. Aus Perspektive der Beschäftigten ist die Arbeitszeit die Zeit, in der sie ihre Arbeitskraft dem Arbeitgeber gegen Entgelt zur Verfügung stellen.

1.3.2 Länge der Arbeitszeit

Der Spielraum für die Länge der Arbeitszeit pro Tag und Woche wird in § 3 ArbZG geregelt. Demnach darf die werktägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Sie darf jedoch auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb eines Zeitraums von bis zu sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Tagesdurchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden. Im Falle, dass der entsprechende Zeitausgleich erfolgt, ist also eine wöchentliche Maximalarbeitszeit von 60 Stunden erlaubt (sofern Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung keine anderen Regelungen treffen).

Der rechtliche Rahmen für Nacht- und Schichtarbeit wird in § 6 ArbZG festgelegt. Mit Blick auf die Länge der Arbeitszeit ist hinsichtlich der werktäglichen Arbeitszeit von Nachtarbeitenden zu beachten, dass diese acht Stunden nicht überschreiten darf. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, wenn abweichend von § 3 ArbZG innerhalb von einem Kalendermonat oder innerhalb von vier Wochen auf durchschnittlich acht Stunden im Tagesdurchschnitt ausgeglichen wird (§ 6, Abs. 2). Gleiches gilt für die Arbeitszeit von Beschäftigten, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten (ArbZG; § 11, Abs. 2). Eine abweichende längere Arbeitszeit kann die zuständige Aufsichtsbehörde unter den Voraussetzungen des § 15 ArbZG bewilligen.

1.3.3 Lage der Arbeitszeit

Die Lage der Arbeitszeit im Sinne einer Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit wird durch das Arbeitszeitgesetz nicht eingegrenzt, sondern ist betrieblich frei wählbar. An Sonn- und Feiertagen dürfen Arbeitnehmende nicht beschäftigt werden (ArbZG; § 9, Abs. 1). Ausnahmen von dieser Regelung sind jedoch unter bestimmten Voraussetzungen zulässig (ArbZG; §§ 3, 9, 10, 13).

1.4 Tarifvertragsrecht

Das Arbeitszeitgesetz lässt in einer Vielzahl von Fällen eine Änderung seiner Vorgaben durch einen Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu (vgl. ArbZG; §§ 7, 12). Tarifverträge können die Spielräume des Arbeitszeitgesetzes für Tarifvertragsparteien einengen oder im Rahmen der gesetzlichen Öffnungsklauseln erweitern. Wenn ein relevanter Tarifvertrag zu einem bestimmten Punkt (z. B. Sonn- und Feiertagsarbeit) keine Bestimmungen enthält und somit eine Regelungslücke aufweist, muss in diesem Punkt auf das Arbeitszeitgesetz zurückgegriffen werden (Hellert & Grzech-Sukalo, 2004).

Tarifvertragsparteien sind laut § 2, Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) Gewerkschaften, einzelne Arbeitgebende sowie Vereinigungen von Arbeitgebenden. Die Inhalte eines Tarifvertrags sind gemäß § 3 TVG für die Tarifparteien bindend (sog. Tarifgebundenheit). Der Geltungsbereich, d. h. auf welche Personengruppen, Unternehmen, Branchen oder auch Regionen der Vertrag anzuwenden ist, wird im Tarifvertrag selbst festgelegt. Sogenannte Flächentarifverträge sind Tarifverträge für einen bestimmten Geltungsbereich (das Tarifgebiet) oder eine bestimmte Fläche (z. B. ein spezifisches Bundesland). Sie werden jeweils für eine Branche bzw. einen Wirtschaftszweig (z. B. Metall- und Elektroindustrie) abgeschlossen. In Deutschland ist das Tarifsysteem durch diese Art von Verträgen geprägt (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut [WSI], 2019a; WSI, 2019b).

Neben den Flächentarifverträgen gibt es auch sogenannte Firmentarifverträge (oder Haustarifverträge), die zwischen einem einzelnen Unternehmen oder für eine Einheit des Unternehmens und einer jeweiligen Gewerkschaft geschlossen werden. Ebenso wie in Flächentarifverträgen können in Firmentarifverträgen alle Arbeits- und Einkommensbedingungen geregelt werden. Oft werden diese Art von Verträgen als Anerkennungsverträge ausgestaltet, was bedeutet, dass der Vertrag die Geltung des Tarifvertrags der entsprechenden Branche vereinbart („anerkennt“; WSI, 2019a).

Die Zahl an geschlossenen Tarifverträgen in Deutschland steigt kontinuierlich an. Waren es im Jahr 2000 nach rund 55.000 (davon 33.357 Branchentarifverträge), sind im Jahr 2017 rund 73.000 und im Jahr 2018 sogar über 77.000 Tarifverträge (davon 29.136 Branchentarifverträge) in das Tarifregister eingetragen gewesen. Von diesen Tarifverträgen wurden 443 als allgemeinverbindlich erklärt (BMAS, 2017). Statistiken verdeutlichen, dass insbesondere auch die Firmentarifverträge in den letzten Jahren in Deutschland an Bedeutung gewonnen haben.

Im Folgenden beziehen wir uns auf eine Untersuchung des WSI, die den aktuellen tariflichen Regulationsstand zu Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit in ausgewählten Tarifbereichen in West- und Ostdeutschland analysierte (WSI, 2016).

Die Untersuchung verdeutlicht, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit, die Unter- und Obergrenze für die (ungleichmäßige) Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitstage auf den Tag und die Woche bezogen sowie damit verbundenen Ausgleichszeiträume in überwiegenden Ausmaß in spezifischen Tarifverträgen geregelt werden (WSI, 2016). Zusammenfassend besteht sehr große betriebliche Gestaltungsmöglichkeit hinsichtlich der Lage und der Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit. Des Weiteren verdeutlichte die Untersuchung aus Sicht der Autoren, dass es den Gewerkschaften in den letzten Jahren gelungen sei, die Interessen der Beschäftigten in einigen Aspekten tariflich deutlicher festzusetzen. Zu diesen Aspekten zählen die beschäftigungssichernde Regelung zur befristeten Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit, verbesserte Teilzeitregelungen und Freistellungsansprüche in besonderen sozialen Situationen (z. B. zur Pflege von Familienmitgliedern oder zur persönlichen beruflichen Qualifizierung).

Reflexionsfragen

- Was halten Sie von einer gesetzlich geregelten Tageshöchst Arbeitszeit?
- Welche Vor- aber auch Nachteile könnten Beschäftigte in dieser Regelung sehen?
- Welche Vor- und Nachteile sehen Sie aus Perspektive des Arbeitgebers?

Lernkontrollfragen

1. Was bezweckt der Gesetzgeber mit dem Arbeitszeitgesetz?
2. Was versteht man laut Arbeitszeitgesetz unter Arbeitszeit?
3. Ein mittelständischer Betrieb möchte die Arbeitszeit der Beschäftigten in den Wintermonaten aufgrund einer hohen Auftragslage in diesem Zeitraum auf wöchentlich 60 Stunden erhöhen. Wäre dies gesetzlich zulässig? Worauf ist auf Basis des Arbeitszeitgesetzes zu achten? Gibt es zusätzliche Regelungen, die in diesem Fall wirksam werden könnten?

2 Varianten der Arbeitszeitgestaltung

2.1 Klassifizierung von Arbeitszeitmodellen

Elemente der Flexibilisierung von Arbeitszeit und verschiedene Arbeitszeitmodelle lassen sich grundsätzlich anhand folgender Kriterien klassifizieren (z. B. Hettinger & Wobbe, 1993; Neuberger, 1997):

- **Dauer** (Chronometrie)
- **Lage** (Chronologie)
- **Zyklus/Verteilung** (Chronomorphie)
- **Flexibilität**

Chronometrie: Wie viel?

Mit diesem Kriterium wird die aggregierte Menge an Zeit, d. h. die Dauer der Arbeitszeit, erfasst (Neuberger, 1997). Die Arbeitszeitdauer ist im Arbeitsvertrag vereinbart. Sie wird im Rahmen von gesetzlichen und tariflichen Regelungen festgelegt und kann vor dem Hintergrund dieser Richtlinien verändert werden (verkürzt oder verlängert). Jede Änderung der vereinbarten Arbeitszeit erfordert eine Vertragsveränderung. Durch die Anpassung der Arbeitszeit kann Flexibilisierung erreicht werden. Die Dauer der Arbeitszeit kann für Beschäftigte eines Unternehmens gleich aber auch unterschiedlich sein. Die wohl am häufigsten auftretenden dauerhafte „Verkürzung“ der regelmäßigen Wochenarbeitszeit stellt die Teilzeitbeschäftigung dar. Die vertragliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ist geringer als die Regelarbeitszeit für Vollzeitkräfte (vgl. Kapitel 2). Weitere Möglichkeiten der Variation der Arbeitszeitdauer stellen die Altersteilzeit, eine befristete Verkürzung der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit, Job-Sharing, Kurzarbeit, gelegentliche Überstunden bzw. Mehrarbeit dar (Neuberger, 1997).

Chronologie: Wann?

Mit diesem Kriterium der Lage der Arbeitszeit wird in der Regel Anfangs- und Endpunkt der Arbeitszeit variiert (Neuberger, 1997). Die vertraglich vereinbarte Dauer der Arbeitszeit bleibt hiervon unberührt. Die Lage der Arbeitszeit kann pro Tag, Woche, Monat oder Jahr variieren. Wenn die Variation der Lage der Arbeitszeit im Vordergrund steht, handelt es sich meist um Schichtarbeit. Eine genauere Betrachtung von Schichtarbeit erfolgt in Abschnitt 3.1.2.1). Weitere Beispiele für Arbeitszeitmodelle, in denen die Lage der Arbeitszeit variiert, sind Gleitzeitregelungen, Funktionszeit, Jahresarbeitszeit und Vertrauensarbeitszeit.

– Die folgenden Seiten sind nicht Teil der Leseprobe. –

STUDIENVERLAUFSPLAN

MASTERSTUDIENGANG „ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE“

PERSPEKTIVEN ERWEITERN

Modul 01 – Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

- M 1-a Psychologische Schulen und Denksysteme
- M 1-b Einführung in die AO-Psychologie
- M 1-c Kommunikation im Arbeitskontext

Modul 02 – Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik

- M 2-a Wissenschaftstheorie und Ethik
- M 2-b Quantitative und qualitative Methoden in der AO-Psychologie
- M 2-c Wissenschaftliches Arbeiten in der AO-Psychologie

Studienbereich

WISSEN VERTIEFEN – KOMPLEXITÄT VERSTEHEN

Modul 03 – Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation

- M 3-a Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten
- M 3-b Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln

Modul 04 – Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit

- M 4-a Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit
- M 4-b Arbeitszeitgestaltung**
- M 4-c Psychologie der Dienstleistungsarbeit

Modul 05 – Personale und strukturelle Führung

- M 5-a Führung
- M 5-b Personalmanagement, Steuerung und variable Vergütung

Modul 06 – Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden

- M 6-a Forschungsmethoden der AO-Psychologie

Studienbereich

BETRIEBLICHE HANDLUNGSFELDER ANALYSIEREN, BEWERTEN, GESTALTEN

Modul 07 – Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext

- M 7-a Konfliktgenese und Konfliktmanagement
- M 7-b Coaching

Modul 08 – Betriebliches Gesundheitsmanagement

- M 8-a Betriebliche Gesundheitsförderung
- M 8-b Gesundheit als Unternehmensressource
- M 8-c Selbst- und Stressmanagement

Modul 09 – Personalpsychologie

- M 9-a Personalauswahl und Personalbeurteilung
- M 9-b Personalentwicklung
- M 9-c Interkulturelle Kompetenz

Modul 10 – Teamarbeit und Teamentwicklung

- M 10-a Team- und Gruppenarbeit
- M 10-b Teamdiagnose und Teamentwicklung

Modul 11 – Organisationsentwicklung

- M 11-a Organisationsentwicklung und Change Management
- M 11-b Kreativität und Innovation
- M 11-c Systemische Organisationsberatung

Wahlpflichtbereich 3 aus 5

Studienbereich

Modul 12 – Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden

- M 12-a Qualitative Methoden

KOMPETENZEN ERPROBEN – PROFESSIONALITÄT ERWEITERN

Modul 13 – Datenerhebung und Auswertung

- M 13-a Mitarbeiterbefragung und Survey Feedback

Modul 14 – Thesis-Modul

Modul 15 – Präsentation empirischer Forschungsergebnisse

Studienbereich

Auflage: SoSe 2020

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der Bergischen Universität Wuppertal reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.