

Nicole Mayer-Ahuja (SOFI Göttingen) zum Thema Arbeitszeit in der aktuellen Arbeitswelt

Geld oder freie Tage?

Diese Frage ist seit diesem Jahr in der Tariflandschaft angekommen. Mit innovativen Wegen, der Entgrenzung der Arbeit wieder Grenzen aufzuzeigen, haben diverse Gewerkschaften das Gesellschaftsthema „Arbeitszeit“ auf einen neuen Sockel gehoben. Aus arbeitssoziologischer Sicht ist das ein richtiger Schritt, um dem wachsenden Stress durch Flexibilisierung in der Arbeitswelt zu begegnen. Warum, erklärt Nicole Mayer-Ahuja, Direktorin am Soziologischen Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (SOFI).



Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja ist Professorin für Soziologie von Arbeit, Unternehmen, Wirtschaft an der Georg-August-Universität Göttingen und Direktorin des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen (SOFI). Am SOFI wird darüber geforscht, wie sich Gesellschaft und damit auch Arbeit durch den technologischen Wandel verändert. Mayer-Ahuja hat sich wissenschaftlich mit der Entgrenzung der Arbeit und transnationalen Arbeitsverhältnissen auseinandergesetzt. Aktuelle Projekte legen den Fokus auf die Digitalisierung. Seit 2017 ist sie Mitglied des digitalRat. niedersachsen. Darüber hinaus ist sie Vertrauensdozentin der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Der Europäischen Gerichtshof hat das Thema „Arbeitszeit“ in diesem Jahr noch stärker in den Fokus gerückt. Das Urteil im Mai, jede Arbeitszeit auch erfassen zu müssen, schlug hohe Wellen. Die Flexibilität der Arbeitszeit nimmt indessen weiter zu. Ist das Arbeits(zeit)recht gerüstet für die Fragen der zukünftigen Arbeitszeitgestaltung?

Das Arbeitsrecht hat bisher nicht verhindert, dass Arbeitszeit auf Kosten von Beschäftigten flexibilisiert wurde. Es gibt gesetzliche Obergrenzen, doch Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Schnitt pro Woche fast fünf Stunden länger als vertraglich vereinbart. Oft wird diese Mehrarbeit weder erfasst noch vergütet – von Überstundenzuschlägen ganz zu schweigen. Wo Vertrauensarbeitszeit gilt, werden Stunden gar nicht aufgeschrieben. Und wenn man Projektziele erfüllen muss, auf Aufgaben, Personalbemessung etc. aber keinen Einfluss hat, explodiert die Arbeitszeit, wenn Zeiterfassung wegfällt. Das EuGH-Urteil legt nun fest, dass Arbeitszeit immer dokumentiert und bezahlt werden muss. Eigentlich eine Selbstverständlichkeit. Trotzdem toben manche, das schränke die Freiheit von Beschäftigten ein – gerade in Zeiten der Digitalisierung müsse man jederzeit und überall arbeiten können. Aber



Es ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, dass Arbeitszeit dokumentiert und bezahlt werden muss.

warum sollte es meine Interessen verletzen, wenn meine Arbeit bezahlt wird? Zum Wann und Wo sagt der EuGH ja nichts. Nun bin ich gespannt, ob und wie das Urteil in Deutschland umgesetzt wird.

In ihren Tarifverträgen gehen Gewerkschaften neue Wege. Mehr Geld oder freie Tage hat z.B. die IG Metall in einem neuen Vertragswerk in den Mittelpunkt gerückt. Ist das ein Zukunftsmodell?

Ich denke schon. Alle reden über Zeitsouveränität, aber faktisch entscheiden meist Unternehmen, wann und wie lang gearbeitet wird. Durch den Übergang zu indirekter Steuerung müssen viele Beschäftigte individuell oder im Team Wege finden, wie sie ihre Aufgaben irgendwie erledigen – und notfalls länger arbeiten. Diese Art von Flexibilität nimmt keine Rücksicht auf „private“ Interessen und bringt Beschäftigte gegeneinander in Stellung: wenn die Personaldecke und Deadlines knapp sind, treibt man sich gegenseitig an, statt die Vorgaben zu kritisieren. Der Tarifvertrag der IG Metall durchbricht diese Logik: bestimmte Beschäftigtengruppen haben Anspruch auf kürzere Arbeitszeiten – mit teilweise Lohnausgleich und vor allem: kollektivvertraglich abgesichert.

Welche Veränderungen beim Thema Arbeitszeit nehmt ihr in eurer soziologischen Forschung in der Beschäftigtenwelt wahr?

Die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit geht zurück: die der

26,5 Stunden

unbezahlte Mehrarbeit pro Beschäftigten fielen 2018 an. Das macht insgesamt mehr als 1 Milliarde unbezahlte Überstunden in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Februar 2019

Vollzeitbeschäftigten stagniert seit den 1990er Jahren, aber daneben boomen Teilzeitarbeit und Minijobs. In Sachen unbezahlte Mehrarbeit hat Deutschland eine Spitzenposition in Europa. Zudem ist eine Polarisierung von Arbeitszeiten festzustellen: Ostdeutsche arbeiten länger als Westdeutsche, Hochqualifizierte immer länger, Geringqualifizierte immer kürzer. „Normalarbeitszeiten“ von 30 bis 40 Wochenstunden gehen zurück – dafür wächst die Gruppe derer (v.a. Männer), die weit über 40 Stunden, und derer (v.a. Frauen), die deutlich kürzer arbeiten. Beides ist ein Problem – viele Beschäftigte geben an, dass sie sich Arbeitszeiten zwischen 25 und 30 Stunden wünschen. Kurze Vollzeit wäre also ein politisches Projekt, das unterschiedlichste Gruppen verbinden könnte. Dabei stellen sich aber grundsätzliche Fragen: nach der Umverteilung nicht nur von Zeit, sondern auch von gesellschaftlichem Reichtum, weil an Lohn- und Personalausgleich kein Weg vorbeigeht.

IMPRESSUM



Recht Sol
Der Newsletter der
DGB Rechtsschutz GmbH

ISSN 1861-7174

Ausgabe 5_19 (Dezember 2019)

Gedruckte Auflage: 18.500
Erscheint fünfmal jährlich.
Nächste Ausgabe: Dezember 2019

Herausgeber:
DGB Rechtsschutz GmbH,
Abteilung Unternehmens- und Organisationskommunikation, Dr. Werner Bünningel (verantwortlich), Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf

Redaktion:
Robert Filgner, Ulrich Kalhöfer
(A1 Medienbüro), Dietmar Christians,
Tatjana Dette, Michael Mey
(DGB Rechtsschutz GmbH),
Bildredaktion: Frank Ott (DGB Rechtschutz GmbH).

Abo-Service:
redaktion@a1medienbuero.de

Grafik & Produktion,
Redaktionsadresse:
A1 Medienbüro (UG)
Olper Höhe 2
42899 Remscheid
E-Mail: redaktion@a1medienbuero.de

Druck: Gebrüder Kopp, Köln

