

## ArbeitszeitflexFair

Grundlagen für faire Bewertungssysteme bei der betrieblichen Gestaltung von langen Arbeitszeiten

<b>Programm / Ausschreibung</b>	Bridge, Brückenschlagprogramm, 26. Ausschreibung Bridge 1	<b>Status</b>	abgeschlossen
<b>Projektstart</b>	02.01.2018	<b>Projektende</b>	31.10.2019
<b>Zeitraum</b>	2018 - 2019	<b>Projektlaufzeit</b>	22 Monate
<b>Keywords</b>	Arbeitszeitflexibilität; 12-Stunden-Tage; Bewertungssysteme Arbeitszeit; Betriebsfallstudien mit qualitativen und quantitativen Methoden; Tätigkeits- u Belastungsanalysen		

### Projektbeschreibung

Mit der zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung und aktuellen politischen Diskussionen um die weitere Ausweitung der täglichen Arbeitszeit entstehen neuartige Problemfelder, die innovative Methoden für die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitszeitmodellen erfordern. Es nehmen sowohl die Bandbreite betrieblicher Praktiken als auch die Anzahl an Regelungsansätzen zu, die einander aufgrund der Überlagerung unterschiedlicher Interessen, Anforderungslagen sowie auch der Abgeltungsmechanismen für Mehrarbeit nicht selten widersprechen. Um z.B. die Akzeptanz für die politisch umkämpfte Ausweitung des Arbeitstages auf 12 Stunden zu erhöhen, braucht es mehr Wissen über Bedingungen, Praktiken, Folgen sowie die Akzeptanz einer Ausdehnung der Arbeitszeit als auch neue Regelungen für eine faire Abgeltung. Inwiefern ist eine Ausdehnung der täglichen Arbeitszeit für welche Gruppen von Erwerbstägigen unter welchen Bedingungen vertretbar bzw. nicht vertretbar: Keine Ausweitung, weil damit Kinderbetreuungspflichten erschwert werden? Tägliche Arbeitszeitverlängerung ja, wenn damit eine 4-Tage-Woche verbunden ist? Ausweitung der Arbeitszeit an manchen Tagen nur dann, wenn damit längere Freizeitblöcke verbunden sind? Ausweitung generell ja, weil damit das Einkommen steigt? Oder ist die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit für viele ohnehin irrelevant, weil diese zur Bemessung der Entgeltung nur mehr eine geringe Rolle spielt?

Vor dem Hintergrund der Heterogenität von Arbeitszeitmustern steigt die Nachfrage nach Modellen der Arbeitszeitbewertung und -gestaltung, wofür es mehr empirische Forschung braucht, die diese komplexen Mechanismen herausarbeitet, operationalisiert bzw. gleichsam sortieren kann. Gegenstand des Projekts ist deshalb erstens sozial- und wirtschaftswissenschaftliche (Grundlagen-)Forschung zur Komplexität von unterschiedlichen Varianten flexibler bzw. langer täglicher Arbeitszeitmuster von unselbstständig Beschäftigten in betrieblichen Kontexten. Untersucht werden z.B. formalisierte 12-Stunden-Tage sowie auch informelle Modelle, die auf einem Kontinuum zwischen betrieblichen Vorgaben und selbstgesteuerter Arbeitszeitgestaltung angesiedelt sind. Neben der formellen Ausgestaltung von Arbeitszeitmodellen (z.B. Dienst- oder Schichtpläne) werden auch die informellen Praktiken der laufenden Aushandlung von Usancen und insofern auch Aufgeschlossenheit oder Widerstand gegenüber Neuerungen bei Arbeitszeitsystemen analysiert. Darüber hinaus liegt ein Fokus auf gesundheitliche und auch soziale Beeinträchtigungen infolge von langen täglichen Arbeitszeiten. Das zweite wissenschaftliche Ziel liegt darin, in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen mit langen Arbeitszeiten, wie etwa in der

Industrieproduktion oder in Krankenhäusern, in Relation zur tatsächlichen Belastung faire Modelle ausfindig zu machen, die zusätzliche Freizeit ermöglichen.

Die empirische Analyse von unterschiedlichen Varianten von langen täglichen Arbeitszeiten erfolgt in Form von betrieblichen Fallstudienanalysen zu den Praktiken und Bewertungen im Umgang mit Arbeitszeiten auf Abteilungs- bzw. Berufsgruppenebene. In drei bis vier größeren Betrieben in heterogenen Branchen (Industrie/Produktion, Handel/Transport, Krankenhaus/Pflege, sonst. Dienstleistungen) bzw. Berufsgruppen (von Schichtarbeit bis zu zeitflexibler Wissensarbeit) werden empirische Primärerhebungen auf Basis eines Methoden-Mix bestehend aus problemzentrierten Interviews, Fokusgruppen, Beobachtungsverfahren und Fragebogeninstrumenten durchgeführt; die in ausgewählten Fällen um spezielle Tätigkeits- und Belastungsanalysen bei den Beschäftigten mithilfe einer Smartphone-basierten Datenerfassung ergänzt werden.

Die Erkenntnisse aus den empirischen Untersuchungen liefern reichhaltige Anhaltspunkte darüber, wie lange und belastende Arbeitszeiten fair ausgeglichen werden können und welche Modelle sowohl aus Arbeitgeber- als auch ArbeitnehmerInnensicht zu Verbesserungen führen könnten. Die wissenschaftlichen Ergebnisse mitsamt der Identifikation von Varianten fairer „Deals“ werden – erst nach dem Ende der Projektlaufzeit – in betriebliche Anwendungen umgesetzt. Der im Anschluss an das Projekt geplante Transfer der Forschungsergebnisse erfolgt in Form einer Übersetzung von empirisch ermittelten Wechselwirkungen bei langen Arbeitszeiten in Simulations- bzw. Modellberechnungen, insbes. zu den Auswirkungen von Modifikationen bisheriger Arbeitszeitmodelle. Darauf aufbauend werden in weiterer Folge Softwarelösungen mit Szenarien für die betriebliche Arbeitszeitplanung bzw. Dienstplangestaltung entwickelt. Die zu entwickelnde Arbeitszeitsoftware ermöglicht es den Anwendern, Risiken langer Arbeitszeiten für die Sicherheit, Gesundheit und soziale Teilhabe der Beschäftigten aus verschiedenen Komponenten der Arbeitszeit (z.B. Dauer, Lage, Flexibilitätsanforderungen, Ruhezeiten, Freizeitanspruch) vor dem Hintergrund ökonomischer Erfordernisse abzuschätzen und stellt innovative Modelle zum fairen Umgang mit Flexibilitätsanforderungen bereit, die für Unternehmen und Beschäftigte einen Gewinn gegenüber momentan praktizierten Regelungen darstellen.

## **Abstract**

The increasing flexibilisation of working time, along with political discussions about the extension of daily working hours, brings about new problem areas requiring new and innovative methods to analyse, assess and shape working time and working time models. Both the range of practices applied by companies and the number of regulatory approaches increase, which due to the interference of diverging interests, demands and mechanisms of overtime work may contradict each other. To find innovative ways of constructively addressing the challenges flexible working time arrangements imply, more knowledge on the conditions, practices, implications and acceptance of flexible working time is needed, as well as a reflexion on new ways of fairly compensating for extra work. Which kind of flexibility is acceptable or unacceptable for which social group: No to an extension of daily working time because this makes it more difficult to fulfil child care duties? Yes to working longer if this entails a four-day working week? Extension of work on some days as part of shift schedules only if this goes along with longer blocks of free time? Yes to extensions because they imply more income? Or is the amount of actual working time rendered increasingly meaningless as it only plays a minor role for determining income?

Given the increasing heterogeneity of working time arrangements, the demand for models of work time tracking and assessment that are both innovative and fair increases. This requires more empirical research uncovering the complex

interactions in play. Thus, the focus of the proposed project is on social research reconstructing different varieties of flexible working time arrangements of employees in their actual organisational contexts. This covers a range of practices on a continuous scale between organisational provisions and self-determination of working time patterns by employees.

Alongside formal working time arrangements, the organisational processes of negotiating how working time is organised on a day-to-day basis will be examined. Furthermore, a special focus will be on the effects of long working hours on the health and well-being of employees. In ergonomics, the approach of compensating for extra strain with a corresponding reduction of strain, e.g. through longer blocks of free time, has become popular. In the course of reconstructing working time practices, the project will also be aimed at identifying models that fairly deal with the strains of long working hours in branches like industrial production or hospitals.

The empirical assessment of differing patterns of flexible working time will be done through organisational case studies on the practices and valuations in organising working time on the level of departments and occupational groups. In three to four larger organisations belonging to different branches (industrial production, trade, transport, hospitals and care, other services), as well as for different relevant occupational groups (ranging from shift workers to flexible knowledge-based workers), empirical data will be collected based on a mixed-methods approach that will include problem-centered qualitative interviews, focus groups, observational approaches and survey instruments. In selected instances, these methods will be supplemented by a smartphone-based tool enabling the collection of advanced, real-time data on activities and strains experienced by employees.

The empirical results will yield meaningful cues on models of fairly compensating for strains caused by long working hours and flexible working time arrangements. These cues will be inputs for developing a software tool aimed at organisational application; this will be carried out by the industrial partner after the project is completed. The knowledge transfer will translate the empirical evidence on correlations between long and flexible working hours and the health and well-being of employees into simulation models; these will allow to estimate the likely outcomes of modifications in existing organisational working time arrangements. Based on this, software solutions will be developed that allow to include the assessment of health risks long working hours carry with them as well as the issue of fair compensation in the context of flexible working time into tools used by organisations for the planning of working time.

## **Projektkoordinator**

- Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (abgekürzt "FORBA")

## **Projektpartner**

- XIMES GmbH