

ifaa-Arbeitszeitstudie zur Wahrnehmung und Bewertung von Schichtmodellen auf betrieblicher und individueller Ebene – Empirische Erhebung in der Metall- und Elektroindustrie auf Basis von Experten- und Betroffeneninterviews

Ufuk ALTUN, Veit HARTMANN

*ifaa - Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V.
Uerdinger Straße 56, D-40474 Düsseldorf*

Kurzfassung: Der zweite Teil der ifaa-Studie beschäftigt sich mit der Wahrnehmung und Bewertung von Schichtmodellen auf betrieblicher und individueller Ebene und thematisiert Einflussfaktoren, die bei der Gestaltung und Bewertung von Schichtmodellen maßgeblich sind. In zahlreichen Bewertungen von Schichtmodellen wird eine primär subjektive Einschätzung von Befragten wiedergegeben. Oft bleibt offen, auf welchen betrieblichen Grundlagen und individuellen Präferenzen die Bewertung von Schichtmodellen beruht. Daher erscheint es angebracht, zur Versachlichung einer Debatte, die Bewertungen in Relation zu den betriebsspezifischen Situationen und individuellen Präferenzen von Beschäftigten zu setzen. Denn der erste Teil der Studie zeigt, dass eine bedarfs- und gesundheitsgerechte Schichtplangestaltung planbar ist.

Schlüsselwörter: Schichtarbeit, Schichtplangestaltung, Schichtmodell, arbeitswissenschaftliche Kriterien, Arbeitszeitstudie, Gesundheit

1. Einleitung:

Die Forschungsfrage lautet, welche Einflussfaktoren bei der Gestaltung und insbesondere Bewertung von Schichtmodellen auf betrieblicher und individueller Ebene maßgeblich sind und welches Schichtmodell von den Beschäftigten als subjektiv angenehm oder unangenehm empfunden wird. Dazu werden nicht nur die betrieblichen Rahmenbedingungen, sondern auch private Lebensumstände bis hin zum persönlichen Biorhythmus zum Untersuchungsfeld der Studie gehören. Der Anspruch der Studie ist es, belastbare Aussagen über Lage, Verteilung und Dauer der Arbeitszeit von Schichtarbeitenden zu treffen und diese in Relation zu individuellen Bewertungen von Schichtmodellen zu setzen. Der erste Teil der ifaa-Arbeitszeitstudie zeigt, dass vielfältige Schichtmodelle existieren, welche den Bedarf des Betriebes und Bedürfnissen der Beschäftigten entgegenkommen (Altun, Hartmann, Hille 2019). Gleichzeitig zeigt die Studie, dass die Herausforderung darin liegt, unter Berücksichtigung von arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen die jeweiligen betrieblichen Anforderungen in einem Ausgestaltungs- und Diskussionsprozess der Betriebsparteien mit den Wünschen und Bedarfen der Beschäftigten abzugleichen und optimal aufeinander abzustimmen. Daher erscheint es angebracht, zur Versachlichung einer Debatte, die Bewertungen in Relation zu den realen und vorgefundenen betriebsspezifischen Situationen und individuellen Präferenzen von Beschäftigten zu setzen.

2. Stand der Forschung

Seit Jahren befassen sich zahlreiche Forschungsprojekte und Studien mit den (gesundheitlichen) Konsequenzen der Schichtarbeit (u. a. Allmendinger & Haarbrücker 2017, Kutscher & Leydecker 2018, Lischewski 2016, Schief 2003, Wirtz 2010). Die Meinungen und Bewertungen unterscheiden sich insbesondere in der Berücksichtigung von arbeitswissenschaftlichen und arbeitsmedizinischen Erkenntnissen (sowie deren Kombinationsauswirkungen), die einen positiven Einfluss auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten haben. Aufgrund der unterschiedlichen Studienergebnisse und arbeitswissenschaftlichen Interpretationen ist es schwierig, eindeutige, übergreifende Schlussfolgerungen aus diesen Studien zu ziehen. Dazu kommt, dass auch die Beschäftigten selbst flexible Arbeitszeiten wünschen, bei denen sie ihre Arbeitszeiten aktiv mitgestalten können. Hierdurch sollen die Probleme in der außerberuflichen Lebenswelt vermindert werden (Knauth & Hornberger 1997). Planbare und flexible Arbeitszeiten sollen den Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie helfen (Allmendinger & Haarbrücker 2017).

Obwohl in der Praxis vielfältige Schichtmodelle existieren, besteht Forschungsbedarf hinsichtlich des Vergleichs unterschiedlicher Schichtmodelle (zum Beispiel kurzzyklische Schichtmodelle vs. langzyklische Schichtmodelle), ihrer Wahrnehmung und Bewertung auf betrieblicher und individueller Ebene sowie hinsichtlich der Frage, welche Einflussfaktoren bei der Gestaltung und Bewertung von Schichtmodellen maßgeblich sind. Denn zahlreiche Kombinationen von Kriterien und Aspekten, wie zum Beispiel Arbeitsbedingungen, Chronobiologie, Alter, Geschlecht, persönliches Risikoprofil sind ausschlaggebend für eine bedarfs- und gesundheitsgerechte Schichtplangestaltung.

Ebenfalls als offene Forschungsfrage gelten die Wechselwirkungen von arbeitswissenschaftlichen Kriterien, betriebsspezifischen Situationen und individuellen Präferenzen von Beschäftigten. Zur Frage, welche Schichtmodelle nach welchen Kriterien bei den Beschäftigten auf Ablehnung/Zustimmung stoßen, ist bisher weniger bekannt. Eigene betriebspraktische Erfahrungen und neuere Studienergebnisse zeigen zum Beispiel, dass die Beschäftigten trotz der positiven Effekte die Einführung und Veränderung von Schichtmodellen, die arbeitswissenschaftliche Empfehlungen berücksichtigen, ablehnen (Tieves-Sander 2019). Oder die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse werden nicht immer problemlos umgesetzt und die betriebliche Integration von arbeitswissenschaftlichen Kriterien sich in der Praxis weit weniger einfach, als vielfach angenommen gestaltet (Altun, Hartmann, Hille 2019).

Insofern verfolgt die Studie das Ziel, im Rahmen von Betroffenen- und Experteninterviews sowohl die betrieblichen Rahmenbedingungen als auch die privaten Lebensumstände mit den Gegebenheiten des jeweiligen Schichtmodells abzugleichen sowie belastbare Aussagen über Lage, Verteilung und Dauer der Arbeitszeit von Schichtarbeitenden zu treffen. Dazu werden interne sowie externe Faktoren herausgearbeitet, die entweder zur Arbeitszeitzufriedenheit beitragen oder einen negativen Einfluss darauf haben bzw. haben können. Dieser Ansatz hat auch einen positiven Effekt für die Betroffenen: Wenn den Akteuren die Gründe, Wechselwirkungen usw. bewusst geworden sind, können sie aktiv in die Gestaltung eingreifen. Der Zusammenhang zwischen dem bereits erwähnten Teil 1 der ifaa Arbeitszeitstudie und dem Konzept für den hier beschriebenen Teil 2 illustriert die folgende Abbildung:

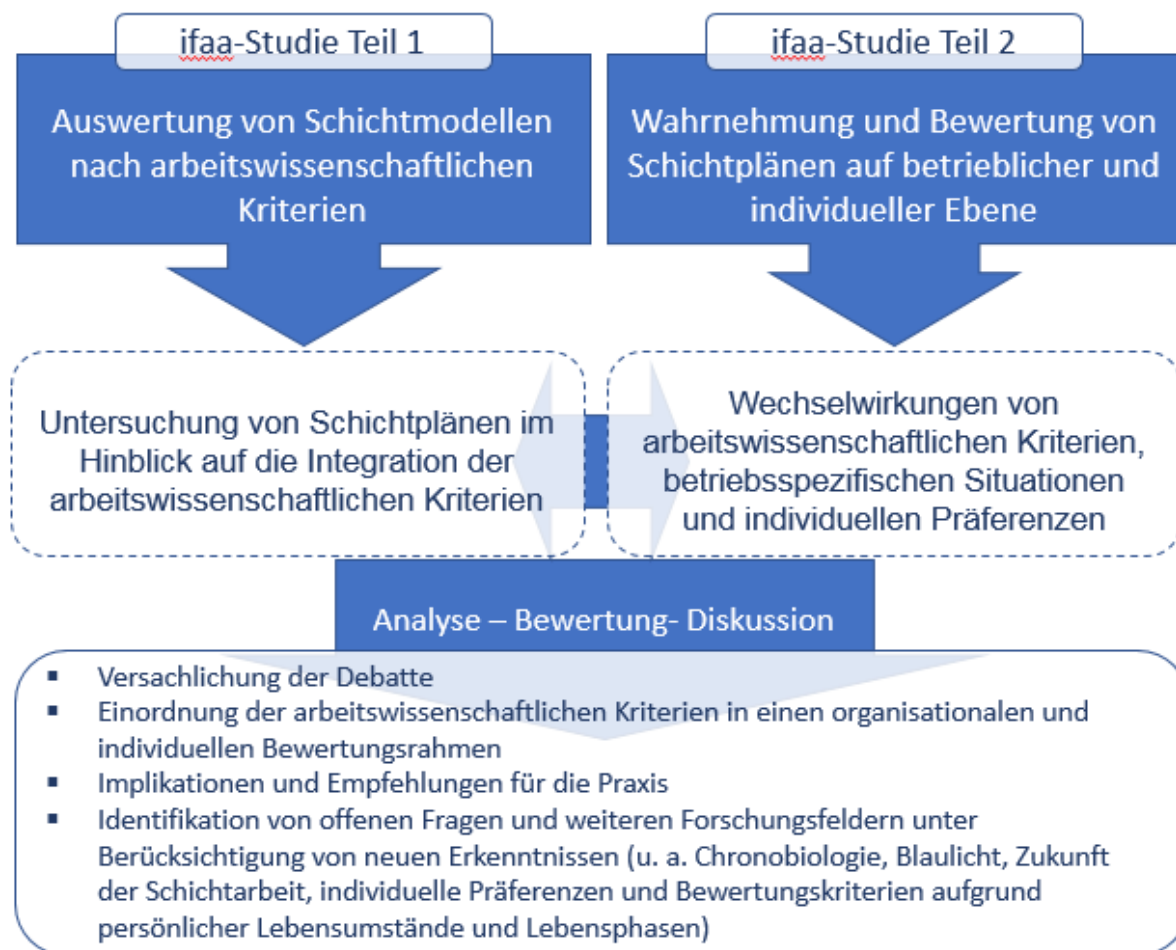


Abbildung 1: Der Zusammenhang zwischen dem ersten Teil der Studie dem Konzept für den hier beschriebenen zweiten Teil der Studie.

3. Methodik und Aufbau der Studie

Um zu belastbaren Aussagen zu gelangen, werden Interviews in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie durchgeführt. Die Ansprache der Unternehmen erfolgt auf der einen Seite über eine Direktansprache betrieblicher Entscheidungsträger und andererseits über die Einbindung von Multiplikatoren, hier insbesondere die Verbandsingenieure in den jeweiligen Tarifgebieten. Adressaten in den Unternehmen sind jeweils Vertreter der Arbeitsgeberseite (primär Mitglieder der Geschäfts- und/oder Personalleitung), Beschäftigtenvertreter sowie betroffene Beschäftigte. Im Rahmen dieser empirischen Untersuchung werden neben der Auswertung von vorliegenden Formaldokumenten (u. a. Schichtpläne, Protokolle, Betriebsvereinbarungen) leitfadenbasierte Experten- und Betroffenenengespräche als qualitative Erhebungsmethode eingesetzt.

Das Interview ist in vier inhaltliche Bereiche gegliedert. Der erste Bereich adressiert zunächst relevante Daten des Individuums und setzt diese in Relation zum jeweiligen Schichtmodell, der jeweiligen Arbeitssituation und der Beurteilung dieser Gegebenheiten. Demnach werden hier zunächst Personendaten (Geschlecht, Alter, Arbeitstätigkeit, Familienstand, Kinder) erhoben, es werden Fragen nach Tätigkeits- und Arbeitsumgebungsmerkmalen gestellt (z. B. Lärm, Licht, Temperatur) und es

wird eine generelle Einstellung zu Merkmalen von Schichtmodellen (hier kurz- oder langzyklisch) abgefragt. Ziel ist es, ein Bild über die Arbeits- und Lebenssituation des jeweiligen Individuums zu bekommen, um später differenzierte Betrachtungen im Hinblick auf Bewertungsentscheidungen ableiten zu können.

Der zweite Bereich des Interviews thematisiert primär die Gegebenheiten der vorliegenden Schichtmodelle. Basis von Teil 2 der Befragung sind die jeweils vorliegenden Informationen zu den einzelnen Parametern des Schichtmodells (Wechselschicht oder Dreischichtbetrieb, kurz- oder langzyklische Pläne, Art der Rotation, das Verhältnis und die Länge von Arbeits- und Freizeitblöcken, Planstruktur, Arbeitszeitdauer, Flexibilitätsinstrumente etc.). Dieser Gesprächsteil dient insbesondere dazu, die formal vorliegenden Informationen durch direkt Betroffene ergänzen zu lassen, die Parameter im Betriebsalltag einzuordnen und mögliche Abweichungen zwischen den vorliegenden „Planzahlen“ und dem faktischen Umgang damit im Betrieb herauszuarbeiten.

Der dritte Teil des Interviews möchte die Wechselwirkungen zwischen dem Schichtmodell und dem Individuum herausarbeiten. Dabei geht es z. B. um Fragen des Einflusses der Arbeitszeit auf das persönliche private und soziale Leben die Auswirkungen der vorliegenden Schichtarbeit auf Schlafverhalten, Müdigkeit und Wohlbefinden, vermutete, gefühlte oder diagnostizierte Gesundheitsprobleme, das Wechselspiel zwischen Schichtarbeit und monetären Verbesserungen und Sicherheiten, sowie einer generellen Beurteilung des aktuellen Schichtmodells ggf. im Vergleich zu einem schon früher praktizierten Modell. Auch der persönliche Umgang mit dem Schichtmodell im Betrieb (Fahrgemeinschaften, Möglichkeiten des Schichttausches unter Kollegen etc.) wird hier thematisiert.

Der vierte Teil des Interviews beschäftigte sich ebenfalls mit den Wechselwirkungen (Schichtmodell/Umwelt) und den Auswirkungen des Schichtmodells, allerdings wird hier der Fokus auf die außerbetrieblichen, insbesondere organisatorischen Angelegenheiten gelegt. Das bedeutet, das mit den Experten und Betroffenen in diesem Teil des Interviews darüber gesprochen wird, wie sich das vorliegende Schichtmodell primär auf das i. w. S. soziale Leben auswirkt, wobei wir hier das soziale Leben bewusst als Interaktion von mindestens zwei Personen außerhalb des Betriebes verstehen. Daher werden sich die Fragen in diesem Komplex um Aspekte drehen, die das Verhältnis zum Partner/zur Partnerin und oder zur Familie sowie Freunden zum Inhalt haben. Es wird ferner danach gefragt wie die Vereinbarkeit der praktizierten Schichtarbeit mit Hobbies, Sport, genereller Erholung, Ausübung von Ehrenämtern und sonstigem Engagement aussieht und ob mögliche Betreuungsaufgaben für zu Pflegenden oder Kinder mit dem aktuellen Modell kompatibel gestaltet werden können oder könnten.

4. Prognosen

Die volkswirtschaftliche Bedeutung der Schichtarbeit nimmt seit Jahren zu. Dieser Trend wird sich wohl auch mit der steigenden Nachfrage nach Dienstleistungen weiter fortsetzen. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes belief sich in Deutschland der Anteil der Beschäftigten in Schichtarbeit im Jahr 2017 auf rund 15,3 Prozent und lag damit um rund 50 Prozent höher als noch im Jahr 1995 (10,1 Prozent). Treiber des Anstiegs sind sowohl volks- und betriebswirtschaftliche Gründe als auch die Versorgung der Bevölkerung.

Dazu kommt, dass sich durch die Veränderung der Arbeitswelt (exemplarisch hierzu: zunehmende Individualisierung, Ansprüche an eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung, neue Rollenverteilung, geänderte Karrieremuster, Diskussion um „Zeit statt Geld“), die Kriterien der Bewertung von Schichtmodellen zunehmend differenzierter. Besonders auf diese Entwicklung möchte das Vorhaben hinweisen und hierzu einen ersten Diskussionsbeitrag leisten.

5. Literatur

- Allmendinger J, Haarbrücker J (2017) Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017, WZB Discussion Paper, No. P 2017-002, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Berlin
- Altun U, Hartmann V, Hille S, ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) (2019) ifaa-Studie: Auswertung von Schichtmodellen nach arbeitswissenschaftlichen Kriterien. ifaa, Düsseldorf
- Knauth P, Hornberger, S (1997) Schichtarbeit und Nachtarbeit, 4. Neubearbeitete Auflage, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit, München
- Kutscher J, Leydecker JM (2018) Schichtarbeit und Gesundheit: Aktueller Forschungsstand und praktische Schichtplangestaltung. Springer Gabler Verlag
- Lischewski D (2016) Der Einfluss von Schichtarbeit auf das individuelle Schlafverhalten im Vergleich verschiedener Berufsgruppen, Dissertation. Bad Nauheim
- Schief S (2003) Arbeitszeiten in Deutschland – Eine Frage der Messung? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2003, vol. 36, issue 2: 187-198
- Statistisches Bundesamt (2017): Anteil der Erwerbstätigen in Deutschland, die Schichtarbeit leisten, in den Jahren 1992 bis 2017 <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/360921/umfrage/anteil-der-erwerbstaetigen-in-deutschland-die-schichtarbeit-leisten>
- Tieves-Sander D (2019) Die sozialen Auswirkungen der Schichtarbeit Ressourcen, Belastungen, Wirkmechanismen. Dissertation. Duisburg
- Wirtz A (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) Dortmund/Berlin/Dresden



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

Digitale Arbeit, digitaler Wandel, digitaler Mensch?

66. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

TU Berlin
Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme

HU Berlin
Professur Ingenieurpsychologie

16. – 18. März 2020, Berlin

GfA-Press

Bericht zum 66. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 16. – 18. März 2020

**TU Berlin, Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme
HU Berlin, Professur Ingenieurpsychologie**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.
Dortmund: GfA-Press, 2020
ISBN 978-3-936804-27-0

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.
Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**
Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet:

- den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Screen design und Umsetzung

© 2020 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de