

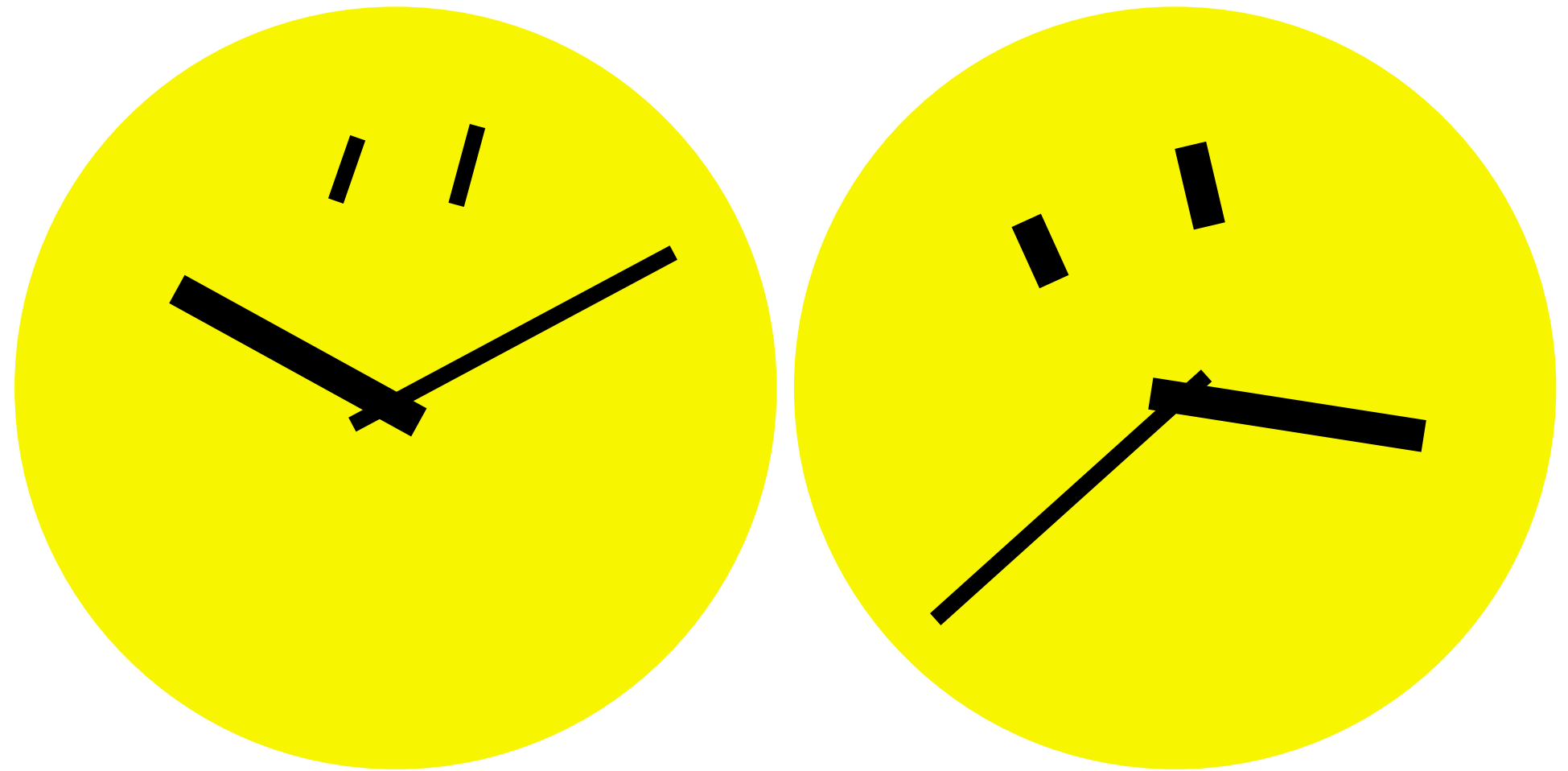
# Causa

## ARGUMENTE UND ZUSAMMENHÄNGE

Wir laden interessante Autoren ein, sich auf [www.causa.tagesspiegel.de](http://www.causa.tagesspiegel.de) auszutauschen, und präsentieren hier teils nur auszugsweise die Debatten.

Diese Woche geht es um die Frage „Ist der Achtstundentag noch zeitgemäß?“ Die Arbeitgeber haben zuletzt nach einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit verlangt. Ohne eine Aufweichung der starren Regeln sei in der globalisierten Arbeit-4.0-Welt nicht mithalten. **Falsch**, sagt Yvonne Lott von der Hans-Böckler-Stiftung. **Richtig**, findet der Arbeitsforscher Sascha Stowasser, und auf die **gesundheitlichen Risiken** von arbeitszeitlicher Regellosigkeit verweist der Mediziner Prof. Mathias J. Müller.

Neu im Internet ist der Zwischenruf von Professor Marcus Düwell aus Utrecht. Er zeigt, was Deutschland bei der **Regierungsbildung** von den Niederlanden lernen könnte.



Ein grafischer Kommentar zur Arbeitszeitneuregelung von Raban Ruddigkeit, brousserruddigkeit.com

# Wem die Stunde nicht mehr schlägt

„Die Flexibilisierung ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht das entscheidende Merkmal der Arbeitswelt 4.0: Arbeit am variablen Ort, zu variablen Zeiten in veränderlichen Strukturen prägen das Bild der ‚neuen Arbeit‘. Heiß und kontrovers diskutiert in der aktuellen Tarifaufeinanderersetzung von IG Metall und den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie hat es häufig den Anschein, dass Flexibilisierung einseitig durch die Arbeitgeber gefordert wird. Doch andererseits ist Flexibilisierung der Arbeitszeit starker Wunsch und vielmals gelebter Alltag der Beschäftigten. (...)“

Denn wenn sie mittags nach Hause gehen, um ihre Kinder von der Schule abzuholen und bei den Hausaufgaben zu betreuen, um sich dann abends noch einmal in Ruhe an den Computer zu setzen, verletzen sie das geltende Arbeitszeitgesetz. Dieses verlangt eine mindestens elfstündige Ruhezeit, bevor der Beschäftigte wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren darf. Übrigens: Die 11-Stunden-Ruhezeitregelung, die in unserer Arbeitszeitgesetzgebung eine wesentliche Tragkraft hat, basiert auf keiner arbeitswissenschaftlichen Belegung. Hier ist dringend eine Neujustierung erforderlich, wie beispielsweise eine von den Tarifpartnern vereinbarte wöchentliche statt tägliche Arbeitszeitbegrenzung. Enge rechtliche Korsette nutzen in einer flexibilisierten Arbeitswelt 4.0 wenig. (...)“

Besonders kleine und mittlere Unternehmen benötigen aufgrund ihrer begrenzten Ressourcen ein hohes Maß an Flexibilität. (...)“

Flexibel bedeutet nicht nur Arbeitszeit-flexibel, sondern auch Arbeitsort-flexibel. Zeitliche und räumliche Dimensionen eröffnen Unternehmen und Beschäftigten neue Wege, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhöhen sowie qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.“

Die Arbeitszeit soll flexibler werden. Wozu? Es gibt bereits jetzt genug Ausnahmeregelungen

VON YVONNE LOTT

**D**ie Arbeitszeit soll flexibler werden, so der Wirtschaftsweisen Christoph Schmidt und die Arbeitgeberverbände. Das Arbeitszeitgesetz sei veraltet, der Achtstundentag müsse einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit weichen. Brauchen wir eine Reform des Arbeitszeitgesetzes?

Mit Blick auf bestehende Regelungen: Nein. Das Arbeitszeitgesetz erlaubt schon jetzt die Ausweitung der täglichen Arbeitszeit von acht auf zehn Stunden. Auch die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit kann in manchen Branchen von elf auf zehn Stunden verkürzt werden. Zusätzlich liefern Tarifverträge einen großen Spielraum für Flexibilität. Instrumente für eine flexible Arbeitszeitgestaltung gibt es „bereits wie Sand am Meer“, räumt selbst der Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger im Jahr 2014 ein. Seitler ist die Flexibilität durch mobiles Arbeiten wohl eher noch gewachsen. Arbeiten von neun bis fünf? Das ist längst nicht mehr die Arbeitsrealität aller Beschäftigten.

Auch sollten wir uns die Frage stellen: Wollen wir eine Gesellschaft, in der rund um die Uhr gearbeitet wird?

Schon jetzt arbeiten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufig länger als vertraglich vereinbart. Ruhezeiten werden oft nicht eingehalten, Pausenregelungen werden verletzt. Christoph Schmidt rechtfertigt die Gesetzeslockerung damit, dass überlange Arbeitszeiten ja zeitnah ausgeglichen werden könnten. Dies ist mit Blick auf die wachsende Arbeitsmenge und die hohe Arbeitsbelastung in vielen Arbeitsbereichen – teilweise hervorgerufen durch erhebliche Personalkürzungen – mehr als fragwürdig. Bereits bei den bestehenden Regelungen gelingt es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oft nicht, Überstunden abzubauen. Insbesondere bei fehlenden Arbeitszeitgrenzen verlängern Beschäftigte häufig ihren Arbeitstag.

Sie schalten von der Arbeit schwer ab, da die Grenze zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben so leicht ver-

schwimmt. Die Folgen sind Schlafstörungen, Stress und psychische Erkrankungen wie Burn-out. Dabei leidet nicht nur die Gesundheit, sondern auch das Privat- und Familienleben. Dies ist fatal, da eine schlechte Work-Life-Balance wiederum die Gesundheit belastet. Eine Abwärts-spirale wird damit in Gang gesetzt, die in eine (längerfristige) Arbeitsunfähigkeit münden kann. Auswertungen der Techniker Krankenkasse zeigen: Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen sind in den letzten Jahre drastisch gestiegen. Erfasst sind dabei nicht diejenigen Beschäftigten, die trotz Überlastung und psychischen Erkrankungen weiterhin zur Arbeit gehen, aufgrund der Belastung aber wahrscheinlich nicht den vollen Arbeitseinsatz und Output liefern können.

Erwerbsarbeit und Arbeitszeiten sind also bereits im hohen Maße entgrenzt. Dies ist nicht nur mit Kosten für das Individuum verbunden, sondern auch für den Arbeitgeber und die gesamte Gesellschaft. Was also tun?

Anstatt sich für eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten stark zu machen, muss die Forderung lauten: Zurück zur vereinbarten Wochenarbeitszeit! Die vertragliche Arbeitszeit ist die Wunscharbeitszeit für viele Beschäftigte, so die Ergebnisse der IG-Metall-Beschäftigtenbefragung. Arbeitszeiten müssen planbar und verlässlich sein. Auch ein nicht unerheblicher Teil der erwerbstätigen Bevölkerung arbeitet kürzer als der Vollzeitstandard oder hat den Wunsch, kürzer zu arbeiten. Beschäftigte brauchen Zeit für die Gesunderhaltung und andere Lebensbereiche wie die Familie, Weiterbildungen oder Pflege. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen ihre Arbeitszeiten – sowohl die Dauer als auch die Lage – an ihr Leben und ihre sich wandelnden Bedürfnisse im Laufe des Lebens selbstbestimmt anpassen können.

Anstelle einer Aufweichung der täglichen Arbeitszeitgrenze brauchen wir daher Wahlarbeitszeiten, das Rückkehrrecht auf Vollzeit und gute Regelungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Flexible Arbeitszeiten müssen zudem durch eine unterstützende Personalpolitik und Arbeitsorganisation begleitet werden. Denn Personalknappheit und fehlende Vertretungsmöglichkeiten konterkarieren die zeitliche Flexibilität im Interesse der Beschäftigten. Darum gilt: Flexible Arbeitszeiten müssen zum Leben passen und brauchen eine angemessene Personalbemessung und verbindliche Vertretungsregelungen.

„Bei der Diskussion um eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeiten stellt sich daher nicht zuletzt die Frage nach den Auswirkungen auf das Stresserleben und die Gesundheit insgesamt. Zunächst ist festzustellen, dass in den letzten Jahren – nicht nur in Deutschland – einerseits die Flexibilisierung der Arbeitszeiten stattgefunden hat und zeitlich parallel Arbeitsunfähigkeitszeiten und Frühberentungen wegen psychischer Erkrankungen zugenommen haben. Sicherlich ist kein Kausalzusammenhang zwischen beiden Phänomenen nachweisbar, gleichwohl scheint eine ‚Flexibilisierung der Arbeitszeit‘ per se nicht zur Prävention von Burn-out und stressbedingten Erkrankungen geeignet zu sein. (...)“

Auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse wäre eine bessere ‚Synchronisierung‘ von Arbeits- und Ruhezeiten mit der inneren Uhr und sozialen Taktgebern (Familie, Freunde, Freizeitaktivitäten) wünschenswert. Diese Erkenntnisse sprechen für eine individuelle Ausgestaltungsmöglichkeit von Arbeitszeiten. (...)“

Noch komplizierter wird es, wenn man aus den Ergebnissen der wenigen seither durchgeführten Studien zur Burn-out-Prävention ableitet, dass letztlich soziales Umfeld, persönliche Lebensumstände und die konkrete, an Personen gebundene betriebliche Situation deutlich größere Einflüsse auf den Erhalt und die Wiederherstellung von Gesundheit zu haben scheinen als formale Regelungen und deren Änderungen. Das bedeutet, dass ein willkürlich agierender, zu cholerischen Reaktionen neigender Vorgesetzter meistens die größere Belastung darstellt als unflexible Arbeitszeiten. (...)“

Wenn weitere Flexibilisierungen der Arbeit möglichst keine negativen psychomedizinischen Folgen haben sollen, ist eine ‚flexible Flexibilisierung‘ notwendig: die Tätigkeit und das betriebliche Setting müssen dafür geeignet sein und der jeweilige Mitarbeiter muss dafür geeignet und (vor)bereit(et) sein.“



**Sascha Stowasser** ist Arbeitswissenschaftler und Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft



Yvonne Lott ist Soziologin und Leiterin des Referats „Erwerbsarbeit im Wandel“ in der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung.



**Mathias J. Müller** ist ärztlicher Direktor und medizinischer Geschäftsführer der Oberbergklinik

**Rot markiert:** Ablehnung zentraler Argumente des Haupttextes, **Grün markiert:** Zustimmung zu zentralen Argumenten des Haupttextes, **Orange markiert:** Weder Zustimmung noch Ablehnung zu zentralen Argumenten des Haupttextes

## Ein Opportunist, aber kein Ideologe

Der Milliardär Andrej Babiš hat mit seiner populistischen Partei die Wahl in Tschechien gewonnen. Was das bedeutet, analysieren Milan Nic und Vit Dostal

**D**ie tschechische Politik taumelt von einem Drama ins nächste. Andrej Babiš ist zwar aus den nationalen Wahlen im Oktober siegreich hervorgegangen, aber er steht nun vor großen Herausforderungen. Die Altparteien des Landes erlitten einen herben Schlag, das Parlament ist stark zersplittert. Die Tschechische Republik steht nun vor Monaten mit politischen Auseinandersetzungen.

Babiš' populistische Partei ANO hat 78 von 200 Sitzen im Unterhaus des Parlaments. Acht kleine Parteien teilen sich die restlichen 122 Sitze. Die Bildung einer neuen Regierung ohne die ANO ist praktisch unmöglich, zugleich ist es auch nahezu unmöglich, eine neue Regierung mit Babiš zu bilden, da keine der bürgerlichen Parteien bereit scheint, die Rolle eines Junior-Koalitionpartners zu spielen. Deren Führer weisen auf laufende strafrechtliche Untersuchungen gegen Babiš wegen Betrugsvorwürfen hin. Sein Ruf hat gelitten. Die einzigen Parteien, die bereit sind, Babiš zu tragen, sind die Rechtsextremisten und Kommunisten – und Babiš hat die Arbeit mit beiden abgelehnt. Der gewitzte Geschäftsmann wird nicht einlenken. Einem anderen von der ANO die Leitung des

neuen Kabinetts zu überlassen würde seinem Stil und seiner Agenda zuwiderlaufen. Stattdessen wird er eine Minderheitsregierung gründen, sie mit einigen bekannten Technokraten würzen und dann versuchen, genug Stimmen im Parlament aufzubringen. Viel Hinterzimmerpolitik und Last-Minute-Deals sind zu erwarten.

### Tschechien wird sich kaum an der Eskalation von Konflikten mit EU-Institutionen beteiligen

Um die Angelegenheit noch komplizierter zu machen, traf Babiš im Austausch für dessen Unterstützung ein Abkommen mit Präsident Milos Zeman. Trotz seines schlechten Gesundheitszustands wird Zeman im Januar 2018 zur Wiederwahl antreten. Er braucht ANO-Wähler, um zu gewinnen, und er will sicherstellen, dass die größte Partei keinen eigenen Präsidentschaftskandidaten aufstellt. Gleichzeitig hat Zeman dem ANO-Führer bereits versichert, dass er ihm eine Nominie-

rung erneut gewähren würde, auch wenn Babiš im ersten Versuch scheitert.

Der Sieg von Babiš hat in Brüssel Bedenken ausgelöst. Einige befürchten, dass die Tschechische Republik nun in eine illiberale, EU-feindliche Richtung driften könnte. Der neue starke Mann der Tschechischen Republik ist ein Bündel von Widersprüchen. Er stellt sich als ein Anti-Establishment-Führer und Antikorruptionskämpfer vor, der die Anklage gegen die traditionellen Mainstream-Parteien anführt, und verspricht der Öffentlichkeit, dass er effektiver regieren wird. Andererseits hat er während der gesamten Übergangszeit seit 1990 beträchtlich davon profitiert, Teil des Establishments zu sein.

Babiš ist der zweitreichste Geschäftsmann des Landes und ein Medienmogul. Darüber hinaus diente die ANO als Junior-Koalitionspartner in der Regierung des scheidenden Ministerpräsidenten Sobotka, und Babiš selbst war über drei Jahre lang als Finanzminister tätig – bis er diesen Sommer wegen Betrugs mit EU-Subventionen für sein Unternehmen entlassen wurde.

„Mein Name ist Andrej Babiš. Vielleicht haben Sie von mir gehört“, heißt es in einem sel-

tsam-plumpen Schreiben, das wenige Tage vor den Wahlen im Oktober an die EU-Botschafter in Prag verschickt wurde. Babiš verwahrte sich darin dagegen, ein „tschechischer Trump“ genannt zu werden.

Man stelle sich aber einen deutschen Wirtschaftsboss vor, der in die Politik geht, die größte Zeitung kauft und kurz vor der Kanzlerschaft stehen würde. Ein angemessener Vergleich wäre vielleicht Silvio Berlusconi. Anders als Orbán in Ungarn und Kaczynski in Polen ist der 63-jährige Babiš jedoch kein Ideologe, sondern ein pragmatischer Geschäftsmann. Als gebürtiger Slowake kann er kein tschechischer Nationalist sein. Sein Feld ist in der Tat die Innenpolitik und seine Interessen liegen in der Regulierungspolitik, die sein riesiges Geschäftsimperium betreffen könnte. Auch deswegen fehlt seiner Antikorruptionsbotschaft Tiefe.

Seine europäische Politik ist pragmatisch, nicht ideologisch. Sein Instinkt zielt darauf ab, den Status quo beizubehalten, anstatt die EU-Integration weiter zu vertiefen, und sein Ansatz in der aktuellen Debatte über die Zukunft der EU dürfte eher opportunistisch sein. Wahrscheinlich wird Babiš

eine harte Linie in Bezug auf die Migration verfolgen, indem er jede Umsiedlung von Flüchtlingen in die Tschechische Republik verweigert.

Auf regionaler Ebene dürfte er innerhalb der Visegrad-Gruppe weniger aktiv sein. Im Gegensatz zu Polen oder Ungarn ist eine von Babiš geführte Tschechische Republik nicht an der Eskalation von Konflikten mit EU-Institutionen beteiligt.

Heißt das also, dass sich Berlin und Paris keine euroskeptische Gefühle in der Tschechischen Republik. Babiš wird wahrscheinlich die EU-Politik seines Landes nicht mit klaren Ambitionen und strategischem Konsens verbessern, aber es gibt auch keine Anzeichen dafür, dass sich die Aussicht von Prag auf Europa erheblich verschlechtern wird.



Milan Nic ist Wissenschaftler der Deutschen Gesellschaft für Auswärtige Politik. Vit Dostal ist Direktor des AMO Research Centers in Prag.