

SOFI

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen
an der Georg-August-Universität

Arbeitsbericht

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen (SOFI)

**Schichtarbeit in der
Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall**

Gerd Paul/Martin Kuhlmann

Göttingen, Juli 2017

Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze	3
1.1 Einleitung	5
1.2 Empirisches Vorgehen	7
2. Einordnung der Schichtarbeit in den Forschungsstand	9
2.1 Das Ausmaß der Schichtarbeit	13
2.2 Schichtarbeit in den Daten der Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 der IG Metall	14
2.3 Wer sind die Schichtarbeitenden?	18
2.3.1 Die weiteren Vergleichsgruppen: Schichtarbeitende aus Produktion und produktionsnahen Bereichen und Nicht-Schichtarbeitende aus diesen Bereichen	21
2.4 Qualifikationsanforderungen	23
3. Merkmale der Arbeitssituation der Schichtarbeitenden: Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit.....	25
3.1 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung	25
3.1.1 Zufriedenheitsfaktor Freiheitsgrade bei vorübergehender Absenkung bzw. kurzzeitiger Veränderung der eigenen Arbeitszeit	29
3.1.2 Arbeitszeitzufriedenheit und die Übereinstimmung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit	31
3.1.2.1 Umgang mit dem Problem der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	31
3.1.2.2 Die Entsprechung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit als Zufriedenheitsfaktor	33
3.1.3 Die Planbarkeit der Arbeitszeit: ein wesentlicher Einflussfaktor für die Arbeitszufriedenheit	37
3.1.4 Ein weiterer Zufriedenheitsfaktor von Schichtarbeitenden: Kontinuität und das Fehlen kurzfristiger Veränderungen	39
3.1.5 Unzufriedenheitsfaktor Länge der Arbeitszeit	40
3.1.6 Arbeitsdruck als negativer Indikator für Arbeitszeitzufriedenheit	42
3.1.6.1 Exkurs: Die Daten zur besonderen Belastung der Nachtarbeitenden	43
3.1.6.2 Weitere Auswirkungen der Belastungsfaktoren	45
3.1.7 Arbeit am Samstag oder Sonntag als Unzufriedenheitsfaktor	46
3.1.8 Das Fehlen positiver Merkmale der Arbeitssituation als Grund für Unzufriedenheit	48
4. Gegenleistungen des Arbeitgebers für die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten	55
4.1 Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Schichtmodells als nützlicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben: faktische Verbreitung und Präferenzen	56
5. Ein kurzes Fazit.....	58
6. Zur Methode	60
7. Literatur.....	62
8. Anhang: Fragebogen der Beschäftigtenbefragung 2017	

1. Das Wichtigste in Kürze

Schichtarbeit gehört in vielen Betrieben in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen zur Normalität von Arbeit. Ein knappes Drittel (32%) der 2017 Befragten arbeitet in Schicht. In Früh- und Spätschicht arbeiten 68% der Schichtarbeitenden, in Dauernachtschicht 4% und im Dreischichtbetrieb 28%. Im Osten arbeitet die Mehrheit der Befragten im Schichtbetrieb (55%), im Westen eine Minderheit (30%).

Für die Beschäftigtenbefragung der IG Metall gilt, dass Schichtarbeit männlich ist: 86% der Schichtarbeitenden sind Männer, nur 14% sind Frauen. 35% der Männer arbeiten in Schichtarbeit, aber immerhin auch 21% der Frauen. Demografisch bedingt stellen die 45- bis 54-Jährigen die größte Altersgruppe unter den Schichtarbeitenden (34%). Schichtarbeit wird jedoch in allen Altersgruppen geleistet: In den jüngeren Altersgruppen der 25-34-Jährigen sind es 31%, selbst bei den 55-64-Jährigen aber immerhin noch 26%. Und schließlich: Da Schichtarbeit vor allem in Produktionsbereichen (63%) und produktionsnahen Bereichen (30%) geleistet wird, sind die Schichtarbeitenden aufgrund der in diesen Bereichen höheren Organisationsgrade zugleich häufiger IG-Metallmitglieder (77%) als die Nicht-Schichtarbeitenden (52%). In IT- und F&E-Abteilungen und den kaufm. und administrativen Bereichen liegen die Schichtarbeitsanteile lediglich um die 5%.

Branchen mit hohem Schichtarbeitsanteil sind in der Befragung: Metallerzeugung und -erzeugnisse (55%), Stahl (48%), Fahrzeugbau/Straßenfahrzeuge (43%), Holz und Kunststoff (42%), Textil und Bekleidung (34%). Die Schichtarbeitenden sind zu 67% in Großbetrieben zu finden (in Betrieben ab 1000 Beschäftigten).

Wochenendarbeit leistet eine Minderheit der Schichtarbeitenden: 22% von ihnen geben an, dass Samstagarbeit „zur Regelarbeitszeit“ gehört, weitere 16%, dies träfe für sie „oft außerhalb der Regelarbeitszeit“ zu. Für 22% der Schichtarbeitenden gehört die Arbeit am Sonntag zur Regelarbeitszeit, und für 8% von ihnen ist dies „oft außerhalb der Regelarbeitszeit“ der Fall. Mit zunehmender Häufigkeit der Wochenendarbeit sinkt die Arbeitszeitzufriedenheit.

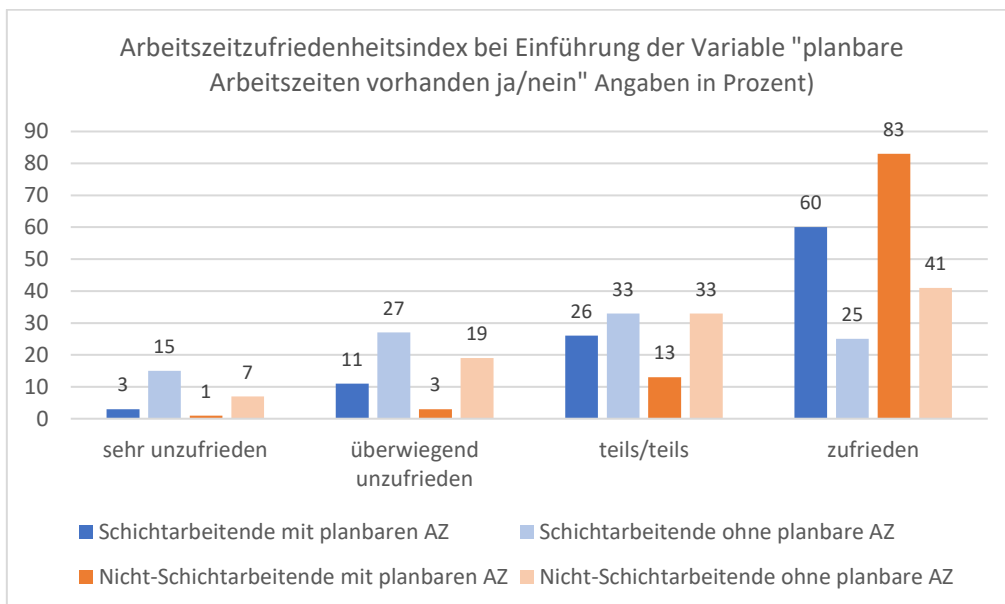
Schichtarbeitende zeigen eine deutlich geringere Zustimmung zur Aussage „Ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden“ (35%) als Nicht-Schichtarbeitende (54%).

Bei den Schichtarbeitenden findet sich im Vergleich zu ihren nicht Schichtarbeit leistenden Kolleginnen und Kollegen eine stärkere Zustimmung zur Aussage „Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende, auch wenn ich dann selbst nicht davon abweichen kann“ (40% „stimme zu“, Nicht-Schichtarbeitende 17%). Flexibilitätsanforderungen werden von Schichtarbeitenden deut-

lich häufiger als Belastung erlebt: Nur 29% aller Schichtarbeitenden aber 50% aller nicht Schichtarbeitenden stimmen der Aussage zu: "Ich komme mit der geforderten Flexibilität gut zurecht". Es gibt einen direkten Zusammenhang zwischen den Möglichkeiten zur selbstbestimmten Veränderung der Arbeitszeit und der Arbeitszufriedenheit. Diese steigt mit der Höhe der Freiheitsgrade.

Das Vorhandensein von „planbaren Arbeitszeiten“ bestimmt in hohem Maße die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit. Die Planbarkeit der Arbeitszeit ist in der Beschäftigtenbefragung (neben dem Betriebsklima, dem Verhältnis zum direkten Vorgesetzten und einer interessanten Arbeit) eines von vier Merkmalen deren Vorhandensein sich positiv auf die Arbeitszeitzufriedenheit auswirkt. Dem folgenden Schaubild liegt der Arbeitszeitzufriedenheitsindex zugrunde, der aus drei Angaben zur Arbeitszeitzufriedenheit (Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitssituation, das Zurechtkommen mit der zeitlichen Flexibilität und die Zufriedenheit mit den zeitlichen Spielräumen bei der Einteilung der Arbeit) gebildet wurde.

Abbildung 1:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 298976

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ist bei Schichtarbeitenden außerdem abhängig von der Länge des eigenen Arbeitstages. Überlange Arbeitszeiten führen zu Unzufriedenheit. Wer weniger arbeitet, ist auch zufriedener. Eine weitgehende Übereinstimmung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit trägt ebenfalls zur Arbeitszeitzufriedenheit bei, ebenso die Möglichkeit, vorübergehend für kurze Zeit die Arbeitszeit abzusenken.

Die größere Unzufriedenheit der Schichtarbeitenden kommt auch darin zum Ausdruck, dass diese in einer Reihe von Aspekten über schlechtere Arbeitsbedingungen als Nicht-Schichtarbeitende verfügen:

Fast jeder zweite Schichtarbeitende arbeitet länger (zu 49%, Nicht-Schichtarbeitende zu 59%) als die vertragliche Arbeitszeit vorsieht. Die am häufigsten genannte gewünschte Arbeitszeit ist die 35-Stunden-Woche.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit sinkt, je stärker der Zeitdruck ist. Bei dem Statement „Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck“ kreuzen 34% der Schichtarbeitenden (Nicht-Schichtarbeitende 25%) „stimme zu“ an, weitere 29% (Nicht-Schichtarbeitende 31%) wählen die Nennung „stimme eher zu“.

41% der Schichtarbeitende (Nicht-Schichtarbeitende 32%) machen sich „starke“ oder „sehr starke“ Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist.

Der in die weitere Zukunft gerichteten Aussage „Ich werde bis zur gesetzlichen Rente mit 67 arbeiten können“ stimmen nur 18% der Schichtarbeitenden zu (Nicht-Schichtarbeitende 21%). Weitere 18% stimmen „eher zu“ (Nicht-Schichtarbeitende 25%), aber 29% „eher nicht“ (Nicht-Schichtarbeitende 29%) und ein gutes Drittel (35%) stimmt nicht zu (Nicht-Schichtarbeitende 25%).

Der von Schichtarbeitern und Schichtarbeiterinnen besonders stark geäußerte Wunsch nach klaren, Planbarkeit ermöglichenden Arbeitszeitregelungen dürfte letztlich weniger Ausdruck eines spezifischen Arbeitsverständnisses oder eines geringer ausgeprägten Wunsches nach Flexibilität sein, sondern eher in den konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen begründet liegen, denen Schichtarbeitende unterworfen sind.

1.1 Einleitung

Folgt man der breiten Diskussion über die Flexibilisierung der Arbeit und der Arbeitszeit, so könnte man meinen, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland das einheitliche Arbeitsmuster des „Normalarbeitstages“, bei dem die Arbeitsleistung in acht Stunden zwischen 7 und 19 Uhr erbracht wird, zum Auslaufmodell wird. Zwar sind flexible „atypische“ Arbeitszeiten auf dem Vormarsch, darunter auch Wochenend- und Schichtarbeit. Gleichwohl arbeiten in Deutschland „80% der Beschäftigten normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr“ (BAuA Arbeitszeitreport 2016, S. 10). Andererseits gibt es eine zunehmend länger werdende Liste von Einflussfaktoren, die als Beleg für die Tendenz der Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit genannt werden (Hoffmann/Bogedan 2015): Digitalisierung, Globalisierung und Internationalisierung der Arbeit über versetzte Zeitzonen hinweg, zunehmender betrieblicher Zwang zur schnellen Reaktion auf neue Markterfordernisse und Kundenbedürfnisse, Arbeitsdruck und zeitliche Unbestimmtheitszonen der Projektarbeit- und anderer flexibler Arbeitsformen wie Crowdfunding – hinzu kommen wachsende Flexibilitätsanforderungen die aus den

sich ebenfalls wandelnden Lebenswelten erwachsen. Die sozialverträgliche Gestaltung von Flexibilitätsanforderungen ist ein aktuelles Thema der arbeitspolitischen Diskussion (siehe z.B. BMAS 2016). Diese speist sich einerseits aus der Unsicherheit über die neuen Konturen eines Umbruchs in Richtung einer sehr flexiblen Gestaltung der „Arbeit 4.0“, die den Bedarf nach dafür angemessenen Regelungen erhöht; andererseits auch aus den Ansprüchen der Beschäftigten nach einer ihren Bedürfnissen gemäßen flexiblen Arbeitszeitregelung. Die Erfassung der Praktiken der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und die Bewertung der gegenwärtigen eigenen Arbeitszeitspielräume und Ansprüche an die Arbeitszeit durch die Beschäftigten ist auch der Hintergrund der Befragung 2017, in der die Industriegewerkschaft Metall die Beschäftigten ihrer Organisationsbereiche zu ihrer Arbeitssituation und ihren Arbeitszeiten befragt hat und damit einen Rücklauf von über 680.000 Fragebögen erzielte. Das Thema „Schichtarbeit“ war ein wichtiger Bestandteil der Befragung. Wie wird sie praktiziert? Wie kommen die Beschäftigten mit ihr zurecht und was für Gestaltungsansprüche haben sie? Mit welchen besonderen Flexibilitätsanforderungen sind Schichtarbeiter konfrontiert? Was ist ihnen wichtig? Auf diese Fragen bezieht sich die nachfolgende Auswertung des Soziologischen Forschungsinstitutes Göttingen. Es werden vor allem Schichtarbeitende mit den Nicht-Schichtarbeitenden verglichen.

Wir haben zur Charakterisierung der Schichtarbeitenden, wenn passend, zusätzliche Befunde aus der arbeitssoziologischen Literatur eingefügt. Oft sind bei den im Fragebogen angesprochenen Dimensionen die Unterschiede zwischen beiden Gruppen, den Schichtarbeitenden und den Nicht-Schichtarbeitenden, gering. In diesen Fällen wird darauf verzichtet, diese darzustellen.

Wir gehen im Folgenden in mehreren Schritten auf die spezielle Situation der Schichtarbeitenden ein. Anfänglich beleuchten wir die Bedeutung der Schichtarbeit und skizzieren ihre Diskussion in den Arbeitswissenschaften. Wir gehen dann auf die Lage der Schichtarbeitenden ein, wie sie sich in den beiden Beschäftigtenbefragungen der IG Metall darstellt. Die Beschäftigtenbefragung 2013 ging u.a. auf die aktuelle Arbeitssituation ein, fragte nach zeitlichen Flexibilitätsanforderungen und thematisierte das Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Daraus, und nicht aus den weiteren Themenkomplexen der Befragung, etwa zu Weiterbildung und Altersvorsorge, ergeben sich Daten für einen Vergleich. Die 2017 durchgeführte Beschäftigtenbefragung hatte die Arbeitszeit im Fokus.

Das weitere Vorgehen der Datenauswertung konzentriert sich auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung. Es werden Faktoren herausgearbeitet, die entweder zur Arbeitszeitzufriedenheit beitragen oder einen negativen Einfluss darauf haben. Empirisch wird bei der Zufriedenheit mit einem Index gearbeitet, der sich aus den drei Zufriedenheitsangaben des Kapitels 1.3 des Fragebogens zusammensetzt und die Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitssituation erfasst, dazu das Zurechtkommen mit der zeitlichen Flexibilität und die Zufriedenheit mit den zeitlichen Spielräumen bei der Einteilung

der Arbeit. Dies hat den Vorteil, dass Differenzen zwischen Schichtarbeitern und Nicht-Schichtarbeitern deutlicher im empirischen Material zu Tage treten, als wenn wir nur die Frage zur momentanen Zufriedenheit als „Zielvariable“ verwenden. Wir sehen als positive Einflussfaktoren 1) das Vorhandensein von Freiheitsgraden für Möglichkeiten einer vorübergehenden Absenkung der Arbeitszeit; 2) die Übereinstimmung zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit; 3) die Kontinuität der Arbeit und das Fehlen vom Arbeitgeber veranlassten kurzfristigen Veränderungen; 4) die Planbarkeit der Arbeitszeit. Bei der Planbarkeit der Arbeitszeit ist es besonders deutlich, dass diese eine positive Seite, nämlich das Vorliegen dieser Bedingung, hat und eine negative, zu Unzufriedenheit führende Seite hat, nämlich das Fehlen der Planbarkeit. Als negative Merkmale werden identifiziert: 1) die Länge der Arbeitszeit; 2) der Arbeits- und Zeitdruck; 3) Wochenendarbeit. Ergänzend arbeiten wir heraus, dass das Fehlen positiver Merkmale der „Guten Arbeit“, zu denen neben der Planbarkeit der Arbeitszeit auch das gute Betriebsklima, das gute Verhältnis zum direkten Vorgesetzten und die interessante Arbeit gehören, die Arbeitszeitzufriedenheit erheblich beeinflusst. Am Ende gehen wir noch einmal auf die Erwartungen der Befragten an den Arbeitgeber ein und stellen dar, was diese den Beschäftigten als Gegenleistung zur geforderten Flexibilität bieten sollten.

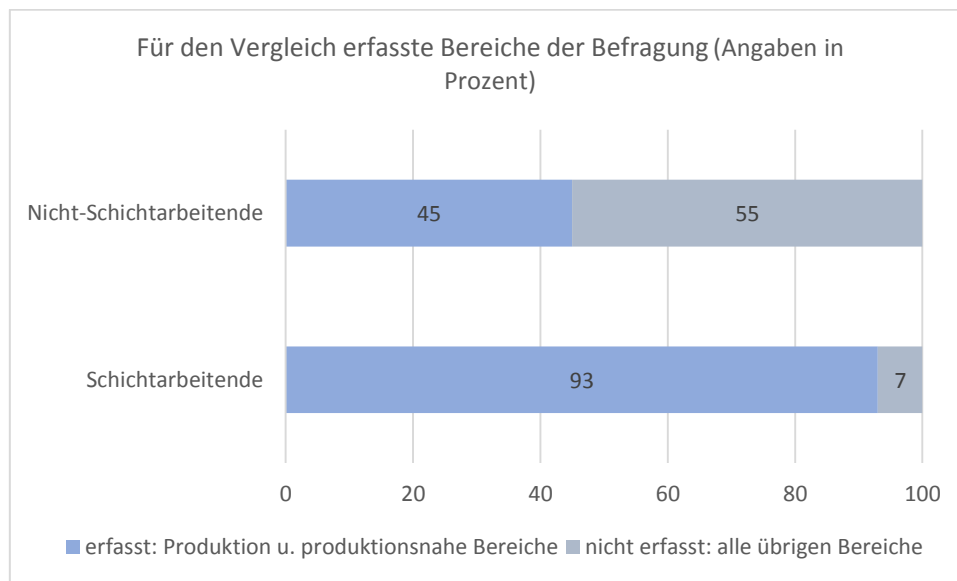
1.2 Empirisches Vorgehen

Wir haben uns bei unserem Vorgehen von den bewährten Standards der empirischen Forschung leiten lassen, in dem wir signifikanten Zusammenhängen zwischen einzelnen Variablen nachgegangen sind, sie zu Themenkomplexen gebündelt und in verschiedenen Schritten der multivariaten Analyse die wichtigsten Faktoren herausgearbeitet haben, die die Wahrnehmung und Bewertung der betrieblichen Arbeitszeitregelung durch die Schichtarbeitenden betreffen. Die Grundlage für die Auswahl der präsentierten Faktoren ist eine multivariate Regressionsanalyse (siehe am Ende des Textes der Abschnitt 6. Zur Methode.).

Empirisch haben wir zur besseren Vergleichbarkeit die Schichtarbeitenden aus der Produktion und produktionsnahen Bereichen (wie z.B. Instandhaltung) mit ihren nicht schichtarbeitenden Kolleginnen und Kollegen dieser Abteilungen verglichen. Es würde wenig sinnvoll sein, Angestellte etwa aus den Marketing- oder F&E-Abteilungen als Nicht-Schichtarbeitende mit den überwiegend aus Produktionsbereichen stammenden Schichtarbeitenden zu vergleichen, da es wahrscheinlich ist, dass sie sehr unterschiedliche Arbeitserfahrungen und -orientierungen haben. Abgesehen von ein paar einleitenden Bestimmungen in Kapitel 3.1., was die Befragten beider IG Metall Befragungen, die wir verwenden (die 2013er Beschäftigtenbefragung und die aktuelle Arbeitszeitbefragung 2017) zur Schichtarbeit aussagen, beziehen wir uns, wann immer ein Vergleich im Text gemacht wird, auf dieses Sub-Sample der

ses Sub-Sample der Kernbereiche Produktion und produktionsnahe Bereiche (im Text ab Seite 21). In der Darstellung haben wir bei den Besetzungszahlen die Prozentwerte auf oder -abgerundet, so dass die Tabellenwerte aufaddiert immer 100 Prozent ergeben. Wir haben bei der Auswertung auch immer mögliche traditionelle Einflussfaktoren, die auch im Regressionsmodell signifikant waren, wie Alter, Geschlecht, Gewerkschaftsmitgliedschaft, Art der Schichtarbeit, Region und Ausbildungsniveau des/der Befragten „mitlaufen“ lassen. Wir erwähnen diese Faktoren im Text nur, wenn sie besonders signifikante Ergebnisse zeigen.

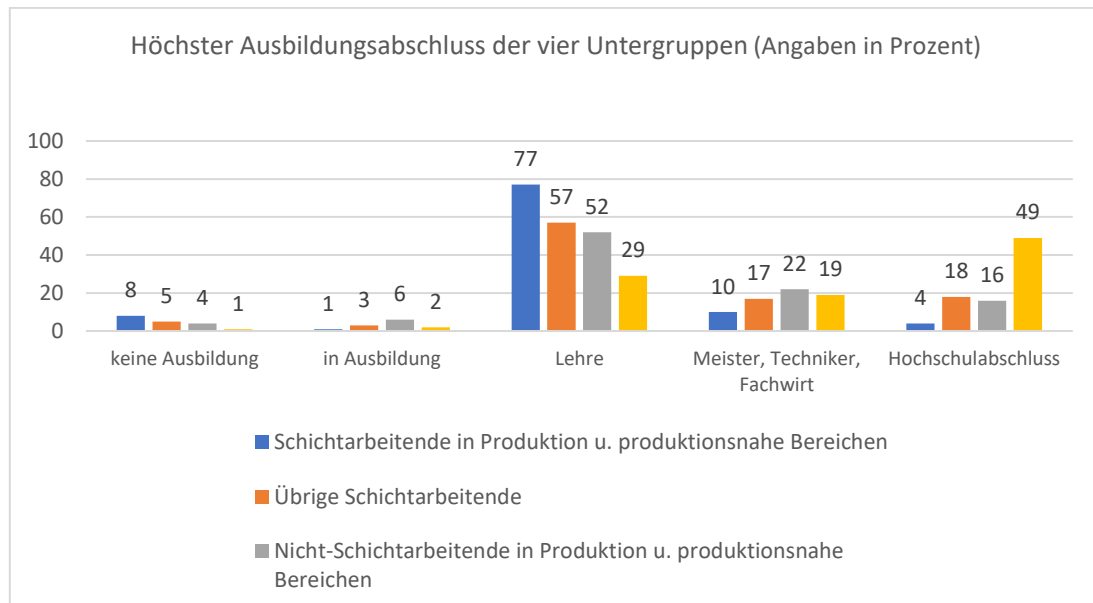
Abbildung 2:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 664532

Wir erfassen im Vergleich einen sehr hohen Anteil aller Schichtarbeitenden (93%) und einen beträchtlichen Teil (45%) der Nicht-Schichtarbeiter. Die Nicht-Schichtarbeitenden, die wir für den Vergleich außen vor lassen, sind in ihren sozialstrukturellen Merkmalen deutlich anders, z.B. hat fast die Hälfte (49%) einen Hochschulabschluss.

Die Aussagen zu den im Vergleich verwendeten Antworten der Schichtarbeitenden hingegen sind, da sie 93% aller Schichtarbeitenden erfassen, fast genau deckungsgleich mit den Ergebnissen in Kapitel 3.1 zu den Beschäftigten in Schichtarbeit der IG Metall Broschüre zu den Befragungsergebnissen (IG Metall Vorstand 2017, S. 46f.) Hier ist das Fazit, das durch unsere Ergebnisse gestützt wird, dass „Schichtarbeit überdurchschnittlich häufig zu Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit führt“ (IG Metall Vorstand 2017, S. 50).

Abbildung 3:

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 472246

Generell folgt unser empirisches Vorgehen, das sich an dem Aufzeigen von positiven und negativen Faktoren für die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitszeitregelung orientiert, in weiten Teilen der Argumentation im Bericht „Arbeitszeit: Sicher, Gerech und Selbstbestimmt“ (IG Metall 2017). Unsere vertiefte Analyse der Daten nach Merkmalen der Schichtarbeit stützt sich auf die von uns vorgenommene Regressionsanalyse der die Arbeitszufriedenheit beeinflussenden Faktoren, die sehr nahe an den identifizierten Einflüssen auf die Arbeitszeitzufriedenheit des Hauptberichtes liegen.

2. Einordnung der Schichtarbeit in den Forschungsstand

Schichtarbeit, die Arbeit zu wechselnden Zeiten, ist in allen Branchen immer noch ein fester Bestandteil der deutschen Arbeitswelt. Der Arbeitseinsatz kann unterschiedlichen Schichtmodellen folgen. Bei einem Zweischichtbetrieb mit Früh- und Spätschicht liegt eine nichtkontinuierliche Schichtarbeit vor, hingegen wird bei einer kontinuierlichen Schichtarbeit rund um die Uhr gearbeitet („Drei-Schicht“ oder „Konti-Schicht“). Bei beiden Modellen kann die Schichtarbeit am Wochenende unterbrochen sein, oder das Wochenende kann bei einem Sieben-Tage-Betrieb mit einbezogen sein (zu den Grundformen der Schichtsysteme siehe DGUV 2012, S. 60). Die effektive Nutzung von Produktionsanlagen, die Erweiterung der Maschinenauslastung und die Notwendigkeit, industrielle Produktionsprozesse ununterbrochen am Laufen zu halten (Beispiel: die Stahlerzeugung) sind im Produktionsbereich die häufigsten Gründe für Schichtarbeit. In vielen infrastrukturellen Bereichen, wie Energieversorgung, Verkehr und Logistik, Telekommunikation, Nachrichtentechnik aber auch im Gesundheits- und Pflegebereich

ist Schichtarbeit unerlässlich. Bei bestimmten Dienstleistungen, z.B. im Handel, werden durch Schichtarbeit neue Serviceangebote wie z.B. ein Rund-um-die-Uhr-Service ermöglicht.

Bezugspunkt der Darstellung von Schichtarbeit ist häufig die Massenfertigung in der Großindustrie, etwa der Automobilherstellung. Sie ist aber auch in vielen anderen Bereichen von Industrie und Dienstleistungen ein fester Bestandteil des Arbeitszeitarrangements. In der Industrie wird aber, wie die 2015er Daten des BAuA Arbeitszeitreports (2016) nahelegen, am häufigsten Schichtarbeit geleistet: 13% der Beschäftigten arbeiten im Wechselschichtsystem mit Nachtschicht, 6% in Wechselschicht ohne Nachtschicht und 7% mit versetzten Arbeitszeiten (ibidem S. 48). Die am häufigsten anzutreffende Schichtform (zu etwa 2/3) scheint die Früh- und Spätschicht zu sein (IG Metall 2017, S. 13).

Die Bedeutung der Schichtarbeit wird in der sozialwissenschaftlichen Literatur häufig unter den Beanspruchungen, besonders den negativen gesundheitlichen Folgen der Nacht- oder Frühschichten, die eine Anpassung der biologischen Körperrhythmen erfordert, gesehen. Neben Schlafstörungen, Störungen des Verdauungsapparates, Herz- und Kreislaufbeschwerden und psychovegetativen Beschwerden werden auch die familiären Beeinträchtigungen und die Einschränkungen der sozialen Teilhabe angeführt (Knauth/Homberger 1997).

Da die Tätigkeiten in Schichtarbeit, besonders der nächtlichen Schichtarbeit, durch Störungen des Tag-Nacht-Rhythmus (Lischewski 2016) u.a. physiologischer Beeinträchtigungen gekennzeichnet sind, und zudem oft von körperlichen und psychischen Belastungen wie Arbeiten im Stehen, Lärm, Zeitdruck und hohe Arbeitsverdichtung, begleitet sind (Leser et al. 2013, S. 4), liegt die Vermutung nahe, dass Schichtarbeitende generell einen durchschnittlich schlechteren Gesundheitszustand als andere Beschäftigte haben. Dies ist vielfach belegt (BAuA Bericht 2016, BAuA Arbeitszeitreport 2016, S. 49f.). Es ist zudem für Deutschland in der „Kohortenstudie lidA – leben in der Arbeit“ des IAB für ältere Beschäftigte (der Jahrgänge 1959 und 1965) nachgewiesen worden. In dieser Studie wird darauf hingewiesen, dass sich „seit 1998 die Zahl der 50- bis unter 65-Jährigen in Wechselschicht mehr als verdoppelt hat und zwar von 594 Tausend auf 1,29 Millionen“ (Leser et al. 2013, S.2). Beide untersuchten Jahrgänge der „Babyboomer“ wiesen „durchschnittlich einen niedrigeren Gesundheitszustand auf als Normalarbeitsbeschäftigte“ (Leser et al. 2013, S. 6). Aus den Daten der BIBB/BAuA-Befragung aus dem Jahre 2012 (Hall et al. 2015), die wir für diese Untersuchung ausgewertet haben, wissen wir, dass die oft unter hohem körperlichen Einsatz arbeitenden Schichtarbeitenden fast immer häufiger unter belastenden oder gesundheitsbeeinträchtigenden Arbeitsbedingungen arbeiten als Nicht-Schichtarbeitende. Beispiele dafür sind: häufig im Stehen arbeiten (Schichtarbeitende 74%, Nicht-Schichtarbeitende 44%), Lasten von mehr als 20 kg (Männer, 10 kg Frauen) heben oder tragen (Schichtarbeitende 35% häufig, Nicht-Schichtarbeitende 17%), unter Kälte, Hitze, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten (Schichtarbeitende 30%

häufig, Nicht-Schichtarbeitende häufig 14%), unter Lärm arbeiten (Schichtarbeitende häufig 35%, Nicht-Schichtarbeitende häufig 18%).

Gleichwohl muss eine Momentaufnahme, wie die vorliegende Querschnittsuntersuchung von Schichtarbeitenden, nicht grundsätzlich von hohen Beeinträchtigungen ausgehen, da es einerseits auf die persönlichen Eigenschaften, die Arbeitserfahrungen sowie die soziale und betriebliche Situation der Schichtarbeitenden und deren Bewältigungsstrategien ankommt; andererseits das methodische Problem der untersuchten „Schichtarbeitende als Überlebende“ (Li/Sung 1999) auftauchen kann: Das größte Problem ist der „Gesunder Schichtarbeiter-Effekt“. „So wie beschäftigte Menschen gesünder sind als arbeitslose Menschen (der sogenannte „Gesunder Arbeitnehmer-Effekt“ da weniger gesunde Menschen öfter die Arbeit aufgeben), sprechen etliche Anhaltspunkte dafür, dass Schichtarbeiter gesünder sind als Tagarbeiter. Ehemalige Schichtarbeiter dürften weniger gesund sein als beide Gruppen, denn einige von ihnen haben die Schichtarbeit aus Krankheitsgründen oder deswegen aufgegeben, weil sie sich durch die Auswirkungen der Schichtarbeit auf ihre Körperfunktionen unwohl fühlten. Dies ist oft der Fall“ (Best1 2000, S. 2). Diese Beobachtung der relativen Unauffälligkeit oder sogar besseren gesundheitlichen Lage der Schichtarbeitenden kann das Ergebnis einer Querschnittsbetrachtung sein, folgt man im Längsschnitt dem Arbeitsverlauf der Schichtarbeitenden, so werden am erhöhten Eintritt in die Erwerbsminderung und dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis vor Rentenbeginn jedoch vor allem die gesundheitlichen Beeinträchtigungen deutlich.

Drei Annahmen der Arbeitswissenschaft, die mit den Beeinträchtigungen durch die hohen Anforderungen und erheblichen Belastungen zusammenhängen, liegen bei Schichtarbeit nahe:

- 1) Schichtarbeitende sind vielfach stark gestresst (zum Teil mit entsprechenden gesundheitlichen Folgen), weil es keine gute Balance gibt zwischen dem, was sie in die Arbeit einbringen, und dem, was sie an Befriedigung zurückbekommen (effort-reward-imbalance, siehe Siegrist/Starke 2004).
- 2) Liegen hohe Anforderungen vor, die einen Motivations-Push bewirken können, und eröffnet die stark kontrollierte Arbeit den Beschäftigten aber gleichzeitig nur einen geringen Entscheidungsspielraum, so bringt diese Dissonanz Stress und psychische Gefährdung hervor (demand-control-Modell, siehe Karasek 1979, van der Doef/Maes 199).
- 3) Diese Beeinträchtigung kann durch soziale Unterstützung abgemildert werden (Job-demand-control-support Modell, siehe Johnson/Hall 1988).

Bei den vorliegenden Daten wird es nur möglich sein, die „effort-reward-imbalance“-Annahme in Ansätzen zu verfolgen, ohne zu Schlussfolgerungen für die Gesundheit zu kommen, also nachzuvollziehen, ob die Beschäftigten mehr in die Arbeit einbringen als das, was sie als Gegenleistung vom Betrieb und seinen Arbeitsbedingungen erhalten.

Schichtarbeit gehört zu den Arbeitsplatzmerkmalen, bei denen die Betriebe bei Neueinstellungen Rekrutierungsprobleme haben, weil sie neben Termin- und Zeitdruck sowie körperlichen Belastungen zu den unangenehmen Arbeitsbedingungen gehören, die potenzielle Bewerber teilweise abschrecken (Dietz et al. 2013, Kubis/Müller 2014). Die Arbeitsplätze mit Schicht- oder Wochenendarbeit sind diejenigen, für die deutlich öfter als eine Lehre oder ein noch höherer Ausbildungshintergrund von den Bewerbern keine Qualifikation verlangt wird (Kubis/Müller 2014, S. 4). Allerdings zeigen die Daten der IG Metall Beschäftigtenbefragung aus dem Jahr 2013, dass bei den Neueinstellungen für Schichtarbeitende (gemessen an bis zu 2 Jahren Berufsausübung an dem Arbeitsplatz) keineswegs Personen ohne Berufsausbildung häufiger zu finden sind als Beschäftigte mit einer Berufsausbildung.

Maßnahmen zur Abmilderung der Effekte der Schichtarbeit sind in drei Bereichen zu finden:

- a) Alltagsgestaltung: Hier geht es um Schlafverhalten, Ernährung, Fitness, Gesundheitskontrolle, Umgang mit Freizeit und Familie – letztlich handelt es sich um verhaltenspräventive Maßnahmen;
- b) verhältnispräventive Arbeitseinsatzempfehlungen: etwa die Vermeidung von Dauerspät- und Nachtschichten sowie regelmäßiger Arbeit am Wochenende, kurze Wechsel und kurz vorwärts rotierende Schichtsysteme, z.B. 2 Früh-, 2 Spät-, 2 Nachtschichten;
- c) Umgang mit der Schichtarbeit: Es geht um die Vermeidung ungünstiger Schichtfolgen, Änderung des Arbeitsablaufplanes und Kompensation durch Zulagen und attraktive Bonusbeträge (Best1 2000, S. 42, IG Metall 2016).

Unterschiedliche Quellen bieten Online-Selbsttests, praktische Tipps und Links zu entsprechenden Studien, zum Beispiel die GAWO (Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e.V.) über INQA¹, die Europäische Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (Best 1, 2000), der IG Metall „Ratgeber Schichtarbeit“² aus dem Jahr 2017 und andere (siehe die tabellarische Übersicht der Empfehlungen in DGVU 2012, S. 131f.).

¹ INQA: <http://inqa.gawo-ev.de/cms/index.php?page=schichtarbeiterverhalten>, angesehen am 18.05.17

² <https://www.igmetall.de/ratgeber-schichtarbeit-24178.htm>, angesehen am 19.05.17

2.1 Das Ausmaß der Schichtarbeit

Je nach Quelle wird der Umfang der Schichtarbeit in Deutschland unterschiedlich eingeschätzt. Der IG Metall „Ratgeber Schichtarbeit“ schreibt: „Etwa sechs Millionen Menschen in Deutschland arbeiten Schicht“ (Ratgeber Schichtarbeit 2016, ohne Seitenangabe). Das wären bei den 43 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland (Statistisches Jahrbuch 2016, S. 345) nur 14%. Eine IAB Publikation zur Schichtarbeit aus dem Jahre 2011 geht von einem weiten Schichtbegriff aus: „Im Jahre 2011 arbeiten 58% aller Erwerbstätigen mindestens gelegentlich in Abend- oder Nachtarbeit, in Wechselschicht oder auch zu sogenannten atypischen Arbeitszeiten, also Samstags, Sonntags oder Feiertags. Die zweithäufigste Form der Schichtarbeit nach der Abendarbeit ist die Wechselschicht, der sich 14% der Erwerbstätigen zuordnen lassen“ (Leser et al. 2013, S. 1). Ähnlich hohe Zahlen lassen die Aussagen des BAuA-Überblicks vermuten: „Inzwischen arbeiten etwa 57% der Erwerbstätigen am Wochenende oder im Schichtsystem (Daten des Statistischen Bundesamtes 2013)“ (BAuA Bericht 2016, S. 11). Ein Definitionsproblem scheint zu sein, ob man Samstags- und Sonntagsarbeit als atypische Arbeit mit in die Schichtarbeitsdefinition nimmt und damit zu hohen Besetzungszahlen kommt (Seifert 2005). In der IG Metall Betriebsrätebefragung werden von allen untersuchten Betrieben 65% als Schichtbetriebe bezeichnet (IG Metall 2017, S. 13).

Bereits aus dem uns vorliegenden Datensatz der BIBB/BauA-Befragung 2012 (Ergebnisdarstellung in BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2015) wissen wir, dass Schichtarbeit nur eine Minderheit der Erwerbstätigen betrifft. 10% der 20.000 damals repräsentativ Befragten kreuzten an, dass sie Schichtarbeit leisten, weitere 5%, dass sie versetzte Arbeitszeiten haben. Die Mehrheit macht dies entweder im Wechsel Früh- und Spätschicht (35%) oder arbeitet im Dreischichtenmodus (Früh, Spät- und Nachtschicht, 46%). Schichtarbeitende hatten häufiger einen Hauptschulabschluss (28%, Nicht-Schichtarbeitende 19%) und weniger häufig das Abitur als Schulabschluss (Schichtarbeitende 15%, Nicht-Schichtarbeitende 32%). Die schichtarbeitenden Männer hatten häufiger einen Hauptschulabschluss (34%) als die Frauen (22%), bei denen der häufigste Schulabschluss der Realschulabschluss (40%, Männer 34%) war. Die drei Wirtschaftszweige, in denen in dieser Befragung am häufigsten Schicht gearbeitet wurde, waren die Industrie (27% Schichtarbeitende), der öffentliche Dienst (25% Schichtarbeitende) und die „Sonstigen Dienstleistungen“ (19% Schichtarbeitende). Die Nicht-Schichtarbeitenden dieser Befragung waren am häufigsten im öffentlichen Dienst (35%) und in den „sonstigen Dienstleistungen“ zu finden (24%), in der Industrie hingegen seltener (10%). Dort konzentrierten sich die männlichen Schichtarbeiter (zu 42%, Frauen 9%). Die Schichtarbeiterinnen waren am häufigsten im öffentlichen Dienst (32%) und bei den „sonstigen Dienstleistungen“ (22%) zu finden.

2.2 Schichtarbeit in den Daten der Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 der IG Metall

Schichtarbeit ist in den Organisationsbereichen der IG Metall überproportional ausgeprägt: 32% der Befragten arbeiten in Schicht, was deutlich über dem Gesamtanteil aller Erwerbstätigen in Deutschland liegt (2015 beträgt der Anteil der Schichtarbeitenden unter allen Erwerbstätigen in Deutschland 17,4%, Quelle Statista Portal)³.

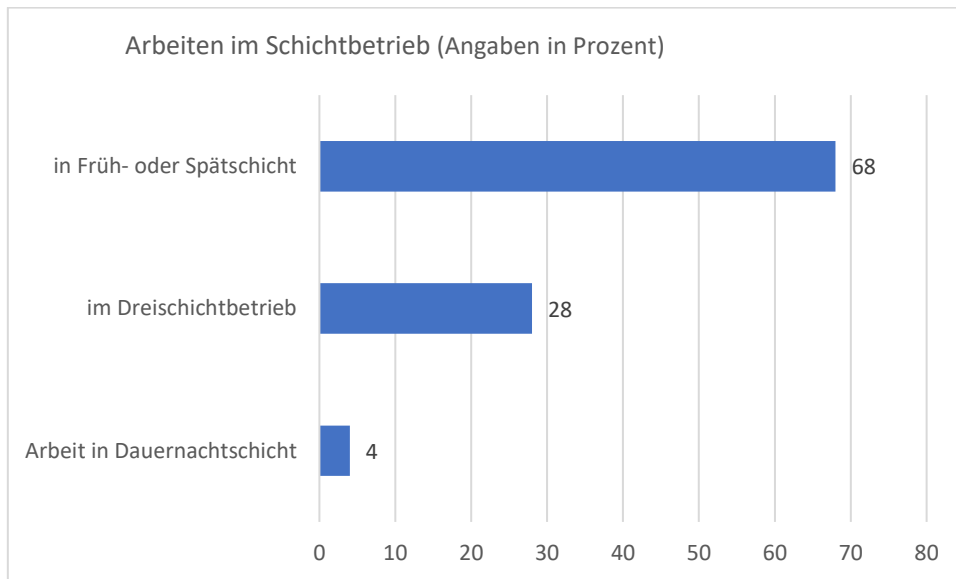
Schichtarbeit ist, wie unsere Daten der IG-Metall Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017 zeigen, in allen Branchen zu finden. Schichtarbeit wird nach Daten dieser beiden Befragungen fast ausschließlich in der Produktion und in den produktionsnahen Bereichen geleistet. In F&E, Marketing und Vertrieb und anderen, in der Regel von Angestellten dominierten internen Dienstleistungsbereichen, liegen die Schichtarbeitsanteile bei maximal 6%.

Bei der IG Metall Befragung 2013 gab es mit 39% einen relativ hohen Anteil unter den befragten Beschäftigten, die in Schicht arbeiteten. Die große Mehrheit arbeitete in Wechselschicht (81%). 6% arbeiteten in Dauernachtschicht und 13% in anderen Schichtmodellen. In einigen Kernbranchen der deutschen Industrie, dem Fahrzeugbau und der Metallerzeugung u. -erzeugnisse, arbeitete von den 2013 Befragten nahezu jeder zweite in Schichtarbeit (Fahrzeugbau 50%, Metallerzeugung und -erzeugnisse 49%). Die Stahlindustrie stand mit 51% Schichtarbeit mit an vorderster Stelle. Auch in anderen Branchen wie der Textilerzeugung (36%) oder im Bereich „Holz und Kunststoff“ (41%) waren die Anteile relativ hoch. Im Maschinenbau betrug der Schichtarbeitsanteil 30% und im Handwerk 29%.

Die 2017er Befragung ergab aufgrund der breiteren Zusammensetzung des Befragungssamples (höher Anteil von Befragten aus Bereichen außerhalb der Produktion) einen im Vergleich zu 2013 geringeren Anteil an Schichtarbeit unter den Befragten (32%).

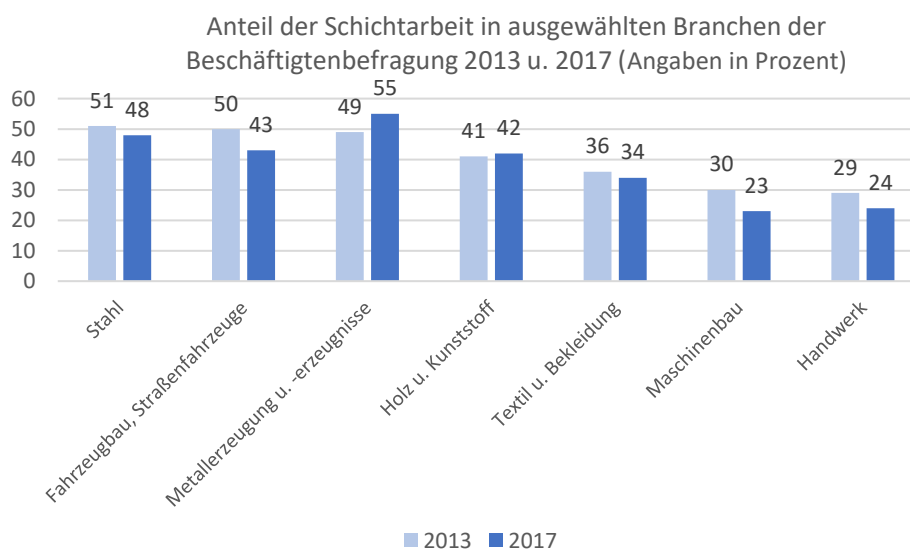
57% der 2017 befragten Schichtarbeitenden kreuzten die Vorgabe „in Früh- oder Spätschicht“ an, 23% arbeiten im „Dreischichtbetrieb“, 17% „im Schichtbetrieb einschließlich am Wochenende“ und in „Dauernachtschicht“ arbeiten 3%. Nimmt man die nicht eindeutige Kategorie „im Schichtbetrieb einschließlich am Wochenende“ heraus, verändern sich die Besetzungszahlen. Es arbeiten dann in Früh- und Spätschicht 68%, in Dauernachtschicht 4% und im Dreischichtbetrieb 28%.

³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/360921/umfrage/anteil-der-erwerbstaetigen-in-deutschland-die-schichtarbeit-leisten/> angesehen am 25.05.2017

Abbildung 4:

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample N = 168095

Die Schichtarbeitsanteile sind 2017 in einigen Kernbranchen noch immer relativ hoch: im Fahrzeugbau/Straßenfahrzeuge sind es 43%, die in Schichtarbeit arbeiten, im Bereich Metallerzeugung- und -erzeugnisse 55% und im Stahlbereich 48%. Insgesamt sind die Angaben zur Schichtarbeit auch in anderen Branchen im Vergleich zu den Daten der Beschäftigtenbefragung 2013 (bis auf die Ausnahmen „Metallerzeugung und -erzeugnisse“ und „Holz u. Kunststoff“) niedriger (siehe die untenstehende Tabelle).

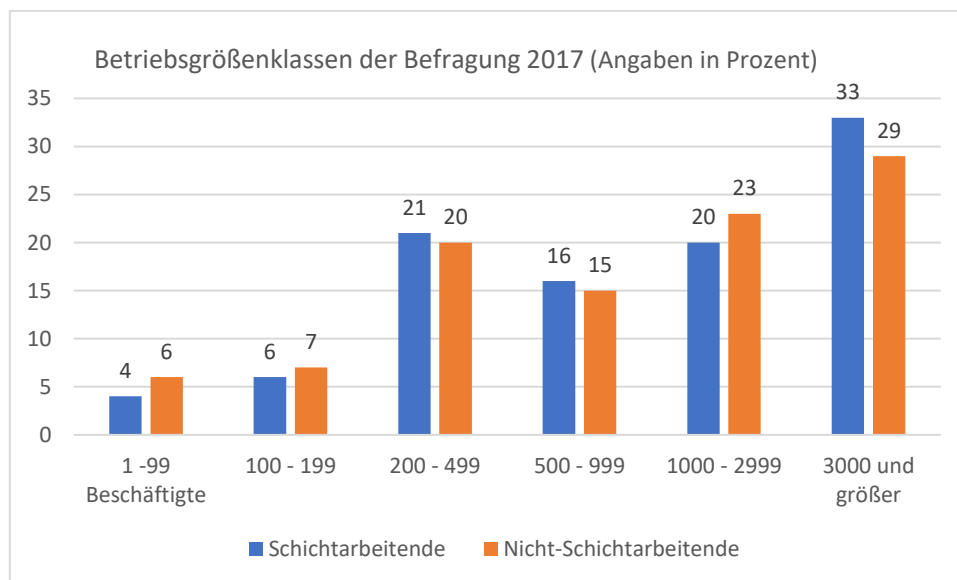
Abbildung 5:

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017, Sample der angegebenen Bereiche N=14125 (2013), N=125157 (2017)

In beiden Befragungen sind die Schichtarbeitenden besonders häufig in den großen Betrieben zu finden. 2013 arbeitet in Betrieben ab 1.000 Beschäftigte die Hälfte (50%) in Schichtarbeit, 2017 sind es bei Betrieben ab 1.000 Beschäftigte schon 67%. Ein Grund könnte darin liegen, dass die großen Betriebe, wie die der Automobilindustrie, auf hohe Nachfrage durch – in der Branche grundsätzlich akzeptierte – Schichtarbeit reagieren und zudem unter hohem Zwang zur Auslastung der Anlagen stehen.

Insgesamt sind die Unterschiede in den Schichtarbeitsanteilen d.h. denen, die in den letzten 6 Monaten Schichtarbeit geleistet haben und den übrigen Befragten, über die Betriebsgrößenklassen hinweg eher gering.

Abbildung 6:

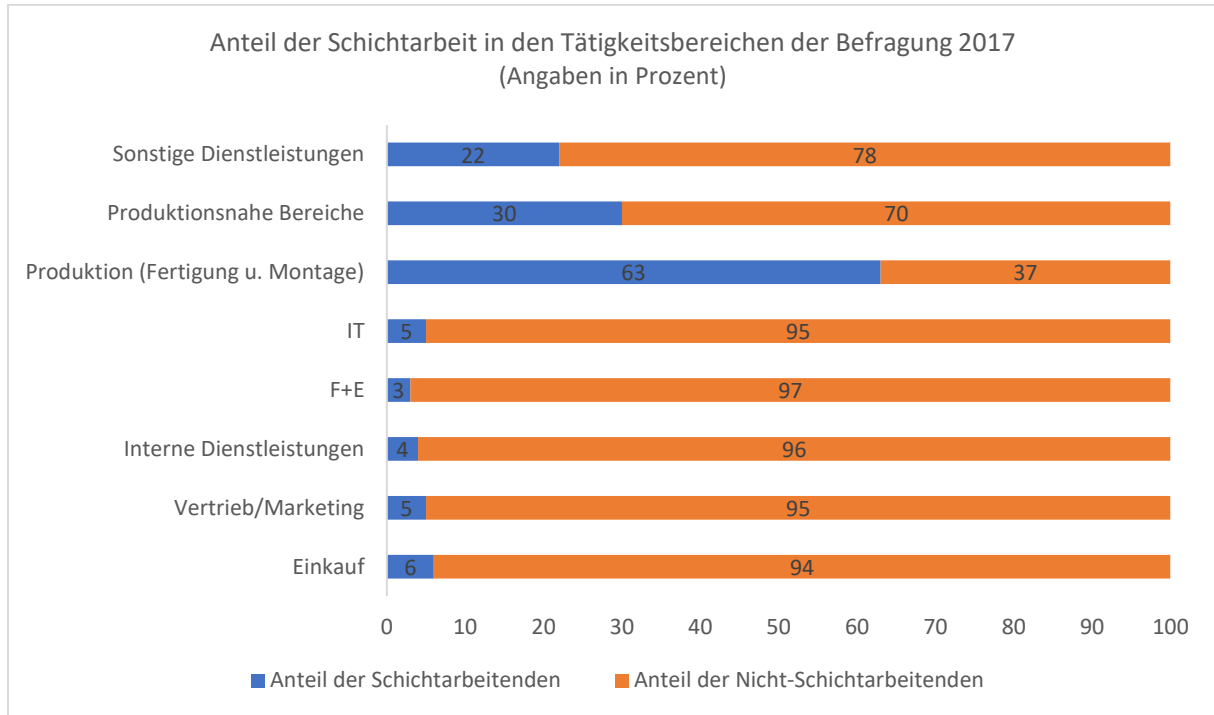


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 626987

Es gibt bei der Verteilung der Schichtarbeit auch ein deutliches Ost-West-Gefälle. Im Osten wird deutlich mehr Schichtarbeit geleistet (2013: 56%; 2017: 55% der Befragten) als im Westen (2013: 38%, 2017: 30%). Die höhere Quote von Schichtarbeit war bereits Ende der 90er Jahre in den „neuen Bundesländern“ festgestellt worden (Knauth/Homberger 1997, S. 20). Allerdings sind die IG Metall-Befragten 2017 vielfach in großen Betrieben mit 1000 und mehr Mitarbeitern und in speziellen Sektoren beschäftigt (und auch die Schichtarbeiter im Osten sind dies noch zu 44%), so dass man nicht von einer „typischen“ Verteilung, die sich auf das ganze produzierende Gewerbe übertragen lässt, ausgehen kann. Die Daten zur Schichtarbeit im produzierenden Gewerbe im Freistaat Sachsen aus dem Jahre 2002 gehen nur von 19% Schichtarbeit im produzierenden Gewerbe aus (Statistisches Landesamt 2002, S. 13).

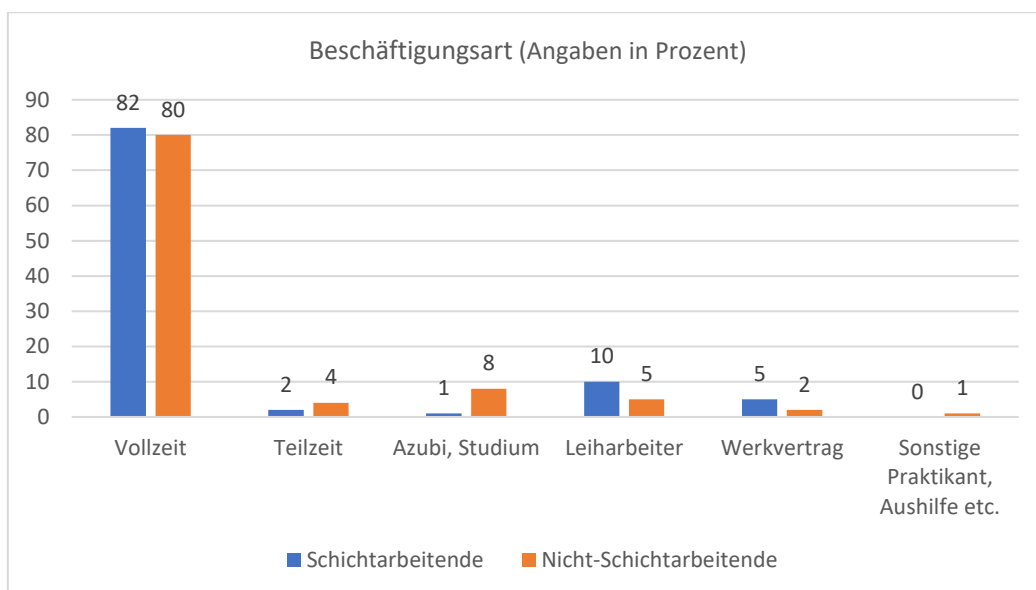
Die beiden Tätigkeitsbereiche mit den höchsten Schichtanteilen sind die Produktion (Fertigung und Montage) mit 63% Schichtarbeitsanteil und die produktionsnahen Bereiche (z.B. Logistik, Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung) mit 30% Schichtarbeitsanteil.

Abbildung 7:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 505063

Abbildung 8:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 497082

Die große Mehrheit der 2017 Befragten arbeitet in Vollzeit (Schichtarbeitende 81%; Nicht-Schichtarbeitende 80%). Bei den Nicht-Schichtarbeitenden wird häufiger Teilzeit geleistet (Schichtarbeitende 2%, Nicht-Schichtarbeitende 7%). Die Zahl der Leiharbeitskräfte ist bei den Schichtarbeitenden höher (10%, Nicht-Schichtarbeitende 5%).

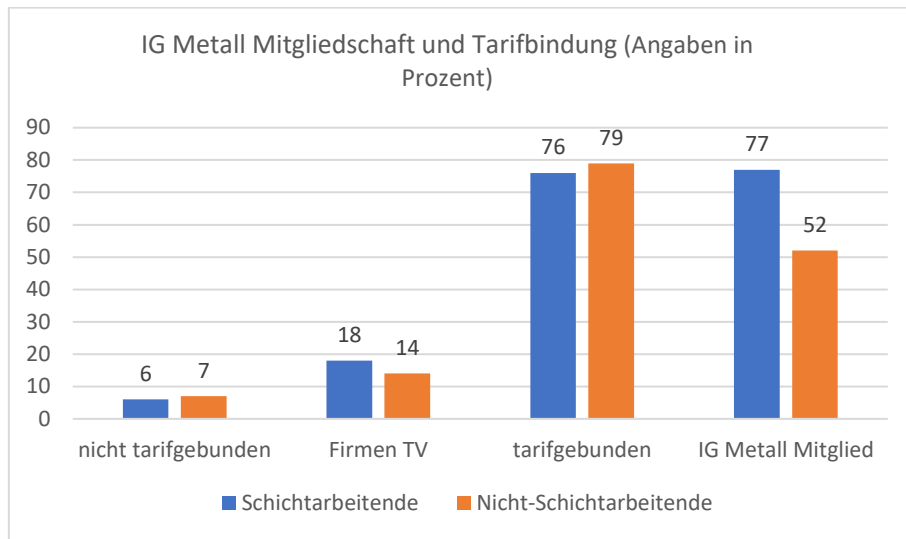
Wenn man nur die Gruppe der Befragten betrachtet, die sich in einem regulären Arbeitsverhältnis befinden, also die prekär Beschäftigten, Azubis, Praktikanten etc. außen vor lässt, ist auch hier die Vollzeitarbeit die Regel (Schichtarbeitende Vollzeit 97%, alle Nicht-Schichtarbeitenden 92%). Entsprechend ist bei den Schichtarbeitenden der Teilzeitanteil 3%, bei den Nicht-Schichtarbeitenden 8%.

2.3 Wer sind die Schichtarbeitenden?

Die Sozialstatistik-Daten in den beiden IG Metall Beschäftigtenbefragungen (2013 und 2017) geben Konturen des Bildes der Schichtarbeitenden wieder. Zur großen Mehrheit sind es Männer (2013: 86%, 2017: 85%), die in Schicht arbeiten, in der Regel als Vollzeitbeschäftigte (Vollzeitbeschäftigte 2013: 86%, 2017: 81%). Bezogen auf die Gesamtzahl der Befragten ist der Anteil der Schichtarbeitenden unter den Männern deutlich höher als unter den Frauen. 21% der Frauen und 35% der Männer haben in den letzten 6 Monaten regelmäßig in Schichtarbeit gearbeitet. Hierbei kommen zwei Effekte zusammen: Frauen arbeiten häufiger in Tätigkeitsfeldern, in denen Schichtarbeit grundsätzlich weniger üblich ist, aber auch in der Produktion selbst sind die Schichtarbeitsanteile der Frauen geringer. Die schichtarbeitenden Frauen arbeiten zu 87% in Vollzeit und zu 13% in Teilzeit. Die Schichtarbeitenden sind sehr häufig Mitglieder der IG Metall: 2013 sind sie es zu 81% und 2017 zu 77%. Damit unterscheiden sich alle, die in den letzten 6 Monaten Schichtarbeit geleistet haben, von allen übrigen Nicht-Schichtarbeitenden, die deutlich weniger häufig (zu gut der Hälfte, zu 52%) Mitglied der IG Metall sind. Im Merkmal Tarifbindung unterscheiden sich die beiden Gruppen nicht stark. Die Schichtarbeiterinnen machen insgesamt 14% der Schichtarbeitenden aus und sind etwas weniger als ihre männlichen Kollegen in der IG-Metall organisiert (2013: Männer 82%, Frauen 74%; 2017: Männer 78%, Frauen 60%).

Demografisch bedingt stellen die 45- bis 54-Jährigen die größte Altersgruppe unter den Schichtarbeitenden (30%). Schichtarbeit wird jedoch in allen Altersgruppen geleistet. In den jüngeren Altersgruppen der 25-44-Jährigen sind es 31%, selbst bei den 55-64-Jährigen aber immerhin noch 26% (siehe die Abbildungen 10 und 11).

Abbildung 9:



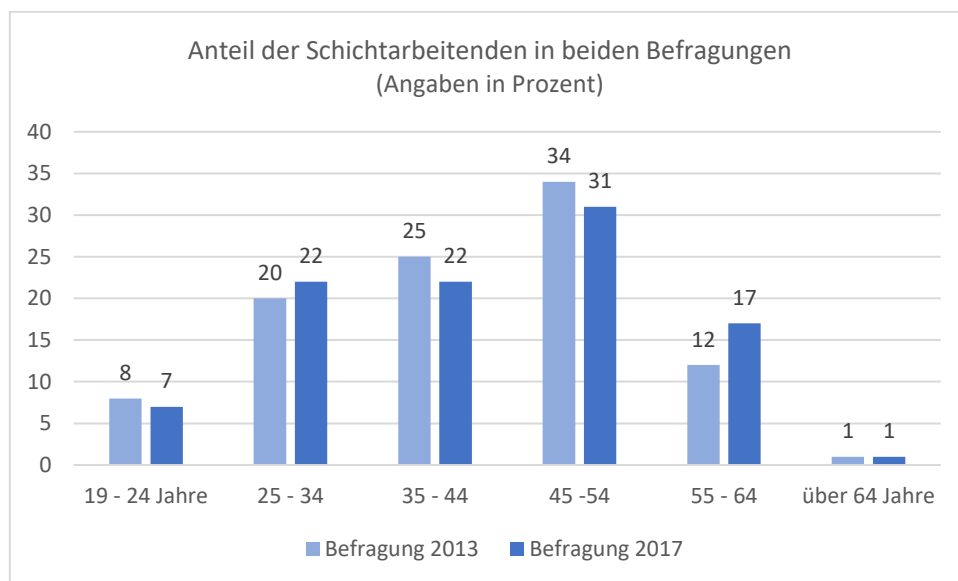
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 454496

Abbildung 10: Anteil der Schichtarbeitenden in verschiedenen Altersgruppen (Angaben in Prozent)

15-24 Jahre	25-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55-64 Jahre	64 J. u. älter
23%	31%	31%	30%	26%	2%
N= 10315	N = 33039	N = 34537	N = 48039	N = 26326	N = 384

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Sample alle Schichtarbeitende, N = 152640

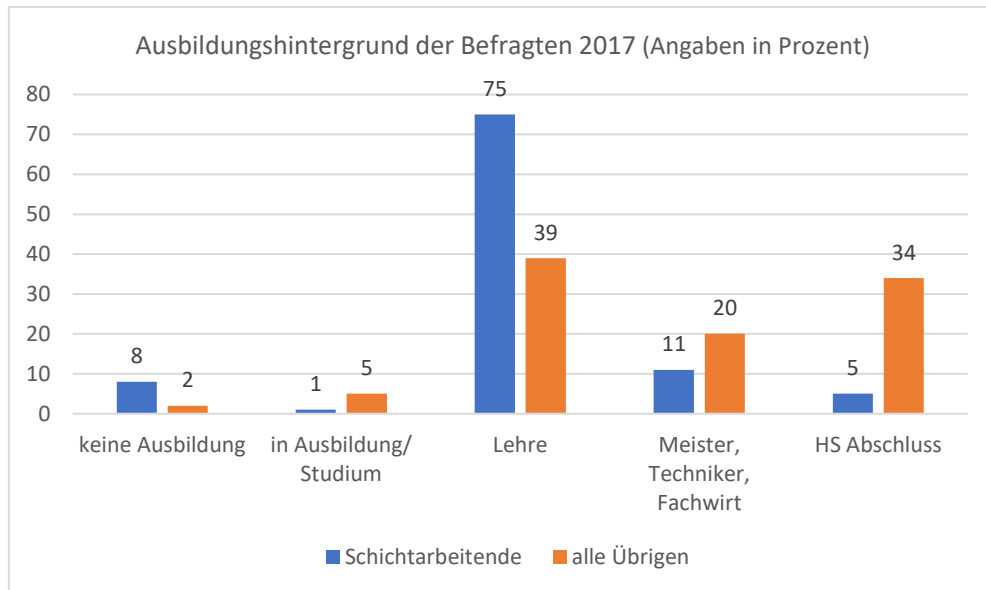
Abbildung 11:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragungen 2013 und 2017, Gesamtsample 2013 N= 2017 N = 478979

Die Betrachtung des Ausbildungshintergrundes der Schichtarbeitenden der Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt ein deutliches Gefälle zu allen Übrigen, die angeben in den letzten sechs Monaten keine Schichtarbeit geleistet zu haben. Drei von vier Schichtarbeitenden kommen aus dem dualen Berufssystem bzw. haben eine Lehre absolviert (die übrigen Befragten 39%). Die Nicht-Schichtarbeitenden haben oft einen Hochschulabschluss (34%, Schichtarbeitende 5%) oder eine Qualifikation als Meister, Techniker oder Fachwirt (20%, Schichtarbeitende 11%).

Abbildung 12:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample N = 478918

In Bezug auf die Typen des Haushaltes aller Befragten der Befragung 2017 gibt es zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden so gut wie keine Unterschiede.

Abbildung 13: Anteil der Schichtarbeitenden in verschiedenen Haushaltstypen (Angaben in Prozent)

	Schichtarbeit Prozent	Nicht-Schichtarbeit Prozent	N
in getrennten Haushalten lebende Partner/in mit Kind(ern) unter 14 Jahren	1	1	4766
in gemeinsamen Haushalten lebende Partner/in mit Kind(ern) unter 14 Jahren	27	25	132386
alleinerziehend mit Kind(ern) unter 14 Jahren	1	1	5789
in Partnerschaft ohne Kind(er) unter 14 Jahren	55	57	255606
Single ohne Kind(er) unter 14 Jahren	16	16	87979
Insgesamt: Kind(er) unter 14 Jahren	29	27	144657
mit pflegebedürftigen Angehörigen	19	18	101345

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample

Schichtarbeitende haben meistens – und damit gleich mit ihren Kollegen und Kolleginnen, die nicht Schichtarbeit leisten – keine Führungsverantwortung (85%, Nicht-Schicht 83%). Immerhin haben 8% der Schichtarbeitenden ohne Ausbildung Führungsverantwortung, bei den Schichtarbeitenden mit Ausbildung (Lehre) sind es 12%, bei „Meistern/Technikern/Fachwirten“ in Schichtarbeit 28% und bei Schichtarbeit leistenden Hochschulabsolventen und -absolventinnen 17%. Die große Mehrheit der Führungsverantwortlichen leitet Untergeben an, die selbst keine Führungsverantwortung haben.

Fast jeder zweite männliche Schichtarbeiter (47%) aller Befragten der 2017er Befragung ist in der Altersgruppe zwischen 45 und 64 Jahren zu finden. Die Alterszusammensetzung aller Beschäftigten dieser Altersgruppe ist sehr ähnlich (48%). Bei den Nicht-Schichtarbeitenden beträgt der Anteil für die Männer genau die Hälfte. Die männlichen Schichtarbeiter arbeiten zur großen Mehrheit in der Produktion (70%) oder in produktionsnahen Bereichen wie der Instandhaltung (24%). Schichtarbeiterinnen, die ebenfalls hauptsächlich in Produktion (69%) oder in produktionsnahen Bereichen (14%) arbeiten, weichen in der Altersstruktur kaum von ihren männlichen Kollegen in der Schicht ab. Es gibt unter den Frauen aber noch eine weitere Beschäftigtengruppe, die im Bereich „sonstige Dienstleistungen“ (z.B. Kantine) arbeitet.

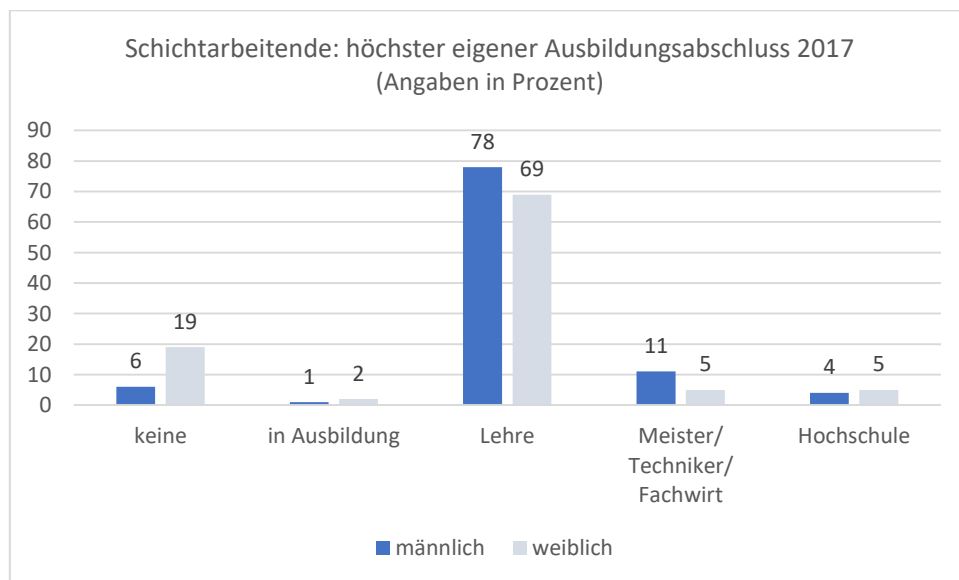
2.3.1 Die weiteren Vergleichsgruppen: Schichtarbeitende aus Produktion und produktionsnahen Bereichen und Nicht-Schichtarbeitende aus diesen Bereichen

Verfolgt man die Schichtarbeitenden nur dieser beiden Bereiche weiter, was wir im Weiteren machen werden, so hat die große Mehrheit von ihnen einen Ausbildungsabschluss im dualen System (Lehre) vorzuweisen (zu 78%), 1% sind noch in der Ausbildung oder im Studium, 11% haben einen Meister-, Techniker- oder Fachwirt-Abschluss, und 4% ein Hochschulstudium absolviert. Nur 6% haben keine Berufsausbildung. Damit weichen sie von den Nicht-Schichtarbeitenden der beiden Bereiche (Produktion, produktionsnahe Tätigkeiten) ab, denn diese haben viel häufiger eine Meister-/Techniker-/Fachwirt-Ausbildung (25%) oder einen Hochschulabschluss (15%). Nicht immer entspricht das eigene Qualifikationsniveau den Anforderungen der Tätigkeit: 26% sagen, die aktuelle Tätigkeit erfordere weniger als das eigene Ausbildungsniveau, 50% nennen die erworbene und weitere 18% eine gleichwertige Qualifikation und nur 6% geben ein darüber liegendes, höheres Ausbildungsniveau als den erreichten Abschluss an. Die männlichen Nicht-Schichtarbeitenden haben eine bessere Passung zum erworbenen Ausbildungsniveau (zu 58%), sie arbeiten aber auch zu einem größeren Anteil (zu 28%) über ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau. Typisch für die Schichtarbeitenden in der Produktion und in produktionsnahen Bereichen ist außerdem, dass sie überwiegend in der Früh- und Spätschicht (55%) arbeiten. Im Dreischichtbetrieb arbeiten 25%, im Schichtbetrieb inklusive Wochenende 17% und in der Nachtschicht 3%. Mehrheitlich leben sie mit ihrem/ihrer Partner/in zusammen (53% ohne Kinder unter 14 Jahren, weitere 29% mit Kindern unter 14 Jahren). 16% sind Single ohne Kinder.

Schichtarbeiterinnen der beiden Bereiche führen mehrheitlich mit dem Partner zusammen einen Haushalt (zu 54% ohne Kinder unter 14 Jahren und zu 13% mit Kindern unter 14 Jahren) oder leben nicht mit dem Partner zusammen (11%) oder sind alleinstehend (19%). In dieser Verteilung sind sie den weiblichen Nicht-Schichtarbeiterinnen sehr ähnlich. Sie haben deutlich häufiger als ihre männlichen Schichtkollegen keinen Ausbildungsabschluss (zu 19%). 69% haben eine Lehre abgeschlossen, 2% sind in Ausbildung und jeweils 5% haben eine Meisterinnen-/Technikerinnen-/Fachwirtinnen-Ausbildung oder einen Hochschulabschluss. 45% der Schichtarbeiterinnen in den beiden Vergleichsbereichen geben an, dass sie für die jetzige Tätigkeit weniger als das eigene Ausbildungsniveau benötigen, 36% nennen die erworbene und weitere 16% eine gleichwertige Qualifikation. Nur 3% geben an, dass ihre jetzige Tätigkeit ein höheres Ausbildungsniveau als das bisher erreichte an. Ihre nicht Schichtarbeit leistenden Kolleginnen in Produktion und den vorgelagerten Bereichen haben deutlich seltener das Problem, unterhalb ihres Ausbildungsniveaus eingesetzt zu sein. Die Qualifikationsanforderungen der jetzigen Tätigkeit sind nur zu 20% unter dem eigenen Niveau und sie haben deutlich häufiger eine Entsprechung zwischen gefordertem und erworbenem Ausbildungsniveau.

Im Vergleich zu den Männern, die fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten (1% Teilzeitarbeitende), haben Schichtarbeiterinnen der beiden Vergleichsbereiche zwar auch einen sehr hohen Vollzeitanteil (89%), sie arbeiten aber auch zu 11% in Teilzeit.

Abbildung 14:

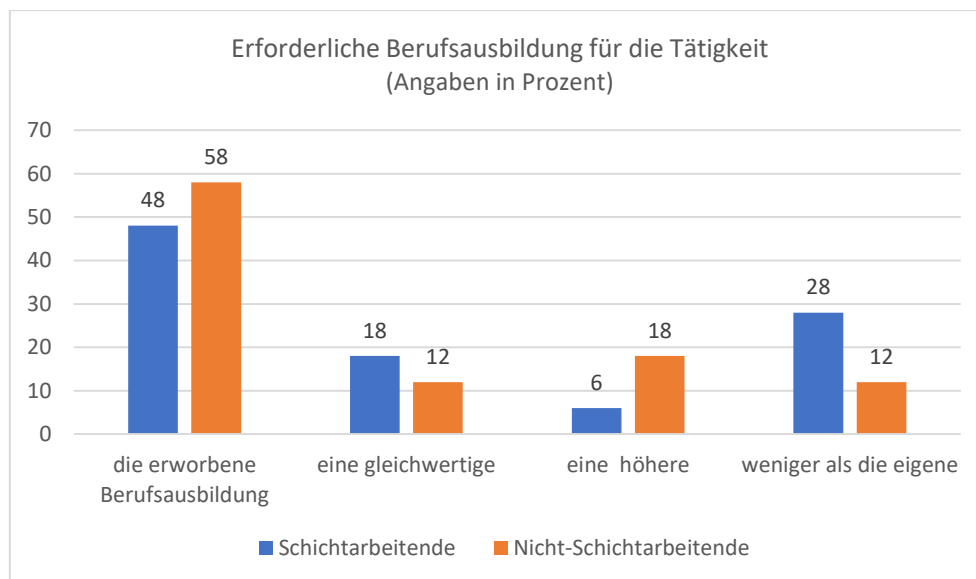


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 296617

2.4 Qualifikationsanforderungen

Die Mehrheit der Schichtarbeitenden geht davon aus, dass für ihre Tätigkeit eine Berufsausbildung erforderlich ist (zu 76%, Nicht-Schichtarbeitende zu 91%). Fast die Hälfte gibt an, dass für ihren Arbeitsplatz die von ihnen erworbene Berufsausbildung erforderlich ist (Nicht-Schichtarbeitende 58%). Weitere 18% nennen eine „gleichwertige“ Berufsausbildung (Nicht-Schichtarbeitende 12%). Bei einer kleinen Minderheit ist eine höhere als die eigene Berufsausbildung erforderlich (bei 6%, Nicht-Schichtarbeitende 18%) und bei mehr als einem Viertel der Schichtarbeitenden (28%, Nicht-Schichtarbeitende 12%) ist für die jetzige Tätigkeit eine unter dem Niveau der eigenen Berufsausbildung liegende Qualifikation gefordert. Dies zeigt bereits merkliche Unterschiede bei der Qualifikationsnutzung zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden.

Abbildung 15:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 293521

Ob die Anforderungen für die ausgeübte Tätigkeit tatsächlich über die bisherige Ausbildung abgedeckt werden, kann durchaus bezweifelt werden, da viele Schichtarbeitstätigkeiten, etwa die des Bandarbeiters in der Automobilindustrie, Anlern Tätigkeiten sind. Bereits in den Daten der BIBB/BAuA Studie 2012, die wir für die Auswertung noch einmal analysiert haben, traten Zweifel hinsichtlich der Übertragung bisheriger Kenntnisse auf den aktuellen Job zu Tage. 73% der Schichtarbeitenden aus Produktion und produktionsnahen Bereichen gaben damals an, dass ihre Tätigkeit mit ihrer vorigen Ausbildung nichts zu tun hat (Nicht-Schichtarbeitende in diesen Bereichen 69%). Die beiden Hauptgründe dafür waren, dass a) die jetzige Tätigkeit ein besseres Einkommen bietet (Schichtarbeitende 46%, Nicht-Schichtarbeitende 33%) und dass in dem erlernten Beruf keine Stelle gefunden wurde (Schicht-

arbeitende 35%, Nicht-Schichtarbeitende 22%). 40% der 2012 befragten Schichtarbeitenden (eingegrenzt auf die beiden Bereiche Produktion und vorgelagerte Bereiche) sagten, sie haben „die Kenntnisse und Fertigkeiten für die jetzige Tätigkeit“ durch „Berufserfahrung“ erlangt (Nicht-Schichtarbeitende 46%).

Schaut man genauer auf die Art der Ausbildung und bezieht sie auf die für die Tätigkeit geforderte Ausbildung, so ergibt sich ein ähnliches, aber doch leicht anderes Bild. In Bezug auf die „Passung“ von erworbener Qualifikation und für die Ausübung des Berufes erforderlicher Qualifikation gibt es bei der Gruppe der Schichtarbeitenden wieder Unterschiede zu den Nicht-Schichtarbeitenden, sofern man nur die drei Ausbildungsgruppen Lehre, Meister/Techniker/Fachwirt, Hochschulabschluss in Produktion und vorgelagerten Bereichen vergleicht. Schichtarbeitende dieser drei Qualifikationsgruppen arbeiten in der aktuellen Tätigkeit zwar überwiegend in der erworbenen Qualifikation (zu 63%, Nicht-Schichtarbeitende zu 68%), sie arbeiten aber besonders häufig unter ihrem erworbenen Qualifikationsniveau (zu 31%, Nicht Schichtarbeitende zu 12%).

Wir wissen aus der Beschäftigtenbefragung 2013, dass der Ausbildungshintergrund in hohem Maße die Aktivitäten (in der Befragung die Weiterbildungsaktivitäten) und Arbeitsorientierungen der Befragten beeinflusst. Beschäftigte mit einem hohen Anforderungsniveau der Tätigkeit schätzten z.B. ihre Weiterbildungsmöglichkeiten besser ein als Beschäftigte auf Facharbeits- oder Angelerntentätigkeitsniveau. In Bezug auf die oben dargestellten Diskrepanzen zwischen eigenem Ausbildungsniveau und dem geforderten Niveau der eigenen Tätigkeit, die man als Statusinkonsistenz interpretieren kann, können wir von drei Gruppen ausgehen: 1) diejenigen, die unter ihrem Ausbildungsniveau Arbeiten (Absteiger), diejenigen, die auf gleichem Niveau geblieben sind (Beständige) und diejenigen, die in eine Position mit höherem Ausbildungsniveau als dem eigenen aufgestiegen sind (Aufsteiger). Es lässt sich vermuten, dass die Absteiger in beträchtlichem Maße sensibel für zeitliche und andere Zumutungen des Arbeitsplatzes sind und mit der Arbeitssituation deutlich weniger zufrieden sind, die Beständigen eher im Mittelfeld des Meinungsspektrums anzufinden sind und die Aufsteiger zwar auch einen besonderen Blick für die zeitlichen und organisatorischen Restriktionen der Arbeit haben, insgesamt aber deutlich zufriedener sind.

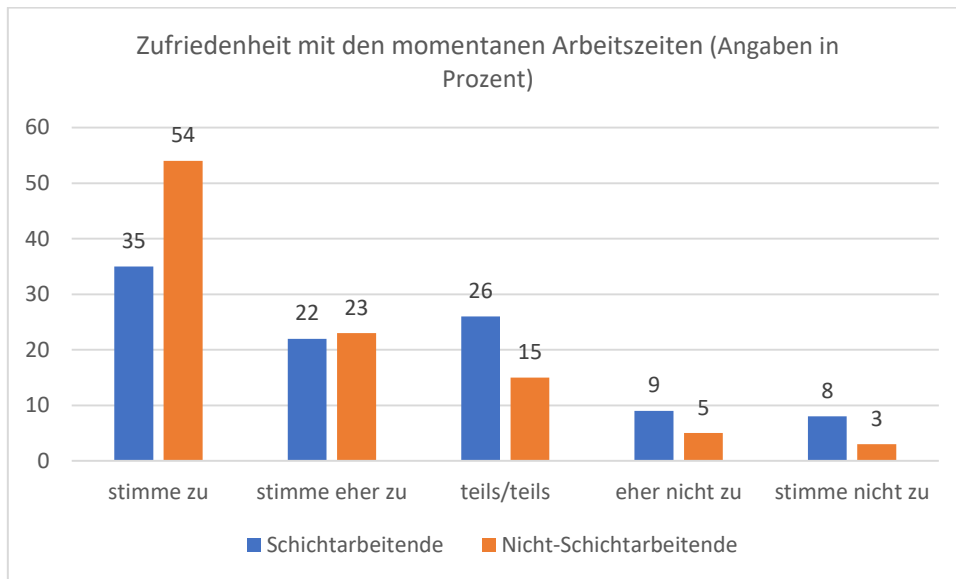
3. Merkmale der Arbeitssituation der Schichtarbeitenden: Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit der Arbeitszeit

Die folgende Auswertung setzt an den Faktoren an, die zur Zufriedenheit mit der Arbeitszeit beitragen und arbeitet die Unterschiede zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden in Produktion und dem produktionsnahen Bereich heraus. Im Zentrum des empirischen Vorgehens steht die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung.

3.1 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

Am Anfang des Fragebogens werden die Erfahrungen mit der momentanen Arbeitszeit angesprochen, die alle die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung erfassen. Die eindeutigste Formulierung ist: „Ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden“. In dieser Frage sind die Schichtarbeitenden mit einer eindeutigen Zustimmung deutlich zögerlicher. Nur 35% von ihnen stimmen zu (Nicht-Schichtarbeitende 54%). Schaut man nach den Gründen in den traditionellen „objektiven“ Hintergrundvariablen wie Alter, Geschlecht, Haushalt, Branche usw., so wird man kaum fündig. Ältere Schichtarbeitende zwischen 55 und 64 stimmen überdurchschnittlich zu (zu 43%). Wahrscheinlich haben sie sich mit Blick auf das nahende Arbeitsende in der Schichtarbeitsposition eingerichtet. Weibliche Schichtarbeiterinnen haben auch eine leicht höhere Zustimmungstendenz („stimme zu“: männlich=32%, weiblich=41%). Dies gilt auch für die Nicht-Schichtarbeiterinnen aus Produktion und produktionsnahen Bereichen. Auch dies hat einen plausiblen Hintergrund: Insgesamt haben Teilzeitarbeitende eine größere Zustimmungstendenz und da die Frauen häufiger als ihre männlichen, den Großteil der Schichtarbeitenden stellenden Kollegen in Teilzeit arbeiten, ergeben sich entsprechend höhere Zustimmungsraten.

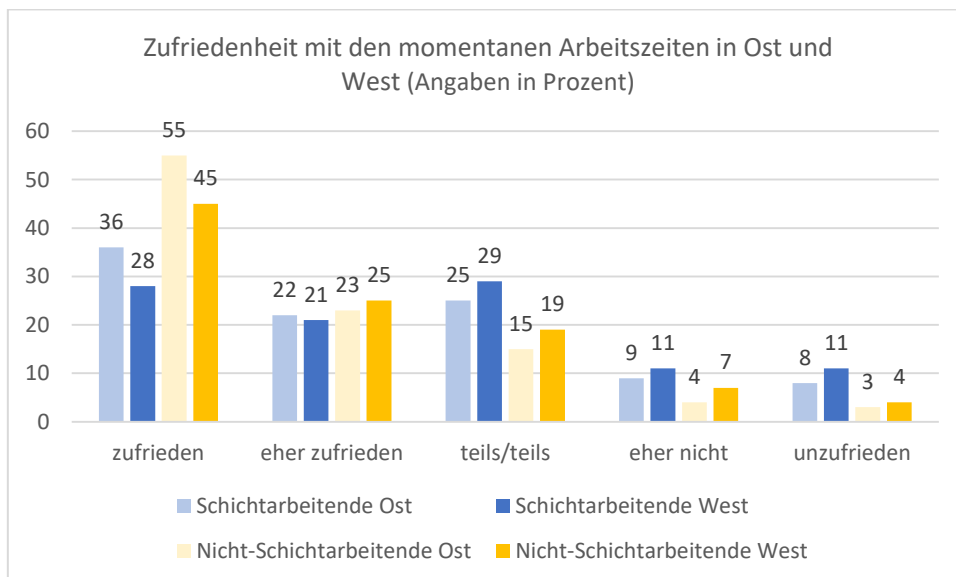
Abbildung 16:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 313886

Es gibt allerdings leichte Unterschiede zwischen Ost und West: Die Befragten aus dem Osten sind etwas zufriedener als die im Westen arbeitenden Beschäftigten.

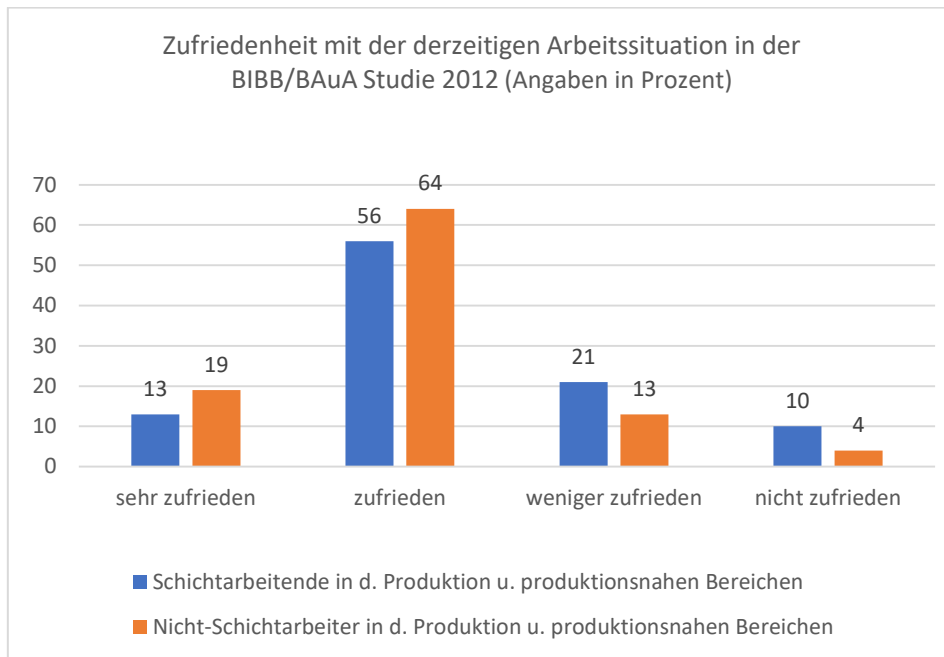
Abbildung 17:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N=210405

Ein ähnliches Bild wie oben zeigt sich, wenn man die Daten der BIBB/BAuA Befragung von 2012 untersucht und nur die Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden in der Produktion und produktionsnahen Bereichen betrachtet. Die Nicht-Schichtarbeitenden sind deutlich zufriedener. Immerhin ist die Zahl der „weniger zufriedenen“ oder „nicht zufriedenen“ Schichtarbeitenden fast ein Drittel (31%).

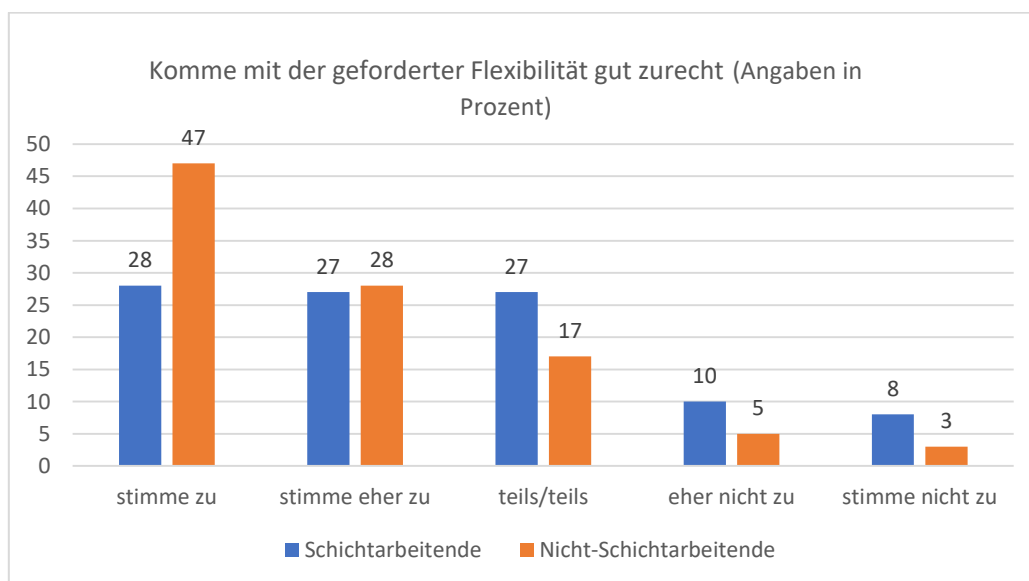
Abbildung 18:



Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012, N = 2266 (Produktion u. produktionsnahe Bereiche wurden aus Tätigkeitsmerkmalen gebildet, z.B. „Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern“; oder „Reparieren, Instandsetzen“)

Auch bei den anderen beiden Aussagen zu den eigenen Erfahrungen mit den Arbeitszeiten gibt es bei der Zustimmung große Unterschiede zwischen den Schichtarbeitenden und den Nicht-Schichtarbeitenden. Dies ist der Fall beim Umgang mit der geforderten Flexibilität. Die Schichtarbeitenden stimmen zu 28% zu, mit der von ihnen geforderten Flexibilität gut zurecht zu kommen, die Nicht-Schichtarbeitenden hingegen fast zur Hälfte (47%).

Abbildung 19:

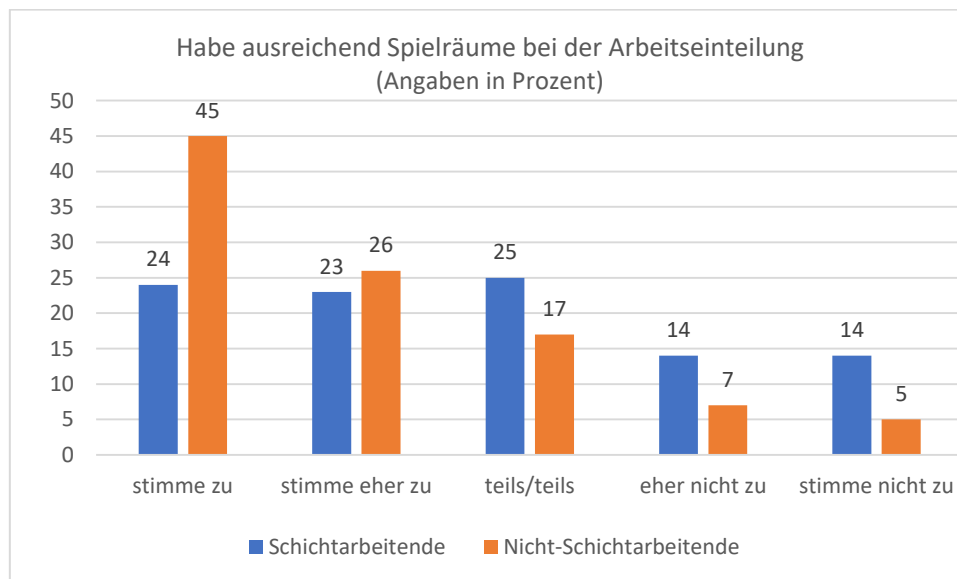


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 308257

Auf Freiheitsgrade beim Umgang mit der Arbeitszeit spielt die Vorgabe an „Ich finde die Spielräume, die mir mein Arbeitgeber bei der Einteilung meiner Arbeitszeit lässt, ausreichend“. Hier wäre bei den Schichtarbeitenden ein niedriger Zustimmungswert zu erwarten, da Schichtanfang und -ende ebenso festgelegt sind wie die Art der Schicht. In der Tat stimmt nur etwa jeder Vierte (24%) zu, wohingegen die Nicht-Schichtarbeitenden zu 45% zustimmen.

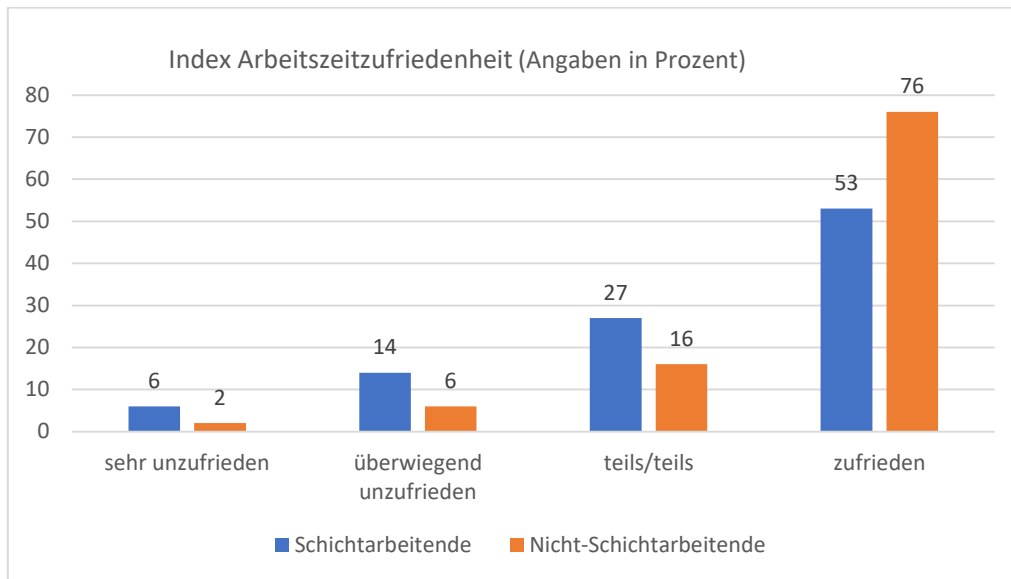
Fasst man alle drei Aussagen (Zufriedenheit, Zurechtkommen mit Flexibilität, ausreichend Spielräume) zusammen (mit Umkehrung der Werte 5= „stimme nicht zu“ wird zu 1, 4 zu 2 etc.) so kann man durch Addition der drei Aussagen einen Index bilden. Wir haben dabei Folgendes festgelegt: Wer die niedrigen Werte 3 oder 4 hat, ist „sehr unzufrieden“. Der Wertebereich von 5-7 erfasst die „überwiegend Unzufriedenen“, der Bereich von 8-10 die „teils/teils“ Gruppe und die Werte über 10 die Gruppe der Zufriedenen. Bei dem Index bleiben die großen Unterschiede in der Zufriedenheit zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden erhalten. Nur gut jeder zweite Schichtarbeitende (53%) kann als „zufrieden“ eingestuft werden, hingegen gut Dreiviertel (76%) der Nicht-Schichtarbeitenden.

Abbildung 20:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 306657

Abbildung 21:

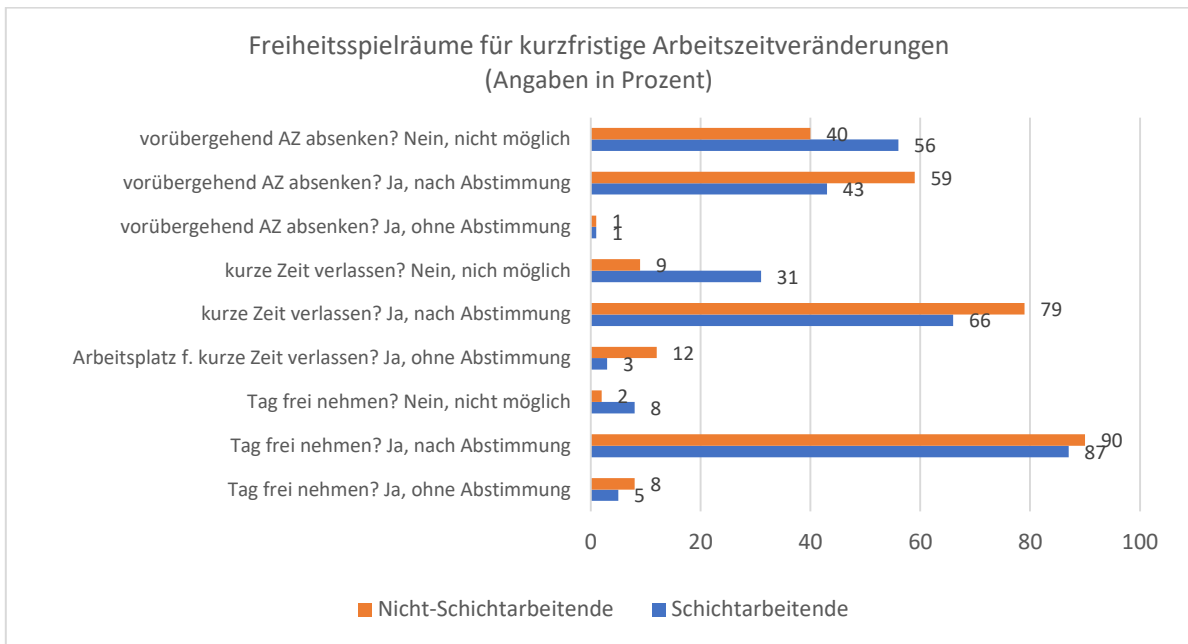


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 303201

3.1.1 Zufriedenheitsfaktor Freiheitsgrade bei vorübergehender Absenkung bzw. kurzzeitiger Veränderung der eigenen Arbeitszeit

Gegenüber den Nicht-Schichtarbeitenden, besonders den Angestellten, die Möglichkeiten von Gleitzeitarbeit, Vertrauensarbeitszeit oder sogar von Heimarbeit nutzen können, nehmen sich die Autonomiespielräume der Schichtarbeitenden bescheiden aus. Immerhin können 87% von ihnen sich nach Absprache „kurzfristig einen Tag frei nehmen“ (Nicht-Schichtarbeitende 90%). Ohne Abstimmung können dies 5% der Schichtarbeitenden und 8% der Nicht-Schichtarbeitenden machen. Den Arbeitsplatz „für kurze Zeit (1-2 Stunden) verlassen“ ist 66% der Schichtarbeitenden nach Abstimmung möglich und 79% der Nicht-Schichtarbeitenden. Von letzteren können sogar 12% dies ohne Abstimmung machen (Schichtarbeitende 3%). Anders sieht es bei der Möglichkeit aus, „vorübergehend die Arbeitszeit abzusenken, um z.B. mehr Zeit für Kinder, Pflege oder Weiterbildung zu haben“. Dies können nur 43% der Schichtarbeitenden nach Abstimmung (59% der Nicht-Schichtarbeitenden).

Abbildung 22:

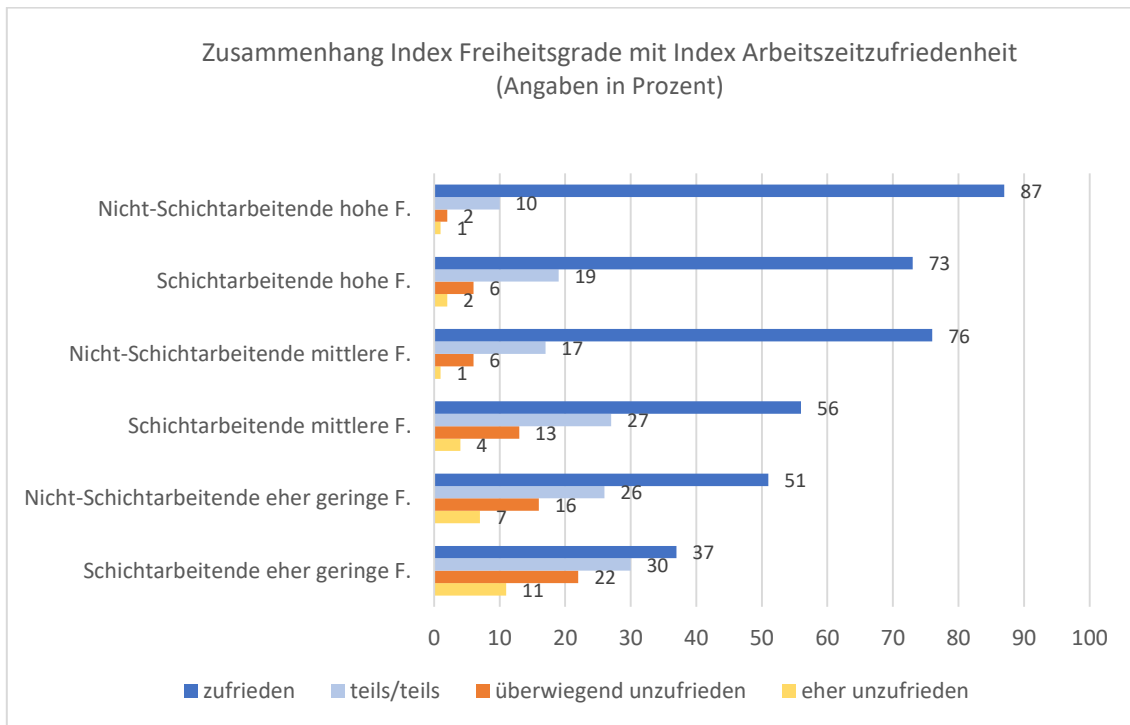


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 307435

Da alle drei Angaben einen – wenn auch nicht sehr starken – Faktor bilden (Cronbach's Alpha .58), haben wir die Werte umgepolt (nein wird 0, nach Abstimmung wird 1, ohne Abstimmung wird 2) und sie zu einem Index addiert. Werte von 0 bis 1 bedeuten „eher eingeschränkte Freiheitsgrade“, Werte von 2 bis 3 bedeuten „mittlere Freiheitsgrade“ und im Wertebereich von 4 bis 6 sind „hohe Freiheitsgrade“ zu finden. Entsprechend haben Schichtarbeitende zu 27% „eher eingeschränkte Freiheitsgrade“ (Nicht-Schichtarbeitende 8%), d.h. dass ihnen entweder keine oder nur eine Alternative nach Abstimmung möglich ist; weitere 69% der Schichtarbeitenden (Nicht-Schichtarbeitende 80%) haben „mittlere“ Freiheitsgrade, d.h. dass sie entweder alle Alternativen nach Abstimmung nutzen können oder eine ohne Abstimmung und eine mit Abstimmung. Schließlich haben 4% der Schichtarbeitenden (und 12% der Nicht-Schichtarbeitenden) „hohe“ Freiheitsgrade, d.h. sie haben mindestens einmal die Möglichkeit, ohne Abstimmung kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit selbst vorzunehmen und können mindestens zwei Alternativen mit Abstimmung wahrnehmen.

Fragt man nach dem Zusammenhang zwischen den Freiheitsgraden zur kurzfristigen Veränderung der Arbeitszeit und dem Arbeitszeitzufriedenheitsindex, so lässt sich bei beiden Gruppen (Schichtarbeitende und Nicht-Schichtarbeitende) mit der Steigerung der Freiheitsgrade auch eine Steigerung der Zufriedenheit nachzeichnen. Bei den Schichtarbeitenden steigt sie fast linear. Umgekehrt ist ein Absinken der Freiheitsgrade mit einer leichten Zunahme der Unzufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeit verbunden.

Abbildung 23:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 272685

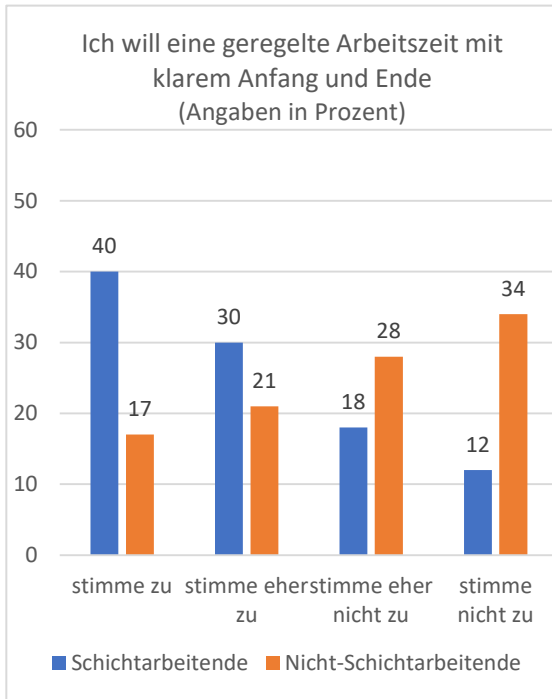
3.1.2 Arbeitszeitzufriedenheit und die Übereinstimmung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit

Generell spielt in der Arbeitszeitdiskussion die Frage der Balance zwischen Arbeit und Privatleben seit längerem eine große Rolle. Die veränderten Ansprüche der Beschäftigten an Arbeitsbedingungen, die sie in ihren übrigen Lebensbereichen möglichst wenig einengen, bringen auch das Bedürfnis nach einer Verringerung der Arbeitszeit mit sich (Knauth 2002, Stock et al. 2011). Ist es möglich, dass das zunehmende Gewicht des Privatlebens sich auch auf die Arbeitszeitzufriedenheit auswirkt, besonders dann, wenn die Beschäftigten häufig länger arbeiten, als im Arbeitsvertrag vorgesehen? Arbeitszeitgestaltung ist ein entscheidender Faktor für die Einschätzung der Balance zwischen Arbeit und Privatleben (Fuchs 2007).

3.1.2.1 Umgang mit dem Problem der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

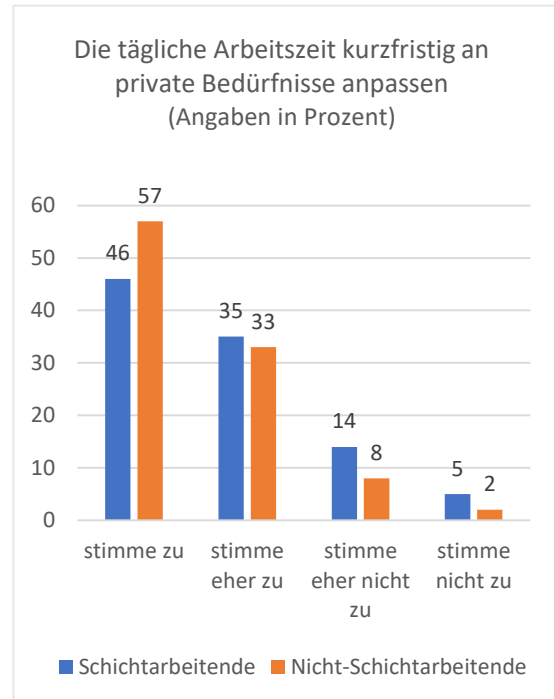
Auf den praktischen Umgang mit der „Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben“ wird im Kapitel 5.2 des 2017er-Fragebogens eingegangen. In den ersten beiden Statements wird gewissermaßen auf den Unterschied zwischen Arbeits- und Freizeitmodell des Fordismus eingegangen, das von einer klaren Trennung der genau definierten Sphären ausging, und dem postfordistischen flexiblen Lebensmodell, in dem persönliche Bedürfnisse gegenüber der Arbeit einen hohen Stellenwert haben.

Abbildung 24:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 298471

Abbildung 25:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 299057

Die Aussage „Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende, auch wenn ich dann selbst davon nicht abweichen kann“ findet bei den Schichtarbeitenden deutlich stärkere Zustimmung. Dies war bereits bei den Befragten der IG Metall Befragung 2013 so, bei der 69% der Schichtarbeitenden aber nur 42% der Nicht-Schichtarbeitenden dem Statement „voll und ganz“ zustimmten. Bei allen drei Ausbildungsniveaugruppen (Lehre, Meister/Techniker/Fachwirt, Hochschulabschluss) der 2017er Befragung gibt es bei den Schichtarbeitenden dann eine höhere Zustimmung, wenn ihre jetzige Tätigkeit keine Ausbildung erfordert, sie also „unter Wert“ bzw. unter ihrem Ausbildungsniveau arbeiten.

Die hohe Zustimmung zur geregelten Arbeitszeit muss aber für die Schichtarbeitenden nicht heißen, dass sie sich bei der von allen Aussagen am stärksten von allen Befragten befürworteten Forderung, die „tägliche Arbeitszeit kurzfristig an die privaten Bedürfnisse anpassen zu können“, zurückhalten. 46% stimmen dieser Forderung zu (Nicht Schichtarbeitende 57%) und 35% stimmen „eher zu“ (Nicht Schichtarbeitende 33%). In der Beschäftigtenbefragung 2013 stimmten 34% der Schichtarbeitenden „voll und ganz“ zu (Nicht-Schichtarbeitende 35%) und 44% stimmten „eher“ zu (Nicht-Schichtarbeitende 47%). Die Steigerung von 2017 gegenüber den Daten von 2013 könnte ein Beleg dafür sein, dass ein guter Kompromiss zwischen Arbeit und Privatleben mittlerweile von den Beschäftigten stärker eingefordert wird.

41% der Schichtarbeitenden, die für eine klar geregelte Arbeitszeit stimmen, stimmen ebenfalls der Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse zu. Nur bei einer Minderheit von einem Viertel (25%) der Schichtarbeitenden geht mit der Zustimmung für die „geregelte Arbeitszeit“ auch die Ablehnung („stimme eher nicht“ und „stimme nicht zu“) der kurzfristigen Anpassung der täglichen Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse einher. Bei den Nicht-Schichtarbeitenden gibt es eine deutliche Bevorzugung der Flexibilität für private Bedürfnisse. Bei ihnen sind diejenigen, die der Anpassung der eigenen Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse zustimmen, zu 46% zugleich Personen, die strikte Regelmäßigkeit ablehnen (und zu weiteren 26% „eher ablehnen“).

Umgekehrt ist die kleine Minderheit der Ablehner der streng geregelten Arbeitszeit unter den Schichtarbeitenden (18%) in hohem Maße für die Anpassung der Arbeitszeit an die privaten Bedürfnisse. Diese Hochschätzung der privaten Bedürfnisse geht einher mit einer hohen Zustimmung zur Vorgabe „ich würde gerne weniger arbeiten, kann mir dies aber finanziell nicht leisten“ (51% Zustimmung, Durchschnitt Schichtarbeitende 44%).

Insofern kann man davon ausgehen, dass auch bei den Schichtarbeitenden das gefestigte „fordistische“ Zeitbewusstsein der getrennten Sphären von „Arbeit“ und „Privatleben“ nicht mehr das dominante Orientierungsmuster ist. Bei der Mehrheit ist wohl eher eine „sowohl als auch“-Haltung gegenüber beiden Positionen vorhanden. Dass Arbeitsanfang und -ende klar geregelt sind, scheint für Schichtarbeitende angesichts der ohnehin großen Verhaltenszumutungen bei Schichtarbeit und der häufig komplexen zeitlichen Arrangements wichtiger zu sein als für Nicht-Schichtarbeitende.

3.1.2.2 *Die Entsprechung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit als Zufriedenheitsfaktor*

Aus der BIBB/BAuA Befragung von 2012 wissen wir, dass sowohl für Schichtarbeitende als auch für Nicht-Schichtarbeitende das Ziel, „genügend Zeit für Familie, Partner und Kinder“ zu haben, „sehr stark“ (Schichtarbeitende 39%, Nicht-Schichtarbeitende 36%) oder „stark“ (Schichtarbeitende 47%, Nicht-Schichtarbeitende 52%) verfolgt wird und in der Zielhierarchie an zweiter Stelle nach dem „sicheren Arbeitsplatz“ kommt.

Die Absenkung der Arbeitszeit für private Zwecke wie Kinder, Pflege oder Weiterbildung, die in einem eigenen Aussagenkomplex (Kap. 5.2) zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben 2017 noch einmal den Befragten zur Bewertung vorgelegt wurde, wird von Schicht- und Nicht-Schichtarbeitenden überwiegend begrüßt. 80% der Schichtarbeitenden kreuzen eine der beiden Vorgaben „stimme zu“ oder „stimme eher zu“ an (Nicht-Schichtarbeitende 81%).

In einem Bericht des Sozio-Ökonomischen Panels (SOEP) heißt es: „Es konnte gezeigt werden, dass hohe Arbeitszeitdiskrepanzen (zwischen Wunsch und Wirklichkeit) die allgemeine Lebenszufriedenheit und Gesundheit bzw. Sicherung der Arbeitsfähigkeit negativ beeinflussen“ (Holst/Bringmann 2016, S. 1).

Insgesamt arbeiten die meisten Schichtarbeitenden im Arbeitszeitkorridor von 35 bis 40 Stunden. Dies trifft auch auf die Nicht-Schichtarbeitenden zu, deren tatsächliche Arbeitszeit allerdings etwas häufiger (zu 21%) im 41-48 Stundenbereich liegt (Schichtarbeitende 13%). Bei beiden Untersuchungsgruppen gibt es große Differenzen zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit. Fast jeder zweite Schichtarbeitende arbeitet länger (zu 49%, Nicht-Schichtarbeitende zu 59%), als die vertragliche Arbeitszeit vorsieht. Bei beiden Vergleichsgruppen ist die am häufigsten gewünschte Arbeitszeit die 35 Stunden-Woche (Schichtarbeitende 55%, Nicht-Schichtarbeitende 50%). Jeweils etwa zwei Drittel (Schichtarbeitende 66%, Nicht-Schichtarbeitende 69%) wünschen sich eine kürzere Arbeitszeit.

Abbildung 26:

Gewünschte, tatsächliche u. vertragliche Arbeitszeit Schichtarbeitende (Angaben in Prozent)

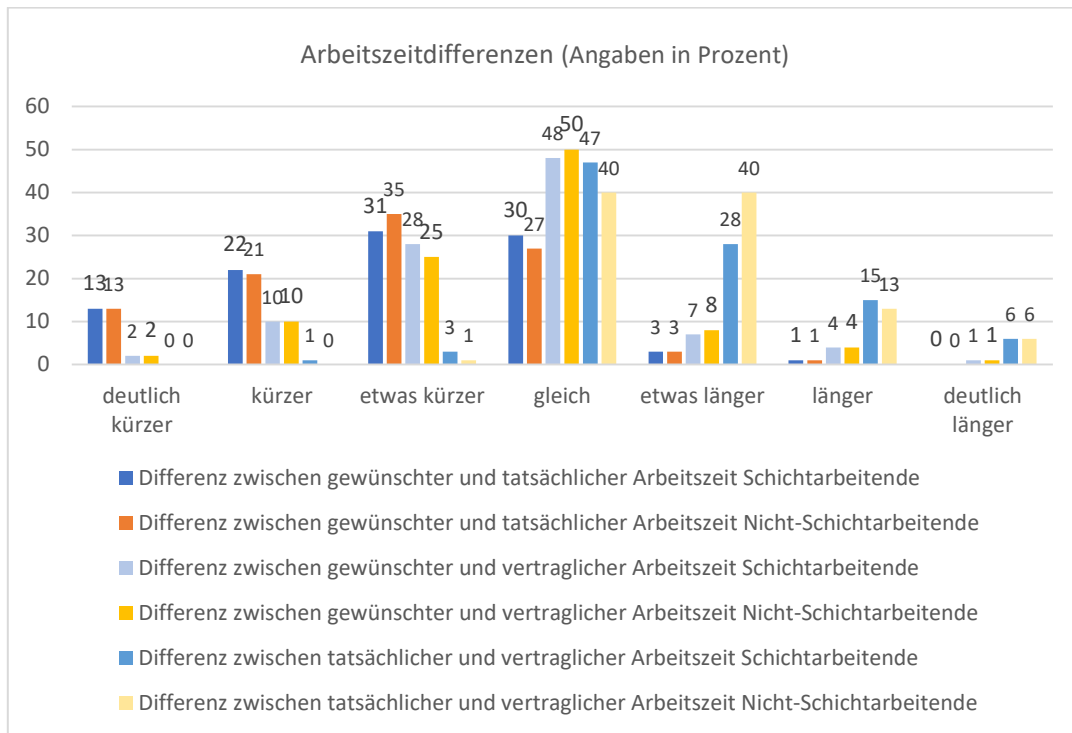
	bis 20 Std.	21-34 Std.	35 Std.	36-39 Std.	40 Std.	41-48 Std.	über 48 Std.
gewünschte Arbeitszeit N=151940	3	16	55	15	9	1	1
tatsächliche Arbeitszeit N=153660	1	4	21	35	25	13	1
vertragliche Arbeitszeit N=154329	1	4	55	25	14	1	0

Gewünschte, tatsächliche u. vertragliche Arbeitszeit Nicht-Schichtarbeitende (Angaben in Prozent)

	bis 20 Std.	21-34 Std.	35 Std.	36-39 Std.	40 Std.	41-48 Std.	über 48 Std.
gewünschte Arbeitszeit N=154962	3	16	50	17	12	2	0
tatsächliche Arbeitszeit N=156684	1	4	17	37	18	21	2
vertragliche Arbeitszeit N=157011	3	7	38	16	34	2	0

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017

Abbildung 27:

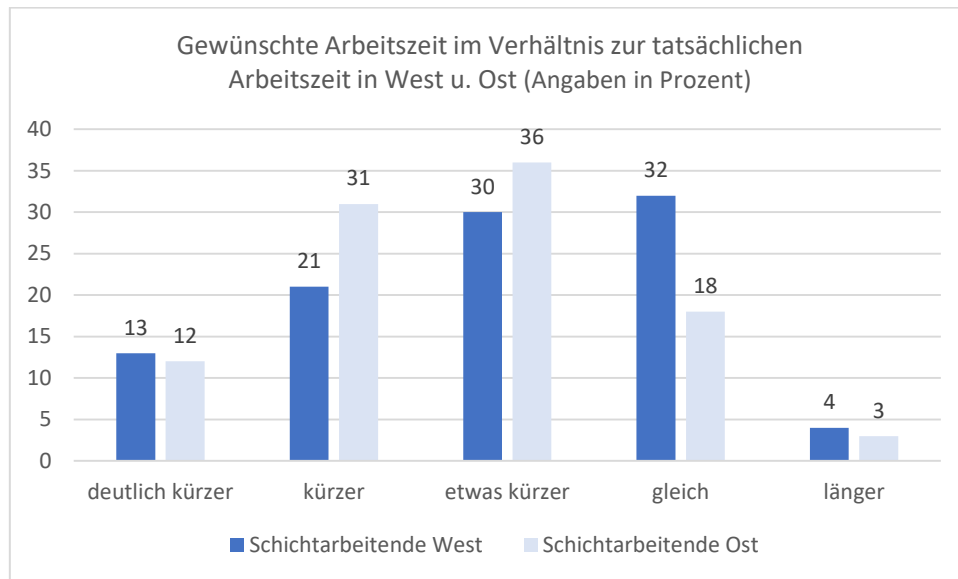


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 279971

In Bezug auf die Diskrepanz zwischen gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit gibt es bei den Schicht- und Nicht-Schichtarbeitenden sehr geringe Differenzen, ebenso zwischen unterschiedlichen Altersgruppen und Frauen und Männern. Ähnlich geringe Differenzen waren schon in dem Datensatz der BIBB/BAuA-Befragung zu finden, wobei die Prozentzahl derer, die die gegenwärtig praktizierte Arbeitszeit arbeiten wollen, gering war (Schicht- und Nicht-Schichtarbeitende jeweils 16%) und eine große Breite von Vorschlägen in Richtung Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit vorhanden war.

Unterschiede gibt es bei Schichtarbeitenden aus West und Ost. Die Ost-Schichtarbeitenden, die ja noch die 38-Stunden-Woche haben, drücken deutlich weniger als ihre West-Kollegen und Kolleginnen aus, dass ihre jetzige Wochenarbeitszeit auch die Wunscharbeitszeit ist (West 32%, Ost 18%) und wünschen sich häufiger „kürzere“ Wochenarbeitszeiten (West 21%, Ost 31%). Bei den Nicht-Schichtarbeitenden Ost ist die jetzige Arbeitszeit seltener als im Westen die Wunscharbeitszeit (19% Ost, 28% West). Entsprechend wollen sie besonders häufiger kürzer (zu 29%, West 21%) und deutlich kürzer (Ost 17%, West 13%) arbeiten.

Abbildung 28:

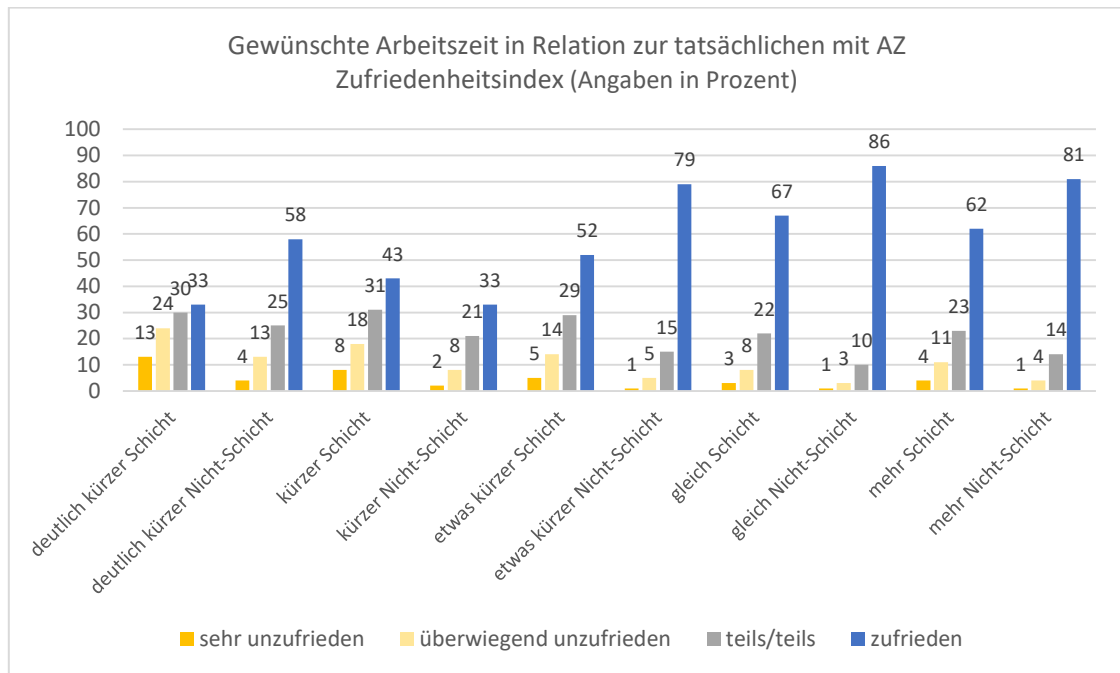


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 139071

Bei Schichtarbeitenden und bei Nicht-Schichtarbeitenden ist die Arbeitszeitzufriedenheit zumeist groß. Deshalb ist es auch nicht verwunderlich, wenn in beiden Gruppen diejenigen, bei denen Wunscharbeitszeit und Realität 1:1 übereinstimmen, am zufriedensten sind. Diejenigen, bei denen die Wunscharbeitszeit etwas unter der aktuell praktizierten liegt, sind an zweiter Stelle der Zufriedenen. Und auch diejenigen, die sich eine höhere Arbeitszeit wünschen, sind insgesamt sehr zufrieden. Wer hingegen deutlich weniger Wochenzeit als aktuell arbeiten möchte, ist eher unzufrieden.

Bei der Betrachtung des Verhältnisses von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit, die in Verhältnis zum Arbeitszeitzufriedenheitsindex gesetzt wurde, fällt die hohe Zufriedenheit der Nicht-Schichtarbeitenden auf (zu 86%), die sich gar keine andere wöchentliche Arbeitszeit wünschen (bei den Schichtarbeitenden sind es 67%). Bei den Schichtarbeitenden sind die, die deutlich kürzer arbeiten wollen, nur zu 33% zufrieden. Dies ist bei denjenigen Nicht-Schichtarbeitenden, die deutlich weniger arbeiten wollen, anders, denn sie sind immer noch zu 58% mit der aktuellen Arbeitszeitregelung zufrieden. Es könnte sein, dass für die Nicht-Schichtarbeitenden der Wunsch eher eine abstrakte „Es-wäre-schönwenn“-Vorstellung ist, bei den Schichtarbeitern hingegen eine Reaktion auf hohe Anforderungen. Fasst man die beiden Nennungen „sehr unzufrieden“ und „überwiegend unzufrieden“ zusammen, so erhöht sich der Anteil der Unzufriedenen bei den Schichtarbeitenden entlang der drei Wunscharbeitszeitstufen „etwas kürzer“ „kürzer“ und „deutlich kürzer“ von 19% über 26% auf 37% (bei Nicht-Schichtarbeitenden sind es 6%, 10% und 17%) was bei den Schichtarbeitenden auf einen engen Zusammenhang zwischen Arbeitszeitzufriedenheit und dem Wunsch, weniger zu arbeiten, hinweist.

Abbildung 29:



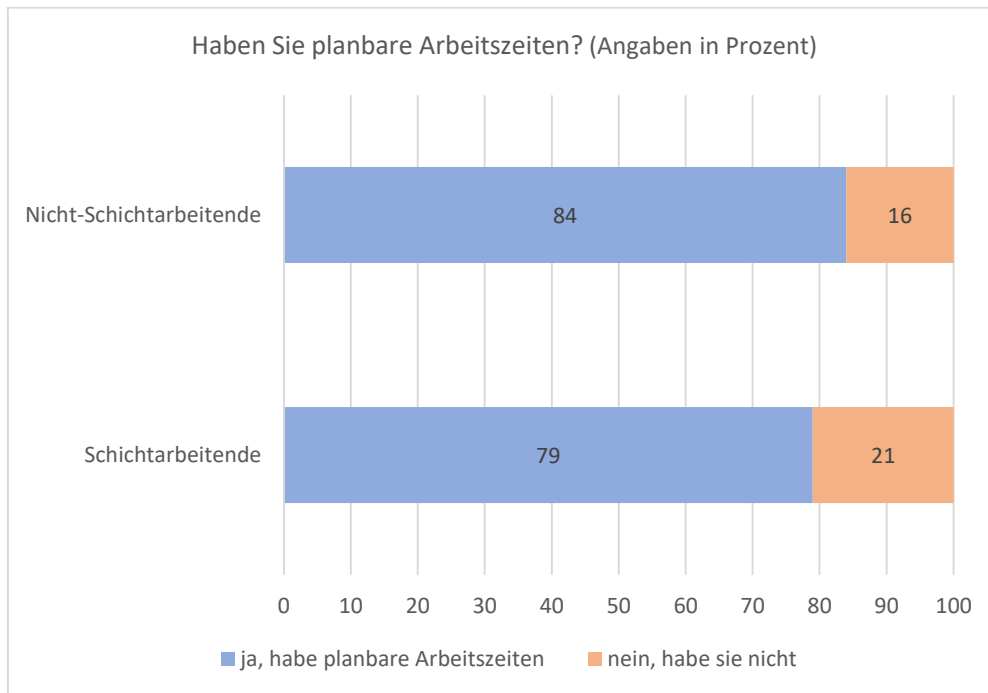
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 237035

Es ist einerseits eine plausible Annahme, dass die Arbeitszeitreduzierungsünsche, die latent oder manifest vorhanden sind, aber bislang nicht realisiert werden konnten, sich negativ auf die Arbeitszeitzufriedenheit auswirken. Es könnte aber genauso umgekehrt sein: Mit der Unzufriedenheit über die Arbeitszeitregelung steigt auch das Bedürfnis nach Reduzierung der Arbeitszeit.

3.1.3 Die Planbarkeit der Arbeitszeit: ein wesentlicher Einflussfaktor für die Arbeitszufriedenheit

Die schlichte „Ja“/„Nein“-Vorgabe „Haben Sie planbare Arbeitszeiten?“ hat hohen Einfluss auf die Arbeitszeitzufriedenheit. Das Vorliegen von planbaren Arbeitszeiten ist ein positiver Faktor, der die Arbeitszeitzufriedenheit erhöht. Umgekehrt hat das Fehlen einen negativen Effekt auf die Arbeitszeitzufriedenheit. Der enge Zusammenhang wird durch sehr hohe Maßzahlen unterstrichen: bei Schichtarbeitenden ist Somers´d .385, bei Nicht-Schichtarbeitenden ist Somers´d .481.

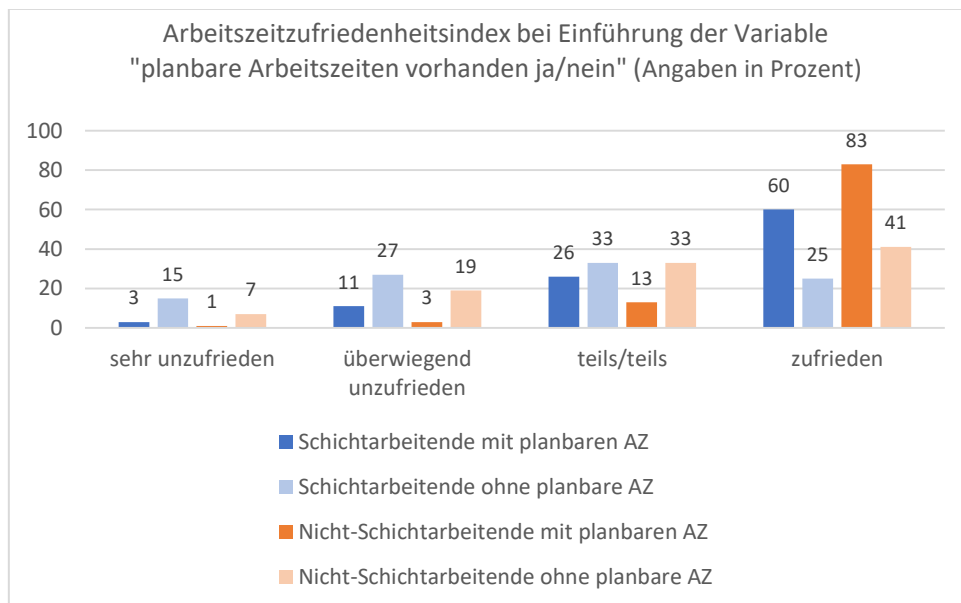
Abbildung 30:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 310425

Liegt eine planbare Arbeitszeit vor, so liegen die „bin zufrieden“ Antworten beim Arbeitszeitzufriedenheitsindex bei 60%; liegen diese nicht vor, so sinkt die Zufriedenheit auf 25%. Bei den Nicht-Schichtarbeitenden gibt es ähnliche Effekte. Der Zufriedenheitswert steigt auf 83% beim Vorliegen der planbaren Arbeitszeit, beim Nicht-Vorliegen sinkt er auf 41%.

Abbildung 31:

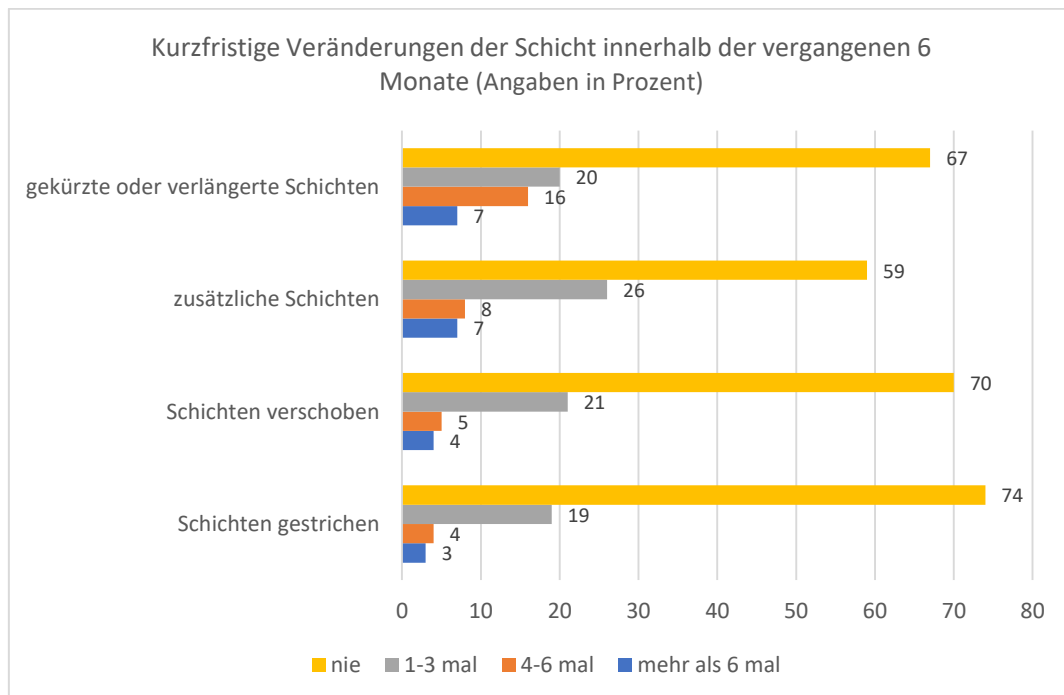


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 183902

3.1.4 Ein weiterer Zufriedenheitsfaktor von Schichtarbeitenden: Kontinuität und das Fehlen kurzfristiger Veränderungen

Ein in Kapitel 3.3 des Fragebogens bei den Schichtarbeitenden angesprochenes Problem sind kurzfristige Veränderungen (Ankündigung in weniger als vier Tagen) im Arbeitsablauf durch Veränderungen der Schichtbesetzung. Diese Veränderungen beeinträchtigen die von den Schichtarbeitenden hoch geschätzte Planbarkeit der Arbeitszeiten massiv (siehe das obige Kapitel 3.1.3). Bei fast der Hälfte (45%) der befragten Schichtarbeitenden tauchen die angesprochenen Probleme wie „gestrichene Schichten“, das „Verschieben von Schichten“, „zusätzlich anfallende Schichten“ oder „gekürzte oder verlängerte Schichten“ nicht auf. Nur bei einem sehr kleinen Teil der Schichtarbeitenden (unter 5%) sind die Beeinträchtigungen deutlich und kumulieren im Sinne einer überwiegenden Veränderung, die mindestens zweimal „mehr als 6mal“ und ein- oder zweimal „4-6 mal“ in den vergangenen sechs Monaten erfolgte. Offensichtlich sind die Arbeitszeiten für Schichtarbeitende in den meisten Fällen bislang vergleichsweise stabil geregelt.

Abbildung 32:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, „gekürzte u. verl. Schichten“ N = 141342; „zusätzl. Schichten“ N = 142585; „Schichten verschoben“ N = 141027; „Schichten gestrichen“ N = 143183

Beschäftigte, die im Schichtbetrieb einschließlich am Wochenende arbeiten, unterliegen etwas häufiger kurzfristigen Veränderungen („mehr als 6 mal“ 12%, „4-6 mal“ 12%, „1-3 mal“ 30%, „nie“ 46%).

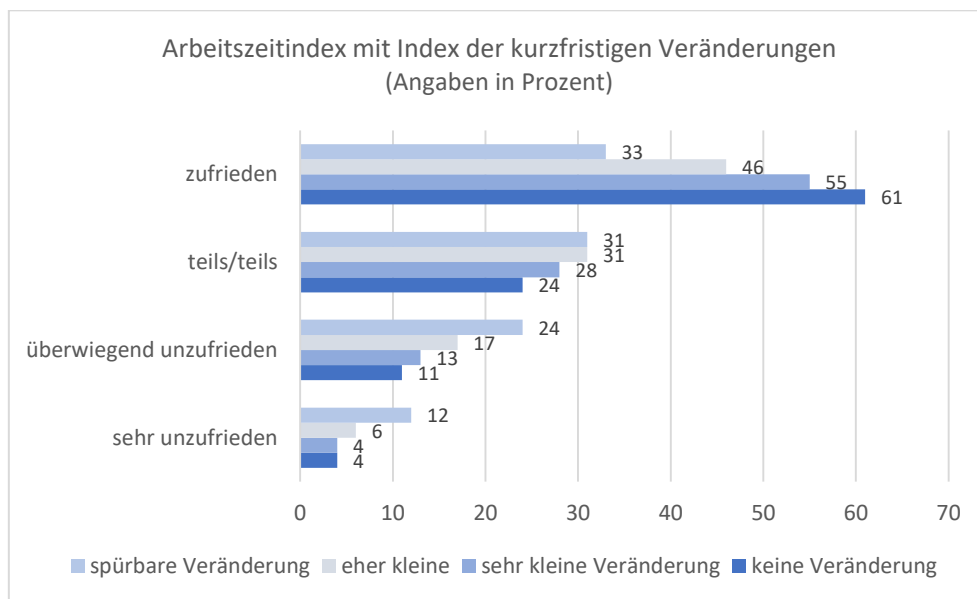
Addiert man die Werte der vier Hindernisse für eine verlässliche, langfristige Planung bzw. der vier kurzfristigen Veränderungen der Schicht nachdem man die ursprünglichen Werte umgepolt hat (4 =

„nie“ wird 1, 3 = „1-3mal“ wird 2 etc.) so ergibt sich ein Index zwischen 4 und 16 Punkten. Bei dem Wert vier sind überhaupt keine Veränderungen vorhanden. Wir legen jetzt fest, dass bei einem Wert 5 „sehr kleine“ Veränderungen stattgefunden haben, bei Werten zwischen 6 und 8 „eher kleine“ Veränderungen und bei Werten von 9 aufwärts „spürbare Veränderungen.“

Nur eine kleine Gruppe von Schichtarbeitenden unterliegt, am Gesamtindex gemessen, „spürbaren“ Veränderungen der Arbeitszeiten (12%). Bei 29% sind es „eher kleine Veränderungen, bei 14% „sehr kleine“ Veränderungen und bei fast der Hälfte (45%) gab es überhaupt keine Einschränkungen durch Veränderungen.

Die Besetzung des „Zufrieden“-Wertes des Index bei keiner Veränderung liegt 61%, also 8% über dem allgemeinen Indexwert von 53%. An den Nennungen für den Wert „Zufriedenheit“ lässt sich gut erkennen, dass mit der Intensität der Veränderung die Zufriedenheit zurückgeht.

Abbildung 33:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, Sample Schichtarbeitende, N = 146951

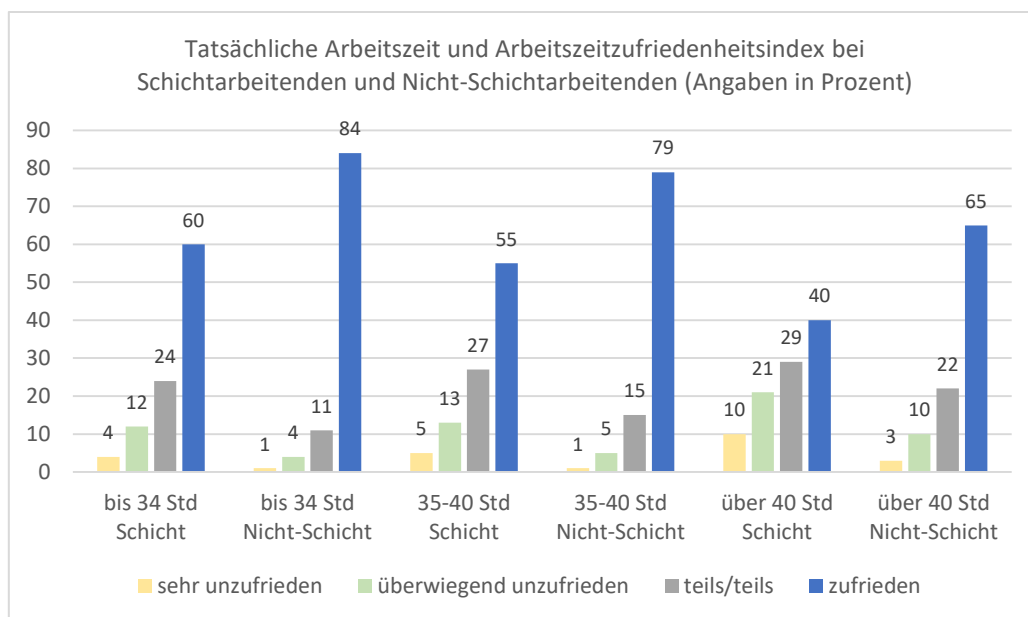
3.1.5 Unzufriedenheitsfaktor Länge der Arbeitszeit

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ist abhängig von der Länge des eigenen Arbeitstages. Überlange Arbeitszeiten führen zu Unzufriedenheit. Wer weniger arbeitet, ist auch zufriedener. Umgekehrt gilt natürlich ebenso, dass Beschäftigte, die über 40 Stunden in der Woche arbeiten, signifikant unzufriedener sind als diejenigen, die 35-40 Stunden arbeiten oder unter 35 Stunden. Dies gilt gleichermaßen

für Schichtarbeitende als auch für Nicht-Schichtarbeitende. Bei den Nicht-Schichtarbeitenden ist dieser Zusammenhang aber deutlicher.

Wie man aus der nachfolgenden Tabelle ersehen kann, lassen sich 60% der Schichtarbeitenden, die bis 34 Stunden die Woche arbeiten, auf dem Arbeitszeitzufriedenheitsindex als zufrieden bezeichnen. Bei denen, die 35-40 Stunden in der Woche arbeiten, sind es nur 55% und bei den über 40 Stunden in der Woche Arbeitenden schließlich nur noch 40%. Schichtarbeitende mit langen Arbeitszeiten (über 40 Std.) sind demzufolge die einzige Gruppe, die nicht mehrheitlich mit ihren Arbeitszeiten zufrieden ist. Ähnlich deutlich sind die Unterschiede bei den Nicht-Schichtarbeitenden (bis 34 Std. wöchentlich 84% zufrieden, 35-40 Stunden 79% und 40 Stunden und mehr 65%). Bei den Schichtarbeitenden, die über 40 Stunden arbeiten, sind 10% „sehr unzufrieden“ und 21% „überwiegend unzufrieden“ mit ihren Arbeitszeitregelungen. Fast ein Drittel artikuliert somit deutliche Unzufriedenheit.

Abbildung 34:



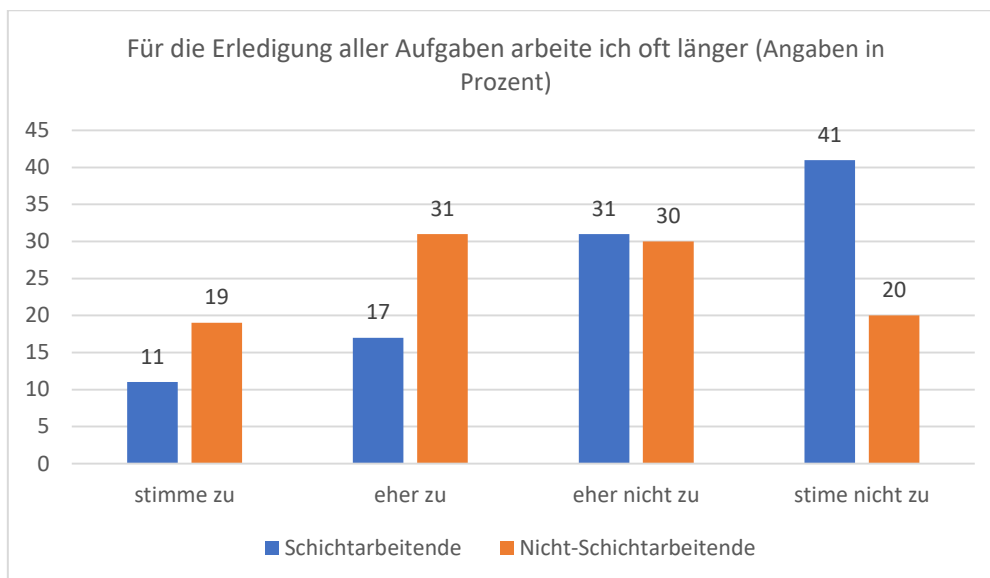
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 297618

Es gibt in der Befragung eine Reihe von Aussagen, die zusätzlichen zeitlichen Belastungen auf den Grund gehen, etwa zum Verfall von Arbeitszeit, zu nicht erfasster Arbeit oder zu zusätzlicher, von Vorgesetzten oder Kollegen/innen aufgedrängter Arbeit in der Freizeit. Die „Nein, ich habe keine solche zusätzlichen Zeitbelastungen“-Antworten liegen bei allen Aussagen um 80% und höher. Sehr selten und dann minimal, weichen die Schicht- und Nicht-Schichtarbeitenden in ihrem Antwortverhalten voneinander ab. Insgesamt scheinen zusätzliche Arbeitseinsätze bei den Schichtarbeitenden die Ausnahme zu sein.

3.1.6 Arbeitsdruck als negativer Indikator für Arbeitszeitzufriedenheit

Ein beträchtlicher Teil der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregulierung ist durch das Vorliegen oder die Abwesenheit von Arbeitsstress und Belastungen erklärbar. Die Belastungsdimension wird mit zwei Statements abgedeckt: „Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck“ und dem Statement „Ich arbeite oft länger, damit ich alle Aufgaben erledigt bekomme“. Eigentlich müssten die Schichtarbeitenden der letzteren Aussage so gut wie gar nicht zustimmen, denn nach Schichtende „ist Schicht“ bzw. übernimmt die nächste Schicht. In der Tat ist ihre Zustimmung eher gering. Die Nicht-Schichtarbeitenden berichten hingegen häufiger von längerer Arbeit. Eine etwas höhere Zustimmung zum Statement gibt es bei den Schichtarbeitenden, deren jetzige Tätigkeitsanforderungen oberhalb der eigenen Qualifikation liegen.

Abbildung 35:



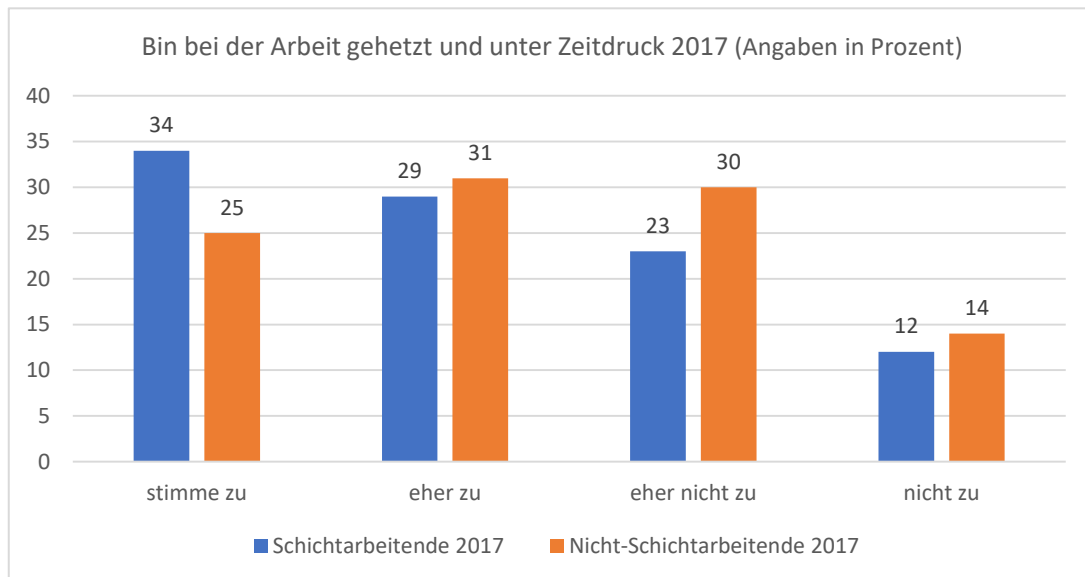
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 298342

Das nachfolgende Statement „Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck“ ist eine Aussage zur Arbeitsbelastung. In der Befragung 2016 des DGB-Index „Gute Arbeit“ antworteten auf die Frage „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“ 23% mit „sehr häufig“, 32% mit „oft“, 32% mit „selten“ und 13% mit „nie“ (DGB-Index 2016, S. 22). In der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall sind bei dieser Frage deutliche Unterschiede zwischen Schicht- und Nicht-Schichtarbeitenden zu beobachten. Die Schichtarbeitenden stimmen häufiger zu („stimme zu“ Schichtarbeitende 34%, Nicht-Schichtarbeitende 25%).

Sowohl Schichtarbeitende als auch Nicht-Schichtarbeitende, die über 40 Stunden wöchentlich arbeiten, stimmen überdurchschnittlich dem Zeitdruck-Statement zu (Schichtarbeitende mit 41-48 Stunden

wöchentlich 45% Zustimmung, über 48 Stunden 52%, Durchschnitt der Zustimmung 34%; Nicht-Schichtarbeitende 41 -48 Stunden 33%, über 48 Stunden 45%, Durchschnitt 25%).

Abbildung 36:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 300076

3.1.6.1 Exkurs: Die Daten zur besonderen Belastung der Nachtarbeitenden

Generell gibt es in den 2017er Daten wenig Hinweise darauf, ob diejenigen, die in Nachtschicht arbeiten, die sich daraus ergebenden Beanspruchungen besonders stark wahrnehmen. Auch in der 2013er Beschäftigtenbefragung gab es insgesamt wenig Unterschiede zwischen denjenigen, die in Dauernachtschicht arbeiten und den beiden Gruppen „Arbeit in Wechselschicht“ und „andere Schichtmodelle“. Es scheint, dass sie mit der von ihnen geschätzten „geregelten Arbeitszeit“, die sich in ihrem Fall selten (zu 50%) oder „nie“ (zu 34%) an den kurzfristigen Anforderungen des Betriebes orientiert, gut zurecht kommen und auch mit den Flexibilitätsanforderungen gut umgehen können. Gerade bei der obigen Vorgabe, die danach fragt, ob man sich bei der Arbeit „gehetzt oder unter Zeitdruck fühlt“ antworteten die Beschäftigten in Dauernachtschicht zu 62%, dies sei „selten“ oder „nie“ der Fall (Wechselschicht 45%, andere Schichtarten 43%).

Die Auswertung der Daten aller Dauernachtschichtleistenden der BIBB/BAuA Befragung aus dem Jahre 2012 legt nahe, dass diese mit den gestellten Anforderungen gut zurecht kommen und vergleichsweise überschaubare und störungsfreie Abläufe haben. Auf Basis der IG Metall-Befragung von 2013 zeigt sich, dass neben der Hochschätzung eines stabilen Arbeitsumfeldes auch die Altersteilzeitoption beträchtliche Attraktivität hat. Bei der Frage, wie wichtig es sei, die „Möglichkeit zu haben, früher aus dem Erwerbsleben auszuschneiden (zum Beispiel durch Altersteilzeit)“ kreuzten 75% der Dauernachtschichtleistenden „sehr wichtig“ an (Wechselschicht 66%, andere Schichtarten 67%). 68% sagten 2013,

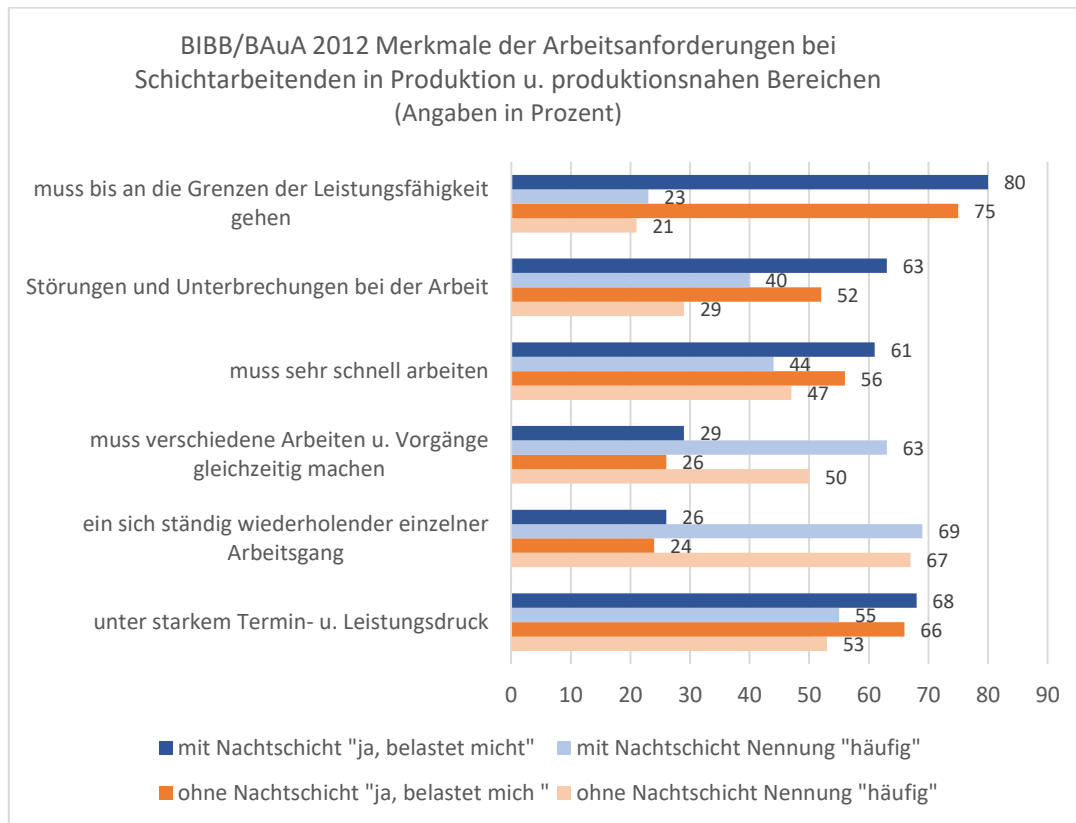
sie würden „nach dem heutigen Stand die bestehende Altersteilzeit nutzen“ (Wechselschicht 56%, andere Schichtarten 53%). Trotz der teilweise positiver beurteilten Arbeitsbedingungen verweist dieser Befunde eines größeren Wunsches nach einer Exit-Option unter den Dauernachtschichtleistenden darauf, dass mit dieser Arbeitszeitvariante für die Beschäftigten erhebliche Probleme verbunden sein dürften.

In der BIBB/BAuA-Befragung aus dem Jahre 2012 gibt es (sogar etwas stärker als bei den anderen Schichtarbeitendengruppen) bei allen Dauernachtschichtarbeitenden eine hohe „Zufriedenheit mit der derzeitigen Arbeitszeit“ (19% „sehr zufrieden“, 55% „zufrieden“). In der Befragung wird eine Vielzahl von Belastungsfaktoren und gesundheitlichen Beeinträchtigungen abgefragt. Bildet man zwei Gruppen Schichtarbeitende, diejenigen, die Dauernachtschicht oder andere Schichtarrangements mit Nachtschichtanteilen haben und diejenigen, die Früh- oder Spätschicht oder Früh- und Spätschicht im Wechsel haben, aber keinesfalls Nachschichten und begrenzt beide Gruppen noch auf die Arbeit in der Produktion oder produktionsnahe Bereiche ein, so ergibt sich ein weitgehend einheitliches Antwortverhalten. Auch die Länge der Zeit, seit der die Befragten Schichtarbeit geleistet haben, spielt nur eine geringe Rolle.

Wie man aus Abbildung 37 entnehmen kann, gibt es insgesamt zwischen den beiden Gruppen (Schichtarbeitende in Nachtschicht und andere Schichtarbeitsformen) in der Diagnose der „häufig“ auftretenden Einschränkungen wenig Unterschiede, die Nachtschichtleistenden nehmen diese (bis auf die Ausnahme „schnell arbeiten müssen“) allerdings etwas akzentuierter wahr. „Schnelles Arbeiten“ und „unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten“ sind Aussagen, bei denen Auftreten des Phänomens und dessen Beurteilung als „belastend“ nicht sehr weit auseinanderliegen. Hingegen sind die Aussagen „bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit gehen zu müssen“ und „Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit“ diejenigen, die empirisch gar nicht so häufig vorkommen, aber dennoch im hohen Maße als belastend angesehen werden. Die beiden Anforderungen „ständige Wiederholung einzelner Arbeitsgänge“ und „verschiedene Arbeiten und Vorgänge gleichzeitig machen zu müssen“ werden, obwohl beide bei den Nachtschichtleistenden recht „häufig“ vorkommen, von relativ Wenigen als Belastung angesehen.

Bei der langen Liste der gesundheitlichen Beeinträchtigungen gibt es zwischen Nicht-Nachtschichtleistenden und Nachtschichtleistenden insgesamt keine großen Differenzen, mit einer Ausnahme: Nicht-Nachtschichtleistende berichten zu 27% von „nächtlichen Schlafstörungen“, Dauernachtschichtarbeitende und Schichtarbeitende mit Nachtschichtanteilen aber zu 52%. Die Schlafstörungen nehmen auch mit der Dauer der Schichtarbeit zu: Nachtschichtarbeitende mit 1 bis 5 Jahren Nachtschicht haben noch zu 38% nächtliche Schlafstörungen, diejenigen mit 6 bis 10 Jahren zu 54%, die mit 11-15 Jahren und auch die mit 16 Jahren und mehr Nachtschichtarbeit zu 57%.

Abbildung 37:



Quelle: BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012, 1te Nennung („muss bis an die Grenzen...“) N = 402; 2te Nennung N = 731; 3te Nennung N = 787; 4te Nennung N = 941; 5te Nennung N = 993; 6te Nennung N = 910

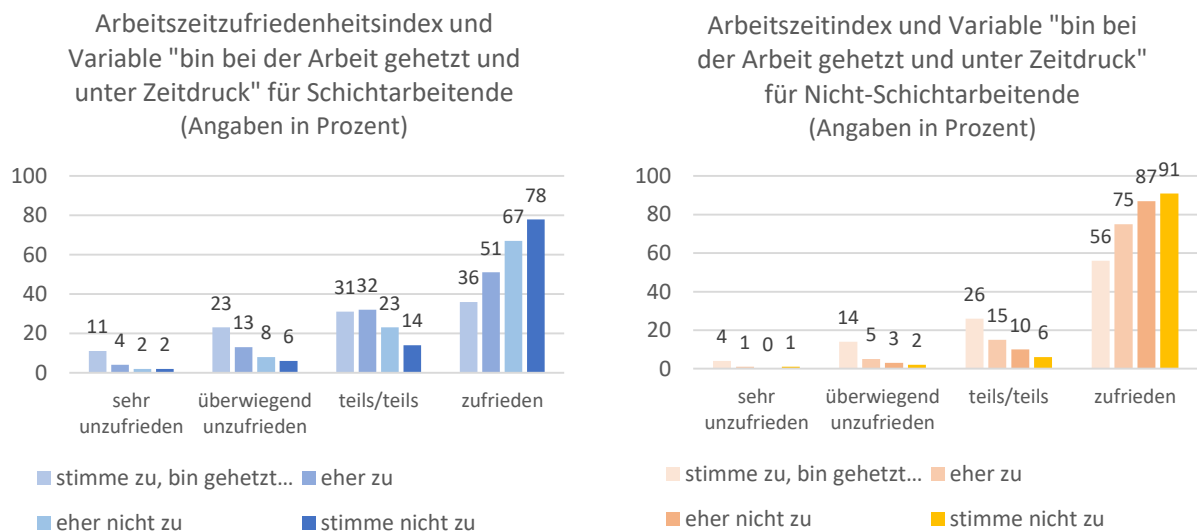
3.1.6.2 Weitere Auswirkungen der Belastungsfaktoren

Die beiden oben vorgestellten Belastungen („länger arbeiten um die Aufgaben zu erledigen“ und „bin bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck“) bilden zusammen einen Faktor (Cronbachs Alpha .60). Wenn man sie zusammenfasst, so gibt es nur eine kleine Gruppe, die gar nicht belastet ist, also beiden Aussagen nicht zustimmt (Schichtarbeitende 9%, Nicht-Schichtarbeitende 8%). Umgekehrt sind eine beidseitige Zustimmung – und damit eine sehr hohe Belastung – bei 8% der Schichtarbeitenden zu finden und bei 12% der Nicht-Schichtarbeitenden. Wie oben, beim „länger Arbeiten“-Statement, sind die Schichtarbeitenden, deren aktuelle Qualifikationsanforderungen oberhalb ihrer eigenen, höchsten Qualifikation liegen, etwas stärker betroffen.

Setzt man die beide Gruppen stärker trennende Variable (Arbeitshetze/Zeitdruck) in Beziehung zum Arbeitszeitzufriedenheitsindex, so ergibt sich bei dem Vorliegen von keiner Hetze bei den Schichtarbeitenden ein Indexwert im Bereich „bin zufrieden“ von 78% (also 25% mehr als beim durchschnittlichen Wert von 53%). Bei den Nicht-Schichtarbeitenden sind es sogar 91% (also 15% höher als mehr als beim Durchschnittswert von 76%). Bei beiden Gruppen sinkt die Zufriedenheit mit zunehmender Arbeitshetze und Zeitdruck. Erstaunlich ist, dass gut die Hälfte (56%) der Nicht-Schichtarbeitenden trotz

Zustimmung zum Statement „bin bei der Arbeit gehetzt und unter Zeitdruck“ mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden sind. Schichtarbeitende, die dem Statement zustimmen, sind nur zu gut einem Drittel (36%) zufrieden. Auch in dieser Hinsicht wird von Schichtarbeitenden eine deutlich höhere Arbeitszeitunzufriedenheit artikuliert.

Abbildung 38:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, Schichtarbeitende N = 141375; Nicht-Schichtarbeitende N = 148244

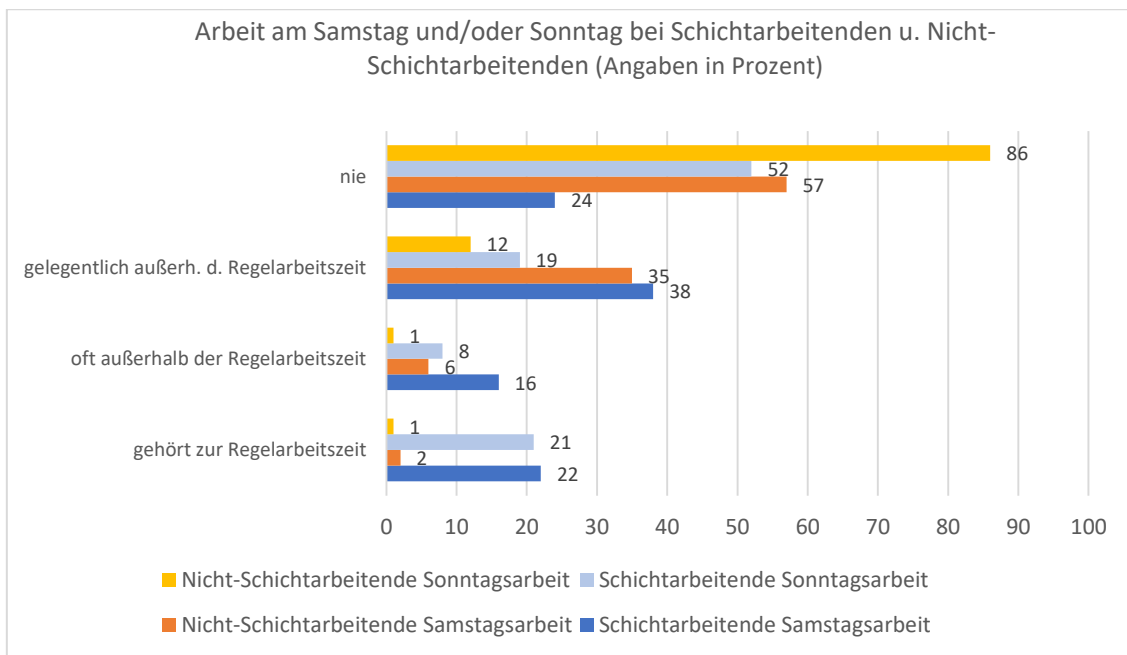
3.1.7 Arbeit am Samstag oder Sonntag als Unzufriedenheitsfaktor

Die Frage, ob sie häufig am Wochenende arbeiten, beantworteten 2016 die mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ repräsentativ befragten Arbeitnehmer zu 14% mit „sehr häufig“, zu weiteren 14% mit „oft“, zu 30% mit „selten“ und zu 42% mit „nie“ (DGB-Index 2016, S. 21). Die Schlussfolgerung der Betrachtung der eigenen Umfragen zur Wochenendarbeit der Autoren des DGB-Index ist folgende: „Arbeit am Wochenende ist mit überdurchschnittlich viel Arbeitshetze und insgesamt einem hohen Grad der Entgrenzung, längeren Arbeitszeiten und einem großen Anteil Schichtarbeit verbunden“ (DGB-Index 2011, S.3).

Arbeit am Wochenende ist bei den Schichtarbeitenden nicht selten, wobei sie am Samstag häufiger als am Sonntag arbeiten. Damit unterscheiden sie sich erheblich von den Nicht-Schichtarbeitenden, von denen 57% am Samstag „nie“ (Schichtarbeitende 24%) und 35% „gelegentlich“ arbeiten (Schichtarbeitende 38%). 22% der Schichtarbeitenden geben an, dass Samstagsarbeit zur Regelarbeitszeit gehört (Nicht-Schichtarbeitende 2%) und weitere 21%, dass dies auch bei der Sonntagsarbeit der Fall ist (Nicht-Schichtarbeitende 1%). Am Sonntag arbeiten gut die Hälfte (52%) der Schichtarbeitenden „nie“

und weitere 19% „gelegentlich“. So gut wie alle Nicht-Schichtarbeitenden arbeiten entweder am Sonntag „nie“ (86%) oder nur „gelegentlich“ (12%). Nimmt man noch die Schichtarbeitenden hinzu, die „oft außerhalb der Regelarbeitszeit“ am Samstag (zu 16%) oder am Sonntag (zu 8%) arbeiten, so gehört für eine beträchtliche Teilgruppe, die Arbeit am Samstag oder Sonntag zur alltäglichen Arbeitserfahrung. Bei den Schichtarbeitenden sind es 20% die regelmäßig an beiden Tagen arbeiten.

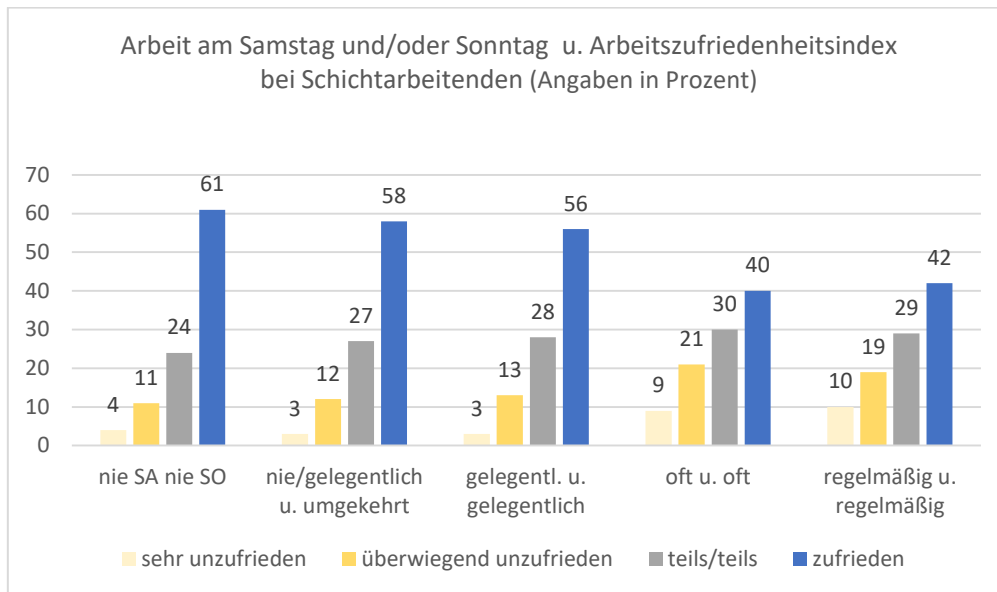
Abbildung 39:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 306892

Betrachtet man die verschiedenen Kombinationsmöglichkeiten, so wollen wir uns, auch im Interesse einer übersichtlichen Darstellung, auf fünf wesentliche beschränken und an ihnen nachvollziehen, wie sich die Werte des Arbeitszufriedenheitsindex verändern. Die Veränderungen erfolgen – anders als bei den beiden vorhergegangenen Faktoren für Unzufriedenheit – eher in kleinen Schritten je nach Häufigkeit der Arbeit an einem oder beiden Tagen des Wochenendes. Mit zunehmender Intensität sinkt auch kontinuierlich die Arbeitszeitzufriedenheit – wenn auch in kleinen Intervallen. Sie sinkt bereits bei „gelegentlichen“ Arbeiten am Samstag oder Sonntag. Dies zeigt, dass auch gelegentliche Arbeit am Wochenende ein heikles Instrument der Arbeitgeber ist, denn es steigert bei den Beschäftigten die Unzufriedenheit.

Abbildung 40:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 144158

Die Schichtarbeitenden sind in diesen Beispielen von Kombinationen immer mit höheren Werten im Bereich „sehr unzufrieden“ und „überwiegend unzufrieden“ zu finden als ihre nicht schichtarbeitenden Kolleginnen und Kollegen, die insgesamt eine höhere Arbeitszeitzufriedenheit haben. Auch bezogen auf den Aspekt Samstags-/Sonntagsarbeit sinkt die Gruppe der Arbeitszeitzufriedenen nur bei den Schichtarbeitenden auf unter 50%, und zwar dann, wenn diese oft oder regelmäßig erforderlich ist.

3.1.8 Das Fehlen positiver Merkmale der Arbeitssituation als Grund für Unzufriedenheit

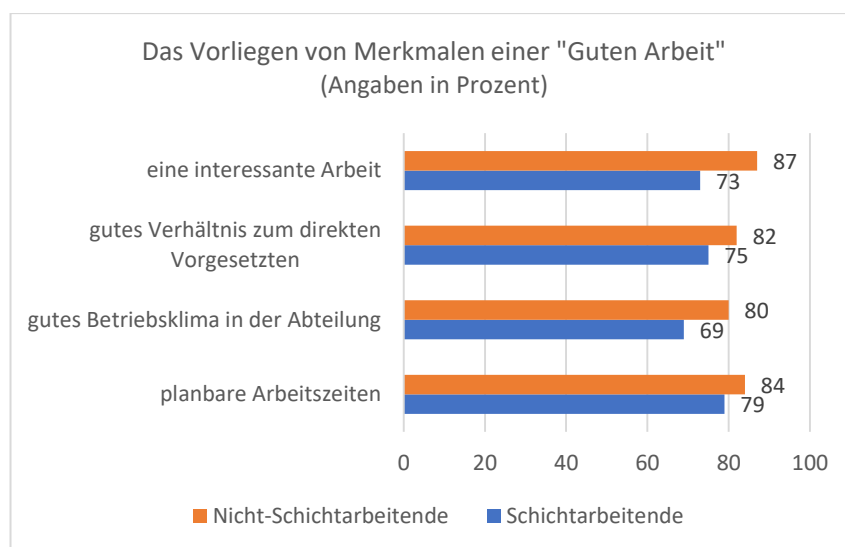
Im Fragebogenteil 1.1 (persönliche Arbeitssituation) werden Aussagen aus der Befragung aus dem Jahr 2013 erneut gestellt, die den Befragten damals unter dem Stichwort „Merkmale einer Guten Arbeit“ vorgelegt wurden. Der jährlich als Repräsentativbefragung von Beschäftigten durchgeführte „DGB-Index- Gute Arbeit“ misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen (DGB-Index 2016, S. 16). Durch eine Batterie von Fragen wird die Arbeitsqualität ermittelt, die zwischen den beiden Polen 0=„denkbar schlechteste Arbeitsbedingungen“ und 100=„optimale Arbeitsbedingungen“ liegen kann. „Der positive Bereich der Arbeitsqualität ist durch umfassende Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, geringe negative Belastungen, ein angemessenes Einkommen und hohe berufliche Sicherheit gekennzeichnet. Niedrige Indexwerte verweisen dagegen auf hochgradig belastende und entwicklungsarme Arbeitsbedingungen, häufig kombiniert mit einem geringen Einkommen und unsicheren Zukunftsperspektiven“ (DGB-Index Online Überblicksinfo o.J.).

Die IG Metall-Befragungen 2013 und 2017 haben einige wesentliche Elemente des DGB-Index übernommen. Eine Vorgabe ist die Frage nach dem Vorkommen von „planbaren Arbeitszeiten“, deren Vorhandensein, wie oben bereits dargestellt, starken Einfluss auf die Arbeitszeitzufriedenheit hat. Man

kann die Vorgabe durchaus als ein bewährtes Indiz für „gute Arbeit“ ansehen. Die übrigen beiden Aussagen sind das „gute Betriebsklima“ und eine „interessante Arbeit“. Diese drei Aussagen wurden 2013 durchgehend fast immer als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ angekreuzt. Das „gute Betriebsklima“ wurde damals von 2/3 der Befragten als „sehr wichtig“ eingeschätzt. Bei allen drei Aussagen gab es 2013 nur geringe Unterschiede zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden.

2017 wurde nach dem Vorkommen dieser Merkmale in der eigenen Arbeitssituation gefragt. Diese werden allgemein und auch von den Beschäftigten aus Produktion und produktionsnahen Bereichen mehrheitlich als gut bezeichnet. Es sind keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, aber kleinere Unterschiede zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden zu erkennen. Schichtarbeitende liegen in allen Merkmalen, auch bei der neu hinzugefügten Frage „gutes Verhältnis zum Vorgesetzten“ unter den Werten der Nicht-Schichtarbeitenden. Die Wahrnehmung des guten Betriebsklimas hängt empirisch sehr eng mit dem Verhältnis zum direkten Vorgesetzten zusammen. Die Differenz zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden ist besonders deutlich beim „guten Betriebsklima“, dessen Existenz 69% der Schichtarbeitenden bejahen, die Nicht-Schichtarbeitenden aber zu 80%. Auch das Vorliegen einer „interessanten Arbeit“ bejahen 73% der Schichtarbeitenden und bei den Nicht-Schichtarbeitenden sind es 87%. Eine „planbare Arbeitszeit“ haben 79% der Schichtarbeitenden und 84% der Nicht-Schichtarbeitenden. Schließlich konstatieren die Schichtarbeitenden zu 75% ein „gutes Verhältnis zum Vorgesetzten“ (Nicht-Schichtarbeitende zu 82%).

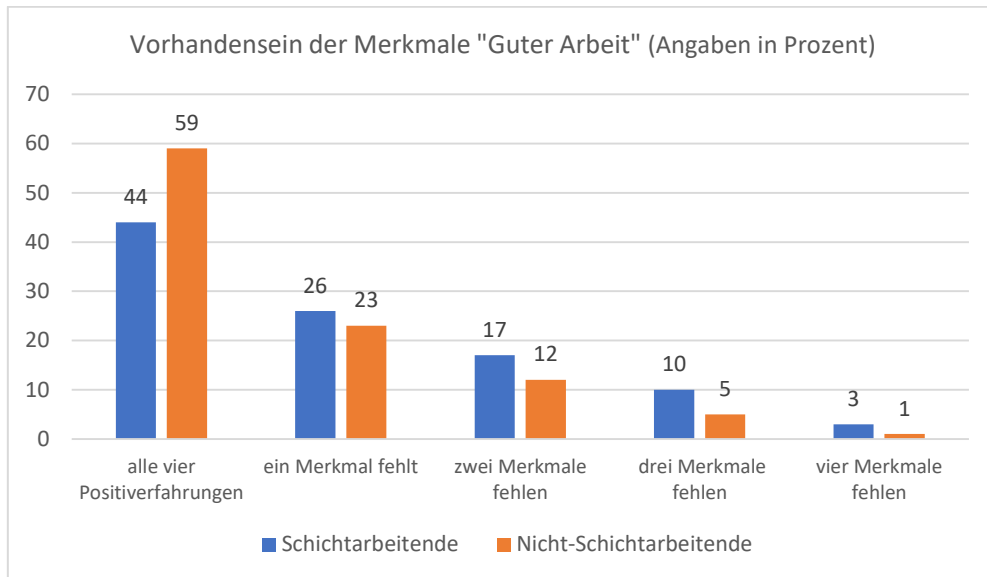
Abbildung 41:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, 1te Nennung („eine interessante Arbeit“) N = 302147, 2te Nennung N = 307668; 3te Nennung N = 308938; 4te Nennung N = 310425

Fasst man die vier Aussagen unter dem Gesichtspunkt zusammen, wie oft die „Nein“-Antwort gegeben wurde, so gibt es bei den Schichtarbeitern deutlich häufiger die Erfahrung des Nicht-Vorliegens von Merkmalen einer „Guten Arbeit“.

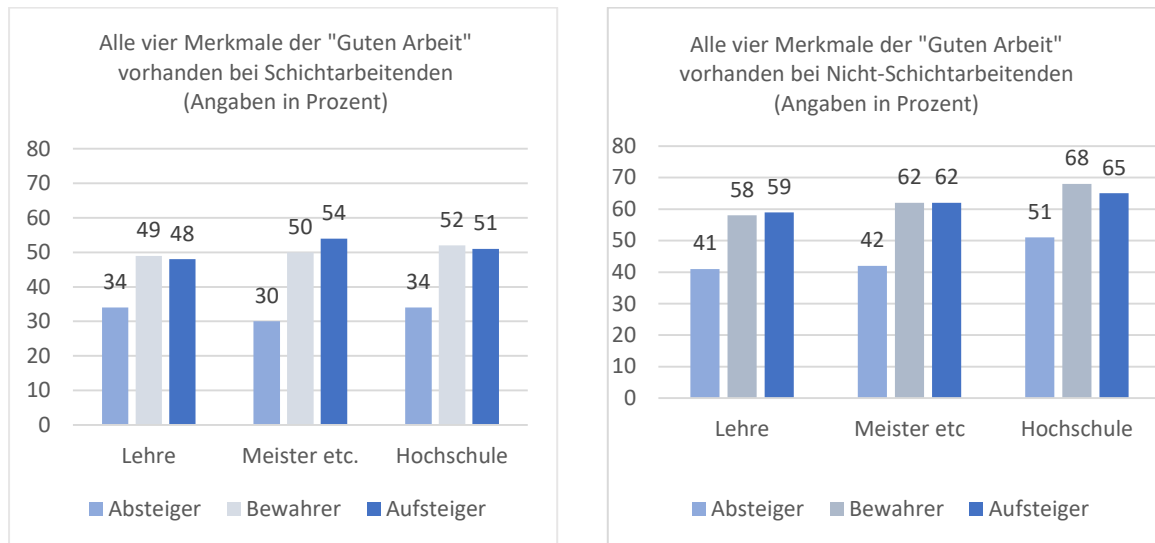
Abbildung 42:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 316665

Die Frage, ob die Wahrnehmung der positiven Elemente der eigenen Arbeitssituation auch von der betrieblichen Nachfrage der Qualifikationen der Beschäftigten abhängt, kann mit „Ja“ beantwortet werden. Die drei Ausbildungs-Statusgruppen Absteiger, Bewahrer und Aufsteiger haben sehr unterschiedliche Zufriedenheitswerte, was man an der Häufigkeit des Vorkommens aller vier Merkmale belegen kann. Wieder sind die Nicht-Schichtarbeitenden deutlich zufriedener als die Schichtarbeitenden. Bei beiden, aber besonders bei den Nicht-Schichtarbeitenden, scheint der „Blick nach unten“ des Absteigers, der unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus arbeitet, die Zufriedenheit zu beeinträchtigen.

Abbildung 43:

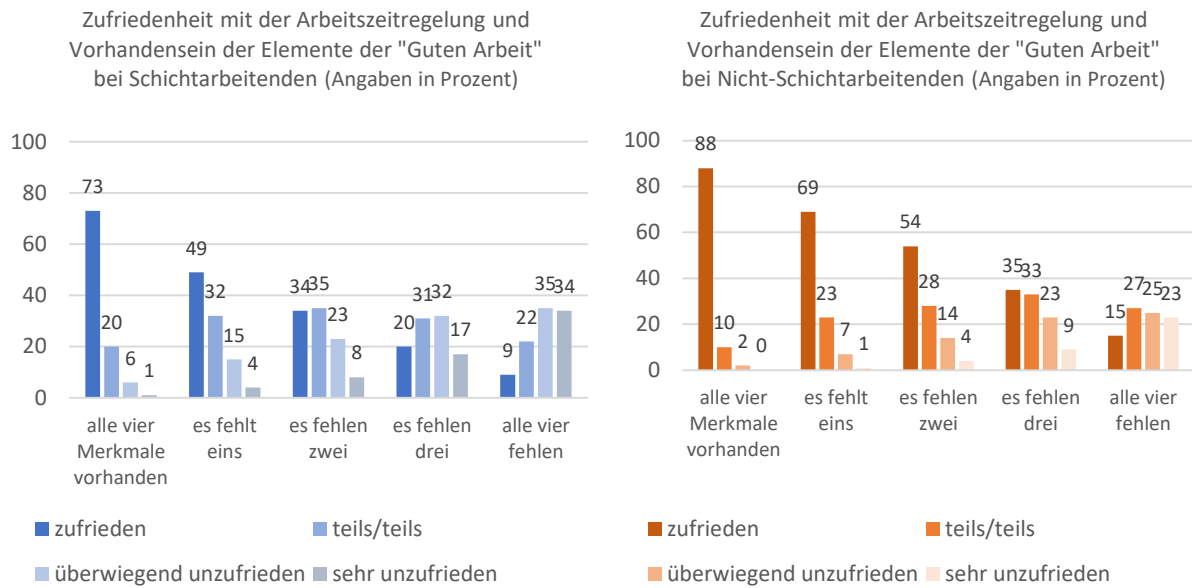


Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, Schichtarbeitende N = 57052; Nicht-Schichtarbeitende N = 76931

Statusabgestiegene Absolventen aller drei Ausbildungsniveaus (Lehre, Meister/Techniker/Fachwirt, Hochschulabschluss) in Schichtarbeit und Nicht-Schichtarbeit vermissen überdurchschnittlich eine interessante Arbeit. Die „interessante Arbeit“ ist das Merkmal, das die Absteiger am deutlichsten von den Bewahrern und Aufsteigern trennt. Die mittlere Berufsgruppe der abgestiegenen Meister/Techniker/Fachwirte vermisst zudem bei Schicht- und auch bei Nicht-Schichtarbeitenden deutlich über dem Durchschnitt das gute Verhältnis zum direkten Vorgesetzten und ein gutes Betriebsklima.

Beziehen wir den Zufriedenheitsindex (vgl. Kapitel 3.1) auf die vier im Fragebogen angesprochenen Merkmale „Guter Arbeit“ ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang. Wir können dies bereits daran erkennen, dass die Variable „Vorhandensein der Merkmale der Guten Arbeit“ bei einer linearen Regression als einziger Wert bereits ein r^2 von .23 ergibt, das heißt erheblich zur Aufklärung der Varianz bei der Zielvariable „Arbeitszeitzufriedenheitsindex“ beiträgt.

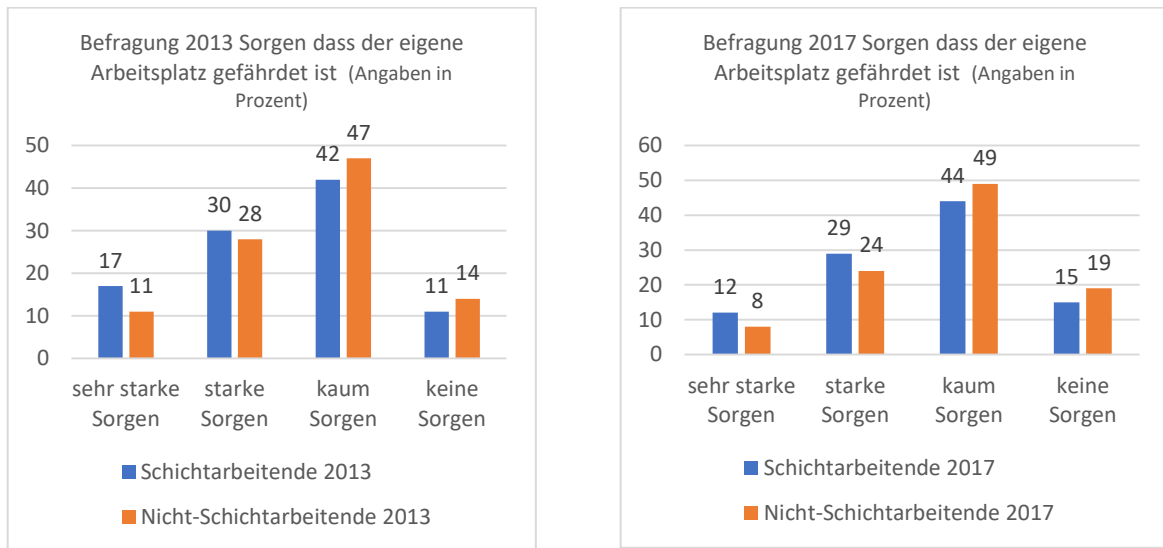
Bei der Betrachtung der beiden Variablen unterscheiden sich die Nicht-Schichtarbeitenden von den Schichtarbeitenden insofern, als sie beim Vorliegen aller Merkmale „Guter Arbeit“ wiederum eine besonders hohe Zufriedenheit zeigen. Umgekehrt sind die Schichtarbeitenden beim Fehlen von drei oder vier Merkmalen besonders unzufrieden.

Abbildung 44:

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, Schichtarbeitende N = 149543; Nicht-Schichtarbeitende N = 153658

Außerdem lässt sich auch ein Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein von Elementen „Guter Arbeit“ und der „Sorge um den eigenen Arbeitsplatz“ (Kapitel 1.2 des Fragebogens) ausmachen. Die Zunahme des Fehlens positiver Arbeitsmerkmale korrespondiert mit einer Zunahme von Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz. Dies ist von klassischen Einflussgrößen wie Alter, Geschlecht, Gewerkschaftszugehörigkeit und regionale Zugehörigkeit unabhängig. Bei Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden ohne Berufsausbildung ist der Zusammenhang zwischen fehlenden Merkmalen der „Guten Arbeit“ und Sorgen besonders deutlich ausgeprägt. Insgesamt bejahen 41% der Schichtarbeitenden die Frage „Machen Sie sich Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?“. Sie machen sich damit deutlich stärker Sorgen um ihren Arbeitsplatz als Nicht-Schichtarbeitende.

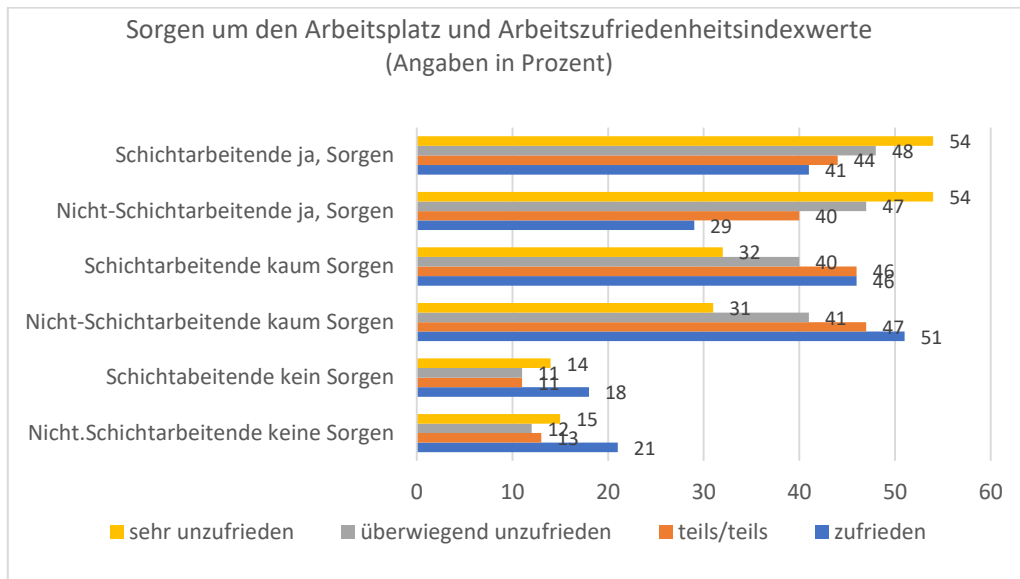
Abbildung 45:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013 und 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, Diagramm links N= 430443 (2013); Diagramm rechts N = 309312 (2017)

Über die Hintergründe der Schichtarbeitenden mit starken Sorgen gibt das Material keine Hinweise. Fest steht, dass die Schichtarbeitenden ohne Berufsausbildung, wie man bei dem allgemeinen Trend zur Zunahme der Qualifikationsanforderungen erwarten könnte, sich nur leicht vom Durchschnitt abweichende Sorgen machen, indem sie zu 19% die Vorgabe „sehr starke Sorgen“ ankreuzen (Durchschnitt 12%). Aus den 2012 erhobenen BIBB/BAuA Daten wissen wir, dass Schichtarbeitende sich zur großen Mehrheit (79%) den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse „in der Regel“ gewachsen fühlen (Nicht-Schichtarbeitende 85%) und dass sie das Ziel eines sicheren Arbeitsplatzes „sehr stark“ (51%, Nicht-Schichtarbeitende 43%) oder „stark“ (zu 42%, Nicht-Schichtarbeitende zu 48%) verfolgen. Es gibt auch in diesem Fall einen Zusammenhang zwischen Sorgen und Arbeitszeitzufriedenheit. Wie man bei denen, die sich „sehr starke“ oder „starke Sorgen“ machen, zeigen kann, sinkt die Arbeitszeitzufriedenheit.

Abbildung 46:



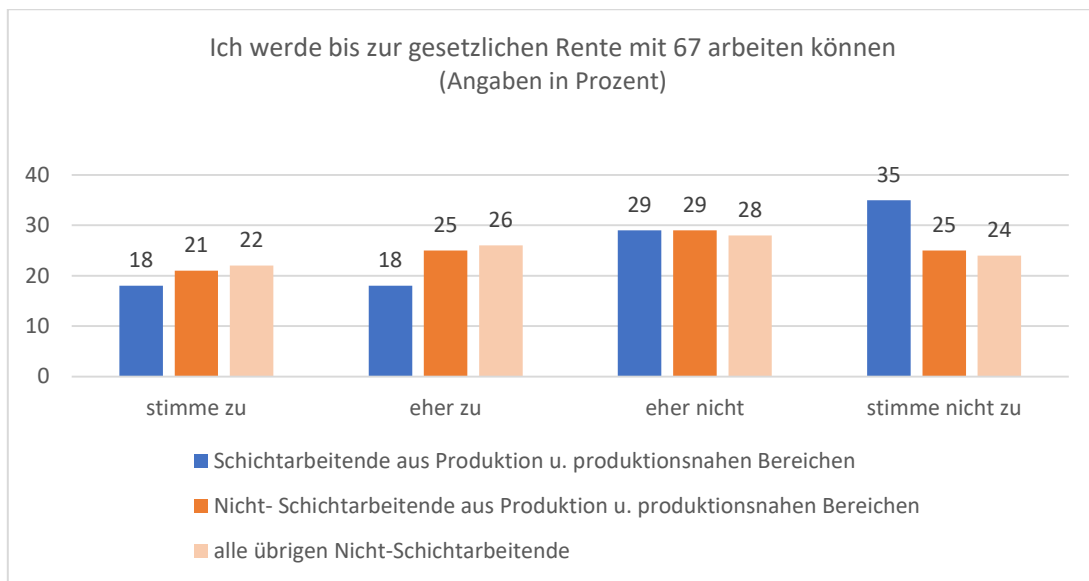
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, N = 296638

Wir wissen aus den Befragungen des DGB-Index „Gute Arbeit“, dass das Fehlen von Merkmalen der „Guten Arbeit“ die Sicht auf den Arbeitsverlauf beeinflusst. Besonders bei physischen Belastungen wie schwere körperliche Arbeit und Nachtarbeit wird die Chance, es mit der Arbeit bis zur Rente schaffen zu können, deutlich pessimistischer gesehen als von den übrigen Beschäftigten. Generell erwarten nur 47%, dass sie in der Lage sein werden, „ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können“ (DGB-Index „Gute Arbeit“ Kompakt 06/2016, S. 2). Auch in der kürzlich durchgeführten Befragung von Schichtarbeitenden in Betrieben in Baden-Württemberg gibt es mit zunehmender Länge der Schichtarbeit eine zunehmende Zustimmungsbereitschaft zur Antwortmöglichkeit „meine Arbeit ist so anstrengend, dass ich sie in dieser Form bis zum Renteneintritt nicht durchführen kann“. Bei diesem Statement kreuzen Schichtarbeiter mit 20 und mehr Jahren Schichtarbeit zu 28% „ja“ an und 30% „eher ja“ (Langhoff/Sätzer 2017, S. 15).

Der in die weitere Zukunft gerichteten Aussage „Ich werde bis zur gesetzlichen Rente mit 67 arbeiten können“ stimmen nur 18% der Schichtarbeitenden zu (Nicht-Schichtarbeitende 21%). Weitere 18% stimmen „eher zu“ (Nicht-Schichtarbeitende 25%), aber 29% „eher nicht“ (Nicht-Schichtarbeitende 29%) und ein gutes Drittel (35%) stimmt nicht zu (Nicht-Schichtarbeitende 25%). Das Überwiegen der „eher nicht“ und „nicht“ Zustimmenden, also skeptischen Antworten, kann als realistische Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit gesehen werden. Diejenigen, die davon ausgehen, es bis zur Rente schaffen zu können, haben auch eine höhere Arbeitszeitzufriedenheit.

Da wir, wie bei den meisten Vergleichen im Text, Schichtarbeitende aus Produktion und produktionsnahen Bereichen mit Nicht-Schichtarbeitenden dieser beiden Bereiche verglichen haben, fallen die übrigen Nicht-Schichtarbeitenden heraus. Wir haben sie hier (siehe nächste Grafik) mit hineingenommen, sie unterscheiden sich aber so gut wie gar nicht von den Nicht-Schichtarbeitenden. Auch in dieser Hinsicht sehen sich Schichtarbeitende also in einer schlechteren Situation.

Abbildung 47:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, Gesamtsample, N = 476353

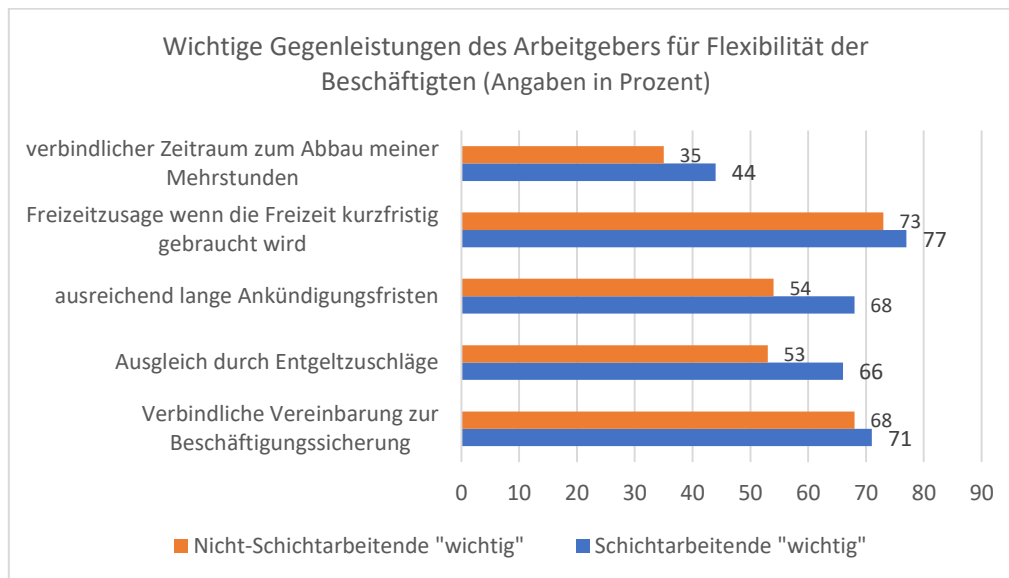
4. Gegenleistungen des Arbeitgebers für die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten

Die Bewertung der vom Arbeitgeber gewährten „Gegenleistungen“ für die geforderte Flexibilität (Kapitel 2.1 des Fragebogens) zeigen eine weitgehend ähnliche Einschätzung von Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden, wobei die Schichtarbeitenden fast immer die Wichtigkeit der Gegenleistungen etwas stärker betonen. Nur eine kleine Minderheit aller Befragten von maximal 20% hält Gegenleistungen des Arbeitgebers für „unwichtig“ oder „eher unwichtig“.

Eine Ausnahme ist die Gegenleistungs-Vorgabe „Ein verbindlicher Zeitraum zum Abbau meinerer Mehrstunden“, was ein Drittel aller Befragten entweder für „eher unwichtig“ oder „unwichtig“ hält. Die Schichtarbeitenden sind in beiden Kategorien zu 26% vertreten, die Nicht-Schichtarbeitenden zu 33%. Alle anderen Aussagen werden von allen Befragten mindestens zur Hälfte für „wichtig“ angesehen. Dies betrifft vor allem die „Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche“ (Alle Befragte „wichtig“ 74%, „eher wichtig“ 23%; Schichtarbeitende „wichtig“ 77%, Nicht-Schichtarbei-

tende 73%; Schichtarbeitende „eher wichtig“ 19%, Nicht-Schichtarbeitende 20%). In vier der fünf Aussagen messen die Schichtarbeitenden den Gegenleistungen etwas mehr Gewicht zu, indem sie häufiger für „wichtig“ votieren. Das sind „Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung (71% „wichtig“, Nicht-Schichtarbeitende 68%), die Aussage „Ausgleich durch Entgeltzuschläge“ (66% „wichtig“, Nicht-Schichtarbeitende 53%), „ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich drauf einstellen kann“ (68% „wichtig“, Nicht-Schichtarbeitende 54%) und der „verbindliche Zeitraum zum Abbau meiner Mehrstunden“ (44% „wichtig“, Nicht-Schichtarbeitende 35%). Bei Ankündigungsfristen und Entgeltzuschlägen ist die Differenz zwischen Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden besonders groß: Auch in dieser Hinsicht bestätigt sich die an früheren Stellen bereits deutlich gewordene Wichtigkeit der Planbarkeit der Arbeitszeiten für Schichtarbeitende. Zugleich zeigt sich hier der oft für Schichtarbeit konstatierte Effekt der „Monetarisierung“ von belastenden Arbeitsbedingungen.

Abbildung 48:



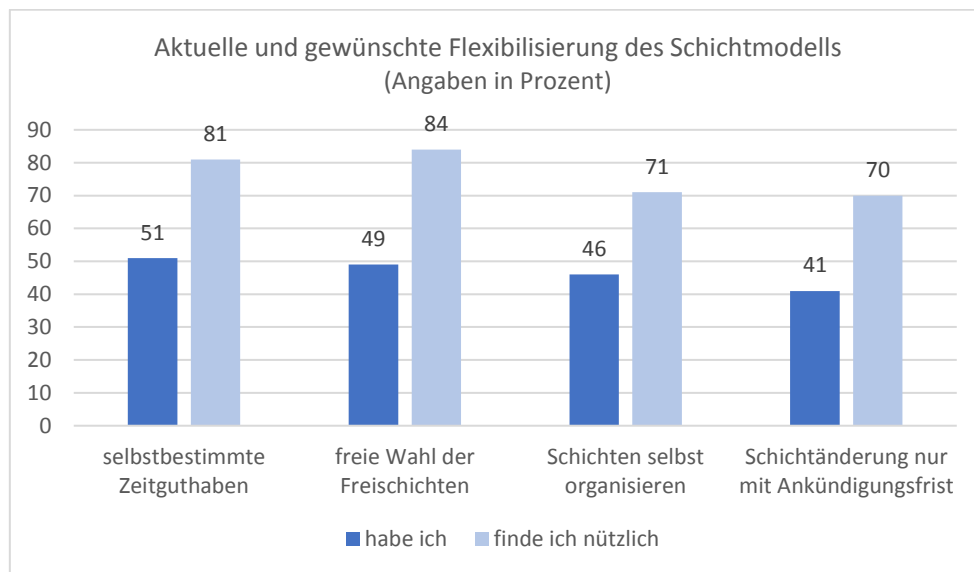
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, 1te Nennung („verbindlicher Zeitraum...“) N = 307443; 2te Nennung N = 310706; 3te Nennung N = 308398; 4te Nennung N = 307727; 5te Nennung N = 307576

4.1 Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Schichtmodells als nützlicher Beitrag zur Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben: faktische Verbreitung und Präferenzen

Im Kapitel 3.4 des Fragebogens werden den Schichtarbeitenden verschiedene Möglichkeiten der Flexibilisierung des Schichtmodells vorgestellt. Sie werden danach gefragt, ob sie diese Möglichkeiten in ihrer Arbeit haben und ob sie sie im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben für nützlich halten. Die vier am häufigsten verbreiteten Praktiken der Flexibilisierung ihrer Arbeit sind

bei den Schichtarbeitenden: 1) die Möglichkeit „selbstbestimmte Zeitguthaben auf- und abbauen zu können“ (zu 51% vorhanden), 2) „freie Wahl der Freischichten“ (zu 49% vorhanden), 3) die Möglichkeit, Schichten mit den „Kollegen/innen selbstorganisiert tauschen zu können“ (zu 46% vorhanden) und 4) „eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche vor Schichtänderung oder Zusatzschichten haben“ (zu 41% vorhanden). Diese vier Aussagen sind auch die Optionen, die die befragten Schichtarbeitenden am nützlichsten für die Umsetzung des Ziels einer besseren Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben ansehen (siehe die untenstehende Tabelle).

Abbildung 49:



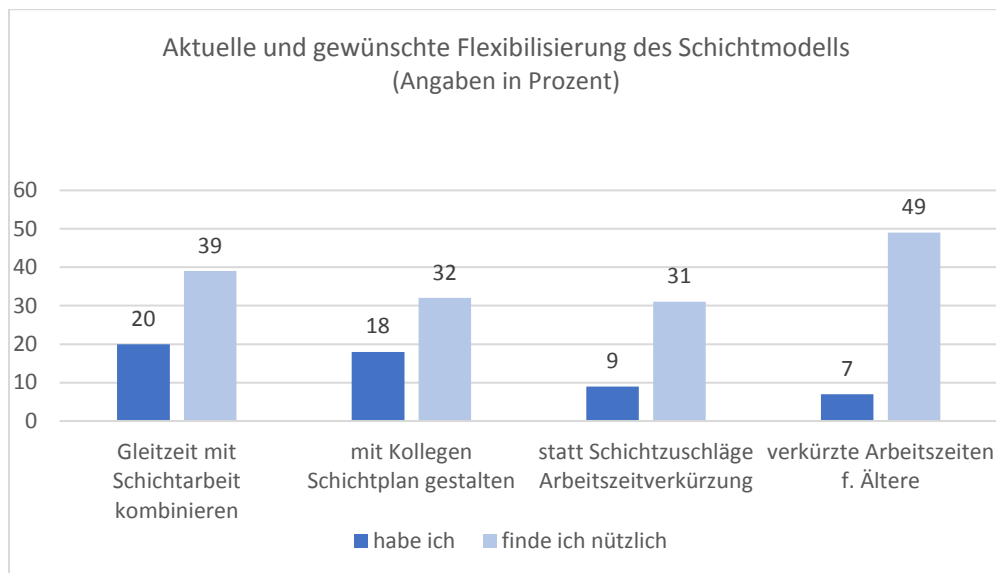
Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, 1te Nennung („selbstbestimmte Zeitguthaben“) N = 115218; 2te Nennung N = 120674; 3te Nennung N = 101264; 4te Nennung N = 98299

Faktisch gibt es bei diesen Nennungen einen Abstand zwischen tatsächlichen und gewünschten Flexibilisierungsmöglichkeiten, aber doch wird das, was man hat, auch in hohem Maße als nützlich angesehen. Die Möglichkeit, die Schichten selbst zu organisieren, wurde bereits in den 1990er Jahren als Steigerung der Steuerungskompetenz und Autonomie besonders für Gruppenarbeit empfohlen (Fiedler-Winter 1995, S. 49f.). Gleichwohl ist die Diskrepanz zwischen Nützlichkeit und Verfügbarkeit der verschiedenen Optionen durchweg hoch.

Deutlich darunter liegt die Verbreitung der nachfolgenden Optionen zur Flexibilisierung der Schichtarbeit. Die Möglichkeit der „Kombination von Gleitzeit mit Schichtarbeit“ ist nur 20% der Schichtarbeitenden möglich. Mit den „Kollegen/innen den Schichtplan eigenhändig zu gestalten, d.h. die Schicht-einteilung mit in die Hand nehmen zu können“ ist 18% der Schichtarbeitenden möglich. Noch weniger verbreitet ist die Möglichkeit, „statt Schichtzulage eine Arbeitszeitverkürzung wählen zu können“ (dies ist 9% der Schichtarbeitenden möglich). Am wenigsten verbreitet (bei 7% der Schichtarbeitenden) ist die Möglichkeit, „für ältere Beschäftigte verkürzte Arbeitszeiten mit Lohnausgleich im Schichtbetrieb

zu haben“. Ältere Schichtarbeitende (die mit 45-54 und 55-64 Jahren) geben mit 6% an, diese Möglichkeit zu haben. Der Wunsch danach ist jedoch deutlich: 49% der Befragten fänden diese Option nützlich, bei den Älteren ist der Prozentsatz (54%) sogar noch höher. Und auch für die vier weniger stark verbreiteten Flexibilisierungsoptionen besteht eine erhebliche Differenz zwischen vermuteter Nützlichkeit und faktischer Verbreitung.

Abbildung 50:



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017, nur Produktion und produktionsnahe Bereiche, 1te Nennung („Gleitzeit mit Schichtarbeit kombinieren“) N = 141160; 2te Nennung N = 141682; 3te Nennung N = 139681; 4te Nennung N = 137294

Der relativ hohe Wert (49%) der nützlichen Option „für ältere Beschäftigte verkürzte Arbeitszeiten mit Lohnausgleich im Schichtbetrieb zu haben“ hat wenig mit „objektiven Merkmalen“ wie Geschlecht, Alter, Ausbildung, Art des Schichtbetriebs usw. zusammen. Demgegenüber scheinen Arbeitserfahrungen und grundlegende Einstellungen zu Arbeit und Arbeitszeit eine stärkere Rolle zu spielen, denn 61% derer, die mit ihrer Arbeitszeit sehr unzufrieden sind, finden die Option der verkürzten Arbeitszeit für Ältere gut.

5. Ein kurzes Fazit

Die IG Metall Beschäftigtenbefragung zur Arbeitszeit liefert schon allein aufgrund der hohen Fallzahl von weit über 600.000 ausgefüllten Fragebögen auch für einzelne Beschäftigtengruppen, wie Schichtarbeitende, beachtliches Material für eine vertiefte Analyse. Auch wenn wir versucht haben, durch eine Eingrenzung auf „Produktion“ und „produktionsnahe Bereiche“ eine bessere Vergleichbarkeit von

Schichtarbeitenden und Nicht-Schichtarbeitenden zu ermöglichen, sind wir uns bewusst, dass sich beide Gruppen auch über die Arbeitszeiten hinaus in den Arbeitsbedingungen unterscheiden dürften. Die Befragung stellt nur sehr begrenzt Daten zu den Arbeitsbedingungen zur Verfügung, zudem geben die Befragten ihre Wahrnehmung wieder und interpretieren ihre Arbeitssituation, ihre Arbeitszeitregulierung und ihre Arbeitsanforderungen sowie ihren Umgang hiermit. Die Beantwortung kann von einer Vielzahl von subjektiven Faktoren abhängen, ebenso von den konkreten Arbeitsumständen vor Ort. Auf beides kann eine weitgehend standardisierte und im Umfang begrenzte Befragung kaum eingehen. Dies betrifft auch die subjektive Wahrnehmung von Beeinträchtigungen und Belastungen durch die Schichtarbeit. Wir konnten bei der empirischen Analyse nur mit den existierenden Kategorien der Befragung arbeiten und weitergehenden Vermutungen über persönliche und soziale Einflussgrößen oft nicht nachgehen. Es wäre zum Beispiel reizvoll, die Besonderheiten der Arbeitenden im Osten, die ja zu 55% Schichtarbeit leisten, genauer zu untersuchen. Hier ergeben sich Anknüpfungspunkte für weitere – auch qualitative – Forschung.

Schichtarbeitende in der IG Metall Befragung 2017 zur Arbeitszeit unterscheiden sich bei genauerer Betrachtung in vielerlei Hinsicht von den Kolleginnen und Kollegen, die nicht in Schicht arbeiten. Dies betrifft mehrere Dimensionen der Zufriedenheit mit der Arbeitszeit, etwa das Abnehmen der Zufriedenheit mit zunehmend längerer Arbeitszeit, das Verfügen über Freiheitsgrade bei vorübergehender Absenkung bzw. kurzzeitiger Veränderung der eigenen Arbeitszeit (die Zufriedenheit sinkt mit der Verringerung der Freiheitsgrade) oder die Wahrnehmung des die Arbeitszeitzufriedenheit mindernden Zeitdrucks. Auch die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes ist ein wichtiger, die Arbeitszeitzufriedenheit beeinträchtigender Faktor. Die Schichtarbeitenden sind durchweg unzufriedener als Nicht-Schichtarbeitende.

Die Arbeitszeitzufriedenheit hängt in hohem Maße davon ab, ob die Arbeitszeit als planbar erlebt wird. Planbare Arbeitszeit ist neben dem Vorhandensein einer „interessanten Arbeit“, eines „guten Verhältnisses zum Vorgesetzten“ und eines „guten Betriebsklimas in der Abteilung“ ein wesentliches Merkmal der „Guten Arbeit“, wie sie vom gleichnamigen DGB-Index erfasst wird. Für Schichtarbeitende ist dieser Aspekt besonders wichtig. Es wäre zu wünschen, dass auch in weiteren IG Metall-Beschäftigtenbefragungen ein Bezug zur „Guten Arbeit“ hergestellt wird, da das Vorhandensein oder Fehlen der Merkmale die Sicht auf Arbeit und die Einschätzung der eigenen Lage bestimmt. Schichtarbeitenden fehlen im Vergleich zu ihren nicht Schichtarbeit leistenden Kolleginnen und Kollegen deutlich mehr Merkmale einer „Guten Arbeit“. Der von Schichtarbeitern und Schichtarbeiterinnen besonders stark geäußerte Wunsch nach klaren, Planbarkeit ermöglichenden Arbeitszeitregelungen dürfte allerdings weniger Ausdruck eines spezifischen Arbeitsverständnisses oder eines geringer ausgeprägten Wunsches nach

Flexibilität sein, sondern eher in den konkreten Arbeits- und Lebensbedingungen begründet liegen, denen Schichtarbeitende unterworfen sind.

6. Zur Methode

Wir haben zur Überprüfung der Einflussfaktoren auf die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit mit einem linearen Regressionsansatz gearbeitet. Die Frage, ob Zufriedenheit nur als Reaktion auf die Frage „ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden“ konzipiert werden sollte, oder ob es nicht angebrachter wäre, die drei Variablen des Kapitels 1.3 zu einem Index zusammenzufassen um nicht nur die momentane Zufriedenheit, sondern auch die Seite der subjektiven Gestaltbarkeit (ausreichend Spielräume haben) und des Umgangs mit den Flexibilitätsanforderungen (Bewältigungsstrategien) mit einzubeziehen, ergibt in der ersten empirischen Überprüfung eine Überlegenheit des komplexeren Indexkonstrukts: r^2 bei Verwendung von einzig v22 (=„momentane Zufriedenheit“) im Modell ist 0.26; bei der Indexverwendung erreicht die erklärte Varianz (r^2) sogar 0.34. Bildet man die Durchschnitte der umcodierten drei Aussagen (v22 bis v24), so ist es auch möglich, einen linearen Regressionsansatz zu verfolgen. In das Modell, das die Arbeitszeitzufriedenheit erklärt, gingen folgende Variablen ein:

- (1) Planbare Arbeitszeiten;
- (2) Leistungsdruck (bezieht sich auf die Aussage, sich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck zu fühlen);
- (3) Schichtarbeit ja/nein;
- (4) Das Verhältnis von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit;
- (5) Autonomie, das Verfügen über Freiheitsgrade bei vorübergehender Absenkung bzw. kurzzeitiger Veränderung der eigenen Arbeitszeit. Die drei Variablen von Kapitel 5.1, insgesamt mit hoher Faktorenladung stellen einen Faktor dar und werden zu einem Index zusammengezählt;
- (6) Ableisten von Überstunden;
- (7) Wochenendarbeit;
- (8) Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes;
- (9) Alter;
- (10) Geschlecht;
- (11) Höchste Berufsausbildung;
- (12) Tatsächliche Arbeitszeit;
- (13) Region: Ost/West;
- (14) Gewerkschaftsmitgliedschaft.

Der erste Schritt mit einer multivariaten linearen Regressionsrechnung für alle Befragten hatte die Schichtarbeit „ja/nein“-Variable als einen wichtigen Faktor herausgestellt, der an dritter Stelle aller die Arbeitszeitzufriedenheit beeinflussenden Faktoren stand (Effektstärke 0.339). Das heißt, dass Schichtarbeit einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten hat.

In einem zweiten Schritt haben wir die Berechnung eingegrenzt auf die beiden uns interessierenden Vergleichsgruppen, nämlich Schichtarbeitende in der Produktion und produktionsnahen Bereichen und Nicht-Schichtarbeitende aus diesen beiden Bereichen. Zur Überprüfung der Multikollinearität wurden die VIF-Werte herangezogen, die aber kein Multikollinearitätsproblem anzeigten. Alle Regressionskoeffizienten sind signifikant ($p < 0.01$). In der folgenden Tabelle befinden sich die Korrelationskoeffizienten, die die Effektstärke angeben. Wie man sieht, wird die Arbeitszeitzufriedenheit am stärksten von der Existenz planbarer Arbeitszeiten beeinflusst. Weitere wichtige Einflussfaktoren (die über 0.10-Werten liegen) sind die Autonomie (planbare Möglichkeiten, die Arbeit temporär abzusenden), Leistungsdruck, Schichtarbeit und die regionale Ost/West Verteilung. Mit einem r^2 von .353 und vielen relativ hoch ladenden Einflussfaktoren gibt das Modell eine gute Basis für die Auswertung.

Einflussfaktor	Regressionskoeffizient
planbare Arbeitszeit ***	,768
Autonomie***	,501
Schichtarbeit***	,262
Leistungsdruck***	,236
Ost - West**	,164
Wunsch und tatsächliche Arbeitszeit***	,153
Sorgen***	,094
Überstunden ***	,086
Sonntagsarbeit ***	,060
Gewerkschaftszugehörigkeit ***	,049
Tatsächliche Arbeitszeit ***	,045
Alter ***	,042
Geschlecht ***	,018
Höchste Berufsausbildung **	,005

** = $p < 0.01$ *** = $P < 0.001$

R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Durbin-Watson-Statistik
,353	,353	,82906	1,823

7. Literatur

BAuA Arbeitszeitreport 2016 (2016): Wöhrmann, A. M. et al. Arbeitszeitreport Deutschland 2016, 1. Auflage Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Projekt F-2398, Dortmund.

BAuA Bericht (2016): Amlinger-Chatterjee, M. (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt -Atypische Arbeitszeit, Forschungs-Projekt F 2353 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

BIBB/BAuA Erwerbstätigenbefragung (2015): Hall, A.; Tiemann, M. Erwerbstätigenbefragung 2012. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation, Forschungsprojekt 2.1304 des Bundesinstituts für Berufsbildung, Dezember 2015, Bonn.

Best1 (2000): BEST-Broschüre "Schichtarbeit und Gesundheit", European Foundation, Dublin.

BMAS (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0., Berlin.

Cervinka, R. et al. (1986): Gesundheitliche und soziale Aspekte der Schichtarbeit. In: Dorothea Broesler (Hg.): Schichtarbeit und Gesundheit. Herausgegeben vom Institut für Gesellschaftspolitik, H. 29, S. 9 – 31, Wien.

DGB-Index (2011): Stressfaktor Wochenendarbeit. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2011 der DGB-Index Gute Arbeit GmbH, Berlin.

DGB-Index (2016): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016 mit dem Themenschwerpunkt Digitalisierung der Arbeitswelt. Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten, November 2016, Berlin.

DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 06/2016 (2016): Arbeitsfähig bis zur Rente? Wie die Beschäftigten ihre Perspektiven einschätzen, Institut Gute Arbeit GmbH, Berlin.

DGB-Index Online Überblicksinfo (o.J.): <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++f4455ff2-d766-11e3-aa83-52540023ef1a>, angesehen am 25.05.17

Dietz, M.; Kubis, A.; Leber, U.; Müller, A.; Stegmaier, J. (2013): Personalsuche in Deutschland: Kleine und mittlere Betriebe im Wettbewerb um Fachkräfte. IAB Kurzbericht Nr. 10, Nürnberg.

Fiedler-Winter, R. (1995): Flexible Arbeitszeiten: Beispiele aus der Praxis (Verlag Moderne Industrie), Landsberg am Lech.

Fuchs, T. (2007): Vereinbarkeit von beruflichem und privatem Leben. Die Balance von beruflichem und privatem Leben im Spiegel von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und familiären Rahmenbedingungen. Ein Bericht auf der Basis der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2007, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen.

GVUV (2012): Schichtarbeit – Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten, DGUV Report 1/2012 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Berlin.

Hall, A.; Siefer, A.; Tiemann, M. (2015): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel - Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen; Forschungsdatenzentrum in BIBB (Hrsg.): GESIS Köln (Datenzugang); Bonn; Bundesinstitut für Berufsausbildung doi:10.7803/501.12.1.40

Haufe (2016): https://www.haufe.de/arbeitsschutz/arbeitsschutz-office/schichtarbeit_i-desk_PI957_HI2993615.html, angesehen am 08.05.17

Hoffmann, R.; Bogedan, C. (Hrsg., 2015): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen (Campus), Frankfurt/New York.

- Holst, E. Bringmann, J. (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland. Methodische Unterschiede bei der Erfassung im SOEP und Mikrozensus, SOEP Papers 859, Berlin.
- IG Metall (2016): Info zur Kampagne „Mein Leben – meine Zeit“, Schichtarbeit neu denken, vom 10.8.16 <https://www.igmetall.de/kampagne-mein-leben-meine-zeit-schichtarbeit-22676.htm>, angesehen am 16.05.17
- IG Metall (2017a): Die Befragung 2017. Arbeitszeit - Sicher, Gerech und Selbstbestimmt. Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Mai 2017, Frankfurt am Main.
- IG Metall (2017b): Ergebnisse der Betriebsrätebefragung. Die Befragung 2017, März 2017, Frankfurt.
- Johnson, J.V.; Hall, E.M. (1988): Job strain, work place social support and cardiovascular disease. A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health* 78, S. 1336 – 1342.
- Karasek, R.A. (1979): Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24, S. 285 - 308.
- Knauth, P. (2002): Arbeitszeitflexibilisierung aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. In: Zülch, G.; Stock, P.; Bogus, T.: *Arbeitszeitflexibilisierung im Dienstleistungsbereich* (Shaker Verlag), S. 51 – 74, Aachen.
- Kubis, A.; Müller, A. (2014): Welche Arbeitsbedingungen gehen mit Problemen bei der Stellenbesetzung einher? IAB Kurzbericht 10/2014, Nürnberg
- Langhoff, Th.; Sätzer, R. (2017): Gestaltung von Schichtarbeit in der Produktion. Hans-Böckler-Stiftung, Reihe Forschungsförderung, Working Paper Nr. 43, Düsseldorf.
- Leser, C.; Tisch, A.; Tophoven, S. (2013): Beschäftigte an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter. Schichtarbeit und Gesundheit. IAB Kurzbericht H. 21/2013, Nürnberg.
- Li, C. -Y.; Sung, F.C. 1999): A review of the healthy worker effect in occupational epidemiology, *Occupational Medicine*, 49, S. 225 – 229.
- Lischewski, D. (2016): Der Einfluss von Schichtarbeit auf das individuelle Schlafverhalten im Vergleich verschiedener Berufsgruppen. Medizinische Diss. FU Berlin.
- Ratgeber (2016): IG Metall Ratgeber Schichtarbeit. Was Jeder selbst tun kann. <https://www.igmetall.de/ratgeber-schichtarbeit-24178.htm>
- Rengers, M. (2015): Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunscharbeitszeit in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2014. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.) *Wirtschaft und Statistik*, H. 6. S. 22 - 42.
- Seifert, H. (2005): Zeit für neue Arbeitszeiten. In: *WSI-Mitteilungen* 8/2005, S. 478 - 483.
- Siegrist, J., Starke, D. Chandola, T. et al. (2004): The measurement of effort-reward imbalance at work. *European comparisons*, *Social Science & Medicine* (2004), 58, S. 1483 – 1499.
- Statistisches Jahrbuch (2016): Bundesamt für Statistik: Statistisches Jahrbuch 2016, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt (2002): Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen. Ergebnisse der Sächsischen Erwerbsstatistik Oktober 2002, Kamenz.
- Stock, P.; Leupold, M.; Zülch, G. (2011): Untersuchung des Einflusses der Arbeitszeitgestaltung auf die Work-Life-Balance. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaften (Hg): *Neue Konzepte zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation*, GfA Press, S. 41 - 56, Dortmund.
- Van der Doef, M.; Maes, S. (1999): The Job Demand Control (Support) Model and Psychological Well-being. A review of 20 years of empirical research. In: *Work & Stress* 13, S. 87 - 114.



Betriebskennung

DIE BEFRAGUNG 2017

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Der Fragebogen wird maschinell gelesen. Bitte benutzen Sie deshalb einen

schwarzen oder blauen Kugelschreiber und kreuzen Sie deutlich an:

1.1 Wenn Sie an Ihre persönliche Arbeitssituation denken: Haben Sie ...

	Ja	Nein
planbare Arbeitszeiten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ein gutes Betriebsklima in der Abteilung? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ein gutes Verhältnis zu Ihrem direkten Vorgesetzten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine interessante Arbeit? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1.2 Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist?

sehr starke Sorgen starke Sorgen kaum Sorgen keine Sorgen

1.3 Welche Erfahrungen machen Sie momentan mit Ihren Arbeitszeiten?

	stimme zu	stimme eher zu	teils/teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Ich bin mit meinen momentanen Arbeitszeiten zufrieden. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich komme mit der zeitlichen Flexibilität, die mein Arbeitgeber von mir fordert, gut zurecht. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich finde die Spielräume, die mir mein Arbeitgeber bei der Einteilung meiner Arbeitszeit lässt, ausreichend. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1 Wenn zeitliche Flexibilität von Ihnen gefordert wird: Wie wichtig sind Ihnen dann folgende Gegenleistungen?

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
Verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausgleich durch Entgeltzuschläge _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausreichend lange Ankündigungsfristen, so dass ich mich darauf einstellen kann _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Zusage, Freizeit nehmen zu können, wenn ich sie kurzfristig brauche _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ein verbindlicher Zeitraum zum Abbau meiner Mehrstunden _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2 Wie wichtig ist Ihnen ...

	wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	unwichtig
dass es keine Differenzierung in der tariflichen Arbeitszeit gibt (z.B. 40 Stunden/AT-Verträge)? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine allgemeine Wochenarbeitszeitverkürzung in Ihrer Branche, auch wenn dies teilweise Entgeltzuwächse kostet? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
die Angleichung der tariflichen Arbeitszeit in Ostdeutschland an die von Westdeutschland? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3 Wie werden Ihre zusätzlich erbrachten Arbeitszeiten ausgeglichen?

durch Freizeit / Freischicht _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
durch Auszahlung <u>mit</u> Entgeltzuschlägen _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
durch Auszahlung <u>ohne</u> Entgeltzuschlägen _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
durch ein Arbeitszeitkonto, dass bei Unterauslastung des Betriebes abgebaut wird _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
diese Arbeitszeiten verfallen _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

vollständig
teilweise
nie
habe keine zusätz-
liche Arbeitszeit

3.1 Arbeiten Sie in den letzten 6 Monaten regelmäßig in Schichtarbeit?

Ja Nein

Bitte NUR beantworten, wenn Sie in Schicht arbeiten

3.2 Haben Sie in den letzten 6 Monaten regelmäßig ...

<input type="checkbox"/> in Früh- oder Spätschicht gearbeitet	<input type="checkbox"/> in Dauernachtschicht gearbeitet
<input type="checkbox"/> im Schichtbetrieb einschließlich am Wochenende gearbeitet	<input type="checkbox"/> im Dreischichtbetrieb gearbeitet

3.3 Wenn Sie an das letzte halbe Jahr denken, kam es vor, dass sich Ihre Arbeitszeiten kurzfristig (in weniger als 4 Tagen) veränderten, weil Schichten ...

	mehr als 6 mal	4-6 mal	1-3 mal	nie
„gestrichen“ wurden? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
verschoben wurden? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zusätzlich angefallen sind? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gekürzt oder verlängert wurden? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3.4 Flexibilisierung des Schichtmodells: Für eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben ist es nützlich, ...

	Ja, habe ich aber nicht	Ja, habe ich	Nein, habe ich auch nicht	Nein, habe ich aber
die freie Wahl zu haben, wann ich Freischichten nehmen kann. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleitzeit mit meiner Schichtarbeit zu kombinieren, d.h. dass ich Arbeitsanfang und -ende beeinflussen kann. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
selbstbestimmt Zeitguthaben auf- und abbauen können. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schichten mit meinen Kollegen/innen selbstorganisiert tauschen zu können. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mit meinen Kollegen/innen den Schichtplan eigenständig zu gestalten, d.h. die Schichteinteilungen mit in die Hand nehmen zu können. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eine Ankündigungsfrist von mindestens einer Woche vor Schichtänderung oder Zusatzschichten zu haben. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
statt Schichtzuschlägen eine Arbeitszeitverkürzung wählen zu können. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für ältere Beschäftigte verkürzte Arbeitszeiten mit Lohnausgleich im Schichtbetrieb zu haben. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.1 Was halten Sie davon, wenn Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort (etwa zu Hause) arbeiten dürfen?

Finde ich generell gut

Finde ich gut, aber nur wenn die persönlichen und sachlichen (Tätigkeit und Ausstattung) Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Finde ich gut, aber nur bei sozial akzeptierten Gründen (z.B. Kinderbetreuung, Altenpflege).

Finde ich generell nicht gut.

4.2 Dürfen Sie selbst außerhalb des Betriebes an einem selbstgewählten Arbeitsplatz (etwa zu Hause) arbeiten?

- Ja, dies ist mir ohne Begründung möglich
- Ja, dies ist mir möglich, aber nur mit Begründung
- Nein, das wird generell nicht angeboten
- Nein, ich kann dies persönlich nicht in Anspruch nehmen, weil (Mehrfachangaben möglich) ...
- ich meine Arbeit nur Vor-Ort erbringen kann
- dies nur bei sozial akzeptierten Gründen (z.B. Kinderbetreuung) bewilligt wird, die bei mir nicht vorliegen
- meine Führungskraft dagegen ist
- die notwendige technische Ausstattung nicht verfügbar ist
- Datenschutzgründe dagegen sprechen
- ich die räumlichen Voraussetzungen hierfür nicht erfüllen kann (kein geeigneter Arbeitsplatz zu Hause)
- Sonstiges _____

Wenn Sie die vorherige Frage mit ja beantwortet haben ...

4.3 Wie viele Tage arbeiten Sie durchschnittlich im Monat von zu Hause oder einem anderen selbstbestimmten Ort:

- höchstens 2 Tage 3 – 5 Tage 6 – 10 Tage über 10 Tage

4.4 Wenn ich mobil arbeite (etwa von zu Hause), ...

- | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| kann ich problemlos eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ziehen. _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| kann ich besser arbeiten, weil ich dort ungestörter bin. _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| bin ich unsicher, gegen welche Regelungen ich verstoßen könnte (z.B. Datenschutz/Verlust des Versicherungsschutzes). _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| beeinflusst dies die Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen negativ? _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| entstehen Probleme aufgrund der vielen Termine mit Anwesenheitspflicht. _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| verbessert dies die Vereinbarkeit von Arbeit und meiner privaten Lebenslage. _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| habe ich Angst (noch) mehr leisten zu müssen, weil meine Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird. _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| wird mir die geleistete Arbeitszeit nicht vergütet. _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

stimme zu
stimme eher zu
stimme eher nicht zu
stimme nicht zu

5.1 Können Sie ...

- | | Nein, nicht möglich | Ja, ohne mich abzustimmen | Ja, nach Abstimmung |
|---|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| kurzfristig einen Tag frei nehmen? _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| den Arbeitsplatz für kurze Zeit (1-2 Stunden) verlassen (z.B. für private Erledigungen)? _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| vorübergehend die Arbeitszeit absenken, um z.B. mehr Zeit für Kinder, Pflege oder Weiterbildung zu haben? _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5.2 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu?

Ich will eine geregelte Arbeitszeit mit klar festgelegtem Beginn und Ende, auch wenn ich dann selbst davon nicht abweichen kann. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist mir wichtig, meine tägliche Arbeitszeit kurzfristig an meine privaten Bedürfnisse anpassen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es wäre gut, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, um z.B. mehr Zeit für Kinder, Pflege oder Weiterbildung zu haben. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeit bedeutet mir so viel, dass ich ihr in der Regel Vorrang vor dem Privatleben einräume. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich würde gerne weniger arbeiten, kann mir dies aber finanziell nicht leisten. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich arbeite oft länger, damit ich alle Aufgaben erledigt bekomme. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Private Termine lassen sich gut planen, weil ich weit genug im Voraus weiß, wann mein Arbeitstag beginnt und endet. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meine Arbeitszeiten sind flexibel genug, so dass ich diese an meine privaten Bedürfnisse anpassen kann. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich denke in meiner freien Zeit so häufig an meine Arbeit, dass mich das belastet. _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

stimme zu
stimme eher zu
stimme eher nicht zu
stimme nicht zu

5.3 Nehmen Sie zurzeit die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung in Anspruch?

	Ja	Nein, weil momentan kein Bedarf besteht	Nein, weil ich es mir nicht leisten kann	Nein, weil mein Arbeitgeber es nicht möchte	Nein, aus sonstigen Gründen
Für Altersteilzeit und zwar <u>nicht als Blockmodell</u> (Sie arbeiten mit reduzierter Stundenzahl über den gesamten Zeitraum Ihrer Altersteilzeit) _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Pflege _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Elternzeit _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Weiterbildung _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.4 Haben Sie Vertrauensarbeitszeit (Es gibt keine Zeiterfassung, auch nicht durch Selbstaufschrieb)

ja nein

6.1 Wenn Sie an das letzte halbe Jahr denken, kam es häufig (mehr als 1 Mal im Monat) vor, dass Sie ...

	Nein	Ja, zumeist, weil meine <u>Arbeitsaufgabe</u> es erforderte	Ja, zumeist, aus <u>eigenem Antrieb</u>
weniger als 11 Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn hatten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
über 10 Stunden am Tag (die Pausen nicht mitgerechnet) arbeiteten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2 Kommt es vor, dass Sie über den betrieblichen täglichen Gleitzeitrahmen hinaus arbeiteten?

habe keine Gleitzeit häufig selten nie

6.3 Wenn Sie an einen durchschnittlichen Monat denken, wieviel der von Ihnen geleisteten Arbeitszeit verfällt?

keine bis zu 3 Stunden bis zu 7 Stunden über 7 Stunden

6.4 Wenn Sie an das letzte halbe Jahr denken, kam es vor, dass Sie ...

	mehr als 6 mal	4-6 mal	1-3 mal	nie
innerhalb des Betriebes arbeiteten ohne Erfassung der Zeit? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
außerhalb des Betriebes arbeiteten ohne Erfassung der Zeit (z.B. Arbeit mit nach Hause nehmen)? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von Ihrer Führungskraft in der Freizeit kontaktiert wurden und Sie dann Ihre Arbeit aufnehmen? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
von Ihren Kollegen/innen in der Freizeit kontaktiert wurden und Sie dann Ihre Arbeit aufnehmen? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.5 Wenn Sie an das letzte halbe Jahr denken, wie häufig änderten sich Ihre Arbeitszeiten, weil ...

	mehr als 6 mal	4-6 mal	1-3 mal	nie
Sie für Kollegen/innen einsprangen? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie kurzfristige Kundenanforderungen abarbeiten mussten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie Ihre üblichen Aufgaben nicht in Ihrer regulären Arbeitszeit erledigen konnten und Sie deshalb länger bleiben mussten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unvorhersehbare Aufgaben oder Besprechungen hinzukamen? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sie Überstunden leisten mussten, von denen Sie erst am selben oder vorherigen Tag wussten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.1 Würden Sie Ihren Betriebsrat aufsuchen, wenn Sie ...

	Ja, weil er für dieses Thema ein guter Ansprechpartner ist	Nein, für dieses Thema würde ich ihn nicht aufsuchen	Nein, ich würde Ihn generell nicht aufsuchen
eine Lösung suchen, wie Sie eine immer größer werdende Anzahl an Überstunden abbauen können? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme mit Ihrer Führungskraft haben, weil Sie die Grenze zwischen Ihrer Freizeit und Ihrer Arbeitszeit nicht respektiert? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vor privaten Herausforderungen stehen, welche nur schwer oder gar nicht mit Ihren beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen sind? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Befürchtungen haben, dass Ihr Arbeitsplatz in Gefahr ist? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7.2 Welchen Aussagen stimmen Sie zu?

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	weiß nicht
Der Betriebsrat sorgt dafür, dass die Beschäftigten bei relevanten Themen gut einbezogen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bevor es zu neuen Regelungen kommt, werden die Beschäftigten vom Betriebsrat, oder der IG Metall zu ihrer Meinung befragt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich durch meinen Betriebsrat gut vertreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unser Betriebsrat wird von sich aus aktiv, wenn es um die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen geht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
IG Metall Mitglieder haben mehr Einfluss auf die Meinungsbildung der IG Metall Betriebsräte, als andere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.1 Wir diskutieren zurzeit in der IG Metall unsere Forderungen zur Bundestagswahl 2017

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

	stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Arbeitgeber sollen einen gerechten Beitrag zur sozialen Sicherheit leisten. Daher müssen die Krankenkassenbeiträge wieder in gleichen Teilen von Arbeitgebern und Beschäftigten (paritätisch) finanziert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wer für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung die Arbeitszeit reduziert, muss einen Entgeltausgleich bekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wer seine Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, braucht ein gesetzlich garantiertes Rückkehrrecht auf Vollzeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Dazu gehört auch das Recht auf Abschalten (Ruhezeit).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigung muss dauerhaft Existenz sichern. Sachgrundlose Befristung, Minijobs und prekäre Soloselbständigkeit müssen abgeschafft werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitslosigkeit darf nicht zu sozialem Abstieg führen. Der Erhalt der Qualifikation ist wichtiger als schnelle Vermittlung. Daher muss die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verlängert werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8.2 Die IG Metall macht sich für eine Politik stark, die gerecht ist und den Beschäftigten Sicherheit und Selbstbestimmung bietet. Wie wichtig sind für Sie folgende Handlungsfelder?

- Verteilungsgerechtigkeit durch eine stärkere Besteuerung hoher Einkommen, hoher Vermögen und großer Erbschaften.
- Faire Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt.
- Der Gesetzgeber soll dazu beitragen, dass Beschäftigte Anspruch auf Tarifverträge haben, z.B. indem er Tarifflicht bei Ausgliederungen verhindert.
- Eine Bildungspolitik, die Bildungserfolge unabhängig der sozialen Herkunft ermöglicht und das Recht auf berufliche Fortbildung durchsetzt.
- Gleicher Zugang zur beruflichen Entwicklung und gleiches Einkommen für Frauen und Männer.
- Bessere Infrastruktur (z.B. verlässliche Ganztagesbetreuung) und Unterstützung von Arbeitszeitmodellen zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit.
- Sicherheit und berufliche Perspektive in der Industrie 4.0 für alle.

sehr wichtig
wichtig
weniger wichtig
unwichtig

8.3 Die IG Metall hat eine Kampagne zur Rente gestartet. Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen?

- Das Rentenniveau muss stabilisiert und mittelfristig erhöht werden, auch wenn dadurch die Beiträge von Arbeitgebern und Beschäftigten zur gesetzlichen Rentenversicherung steigen.
- Private Vorsorge kann die Lücke nicht schließen, die durch die Absenkung des Rentenniveaus droht.
- Ich gehe davon aus, meine Arbeit bis zum gesetzlichen Rentenalter von 67 Jahren ausüben zu können.
- Beschäftigte sollen Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge haben.

stimme zu
stimme eher zu
stimme eher nicht zu
stimme nicht zu

9.1 Sind Sie zurzeit ... (Mehrfachangaben möglich)

- Vollzeitbeschäftigte/r Leiharbeiter/-in
- Teilzeitbeschäftigte/r durch Werkvertrag beschäftigt
- Auszubildende/r in sonstiger Beschäftigung (Praktikant/in, Aushilfskraft u.ä.)

9.2 Wenn Sie in Teilzeit beschäftigt sind, was trifft zu (Mehrfachangaben möglich):

- ich war von Beginn an in Teilzeit beschäftigt
- ich bin aus Vollzeit in Teilzeit gewechselt, habe aber vereinbart auf Vollzeit zurück zu wechseln
- ich bin aus Vollzeit in Teilzeit gewechselt, habe aber nicht vereinbart auf Vollzeit zurück zu wechseln
- ich würde gerne meine Arbeitszeit erhöhen, aber mein Arbeitgeber lehnt ab

9.3 Sind Sie befristet oder unbefristet beschäftigt?

- befristet unbefristet

9.4 Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit?

- bis 20 Std. 21–34 Std. 35 Std. 36–39 Std. 40 Std. 41–48 Std. über 48 Std.

9.5 Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich im Durchschnitt pro Woche (unter Berücksichtigung von Freischichten)?

- bis 20 Std. 21–34 Std. 35 Std. 36–39 Std. 40 Std. 41–48 Std. über 48 Std.

9.6 Welche Arbeitszeit würden Sie sich wünschen?

- bis 20 Std. 21–34 Std. 35 Std. 36–39 Std. 40 Std. 41–48 Std. über 48 Std.

9.7 Gehen Sie neben der Beschäftigung im Betrieb noch einer weiteren Erwerbstätigkeit nach?

- nein ja wenn ja, wieviele Stunden?

- bis 5 Std. 6–10 Std. 10–15 Std. über 15 Std.

9.8 Wenn Sie an das letzte halbe Jahr denken, arbeiteten Sie auch außerhalb Ihrer Regelarbeitszeit ...

	gehört zu meiner Regelarbeitszeit	oft außerhalb der Regelarbeitszeit	gelegentlich außerhalb der Regelarbeitszeit	gar nicht
an Samstagen _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
an Sonntagen _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.9 Sie arbeiten in ...

<input type="checkbox"/> Einkauf	<input type="checkbox"/> IT
<input type="checkbox"/> Vertrieb, Marketing	<input type="checkbox"/> Produktion (Fertigung/Montage)
<input type="checkbox"/> Interne Dienstleistungen (Personal, Controlling, Buchhaltung, Finanzen usw.)	<input type="checkbox"/> Produktionsnahe Bereiche (z. B. Logistik, Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung etc.)
<input type="checkbox"/> Forschung und Entwicklung	<input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen (Facilitymanagement, Kantine, Sicherheit usw.)

9.10 Sind Sie überwiegend im Außendienst/Kundenservice etc., also außerhalb des Betriebes tätig?

<input type="checkbox"/> ja, regelmäßig, gehört zu meiner ständigen Arbeitsaufgabe	<input type="checkbox"/> ja, mehrmals im Monat
<input type="checkbox"/> ja, gelegentlich	<input type="checkbox"/> ja, aber nur in Ausnahmefällen <input type="checkbox"/> nein

9.11 Haben Sie Führungsverantwortung?

<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, ich leite Mitarbeiter/innen an, die <u>selbst keine</u> Führungsverantwortung haben.
	<input type="checkbox"/> ja, ich leite Mitarbeiter/innen an, die <u>selbst</u> Führungsverantwortung haben.

Wenn ja, haben Sie einen guten Überblick darüber ...

	ja	teilweise	nein
wie lange Ihre Mitarbeiter/innen arbeiten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
wo Ihre Mitarbeiter/innen arbeiten? _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.12 Sind bei Ihren Mitarbeiter/innen die persönlichen und sachlichen (Tätigkeit und Ausstattung) Voraussetzungen gegeben, mobil (etwa zu Hause) zu arbeiten? (Mehrfachangaben möglich)

<input type="checkbox"/> persönlich	<input type="checkbox"/> sachlich	<input type="checkbox"/> keines von beiden
-------------------------------------	-----------------------------------	--

9.13 Sie sind ... männlich weiblich

9.14 Bitte geben Sie Ihr Alter in Jahren an:

<input type="checkbox"/> 15-24	<input type="checkbox"/> 25-34	<input type="checkbox"/> 35-44	<input type="checkbox"/> 45-54	<input type="checkbox"/> 55-64	<input type="checkbox"/> älter als 64
--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

9.15 Sind Sie Migrant/in, oder hat ihre Familie einen Migrationshintergrund? ja nein

9.16 Sie haben ... (Mehrfachangaben möglich)

<input type="checkbox"/> keine Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> einen Berufsabschluss nach Ausbildung
<input type="checkbox"/> noch keinen Berufsabschluss, befinde mich aber in in Ausbildung/Studium	<input type="checkbox"/> einen Abschluss als Meister/in, Techniker/in, Fachwirt/in
	<input type="checkbox"/> einen Hochschulabschluss

9.17 Ihre Tätigkeit erfordert üblicherweise ...

<input type="checkbox"/> keine Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> Ihre erworbene Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> weniger als Ihre Berufsausbildung
<input type="checkbox"/> eine andere, gleichwertige Berufsausbildung	<input type="checkbox"/> eine höhere Berufsausbildung	

9.18 Führen Sie mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin zusammen einen gemeinsamen Haushalt?

nein ja bin alleinstehend

Ist Ihr Partner/Ihre Partnerin

Vollzeit erwerbstätig Teilzeit erwerbstätig nicht erwerbstätig
 in Elternzeit in Pflegezeit

9.19 Leben in Ihrem Haushalt Kinder unter 14 Jahre? (Mehrfachangaben möglich)

nein ja, Kind(er) unter 3 Jahre ja, Kind(er) zwischen 3 und 6 Jahre ja, Kind(er) über 6 bis unter 14 Jahre

Durch wen wird die Betreuung an Ihren Arbeitstagen <u>überwiegend</u> gewährleistet?	morgens/ vormittags	nachmittags	abends/ nachts
mich selbst _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
meine(n) Partner/in _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Familienmitglieder _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.20 Haben Sie pflegebedürftige Angehörige?

nein ja, welche in meinem Haushalt leben ja, allerdings nicht in meinem Haushalt

Mindestens eine pflegebedürftige Person hiervon benötigt Unterstützung bei (Mehrfachangaben möglich):

- Besorgungen und Erledigungen (z.B. Einkaufen, Beschaffungen, Behördengänge)
- Haushaltsführung (z.B. Waschen, Kochen, Putzen)
- einfacheren Pflegetätigkeiten (z.B. Hilfe beim An- und Auskleiden, Waschen, Kämmen und Rasieren)
- schwierigeren Pflegetätigkeiten (z.B. Hilfe beim Umbetten)

Durch wen wird die Betreuung an Ihren Arbeitstagen <u>überwiegend</u> gewährleistet?	morgens/ vormittags	nachmittags	abends/ nachts
mich selbst _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
meine(n) Partner/in _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Familienmitglieder _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9.21 Sind Sie Mitglied der IG Metall?

ja nein

9.22 Haben Sie weitere Anregungen an die IG Metall und ihr Handeln in Betrieb und Gesellschaft?

**Bitte beim Betriebsrat
abgeben oder senden an:**

**IG Metall
Die Befragung 2017
Postfach 1188
01871 Bischofswerda**

WICHTIG! Die Befragung wird anonym durchgeführt und ausgewertet. Rückschlüsse auf Ihre Angaben sind ausgeschlossen.