



Der 12 Stundentag kommt ...

Werner Illsinger

Ich verfolge wie viele andere derzeit auch die Arbeitszeitdebatte. Ja, es braucht eine Flexibilisierung in den Arbeitszeitmodellen. Die Regierung war auch nicht besonders gut beraten bei einem so sensiblen Thema einfach drüberzufahren.

Aus meiner Sicht wird aber auf beiden Seiten mit richtigen und falschen Argumenten gekämpft und das wesentlichste in der digitalen Transformation übersehen.

Ich glaube, ein wichtiger Ansatz wäre zwischen sogenannten Wissensarbeitern und anderen Arbeitern zu unterscheiden.

Arbeit in der Produktion



Die Messung von Zeit misst bei einem Fließbandarbeiter auch seine Leistung. Wenn an einem Fließband pro Schicht eine bestimmte Anzahl von Gütern produziert wird, dann kann man exakt ausrechnen wie viele Stück pro Stunde ein Arbeiter fertigt. Aus dieser Welt kommt auch die Messung von Leistung über Zeit. Es gibt eine Stechuhr. Der Arbeiter muss dorthin kommen, wo sich die Produktionsmittel befinden (in die Firma/Fabrik). Ein Fabrikarbeiter kann auch nicht leicht vom Fließband weg, sich zum Beispiel nicht 15 Minuten zum Nachdenken auf einen Kaffee in die Kantine setzen (wenn er nicht gerade seine fix eingeteilte Pause hat). Bei solchen Arbeiten ist es auch sehr wichtig, dass man konzentriert ist. Unkonzentriertheit führt zu einem hohen Verletzungsrisiko. Aus all diesen Gründen hat eine Arbeitszeitbeschränkung von 8 Stunden pro Tag einen Sinn. Es geht auch um die Gesundheit – oder sogar das Leben der Mitarbeiter.

Wissensarbeiter

Ein Wissensarbeiter – das ist jemand der mit Informationen arbeitet – ist aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung oft nicht mehr an die Anwesenheit im Büro gebunden. Selbst wenn er im Büro ist, ist er nicht daran gebunden nur an seinem Schreibtisch zu arbeiten. Ein Wissensarbeiter benutzt seine grauen Gehirnwindungen zur Arbeit. Wenn er nachdenkt,



und Problemlösungen sucht, kann er vielleicht besser arbeiten, wenn er auf der Terrasse sitzt oder in der Cafeteria im Büro. Zur Arbeit ist es notwendig sich mit anderen Kollegen auszutauschen. Ist es jetzt Arbeit, wenn er mit einem Kollegen / einer Kollegin in der Cafeteria sitzt und einen Kaffee trinkt, oder ist das Pause / Freizeit? Noch schwieriger wird es wenn er von zu Hause oder unterwegs arbeitet. Wenn also jemand mit dem Notebook zu Hause am Balkon arbeitet – ist das Arbeitszeit? Wenn er im Büro auf Facebook surft, ist das Freizeit? Die Zeitmessung als Leistungsmessung für Wissensarbeiter heranzuziehen ist zum einen nicht mehr effektiv. Zum anderen ist bei neuen Arbeitsmodellen im Zuge der digitalen Transformation die Zeit kaum mehr messbar.

Motivation und Kontrollverlust



Manager und Unternehmer haben oft Schwierigkeiten damit umzugehen. Es war leichter Menschen zu kontrollieren, als noch alle im Büro sitzen mussten, und es noch keine Smartphones, und das Internet gab. Jetzt geht es mehr und mehr darum mit Mitarbeitern zu vereinbaren, was man von ihnen erwartet – und auch darauf zu vertrauen, dass der Mitarbeiter seinen Job gut macht. Das wird auch nur dann funktionieren, wenn es ein gutes Betriebsklima und eine hohe Identifikation und Motivation der Mitarbeiter gibt. Einen Mitarbeiter mit sanftem Nachdruck dazu zu bewegen 12 Stunden zu arbeiten, wird wohl eher dazu führen, dass dieser unproduktiv wird. Er wird seine Zeit zwar am Schreib-

tisch verbringen aber es wird dabei nicht viel herauskommen. Ein 12 Stunden Tag ist hier ein Pyrrhussieg.

Es braucht eine Diskussion darüber wie Regelungen aussehen können, die nicht mehr nur zeit-basiert sind – und wie effektiver Arbeitnehmerschutz aussehen kann, wenn Zeit nicht mehr das einzige Messkriterium für Leistung ist. Wissensarbeiter sind mittlerweile fast 24/7 über das Handy erreichbar und teilweise wird von ihnen auch erwartet, dass wenn der Chef etwas schnell braucht, sie das auch am Sonntag sofort erledigen. Freizeit und Arbeitszeit verschwimmen also. Zusätzlich haben viele Wissensarbeiter Überstundenpauschalen und viele Unternehmen führen keine Zeitaufzeichnungen mehr, bzw. führen Zeitaufzeichnungen nachträglich – die nur dazu dienen den gesetzlichen Anforderungen Genüge zu tun.

Diskussion und Lösungsfindung

Wir sollten daher die Diskussion im Bereich der Wissensarbeiter weg von Stunden verlagern und beraten wie Regelungen aussehen können, die diese neuen Arbeitsumgebungen berücksichtigen. Zeitmessung ist hier wie bereits beschrieben ohnehin nicht der richtige Weg. Bei Fließbandarbeitern hingegen, bei Hochofenarbeitern, usw. ist ein Hinaufsetzen der Arbeitszeit zwar effektiv – weil das Unternehmen damit messbar mehr Leistung erhält. Jedoch ist auch die Gefahr, dass Mitarbeitern dabei etwas passiert eklatant höher. Zudem wird über kurz oder lang der Leistungsdruck auch dazu führen, dass mehr Arbeitnehmer ins Burnout getrieben werden (immerhin der Nr. 1 Faktor für Berufsunfähigkeitspensionen) und dass das Privatleben dabei auf der Strecke bleibt ist offensichtlich.

Auf der Strecke bleiben hier auf jeden Fall die Mitarbeiter die leicht ersetzbar sind, und wo der Chef es leicht hat, einen Mitarbeiter, der nicht springt, wenn man es von ihm verlangt auszutauschen. Hochmotivierte Wissensarbeiter, die wir in der digitalen Transformation benötigen werden wir so nicht bekommen.

Wir planen für Oktober einen Digitalk (<https://digsociety.at/digitalk/>) sowie ein MeatUp (<https://digsociety.at/meatup/>) bei dem wir dieses Thema behandeln wollen und zu dem wir alle Interessierten herzlich einladen. Genauere Termine und Anmeldung (kostenlos) ist auf unserer Homepage <https://Digsociety.at> möglich.