

Presseinformation

Arbeitszeit-Autonomie fördert die Gesundheit

- **AGV-Studie: Mobil-flexible Arbeit erhöht Zufriedenheit und Wohlbefinden, wenn Beschäftigte ihre Zeit frei einteilen können**
- **Geringere Belastung durch Überstunden und Erreichbarkeit**
- **Arbeitszeitmodelle mit hoher Zeitautonomie im privaten Bankgewerbe bereits weit verbreitet**

Berlin, 6. Oktober 2016. Durch die fortschreitende Digitalisierung steigt bei wissensbasierten Tätigkeiten die Zahl der Beschäftigten, die sehr flexibel an verschiedenen Orten (Büro, Kunde, zu Hause) arbeiten. Im Bankgewerbe sind diese Beschäftigten trotz eines höheren Arbeitspensums überdurchschnittlich zufrieden und gesund, sofern sie sich ihre Arbeitszeit möglichst frei einteilen können. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie zu mobil-flexibler Arbeit, die der Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes (AGV Banken) soeben vorgelegt hat; Basis ist eine repräsentative Befragung von Beschäftigten im privaten Bankgewerbe durch das Sozialforschungsinstitut TNS Emnid.

Die Untersuchung zeigt: Hoch flexibel arbeitende Beschäftigte sind durchweg überdurchschnittlich motiviert und leistungsfähig; damit bestätigt die AGV-Studie Ergebnisse anderer Untersuchungen zu diesem Thema. Neu ist die Erkenntnis, dass innerhalb dieser Gruppe die Gesundheitsbelastung stark vom Arbeitszeitmodell abhängt. So haben Beschäftigte mit hoher Mobilität und fester Arbeitszeit – im privaten Bankgewerbe sind das weniger als 5 Prozent der Beschäftigten – überdurchschnittlich häufig gesundheitliche Probleme und Beschwerden, während die Kombination aus Mobilität und hoher Zeitautonomie eindeutig gesundheitsförderlich wirkt: Die Beschäftigten mit der höchsten Zeitautonomie sind weit überdurchschnittlich gesund. Zu dieser Gruppe zählen Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit (vorwiegend ergebnisorientierte Arbeit ohne Kontrolle der Arbeitszeiten) und in Gleitzeit ohne feste Kernarbeitszeit; in diesen Modellen arbeiten im privaten Bankgewerbe immerhin rund 35 Prozent der Beschäftigten aus allen Arbeitsbereichen und Hierarchiestufen. Und auch bei den fast 40 Prozent der Beschäftigten mit mittlerer Zeitautonomie (Gleitzeit mit Kernarbeitszeit) bewegt sich die Gesundheitsbelastung auf Normalniveau.

Weitere Ergebnisse der Studie untermauern den Befund. So machen Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit zwar etwas mehr Überstunden als der Durchschnitt, legen diese aber – im Gegensatz zu Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten – selten auf spätere Abendstunden oder aufs Wochenende, was sich günstig auf die Gesundheit auswirkt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Erreichbarkeit außerhalb üblicher Arbeitszeiten: Die Beschäftigten mit der größten Zeitautonomie werden zwar überdurchschnittlich häufig nach 18 Uhr kontaktiert, fühlen sich dadurch aber erheblich geringer belastet als die übrigen Beschäftigten – auch, weil sich diese Kontakte weitgehend auf den frühen Abend konzentrieren. Daraus ergibt sich insgesamt ein zwar erweiterter, aber letztlich relativ klar abgegrenzter Arbeitszeitkorridor. Mobil-flexible Arbeit mit autonomer Zeiteinteilung verringert also insgesamt das Risiko, dass Beschäftigte ihre Belastungsgrenzen überschreiten und sich selbst gefährden.

„Zeitautonomie ist ein entscheidender Pluspunkt, wenn sie sinnvoll eingesetzt und verantwortungsvoll genutzt wird. Im privaten Bankgewerbe ist das ganz offensichtlich der Fall, hier profitiert mehr als ein Drittel der Beschäftigten von autonomer Arbeitszeitgestaltung. Der oft geäußerte Generalverdacht, mobil-flexible Arbeit gefährde die Gesundheit der Beschäftigten, ist damit nicht haltbar“, kommentiert Dr. Gerd Benrath, Hauptgeschäftsführer des AGV Banken, die Studienergebnisse. Das Risiko, dass sich Beschäftigte selbst überforderten, sei bei starren Arbeitszeiten größer als bei freier Einteilung der Arbeitszeit. Es sei deshalb zu erwarten, dass sich Arbeitsformen mit höherer Zeitautonomie schrittweise und bedarfsgerecht ausdehnten.

Zugleich verweisen die Banken-Arbeitgeber in ihrer Studie darauf, dass für mobil-flexible Arbeit bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssten. Nicht jede Tätigkeit und nicht jede Persönlichkeit eigneten sich für diese Arbeitsform. Mobil-flexible Arbeit basiere auf Vertrauenskultur im Unternehmen, mindestens aber zwischen Vorgesetzten und ihren Teams. Alle Beteiligten müssten sich individuell über die Möglichkeiten und Grenzen neuer Arbeitsformen verständigen.

Die wichtigsten Ergebnisse der Studie im Überblick: Mobil-flexibel arbeitende Beschäftigte mit hoher Zeitautonomie

- sind in allen Mitarbeitergruppen und Hierarchiestufen vertreten; dabei sind Führungskräfte, Vollzeitkräfte und außertariflich bezahlte Beschäftigte überproportional vertreten, was darauf schließen lässt, dass Seniorität (bestimmte Positionen, größere Erfahrung) eine gewisse Rolle dabei spielt, wer mehr zeitlichen Gestaltungsspielraum erhält
- sind mit ihrem Arbeitgeber, mit wichtigen Aspekten ihrer Arbeitsqualität und ihres Arbeitsumfelds überdurchschnittlich zufrieden
- fühlen sich überdurchschnittlich leistungsstark und gesund und klagen mit Abstand am seltensten über gesundheitliche Probleme und Beschwerden
- sind überdurchschnittlich motiviert

Presseinformation

Berlin,
6. Oktober 2016
Seite 2

- empfinden Zeitdruck und Arbeitsbelastung stärker als Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten; da die hoch Flexiblen aber insgesamt überdurchschnittlich zufrieden und gesund sind, hat dies offensichtlich mit anspruchsvolleren Job-Anforderungen zu tun (höhere Komplexität und Verantwortung, zugleich aber auch höhere Motivation)
- beurteilen die Team- und Führungsqualität überdurchschnittlich gut; das überrascht durchaus angesichts größerer räumlicher Distanz zu Vorgesetzten und Team, spricht aber für grundsätzlich funktionierende Arbeits- und Informationsprozesse
- bewerten Zuständigkeits- und Verantwortungsregelungen und Entscheidungsprozesse weniger positiv als Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten; dahinter könnten gewisse Informationsdefizite durch seltenere Anwesenheit zu den üblichen Arbeitszeiten stehen
- melden sich seltener grundlos krank als die übrigen Beschäftigten; Zeitautonomie senkt also den Krankenstand
- machen etwas mehr Überstunden als der Durchschnitt, aber deutlich weniger als Beschäftigte, die nur räumlich flexibel arbeiten; bei hoher Flexibilität führt Zeitautonomie also offensichtlich dazu, dass sich Überstunden in Grenzen halten
- legen Überstunden seltener auf ungünstige Zeiten (späterer Abend, Wochenende) als Beschäftigte mit festen Arbeitszeiten, die wiederum – bedingt durch das tagsüber starre Zeitkorsett – öfter als der Durchschnitt spätabends und am Wochenende arbeiten
- fühlen sich durch Erreichbarkeit außerhalb üblicher Arbeitszeiten deutlich geringer belastet als die übrigen Beschäftigten
- nehmen den digitalen Wandel besser an; so erwarten sie durch die fortschreitende Digitalisierung überdurchschnittlich starke Verbesserungen im Unternehmen und im persönlichen Arbeitsumfeld.

Presseinformation

Berlin,
6. Oktober 2016
Seite 3

► **Grafiken auf den folgenden Seiten**

Über die Studie

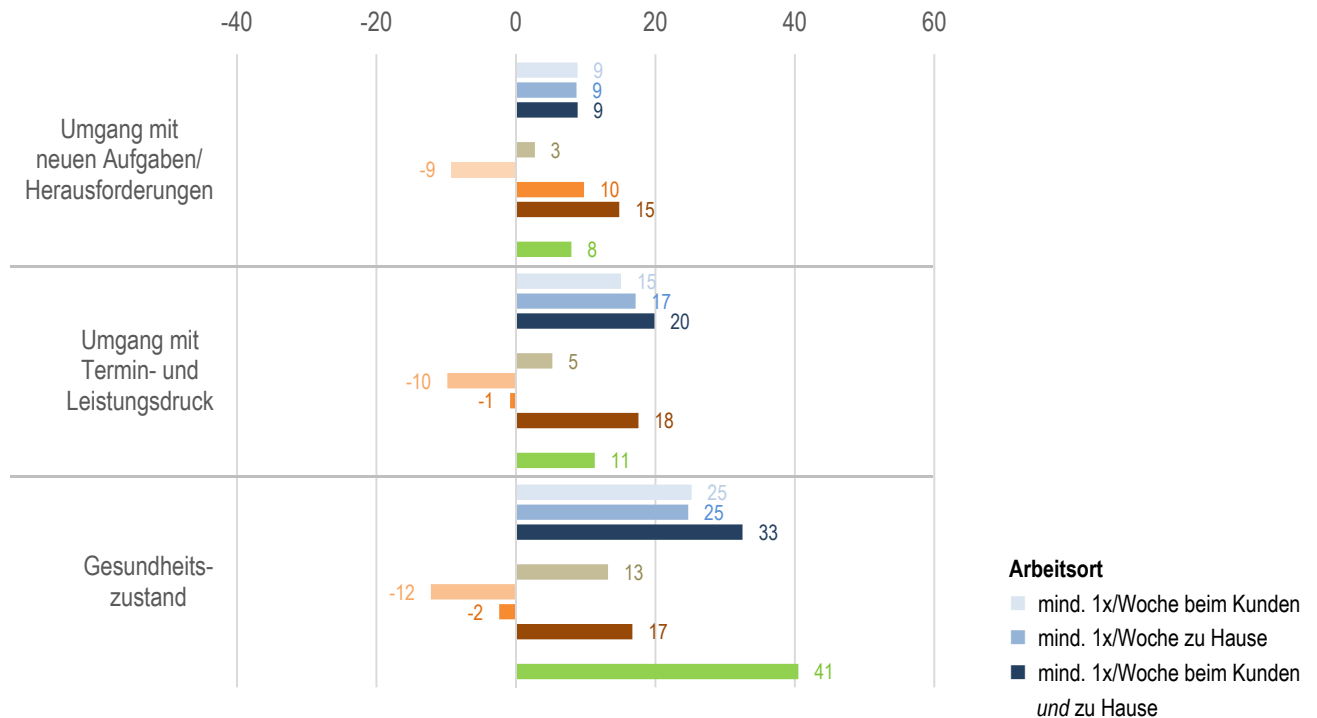
- Repräsentative Erhebung unter 800 Beschäftigten von privatrechtlich geführten Kreditinstituten in Deutschland, 1. Halbjahr 2016; TNS Emnid im Auftrag des AGV Banken
- Auswertung nach Beschäftigten in verschiedenen mobil-flexiblen Arbeitsformen und mit festen Arbeitszeiten

Die ausführlichen Studienergebnisse stehen auf der Website des Verbandes unter www.agvbanken.de zum Download bereit.

Grafik 1

Flexible Arbeit erhöht Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden

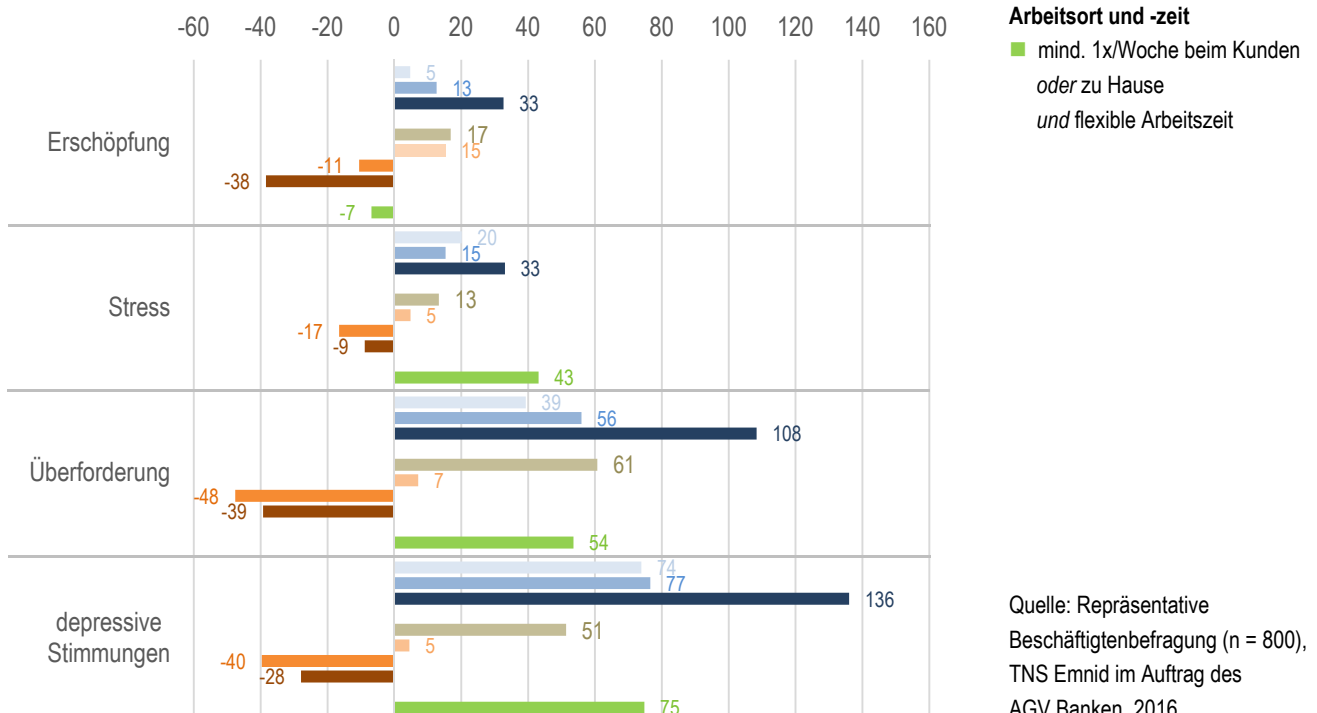
Leistungsfähigkeit und Gesundheit | Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten (= 0) in Prozent; Top Two („ausgezeichnet“/„sehr gut“)



Grafik 2

Arbeitszeitautonomie fördert die Gesundheit

Häufigkeit von Beschwerden und Problemen | Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten (= 0) in Prozent; Top Two („sehr häufig“/„häufig“)

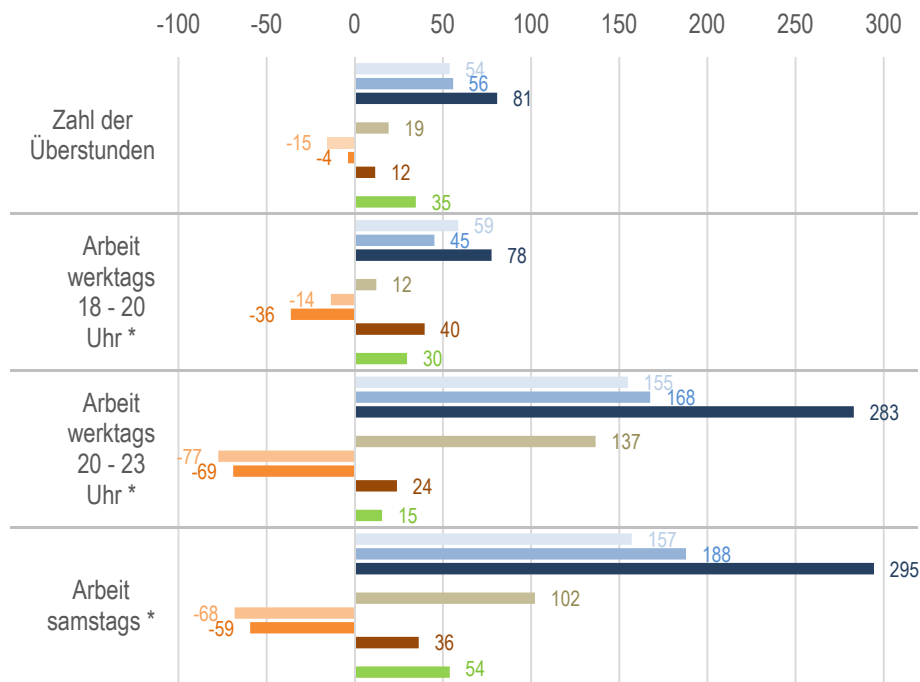


Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung (n = 800), TNS Emnid im Auftrag des AGV Banken, 2016

Grafik 3

Arbeitszeitautonomie reduziert Überstunden, Spät- und Wochenendarbeit

Überstunden und Arbeit außerhalb üblicher Bürozeiten | Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten (= 0) in Prozent; * Top Two („sehr häufig“/„häufig“)



Arbeitsort

- mind. 1x/Woche beim Kunden
- mind. 1x/Woche zu Hause
- mind. 1x/Woche beim Kunden und zu Hause

Arbeitszeit

- feste Arbeitszeit
- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit
- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit

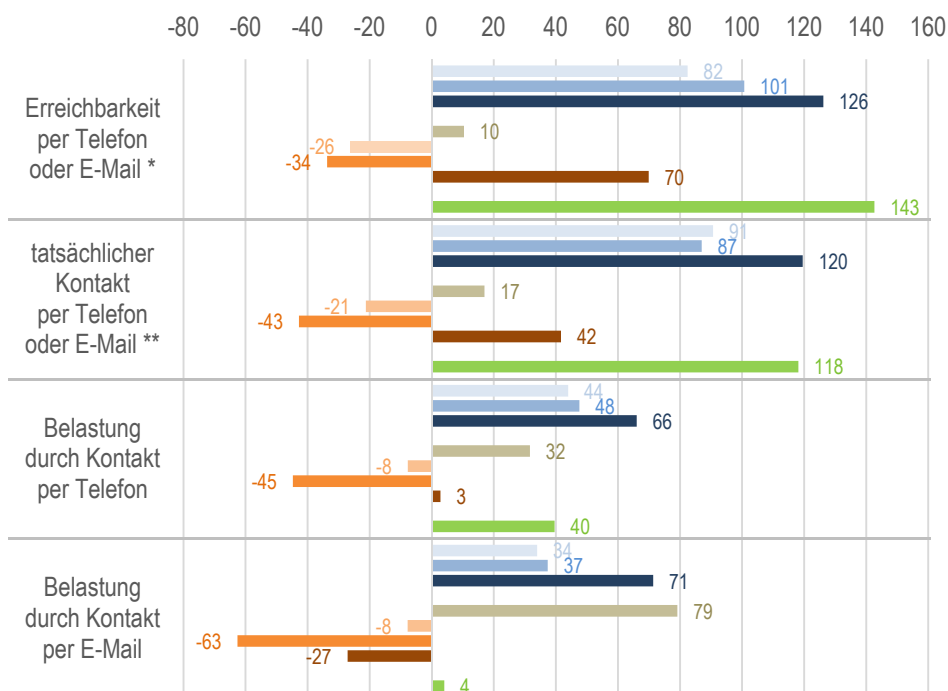
Arbeitsort und -zeit

- mind. 1x/Woche beim Kunden oder zu Hause und flexible Arbeitszeit

Grafik 4

Zeitautonomie senkt Belastung durch Erreichbarkeit

Erreichbarkeit außerhalb üblicher Bürozeiten – Ausmaß und Belastungsempfinden | Abweichung vom Durchschnitt aller Beschäftigten (= 0) in Prozent; * werktags nach Feierabend („sehr häufig“/„häufig“); ** mind. 2x/Woche

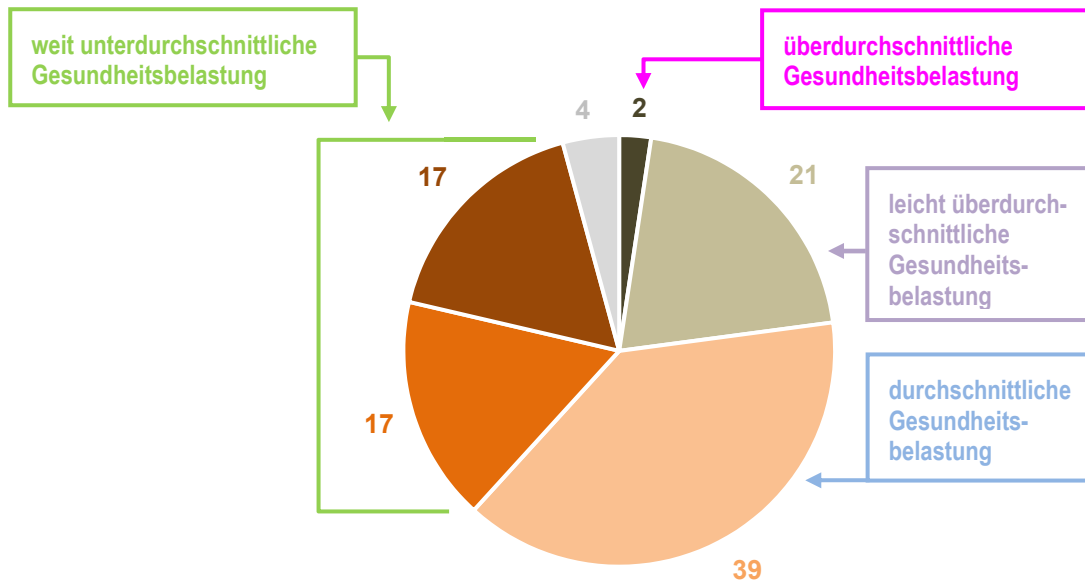


Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung (n = 800), TNS Emnid im Auftrag des AGV Banken, 2016

Grafik 5

Hoher Anteil an Beschäftigten mit Zeitautonomie

Arbeitszeitregelungen (Anteil an allen Beschäftigten in Prozent) und Ausmaß der Gesundheitsbelastung



Keine Arbeitszeitautonomie

- feste Arbeitszeit, mind. gelegentlich mobiler Arbeitsort
- feste Arbeitszeit, tägliche Arbeit im Büro

Mittlere Arbeitszeitautonomie

- Gleitzeit mit Kernarbeitszeit

Hohe Arbeitszeitautonomie

- Gleitzeit ohne Kernarbeitszeit
- Vertrauensarbeitszeit
- sonstige Arbeitszeitmodelle

Quelle: Repräsentative Beschäftigtenbefragung (n = 800), TNS Emnid im Auftrag des AGV Banken, 2016

Dem AGV Banken gehören rund 120 Institute (Großbanken, Regionalbanken, Pfandbriefbanken, Spezialbanken, Privatbankiers und Bausparkassen) mit über 150.000 Beschäftigten an. Der Arbeitgeberverband vertritt die sozialpolitischen Interessen seiner Mitglieder, schließt als Tarifträger auf Bundesebene Tarifverträge mit den Gewerkschaften ab, informiert und berät die Mitgliedsinstitute und vertritt sie vor Arbeits- und Sozialgerichten in Grundsatzfragen. Darüber hinaus nimmt er die sozialpolitischen Belange des privaten Bankgewerbes gegenüber Regierungs- und Verwaltungsstellen wahr. Der AGV Banken unterstützt seine Mitglieder in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und berät die zuständigen Ministerien bei der Entwicklung von einschlägigen Gesetzen und Ausbildungsordnungen. Vorsitzender des AGV Banken ist Heinz Laber, Mitglied des Vorstands der HypoVereinsbank (UniCredit Bank AG).

Pressekontakt:

Carsten Rogge-Strang
Geschäftsführer Tarifpolitik/Kommunikation
carsten.rogge-strang@agvbanken.de
Tel. (030) 5 90 01 12-74