

KLEINE ANFRAGE

des Abgeordneten Henning Foerster, Fraktion DIE LINKE

Entwicklung atypischer und überlanger Arbeitszeiten und ihre Folgen für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern

und

ANTWORT

der Landesregierung

Vorbemerkung

Zur Beantwortung der Fragen 5 und 6 hat die Landesregierung folgende Quellen herangezogen:

M. Amlinger-Chatterjee: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Atypische Arbeitszeiten. 1. Auflage, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016, ISBN: 978-3-88261-190-8, Seiten 130, Projektnummer: F 2353, PDF Datei, DOI: 10.21934/baua:bericht_20160713/3a https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F23533a.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Arbeitsmedizinische Leitlinie der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e. V. Nacht- und Schichtarbeit (Arbeitsmed.Sozialmed.Umweltmed.41, 8, 2006)
http://www.soliserv.de/pdf/Leitlinie_Nacht-_und_Schichtarbeit.pdf

Flexible Arbeitszeitmodelle, Überblick und Umsetzung, baua: Praxis; Oktober 2017
https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A49.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2015, Unfallverhütungsbericht Arbeit, baua, 1. Auflage 2016

https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga2015.pdf?__blob=publicationFile&v=3

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga%202015.pdf?__blob=publicationFile&v=3>

Herausforderung Schichtgestaltung, Zeitverschiebung und ältere Arbeitnehmer, ASU Ausgabe 01-2016

<https://www.asu-arbeitsmedizin.com/article-691060-30010/herausforderung-schichtgestaltung-.html>

Arbeitsmedizinische Empfehlungen zur Schichtplangestaltung in der Pflege, ASU Ausgabe 10-2015

<https://www.asu-arbeitsmedizin.com/article-674537-30010/arbeitsmedizinische-empfehlungen-zur-schichtplangestaltung-in-der-pflege-.html>

DGUV Report 1/2012 Schichtarbeit - Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten

<http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/iag-schicht-1.2012.pdf>

1. Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten in den Jahren 2007 bis 2017 in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt?
2. Wie stellt sich die Entwicklung der Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten in den Jahren 2007 bis 2017 in Mecklenburg-Vorpommern dar?
3. Wie hat sich die Zahl der regelmäßig an Wochenenden, Sonn- und Feiertagen sowie nachts tätigen Beschäftigten in den Jahren 2007 bis 2017 in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt?
4. Wie hat sich die Zahl der in Schichtarbeit tätigen Beschäftigten in den Jahren 2007 bis 2017 in Mecklenburg-Vorpommern entwickelt?

Die Fragen 1 bis 4 werden zusammenhängend beantwortet.

Die Gestaltung der Arbeitszeit ist eine zentrale Fragestellung des Arbeitsschutzes. Ihr Gestaltungsrahmen wird zum einen im Arbeitszeitgesetz normiert, zum anderen aber auch nach dem Arbeitsschutzgesetz im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung betrieblich erfasst. Danach kann sich eine Gefährdung insbesondere durch die Gestaltung von Arbeitszeit ergeben (§ 5 Absatz 3 Nummer 4 des Arbeitsschutzgesetzes). Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit und flexible Arbeitszeiten fallen unter den Begriff der atypischen Arbeitszeitsysteme.

Grundsätzlich lässt das Arbeitszeitgesetz diese atypischen Arbeitszeitsysteme zu. In Mecklenburg-Vorpommern ist das Landesamt für Gesundheit und Soziales die zuständige Arbeitsschutzbehörde. Fachaufsichtsbehörde ist das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit. Dienstaufsichtsbehörde ist das Ministerium für Soziales, Integration und Gleichstellung. Die unter 1 bis 4 gefragten Zahlen sind nicht Ziel des Arbeitszeitgesetzes und werden daher vom Landesamt für Gesundheit und Soziales nicht erfasst.

Ergänzend wird auf die Publikationen des Statistischen Landesamtes Mecklenburg-Vorpommern verwiesen, darunter beispielsweise die Statistischen Berichte, die unter anderem auch unter Punkt N Angaben zu Wochenarbeitszeiten ausgewählter Berufsgruppen enthalten (<https://www.laiv-mv.de/Statistik/Publikationen/Statistische-Berichte/>). Eine Aufschlüsselung beispielsweise nach atypischen Arbeitszeiten erfolgt jedoch auch dort nicht.

5. Welche gesundheitlichen Folgen haben atypische Arbeitszeiten für die Beschäftigten?

Schichtarbeit:

- erhöhtes Risiko für Erschöpfungszustände, zum Beispiel Entwicklung von Burnout-Symptomen,
- erhöhtes Risiko für die Entwicklung von Herz-Kreislauf-Erkrankungen,
- erhöhtes Risiko von Herz- und Gefäßerkrankungen,
- unregelmäßige Ess- und Schlafgewohnheiten,
- erhöhte Fehlzeiten, z. B. Krankschreibungen.

Lange Arbeitszeiten:

- erhöhte gesundheitlichen Beschwerde, zum Beispiel Kopfschmerzen, Schwindelgefühlen, gastrointestinale Beschwerden,
- verstärktes Stresserleben,
- Burnout-Symptome,
- erhöhte Erschöpfung,
- verstärkte affektive Symptomatik (vor allem depressive Zustände),
- Belastung der Augen,
- Schlafstörungen,
- Veränderungen des Appetits,
- Alkoholmissbrauch,
- Angstzustände,
- affektive Störungen, zum Beispiel Depression,
- Bluthochdruck,
- Herz-Kreislauf-Erkrankungen,
- verminderte Leistungsfähigkeit, besonders Ausführung komplexer Aufgaben.

Wochenendarbeit:

- verstärktes Stresserleben,
- erhöhtes Burnout-Risiko.

Flexible Arbeitszeit:

- Verbesserung der mentalen Gesundheit, wenn größerer Einfluss auf die Arbeitszeit,
- Vorhersagbarkeit von Arbeitszeit führt zu weniger psychischen Belastungsfolgen,
- Arbeitszeitvariabilität scheint tendenziell mit einer geringeren mentalen Gesundheit, einer verstärkten affektiven Symptomatik und einem erhöhten Risiko für Burnout einherzugehen,
- Arbeiten auf Abruf führt zu psychischen Belastungen.

6. Inwieweit besteht ein Zusammenhang zwischen dem Grad des Einflusses der Beschäftigten auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit und der Ausprägung gesundheitlicher Beschwerden?

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit (zum Beispiel Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Arbeitsdauer, Planbarkeit, Pausen) und Schichtpläne mitgestalten, leiden seltener an gesundheitlichen Beschwerden. Die Mitbestimmung der Beschäftigten wirkt sich positiv auf die Akzeptanz, Zufriedenheit und auf das psychische Wohlbefinden aus.

7. Wie bewertet die Landesregierung die Entwicklung atypischer und überlanger Arbeitszeiten und ihrer gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern?

Das Auftreten und die Ausprägung gesundheitlicher Beschwerden erscheinen umso geringer, je mehr Einfluss die Beschäftigten auf die Mitgestaltung der Arbeitszeit haben.