

1 Einleitung

Arbeitszeiten zwischen 8 und 18 Uhr werden als *Normalarbeitszeiten* bezeichnet, eine genauere Definition folgt später in diesem Kapitel. Der Begriff zeigt die Wertschätzung dieser Art von Arbeitszeit und die Geringschätzung davon abweichender Arbeitszeiten (Sesselmeier 2007: 67). Von der Normalarbeitszeit abweichende Zeiten nennt man *atypische Arbeitszeiten*, was die beiden in dieser Arbeit untersuchten Phänomene Nacht- und Schichtarbeit einschliesst. Eine Definition der für die Untersuchung wichtigen Begriffe findet sich in Kapitel 0. In den Daten (SHP, Welle 10), die der Untersuchung zugrunde liegen, werden die Lage und die Art der Arbeitszeiten einer erwerbstätigen Person erfasst. Daraus ergeben sich die drei relevanten Kategorien Normalarbeitszeit, Nachtarbeit und Schichtarbeit. In einem weiteren Schritt werden zudem Überschneidungen zwischen Nacht- und Schichtarbeit betrachtet, indem unterschieden wird zwischen Schichtarbeit, die Nachtarbeit einschliesst, Schichtarbeit ohne Nachtschichten und Nachtarbeit ohne Schichtarbeit.

Es ist heutzutage für immer mehr Betriebe von existenzieller Bedeutung, die Arbeitszeiten der Nachfrage anzupassen oder ihre Investitionsgüter optimal nutzen zu können. Daher sind sie auf einen Schichtbetrieb, der Nachtarbeit einschliessen kann, angewiesen (Beermann 2008: 1). Eine zunehmende Tendenz in Richtung einer 24-Stunden- und 7-Tage-Gesellschaft bringt es mit sich, dass immer häufiger auch nachts oder im Schichtbetrieb gearbeitet werden muss. War die Schichtarbeit vor einigen Jahrzehnten vor allem in Bereichen der Grossindustrie verbreitet, sind es heute vermehrt Dienstleistungen, die über die „normalen“ Tagesarbeitszeiten zwischen 8 und 18 Uhr hinaus angeboten werden. Auch öffentliche Bereiche, wie Sicherheit und Gesundheit, verlangen seit jeher nach einem Betrieb rund um die Uhr (vgl. Beers 2000). Insofern wird in dieser Lizentiatsarbeit untersucht, welche Arbeitnehmer von den erwähnten atypischen Arbeitszeiten betroffen sind und ob gewisse Merkmale dazu beitragen, eher mit dieser Art der Arbeitszeiten konfrontiert zu sein. Es gibt viele Studien, die sich um atypische Arbeitszeiten und vor allem auch um atypische Arbeitsverhältnisse kümmern, der Bereich Schichtarbeit wird hingegen oft vernachlässigt (Presser 2003: 413).

1.1 Verbreitung von Nacht- und Schichtarbeit

Wie Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS) zeigen, handelt es sich bei der Betrachtung von Nacht- und Schichtarbeit nicht um ein Randphänomen: Laut BFS betrug im Jahr 2008 der Anteil von Nachtarbeitenden an den Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge¹) 14.3 %. Der Anteil von Schichtarbeitenden an allen Erwerbstätigen lag bei 15.8 %. Dabei zeigen sich grosse Unterschiede, wer Nacht- beziehungsweise Schichtarbeit ausübt. Während nachts zu 68.7 % Männer arbeiten, ist das Geschlechterverhältnis bei Schichtarbeit ausgeglichen, Frauen sind nur leicht häufiger vertreten und machen 52 % aller Schichtarbeitenden aus. Auch in Bezug zur Nationalität der Arbeitnehmer zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Nacht- und Schichtarbeit: Schweizer und Ausländer arbeiten ungefähr gleich häufig nachts (14.3 % respektive 14.6 %). Demgegenüber wird Schichtarbeit deutlich häufiger von ausländischen Arbeitnehmern verrichtet, unter ihnen machen die Schichtarbeitenden 21.5 % aus. Bei Schweizern beträgt dieser Anteil nur 13.9 % (BFS 2009, eigene Berechnungen).

Um zu sehen, ob in der Schweiz atypische Arbeitsformen ähnlich oft vorkommen wie in anderen Industrieländern, sollen diverse weitere Studien zu deren Verbreitung beigezogen werden. Die Resultate aus anderen Ländern lassen sich dabei nicht immer vollständig mit jenen der Schweiz vergleichen, auch wenn zumeist identische oder zumindest sehr ähnliche Definitionen verwendet werden. Wichtig für das Zustandekommen von Länderunterschieden ist die unterschiedliche Branchenzusammensetzung in den Untersuchungsländern. Atypische Arbeitszeiten stellen in einigen Branchen eine Notwendigkeit dar oder sind zumindest sehr verbreitet, in anderen dagegen kommen sie seltener vor, weil zum Beispiel keine Nachfrage nach verlängerten Betriebs- oder Öffnungszeiten besteht (Kümmerling 2007: 3). Zusätzlich haben rechtliche Unterschiede zwischen den Untersuchungsländern einen sehr starken Einfluss auf die Verbreitung von atypischen Arbeitszeiten. Betrachtet man die Verbreitung von Nachtarbeit in Unternehmen der EU, unabhängig von der Sektorzugehörigkeit oder der Betriebsgrösse, so lässt sich feststellen, dass in ungefähr 9 % aller europäischen Betriebe mindestens 20 % der Belegschaft in den späten Abendstunden oder nachts arbeitet. Dabei liegt der Anteil von Unternehmen, in denen Nachtarbeit vorkommt, in den neuen EU-Ländern² durchschnittlich

¹ In der Schweiz ist die Nachtarbeit für Personen in Ausbildung (Lehrstelle) bis auf wenige Ausnahmen gesetzlich verboten (SECO 2010: 12).

² Gemeint sind damit Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowenien, Slowakei, Ungarn, Malta.

etwas höher als in den Unternehmen der EU-15³. Die Nachtarbeit ist am weitesten verbreitet in Grossbritannien, Tschechien und Schweden, spielt hingegen insbesondere in Griechenland und Portugal keine wichtige Rolle (Kümmerling 2007: 2). In einer Studie zu 12 europäischen Ländern findet Presser (2008), dass ein beträchtlicher Teil der Arbeitsleistung während atypischen Arbeitszeiten erbracht wird. In allen untersuchten Ländern arbeiten mindestens 15 % aller Erwerbstätigen im Alter von 25 bis 64 Jahren in Nachtschichten. In fünf Ländern lag dieser Anteil sogar bei ungefähr 25 % (Presser et al. 2008: 98).

In Deutschland hat nach den Befunden der Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 2003 Schicht- und Nachtarbeit zwar nur leicht, aber kontinuierlich zugenommen. Während 1987 noch 15 % der Beschäftigten in Schicht- oder Nachtarbeit tätig waren und dieser Anteil bis 1993 auf 12 % sank, stieg er in den folgenden Jahren auf 17 % im Jahr 1999 beziehungsweise 16 % im Jahr 2003 (Gross 2010: 31). Die Resultate der Betriebsbefragungen bestätigen jene der Beschäftigtenbefragungen weitgehend: Der Anteil der Beschäftigten, die regelmässig in Schicht- und Nachtarbeit tätig sind, steigt von 13.6 % im Jahr 1990 auf 18.7 % im Jahr 2007 (Gross 2010: 31). Einen ähnlichen Trend stellt Seifert (2008) anhand der Analyse der Daten des Mikrozensus fest: Der Anteil der Schichtbeschäftigten erhöhte sich von 13 % im Jahr 1991 auf 16 % im Jahr 2006. Er hat auch gezeigt, dass seit den 90er-Jahren der Anteil der Beschäftigten mit Schichtarbeit spürbar wächst, jeder Siebte arbeitet nachts, jeder Sechste im Schichtdienst. Der Ausstieg aus diesen belastenden Arbeitszeiten erfolgt dabei erst im fortgeschrittenen Erwerbsalter, der Anteil nimmt ab etwa 50 Jahren ab (Seifert 2008).

Beers (2000) hat mit Daten von 1997 für die USA gezeigt, dass 16.8 % aller Vollzeitangestellten in einer atypischen Schicht arbeiten. Die Zahlen sind dabei aber nur schwierig mit jenen der Schweiz vergleichbar, da eine andere Einteilung vorgenommen wurde und sie sich auf Vollzeitangestellte beschränken: 4.6 % aller Vollzeitangestellten arbeiten in der Abendschicht (14-24 Uhr); 3.9 % arbeiten in einer unregelmässigen Schicht (Arbeitgeber passt Schichten dem Geschäft an); 3.5 % arbeiten in einer Nachtschicht (21-8 Uhr) und 2.9 % sind in Wechselschicht (wechselt periodisch zwischen Tages-, Abend- und Nachtschicht) beschäftigt (Beers 2000: 35). In einer weiteren Analyse mit Daten aus den USA aus dem Jahr 2004 für alle Erwerbstätigen hat McMennamin (2007) festgestellt, dass 17.7 % aller Erwerbstätigen in einer Schicht, die zumindest teilweise ausserhalb in der normalen Tagesschicht zwi-

³ EU-15: Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Holland, Portugal, Spanien, Schweden, Grossbritannien.

schen 6 und 18 Uhr liegt, beschäftigt sind (McMenamin 2007: 9). Verwendet werden dieselben Aufteilungen wie bei Beers (2000). In der Abendschicht arbeiten 6.8 % aller Erwerbstätigen; 3.8 % arbeiten in unregelmässigen Schichten; in der Nachtschicht sind 3.1 % beschäftigt und 2.7 % arbeiten in wechselnden Schichten (McMenamin 2007: 9).

1.2 Auswirkungen von Nacht- und Schichtarbeit

Wie die erwähnten Studien zeigen, arbeitet ein beträchtlicher Anteil der Erwerbstätigen zu atypischen Arbeitszeiten. Mit diesen Arbeitsformen werden aber viele soziale, familiäre, psychische und physische Probleme in Verbindung gebracht (Presser 2003). Aufgrund des Wechsels im Biorhythmus, welcher mit biologischen Funktionen wie der Körpertemperatur, dem Hormonspiegel und dem Schlaf zusammenhängt, wurden höhere Risiken für diverse Gesundheitsprobleme nachgewiesen: Verdauungsstörungen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs (bei Frauen insbesondere Brustkrebs), Fehlgeburten, chronische Schlafstörungen und damit einhergehende Müdigkeit, Erschöpfung, Essstörungen und vermehrter Stress (vgl. Presser 2000; Bauer et al. 2004; Janssen & Nachreiner 2004; Han 2008; Presser et al. 2008; Elovainio et al. 2010). Zudem werden die privaten Lebensoptionen eingeschränkt, wenn gearbeitet werden muss, während andere frei haben. Die soziale Integration fällt schwerer, da das private und gesellschaftliche Leben schwierig mit dem Arbeitsleben vereinbar ist und es droht soziale Isolation (vgl. Blakelock 1961: 9; Schupp 1999; Kümmerling 2007: 7). Dass Normalarbeitszeiten auch unter Schichtarbeitern beliebter wären, hat unter anderem Baker (2003) in einer Untersuchung gezeigt: Die befragten Schichtarbeiter präferierten Arbeitszeiten während des Tages, von Montag bis Freitag und zogen Wochenendarbeit der Nachtarbeit vor (Baker et al. 2003: 315). Untersuchungen zeigen, dass Freizeit am Wochenende oder abends höher gewichtet wird, als solche unter der Woche, da die Mehrheit der Personen unter der Woche mit der Arbeit, dem Studium oder einer Schule beschäftigt sind (Baker et al. 2003: 316). Auch für Partnerschaften und insbesondere in Familien führt Nacht- und Schichtarbeit häufig zu einem Konflikt zwischen der Arbeit und der Familie (Kümmerling 2007: 7). Eheprobleme, gesundheitliche Probleme der Kinder und schlechtere schulische Leistungen der Kinder konnten in Studien nachgewiesen werden (vgl. Presser 2000; Tekin 2006: S.233f). Für verheiratete Väter konnten Presser et al. (2008: 83) beispielsweise eine viel höhere Wahrscheinlichkeit für Eheprobleme aufzeigen.

Diese Befunde zum psychologischen, physischen und sozialen Wohlbefinden der Erwachsenen haben weitere Untersuchungen zur Auswirkung auf das Wohlbefinden der Kinder von Personen mit atypischen Arbeitszeiten ausgelöst (vgl. Presser 2000; Han 2008: 68). Das Wohlbefinden von Kindern wird begünstigt durch eine enge und positive Beziehung zwischen Eltern und Kind, die während der miteinander verbrachten Zeit entsteht. Schichtarbeit wird diese Zeit nicht nur verkürzen, sondern auch die physische und mentale Energie, welche Eltern aufbringen können, verringern (vgl. Presser, 2003; Han 2008: 68). Presser et al. (2008: 84) konnten in einer Studie zeigen, dass Kinder, deren Mütter während der ersten drei Lebensjahre Nacht- oder Schichtarbeit leisteten, in einem Test zur kognitiven Entwicklung signifikant schlechter abschneiden.

In den USA, wo die Diskriminierung ethnischer Gruppen ein breites Forschungsfeld bildet, wird auch die Beschäftigung zu atypischen Arbeitszeiten auf diskriminierende Auswirkungen untersucht. Da Frauen und nicht-weiße ethnische Gruppen im Arbeitsmarkt generell benachteiligt sind, stellt die unfreiwillige Beschäftigung zu atypischen Arbeitszeiten eine zusätzliche Dimension der Diskriminierung dar. Auch in Europa ist ein genauer Blick auf die Lage der Arbeitszeiten von Frauen und Männern sowie die zugrundeliegenden Beweggründe für die entsprechende Lage von Interesse (Presser 2003: 413). Da Nacht- und Schichtarbeit häufig bei schlecht bezahlten Arbeiten vorkommt, sind Erwerbstätige mit diesen Arbeitszeiten doppelt benachteiligt: Sowohl durch tiefe Löhne als auch durch unbeliebte Arbeitszeiten (Presser 2003: 415).

Neben allen erwähnten negativen Aspekten atypischer Arbeitszeiten, gibt es auch positive Punkte, welche die Betrachtung von Nacht- und Schichtarbeit zusätzlich interessant machen: Die Ausweitung des Arbeitstages könnte Personen in den Arbeitsmarkt integrieren, die sonst keiner Arbeit nachgehen würden (Presser et al. 2008: 84). Die in vielen Ländern bestehenden Lohnzuschläge für atypische Arbeitszeiten (und auch Wochenendarbeit) machen diese Arbeitszeiten für gewisse Erwerbstätige möglicherweise besonders attraktiv. Auch für Eltern ist ein positiver Effekt denkbar, falls die Arbeitstätigkeit zu atypischen Arbeitszeiten von Frauen den Beitrag zur Kindererziehung von Männern erhöht. Zudem gibt es Arbeitnehmer, die aufgrund anderer Verpflichtungen, wie zum Beispiel eines Studiums oder aufgrund persönlicher Präferenzen (ein Nachtmensch zu sein), sich freiwillig gegen Normalarbeitszeiten entscheiden (Presser et al. 2008: 84).

Die vielen unterschiedlichen positiven wie negativen Folgen von Nacht- und Schichtarbeit machen eine Untersuchung dieser Arbeitszeiten interessant. Es ist wichtig, besser zu verstehen, warum Arbeitnehmer zu atypischen Arbeitszeiten einer Arbeit nachgehen (Presser et al. 2008: 99).

1.3 Gründe für Nacht- und Schichtarbeit

Es gibt unterschiedliche Gründe, weswegen in Unternehmen trotz aller negativen Auswirkungen auf die Erwerbstätigen und deren Familien Nacht- und Schichtarbeit eingesetzt wird. Zusammenfassend gesagt, werden atypische Arbeitszeiten eingesetzt, wenn ein gesellschaftliches Bedürfnis besteht. Folgende drei Gründe lassen sich unterscheiden (Scheffold 2000: 4; Smentek 1991: 94):

- Soziale Gründe: Es gibt (staatliche) Aufgaben, welche für das Funktionieren einer Gesellschaft rund um die Uhr angeboten, sodass permanent Personal anwesend sein muss. Prominente Beispiele sind Polizei oder Spitäler.
- Technische Gründe⁴: Gewisse Tätigkeiten erfordern eine prozessual bedingte Kontinuität. Eine Anpassung an Normalarbeitszeiten ist aus technischen Gründen gar nicht oder nur sehr schwer machbar. Als Beispiele dienen Atomkraftwerke oder Stahlhütten.
- Wirtschaftliche Gründe: Bei Betriebsmitteln (beispielsweise eine Maschine) mit sehr hohen Anschaffungskosten kann nur durch eine Ausweitung der Betriebszeiten konkurrenzfähig produziert werden. Durch eine bessere Auslastung von Anlagen und Maschinen kann die Kapitalintensität pro Arbeitskraft reduziert werden und die Amortisationszeit des investierten Kapitals vermindert sich. Auch denkbar sind Arbeitsprozesse, die in einen internationalen Ablauf eingebunden sind und aufgrund der Zeitverschiebung nachts erledigt werden müssen, zum Beispiel im internationalen Handel. Die Grenzziehung zwischen technischer Notwendigkeit und Kostengesichtspunkt ist nicht immer klar.

Nach Seifert (2005: 42f) ist ein weiterer Grund für atypische Arbeitszeiten die starke Tertialisierung der Wirtschaft. Angestellte, welche Dienstleistungen erbringen, müssen dann arbeiten, wenn die Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft diese Dienstleistungen verlangt. Zudem wird oft angeführt, dass bei Unternehmen ein erhöhter Flexibilitätsbedarf besteht. Um auf sämtliche

⁴ Auch das SECO verlangt für die Bewilligung von Nachtarbeit, dass ein technisches oder wirtschaftliches Bedürfnis vorhanden ist.

Kundenbedürfnisse und Schwankungen der Nachfrage eingehen zu können, sind Firmen auf flexible Angestellte angewiesen. Diese können im Idealfall einer erhöhten Nachfrage oder dringenden Aufträgen mit vermehrter Nachtarbeit oder zusätzlichen Schichten beikommen (Sesselmeier 2007: 77).

Diese unterschiedlichen Gründe für das Vorkommen von atypischen Arbeitszeiten führen zusammen mit starken Effekten der Branchen und Berufsgruppen zu sehr unterschiedlichen Berufen, in denen atypische Arbeitszeiten vorkommen. Sowohl bei sozialen, technischen oder wirtschaftlichen Gründen sind unterschiedliche Arbeitnehmer involviert. Man vergleiche bei einem technischen Grund für atypische Arbeitszeiten einerseits einen in der Produktion tätigen Angestellten eines Stahlwerks mit dem für die Sicherheit eines Atomkraftwerks zuständigen Ingenieur. Es ist eine Vielzahl weiterer extremer Beispiele denkbar, beispielsweise das Strassenreinigungspersonal, welches in der Nacht zum Einsatz kommt (weil das Verkehrsaufkommen am geringsten ist) im Vergleich zu einem Chirurgen in der Notfallstation eines Spitals.

Atypische Arbeitszeiten wie Nachtarbeit, Schichtarbeit oder das Arbeiten am Wochenende und Feiertagen waren während eines grossen Zeitraums des 20. Jahrhunderts auf einige wenige Berufsgruppen (beispielsweise medizinisches Personal, Stahlarbeiter) beschränkt. Diese Einschränkung scheint im heutigen Zeitalter an Gültigkeit zu verlieren: Dienstleistungen werden im Verhältnis zum produzierenden Gewerbe wichtiger und der Wettbewerb innerhalb der einzelnen Branchen verlangt zunehmend nach einer neueren, flexibleren Arbeits(zeit)organisation (Kümmerling 2007: 1). Einigen Forschern scheinen die Veränderungen inzwischen derart fortgeschritten, dass sie bereits einen Trend zur 24-Stunden-Gesellschaft feststellen (Seifert 2005). Klassische Industriezweige in denen Nacht- und Schichtarbeit vorkommt, wie Kohle- und Metallverarbeitung, verlieren in Westeuropa zwar an Bedeutung, dafür haben sich die Arbeitsbereiche, in denen Schichtarbeit anzutreffen ist, auf immer mehr Bereiche ausgeweitet. Daher sind die Problematiken, die sich aus der Schichtarbeit ergeben, weiterhin relevant. Schichtarbeit mit einer bestimmten Arbeitszeitform oder mit spezifischen Technologien und Produktionsbereichen des letzten Jahrhunderts zu assoziieren, greift zu kurz (Beermann 2008: 1). Viele Kernaktivitäten von Dienstleistungen sind nur im Uno-Acto-Prinzip zu erbringen, die in einer Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft dann erbracht werden müssen, wenn sie gewünscht werden. Dabei besteht eine Diskrepanz zwischen Konsumenten und Produzenten: Die Nacht- und Wochenendarbeit ist von Beschäftigten nicht gewünscht, die

Wünsche der Konsumenten nach einem permanenten Angebot machen sie aber notwendig (Seifert 2005: 42f).

1.4 Eingrenzung des Themas und Struktur der Arbeit

In dieser Lizentiatsarbeit sollen die sozialen und gesundheitlichen Folgen beiseitegelassen werden. Dafür wird untersucht, welche Arbeitnehmer vermehrt Schicht- oder Nachtarbeit leisten und von diesen Folgen somit betroffen sein könnten. Die Forschungsfrage lautet: Mit welchen strukturellen und individuellen Faktoren können Schicht- und Nachtarbeit erklärt werden?

Viele der konsultierten Studien werten die Frage als wichtig, ob jemand freiwillig einer Arbeit mit atypischen Arbeitszeiten nachgeht oder durch andere Umstände dazu gezwungen wird. In dieser Arbeit soll dieser Punkt nicht detailliert behandelt werden. Auch freiwillig geleistete Nachtarbeit kann zu den erwähnten negativen Folgen führen. Wenn jemand Nacht- oder Schichtarbeit leistet, gehört er zu einer potenziell gefährdeten Gruppe. Insofern ist auch eine gewisse Unschärfe bei der Erfassung von Nacht- und Schichtarbeit nicht entscheidend: Wenn jemand angibt, nachts zu arbeiten, kann dies für ihn negative Folgen haben, auch wenn er sich wirklich aus freien Stücken für diese Arbeitszeit entscheidet. Die Motive der Erwerbstätigen, einer Arbeit mit Nacht- oder Schichtarbeit nachzugehen, werden im SHP zudem ungenügend erfasst.

Es wichtig zu wissen, welche Arbeitnehmenden den erhöhten gesundheitlichen und sozialen Risiken ausgesetzt sind, ob individuelle Merkmale der Personen oder strukturelle Faktoren entscheidend sind. Erstaunlicherweise hat die grosse Mehrheit der betrachteten Studien zu diesem Thema Nacht- und Schichtarbeit aus dem Blickwinkel der damit assoziierten Risiken betrachtet. Dabei wurde meistens Bezug genommen auf vorgängige empirische Resultate und kein theoretischer Rahmen geschaffen. In der vorliegenden Arbeit wird darum versucht, das Thema auch mit der Hilfe von gängigen soziologischen und ökonomischen Theorien zu erfassen.

Im folgenden Kapitel werden zuerst die wichtigsten Begriffe dieser Untersuchung definiert, ergänzend dazu findet sich die Operationalisierung der abhängigen Variablen in Kapitel 4.3.1. Danach werden in Kapitel 3 relevante strukturelle und individuelle Theorien vorgestellt, die einen Einfluss auf Nacht- und Schichtarbeit postulieren. Am Ende dieses dritten Kapitels fin-

den sich Hypothesen, welche aus den Theorien abgeleitet sind. Anschliessend werden in Kapitel 0 die verwendeten Daten des SHP und die Analysemethoden vorgestellt, zudem widmet sich das Kapitel auch der Operationalisierung aller in der Untersuchung verwendeten Variablen. In Kapitel 5 werden die Resultate der Untersuchung dargestellt und besprochen sowie die Hypothesen geprüft. Abschliessend fasst Kapitel 0 die wichtigsten Befunde zusammen, ein Forschungsausblick bildet schliesslich den Abschluss dieser Arbeit.