



Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

**Arbeitszeitgestaltung –
Verbesserung von Sicherheit, Gesundheit und der
menschengerechten Gestaltung der Arbeit**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

- Bundeseinrichtung mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben (Ressortforschungseinrichtung)
- unmittelbar dem BMAS unterstellt
- Standorte in Dortmund, Berlin, Dresden und Chemnitz



➤ **Ziel: Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit und menschengerechte Gestaltung der Arbeit**

RELEVANZ

Digitalisierung und Technologisierung

(z. B. neue Informations- und Kommunikationstechnologien)

Globalisierung

Wertewandel

Tertiärisierung



weitere
gesellschaftliche
Entwicklungen

Veränderte Zusammensetzung von Belegschaften

(durch Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren)

Arbeitszeitperspektive

Arbeitszeit

Ruhezeit

Arbeitszeitperspektive

Arbeitszeit

Ruhezeit

Arbeits- und Ruhezeit: Dynamik

Arbeitszeit

Ruhezeit

lange Arbeitszeiten

Work-Life-Balance

Pausen

Mobilität

Schichtarbeit

erweiterte Erreichbarkeit

Wochenendarbeit

Detachment

flexible Arbeitszeiten

Wesentliche Stellgrößen für die Arbeitszeitgestaltung

- Länge der Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit in Bezug auf den Tag
- Verteilung bezogen auf die Woche
- Flexibilität – Variation über Tag, Woche, Monat

Zu den unterschiedlichen Kriterien gibt es unterschiedlich (wissenschaftlich) gesichertes Gestaltungswissen

Zusammenfassung der Reviewergebnisse

Klassische Themen der Arbeitszeit

→ relativ klare und häufig umfangreiche Befundlage

– atypische Arbeitszeiten:

- lange Arbeitszeiten
- Schichtarbeit
- Wochenendarbeit

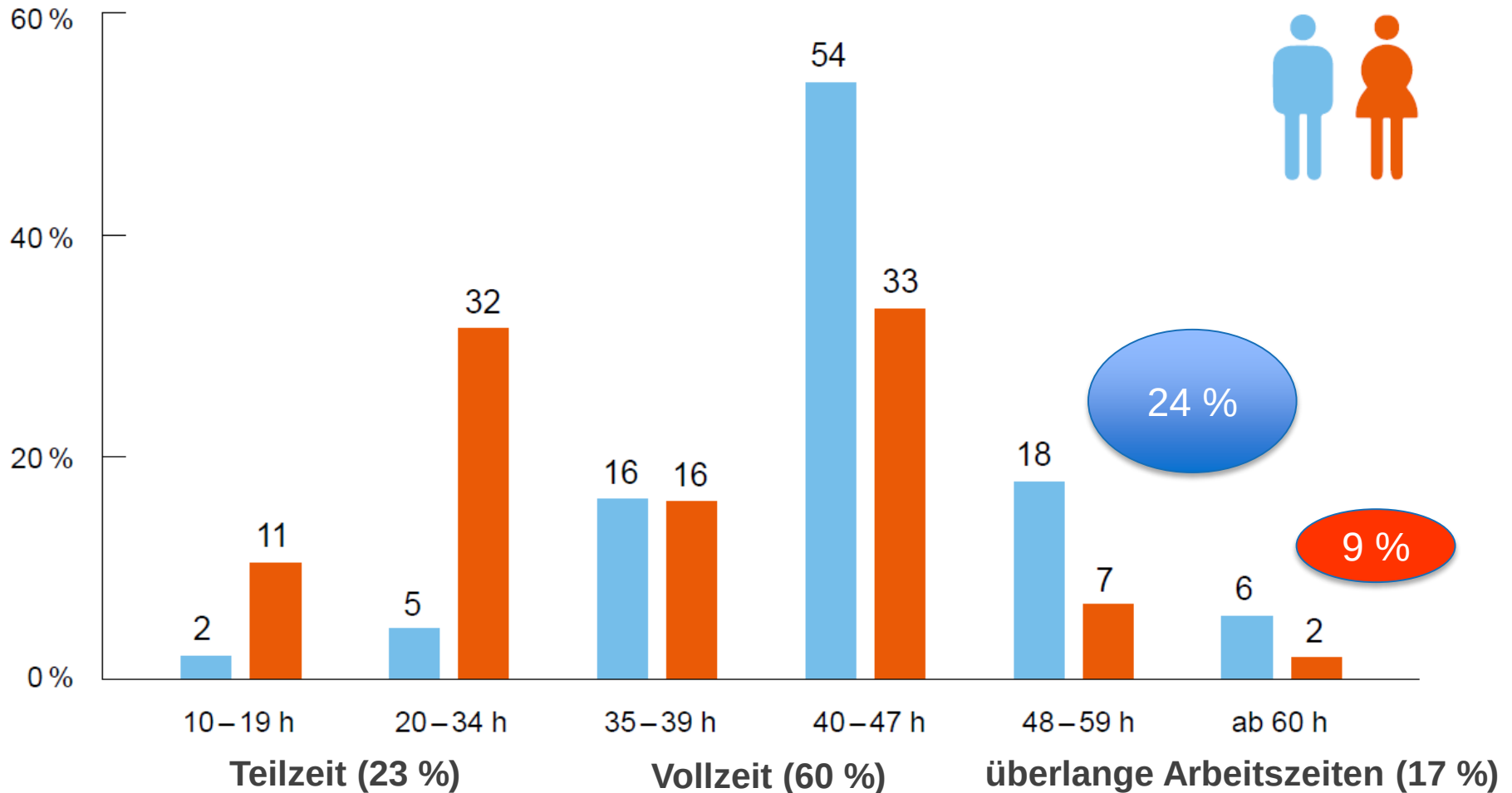
Zusammenhänge vor allem mit psychischen gesundheitlichen Beschwerden und Leistung

– Pausen

Zusammenhänge vor allem mit Befinden und Leistung

Länge der Arbeitszeit

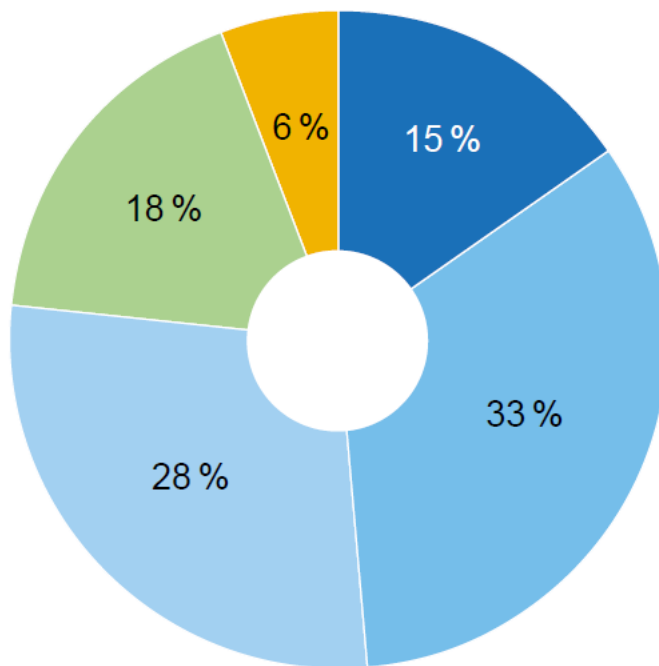
Tatsächliche Arbeitszeit



Länge der Arbeitszeit

Überstunden

- 47 % der Befragten mehr als zwei **Überstunden** pro Woche
- 25% mehr als eine Stunde pro Tag

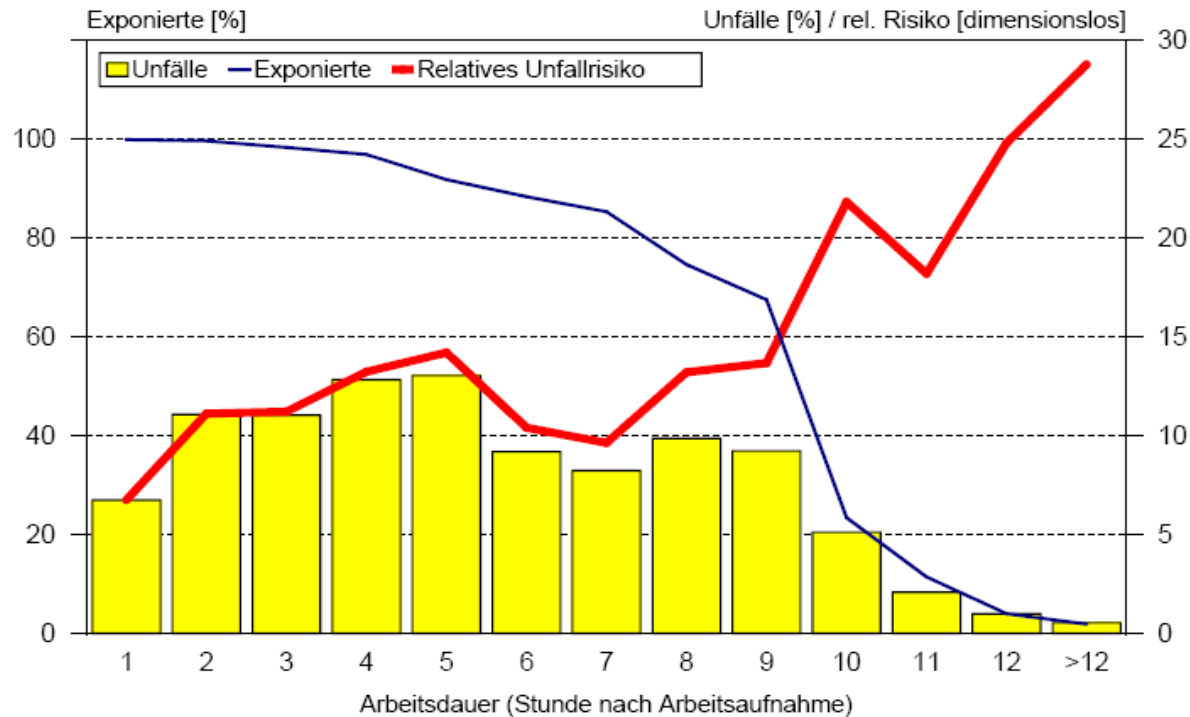


Hauptgrund für Überstunden

- betriebliche Vorgaben
- Arbeit nicht zu schaffen
- sonstige betriebliche Gründe
- Spaß an der Arbeit
- private Gründe, z. B. Zuverdienst

Unfälle

Unfall-Risiko in Abhängigkeit von der Arbeitsdauer



© Carl von Ossietzky Universität Oldenburg - AE Arbeits- und Organisationspsychologie

25.09.
2018

ZENTRALE ERGEBNISSE

Länge der Arbeitszeit

**Lange oder überlange Arbeitszeiten
sowie häufige Überstunden**

- = mehr gesundheitliche Beschwerden**
- = häufig eine schlechtere allgemeine Gesundheit**
- = geringere Arbeitszufriedenheit**
- = erhöhtes Unfallrisiko**
- = schlechtere Work-Life-Balance**



Zusammenfassung der Reviewergebnisse

Klassische Themen der Arbeitszeit

→ relativ klare und häufig umfangreiche Befundlage

– atypische Arbeitszeiten:

- lange Arbeitszeiten
- Schichtarbeit
- Wochenendarbeit

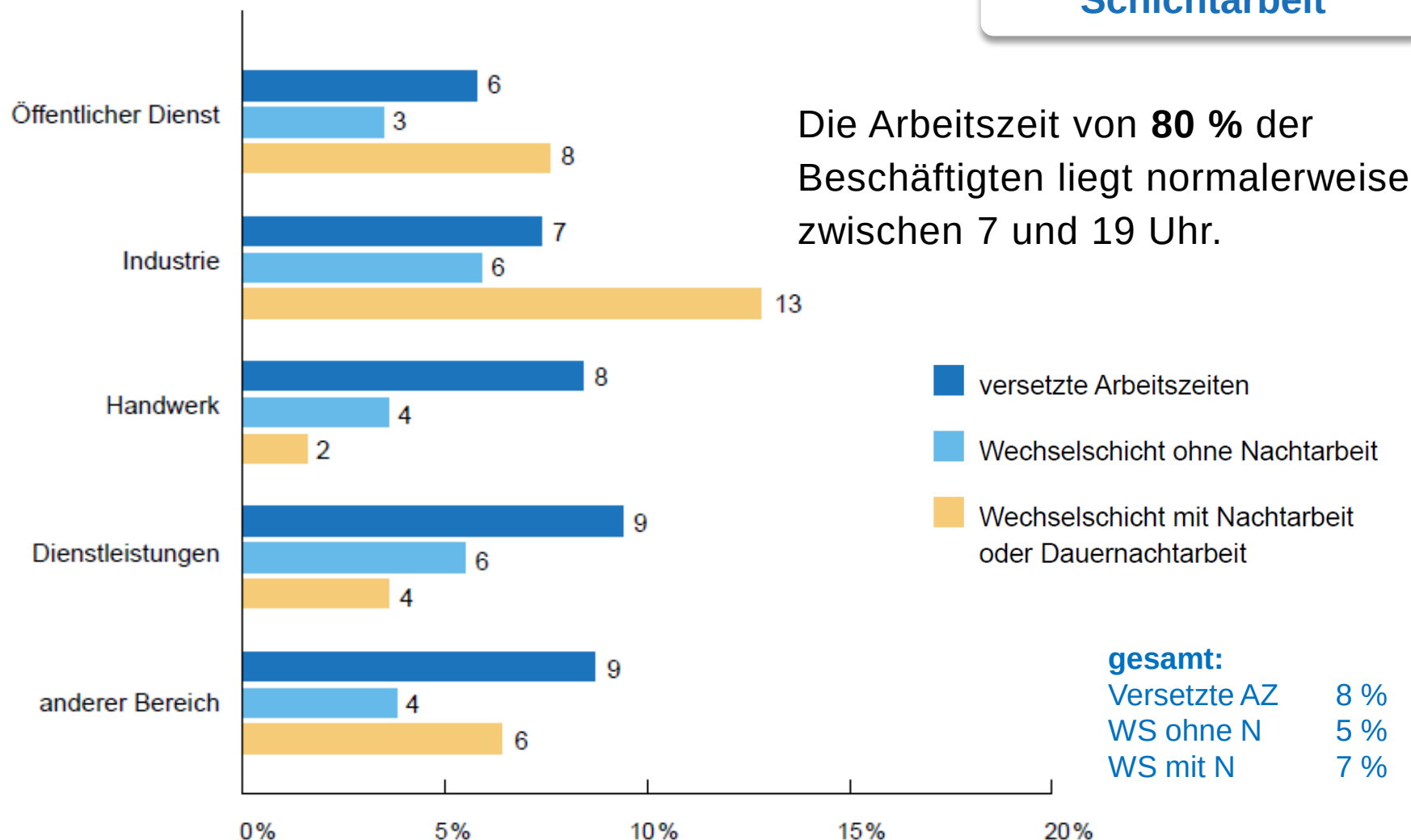
Zusammenhänge vor allem mit psychischen gesundheitlichen Beschwerden und Leistung

– Pausen

Zusammenhänge vor allem mit Befinden und Leistung

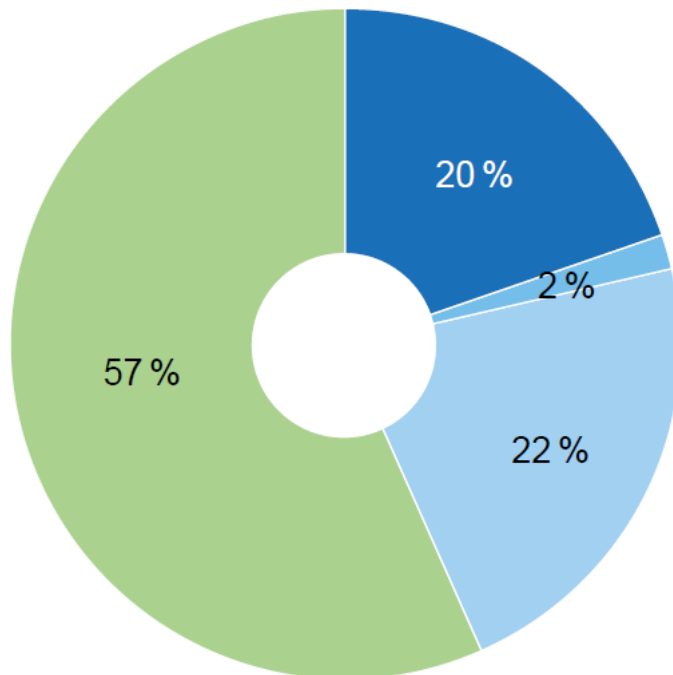
Lage der Arbeitszeit

Schichtarbeit



Lage der Arbeitszeit

Wochenendarbeit



43 % der Beschäftigten arbeiten mindestens einmal im Monat am Wochenende.

- keine Wochenendarbeit
- Wochenendarbeit nur samstags
- Wochenendarbeit nur sonntags
- Wochenendarbeit samstags und sonntags

Zentrale Ergebnisse

- erhöhtes gesundheitliches Risiko
- Erhöhtes Unfallrisiko insbes. Bei Nachtarbeit
- Schlechtere Work-Life-Balance

Es gibt arbeitswissenschaftliches Gestaltungswissen

Zusammenfassung der Reviewergebnisse

Neue Themen der Arbeitszeit

→ begrenzte, aber relativ eindeutige Befundlage trotz Heterogenität innerhalb der Faktoren

- Flexible Arbeitszeiten:
 - Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit
 - Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit
 - arbeitgeberbestimmte Arbeitszeitvariabilität
- Mobilität
- arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

Zusammenhänge mit verschiedenen Facetten psychischer Gesundheit

Betriebsbedingte oder mitarbeiterbezogene Änderungen der Arbeitszeit

Flexibilität

Warum ist ein genauerer Blick auf dieses Thema so wichtig?

Bisherige Forschung hat gezeigt, dass insbesondere **betriebsbedingte** Änderungen der Länge und Lage der Arbeitszeit und die damit verbundene **Planbarkeit / Vorhersehbarkeit** negative Auswirkungen auf die Gesundheit und Zufriedenheit von Erwerbstätigen haben können. Einfluss auf die Arbeitszeit dagegen positiv wirkt.

(z. B. Bohle, Quinlan, Kennedy & Williamson, 2004; Costa et al., 2004)



ZENTRALE ERGEBNISSE

Flexibilitätsmöglichkeiten von Beschäftigten

Inwiefern kann selbstbestimmte Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit für Beschäftigte als Ressource für Gesundheit und Wohlbefinden wirksam werden?

Einfluss auf die Arbeitszeit

Etwa 4 von 10 Beschäftigten haben selber großen Einfluss darauf, wann sie mit ihrer Arbeit beginnen und sie beenden (38 %) oder wann sie ein paar Stunden freinehmen (44 %).

Beschäftigte in größeren Betrieben sowie hochqualifizierte Beschäftigte haben die größten zeitlichen Handlungsspielräume



Diese Möglichkeiten gehen mit einer besseren Gesundheit und Work-Life-Balance einher!

Zentrale Ergebnisse

Flexibilitätsanforderungen an Beschäftigten

Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit und Arbeit auf Abruf

- **14 % der Beschäftigten** häufigen **betriebsbedingten Änderungen** der Arbeitszeit
- **7 %** der Beschäftigten haben Arbeit auf Abruf.
- **Nicht-Vorhersehbarkeit**
 - **23 %** Änderungen der Arbeitszeit häufig erst am Vortag
 - **26 %** am gleichen Tag angekündigt werden.

Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

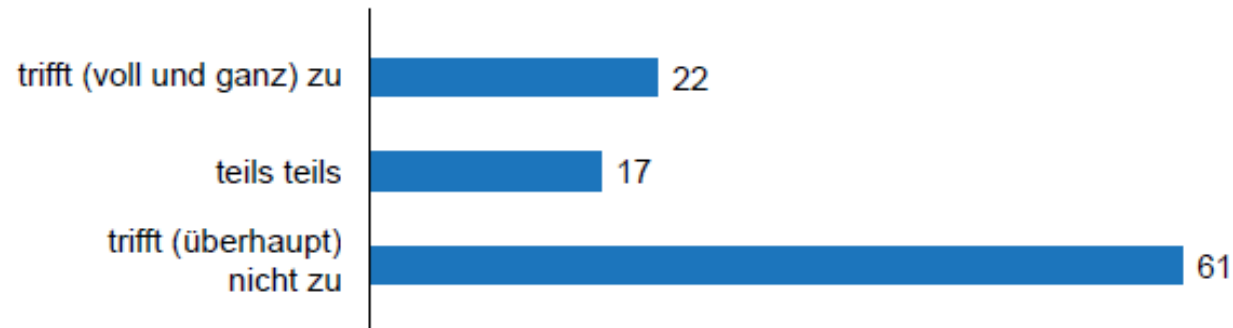
- **12 %** der Beschäftigten arbeiten in Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft

Fremdbestimmt Flexibilität geht mit mehr gesundheitlichen Beschwerden und einer schlechteren Work-Life-Balance einher

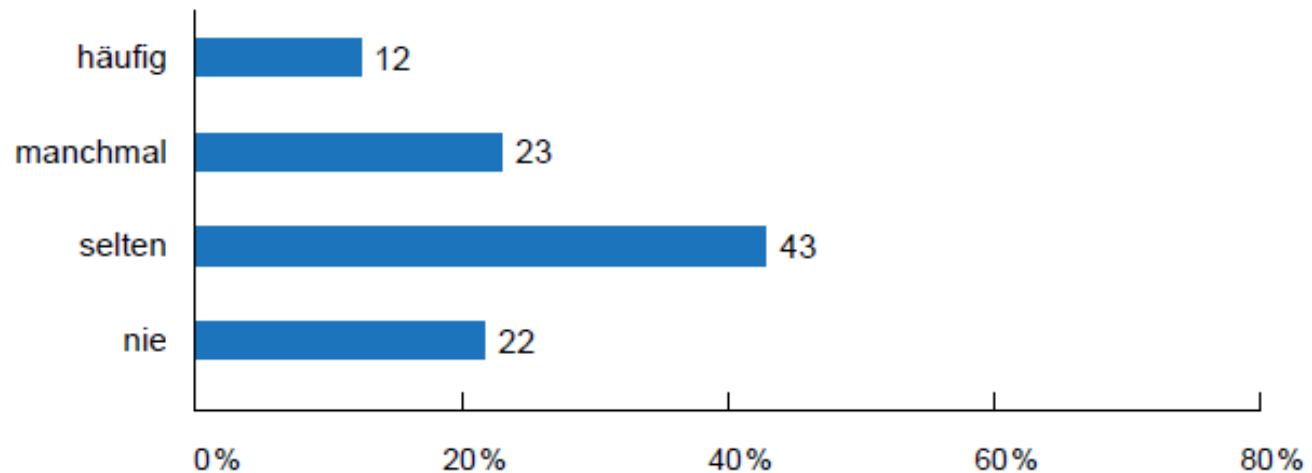
Arbeitszeitflexibilität

Ständige Erreichbarkeit

Erreichbarkeit im Privatleben wird erwartet:



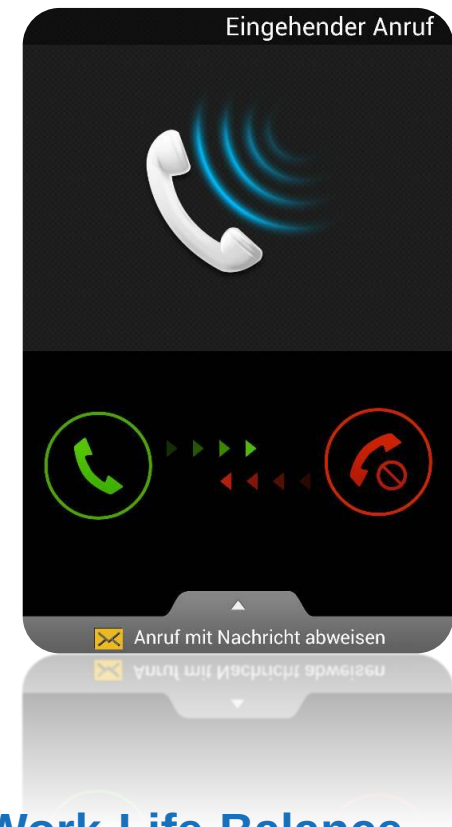
Tatsächlich im Privatleben kontaktiert:



Arbeitszeitflexibilität

Ständige Erreichbarkeit

- Ständige Erreichbarkeit nimmt mit zunehmender Arbeitszeitlänge und Arbeitsintensität zu.
- Die ständige Erreichbarkeit ist bei Führungskräften höher ausgeprägt als bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung und nimmt mit der Führungsspanne zu.
- Oft sind auch Beschäftigte in einfacheren Tätigkeiten (vor allem im Dienstleistungsbereich) betroffen.
- Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen sind häufiger betroffen.



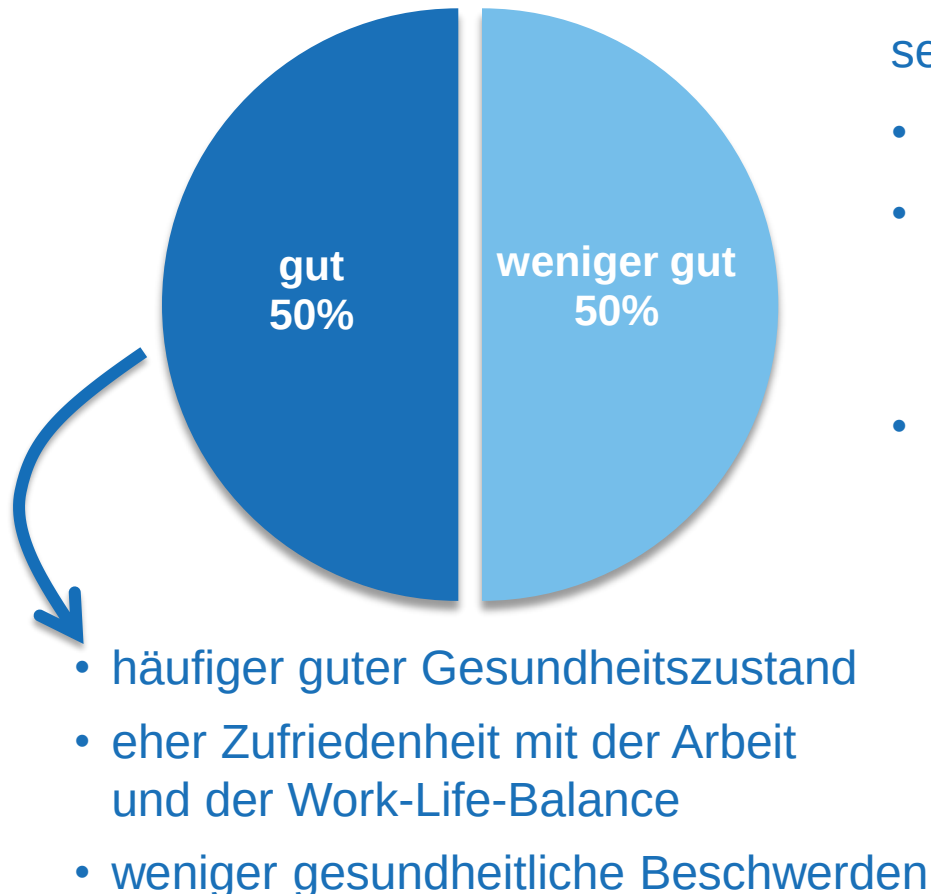
Ungünstige Auswirkungen auf Gesundheit und Work-Life-Balance

Arbeitsintensität

- **51 %** der Beschäftigten haben häufig starken Termin- und Leistungsdruck und **13 %** fühlen sich durch die Arbeitsmenge überfordert.
- Diese Arbeitsintensität steht mit Aspekten der Arbeitszeitgestaltung in Zusammenhang. Höhere Arbeitsintensität geht häufig einher mit
 - Überlangen Arbeitszeiten und Überstunden (auch Ausfall von Arbeitspausen)
 - Wochenendarbeit und Schichtarbeit
 - Eingeschränkter zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten
 - Hohen zeitlichen Flexibilitätsanforderungen

Erholung

Abschalten von der Arbeit am Feierabend gelingt...



seltener bei:

- hoher Arbeitsintensität
- atypischen Arbeitszeiten wie überlangen Arbeitszeiten, Überstunden und Wochenendarbeit
- Flexibilitätsanforderungen bzw. Nicht-Vorhersehbarkeit wie häufigen betriebsbedingten Änderungen, Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft und ständiger Erreichbarkeit

Exkurs: Ortsflexibles Arbeiten

Homeoffice/Telearbeit

- Etwa 12% der Beschäftigten haben vertraglich vereinbarte Telearbeit bzw. Homeoffice
- Etwa 8% der Beschäftigten arbeiten regelmäßige (mind. 1 mal die Woche) in Telearbeit/Homeoffice
- Etwa zwei Dritte der Beschäftigten ohne Homeoffice möchten auch nicht Homeoffice arbeiten

Exkurs: Ortsflexibles Arbeiten

Ortsflexibles Arbeiten kann Belastung wie Ressource sein:

- Freiwillig
- Vorherseh- und planbar
- Beeinflussbar

- Arbeitsintensivierung
- Verkehrsbedingte Verzögerungen
- Private/berufliche Konflikte

Fazit

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz der Zukunft

- Stärkere Berücksichtigung der psychischen Belastungsfaktoren
- Fokussierung der arbeitsbezogenen Ressourcen
- Führung als Ressource für die Arbeitsgestaltung stärker nutzen

Arbeitszeitgestaltung

- Berücksichtigung der bekannten Belastungsgrenzen
- Stärkung der Arbeitszeitautonomie – Vermeidung von „Fremdsteuerung“
- Beschäftigte qualifizieren und Eigenverantwortung stärken
- Erholung konsequent mitdenken

Die Kompetenzen und Ressourcen der Experten im Arbeitsschutz an die „digitale“ Welt anpassen.

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Dr. Beate Beermann

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Fachbereich Grundsatzfragen und Programme**

**Friedrich-Henkel-Weg 1-25
44149 Dortmund**

**Beermann.beate@baua.bund.de
+49 (0) 231-9071-2238**

