ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

Quo Vadis Arbeitszeit? Aktuelle Trends und wissenschaftliche Erkenntnisse im Überblick

Dr. Corinna Brauner-Sommer

Begegnungstag 2024 der DiAG-MAV im Bistum Münster

ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

Agenda

1. Einführung
2. Länge der Arbeitszeit
3. Lage der Arbeitszeit
4. Flexibilität der Arbeitszeit
5. Arbeitszeitkonten und Dokumentation
6. Erholung
7. Arbeit von zuhause
8. Handlungshilfen für die Praxis

1. EINFÜHRUNG

ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

Zankapfel Arbeitszeit

Wachstumsdebatte

Lindner will »Lust machen auf die Überstunde«

Steuerliche Anreize gefordert

Kritik an Überstunden-Idee der FDP

Stand: 09.04.2024 05:22 Uhr

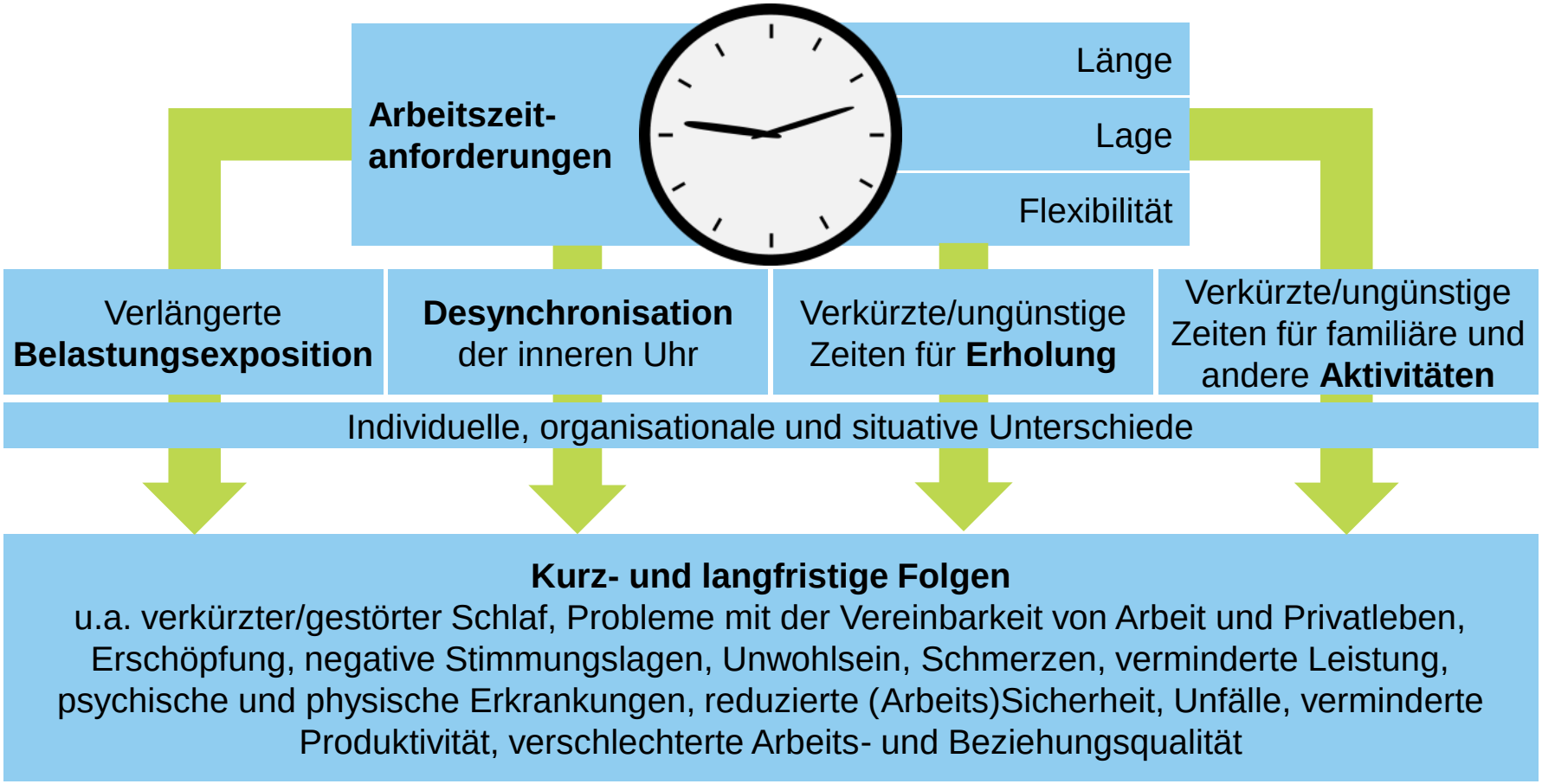
Einigung nach Arbeitskampf

GDL setzt 35-Stunden-Woche bei der Bahn durch – ab 2029

Arbeitswelt

Vier-Tage-Woche – ein Zukunftsmodell?

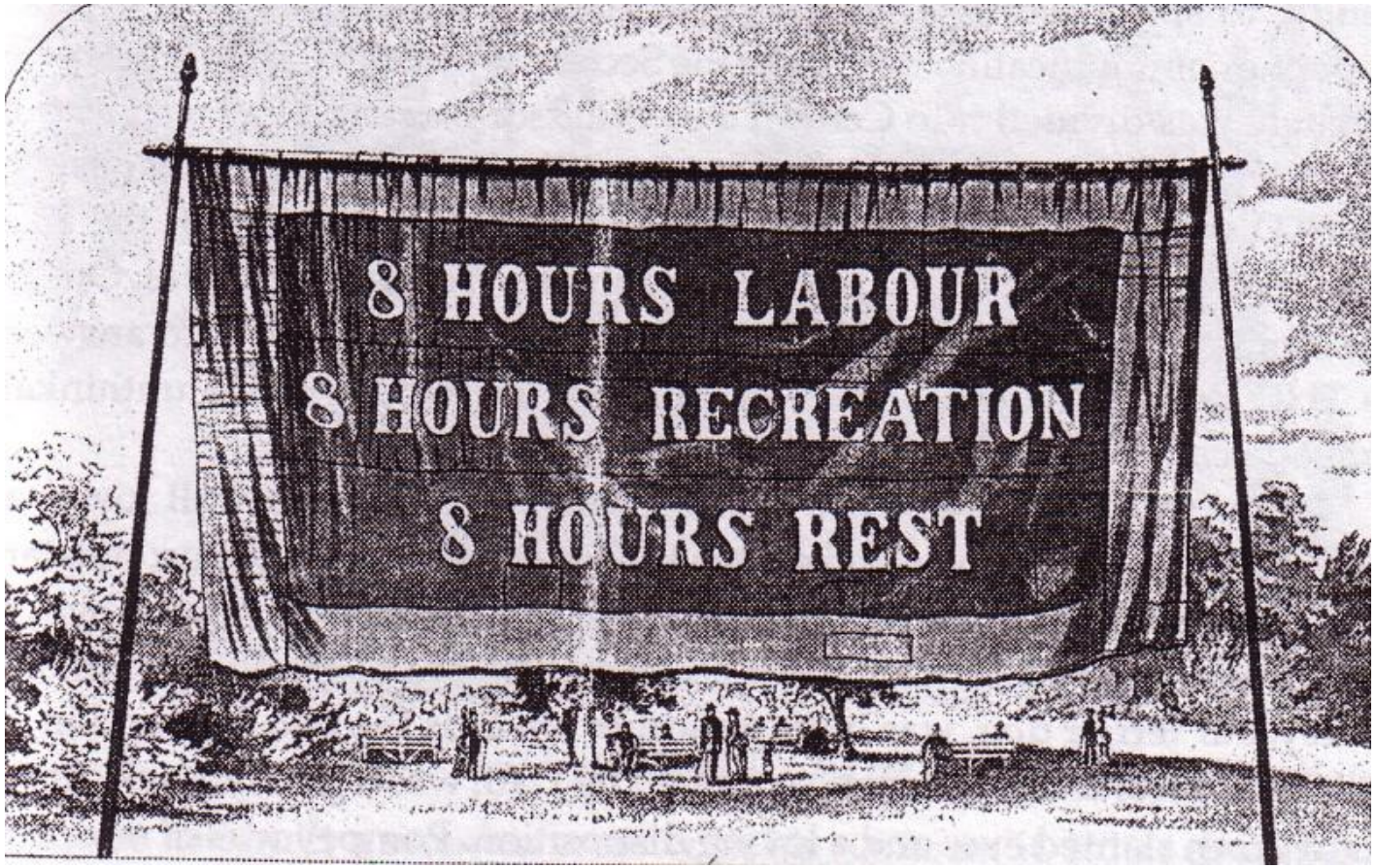
Arbeitszeit im Überblick



In Anlehnung an Brenscheidt und Wöhrmann 2021

2. LÄNGE DER ARBEITSZEIT

Achtstundentag



Eight Hour Day Banner, Melbourne,1856.

Quelle: wiki commons (Lizenz: gemeinfrei)

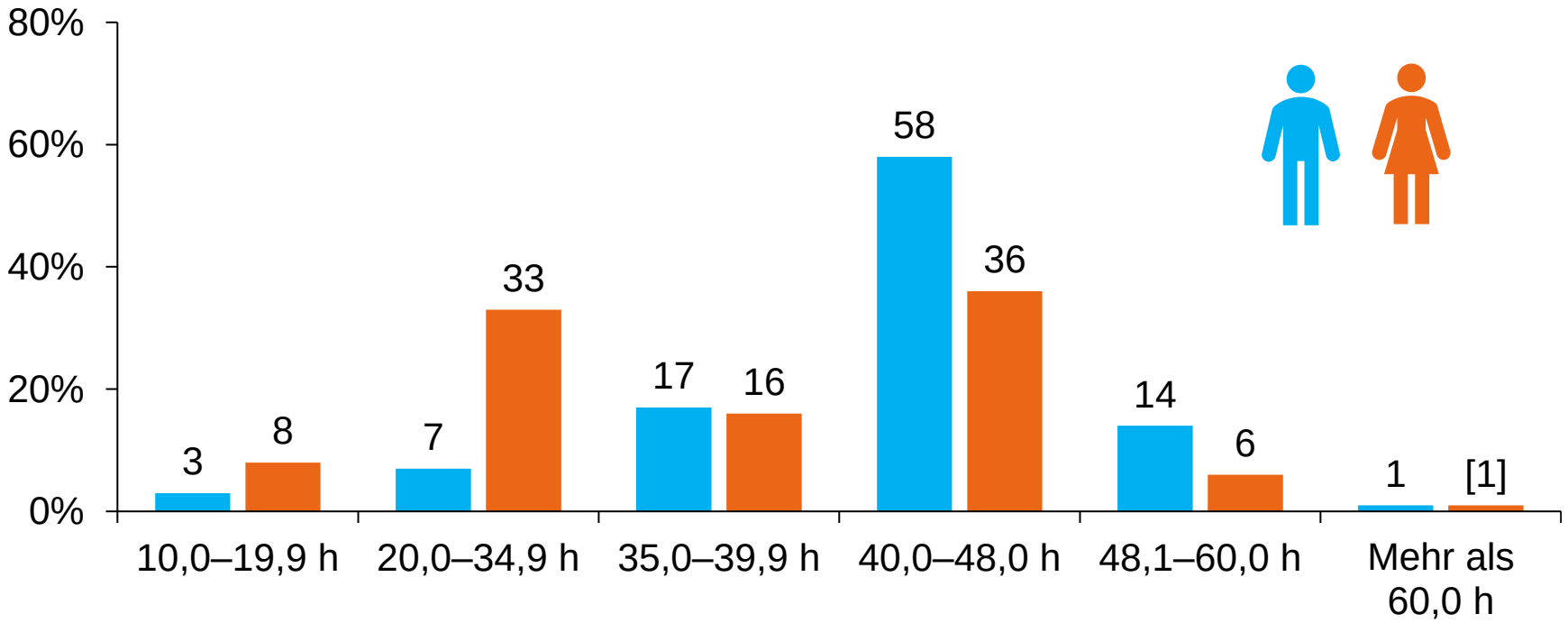
Wöchentliche Arbeitszeit im Überblick

Ø 38,4 h

24 % in Teilzeit (bis 34,9 h)

Ø 43,0 h in Vollzeit

12 % mehr als 48,0 h



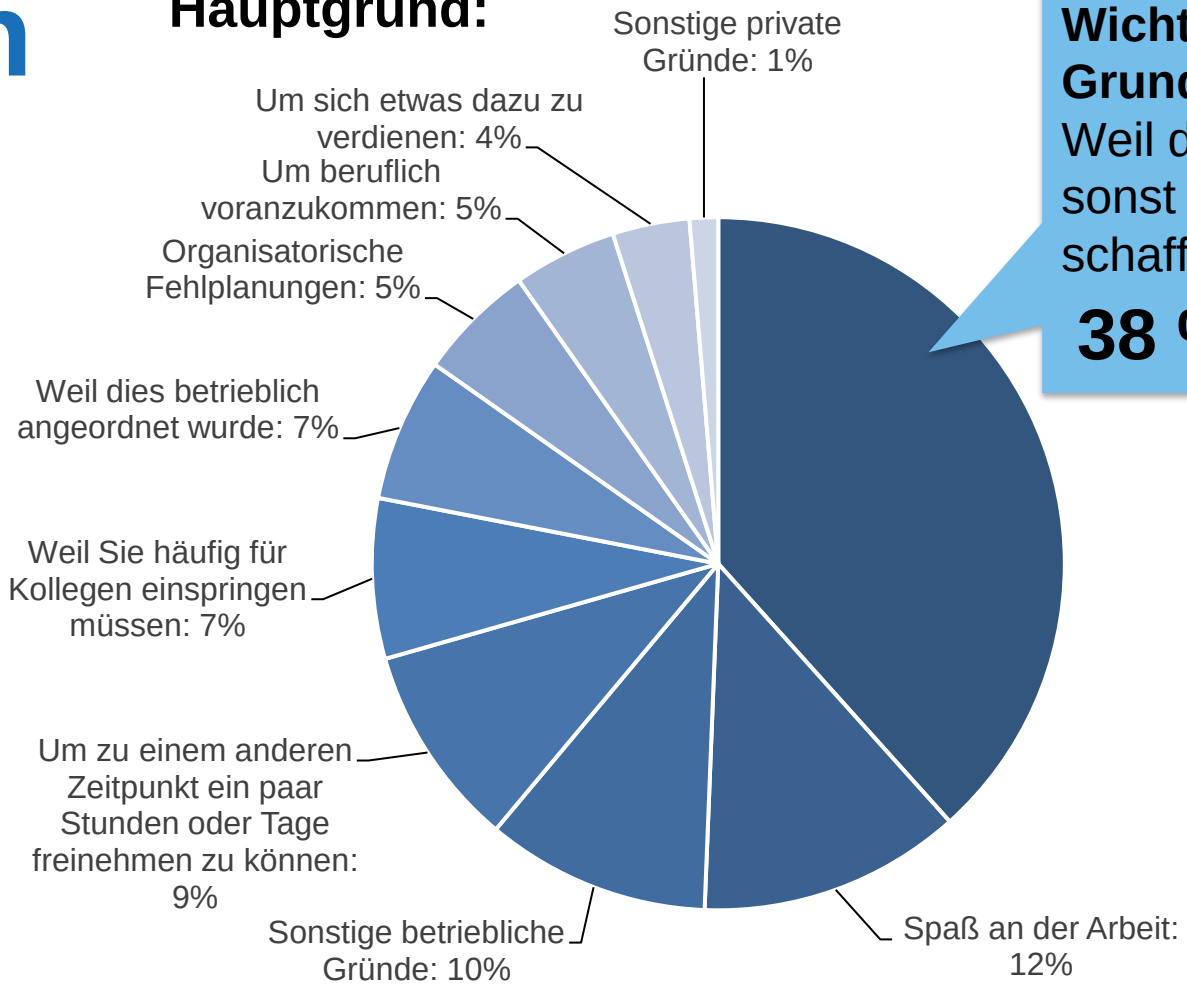
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; n = 17 761

Hauptgrund für Überstunden

Ø 3,3 h

7 %
mehr als 10 Stunden

Hauptgrund:



Wichtigster Grund:
Weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen wäre
38 %

BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; nur Beschäftigte mit mehr als 2 Überstunden pro Woche; n = 7 971

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu langen Arbeitszeiten

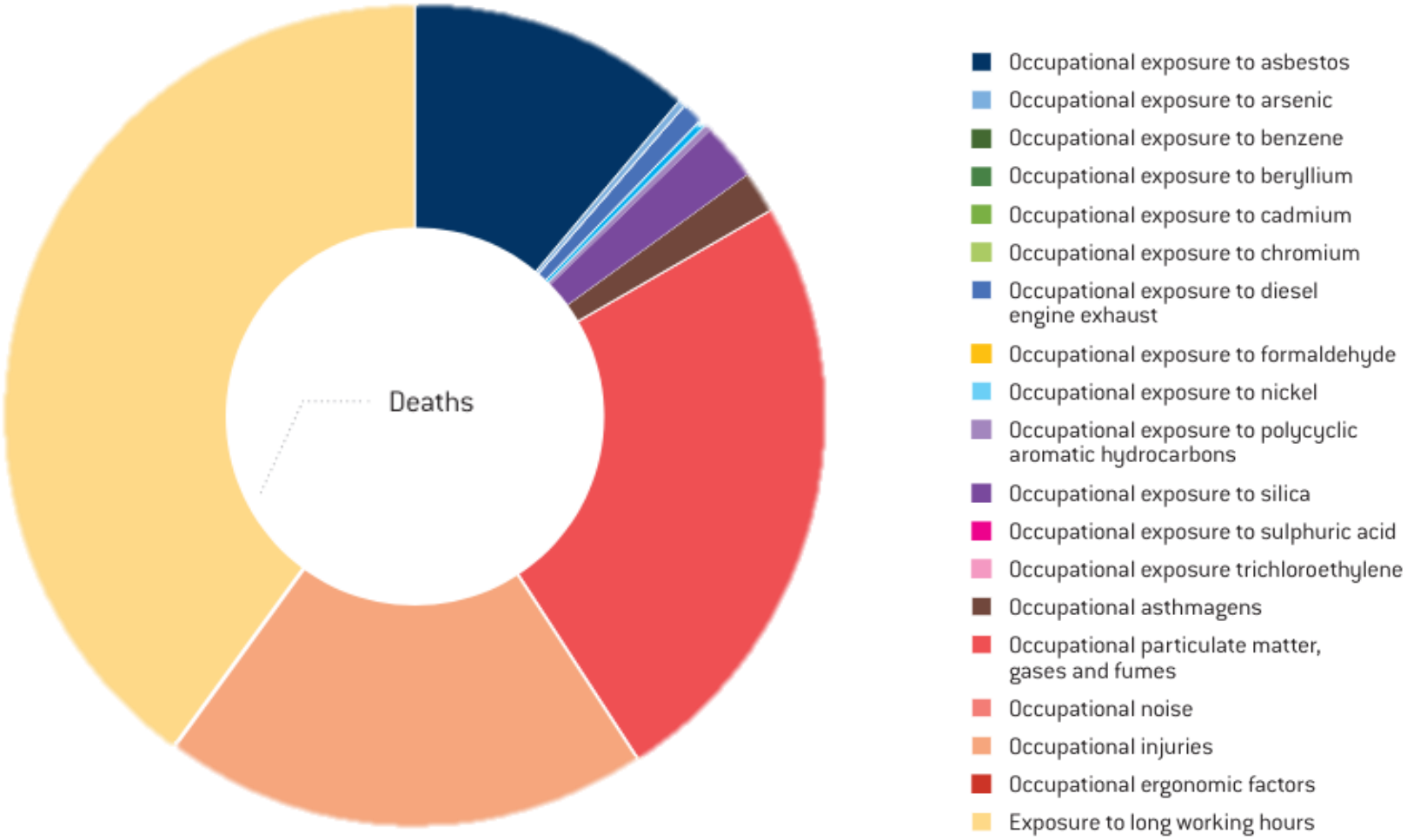
ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

Lange Arbeitszeiten u.a. Risikofaktor für

- Kopfschmerzen
- Müdigkeit
- Erschöpfung
- Schlafstörungen
- Stresserleben
- Burnout
- Depression
- übermäßigen Alkoholkonsum
- kardiovaskuläre Erkrankungen
- Schlaganfälle
- gastro-intestinale Beschwerden
- Typ-2-Diabetes
- Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben
- Unfälle

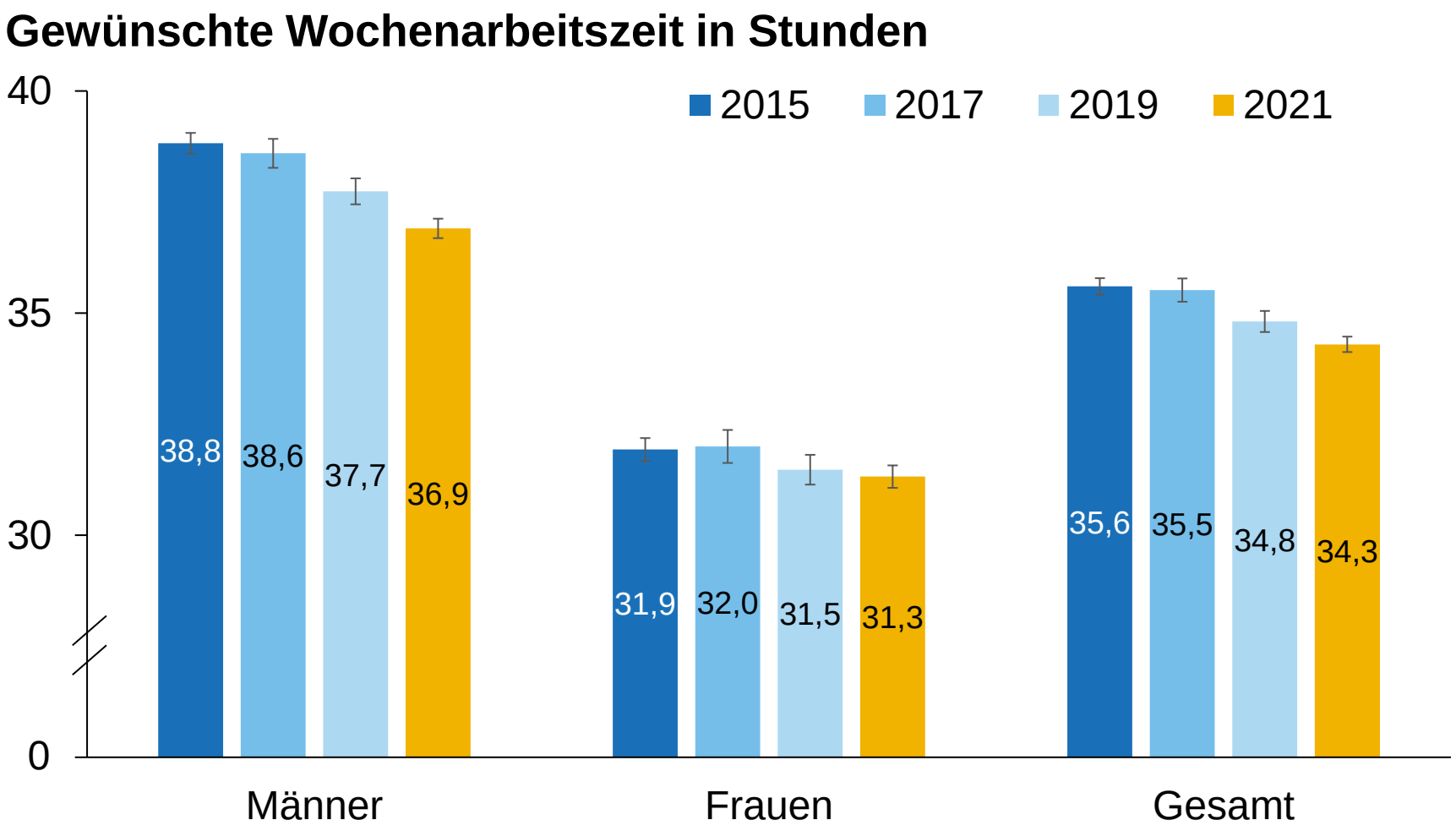
Beermann et al., 2019

Anteile der gesamt zurückzuführenden Todesfälle nach Berufsrisikofaktor, 183 Länder, für das Jahr 2016



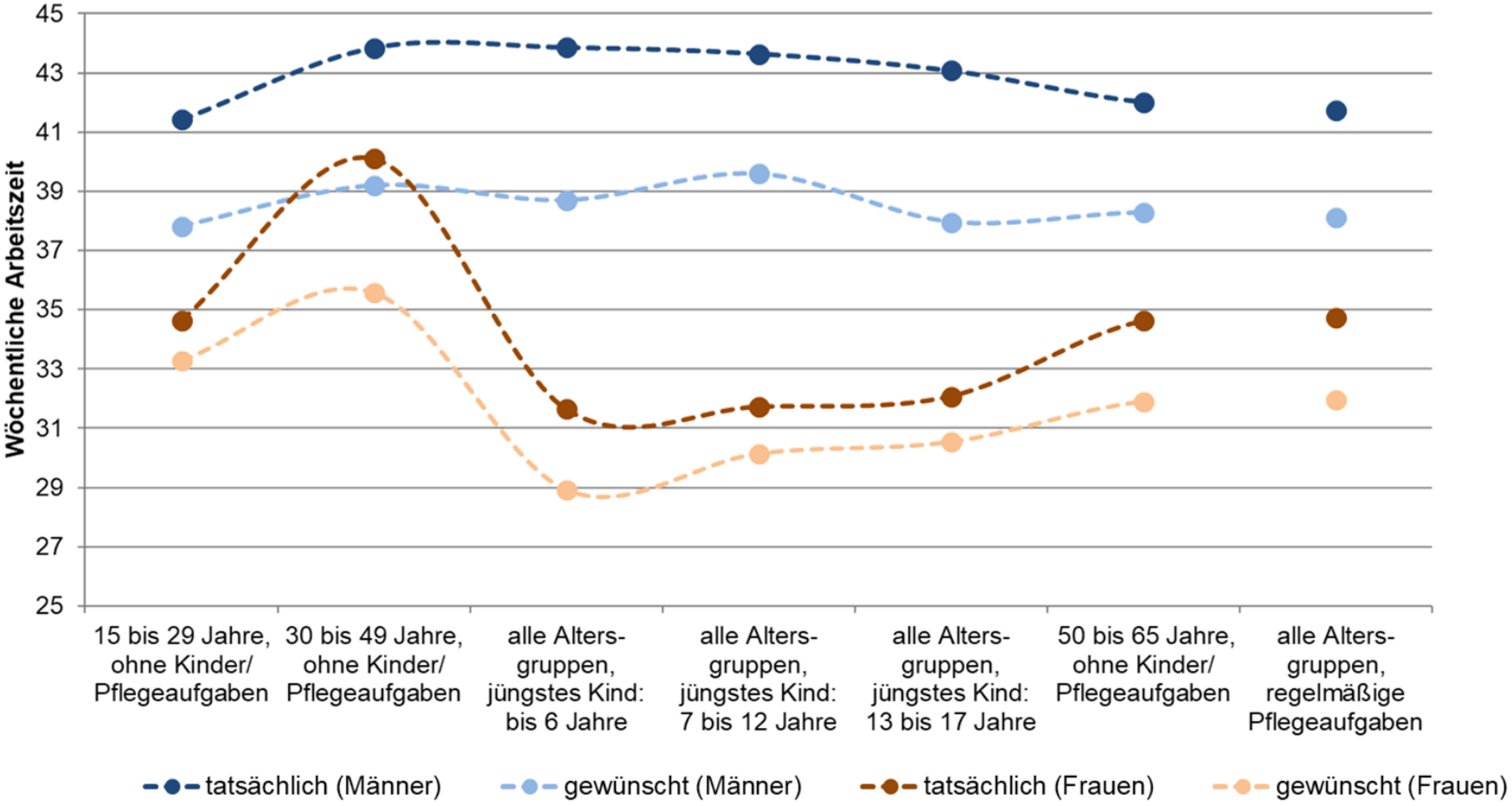
WHO & ILO , 2021; Lizenz: CC BY-NC-SA 3.0 IGO DEED

Gewünschte Wochenarbeitszeit: Vergleich über die Zeit



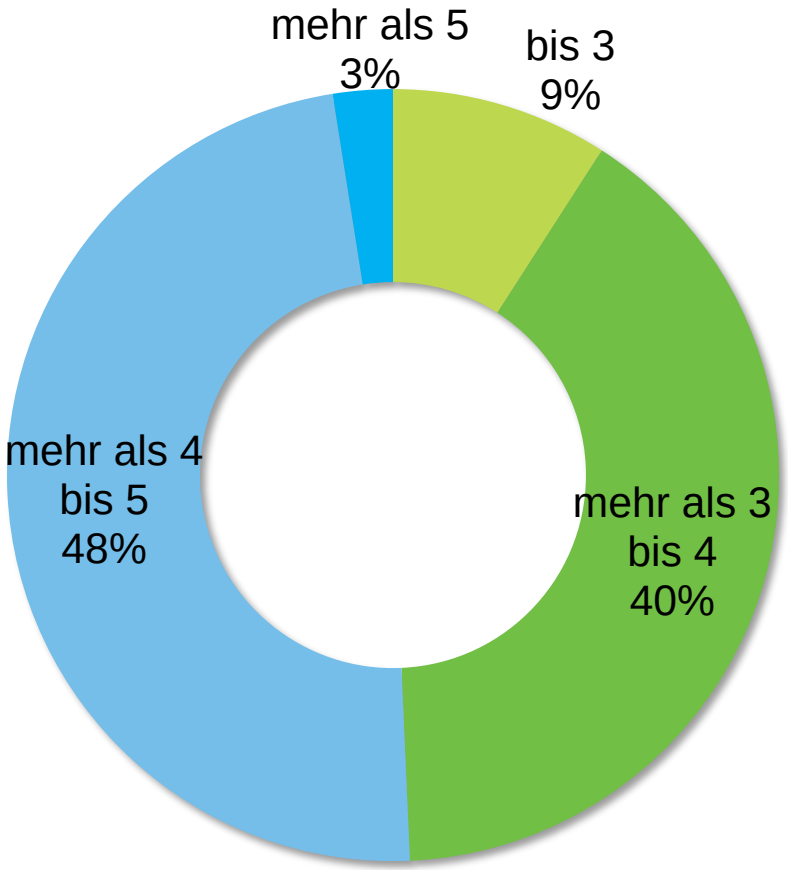
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, 2017, 2019, 2021
Fehlerbalken repräsentieren das 99-%-Konfidenzintervall

Betrachtung nach Lebensphasen



Brauner et al. (2018)

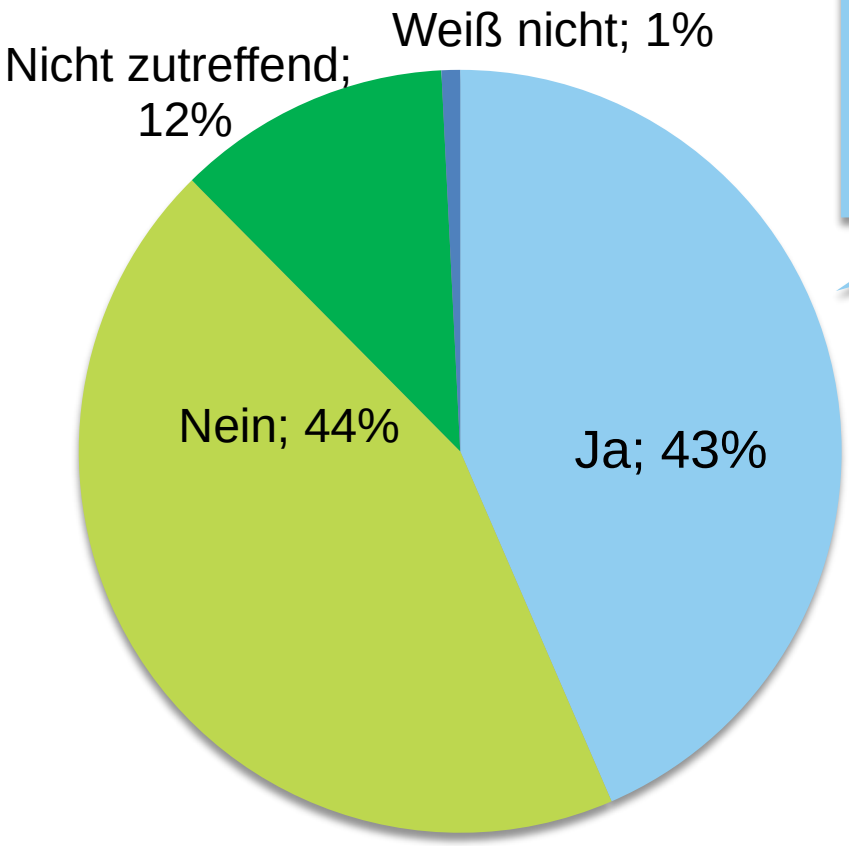
Gewünschte Anzahl an Arbeitstagen pro Woche



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; n = 16 973

4-Tage-Woche als Grund für einen Arbeitgeberwechsel?

Mit Reduzierung von Arbeitsstunden aber ohne Reduzierung der Vergütung



Eine Altersfrage:

16 bis 44 Jahre: 51 %

45 Jahre und älter: 36 %

LIA Beschäftigtenbefragung NRW 2023, n = 2.032

4-Tage-Woche: Überblicksarbeiten

- Review von 31 Studien zur Vier-Tage Woche (Campbell, 2023)
  - Die Mehrheit der Studien zeigt vorteilhafte Ergebnisse wie eine **höhere Arbeitsmoral, Arbeitszufriedenheit, Kostensenkungen und geringere Fluktuation**
  - Negative Ergebnisse insbesondere im Hinblick auf **Intensivierung von Leistungsmessungen und Überwachung**, Probleme bei der **Terminplanung**
  - Teilweise **Nachlassen positiver Effekte** über die Zeit
- Review von 33 Studien zur Vier-Tage-Woche (Jahal et al., 2024)
  - **Attraktivität des 3-Tages-Wochenendes**
  - Oft Gehaltsreduktion bei gleichem **Workload**
  - Uneindeutige Ergebnisse im Hinblick auf **Produktivität**, teils mehr **Müdigkeit/Fatigue**

Generationenkonflikte

Die Generationen Y und Z sind faul.

Millennials wollen nicht mehr arbeiten.

Die Babyboomer arbeiten sich zu Tode.

Generationenkonflikte

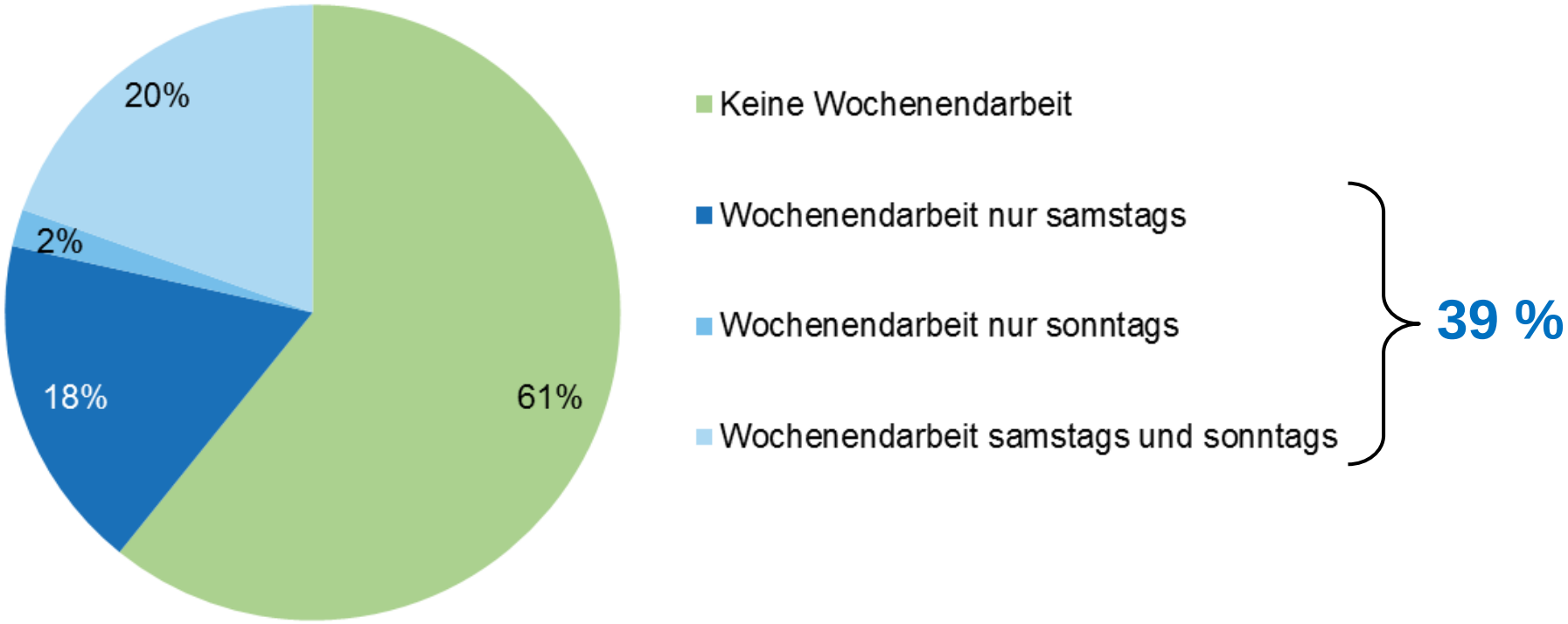
- Auswertung der Daten von **584,217 Personen** der Jahrgänge 1925 bis 2004 in 113 Ländern erhoben zwischen 1981 und 2022 (Integrated Values Survey)
- Ergebnisse:
  - Die **Bedeutung von Arbeit nimmt bis zum Alter von ca. 40 Jahren zunächst zu und dann wieder ab („Alterseffekt“)**
  - Die Bedeutung von Arbeit **nimmt im Laufe der historischen Zeit ab („Periodeneffekt“)**
  - Für Personen aus **Deutschland sogar zunehmende Bedeutung von Arbeit bei späteren Kohorten** nach Kontrolle von Periodeneffekten

  → **Verwechslung von Alters- und Periodeneffekten mit Generationeneffekten**

Schröder, 2023

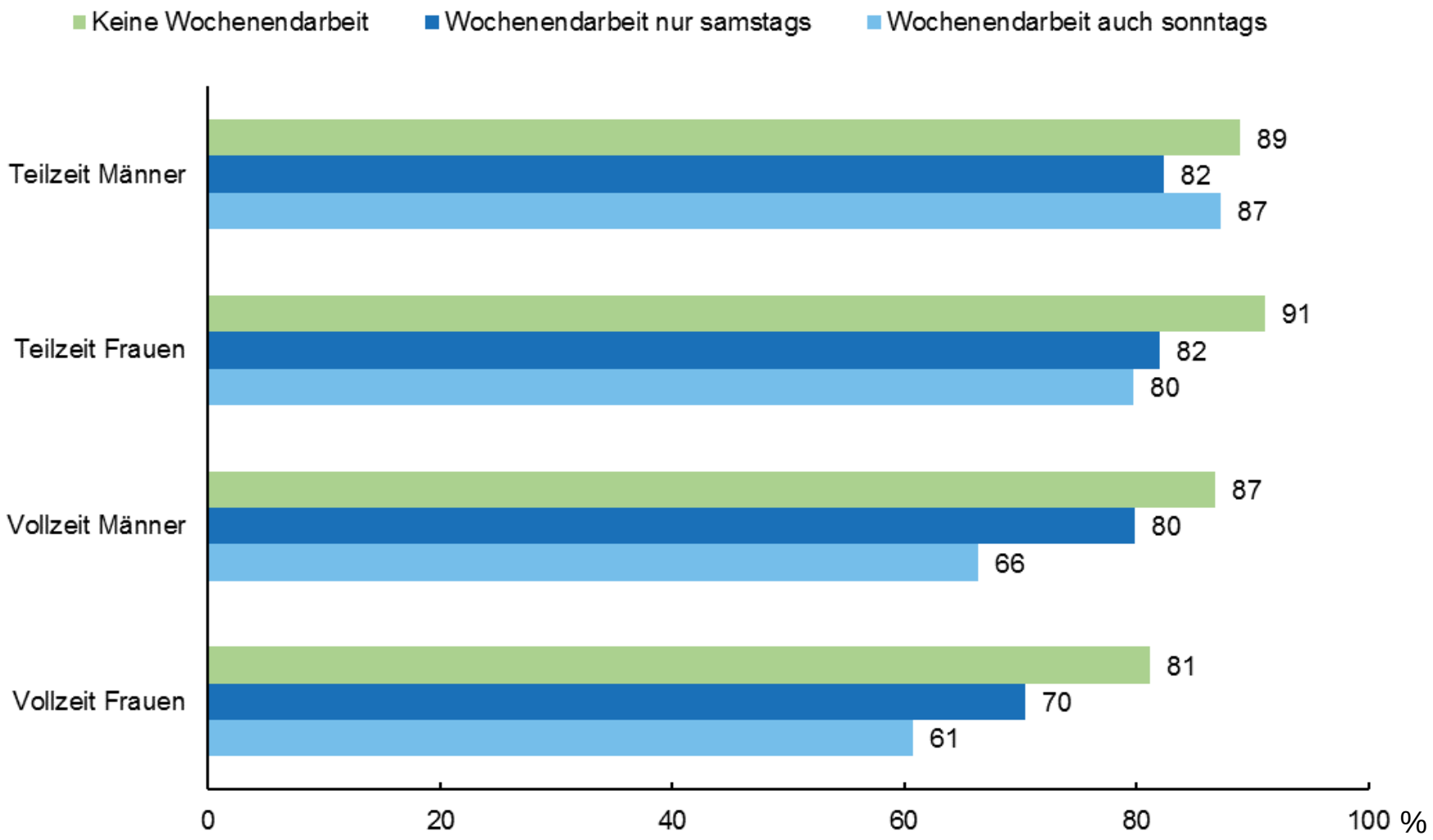
3. LAGE DER ARBEITSZEIT

Wochenendarbeit – Verbreitung



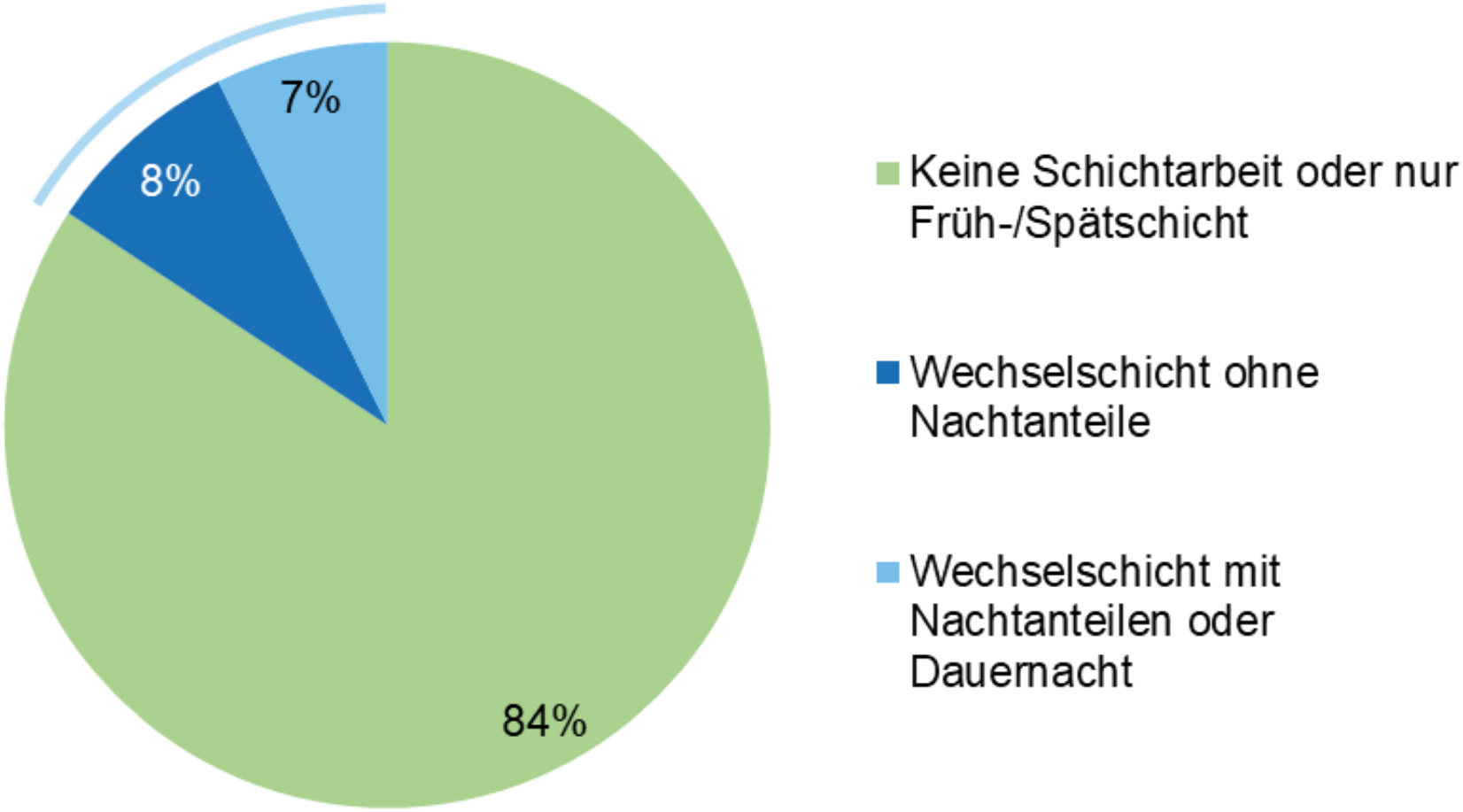
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; n = 16 786;
Rundungsfehler möglich

Wochenendarbeit und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance



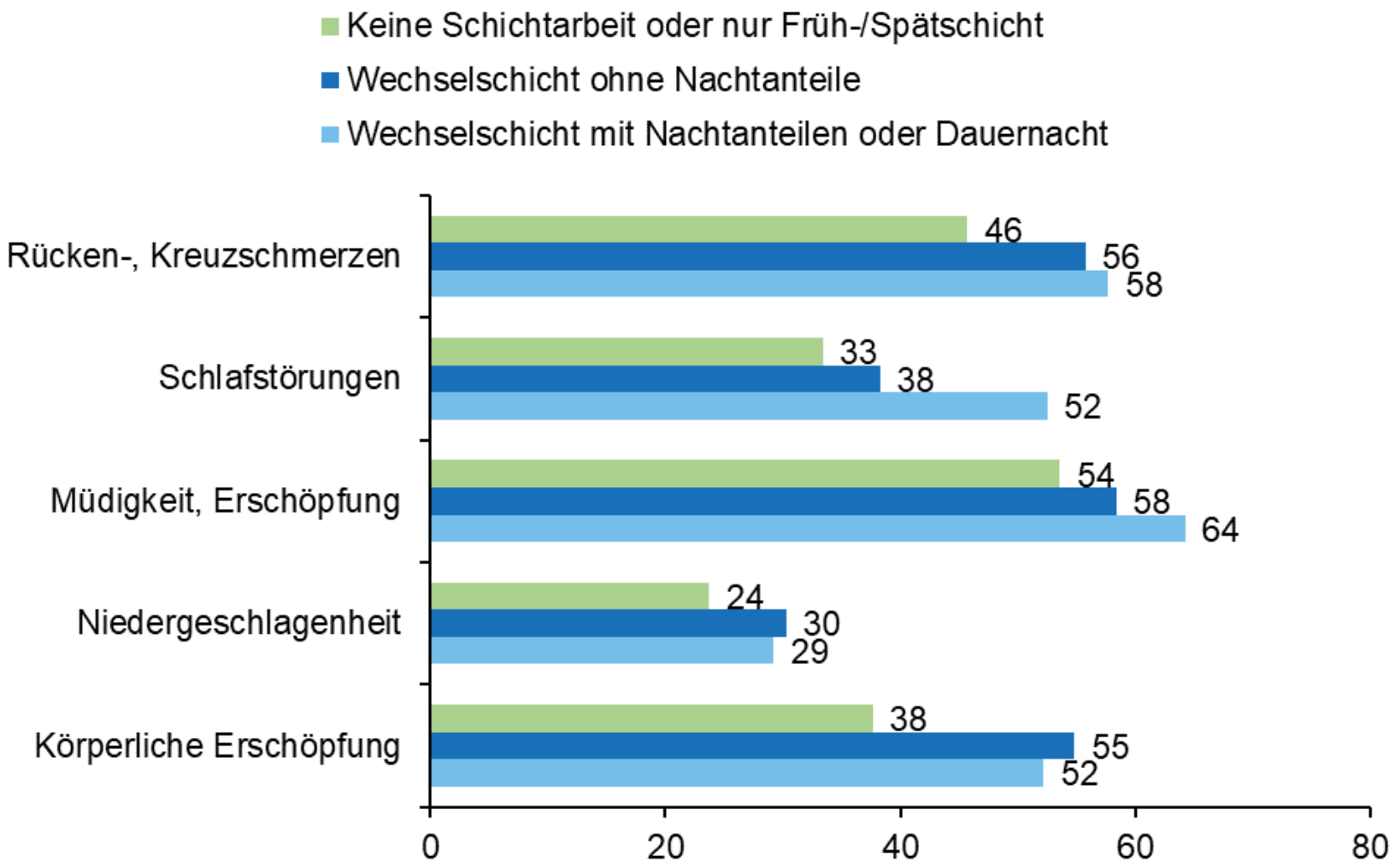
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; n = 16 769

Schichtarbeit – Verbreitung



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; n = 17 539

Gesundheitliche Beschwerden nach Schichtarbeit



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; 17 510 ≤ n ≤ 17 519

Dauernachtarbeit

	(Sehr) zufrieden damit, wie Arbeits- und Privatleben zusammenpassen	*(Sehr) guter allgemeiner Gesundheitszustand*
Dauernacht	**61%**	**51%**
Wechselschicht mit Nachtanteil	**55%**	**59%**
Alle Beschäftigte	**77%**	**62%**

Brauner et al. (2018)

Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitsunfällen

- Meta-Analyse mit 29 hochqualitativen Studien
  - **Relatives Risiko für Arbeitsunfälle**
    - um 33 % **erhöht in der Nachtschicht**
    - **steigt im Vergleich zur ersten Schicht, bei Früh- und Nachtschichten exponentiell an**
    - geringer bei Jugendlichen während Spätschichten
    - **steigt nach der 9. Arbeitsstunde exponentiell an** und war nach der 12. Arbeitsstunde fast verdreifacht
    - **nimmt nach Pausen ab und mit Abstand zur letzten Pause zu**

Fischer et al. (2017)

Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“

- **S2k-Leitlinie** (konsensbasiert) unter Federführung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V. (DGAUM)
- **Folgen von Nacht- und Schichtarbeit** für
  - Auswirkungen auf den Schlaf
  - Konzentrationsfähigkeit, Fehler und Unfälle
  - Work-Life-Balance
  - Herz-Kreislauf-Erkrankungen
  - Stoffwechsel- und gastrointestinale Erkrankungen
  - psychische Erkrankungen
  - neurologische Erkrankungen
  - Krebserkrankungen
  - Reproduktions- und Zyklusstörungen / Schwangerschaft
  - muskuloskelettale Erkrankungen
- Inkl. **Konsentierte Empfehlungen**

Lang- und Kurzfassung, Leitlinienreport

Empfehlungen zur Schichtplangestaltung

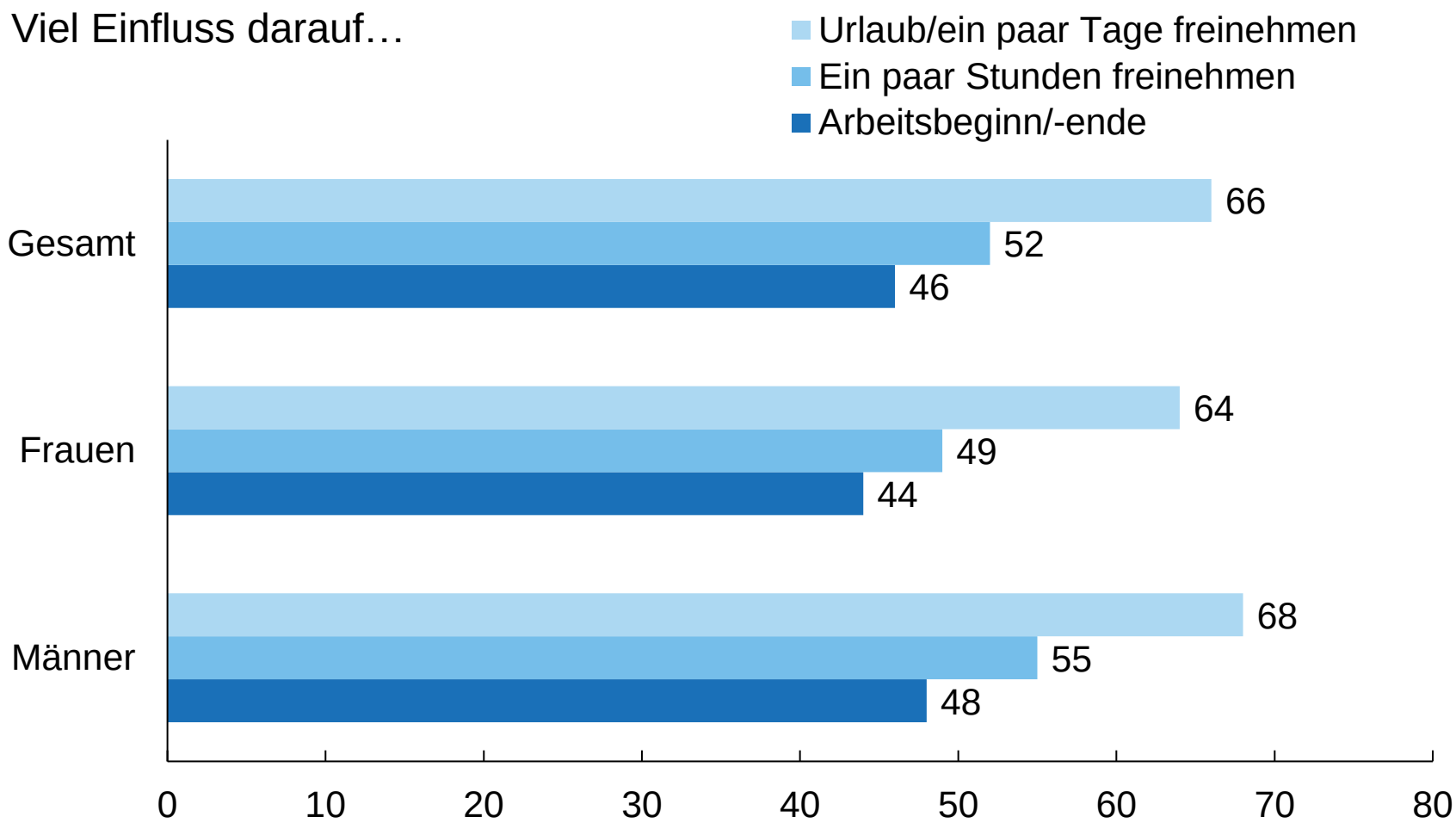
Parameter	Allgemeine Empfehlungen (Expertenbasiert)
Aufeinanderfolgende Schichten	• **Max. drei Nachtschichten in Folge** • **Ungünstige Schichtfolgen** (z.B. Nachtschicht / frei / Frühschicht oder Nachtschicht / frei / Nachtschicht oder einzelne Arbeitstage zwischen freien Tagen) **vermeiden**.
Rotationsrichtung	**Vorwärtsrotation** der Schichten (d.h. Früh- → Spät- → Nachtschicht)
Geschwindigkeit der Rotation	**Schnelle Rotation von Früh- und Spätschichten** (d.h. Wechsel alle 2 -3 Tage)
Schichtzeiten	**Frühschichtbeginn nicht zu früh** (d.h. 06:30 ist besser als 06:00, 06:00 besser als 05:00 usw.)
(Einzel-)Schichtdauer	**Keine Massierung von Arbeitszeiten**. Mehr als 8-stündige tägliche Arbeitszeiten sind nur dann akzeptabel, wenn • die Arbeitsinhalte und die Arbeitsbelastungen eine länger dauernde Schichtzeit zulassen, • ausreichende Pausen vorhanden sind, • das Schichtsystem so angelegt ist, dass eine zusätzliche Ermüdungsanhäufung vermieden werden kann, • die Personalstärke zur Abdeckung von Fehlzeiten ausreicht, • keine Überstunden hinzugefügt werden, • die Einwirkung gesundheitsgefährdender Arbeitsstoffe begrenzt ist, • eine vollständige Erholung nach der Arbeitszeit möglich ist.

Empfehlungen zur Schichtplangestaltung

Parameter	Allgemeine Empfehlungen (Expertenbasiert)
Freie Zeit	• **Geblockte Wochenendfreizeiten**, d.h. mindestens Samstag und Sonntag frei und einmal im Schichtzyklus Freitag bis Sonntag oder Samstag bis Montag frei. • **Ein freier Abend an mindestens einem Wochentag** (Montag bis Freitag).
Flexibilität der Beschäftigten	• **Kurzfristige Schichtplanänderungen durch Arbeitgeber vermeiden** • Mitarbeiterorientierte Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit • **Einflussnahme auf die Arbeitszeit**, z.B. Wahlarbeitszeiten, Wahlmodule, individualisierte Dienstpläne (Notabene: Gespräche mit den Beschäftigten) • **Freiwilligkeit bei der Aufnahme von Nachtarbeit** • **Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung ohne Nachtarbeit** aus individuellen gesundheitlichen Gründen
Chronotyp- assoziierte Schichtplangestaltung	Die Studienlage erscheint noch nicht ausreichend belastbar, um Arbeitszeiten nach Chronotypen zu empfehlen. Einzelne Studien (Vetter et al. 2015) geben jedoch Anhaltspunkte, dass eine Orientierung an Chronotypen zu einer Verlängerung der Schlaflänge führen kann.

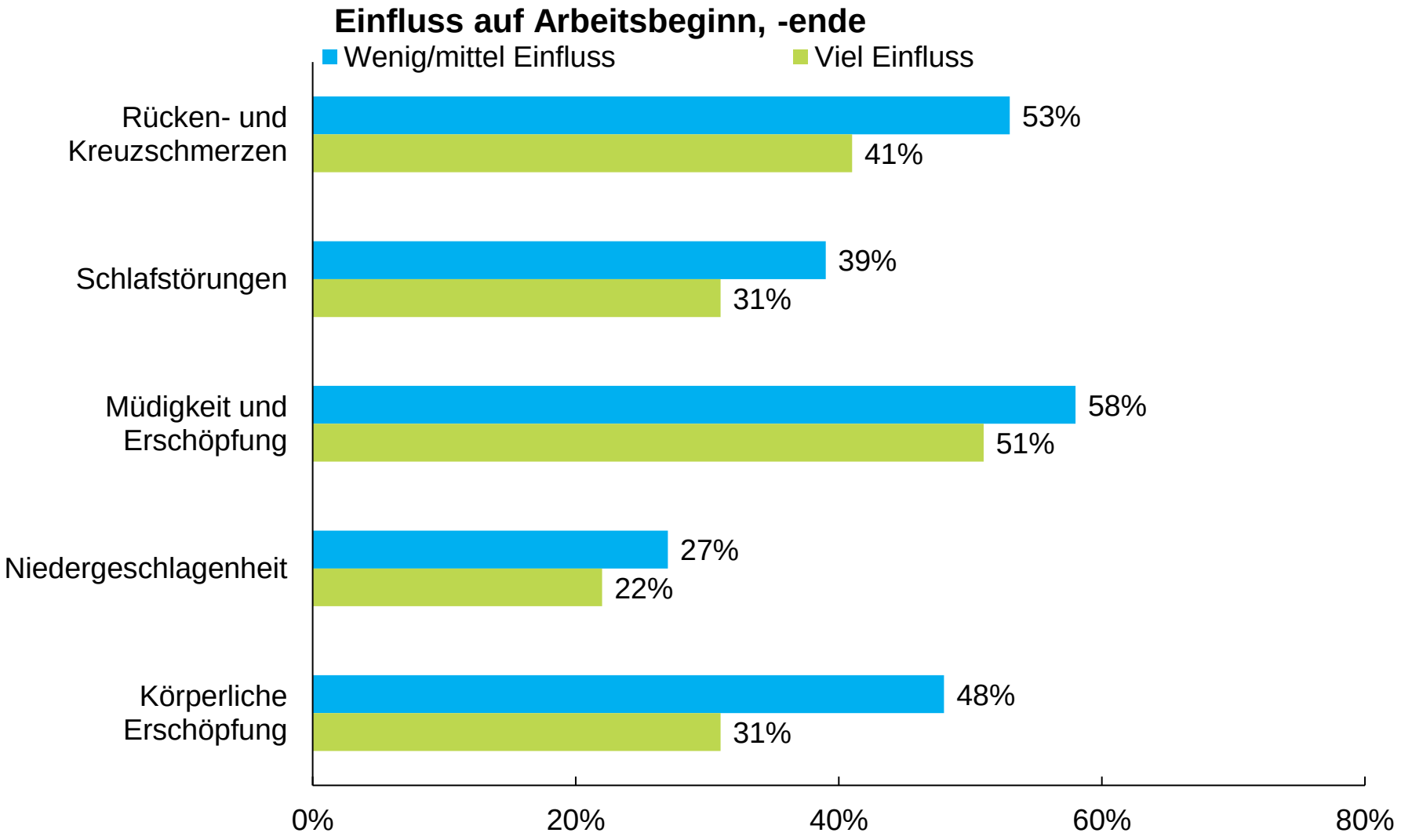
4. FLEXIBILITÄT DER ARBEITSZEIT

Zeitlicher Handlungsspielraum



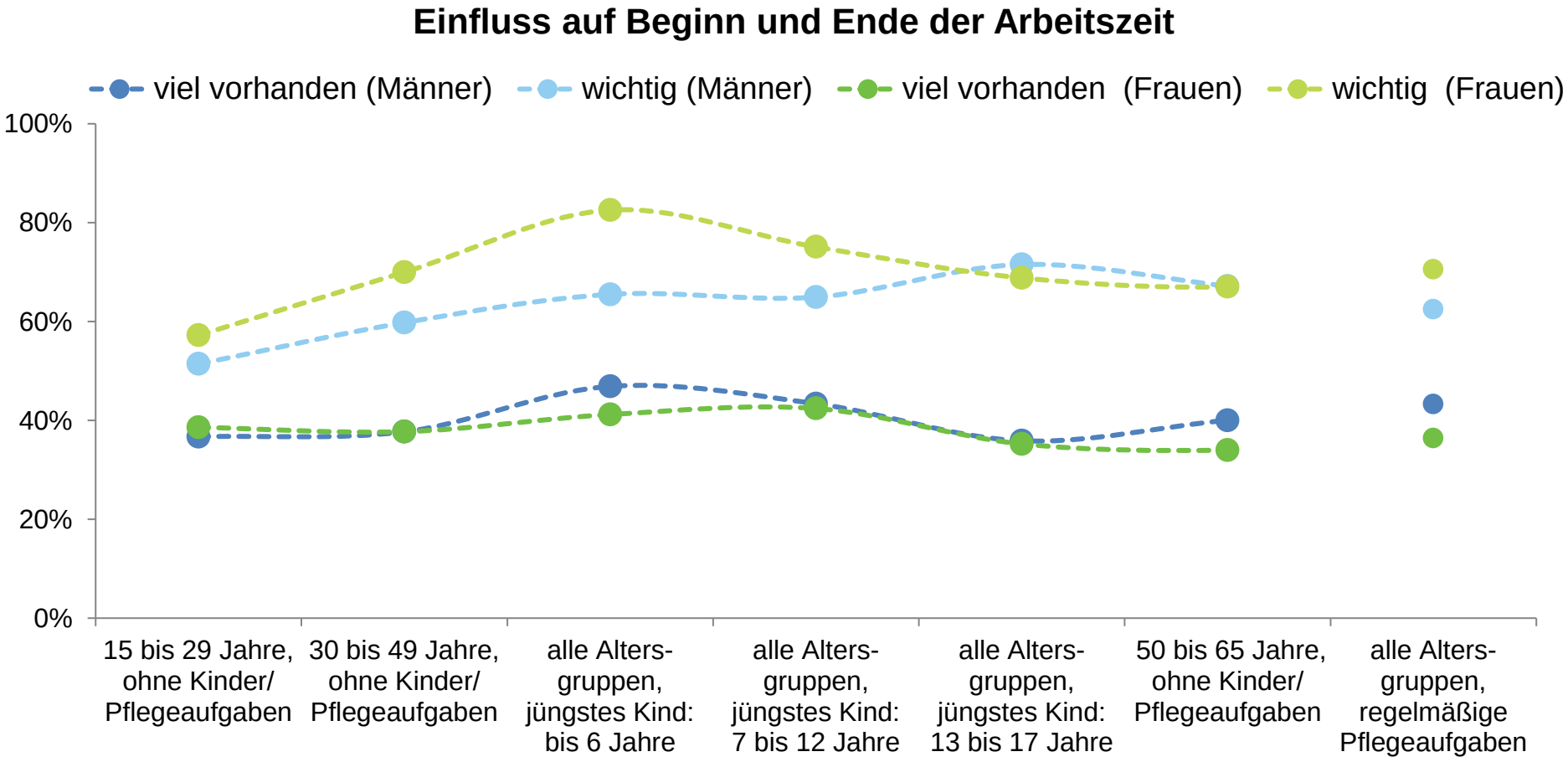
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; 17 712 ≤ n ≤ 17 737

Zeitlicher Handlungsspielraum und gesundheitliche Beschwerden



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; 17 707 ≤ n ≤ 17 717

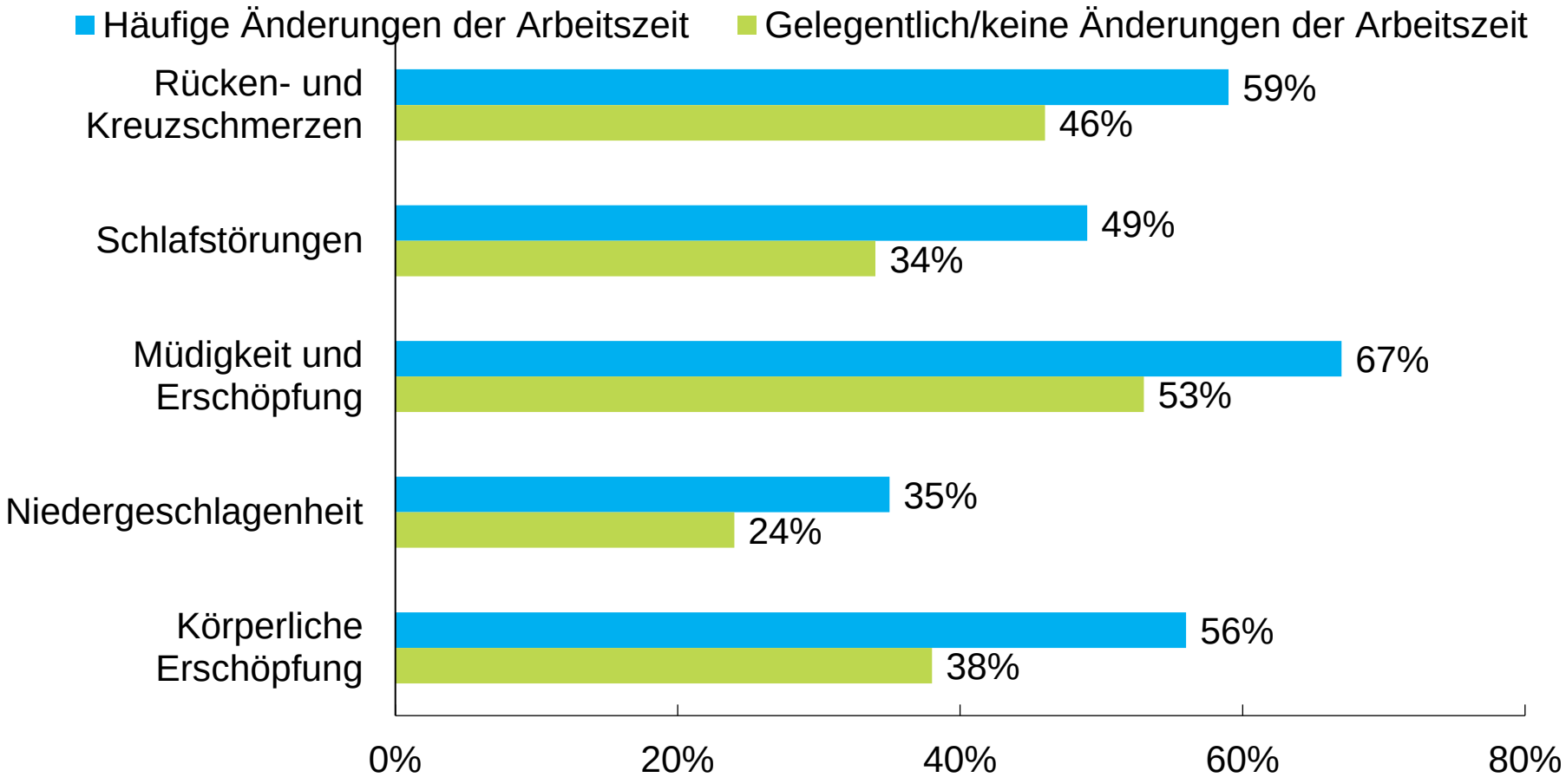
Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung zwischen Wunsch und Wirklichkeit



Brauner et al. (2018)

Betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit

10 % erleben häufige betriebsbedingte Änderungen der Arbeitszeit



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; 17 707 ≤ n ≤ 17 721

Ständige Erreichbarkeit

- **22 %** der Beschäftigten meinen, dass von ihrem Arbeitsumfeld **erwartet** wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten **erreichbar** sind.

- **13 %** der Beschäftigten werden auch tatsächlich häufig im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen **kontaktiert**.

Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu ständiger Erreichbarkeit

Ständige Erreichbarkeit u.a. Risikofaktor für

- Erschöpfung
- Stress
- Probleme abzuschalten und sich zu erholen
- Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben

Pangert et al., 2016

5. ARBEITSZEITKONTEN UND DOKUMENTATION

EuGH- und BAG-Urteil zur Arbeitszeiterfassung

28. Mai 2019, 10:47 Uhr Arbeitszeiterfassung

Hilfe, die Stechuhr kommt

SZ

KOMMEN UND GEHEN

Stechuhren für alle

VON BIRGITTA VOM LEHN - AKTUALISIERT AM 10.06.2022 - 20:14

Die Erfassung der Arbeitszeit ist lästig, aber wichtig – und eine Spielwiese für Schummler.

FAZ

Europäischer Gerichtshof

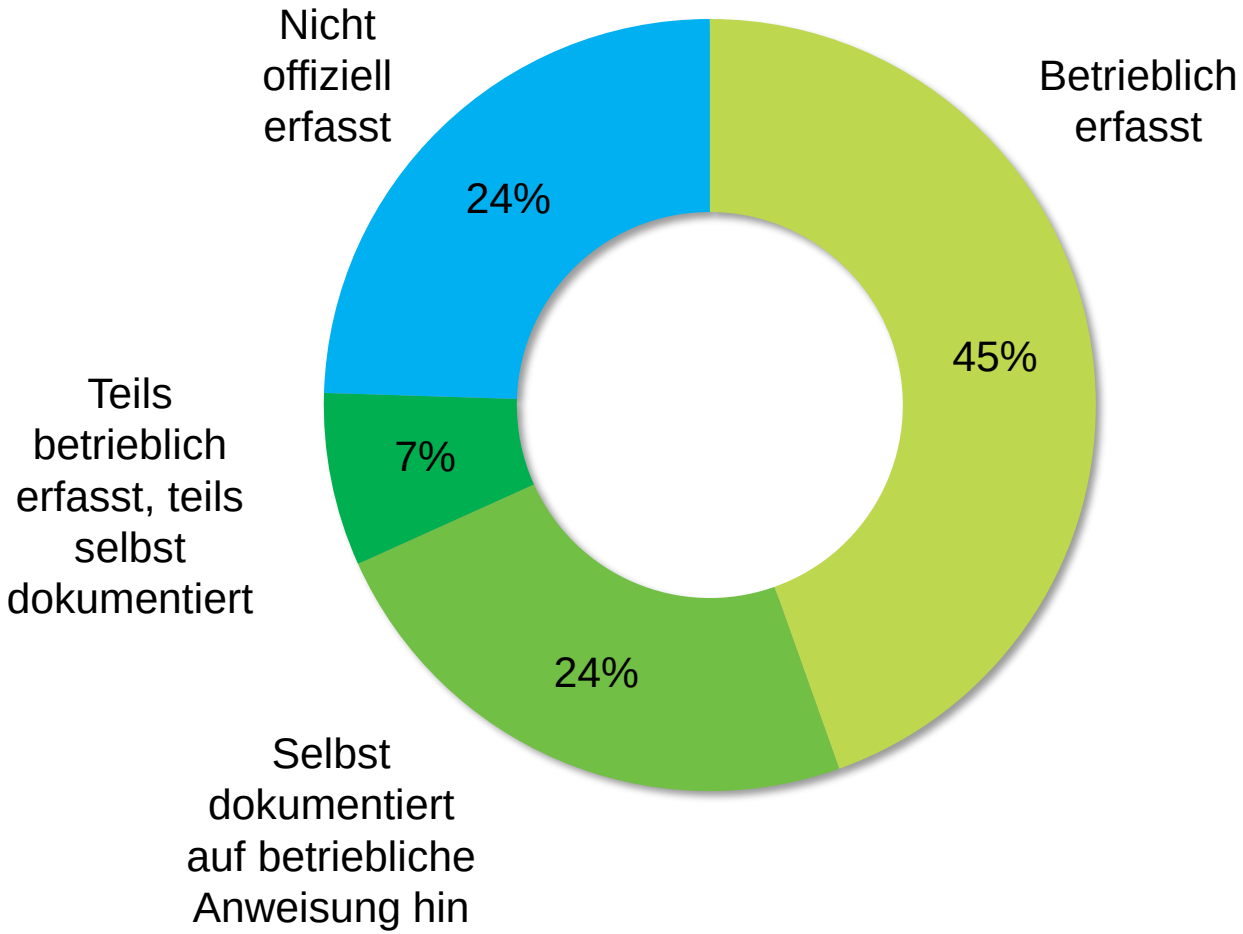
Zeiterfassung ist Pflicht

Stand: 14.05.2019 10:37 Uhr

Firmen in der EU müssen die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter erfassen. Laut EuGH müssen Mitgliedsstaaten dafür entsprechende Gesetze schaffen. So sollen Verstöße gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie verhindert werden.

Tagesschau

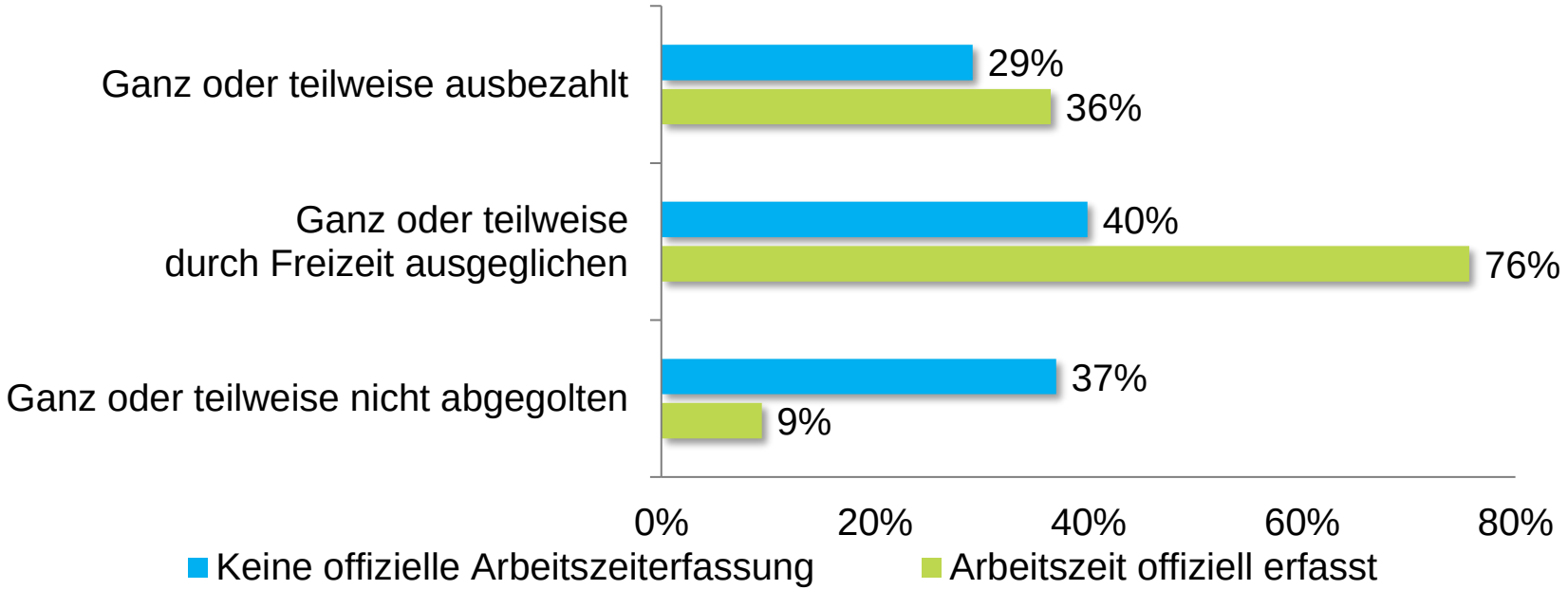
Arbeitszeiterfassung



LIA-Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2001

Arbeitszeiterfassung

- In Abwesenheit einer offiziellen Arbeitszeiterfassung arbeiten Beschäftigte länger (38,8 vs. 36,0 Stunden pro Woche), werden **mehr Überstunden bzw. Mehrarbeit** geleistet (5,3 vs. 2,7 Stunden) und diese **seltener durch Freizeit ausgeglichen**:



- Ferner kommen häufige **verkürzte Ruhezeiten** (18 % vs. 11 %) und **ständige Erreichbarkeit** im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten (32 % vs. 20 %) eher vor, wenn keine Arbeitszeiterfassung vorhanden ist.

Kurzzeitkonten

- Bezugsrahmen **unter einem Jahr**
- Steuerung bspw. über **Ampelkonten**, z. B.

Farbe	Bedeutung	Handlungsbedarf
Grün	+/- < 25 Stunden	Kein Handlungsanlass
Gelb	+/- 25 bis 45 Stunden	Klärendes Gespräch mit Vereinbarung von Maßnahmen
Rot	+/- > 45 Stunden	Ergreifung von Maßnahmen durch Führungskraft

BAuA (2019)

Langzeitkonten

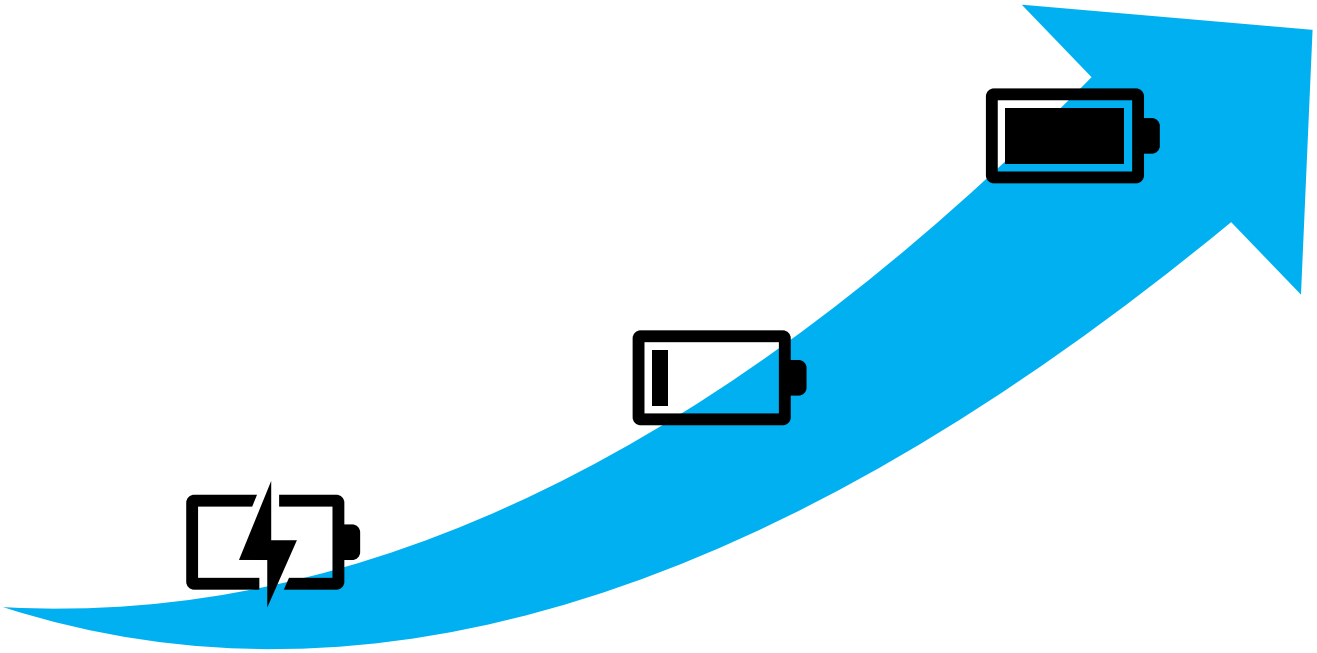
- Bezugsrahmen **über einem Jahr**
- Nutzung des Guthabens z. B. für Sabbaticals, frühere Verabschiedung in den Ruhestand oder Lernzeiten
- Achtung: **Erholung lässt sich nicht aufschieben**
  - → Einzahlung möglichst nur in Ausnahmefällen aus Mehrarbeit einer Vollzeittätigkeit
  - → Besser sind Einzahlungen durch Prämien, Weihnachtsgeld oder Zuschüsse des Arbeitgebers aus einem Demografiefonds
- Arbeitszeitkonten sind ein **Kredit**, den die Beschäftigten dem Arbeitgeber gewähren
  - → Vorkehrungen zur **Absicherung des Wertguthabens** erforderlich

BAuA (2019)

6. ERHOLUNG

Erholung: „Akkus wieder aufladen“

- Prozess der **Wiederherstellung verbrauchter körperlicher und psychischer Ressourcen** (Zijlstra & Sonnentag, 2006)
- z. B. in Pausen, am Feierabend, am Wochenende, im Urlaub



Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Kurzpausen

- Meta-Analyse mit 11 Studien und 705 Personen
  - Untersuchung des Effekts **extern vorgegebener zusätzlicher Kurzpausen** zwischen 3 und 10 Minuten
  - Leistungsverbesserung bei **durchschnittlich 9 % Arbeitszeitreduktion**:

    + 9 % qualitative Leistung

    + 5 % quantitative Leistung

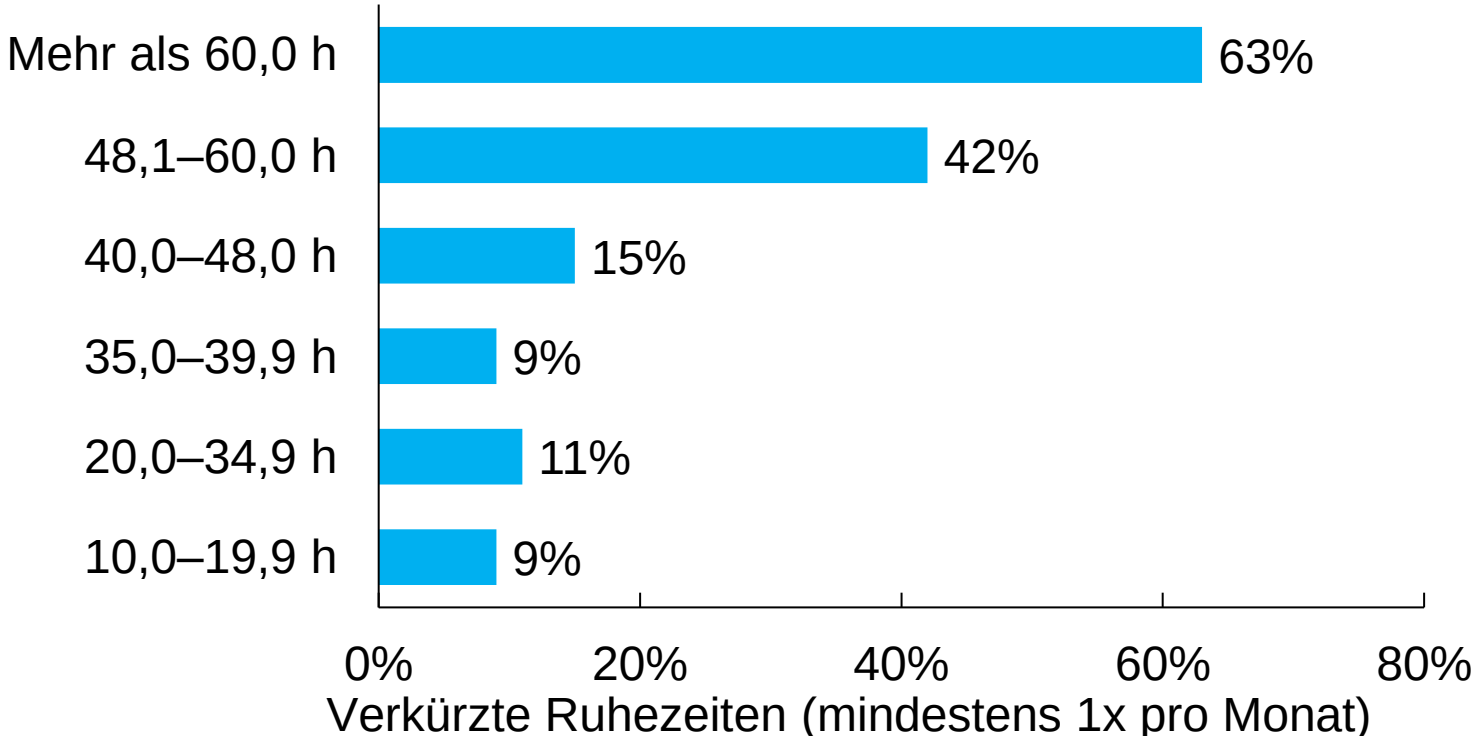
Wendsche et al.. (2016)

Verkürzte Ruhezeiten

16 % haben mind. 1 x pro Monat verkürzte Ruhezeiten

Ø 4,9 x pro Monat

Tatsächliche Wochenarbeitszeit



BAuA-Arbeitszeitbefragung 2021; n = 17 327

Aktuelle Befunde zu kurzen Ruhezeiten

Kurze Ruhezeiten (< 11 h / Tag)…

- **Schlaf:** Schlaflänge, Schlafqualität, Müdigkeit und Schläfrigkeit, Schlafstörungen und Burnout- bzw. Erschöpfungssymptomatik
- **Gesundheit:** Verstärkung von Krankheitsfolgen bei Schichtarbeitenden, erhöhtes Erkrankungsrisiko im Folgemonat
- Teilweise stärkere Auswirkungen als bei Nachtarbeit beobachtet
- **Arbeitsunfälle:** Anstieg des Unfallrisikos (39 % im Vergleich zu 15-17 Std. Ruhezeit)
- Erhöhtes Risiko für Vorfälle mit Selbstgefährdung (29 %), Gefährdung von Patient:innen (18 %) und Sachschäden (Arbeitsmittel 29 %)
- Erhöhtes Risiko des Einschlafens auf der Arbeit / beim Autofahren nach der Schicht

Backhaus et al., 2019; Beermann et al., 2019; Nielsen et al. 2019; Vedaa et al. 2019

Urlaub

Aktuelle Meta-Analyse von 13 Studien

- Urlaubseffekte sind **vergleichbar mit den Wirkungen täglicher Arbeitspausen**
- Die **Dauer** des einzelnen Urlaubs ist **wesentlich unbedeutender** für die Erholung, als man annehmen könnte
- Bei den meisten Beschäftigten sind **eine Woche nach dem Urlaubsende die positiven Effekte des Urlaubs wieder verschwunden**

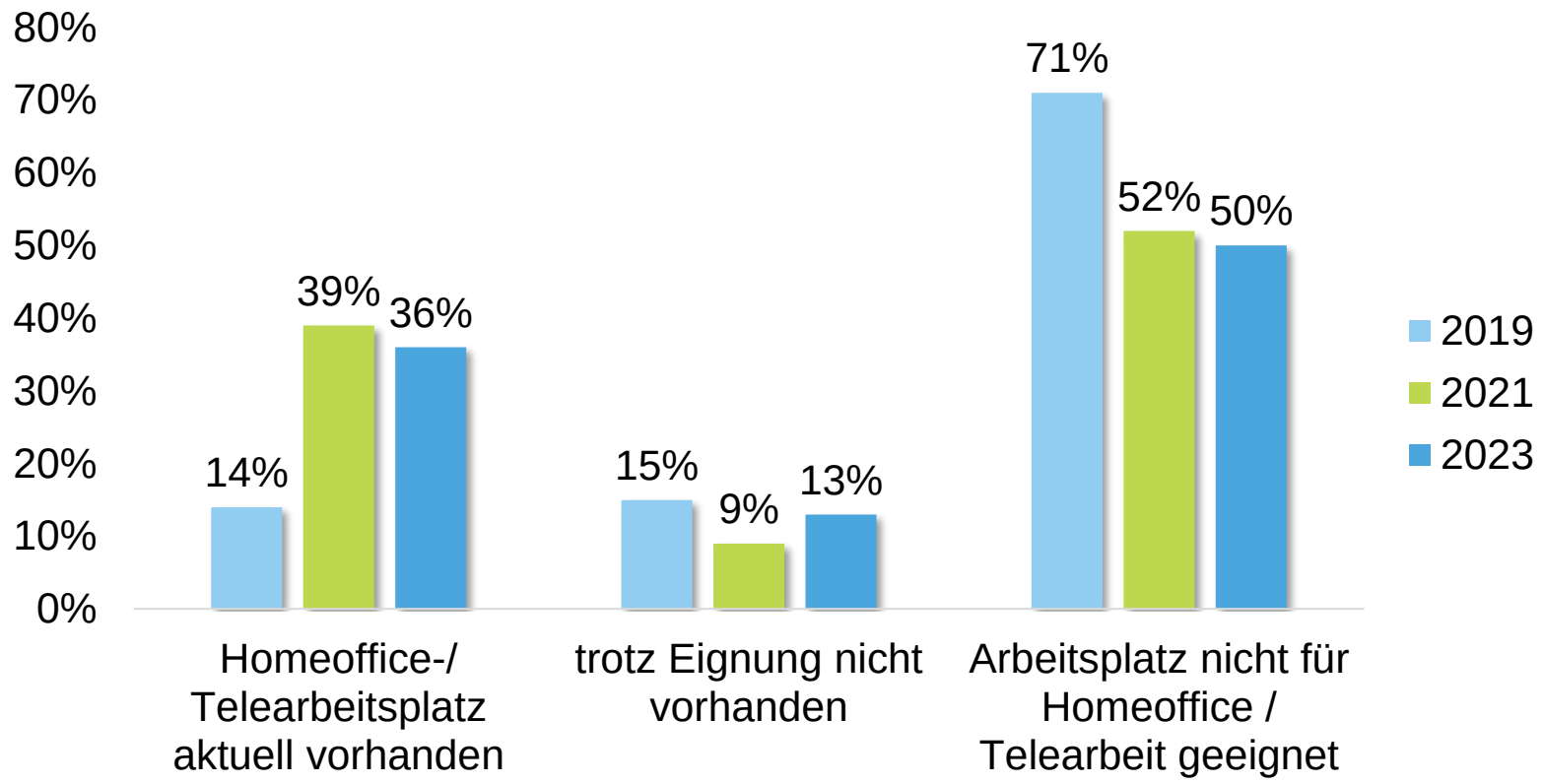
→ An die tägliche Erholung denken

→ Lieber häufige kurze Urlaube als einzelne lange Urlaube (z. B. Brücken- und Feiertage erholungswirksam nutzen)

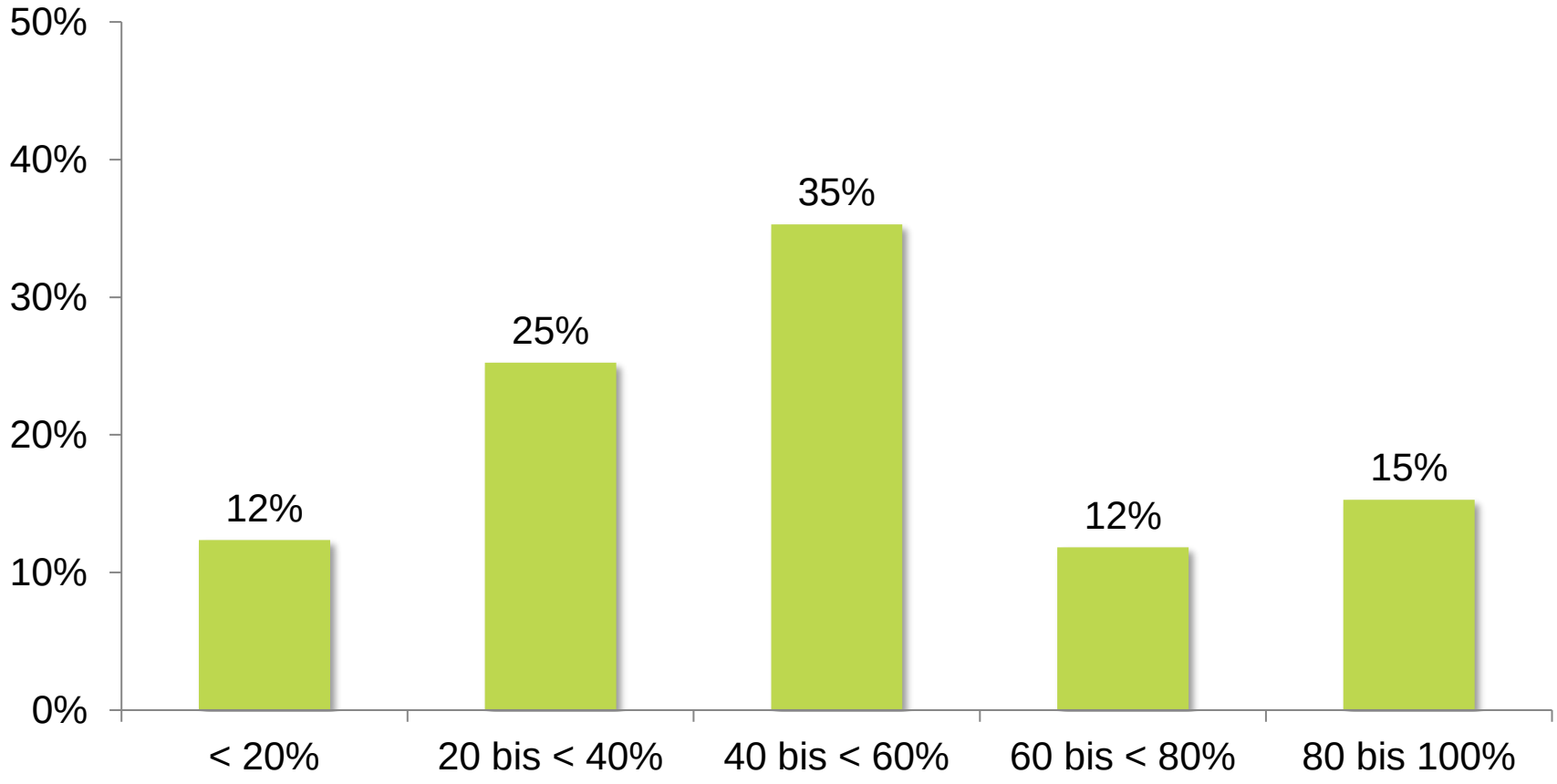
Speth, Wendsche & Wegge, 2024

7. ARBEIT VON ZUHAUSE

Homeoffice-/Telearbeitsplatz im Zeitverlauf



Gewünschter Anteil der Arbeitszeit zuhause bei Beschäftigten mit Homeoffice- / Telearbeitsplatz



Gewünschter Anteil der Arbeitszeit zuhause nach der Pandemie

Arbeit von zuhause: Chancen und Risiken aus arbeitswissenschaftlicher Sicht

ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

Chancen	Risiken
• Reduktion von Pendelzeiten / Fahrtzeiten zur Arbeit • Mehr Zeit und Zeitflexibilität • Mehr Autonomie und Handlungsspielraum bei den Aufgaben • Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben • Weniger Störungen und Unter-brechungen, konzentriertes Arbeiten • Höhere Produktivität, Arbeitsmotivation und Zufriedenheit mit der Arbeit	• Entgrenzung von Privatleben und Beruf; Nicht Abschalten Können • Ausdehnung der Arbeitszeit in den Feierabend (Überstunden) • (Interessierte) Selbstgefährdung • Präsentismus • Langes Sitzen; Muskel-Skelett-Erkrankungen • Einschränkung der sozialen Unterstützung und Schwierigkeiten bei der Kommunikation • Risiko der Vereinsamung und sozialen Isolation • Unsichtbarkeit bei Beförderung bzw. Karrierenachteile • Unsichtbarkeit für Arbeitsschutz und betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung

In Anlehnung an Backhaus et al. 2021

8. HANDLUNGSHILFEN FÜR DIE PRAXIS

Tipps für das Arbeiten von zuhause

Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen

LIA.tipp

Gesundes Arbeiten im Homeoffice: 10 Tipps für Beschäftigte.

Das passende Werkzeug ist das A&O – das gilt auch für die Arbeit in den eigenen vier Wänden.

Wenn Sie oder Teile Ihres Teams im Homeoffice oder Telearbeit arbeiten, sieht der Alltag anders aus als im Büro. In den folgenden Tipps zeigen wir Ihnen, wie Sie Ihre Arbeit erfolgreich und gesund von zu Hause aus erledigen können. Uns ist bewusst, dass – insbesondere in Zeiten einer Pandemie – nicht alle Beschäftigten im Homeoffice alles eins zu eins umsetzen können. Doch auch schon kleine Veränderungen wie z. B. ein ergonomischer Schreibtischstuhl können das Wohlbefinden und das gesunde Arbeiten im Homeoffice nachhaltig verbessern.

Tipp 1: Sorgen Sie im Homeoffice für gute räumliche Rahmenbedingungen.

Egal ob Sie ein separates Arbeitszimmer haben oder Ihr Schreibtisch im Wohnzimmer steht — achten Sie auf Raumklima und Luftfeuchtigkeit. Auch ausreichendes Tageslicht ist wichtig. Stellen Sie Ihren Bildschirm nicht direkt vor das Fenster, sondern mit Blickrichtung parallel zum Fenster. Tisch und Sitzmöbel sollten zu Ihren Körpermaßen passen. Weitere Informationen erhalten Sie von den Verantwortlichen für Arbeitssicherheit in Ihrem Betrieb (z. B. Arbeitsgeberin, Arbeitgeber oder Fachkraft für Arbeitssicherheit).

Tipp 2: Achten Sie auf geeignete Arbeitsmittel.

Das passende Werkzeug ist das A&O – das gilt auch für die Arbeit in den eigenen vier Wänden. Laptops, Notebooks oder Smartphones allein sind auf Dauer keine geeigneten Arbeitsgeräte. Variieren Sie Ihre Haltung und nutzen Sie für längeres Arbeiten eine externe Tastatur, Maus und einen ausreichend großen und reflexionsarmen Bildschirm.

Tipp 3: Planen Sie Ihren Arbeitsalltag im Homeoffice und feiern Sie Meilensteine.

Fallen die räumliche Trennung von Wohnen und Arbeiten und der Arbeitsweg weg, können Routinen und gute Planung helfen, strukturiert in den Tag zu starten. Stellen Sie auch für die Arbeit im Homeoffice oder in Telearbeit einen Zeitplan auf und halten Sie sich daran. Ein Zeitplan (inklusive Pausen) verleiht Ihrem Arbeitsalltag Struktur.

Im Homeoffice kann es durchaus passieren, dass Sie durch private Aufgaben (z. B. Kinder von der Schule oder KiTa abholen, für zu pflegende Eltern da sein) den Überblick über Ihre Arbeit verlieren und sich ausschließlich auf das Nichterledigte konzentrieren. Das kann demotivierend sein. Nehmen Sie sich deswegen zum Feierabend ein paar Minuten Zeit und lassen Sie den Tag Revue passieren so wie im Büro. Würdigen Sie all das, was Sie erledigt haben und von Ihrer To-Do Liste streichen konnten. Solche Momente begünstigen den Blick nach vorn und fördern Ihr Wohlbefinden.

LIA.tipp 1/3

Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen

LIA.tipp

Gesundes Arbeiten im Homeoffice: 10 Tipps für Führungskräfte.

Homeoffice und Telearbeit gehören vielerorts zur „neuen Normalität". Wenn Teile des Teams oder alle von zu Hause arbeiten, bringt dies neue Herausforderungen in punkto Aufgabenerfüllung, aber auch Fürsorge für die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden und Ihrer eigenen mit sich. In Ihrer Rolle als Führungskraft – häufig in einer Sandwich-Position – stehen Sie im Spannungsfeld zwischen Ergebnisdruck und Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitsschutzes und einer gesunden Arbeitsgestaltung. Diese zehn Tipps sollen Sie deshalb dabei unterstützen, durch gute Arbeitsgestaltung die Leistungsfähigkeit Ihres Teams zu erhalten und die Gesundheit aller zu fördern und zu schützen.

Tipp 1: Regeln gemeinsam festlegen.

Sitzen wir nicht zusammen in einem Raum, sind wir auf andere Kommunikationswege angewiesen. Überlegen Sie, welche Kommunikationskanäle auf Distanz für Sie und Ihr Team am besten funktionieren und legen Sie diese gemeinsam fest.

Beispielsweise
- Chat, Mails oder Telefon für schnelle Absprachen und
- Video- oder Telefonkonferenz für längere und strategische Meetings.

Vereinbaren Sie gemeinsame Anwesenheitsregelungen bei anteiliger Arbeitszeit im Büro und von zu Hause:
- Muss jeden Tag eine bestimmte Anwesenheit vor Ort sichergestellt sein und/oder
- soll es gemeinsame Team-Tage für den kreativen, persönlichen Austausch vor Ort geben?

Schaffen Sie durch regelmäßige Termine zusätzlich Strukturen, an denen sich die Beschäftigten orientieren können. Je nach Arbeitsalltag kann ein kurzes Gespräch am Morgen oder eine ausführlichere Abstimmungsrunde zu Beginn der Woche sinnvoll sein.

Außerdem sorgen feste Vertretungsregeln im Team für Vertrauen und mehr Planungssicherheit. Kommunizieren Sie Zeitfenster zur (Nicht-)Erreichbarkeit. Fordern Sie alle Beteiligten auf, Ihre Kalender zu pflegen, damit die Kolleginnen und Kollegen sehen können, wann jemand im Team erreichbar ist. Gehen Sie dabei mit gutem Beispiel voran.

Tipp 2: Kontakt und Austausch miteinander fördern.

Vielen Beschäftigten fehlt bei der Arbeit zu Hause der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen. Regen Sie gemeinsame und informelle Treffen an, die nicht konkret mit der Arbeit zu tun haben, wie beispielsweise digitale Kaffeepausen, Happy Hours oder virtuelle Kochevents.

Hier gilt: Alles kann, nichts muss. Es darf über Privates gesprochen werden, denn das kann den Zusammenhalt im Team durch die Pflege der sozialen Beziehungen stärken und ein positives Teamklima aufbauen und erhalten.

Besonders wichtig ist auch ein gezieltes Onboarding, wenn neue Mitarbeitende zum Team stoßen. Dabei kann die Personalentwicklung unterstützen. Vereinbaren Sie Kick-Off-Meetings, wenn sich neue Teams formieren.

LIA.tipp 1/3

Arbeitszeit gesund gestalten

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen

Arbeitszeit gesund gestalten.

Wie Ihr Betrieb Arbeitszeit erfolgreich in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen kann.

LIA.praxis 6

Entstanden in Kooperation mit Bezirksregierung Düsseldorf

LIA.nrw gesünder arbeiten und leben.

lick behalten.
nachen vielen Beschäf-
chgewiesene Folgen des
isweise Müdigkeit, Stress,
ergeschlagenheit. Die
des Pendelns können
dert werden, dennoch
Beurteilung der
alten.

11 h

Ruhezeiten

Alle Beschäftigte benötigen – unabhängig von ihrer Tätigkeit – eine verlässliche Ruhezeit. Unterbrechungen der Ruhezeit durch arbeitsbedingte Störungen verhindern eine erfolgreiche Erholung.

Je beanspruchender und länger eine Arbeit ist, desto länger und besser muss die Erholung sein.

Folgende Aspekte sollten Sie genauer betrachten:

- Bestimmen Sie korrekt Anfang und Ende der Arbeitszeit (inklusive erforderlicher Umkleidezeiten, Reisezeiten etc.).
- Prüfen Sie, ob die geplanten Ruhezeiten eingehalten werden (Soll-Ist-Vergleich).
- Erweitern Sie ggf. die Ruhezeit in Abhängigkeit der Belastung.
- Gewährleisten Sie eine zeitnahe Erholung.
- Gewährleisten Sie die Mindestwochenruhezeit (35 Stunden = Sonntag bzw. Ersatzruhetag + 11 Stunden).
- Begrenzen Sie die Häufigkeit der Anordnung bzw. der Inanspruchnahme von Rufbereitschaft oder erweiterter Erreichbarkeit.

Zugang über www.lia.nrw.de

Erholung

Zugang über www.lia.nrw.de

KomNet – der Beratungsservice

KOMNET-WISSENSDATENBANK

Ist es Arbeitszeit, wenn alternierende Telearbeitende zwischen ihrem häuslichen und dienstlichen Arbeitsplatz an einem Arbeitstag wechseln?

KomNet Dialog 9220

Stand: 26.03.2021

Kategorie: Gestaltung von Arbeitsplätzen > Bildschirmarbeit > Homeoffice, Telearbeit, Mobile Arbeit

☆ FAVORIT DRUCKEN

Frage:

Ist es Arbeitszeit, wenn alternierende Telearbeitende zwischen ihrem häuslichen und dienstlichen Arbeitsplatz an einem Arbeitstag wechseln? Beispiel: Jemand arbeitet vormittags zuhause, wechselt mittags ins Büro und dann wieder an den häuslichen Arbeitsplatz. Sind die versicherten Wegezeiten dann auch Arbeitszeit?

Antwort:

Die Zeiten, die der Arbeitnehmer aufwendet, um von seiner Wohnung zum Betrieb und zurück zu gelangen, sind in der Regel keine Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes; sie sind der privaten Lebensführung zuzurechnen.

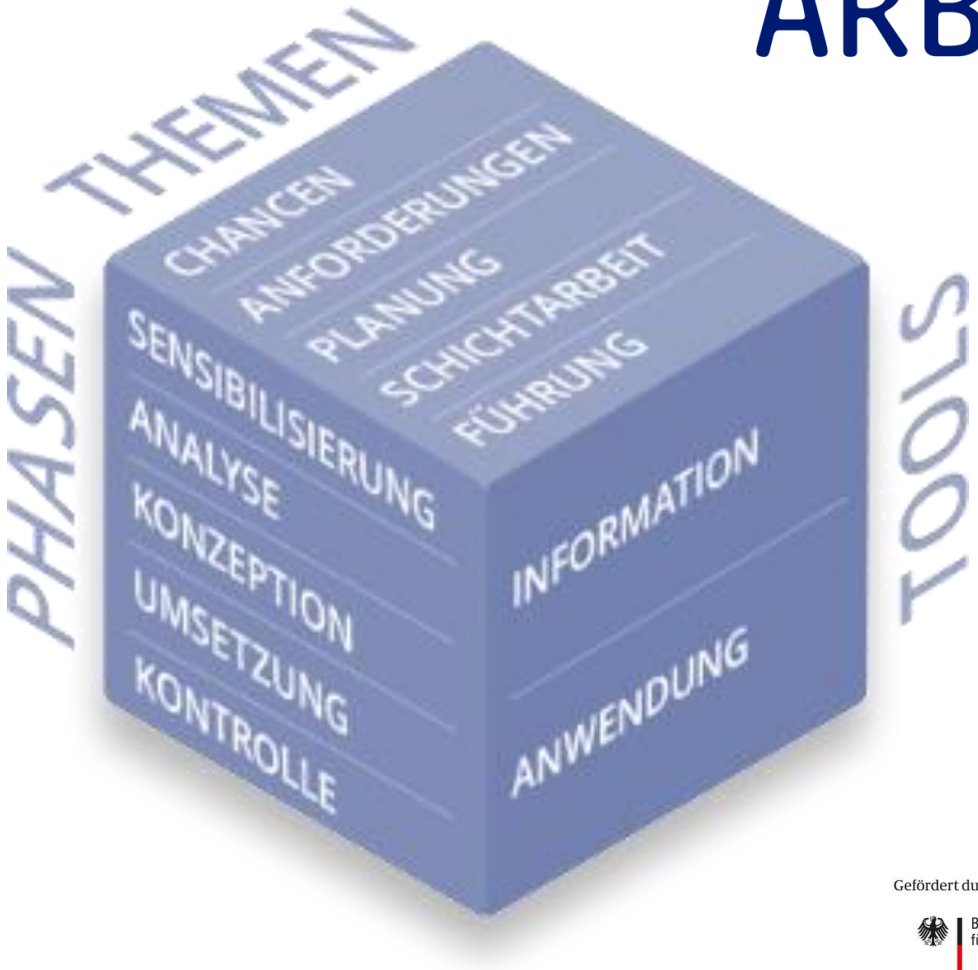
Sollte der Arbeitsplatzwechsel aber aus betrieblichem Anlass unternommen werden, kann dies auch anders vereinbart werden. Hier spielen unter Umständen tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelungen auch eine Rolle.

Zugang über www.komnet.nrw.de

ARBEITSZEIT GESELLSCHAFT

www.arbeitszeitbox.de

ARBEITSZEIT BOX



Gefördert durch:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:
INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Fachlich begleitet durch:
baua: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Checkliste Arbeitszeit

1 Arbeitszeiten		Hinweise, Empfehlungen und Maßnahmen
1 Wie hoch ist die tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit (WAZ)?	39 Std. zurück setzen	
2 Wurde diese durchschnittliche WAZ in der Praxis überschritten?	☐ nein ☑ ja, bis 10 Std. ☐ ja, über 10 Std. zurück setzen	*Ausgleich gewährleisten*
3 Liegt eine opt-out Regelung vor?	☑ nein ☐ ja zurück setzen	
4 Gibt es Regeldienste, die nach dem Dienstplan länger als 8 Std. sind?	☐ nein ☐ ja, bis 10 Std. ☑ ja, über 10 Std. zurück setzen	*Ausgleich gewährleisten, Betriebsinterne Analysen, Belastungsanalyse, Genehmigung einholen*

Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit

Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit - Auswertung

Wenn Sie auf die blau markierten Maßnahmen und Hinweise klicken, erhalten Sie Tipps für die Umsetzung.

Arbeitszeiten

- 2 *Überschreitung der durchschnittlichen WAZ in der Praxis*
- 3 *Vereinbarung einer "opt-out Regelung"*
- 4 Regeldienste > 8 Std. in der Planung
- 5 Überschreitung der Regeldienste in der Praxis
- 6 Arbeitzeiten in der Nacht

Pausen

- 7 Pausen mind. 30 Min. lang (AZ < 6 Std. bis 9 Std.)
- 8 *Pausen mind. 45 Min. lang (AZ > 9 Std.)*
- 9 *Einhaltung von Pausen in der Praxis*
- 10 *Entfallen von Pausen*
- 11 Kurzpausen

Ruhezeiten

- 12 Ruhezeit mind. 11 Std.
- 13 Verkürzungen von Ruhezeiten in der Praxis
- 14 *Wöchentliche Ruhezeit mind. 35 Std.*
- 15 Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit in der Praxis

- 26 Anzahl BD in Folge
- 27.1 *Anzahl BD pro Monat in der Praxis*
- 28 Überschreitung der geplanten Anzahl BD in der Praxis

Maßnahmen zur Checkliste Arbeitszeit

Frage 4

Ausgleich gewährleisten

Mehrere Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), wie z. B. die tägliche Arbeitszeit, die Ruhezeiten nach Diensten oder die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen, erlauben Abweichungen nach oben oder unten. Voraussetzung dafür ist allerdings ein Ausgleich auf den vorgegebenen durchschnittlichen Wert innerhalb eines bestimmten Zeitraums. Auch wenn die Abweichungen, wie z. B. verkürzte Ruhezeiten oder Verzicht auf den Ausgleich von werktäglicher Feiertagsarbeit, tariflich festgelegt sind, sollte das vorhandene Gefährdungspotenzial insbesondere für überlange Arbeitszeiten sowie verkürzte Ruhezeiten nicht gering eingestuft werden. Werden über die „Checkliste Arbeitszeit" Abweichungen festgestellt, die sich im Rahmen des ArbZG bewegen, so ist auf den entsprechenden Ausgleich zu achten. Dazu ist eine Dokumentation der Arbeitszeiten sinnvoll. Für die Erfassung der über 8 Stunden hinausgehenden täglichen Arbeitszeit eignen sich zunächst die nach § 16 ArbZG vorgegebenen Arbeitszeitnachweise, die jeder Arbeitgeber für diesen Fall führen muss. Für alle weiteren Fälle empfiehlt sich eine ausführliche Dokumentation der Arbeitszeiten, um z. B. die Diskrepanzen zwischen den geplanten und tatsächlichen Dienstzeiten und vor allem auch zwischen den geplanten und tatsächlichen Dienstabfolgeplänen zu erkennen, womit auch die Ruhezeiten zwischen den Diensten erfasst werden.

Schlusswort

Friedrich Schiller (1759-1805)

“Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit.”

Quelle: wiki commons (Lizenz: gemeinfrei)

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

brauner-sommer.corinna@baua.bund.de