

Arbeitszeit bei mobiler Arbeit – (k)ein Thema?

Hiltraud Grzech-Sukalo
Universität Oldenburg

Folie 1



Agenda

1. Warum über mobile Arbeit reden?
2. Was ist mobile Arbeit?
3. Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz
4. Das Forschungsprojekt prentimo
5. Ergebnisse aus prentimo zu Arbeitszeit
6. Erstes Fazit



Warum über mobile Arbeit reden?

Mobile Arbeit im Aufwind



Mobiles Arbeiten wird Normalität in Unternehmen, zumindest für weite Teile der Belegschaft. (...).
Zukünftig sind kaum noch Berufe vorstellbar, in denen die Mobilität nicht Einzug hält (Prümper 2016, S. 57).

Jeder fünfte Erwerbstätige ist derzeit aus beruflichen Gründen mobil.

➔ Mobilität als (unsichtbare) Leistung on top



Was ist mobile Arbeit?

Formen mobiler Arbeit

Mobilität der Arbeitsinhalte	Mobilität der Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none">• Reine Tele(heim)arbeit• Alternierende Telearbeit• Virtuell vernetzte Projektarbeit	<ul style="list-style-type: none">• Beruflich veranlasste räumliche Mobilität• Arbeit beim Kunden bzw. an verschiedenen Standorten• Dienstreisen

Mobile Telearbeit – Arbeiten unterwegs
im Hotel, im Zug, in der Lobby,
auf dem Weg zum Kunden, etc.

Quelle: Vogl/Nies 2013: 15



Mobile Arbeit – Mobilität von Menschen und Daten

- ▶ Mobilität gehört zur Erledigung der Arbeitsaufgabe („verordnete Mobilität“)
- ▶ Mobiles Arbeiten bedingt räumliche Mobilität (z.B. Dienstreisen)
- ▶ Mobile Arbeit ist „orts- und zeitflexible Arbeit“, d.h. sie findet an mehreren Orten (z.B. beim Kunden oder unterwegs) teilweise außerhalb der regulären Arbeitszeit statt
- ▶ Nutzung mobiler Endgeräte (Smartphone, Handy, Laptop)





Herausforderungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz



Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (1)

- ▶ **Regulierungsdefizit:** Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten nicht oder nur eingeschränkt bei mobiler Arbeit.
- ▶ **Interventionsdefizit:** Gefährdungsbeurteilungen erstrecken sich in der Praxis meist nicht auf die psychischen und physischen Belastungen aus der Mobilität.
- ▶ **Kontrolldefizit:** Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen (soweit sie überhaupt gelten) zu mobiler Arbeit sind schwer zu kontrollieren. Arbeit wird außerhalb des Betriebs erbracht, von daher für Arbeitsschützer und Interessenvertretung schwer kontrollierbar.
- ▶ **Indirekte Steuerung:** viele Beschäftigte sehen sich in einer Zwickmühle: um den Erfolg nicht zu gefährden, gerät die eigene Gesundheit ins Hintertreffen. (Stichwort Präsentismus, Ausdehnung Arbeitszeit, usw.)



Herausforderungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz (2)

- ▶ **Interessierte Selbstgefährdung:** Erfolgsorientierung birgt das Risiko einer „interessierten Selbstgefährdung“, bei der Beschäftigte „eigenmotiviert“ Reisezeiten verdichten, private Ressourcen aufbringen und Arbeitszeiten ausweiten, mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Regelungen und Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz werden ignoriert und unterlaufen.
- ▶ **Individualisierung des Gesundheitsschutzes:** Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird den Beschäftigten überantwortet. Das Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen, verliert an praktischer Bedeutung. Beschäftigte werden selbst für die Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen und von Pausen oder für die Beachtung ergonomischer Regeln verantwortlich gemacht.
- ▶ **Beteiligung:** Notwendigkeit eines beteiligungsorientierten Ansatzes bei der Gestaltung mobiler Arbeit.



Das Forschungsprojekt prentimo



Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit - prentimo -

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BETREUT VOM



PTKA
Projektträger Karlsruhe
Karlsruher Institut für Technologie

Prentimo - Verbundpartner



Wissenschaftliche Partner

- ▶ Universität Oldenburg, Professur für BWL, insbes. Organisation und Personal:
- ▶ Hochschule Aalen, Studienbereich Gesundheitsmanagement
- ▶ Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung,
- ▶ Cogito Institut für Autonomieforschung e.V.,
- ▶ Ver.di Fachbereich Telekommunikation/IT

Unternehmenspartner

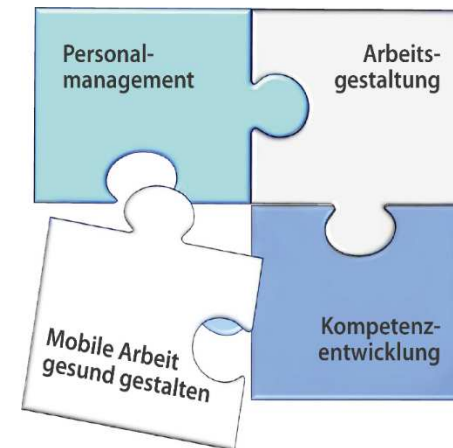
- ▶ BTC Business Technology Consulting AG
- ▶ Deutsche Telekom Außendienst GmbH (DTA)
- ▶ STRABAG Property and Facility Services GmbH
- ▶ Weitere Transferunternehmen

Zentrale Handlungsfelder



Die Gestaltung mobiler Arbeit umfasst vier Handlungsfelder:

1. lebensphasenorientiertes Personalmanagement, das individuelle und geschlechterspezifische Ansprüche der mobil Beschäftigten berücksichtigt
2. mobilitätsorientierte Arbeitsgestaltung, (z.B. Arbeitszeitgestaltung, Regelungen und Richtlinien zur mobilen Erreichbarkeit)
3. Kompetenzentwicklung auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene
4. eine Gesundheitsförderung, die auf einer systematischen Analyse der spezifischen Belastungskonstellationen bei mobiler Arbeit aufbaut





Vorgehen in prentimo

- ▶ Interviews mit mobilen Beschäftigten und betrieblichen Experten in den Verbundunternehmen sowie in weiteren Transferunternehmen zu mobiler Arbeit und deren Rahmenbedingungen.
- ▶ Durchführung und Auswertung von Mitarbeiterbefragungen zu mobiler Arbeit
- ▶ Begleitung von mobilen Beschäftigten (Servicetechnikern)
- ▶ Durchführung von „Mobilitätswerkstätten“ mit mobil Beschäftigten zur Entwicklung von Gestaltungsvorschlägen
- ▶ Gestaltungsvorschläge in den Unternehmen entwickeln
- ▶ Entwicklung von Instrumenten für eine Gefährdungsbeurteilung mobile Arbeit
- ▶ Maßnahmen implementieren und evaluieren



Folie 15



Ergebnisse aus prentimo zu Arbeitszeit



Grundsätzliche Bewertung der Mobilität

„Das Unterwegssein finde ich total cool. Dieses Selbstbestimmte. Nicht von 8 bis 17 Uhr irgendwo arbeiten zu müssen.“

„Unterwegs sein“ als positives Leitbild –
nur wenige möchten mit festem Büroarbeitsplatz tauschen

Mobilität an sich wird kaum als Belastung wahrgenommen aber...
...Mobilität verstärkt und potenziert Zeit- und Leistungsdruck und Work-Life-Konflikte



ÜbernachterInnen	Nicht-ÜbernachterInnen
<p><u>Unternehmen 1:</u></p> <p>Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit mit Zielvereinbarungen</p> <p>Anrechnung von Fahrtzeiten zur Arbeitszeit differiert, bei Vertrauensarbeitszeit geringer Anteil</p> <p>Interviews mit 14 mobil Beschäftigten (3 Frauen, 11 Männer)</p> <p>Schriftliche Befragung an 533 Beschäftigten, 336 davon mobil tätig (Frauenanteil 7%)</p> <p>Mobilitätswerkstätten</p>	<p><u>Unternehmen 3:</u></p> <p>Gleitzeit</p> <p>Rufbereitschaft sowie Herbeiruf, jeweils auf freiwilliger Basis</p> <p>Fahrtzeit ist Arbeitszeit</p> <p>Schriftlich Befragung an 2722 Beschäftigten, 1181 davon mobil tätig (incl. Homeoffice; aus betrieblichen Datenschutzgründen keine Differenzierung nach Geschlecht)</p> <p>Mobilitätswerkstätten</p> <p>Begleitung mit KABAmobil (geplant)</p>
<p><u>Unternehmen 2:</u></p> <p>Gleitzeit mit Rufbereitschaft</p> <p>Fahrtzeit ist Arbeitszeit</p> <p>Schriftliche Befragung an 40 Beschäftigten, 18 davon mobil tätig (0% Frauen)</p>	<p><u>Unternehmen 4:</u></p> <p>Gleitzeit mit Rufbereitschaft</p> <p>Fahrtzeit ist Arbeitszeit</p> <p>Interviews mit 18 mobil Beschäftigten (14 Männer, 4 Frauen)</p> <p>Mobilitätswerkstätten</p> <p>Begleitungen mit KABAmobil</p>



Ergebnisse Interviews Nicht-Übernachter (Unternehmen 3+4)

- ▶ Arbeitsende oft nicht kalkulierbar; damit schwer planbar und negative Auswirkungen auf privaten Bereich
„Arbeitsende, da gibt es im Grunde keine Definition. Meine Frau hat sich auch mittlerweile abgewöhnt mal anzurufen und zu fragen, wann bist Du denn zuhause? Das wissen wir nie“
- ▶ Mehrarbeit / Überstunden sind der Normalfall, nicht die Ausnahme; zwischen 5-6 Std. und 20 Std. innerhalb von 4 Wochen
- ▶ ein Teil fließt in Arbeitszeitkonten; nicht selten wird die Mehrarbeit nicht erfasst
- ▶ Verzicht auf Pausen durch erheblichen Zeitdruck
- ▶ Samstagarbeit und Arbeit auf Abruf / Rufbereitschaft
„Sie sitzen zu Hause, plötzlich klingelt das Telefon, der Teamleiter ist dran und sagt, ich habe noch eine wichtige Störung. Dann muss man eben auch noch mal los.“



Ergebnisse Interviews Übernachter (Unternehmen 1+2)

- ▶ Bei Übernachtungen im Hotel bestehen meist kaum/keine sozialen Kontakte vor Ort; somit bestehen wenige Möglichkeiten sozialer Aktivitäten
- ▶ Die Folge ist, dass nach dem Arbeitsende beim Kunden noch in der Unterkunft weitergearbeitet wird, oft ohne Dokumentation der Arbeitszeiten
- ▶ Dadurch ergeben sich schnell tägliche Arbeitszeiten von 12 Stunden und mehr; die täglichen Ruhezeiten werden dadurch z.T. nicht eingehalten
- ▶ (Undokumentierte) Arbeiten am Wochenende zur Dokumentation der beim Kunden geleisteten Stunden oder Austausch mit Kollegen
- ▶ Arbeitsstunden z.T. 10%-20% über 48 Std.



Ergebnisse Befragungen im Überblick (1)

- ▶ Orts- und zeitflexibles Arbeiten führt zu hohen Beeinträchtigungen im Hinblick auf Zeitdruck und dem Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen, aber auch dem empfundenen Leistungsdruck
- ▶ Erreichbarkeit ist bei mobil Beschäftigte auch außerhalb der vereinbarten Zeitrahmen ein wesentliches Thema
- ▶ Bei Vertrauensarbeitszeit liegen Zeitrahmen, die auch die Erreichbarkeit einschränken würden, teilweise nicht vor
- ▶ Mobil Beschäftigte mit Vertrauensarbeitszeit incl. Zielvereinbarungen stehen besonders unter Druck und können die vereinbarten Ziele nur mit besonderem Aufwand bewältigen
- ▶ Auch um erreichbar zu sein, dehnen mobil Beschäftigte ihre Arbeitszeiten signifikant mehr aus als nicht mobil Beschäftigte



Ergebnisse Befragungen im Überblick (2)

- ▶ Beeinträchtigungen der Gesundheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind für Beschäftigte mit wechselnden Einsatzorten deutlich höher
- ▶ Das gilt auch für den höheren Erschöpfungszustand (als Vorstufe eines Burnout)
- ▶ Mit zunehmender Länge des berufsbedingten Unterwegsseins
 - steigt die gefühlte Erwartung, permanent erreichbar sein zu müssen
 - wird eher in einem belastenden Arbeitstempo gearbeitet
 - zeigen Mitarbeitende eher Erschöpfungssymptome
 - nehmen Konflikte zwischen Beruf und Privatleben zu
- ▶ Vertrauensarbeitszeit wirkt sich in diesem Zusammenhang negativ aus gegenüber Gleitzeit
- ▶ Viele Überstunden (Mehrarbeit) wirken sich ebenfalls negativ aus, reduzieren die Erholungsmöglichkeiten mobil Beschäftigte und stören die Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Erstes Fazit



- ▶ Arbeitszeiten sind im Zusammenhang mit mobiler Arbeit ein wesentliches Thema
- ▶ Es ergeben sich Auswirkungen sowohl für Nicht-Übernachter als auch für Übernachter
- ▶ Nicht-Übernachter haben keine Probleme mit der Planbarkeit beim Arbeitsbeginn, aber nicht selten beim Arbeitsende; Mehrarbeit kann dadurch entstehen; ein zeitnaher Ausgleich ist durch tarifliche und betriebliche Regelungen möglich
- ▶ Übernachter dehnen die tägliche Arbeitszeit oftmals aus; interessierte Selbstgefährdung oder fehlende soziale Kontakte vor Ort sind mögliche Gründe; Work-Life-Balance verschlechtert sich durch häufige Phasen des Außer-Haus-Seins; Vertrauensarbeitszeit mit den vorgefundenen Regelungen wirkt sich zudem negativ aus
- ▶ (permanente) Erreichbarkeit stellt grundsätzlich ein Problem da und sollte betrieblich geregelt werden
- ▶ Interessierte Selbstgefährdung muss als betriebliches Thema erkannt und bearbeitet werden



Herzlichen Dank

Hiltraud Grzech-Sukalo

hiltraud.grzech-sukalo@uni-oldenburg.de

www.prentimo.de