

Orts- und zeitflexibles Arbeiten

Gesundheitliche Chancen und Risiken im Überblick



baua: Bericht kompakt

Ob in der Bahn, im Büro oder zu Hause: Die Digitalisierung entkoppelt das Arbeiten von Zeit und Raum. Einerseits bieten sich dadurch häufig mehr Möglichkeiten, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Orts- und zeitflexible Arbeitsformen können jedoch auch als Belastungsfaktoren wirken und die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen. Eine Schlüsselrolle kommt den eigenen Gestaltungsspielräumen bei der Arbeit und der Vorhersehbarkeit und Planbarkeit zu, die positiv auf die gesundheitliche Situation der Beschäftigten wirken können.

Der Bericht „Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken“ fasst den wissenschaftlichen Erkenntnisstand zu diesen Arbeitsformen zusammen. Er thematisiert Pendeln und Dienstreisen sowie Telearbeit beziehungsweise Homeoffice als Beispiele für örtliche Flexibilität. Zusätzlich werden Formen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit, lange Arbeitszeiten sowie Nacht- und Schichtarbeit als Beispiele für zeitliche Flexibilität behandelt. Im Bericht wird zusammengefasst, wie sich diese Arbeitsformen auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten auswirken können. Darüber hinaus werden Ansatzpunkte für die gesundheitsgerechte Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeitsformen gegeben.

Ortsflexible Arbeit

Bei der ortsflexiblen Arbeit werden zwei Formen unterschieden – die berufsbedingte und die berufsassoziierte Mobilität. Im ersten Fall findet die Arbeit selbst an wechselnden Orten statt, wie im Fall von mobiler Arbeit oder Dienstreisen. Die berufsassoziierte Mobilität ist dagegen der eigentlichen Arbeitszeit vor- oder nachgelagert, wie beim Pendeln.

Etwa jeder zweite Erwerbstätige in Deutschland pendelt, wobei Pendler sehr unterschiedlich definiert werden. Je nach Länge der Wegstrecke und Rhythmus des Pendelns wird zwischen Nah-, Mittel- und Fernpendlern sowie Wochenendpendlern unterschieden. Die durchschnittliche tägliche Pendelentfernung ist in den letzten Jahren an-

gestiegen. Die Zeit, die durch Arbeit gebunden ist, wird durch das Pendeln zum Teil deutlich verlängert.

Viele Beschäftigte würden gerne öfter zuhause arbeiten und so auf das Pendeln verzichten. Die Option, von zuhause zu arbeiten, wird allerdings seltener genutzt, als sie besteht. Ein hohes Qualifikationsniveau erhöht die Möglichkeiten zum Home Office, allerdings sind große Unterschiede in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen festzustellen.

Dienst- oder Geschäftsreisen als Formen der berufsbedingten Mobilität haben in den vergangenen Jahren ebenfalls in Anzahl und Dauer zugenommen und betreffen immer größere Gruppen von Beschäftigten. Außerdem arbeiten viele Beschäftigte regelmäßig an wechselnden Arbeitsorten oder ihre Tätigkeit selbst ist mobil, wie zum Beispiel bei Transport- und Verkehrsaufgaben.

Zeitflexible Arbeit

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten stellt eine der zentralen Herausforderungen aktueller Arbeitsgestaltung dar. Zeitflexible Arbeit beeinflusst direkt das familiäre und gesellschaftliche Leben sowie die Gesundheit der Beschäftigten. Auf der einen Seite streben Beschäftigte häufig nach mehr Einfluss und Mitgestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit. Auf der anderen Seite setzen Unternehmen auf Flexibilisierung, um variabel über Personal- und Zeitreserven gemäß betrieblicher Erfordernisse verfügen zu können.

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit kann unterschiedlich stark reguliert sein. Während Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft arbeitsvertraglich oder kollektivrechtlich geregelt sind, basieren unregulierte Formen der erweiterten Erreichbarkeit eher auf individuellen Absprachen oder Freiwilligkeit der Mitarbeiter. Hierbei geht es häufig um die Verfügbarkeit für Arbeitsbelange auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort.

Annähernd jeder fünfte Beschäftigte leistet Rufbereitschaften und/oder Bereitschaftsdienste. Diese zeitflexiblen Arbeitsformen sind besonders im Dienstleistungssektor sowie im Gesundheits- und Sozialbereich verbreitet. Auch in der Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar zu sein, wird von fast einem Viertel der abhängig Beschäftigten erwartet. Ebenfalls ein Viertel der abhängig Beschäftigten wird im Privatleben auch tatsächlich aufgrund dienstlicher Belange häufig oder manchmal kontaktiert. Besonders betroffen sind davon Führungskräfte, Beschäftigte mit vielen Überstunden, Beschäftigte in bestimmten Sozial- und Erziehungsberufen sowie im technischen und im Dienstleistungsbereich.

Gesundheitliche Chancen und Risiken

Sowohl das orts- als auch das zeitflexible Arbeiten können als Belastungsfaktoren wirken und mit gesundheitlichen Folgen einhergehen.

So verursacht berufsbezogene Mobilität zusätzliche organisatorische und zeitliche Aufwände und kann darüber die Ruhezeiten reduzieren. Beispielsweise wirkt sich die Pendeldauer auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Für Pendler, die mindestens eine Stunde pro Strecke unterwegs sind, verdoppelt sich das Risiko für einen schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand, für generelle Stressbelastungen sowie für depressive Verstimmungen im Vergleich zu Beschäftigten ohne Mobilitätsanforderungen. Insbesondere bei Beschäftigten im Außendienst treffen Mobilitätsanforderungen häufig mit hohem Zeit- und Termindruck, einer Abhängigkeit von den Arbeitsbedingungen beim Kunden sowie entgrenzten Arbeitszeiten zusammen. Dadurch wird die Erholungsfähigkeit reduziert und das gesundheitliche Risiko steigt.

Auch mit zunehmender Länge der tatsächlichen Arbeitszeit steigen die gesundheitlichen Beschwerden an. Unter anderem treten vermehrt körperliche Beschwerden wie Schmerzen in Nacken, Kreuz und Rücken, aber auch psychische Beschwerden wie Nervosität und Niedergeschlagenheit auf. Wenn Ruhezeiten regelmäßig ausfallen oder

sich Beschäftigte auch außerhalb ihrer Arbeitszeit häufig um berufliche Belange kümmern müssen, kann es zu negativen Beanspruchungsfolgen kommen. Dazu gehören mangelnde Erholung, geringe Schlafqualität sowie verschiedene körperliche und psychische Beschwerden.

Von der Arbeit abschalten zu können, geht mit einem besseren Gesundheitszustand und besserer Work-Life-Balance einher. Arbeitsbezogene Unterbrechungen der Ruhezeiten stören diesen Prozess. Dazu zählt auch die Erreichbarkeit für betriebliche Belange in der Freizeit. Ungeplante Arbeitsein-sätze und Änderungen der Arbeitszeit führen häufig zu konfligierenden Interessen mit dem Privatleben und die arbeitsbezogene Inanspruchnahme während der Freizeit verhindert eine effiziente Erholung.

Ungünstig wirkt sich zudem eine hohe Arbeitsintensität bzw. ein hoher Zeit- oder Leistungsdruck aus. Eine Ausdehnung der Arbeitszeit über acht und insbesondere über zehn Stunden hinaus geht mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und sicherheitsbezogenen Risiken einher. In Abhängigkeit von der Tätigkeit und insbesondere bei intensiven Arbeitsbelastungen können lange Arbeitszeiten außerdem die Leistungsfähigkeit einschränken.

Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung

Belastungen durch ortsflexibles Arbeiten lassen sich durch positive Rahmenbedingungen wie z. B. einen hohen Handlungsspielraum und ein hohes Maß an Selbstbestimmung sowie durch eine möglichst geringe Intensität der Mobilität verringern. Dies ist allerdings nicht in allen Bereichen mobiler Arbeit gegeben. Ausnahmen bestehen beispielsweise aufgrund von Leistungsvorgaben für Außendienstmitarbeiter oder „Taktgebundenheit“ von Busfahrern. Um Mobilität gesundheitsförderlich zu gestalten, sind zeitliche Puffer dennoch ein wichtiges Element.

Was die Zeitflexibilität betrifft, so stellen Zeitautonomie und Handlungsspielräume durchaus positive Ressourcen für die Beschäftigten dar. Unabhängig von den Rahmenbedingungen und der Motivlage der Beschäftigten existiert jedoch eine Belastungsgrenze, deren Überschreitung zu gesundheitlichen und sicherheitsbezogenen Risiken führen kann. Das betrifft im Wesentlichen die Dauer der Arbeitszeit, die Rufbereitschaft und den Bereitschaftsdienst sowie ständige Erreichbarkeit. Um negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Befinden zu reduzieren, sollten Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst und flexible bedarfsbezogene Arbeitszeiten gut planbar und vorhersehbar sein und den Beschäftigten den größtmöglichen Einfluss auf die Gestaltung erlauben.

Von der Arbeit abschalten zu können, wirkt sich positiv auf die Gesundheit und auf die Work-Life-Balance aus. Daher sollte in der Praxis auf ausreichende Ruhezeiten geachtet werden, in denen sich die Beschäftigten erholen können. Wo aufgrund betrieblicher Belange eine Inanspruchnahme der Beschäftigten in deren Freizeit notwendig ist, sollten gemeinsam mit den Beschäftigten verbindliche Regeln für diese Situationen entwickelt werden.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl das ortsflexible als auch das zeitflexible Arbeiten als Belastungsfaktor wirken können. So erfordert Mobilität einen zusätzlichen Aufwand, der in der Regel sowohl mit Organisationsaufwand als auch mit zusätzlicher Bindung von Zeit und damit verbunden mit reduzierter Ruhezeit einhergeht. Diese Effekte können durch ein hohes Maß an Handlungsspielraum und Selbstbestimmung abgeschwächt werden, was allerdings nicht in allen Bereichen mobiler Arbeit gegeben ist.

Zeitflexibilität kann im Sinne der Zeitautonomie eine positive Ressource für Beschäftigte darstellen. So stellen Beeinflussbarkeit und Kontrollierbarkeit durch Partizipation sowie die Gewährung von Entscheidungs- und Zeitspielräumen positive Rahmenbedingungen dar. Allerdings existiert unabhängig von den Rahmenbedingungen und der Motivlage der Beschäftigten eine Belastungsgrenze, deren Überschreitung zu gesundheitlichen und sicherheitsbezogenen Risiken führt.

Weiterführende Informationen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Hrsg., 2017. Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund: BAuA. Verfügbar unter: www.baua.de/dok/8729000