

Gesundheitsorientierte Arbeitszeitgestaltung bei mobiler Arbeit

Anna Farina REIMER¹, Rebekka MANDER¹, Isabel VAHLHAUS²,
Ulrike HELLERT¹, Bianca KROL²

¹ *iap - Institut für Arbeit & Personal*
FOM Hochschule für Oekonomie & Management gGmbH
Zeltnerstr. 19, 90443 Nürnberg

² *ifes – Institut für Empirie & Statistik*
FOM Hochschule für Oekonomie & Management gGmbH
Leimkugelstraße 6, 45141 Essen

Kurzfassung: Die zunehmenden Möglichkeiten orts- und zeitflexiblen Arbeitens bieten viele Vorteile, weisen jedoch auch gesundheitliche Risiken auf. In der durchgeführten Untersuchung konnte gezeigt werden, dass mobiles Arbeiten einen positiven Effekt auf das gesundheitliche Empfinden hat. Darüber hinaus konnten Indizien in Bezug auf erhöhte Kompetenzanforderungen gefunden werden, die dazu beitragen, dass eine positiv empfundene Flexibilität gesundheitsförderlich eingesetzt werden kann.

Schlüsselwörter: Gesundheit, Selbstgefährdendes Verhalten, Flexibles Arbeiten, Zeitkompetenz, Koordinierungsbedingungen

1. Hintergrund

Die gesundheitsorientierte Arbeitsgestaltung rückt durch das zunehmende orts- und zeitflexible Arbeiten aufgrund der stetigen Verbreitung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien vermehrt in das Blickfeld und fordert Unternehmen neu heraus (Creusen et al. 2017; Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann 2017). Die zeitliche und räumliche Flexibilität bietet viele Vorteile wie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Steigerung der Leistungsbereitschaft und -befähigung der Mitarbeitenden (Hellert 2014). Dabei birgt die neue Art des Arbeitens auch gesundheitliche Risiken für die Beschäftigten (Reid & Ramarajan 2016; Creusen et al. 2017; Franken 2016). Faktoren wie Termin- und Leistungsdruck, Vermischung von Arbeits- und Privatleben und ständige Erreichbarkeit können Beanspruchungs- und Erschöpfungssymptome zur Folge haben (Chevalier & Kaluza 2015; Hassler et al. 2017). Wird dies umfassender betrachtet, haben gesundheitliche Beeinträchtigungen bei den Beschäftigten wiederum negative Konsequenzen für Unternehmen wie höhere Fehlzeiten der Mitarbeitenden oder Einbußen bei der Produktivität (Mikisek 2015; Badura & Steinke 2011). Nach Prümper et al. (2016) richtet sich der zukünftige Arbeitsplatz nach dem jeweils vorhandenen Internetzugang. Die Nutzung mobiler Endgeräte schafft die Möglichkeit von zu Hause sowie unterwegs jederzeit zu arbeiten und begünstigt die Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit und damit den Trend der „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ (Maschke 2016). Dem gegenüber steht der mögliche Einfluss mittels Selbstbestimmung in Bezug auf Arbeitsort und -zeit, welcher einen positiven Effekt auf das gesundheitliche Empfinden haben kann (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin [BAuA] 2016; Lott 2015).

2. Forschungsstand

Nach der repräsentativen Befragung im Monitor *Mobiles und entgrenztes Arbeiten* zeigt sich, dass rund ein Drittel (31 % der Angestellten und 2 % der Arbeiter/innen) zumindest gelegentlich im Homeoffice tätig ist (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] 2015). In einer weiteren Studie wurden Gründe für die Arbeit im Homeoffice erfragt. Hierzu zählen auf der einen Seite positive Aspekte wie die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, der Gewinn an zeitlicher Flexibilität und der Wegfall von Arbeitswegen (Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. [BITKOM] 2013). Über die Hälfte der Befragten (56 %) weisen auf der anderen Seite auf negative Aspekte wie die Vermischung von Arbeit und Freizeit hin (BITKOM 2013). Der Faktor Selbstbestimmung spielt in diesem Zusammenhang dabei eine entscheidende Rolle (Palm et al. 2015).

Der Zusammenhang von orts- und zeitflexiblem Arbeiten und potenziell gesundheitsfördernden bzw. -gefährdenden Faktoren kann nicht eindeutig belegt werden (BMAS 2015). Es können positive sowie negative Auswirkungen festgestellt werden (Amlinger-Chatterjee 2016; Ducki & Gerstenberg 2016; Pauls et al. 2016). Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung bestätigt die Auswirkungen der genannten Faktoren (Lott 2017). Trotz der ambivalenten Sachlage vertritt Lott (2017) den Standpunkt, dass sich mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit bei richtiger Handhabung insgesamt positiv auswirkt.

Erste Ansätze zu dem Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten werden beispielsweise in der BITKOM Studie (2013) unter *Regeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer* aufgeführt. In Bezug auf die arbeitsbezogene Erreichbarkeit differenziert Menz (2017) nach unterschiedlichen Ursachen und weist danach unterschiedliche Lösungsansätze zu. Hassler et al. (2016) zeigen verhältnis- und verhaltenspräventive Maßnahmen zur besseren Gestaltung auf.

3. Methodik

Im Rahmen der jährlich durchgeführten FOM Arbeitszeitbefragung als Bestandteil des Dauerforschungsfelds in dem Bereich *Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten* wurden bundesweit berufsbegleitend Studierende der FOM Hochschule für Oekonomie & Management gGmbH, der eufom Business School (eufom), der German open Business School (GoBS), der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie (VWA) und der Hessischen Berufsakademie (BA) zu arbeitszeitspezifischen und angrenzenden Aspekten wie Arbeitszeitgestaltung, Belastungsfaktoren, Erholungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit befragt. Die Feldphase fand in einem Zeitraum vom 18. Dezember 2015 bis 3. Januar 2016 statt. Der Rücklauf der ausgewerteten Fragebögen der Online-Befragung lag bei $n = 567$. Im Fokus der Untersuchung stand die Frage, welchen Einfluss die Faktoren mobile Arbeit, Zeitdruck, Erreichbarkeit, Vermischung von Arbeits- und Privatleben, Arbeitszeitautonomie sowie der Umgang mit Zielvereinbarungen auf die Gesundheit und das Gesundheitsverhalten haben.

Die Befragung bezieht sich dabei auf die Auswahl einer spezifischen Zielgruppe: berufsbegleitend Studierende. Da sie einer Doppelbelastung durch Studium und Beruf ausgesetzt sind, liegen in dieser Zielgruppe besonders hohe Anforderungen hinsichtlich der eigenen Zeitkompetenz vor. Zeitmanagement ist hierbei ein bestimmender Erfolgsfaktor (Hellert et al. 2013). Die Übertragbarkeit auf andere Gruppen ist in weiteren Untersuchungen zu überprüfen. Bei der Befragung gaben 14,2 % an, mobil

zu arbeiten, was die Grundlage für die weiteren Ergebnisse darstellt. Unter mobil arbeitend wird hierbei nach Benz (2010) verstanden, wer mehr als 20 % seiner Arbeitszeit oder ab 10 Stunden pro Woche an anderen Orten als dem üblichen Arbeitsplatz (z.B. vom Unternehmen gestelltes Büro) verbringt.

Um einen Zusammenhang zwischen einer ausgeglichenen Gesundheit bzw. einem selbstgefährdenden Verhalten und den darauf einwirkenden Einflussgrößen und Rahmenbedingungen ermitteln zu können, wurden – basierend auf einer Korrelations- und einer Hauptkomponentenanalyse – zwei Regressionsmodelle geschätzt.

4. Ergebnisse

Rund 73 % der mobil Arbeitenden gaben an, dass sich ihr Arbeits- und Privatleben sehr oft bzw. oft (47 %) oder gelegentlich (25,8 %) zeitlich vermischt hat. Erste Korrelationen ergaben zudem einen negativen Zusammenhang mit der Gesundheit der Befragten.

Mit insgesamt neun Items, die den Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit erfassen, wurde eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Sechs Items spiegeln den Aspekt der *ausgeglichenen Gesundheit* wider, zwei Items das *selbstgefährdende Verhalten*. Ein Item lud nicht hoch und wurde nicht mit einbezogen. Die einzelnen Items und deren Zuordnung können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Für die Feststellung von Zusammenhängen zwischen den Komponenten *ausgeglichener Gesundheit* sowie *selbstgefährdendem Verhalten* und mobiler Arbeit bzw. Handlungs- und Zeitspielräumen wurden die Regressionsmodelle jeweils mit sechs

Tabelle 1: Ergebnisse der Hauptkomponentenanalyse

Item (In den letzten 12 Monaten ...)	Komponente 1: Ausgeglichene Gesundheit	Komponente 2: Selbstgefährdendes Verhalten
... konnten Sie gut von Ihrer Arbeit abschalten.	0.79	
... haben Sie sich nach der Arbeit ausgeglichen gefühlt.	0.79	
... ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, sich abends und am Wochenende gut zu erholen.	0.77	
... kam es vor, dass Sie im Arbeitsalltag so gefordert wurden, dass es sicher nicht ein ganzes Leben durchzuhalten ist.	0.67	
... waren Sie nervös, wenn Sie von der Arbeit nach Hause kamen.	0.61	
... haben Sie gereizt reagiert, ohne es zu wollen.	0.57	
... sind Sie zur Arbeit gegangen, obwohl Sie krank waren.		0.84
... verzichteten Sie auf Schlaf und Erholungsphasen.		0.74
Eigenwert der Hauptkomponente	3.24	2.00
Cronbachs Alpha (standardisiert)	0.85	0.62

Tabelle 2: Ergebnisse Regressionsmodell mit Zielvariable *Ausgeglichene Gesundheit*

Vorhersageparameter des Regressionsmodells	Schätzwert, Signifikanz
Konstante (Intercept)	4.19***
Mobiles Arbeiten	0.34***
Zeitdruck wegen Terminvorgaben	-0.29***
Vermischung von Arbeits- und Privatleben	-0.20***
Einfluss auf Zielvorgaben	0.10**
Erreichbarkeit für betriebliche Belange außerhalb der Arbeitszeit	-0.01
Steigende Leistungs- und Ertragsziele (Zielspirale)	0.004
Signifikanzniveau: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$ Korrigiertes R ² : 0.28 F-Statistik: 30.6 (on 6 and 445 df); $p < 2.2e-16$	

Variablen basierend auf theoretischen Vorüberlegungen und des Forschungsstandes geschätzt. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Ergebnisse der zwei Regressionsmodelle.

Die Variablen *mobiles Arbeiten*, *Zeitdruck wegen Terminvorgaben* und die *Vermischung von Arbeits- und Privatleben* sind hierbei in beiden Modellen signifikante Einflussgrößen. Aus den Ergebnissen des ersten Regressionsmodells kann zudem entnommen werden, dass *mobiles Arbeiten* einen positiven Effekt auf eine ausgeglichene Gesundheit hat. Ein positiver Effekt zeigt sich auch für den *Einfluss auf Zielvorgaben*. Höherer *Zeitdruck wegen Terminvorgaben* und eine stärkere *Vermischung von Arbeits- und Privatleben* haben hingegen einen negativen Einfluss auf eine ausgeglichene Gesundheit. Die anderen beiden einbezogenen Variablen haben keinen signifikanten Einfluss auf die Zielvariable *ausgeglichene Gesundheit*. Insgesamt können etwa 28 % der Streuung durch das Modell erklärt werden.

Die Ergebnisse des zweiten Regressionsmodells zeigen, dass die Möglichkeit *mobil zu arbeiten* das Auftreten selbstgefährdenden Verhaltens reduziert. Eine Erhöhung des selbstgefährdenden Verhaltens tritt ein, wenn der *Zeitdruck durch Termin-*

Tabelle 3: Ergebnisse Regressionsmodell mit Zielvariable *Selbstgefährdendes Verhalten*

Vorhersageparameter des Regressionsmodells	Schätzwert, Signifikanz
Konstante (Intercept)	1.66***
Mobiles Arbeiten	-0.35**
Zeitdruck wegen Terminvorgaben	0.24***
Vermischung von Arbeits- und Privatleben	0.19***
Erreichbarkeit für betriebliche Belange außerhalb der Arbeitszeit	0.07*
Einfluss auf Zielvorgaben	-0.04
Steigende Leistungs- und Ertragsziele (Zielspirale)	-0.06
Signifikanzniveau: * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$; *** $p \leq 0.001$ Korrigiertes R ² : 0.19 F-Statistik: 18.8 (on 6 and 451 df); $p < 2.2e-16$	

vorgaben, die Vermischung von Arbeits- und Privatleben oder die Erreichbarkeit für betriebliche Belange außerhalb der Arbeitszeit anwächst.

Ein Einfluss auf Zielvorgaben und zunehmende Leistungs- und Ertragsziele haben keinen signifikanten Einfluss auf das selbstgefährdende Verhalten. Für das Regressionsmodell mit der Zielvariablen *Selbstgefährdendes Verhalten* können etwa 19% der Streuung durch das Modell erklärt werden.

5. Diskussion und Schlussfolgerung

Die Ergebnisse der Regressionsmodelle weisen darauf hin, dass mobile Arbeit grundsätzlich das gesundheitliche Empfinden verbessern kann. Die Abnahme der Vermischung von Arbeits- und Privatleben, geringerer Zeitdruck wegen Terminvorgaben sowie der Einfluss auf Zielvorgaben führen zu einer Steigerung des ausgeglichenen Gesundheitsempfindens. Die Zunahme der Vermischung von Arbeits- und Privatleben sowie höherer Zeitdruck wegen Terminvorgaben oder Erreichbarkeit für betriebliche Belange verursachen hingegen die Zunahme selbstgefährdendes Verhalten.

Daraus kann zum einen geschlossen werden, dass Einflussfaktoren, die negative Auswirkungen auf das gesundheitliche Befinden haben können, geregelt oder kontrolliert werden sollten. Zum anderen kann angenommen werden, dass schon die Gewährung von Mobilität sich positiv auf die Gesundheit auswirken kann.

Die positiv empfundene Flexibilität könnte auf erhöhte Kompetenzanforderungen der befragten Zielgruppe zurückzuführen sein. Die Doppelbelastung durch Beruf und Studium erfordert ein hohes Maß an Selbstdisziplin und Selbstmanagement. Für ein ausgeglichenes Gesundheitsempfinden ist es notwendig, das Arbeits- und Privatleben mit dem Studium zu koordinieren und mit dem stetig vorhandenen Zeitdruck umgehen zu können.

Auf Basis dieser Ergebnisse ergibt sich weiterer Forschungsbedarf in Bezug auf Persönlichkeit und dem individuellen Umgang mit Zeit. Zukünftige Studien könnten der Frage nachgehen, inwiefern der richtige Umgang mit orts- und zeitflexiblem Arbeiten einen positiven Effekt auf gesundheitliches Empfinden und selbstgefährdendes Verhalten haben kann.

6. Literatur

- Amlinger-Chatterjee M, Wöhrmann AM (2017) Flexible Arbeitszeiten. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 71:39-51.
- Amlinger-Chatterjee M (2016) Scoping Review „Atypische Arbeitszeiten und psychische Gesundheit“. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen – Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Aachen, 2.-4. März 2016. Dortmund: GfA Press, B.7.9.
- Badura B, Steinke M (2011) Die erschöpfte Arbeitswelt – Durch eine Kultur der Achtsamkeit zu mehr Energie, Kreativität, Wohlbefinden und Erfolg! Gütersloh: Bertelsmann Stiftung (Hrsg).
- Benz C (2010) Endbericht des Projektes „OnFormA“ - Online Forum mobile Arbeit. Accessed January 28, 2016. <http://www.onforma.de/upload/abschluss.pdf>.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2016) Arbeitszeitreport 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015) Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit – Abschlussbericht. Accessed August 15, 2017. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-456.pdf;jsessionid=CE51B0AE13F09110AF036AC6DED14217?__blob=publicationFile&v=2.

- Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (2013) Arbeit 3.0 – Arbeiten in der digitalen Welt. Accessed January 28, 2016. <https://www.bitkom.org/noindex/Publikationen/2013/Studien/Studie-Arbeit-3-0/Studie-Arbeit-30.pdf>.
- Chevalier A, Kaluza G (2015) Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. In: Böcken W, Braun B, Meierjürgen R (Hrsg) Gesundheitsmonitor 2015 – Bürgerorientierung im Gesundheitswesen, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, 228-253.
- Creusen U, Gall B, Hackl O (2017) Digital Leadership – Führung in Zeiten des digitalen Wandels. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Ducki A, Gerstenberg S (2016) Gesundheitsrelevante Einflussfaktoren, Folgen und Gestaltungsoptionen räumlicher Mobilität. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen – Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Aachen, 2.-4. März 2016. Dortmund: GfA Press, B.7.13.
- Franken S (2016) Führen in der Arbeitswelt der Zukunft – Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Hassler M, Rau R, Hupfeld J, Paridon H, Schuchart U (2016) Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten – Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. Berlin: AOK-Bundesverband GbR (AOK-BV), BKK Dachverband e. V. (BKK DV), Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV), Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) (Hrsg).
- Hellert U (2014) Arbeitszeitmodelle der Zukunft – Arbeitszeiten flexibel und attraktiv gestalten. Freiburg: Haufe-Lexware.
- Hellert U, Krol B, Tegtmeyer P (2013) Innovative Arbeitszeitgestaltung und Zeitkompetenz bei einem Studium neben dem Beruf. Essen: MA Akademie Verlags- und Druck Gesellschaft mbH.
- Lott Y (2017) Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to-home conflict for women and men in Germany. Accessed November 1, 2017. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_046_2017.pdf.
- Lott Y (2015) Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. In: European Journal of Industrial Relations 21:259-274.
- Maschke M (2016) Flexible Arbeitszeitgestaltung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abteilung Wirtschaft- und Sozialpolitik (Hrsg).
- Menz W (2017) Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit – Ausprägungen, Belastungen, Handlungsstrategien. Accessed November 2, 2017. www.isf-muenchen.de/pdf/Erweiterte_arbeitsbezogene_Erreichbarkeit.pdf.
- Mikisek I (2015) Evidence Based Management – Gesundheitsförderliche Führung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Palm E, Hornung S, Heiden B, Herbig B, Kolb S, Nowak D, Herr C, Glaser J (2015) Entgrenzung von Arbeit: Auswirkungen organisationaler Segmentierungsnormen auf Entgrenzungsverhalten, Irritation und Rollenkonflikt. In: Hildenbrand S, Rieger MA (Hrsg) Dokumentation der 55. Jahrestagung der DGAUM 2015, München, 18.-20.03.2015, 464-467.
- Pauls N, Pangert B, Schüpbach H (2016) Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance – Stand der Forschung und Ausblick. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen – Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft, Aachen, 2.-4. März 2016. Dortmund: GfA Press.
- Prümper J, Becker M, Hornung S (2016) Mobiles Arbeiten – Chance oder Risiko?. Accessed August 15, 2017. http://people.f3.htw-berlin.de/Professoren/Pruemper/publikation/2016/Pruemper_Becker_Hornung_2016_Arbeit4_0_Personalwirtschaft.pdf.
- Reid E, Ramarajan L (2016) Überleben in der 24/7-Arbeitswelt. In: Harvard Business Manager, 8/2016:50-57.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de