

baa:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Themenfeld Arbeitszeit



Dr. Beate Beermann
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

Agenda

- Arbeitszeit als Arbeitsbedingungsfaktor – wiss. Erkenntnisse
- Aktuelle Verteilung unterschiedlicher (belastender) Arbeitszeitmerkmale
- Arbeitszeitwünsche
- Zusammenschau der Ergebnisse
- Fazit

Agenda

- **Arbeitszeit als Arbeitsbedingungsfaktor – wiss. Erkenntnisse**
- Aktuelle Verteilung unterschiedlicher (belastender) Arbeitszeitmerkmale
- Arbeitszeitwünsche
- Zusammenschau der Ergebnisse
- Fazit

RELEVANZ

Digitalisierung und Technologisierung

(z. B. neue Informations- und Kommunikationstechnologien)

Globalisierung

Wertewandel

Tertiärisierung

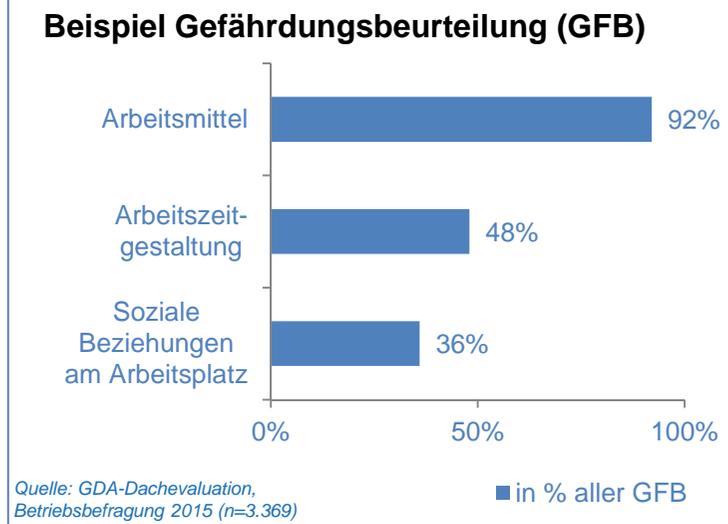
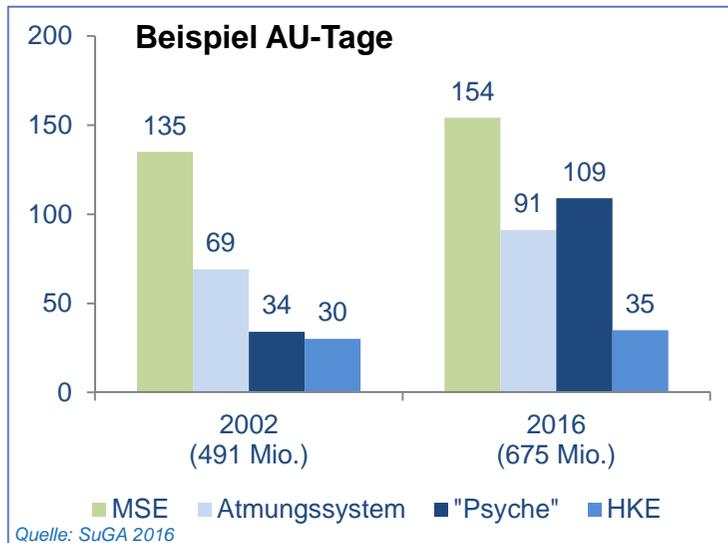


weitere
gesellschaftliche
Entwicklungen

Veränderte Zusammensetzung von Belegschaften

(durch Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren)

Ausgangssituation: Arbeitsschutz-Lücke Psyche



Befundlage 2014

- Kontinuierliche Zunahme an AU-Tagen und Erwerbsminderungsrenten durch Psychische und Verhaltensstörungen
- Unzureichende Integration psychischer Belastungsfaktoren in die Systeme und Vorgehensweisen des Arbeitsschutzes
- Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz, Gemeinsame Erklärung der Sozialpartner
- Fortlaufende Kontroverse zu Regelungslücke
- Diskurs zum Wandel der Arbeit

Projektphasen

Phase I Wissensaufbereitung (2014/ 2015)	Phase II Wissensvertiefung (12/2015 – 2/2016)	Phase III Wissensanwendung (Start: 5/2016)	Umsetzung
<p>Scoping Reviews zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungs-faktoren und psychischer Gesundheit</p>	<p>Vertiefung des Wissens (Evidenz, Relevanz, Wandel der Arbeit, offene Forschungsfragen)</p> <p>Übergreifende Ableitung von Handlungsschwerpunkten und Forschungsbedarf</p>	<p>Abgleich wissenschaftlicher Ergebnisse mit Aktivitäten der Arbeitspolitik und Sozialpartner</p> <p>Entwicklung ergänzender, konkretisierender oder zusätzlicher Handlungsoptionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Maßnahmen-umsetzung ■ Forschungs-agenda ■ Fachpolitische und öffentliche Kommunikation
<p>BAuA Wissenschaftlicher Beirat</p>	<p>Diskurs mit Wissenschaft</p>	<p>Diskurs mit Arbeitsschutz und Politik</p>	<p>Kongress "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt"</p> <p><small>Bedeutung, Erkenntnisse und Perspektiven</small></p> <p><small>Gemeinsame Veranstaltung mit der Bundesregierung für Deutsche Arbeitgeberverbände, dem Deutschen Gewerkschaftsbund und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales</small></p> 

Projektphase I

Übersicht über die Scoping Reviews

Themenfeld „Arbeitsaufgabe“ <ul style="list-style-type: none">▪ Tätigkeitsspielraum (Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität; Vollständigkeit)▪ Arbeitsintensität▪ Störungen und Unterbrechungen▪ Emotionsarbeit▪ Traumatische Belastungen	Themenfeld „Führung und Organisation“ <ul style="list-style-type: none">▪ Führung▪ Soziale Beziehungen▪ Organisationale Gerechtigkeit▪ Atypische Beschäftigung▪ Arbeitsplatzunsicherheit▪ Rückmeldung	Outcome Variablen <ul style="list-style-type: none">▪ Gesundheit▪ Befinden▪ Leistung▪ Herz-Kreislauf-System▪ Muskel-Skelett-System▪ Psychische Störungen▪ Motivation▪ Arbeitszufriedenheit
Themenfeld „Arbeitszeit“ <ul style="list-style-type: none">▪ Atypische Arbeitszeiten▪ Pausen▪ Detachment▪ Mobilität▪ Work-Life Balance▪ Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Themenfeld „Technische Faktoren“ <ul style="list-style-type: none">▪ Lärm▪ Beleuchtung▪ Klima▪ Mensch-Maschine-Interaktion▪ Mensch-Rechner-Interaktion	

Themenauswahl auf Basis des Stands der Wissenschaft sowie des öffentlichen und politischen Diskurses

Gesetzliche Regelungen

- **Arbeitszeitgestaltung steht in engem Zusammenhang mit politischer und gesellschaftlicher Entwicklung**
 - **Zentraler Ausgangspunkt ist der Schutzgedanke**
-

- **1839 Preußisches Regulativ**
- **heutige Regelungen:**
 - EU-Arbeitszeitrichtlinie
 - Arbeitszeitgesetz
 - Arbeitsschutzgesetz

Arbeits- und Ruhezeit: Dynamik

Arbeitszeit

Ruhezeit

lange Arbeitszeiten

Work-Life-Balance

Pausen

Mobilität

Schichtarbeit

erweiterte Erreichbarkeit

Wochenendarbeit

Detachment

flexible Arbeitszeiten

Themenfeld – Arbeitszeit: Ergebnisse

Atypische Arbeitszeiten

- **Lange Arbeitszeiten**
- **Schichtarbeit**
- **Wochenendarbeit**



negativer Einfluss auf
psychische Beschwerden, Leistung

Flexible Arbeitszeiten

- **Rufbereitschaft**
- **Bedarfsbezogene Arbeitszeitvariabilität**



negativer Einfluss auf
Befinden/Stresserleben

- **Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit**
- **Vorhersagbarkeit**



positiver Einfluss auf
Befinden/Stresserleben

Themenfeld – Arbeitszeit: Ergebnisse

Pausen

positiver Einfluss auf
Befinden/Stresserleben, Leistung

Mobilität

Effekte nicht quantifizierbar

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

negativer Einfluss auf
Befinden/Stresserleben

Vermittelnde Einflüsse

Work-Life-Balance

Detachment

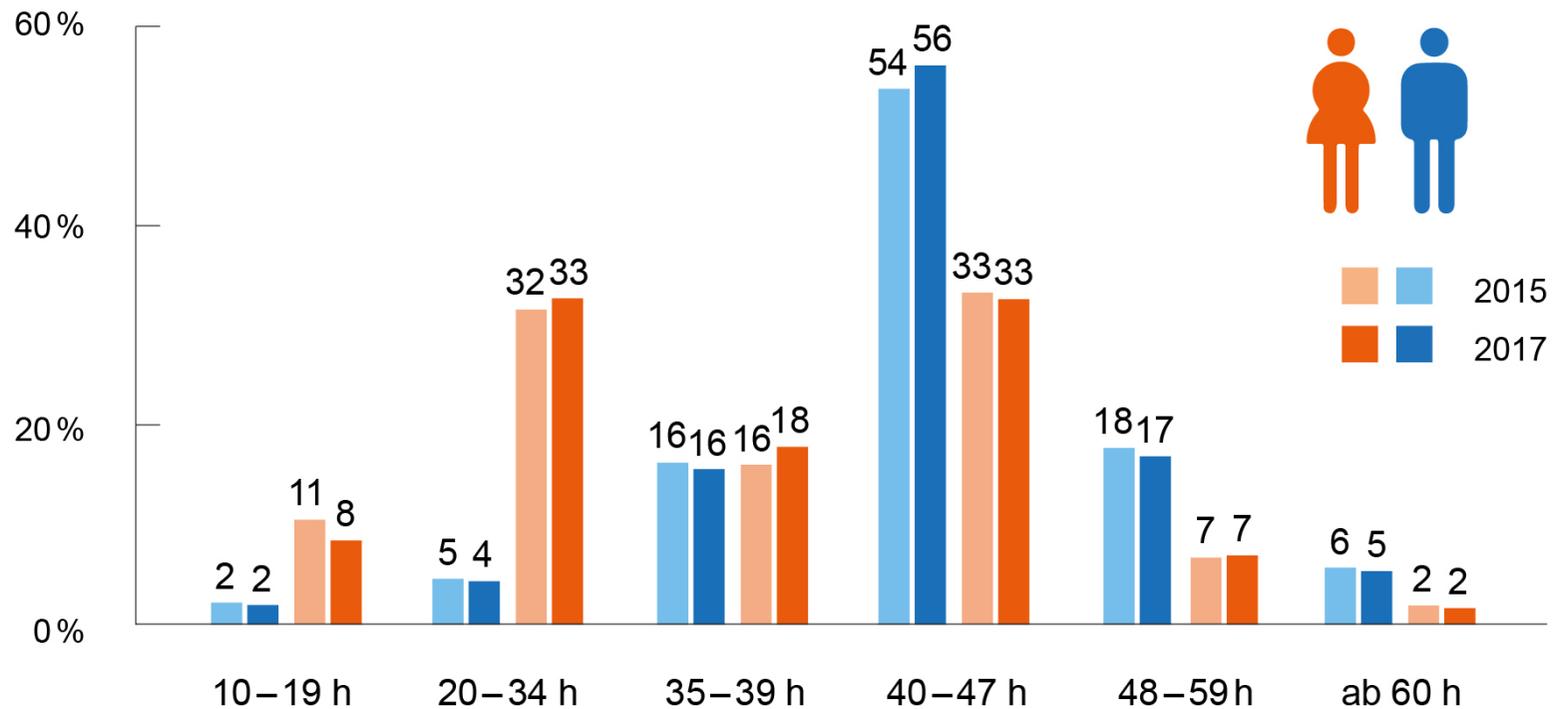


positiver Einfluss auf (fast) alle
Facetten der psychischen Gesundheit

Agenda

- Arbeitszeit als Arbeitsbedingungsfaktor – wiss. Erkenntnisse
- **Aktuelle Verteilung unterschiedlicher (belastender) Arbeitszeitmerkmale**
- Arbeitszeitwünsche
- Zusammenschau der Ergebnisse
- Fazit

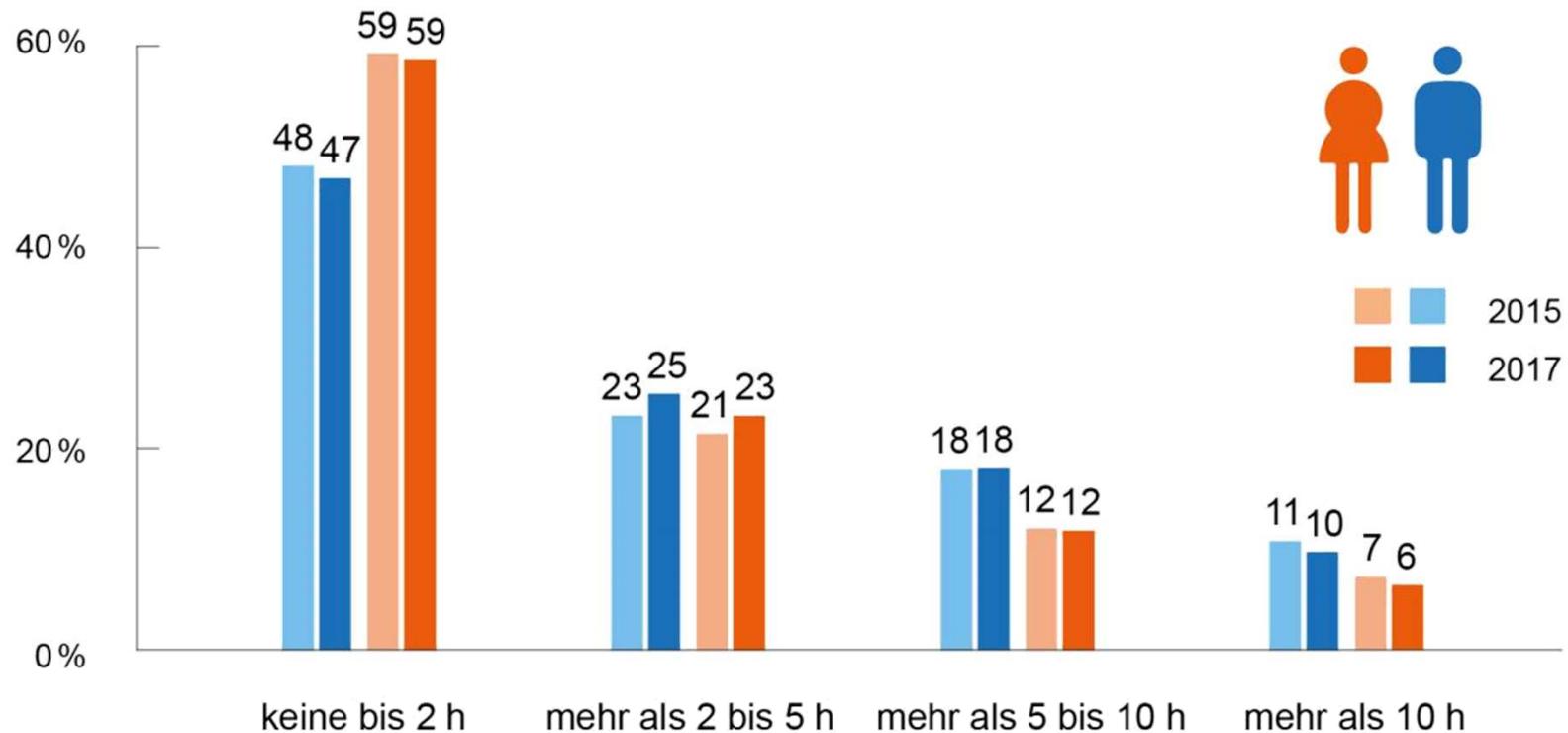
Stabilität bezüglich tatsächlicher Arbeitszeit



Rundungsfehler möglich

Tatsächliche Arbeitszeiten von abhängig Beschäftigten nach Geschlecht im Vergleich 2015 (n = 17 950) und 2017 (n = 8 725)

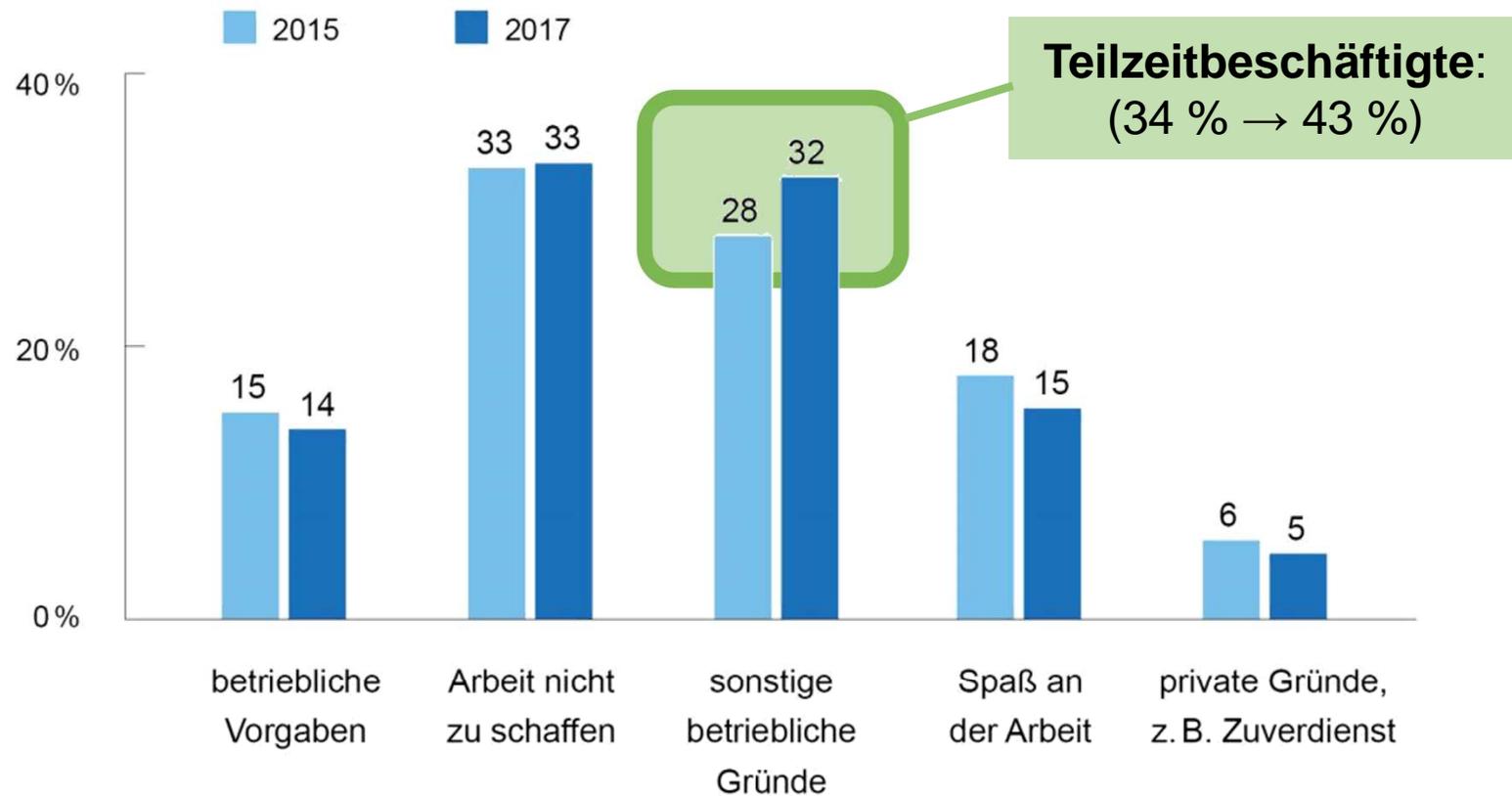
relative Stabilität bei den Überstunden



Rundungsfehler möglich

Überstunden für Männer und Frauen im Vergleich 2015 (n = 17 360)
und 2017 (n = 8 483)

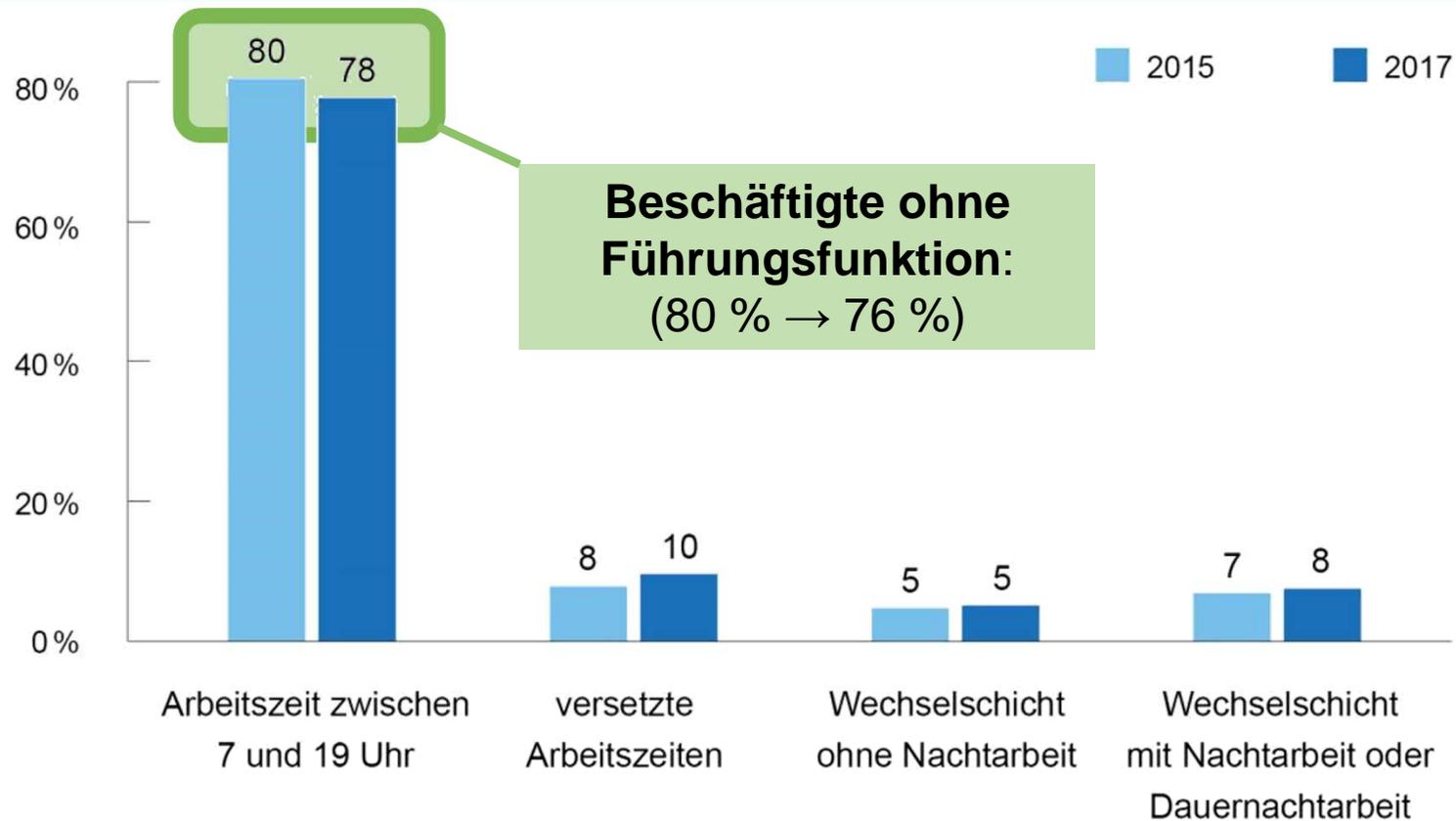
aber: Zunahme betrieblicher Gründe



Rundungsfehler möglich

Hauptgrund für Überstunden bei mehr als 2 Überstunden pro Woche im Vergleich 2015 (n = 7 145) und 2017 (n = 4 759)

Lage der Arbeitszeit



Rundungsfehler möglich

Lage der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten im Vergleich 2015
(n = 17 934) und 2017 (n = 8 687)

Betriebsbedingte oder mitarbeiterbezogene Änderungen der Arbeitszeit

Flexibilität

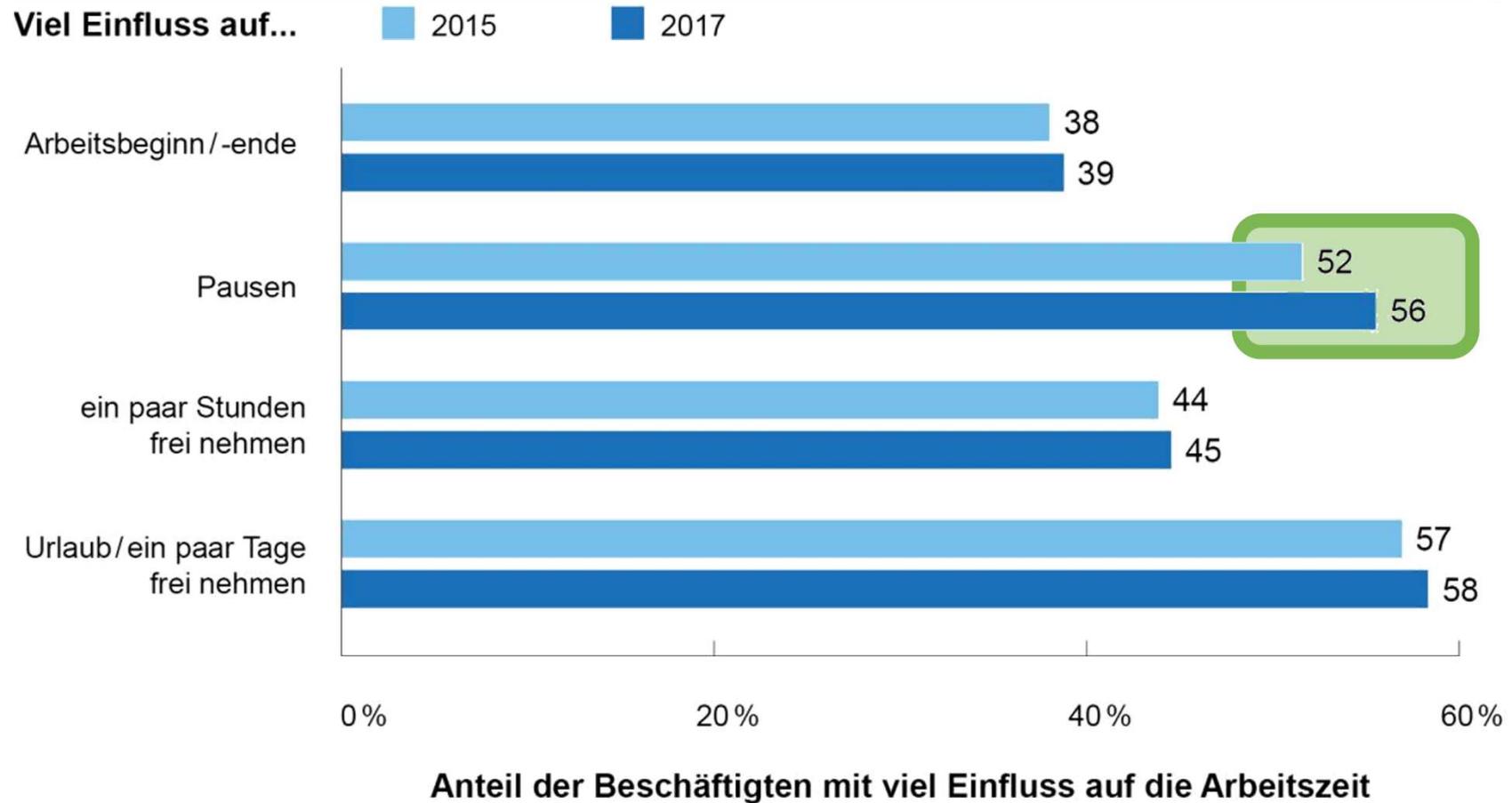
Warum ist ein genauerer Blick auf dieses Thema so wichtig?

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)

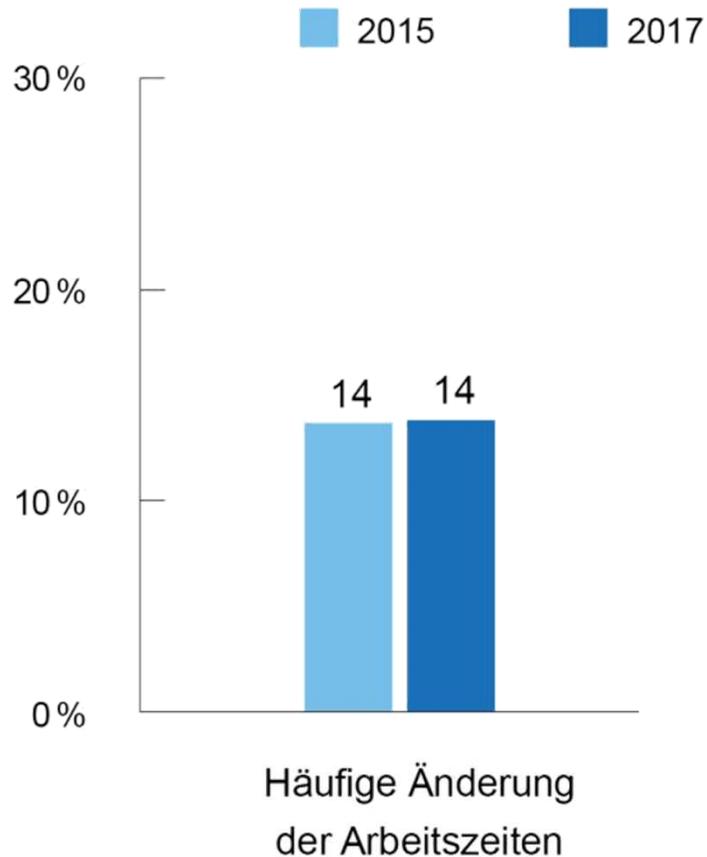


Flexibilitätsmöglichkeiten



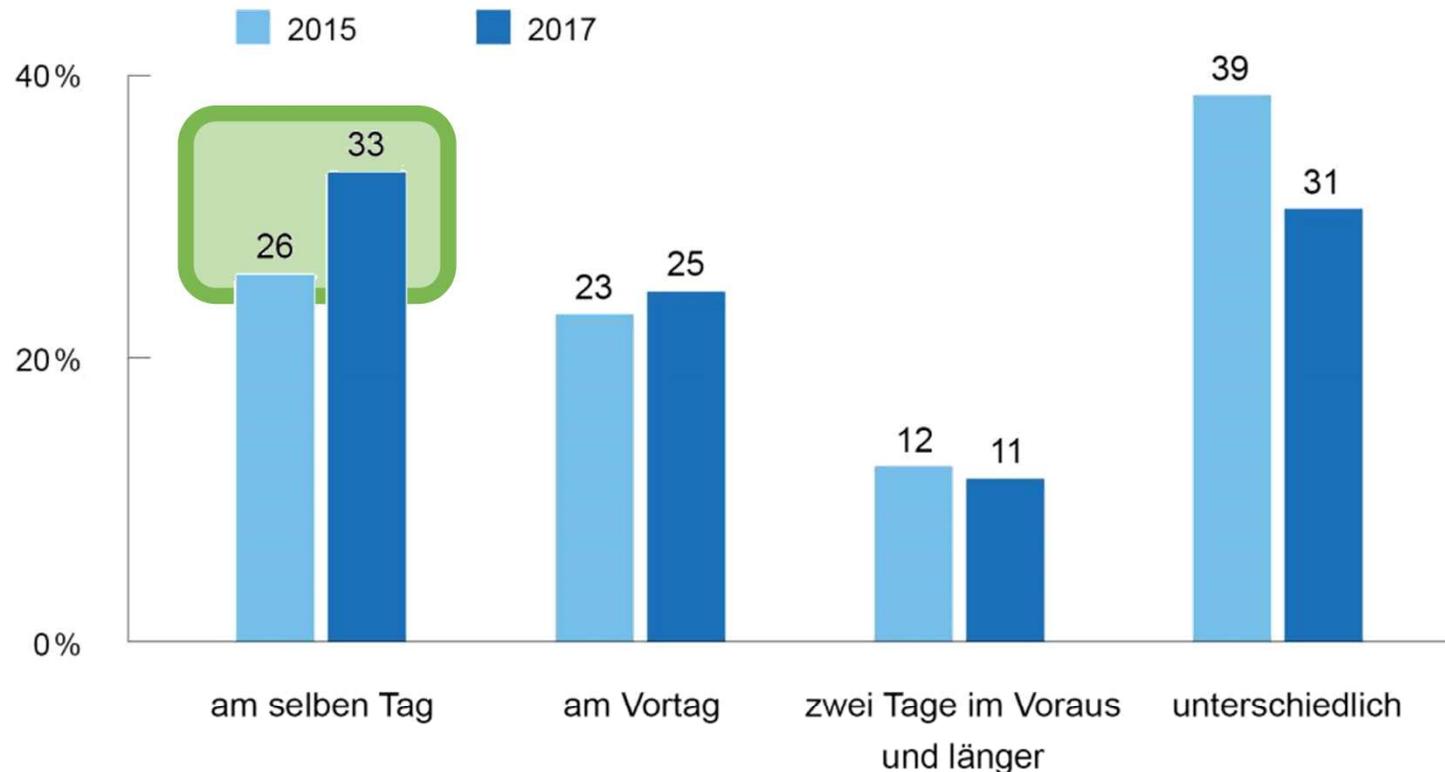
Zeitliche Handlungsspielräume bei der Arbeit im Vergleich 2015
(17 976 ≤ n ≤ 18 055) und 2017 (8 738 ≤ n ≤ 8 746)

Flexibilitätsanforderungen



Verbreitung von Flexibilitätsanforderungen im Vergleich 2015
(18059 ≤ n ≤ 18093) und 2017 (8754 ≤ n ≤ 8760)

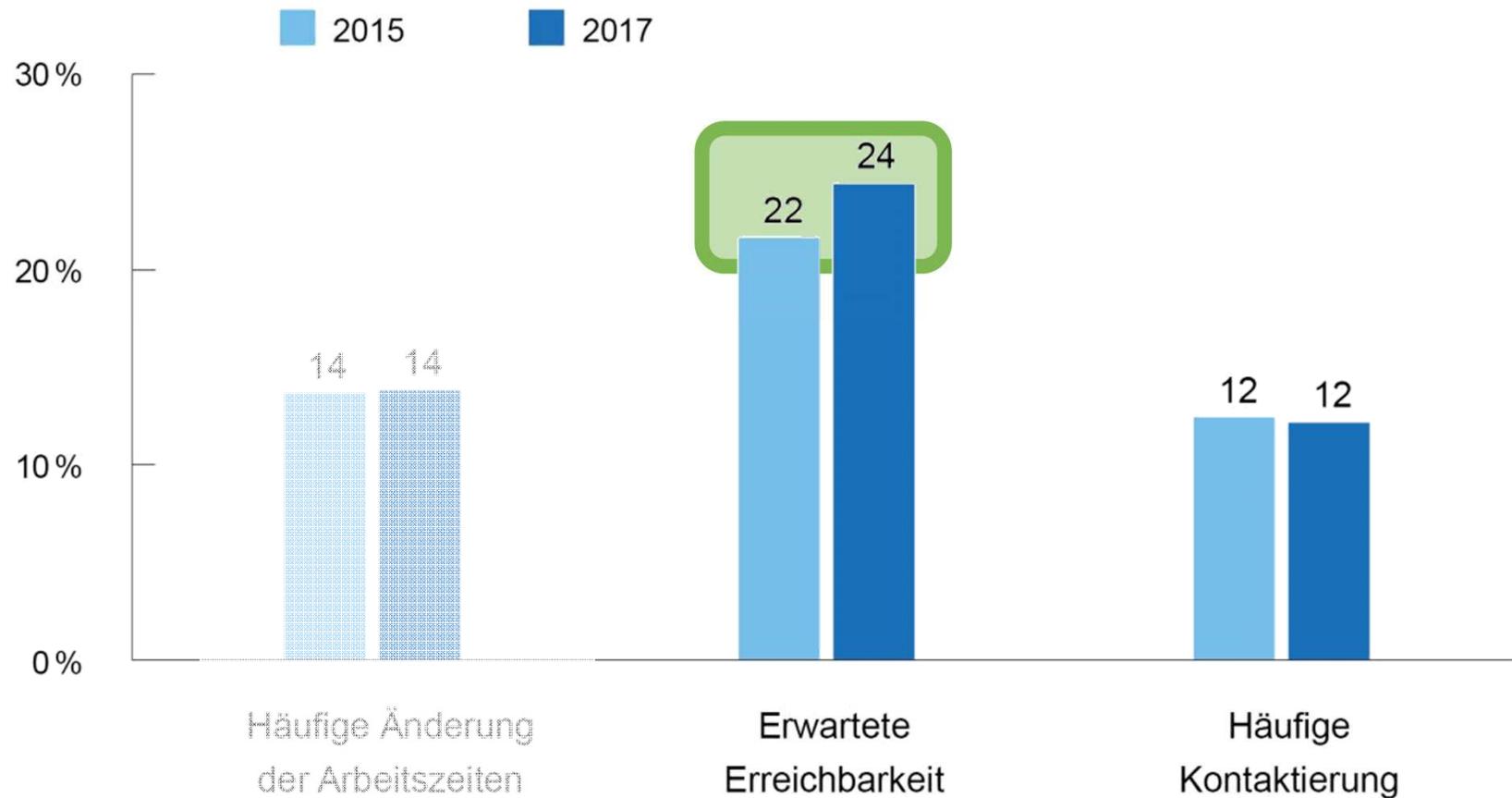
Flexibilitätsanforderungen



Ankündigungszeitraum für Änderung der Arbeitszeiten

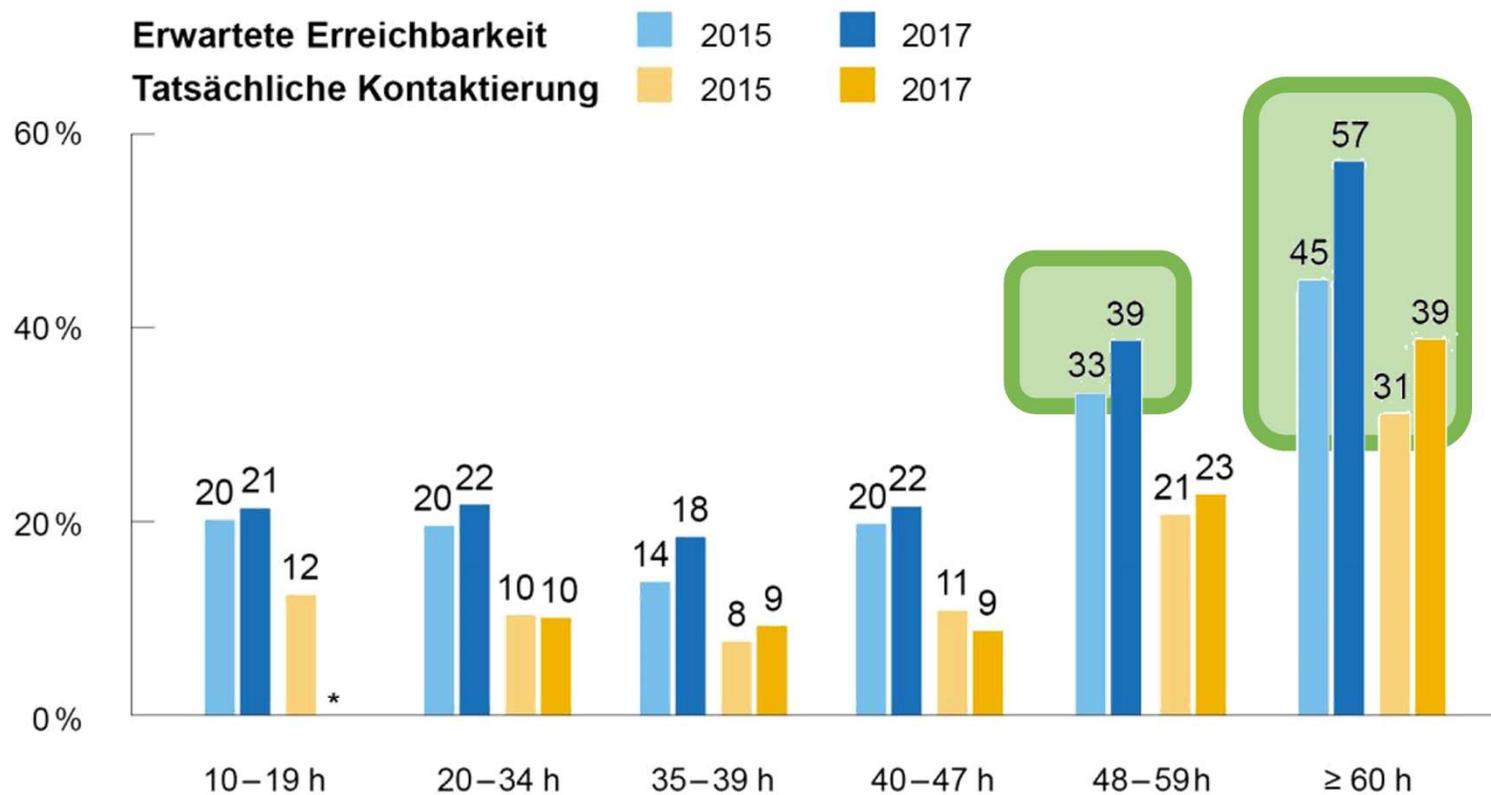
Ankündigungszeiten für Änderungen der Arbeitszeiten für abhängig Beschäftigte mit sich häufig ändernden Arbeitszeiten im Vergleich von 2015 (n = 2 436) und 2017 (n = 1 197)

Flexibilitätsanforderungen



Verbreitung von Flexibilitätsanforderungen im Vergleich 2015
(18059 ≤ n ≤ 18093) und 2017 (8754 ≤ n ≤ 8760)

Flexibilitätsanforderungen

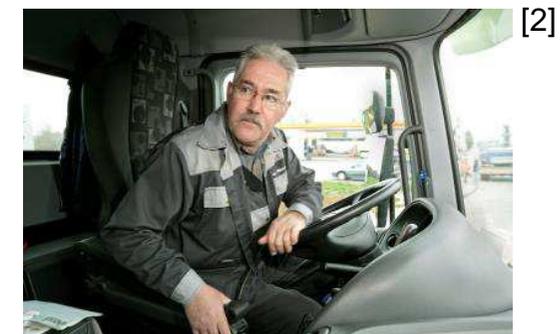
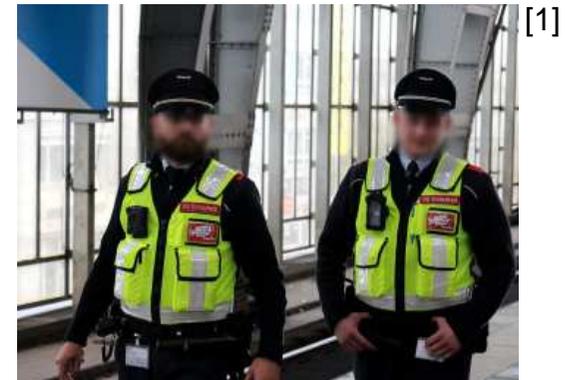


* Fallzahl zu gering

Ständige Erreichbarkeit von abhängig Beschäftigten nach Länge der Arbeitszeit im Vergleich 2015 (17 897 ≤ n ≤ 17 918) und 2017 (n = 8 648)

BAuA-Arbeitszeitbefragung Vergleich 2015-2017 Ergebnisse: Besondere Berufsgruppen

- **Bestimmte Berufe haben besonders ungünstige Belastungskonstellationen**
 - Sehr lange Arbeitszeiten ($\geq 40 / 48$ h)
 - Wochenend-, Feiertagsarbeit
 - Arbeit im Schichtdienst, auch nachts
 - Wenig Flexibilitätsmöglichkeiten und hohe Flexibilitätsanforderungen
 - Teilweise im Vergleich **gestiegene Anforderungen**



[1] © [freiheitsfoo CC BY-SA 4.0](#)

[2] © Uwe Völkner/Fotoagentur FOX, Lindlar

BAuA-Arbeitszeitbefragung Vergleich 2015-2017 Ergebnisse: Veränderungen Berufsgruppen

Berufshauptgruppe (KIDB 2010)	Länge	Lage		Flexibilität	
		am Wochen- ende	außerh.7 und 19 Uhr	Flexibili- tätsmög- lichkeiten	Flexibili- tätsanfor- derungen
Verkaufsberufe		Sa ▲		▼	
(Nicht-)medizinische Gesundheitsberufe		So ▲		▼	▲
Tourismus-, Hotel-, Gaststättenberufe	tats. ▼	So ▲	▲		
Schutz-/Sicherheits-/ Überwachungsberufe		Sa ▲	▲		▲
Führer*innen von Fahr- zeug-/Transportger.			▲		▲

Veränderungen: ▲ ▼ +/- 5%, ▲ ▼ +/- 10%

BAuA-Arbeitszeitbefragung Vergleich 2015-2017

Zwischenfazit

Relativ stabile Arbeitszeitlängen

- Vereinbarte, tatsächliche Arbeitszeiten, Überstunden

Kaum Veränderung bei den Arbeitszeitlagen

- Keine allgemeine Zunahme von Wochenendarbeit
- Leichte Abnahme von Arbeit zwischen 7 und 19 Uhr

Flexibilitätsmöglichkeiten und -anforderungen

- Mehr zeitl. Handlungsspielräume bei Pausengestaltung
- Mehr Anforderungen durch kürzere Ankündigungszeiträume und leicht erhöhte erweiterte Erreichbarkeit

Bestimmte Berufe sind besonders von ungünstigen Arbeitszeitkonstellationen betroffen

- Medizinische Berufe, Sicherheitsbranche, Fahrzeugführer*innen, Dienstleistung (Verkaufs-, Tourismus-, Hotel-, Gaststättenberufe)

Agenda

- Arbeitszeit als Arbeitsbedingungsfaktor – wiss. Erkenntnisse
- Aktuelle Verteilung unterschiedlicher (belastender) Arbeitszeitmerkmale
- **Arbeitszeitwünsche**
- Zusammenschau der Ergebnisse
- Fazit

BAuA-Arbeitszeitbefragung Vergleich 2015-2017

Ergebnisse: Ausblick



Sonderauswertungen und Berichte

Arbeitszeitwünsche

Belastungskonstellationen

Mobilität

Erholung / Ruhezeiten

Besondere Gruppen

Erhebung 3. Welle

Panelanalysen

Erhebung 2. Welle

2017

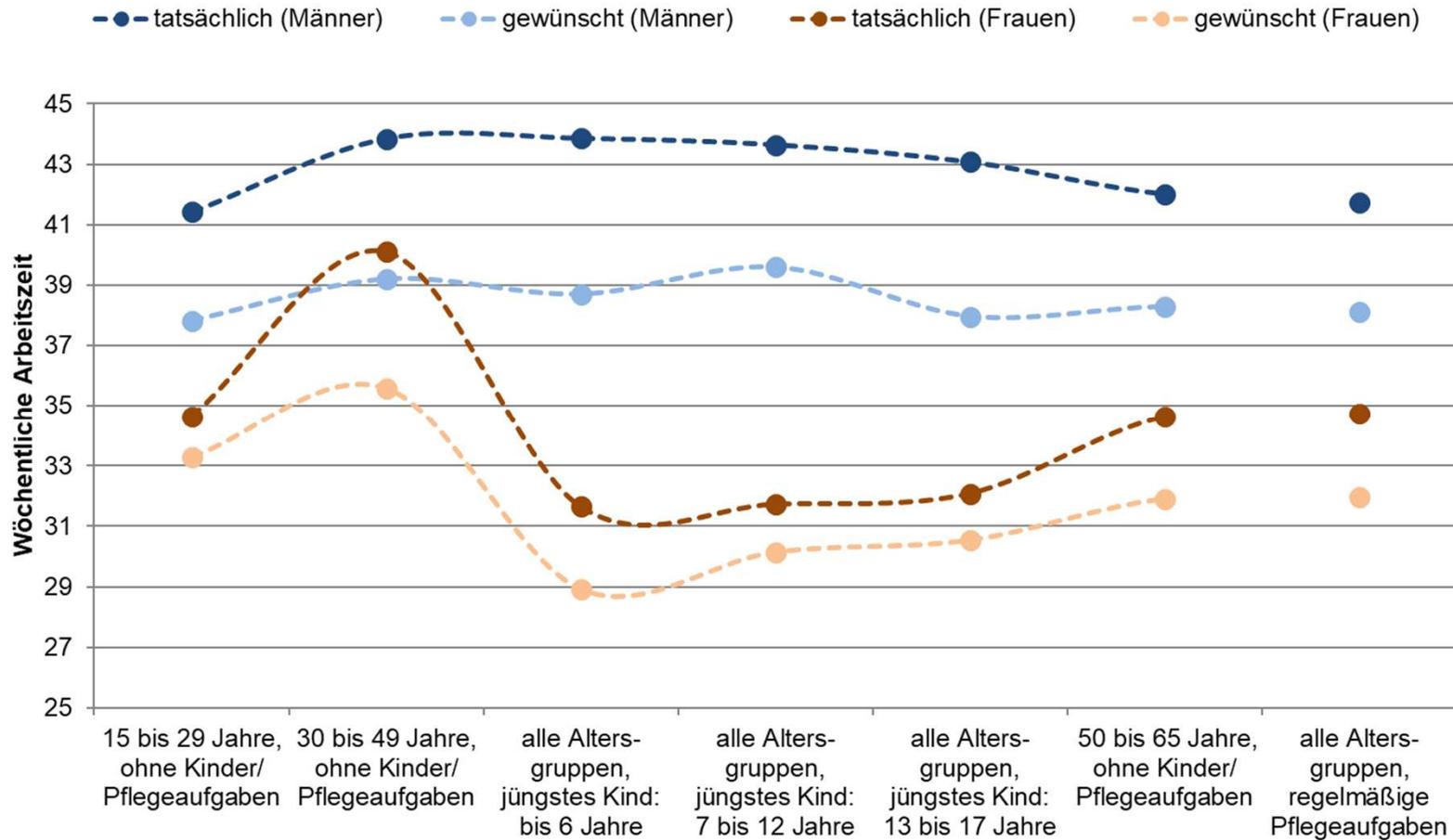
2018

2019

2020

Betrachtung nach Lebensphasen

Wöchentliche Arbeitszeit

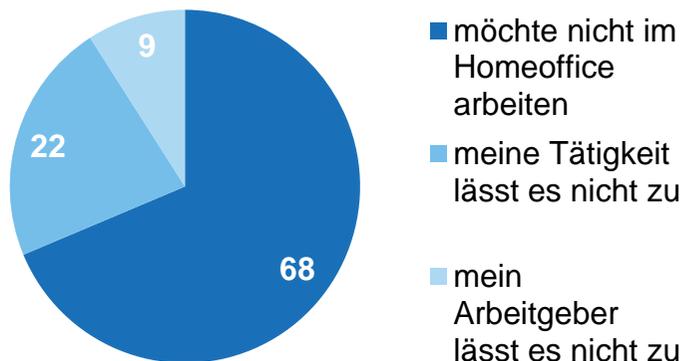


2017: 8313 ≤ n ≤ 8559

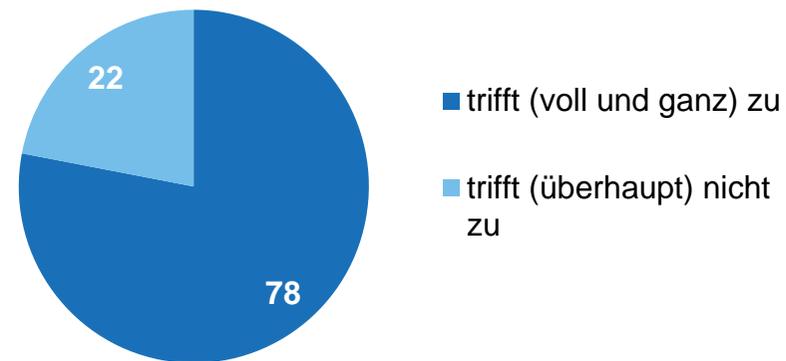
Mobilität: Telearbeit/Heimarbeit

- etwa **12 %** der Beschäftigten haben vertraglich vereinbarte Telearbeit bzw. Homeoffice
- etwa **8 %** der Beschäftigten arbeiten regelmäßig (mind. 1 mal pro Woche) in Telearbeit bzw. Homeoffice

Warum arbeiten Sie nicht im Homeoffice?



Mir ist es wichtig Arbeit und Privatleben zu trennen



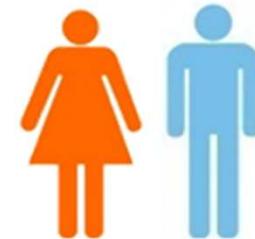
Quelle: BAuA Arbeitszeitbefragung, 2017

Gewünschte und tatsächliche Trennung nach Geschlecht

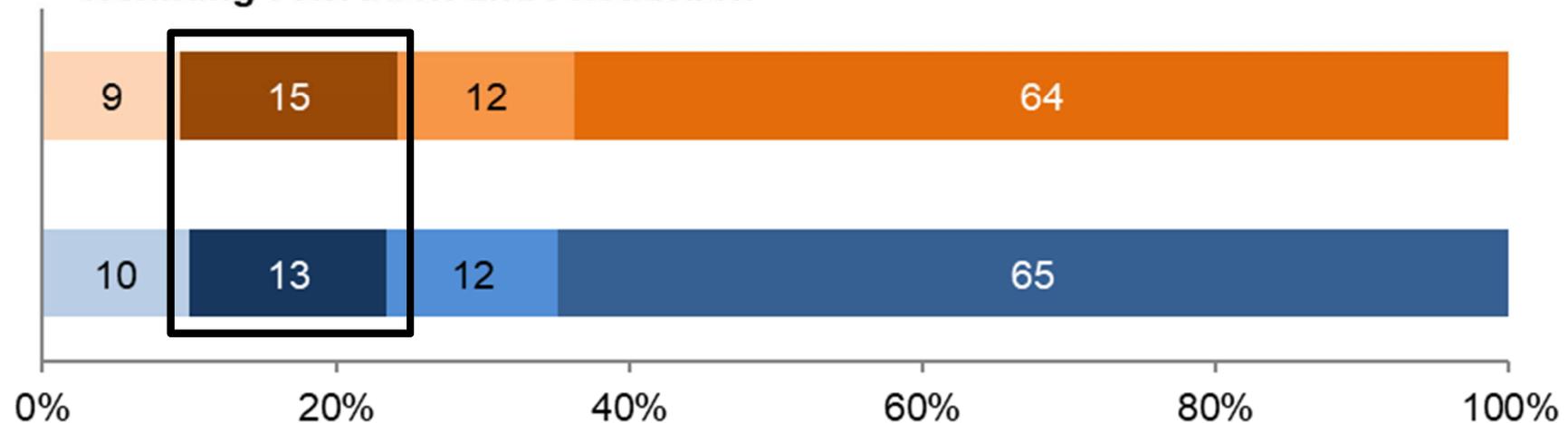
Trennung Arbeit-Privatleben

- weniger gut möglich und weniger wichtig
- weniger gut möglich aber wichtig
- gut möglich aber weniger wichtig
- gut möglich und wichtig

wichtig: 78 %
gut möglich: 76 %



Trennung von Arbeit und Privatleben



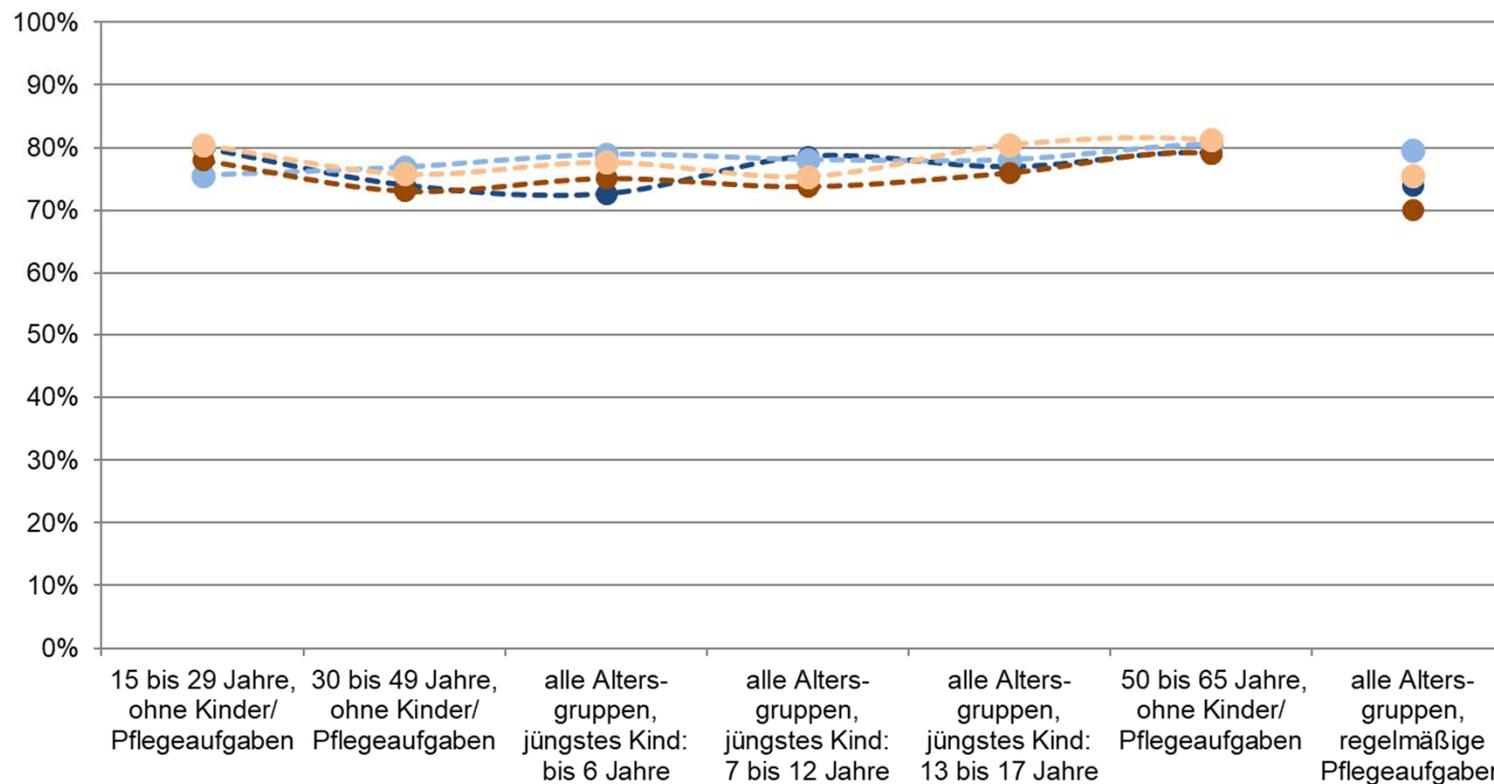
2017: N = 8760

Gew. und tats. Trennung: Betrachtung nach Lebensphasen

Trennung Arbeit-Privatleben

Trennung von Arbeit und Privatleben

—●— gut möglich (Männer)
 - - -●- - - wichtig (Männer)
 - - -●- - - gut möglich (Frauen)
 - - -●- - - wichtig (Frauen)



2017: N = 8760

Agenda

- Arbeitszeit als Arbeitsbedingungsfaktor – wiss. Erkenntnisse
- Aktuelle Verteilung unterschiedlicher (belastender) Arbeitszeitmerkmale
- Arbeitszeitwünsche

- **Zusammenschau der Ergebnisse**

- Fazit

Mehrfachbelastung bestimmter Berufsgruppen

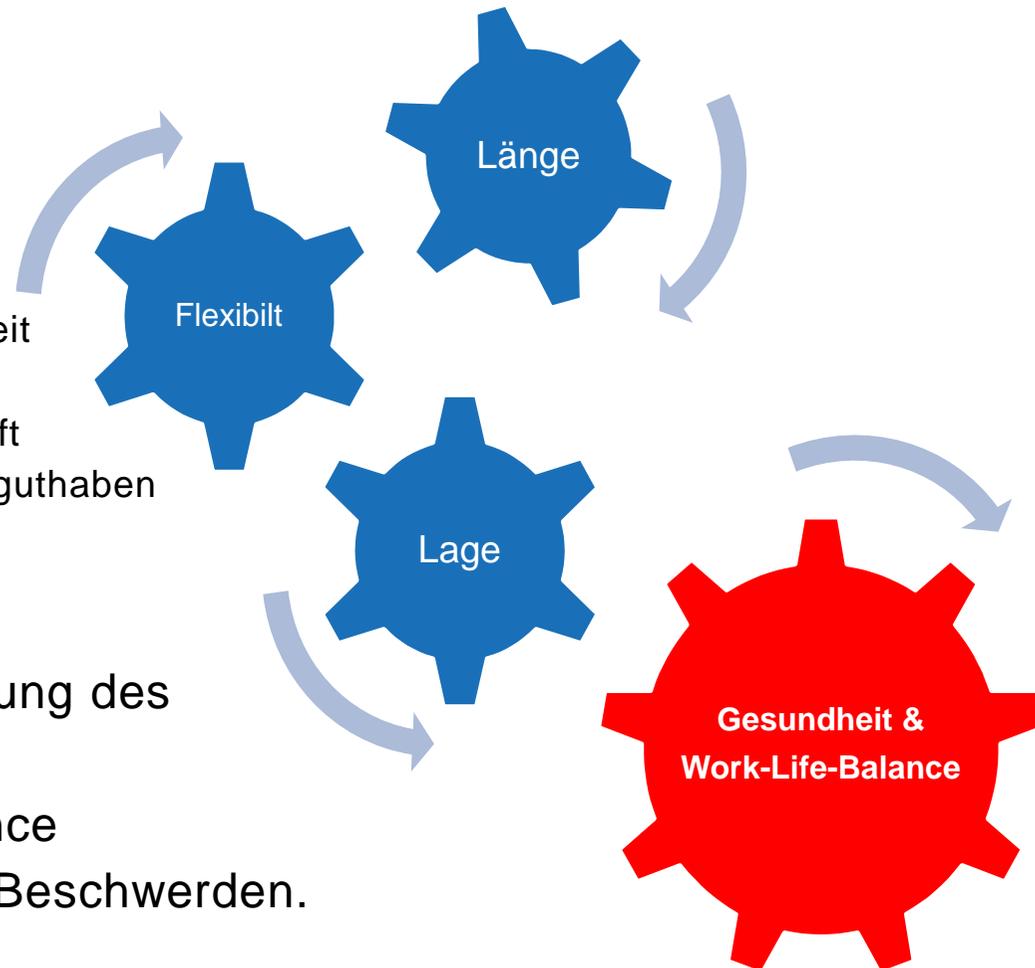
	IT- und naturwiss. Dienstleis- tungsberufe	Produktions- berufe	Personen- bezogene Dienstleis- tungsberufe
Überlange Arbeitszeiten (> 48 h)	16 %	13 %	21 %
mehr als 2 Überstunden	43 %	52 %	57 %
regelmäßige verkürzte Ruhezeiten	16 %	14 %	34 %
regelmäßige Wochenendarbeit	27 %	41 %	61 %
Schichtarbeit / versetzte Arbeitszeiten	12 %	23 %	28 %
häufige Änderungen der Arbeitszeit	11 %	11 %	22 %
Erreichbarkeitserwartungen	21 %	21 %	33 %
Dienstreisen	67 %	31 %	41 %
häufiger Termin- und Leistungsdruck	50 %	50 %	54 %
durchschnittliche Anzahl o.g. Belastungen	2.6	2.6	3.5
nur Vollzeitbeschäftigte	N = 365	N = 1919	N = 1099

Arbeitszeitgestaltung: Gesundheit und Work-Life-Balance

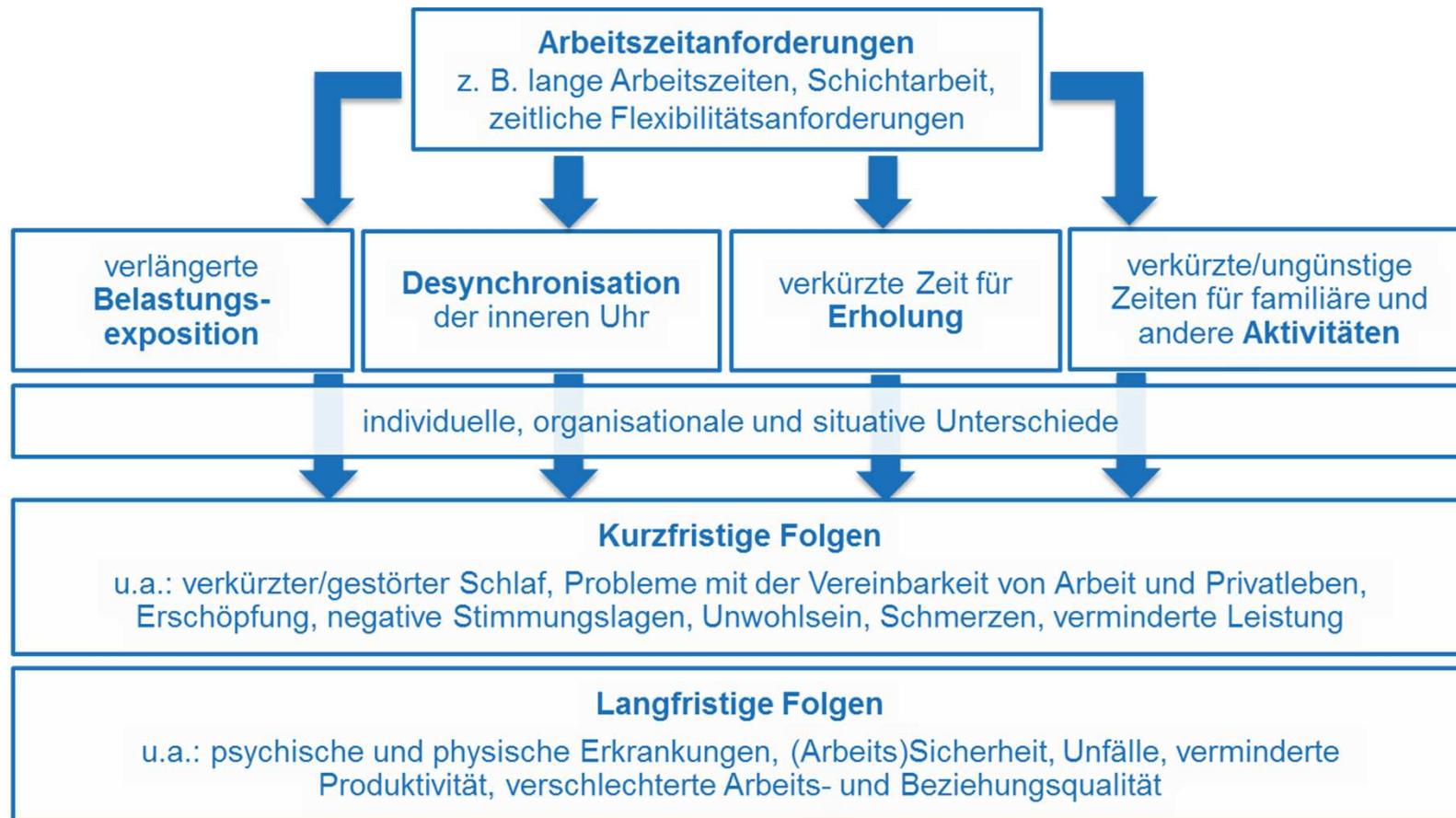
- Atypische Arbeitszeiten
 - überlange Arbeitszeiten
 - Schichtarbeit
 - Wochenendarbeit
- Flexibilitätsanforderungen
 - Häufige Änderungen der Arbeitszeit
 - Arbeit auf Abruf
 - Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft
 - betriebliche Verwendung von Zeitguthaben
 - ständige Erreichbarkeit

gehen einher mit:

- einer schlechteren Einschätzung des Gesundheitszustandes
- schlechteren Work-Life-Balance
- häufigeren gesundheitlichen Beschwerden.



Modell zu Anforderungen aus der Arbeitszeitgestaltung

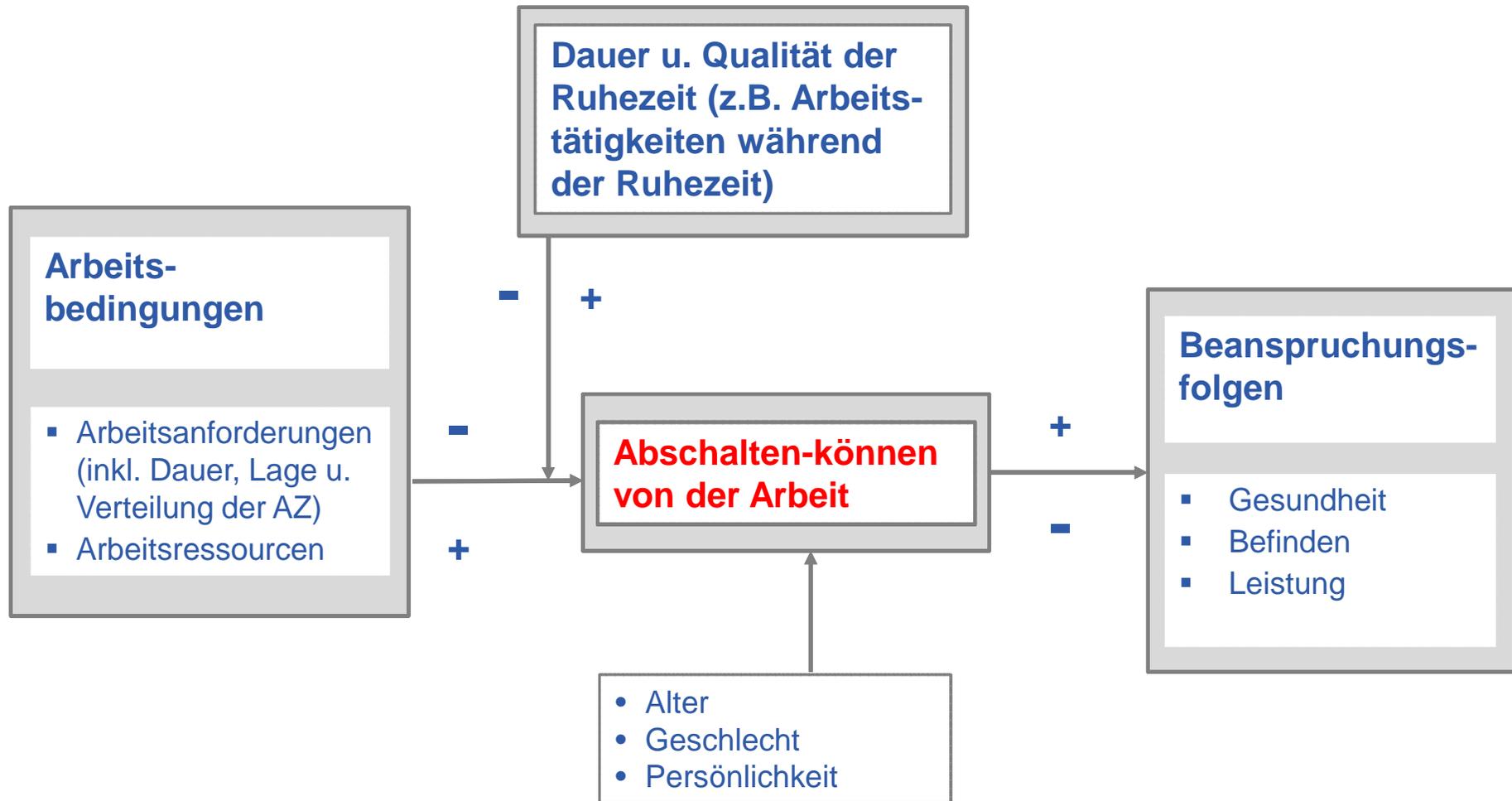


Modell: eigene Darstellung basierend auf Tucker und Folkard (2012) sowie Caruso et al. (2006)

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 einher mit
 - Überlangen Arbeitszeiten und Überstunden (auch Ausfall von Arbeitspausen)
 - Wochenendarbeit und Schichtarbeit
 - Eingeschränkter zeitliche Flexibilitätsmöglichkeiten
 - Hohen zeitlichen Flexibilitätsanforderungen

Schlüsselfaktor Erholung



BAuA-Projekt: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt (2016)

Agenda

- Arbeitszeit als Arbeitsbedingungsfaktor – wiss. Erkenntnisse
- Aktuelle Verteilung unterschiedlicher (belastender) Arbeitszeitmerkmale
- Arbeitszeitwünsche
- Zusammenschau der Ergebnisse

- **Fazit**

Arbeits(zeit)gestaltung: Zusammenfassung

- Ungünstige Arbeitszeitformen – **lange und ungünstige Merkmale atypischer Arbeitszeit** – sollten, wo möglich, vermieden werden.
- **Erholzeiten** innerhalb (Pausen) und außerhalb der Arbeitszeit (Ruhezeiten) sind Voraussetzung für die Kompensation der Beanspruchungsfolgen.
- Dazu muss die **Dauer der Arbeitszeit** begrenzt sein und **Ruhezeiten** so gestaltet sein, dass ausreichende Erholung ermöglicht wird (Rückstellungsprozesse).
- Hierzu müssen auch **kumulative Wirkungen** von ungünstigen Arbeits(zeit)merkmalen betrachtet werden.
- Bei der Betrachtung der Rückstellungsprozesse sollten **tätigkeits-spezifische Aspekte** berücksichtigt werden.
- Eine schlechte Arbeits(zeit)gestaltung wirkt sich insgesamt negativ auf die **Work-Life-Balance** und das „**Abschalten-können**“ aus.

DISKUSSION / FRAGEN



**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**

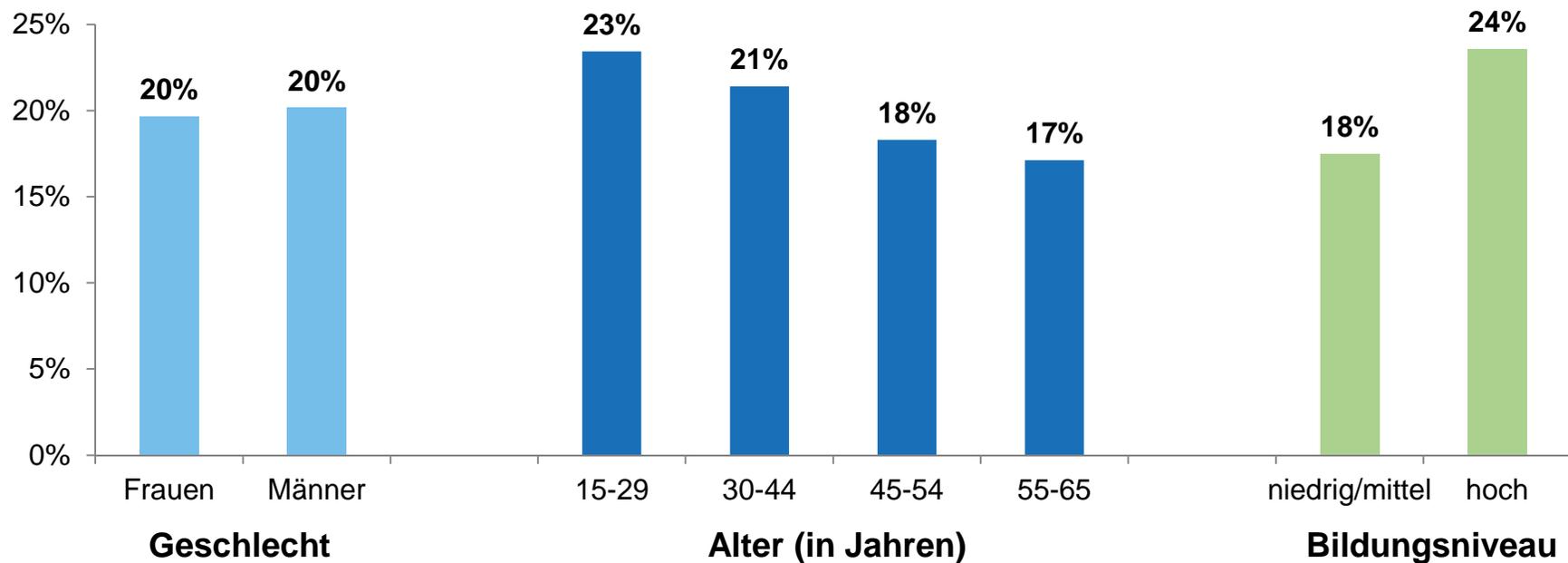
**Beermann.beate@baua.bund.de
+49 (0) 231-9071-2238**



BACKUP

Verkürzte Ruhezeiten: Demografie

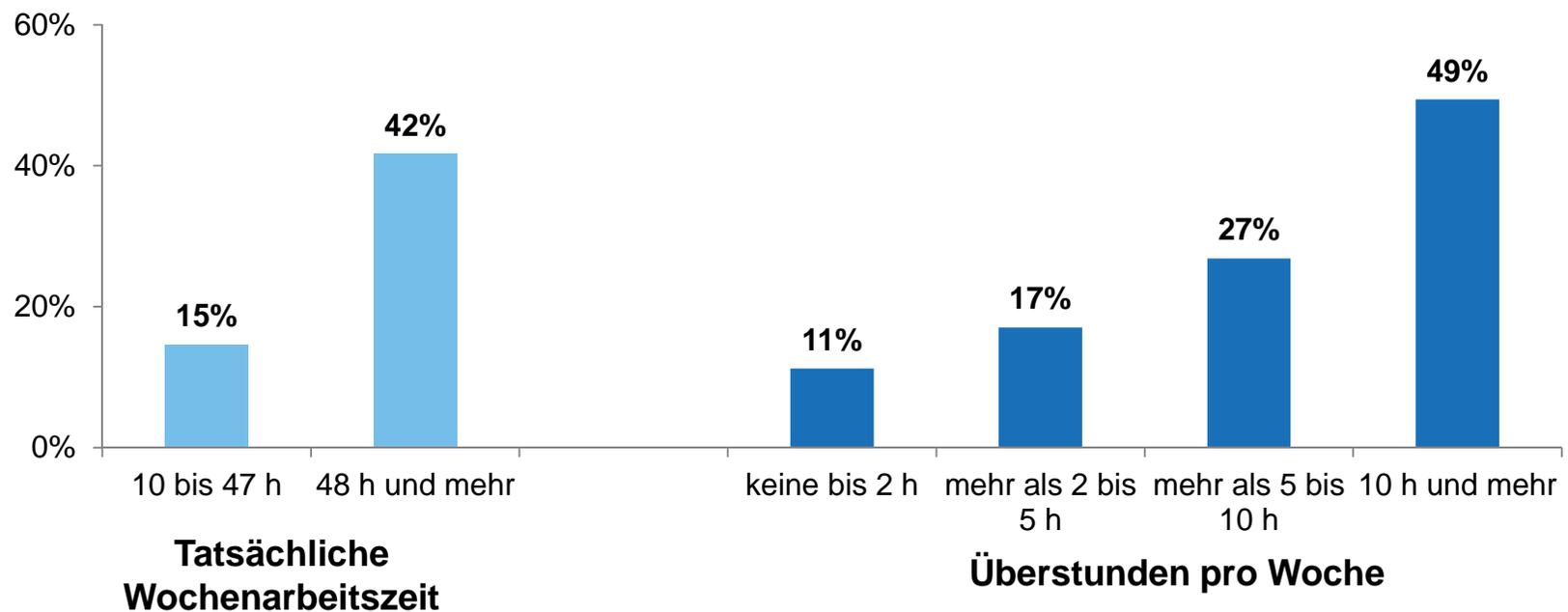
- **20 %** aller Vollzeitbeschäftigten haben regelmäßig (min. einmal monatlich) verkürzte Ruhezeiten



2017: N = 6540

Verkürzte Ruhezeiten: Länge der Arbeitszeit

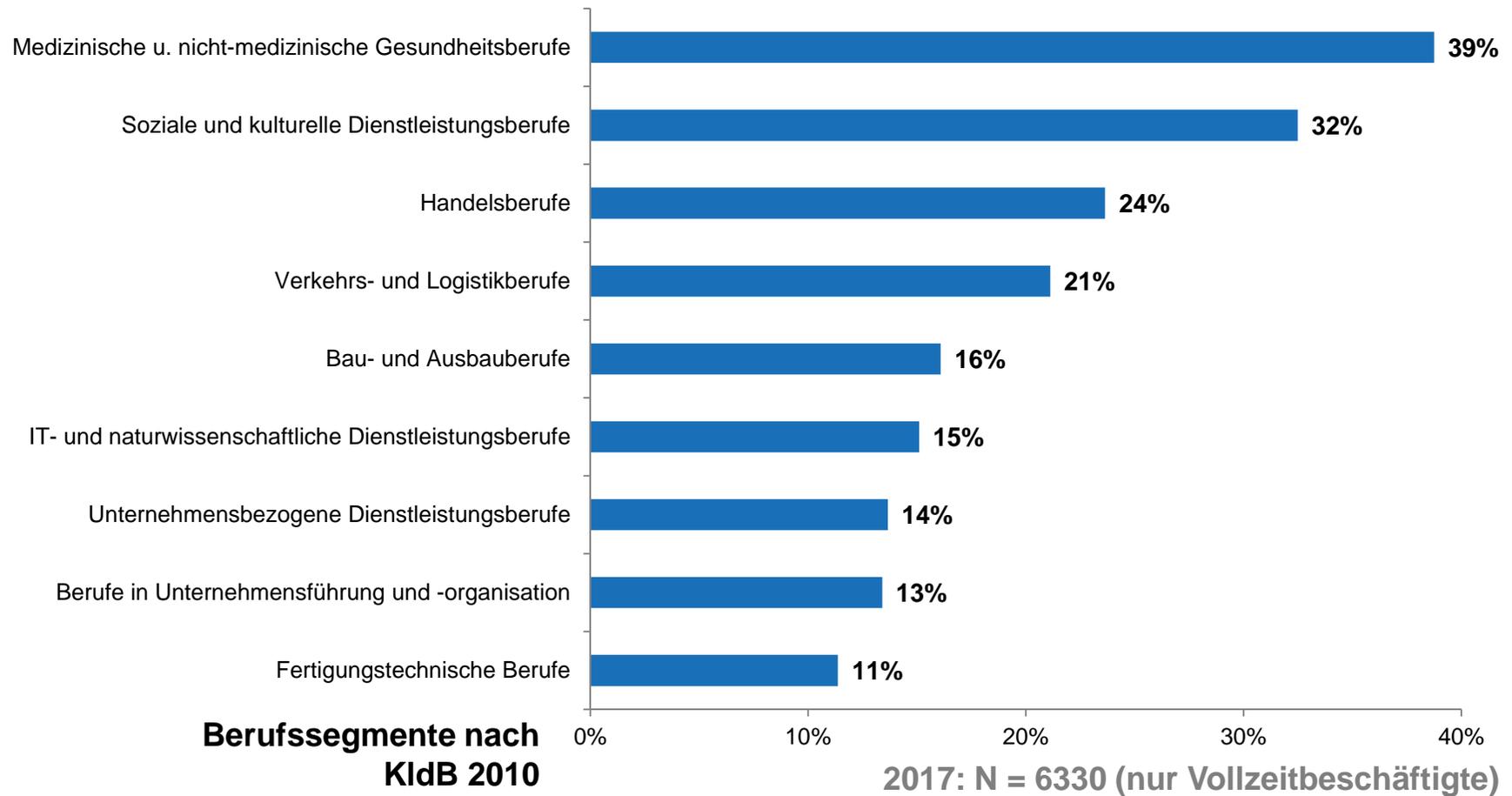
- **Teilzeit/Vollzeit: In Vollzeit (26 %) deutlich häufiger als in Teilzeit (16 %)**
- **Bei langen tatsächlichen Arbeitszeiten und Überstunden**



2017: N = 6540

Verkürzte Ruhezeiten: Berufsgruppen

– Berufsgruppen und verkürzte Ruhezeiten



Verkürzte Ruhezeiten und Wohlbefinden

