



5. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft

6. Oktober 2017

Programm

Universität Fribourg, Pèrolles, Raum PER A140, Boulevard de Pèrolles 90
1700 Fribourg/Schweiz

Inhaltsverzeichnis:

Programm	2
Vorträge	4
Poster	14
Notizen.....	19

PROGRAMM

Ort: Universität Fribourg, Pèrolles, Raum PER A140, Boulevard de Pèrolles 90,
1700 Fribourg/Schweiz

- 9:00 Begrüßung - Arbeitszeiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz
Sebastian Schief (AZG)
- 9:15 Anne Wöhrmann et al.: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017
- 9:30 Alessandro Marranchelli: Regulierung der Arbeits- und Ruhezeiten in der
Schweiz
- 10:00 *Kaffeepause*
- 10:15 Bettina Stadler: Flexible Arbeitszeiten - die Perspektive österreichischer
ArbeitnehmerInnen
- 10:45 Dominik Postels et al.: Gesund und Flexibel? Arbeitszeitflexibilität auf dem
Prüfstand
- 11:15 Postersession mit Diskussion
- 11:45 Speed-Dating zu Arbeitszeitthemen
- 12:00 *Mittagspause*
- 13:00 Gerhard Blasche et al: Ermüdung und Erholung bei zwei 12-Stunden-
Tageschichten und freien Tagen bei Altenpflegern
- 13:30 Grit Müller et al.: Schichtarbeit und Konflikt zwischen Arbeit und Privatle-
ben
- 14:00 Barbara Hirschwald et al.: Einfluss von Chronotyp und Arbeitsbeginn auf
die Schlafdauer bei Erwerbstätigen mit und ohne Arbeitsunfall – Eine
Querschnittsstudie
- 14:30 *Kaffeepause*
- 14:45 Hiltraud Grzech-Sukalo et al.: Arbeitszeiten mobil Beschäftigter im Fokus
- 15:15 Burkhard Scherf et al.: Teilzeit und Lebensarbeitszeit als Bausteine flexib-
ler Arbeitszeitmodelle
- 15:45 Diskussionsrunde zum Thema „Arbeitszeit 2020“
- 17:00 *Ende*

Danach informelles Get Together

VORTRÄGE

BAUA-ARBEITSZEITBEFRAGUNG 2017

Anne M. Wöhrmann, Corinna Brauner, Susanne Gerstenberg und Alexandra Michel

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Kontaktperson: woehrmann.annemarit@baua.bund.de

In 2015 fand die erste BAuA-Arbeitszeitbefragung im Rahmen des BAuA-Projekts „Arbeitszeitbericht-erstattung für Deutschland“ statt. In dieser repräsentativen Befragung wurden 20 000 Erwerbstätige in Deutschland zu verschiedenen Aspekten ihrer Arbeitszeit, aber auch zu weiteren Arbeitsbedingungen sowie zu ihrer Gesundheit und Zufriedenheit befragt. Etwa zwei Drittel der Befragungsteilnehmer erklärten sich bereit, zu einem späteren Zeitpunkt wieder an der Arbeitszeitbefragung teilzunehmen, was eine längsschnittliche Datenerhebung für einen Teil der Stichprobe ermöglicht.

Die zweite BAuA-Arbeitszeitbefragung wird von Mai bis September 2017 durchgeführt. Dazu werden zum einen alle wiederteilnahmebereiten Personen der ersten Arbeitszeitbefragung kontaktiert. Zum anderen gibt es eine Auffrischerstichprobe von 3000 bisher nicht befragten Erwerbstätigen. Während letztere nach den Auswahlkriterien der ersten BAuA-Arbeitszeitbefragung identifiziert werden (z. B. eine wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden in der Haupterwerbstätigkeit), befinden sich unter den erneut befragten Panelteilnehmern auch Personen, die zum Befragungszeitpunkt aus verschiedenen Gründen nicht erwerbstätig sind.

Das Befragungsinstrument der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurde für die zweite Befragungswelle weitestgehend erhalten. Vorgenommene Änderungen betreffen zum einen Anpassungen, die durch die wiederholte Befragungssituation nötig waren, wie die Erstellung einer Kurzbefragung für derzeit nicht Erwerbstätige oder die Verwendung von Preloads zur Erfassung von z. B. Beruf und Branche. Zum anderen wurden einige Befragungsblöcke ausgetauscht. So wird in der aktuellen Befragung unter anderem stärker auf die Themen Erholung und räumliche Mobilität eingegangen.

Bei dem 5. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft sollen die wesentlichen inhaltlichen Aspekte des Erhebungsinstruments vorgestellt werden. Da die Datenerhebung zum Zeitpunkt des 5. Symposiums der Arbeitszeitgesellschaft abgeschlossen ist, wird auch ein erster Überblick über die Anzahl und Zusammensetzung der Teilnehmer der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 gegeben. Darüber hinaus wird über die Möglichkeiten der Datennutzung und Kooperationen informiert.

ARBEITSZEIT GESTALTEN – FORSCHUNG UND PRAXIS

ARBEITSZEITERFASSUNG IM BRENNPUNKT POLITISCHER DISKUSSIONEN IN DER SCHWEIZ

Alessandro Marranchelli, lic. iur. Fürsprecher, Wiss. Mitarbeiter Ressort Arbeitnehmerschutz, Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Bern, Schweiz

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Ressort Arbeitnehmerschutz

Kontaktperson: alessandro.marranchelli@seco.admin.ch

Das Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel verpflichtet den Arbeitgeber die für den Vollzug von Gesetz und Verordnung massgeblichen Verzeichnisse und Unterlagen den Vollzugs- und Aufsichtsbehörden zur Verfügung zu halten (Art. 46 ArG). Welche Verzeichnisse und Unterlagen für den Vollzug erforderlich sind, ist in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz konkretisiert (Art. 73 ArGV 1). Demnach hat der Arbeitgeber den Vollzugsorganen in aller Regel eine detaillierte Dokumentation über die Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmenden vorzulegen. Diese Vorschriften dienen in erster Linie der Sicherstellung des Gesetzesvollzugs.

Diese Pflicht zur Arbeitszeiterfassung war in den letzten Jahren in der Schweiz wiederholt Gegenstand politischer Diskussionen. Auf der einen Seite wird diese Arbeitgeberpflicht als administrative Belastung der Unternehmen sowie vor dem Hintergrund der veränderten Arbeitswelt von heute für viele Arbeitnehmende als nicht mehr zeitgemäss verstanden. Auf der anderen Seite wird sie – angesichts der sehr detailreichen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes – als Garant für einen funktionierenden Vollzug des Gesetzes verstanden.

Um diesen gegensätzlichen Bedürfnissen gerecht zu werden, wurden über die Jahre – unter Einbezug der Sozialpartner und weiterer interessierten Kreise – zahlreiche Gespräche geführt, Pilotprojekte unternommen und diverse Lösungsvarianten erarbeitet. Diese mündeten letztlich in einem sozialpartnerschaftlichen Kompromiss: seit Januar 2016 bestehen neben der systematischen Dokumentationspflicht gemäss Art. 73 ArGV 1 – für bestimmte Arbeitnehmerkategorien – zwei weitere Modalitäten der Arbeitszeiterfassung:

- Art. 73a ArGV 1: Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung
- Art. 73b ArGV 1: Vereinfachte Arbeitszeiterfassung

Auch nach dieser weitgehenden Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht dauern die politischen Diskussionen im Schweizerischen Parlament weiterhin an. So werden in den Kommissionen zwei parlamentarische Initiativen diskutiert, welche eine weitergehende Lockerung der Arbeitszeiterfassungspflicht auf Gesetzesstufe befürworten. Während die eine parlamentarische Initiative die Arbeitgeber insbesondere bei leitenden Angestellten und Fachspezialisten in vergleichbarer Stellung von der heutigen Dokumentationspflicht befreien möchte, betrifft die zweite parlamentarische Initiative Arbeitnehmende in Start-ups.

Im Rahmen dieses Vortrags wird diese Ausgangslage aufgezeigt und es kommen die geltend gemachten Argumente und die dahinter liegenden weiteren Interessen zur Sprache.

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN - DIE PERSPEKTIVE ÖSTERREICHISCHER ARBEITNEHMERINNEN

Dr. Bettina Stadler

FORBA - Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, A

Kontakt: stadler@forba.at

Im Jahr 2015 wurden im Rahmen eines Projektes der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) Beschäftigte aus insgesamt sieben Branchen (Banken, Elektroindustrie, Gastronomie, Handel, IT, Metall, Reinigung) zu ihrer Arbeitszeitgestaltung und den Auswirkungen dieser auf Gesundheit und Zufriedenheit befragt. Konkret richteten sich zentrale Fragestellungen auf

- den Verbreitungsgrad verschiedener Arbeitszeitmodelle,
- die Möglichkeiten zur autonomen Arbeitszeitgestaltung durch die ArbeitnehmerInnen,
- die Abgeltung von Mehrleistungen,
- die Auswirkungen auf die Gesundheit und
- die Zufriedenheit in wichtigen Aspekten des Berufs- und Privatlebens.

Der vorgeschlagene Beitrag präsentiert Ergebnisse dieser Untersuchung. Im Zentrum der Präsentation stehen Fragen der rechtlichen Regelung von Formen der Arbeitsgestaltung, ihrer Umsetzung in der betrieblichen Praxis und der individuellen Wahrnehmung von ArbeitnehmerInnen.

Einleitend sollen die wichtigsten Formen der Regelung von Arbeitszeiten in Österreich und ihre Verbreitung in den untersuchten Branchen im Überblick dargestellt werden. Hierbei handelt es sich um die Arbeitszeitmodelle Gleitzeit, Schichtarbeit, schwankende Arbeitszeiten (weder Schicht- noch Gleitzeit) und gleichbleibende wöchentliche Arbeitszeit. Anschließend wird der Praxis der Arbeitszeitgestaltung innerhalb dieser Modelle und insbesondere Fragen der flexiblen Gestaltung breiterer Raum gegeben. Hierfür wird zwischen flexibler Gestaltung, die vorwiegend von Arbeitgeber- und solcher, die vorwiegend von Arbeitnehmerinteressen getrieben ist, unterschieden. Zur Beantwortung dieser Fragen können detaillierte Angaben der ArbeitnehmerInnen z.B. zu realen Ankündigungsfristen und kurzfristigen Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit herangezogen werden.

Ergänzt und abgerundet wird dieses Bild durch Aussagen der ArbeitnehmerInnen zu ihrer Zufriedenheit mit der Arbeitszeitgestaltung und wahrgenommenen Wirkungen der Arbeitszeiten auf die Gesundheit.

Die Stichprobe für die Untersuchung wurde im Jahr 2015 aus dem Verzeichnis der Mitglieder der österreichischen Arbeiterkammern gezogen. Insgesamt wurden 2.008 Personen mittels Telefonbefragung interviewt. Der Fragebogen für die Untersuchung wurde eigens für die Untersuchung entwickelt.

Schönauer, Annika/Astleithner, Franz/Nocker, Matthias/Mairhuber, Ingrid/et al. (2016). Über- und Mehrstunden in Österreich: Entstehung und Verbreitung; Umgang im internationalen Vergleich, Wien

Seifert, Hartmut (2005). Flexible Zeiten in der Arbeitswelt 1. Aufl., Frankfurt am Main; New York: Campus Verlag

Stadler, Bettina (2016). Arbeitszeit im Vergleich internationaler Datensätze, in: Trendreport, Wien: FORBA, 6–8

GESUND UND FLEXIBEL? ARBEITSZEITFLEXIBILITÄT AUF DEM PRÜFSTAND

Dominik Postels/ Angelika Kümmerling

Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen

Kontaktperson: Dominik.Postels@uni-due.de

Flexiblen Arbeitszeit(modell)en wird eine Reihe von positiven kurzfristigen und langfristigen Wirkungen zugesprochen. Sie sollen gleichzeitig die Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bedienen, sind also in der Lage sowohl Arbeitsspitzen aufzufangen als auch den zeitlichen Bedürfnissen von Beschäftigten, insbesondere von Eltern. Neuere Modelle wie Langzeit-, Lebensarbeitszeitkonten oder Wahlarbeitszeiten sollen zudem in der Lage sein, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, die Arbeitszeit mit den privaten Zeitbedarfen in bestimmten Lebensphasen zu vereinbaren. Eine intelligente Arbeitszeitorganisation gilt sowohl als Mittel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch unter der Bedingung erhöhter Lebensarbeitszeit gesund im Beruf zu halten als auch ein größtmögliches Maß an Vereinbarkeit zu schaffen. Daher ist es erstaunlich, dass empirische Erkenntnisse über die Wirksamkeit flexibler Arbeitszeitmodelle auf der einen Seite rar, auf der anderen widersprüchlich sind (vgl. Klenner/ Schmidt 2007, Lott 2014, 2014a). So zeigt Lott (2014), dass die eigentlich vereinbarkeitsfördernde Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung bei Männern häufig mit einem hohen Maß an Arbeitsintensivität assoziiert ist, was sich in der Summe negativ auf die Work-Life-Balance auswirkt.

In einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekt haben wir uns vor diesem Hintergrund mit zwei Fragen befasst, die wir mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit ausgewertet haben:

1. Was kann flexible Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen durch atypische Arbeitszeitlagen (Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit) empfundene Belastung von Arbeitnehmern zu kompensieren?
2. Inwieweit kann eine flexible Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen, dass Beschäftigte wahrnehmen, ihren Beruf bis zum Renteneintritt auszuüben?

Multivariate Analysen zeigen, dass Autonomie in der Arbeitszeit in der Lage ist, negative Effekte nachteiliger Arbeitszeitlagen zu einem bestimmten Ausmaß auszugleichen, aber nicht vollständig zu kompensieren. Zwar lassen sich negative Effekte der Wochenendarbeit gut durch die erfassten Flexibilitätsinstrumente ausgleichen, bei der Abend- und Nachtarbeit ist dies jedoch nicht der Fall. Vor dem Hintergrund aktueller Diskussionen ist interessant, dass die Möglichkeit, kurzfristig von zu Hause zu arbeiten, hier keine positiven Effekte aufweist. Arbeitgeberinduzierte Flexibilität erhöht das Belastungsempfinden atypisch Arbeitender.

Unsere Ergebnisse zeigen weiterhin, dass die Wahrnehmung der Beschäftigten, ihren Beruf bis zum Renteneintritt ausüben zu können, durch das Vorhandensein flexibler Arbeitszeitgestaltung beeinflusst wird. Eine arbeitgeberinduzierte Flexibilität trägt dabei zu einer schlechteren Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bei, arbeitnehmerinduzierte Flexibilität wiederum zu einer positiven Einschätzung. Zudem können negativen Effekte schlechter Arbeitsbedingungen durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung teilweise kompensiert werden.

Die Ergebnisse werden vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte zu flexiblen Arbeitszeiten diskutiert.

ERMÜDUNG UND ERHOLUNG BEI ZWEI 12-STUNDEN-TAGSCHICHTEN UND FREIEN TAGEN BEI ALTENPFLEGER

Gerhard Blasche¹, Verena Bauböck¹, Daniela Haluza¹

¹ Zentrum für Public Health, Medizinische Universität Wien

Kontaktperson: gerhard.blasche@blasche.at

Hintergrund und Zielsetzung: 12-Stunden Tagschichten sind im österreichischen Gesundheitswesen gängige Arbeitszeitregelungen. Allerdings ist wenig über die notwendige Erholungsdauer nach zwei 12-Stundenschichten bekannt. In der vorliegenden Studie untersuchten wir die Tagesermüdung bei zwei hintereinander folgenden 12 Stunden Tagdiensten und den Erholungsverlauf während drei nachfolgende arbeitsfreie Tage bei Altenpflegern. Methodik: 48 Altenpflegerinnen (89,9% Frauen) aus drei österreichischen Pflegeheimen füllten zu Dienstbeginn um 7 Uhr sowie zu Dienstende um 19 Uhr einen Fragebogen zur Erfassung des aktuellen Befindens an zwei Arbeitstagen sowie zur gleichen Zeit an drei unmittelbar anschließenden arbeitsfreien Tagen aus. Erhoben wurden Ermüdung, Spannungslage und Anstrengungsbereitschaft mit der Eigenzustandsskala nach Nitsch. Daten wurden mit Varianzanalysen für Messwiederholung ausgewertet. Ergebnisse: Der Ermüdungszuwachs und die Tagesmüdigkeit waren an Arbeitstagen signifikant höher als an freien Tagen. Vom ersten zum zweiten Arbeitstag kam es zu einer Zunahme der Tagesermüdung. Vom 1. zum 2. freien Tag, aber auch vom 2. zum 3. freien Tag kam es zu einer Abnahme der Tagesermüdung und Zunahme der Anstrengungsbereitschaft. Schlussfolgerung: (a) 12-Stunden Arbeitstage dürften am Tagesrand unzureichende Erholungsmöglichkeiten bieten und in Folge zu einer Zunahme der Müdigkeit an nachfolgenden Arbeitstagen. (b) Zum vollständigen Ermüdungsabbau sind nach zwei 12-Stunden Tagschichten bei Altenpflegerinnen drei aufeinanderfolgende freie Tage nötig.

Blasche, G., V. M. Bauböck and D. Haluza (2017). "Work-related self-assessed fatigue and recovery among nurses." *International Archives of Occupational and Environmental Health* 90(2): 197-205.

SCHICHTARBEIT UND KONFLIKT ZWISCHEN ARBEIT UND PRIVATLEBEN

Dr. Grit Müller¹, Dr. Anne Marit Wöhrmann¹, Dr. Monischa Amlinger-Chatterjee¹

¹Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Deutschland

Kontaktperson: mueller.grit@baua.bund.de

Hintergrund: Schichtarbeit und permanente Nachtarbeit beeinflussen das Privat- und Familienleben dahingehend, dass wertvolle Zeit für das Privat- und Familienleben durch die Arbeit besetzt ist. Eine mangelnde Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird daher als eine potentielle Stressquelle verstanden und als bedeutender Risikofaktor für die Gesundheit Erwerbstätiger diskutiert. Ziel dieser Studie ist es, den Forschungsstand und die Evidenz zum Einfluss von Schichtarbeit auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu untersuchen. Bei der Betrachtung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben fokussieren wir Studien, die den Konflikt zwischen Arbeit und Familien-/ Privatleben berücksichtigen. Eingeschlossen werden ebenfalls Studien, die Merkmale der Schichtarbeit untersuchen, wie Schichtlänge oder Variabilität.

Methoden: Es wurde eine systematische Literaturrecherche in PubMed und EBSCO (PSYINDEX, PsycINFO, PsycARTICLES, und E-Journals) durchgeführt. Eingeschlossen wurden deutsch- und englischsprachige Artikel, die in wissenschaftlichen Zeitschriften zwischen 1990 und dem Stichtag der Literaturrecherche, dem 1. April 2016, publiziert wurden. Systematische Reviews und Interventionsstudien wurden nicht berücksichtigt.

Ergebnisse: 671 Abstracts konnten identifiziert werden, aus denen 25 Primärstudien extrahiert wurden, darunter vor allem Studien mit einem Querschnittsdesign (n= 22) und Untersuchungspopulationen aus dem Gesundheitssektor, vor allem Krankenschwestern (n= 12). Acht der 25 Studien wurden in den USA durchgeführt. Die meisten europäischen Studien stammen aus den Niederlanden (n= 3). Forschungsergebnisse aus dem deutschsprachigen Raum fehlen bisher. Alle Studien berücksichtigen die Wirkrichtung des Work-Family-Konflikts von Arbeit auf das Privatleben. 13 Studien untersuchen zusätzlich die Wirkrichtung von Privatleben auf die Arbeit, darunter vier Studien, die beide Wirkrichtungen differenziert betrachten. Die Ergebnisse von 13 Studien basieren auf einem Vergleich des Work-Family-Konflikts zwischen Schichtarbeitern und Erwerbstätigen, die nicht in Schicht bzw. nur in der Tagschicht arbeiten. Bei der Betrachtung der Wirkrichtung des Konflikts von Arbeit auf das Privatleben zeigen diese Studien überwiegend einen positiven Zusammenhang; das weist auf eine Zunahme des Konflikts bei bestehender Schichtarbeit hin. Zwei der Studien berücksichtigen beide Wirkrichtungen in einem Konstrukt und zeigen ebenfalls eine Zunahme des Konflikts bei vorliegender Schichtarbeit. Die Ergebnisse zur Wirkrichtung von Privatleben auf die Arbeit sind hingegen heterogen. Die Studien, die den Work-Family-Konflikt zwischen Erwerbstätigen verschiedener Schichtmodelle vergleichen (n= 7), weisen auf einen stärkeren Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben bei Nachtschichtanteilen und Wechselschichten verglichen mit festen Schichten hin. Studien zu Merkmalen der Schichtarbeit (n= 5) zeigen, dass Einfluss auf die Schichtgestaltung zu einer Reduktion des Work-Family-Konflikts und eine größere Schichtvariabilität und die Rückwärtsrotation der Schichten zu einem Zuwachs führen.

Schlussfolgerungen: Die Primärstudien zum Zusammenhang von Schichtarbeit und Work-Family-Konflikt weisen auf einen stärkeren Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben bei Schichtarbeitern im Vergleich zu Erwerbstätigen nicht in Schichtarbeit hin. Die Studien sind heterogen hinsichtlich Studiendesign, den verwendeten Instrumenten, der Untersuchungspopulationen und gewählten Vergleichsgruppen. Um verlässliche Aussagen zur Wirkung von Schichtarbeit auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben treffen zu können, ist weitere Forschung erforderlich, insbesondere im Rahmen von bevölkerungsbasierten Längsschnittstudien mit geeigneter Vergleichsgruppe.

EINFLUSS VON CHRONOTYP UND ARBEITSBEGINN AUF DIE SCHLAFDAUER BEI ERWERBSTÄTIGEN MIT UND OHNE ARBEITSUNFALL - EINE QUERSCHNITTSSTUDIE

B. Hirschwald¹, T. Heitmann², Y. Sun¹, F. Bochmann¹

¹ Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung, Sankt Augustin, D.

² Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), Mainz, D.

Kontaktperson: barbara.hirschwald@dguv.de

Die allgemeine Leistungsfähigkeit und das Konzentrationsvermögen eines Menschen werden von einer inneren biologischen Uhr gesteuert. Dieser biologische Rhythmus ist genetisch festgelegt, sodass die bevorzugten Schlafenszeiten von Früh- und Spättypen um mehrere Stunden auseinanderliegen. Bei Arbeitszeiten, die in das individuelle biologische Schlafenszeitfenster hineinreichen, kann die Schlafqualität und -quantität beeinträchtigt werden. Nachtschichtarbeit oder ein sehr früher Arbeitsbeginn können daher zu einer verkürzten Schlafdauer führen. Gestörter oder verkürzter Schlaf erhöhen das Risiko für Arbeitsunfälle. Ziel dieser Studie ist die vergleichende Untersuchung von Erwerbstätigen mit und ohne Arbeitsunfall in Bezug auf Chronotyp, Arbeitsbeginn, Schlafdauer und Schlafzeiten.

Ca. 550 Angestellte aus Industriebetrieben, die bei der BGHM versichert sind, wurden mit dem 13- item Composite-Scale-of-Morningness-Fragebogen (CSM) chronotypisiert. Parallel dazu wurden sie zu ihren Schlafenszeiten an Arbeitstagen und an freien Tagen befragt. Die altersabhängige Chronotypverteilung in diesen Kollektiven wurde mit Literaturdaten verglichen. Die Häufigkeitsverteilung von Chronotyp und Schlafdauer der verunfallten Personen wurden der Verteilung bei den Personen ohne Arbeitsunfall gegenübergestellt. Die Unfalldaten wurden im Zusammenhang mit dem Arbeitsbeginn, dem Chronotyp und der Schlafdauer analysiert.

Beide Erhebungsmethoden (CSM-Wert und Schlafmitte an freien Tagen) zeigen, dass sich der Chronotyp mit zunehmendem Alter um ca. 2 Stunden hin zum früheren Typ verschiebt. Personen mit einem Arbeitsunfall haben im untersuchten Kollektiv einen früheren Chronotyp als Personen ohne Unfall. Der Unterschied ist signifikant. Je früher der Arbeitsbeginn, umso kürzer ist die Schlafdauer. Für alle Befragten zeigt sich, dass frühe Chronotypen eine ähnliche Schlafdauer an Arbeitstagen und freien Tagen aufweisen, während späte Typen an freien Tagen deutlich länger schlafen

Frühe Chronotypen scheinen weniger in der Lage zu sein, ein arbeitstägliches Schlafdefizit an freien Tagen zu kompensieren. Vor dem Hintergrund zunehmender Schlafstörungen sollte der Chronotyp, der Arbeitsbeginn und die Anzahl aufeinanderfolgender Arbeitstage mit sehr frühem Arbeitsbeginn bei der Organisation von Schichtplänen und in der Prävention von Arbeitsunfällen berücksichtigt werden.

ARBEITSZEITEN MOBIL BESCHÄFTIGTER IM FOKUS

Hiltraud Grzech-Sukalo und Gerlinde Vogl

Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg, D.

Kontaktperson: hiltraud.grzech-sukalo@uni-oldenburg.de

Mobile Arbeit ist heute in aller Munde. Diese Arbeitsform wird oftmals als beruflich bereichernd und positiv für die Work-Life-Balance angenommen. Zugleich vermuten Arbeitgeber dadurch eine bessere Rekrutierung des - nicht selten fehlenden - Fachpersonals.

Mobile Arbeit wirkt nicht nur entlastend, sondern kann auch mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen. Bislang ist mobile Arbeit jedoch kaum im Fokus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dies gilt besonders für die Arbeitszeiten.

Derzeitig liegen gerade tatsächlich geleistete Arbeitszeiten bei mobiler Arbeit kaum vor, auch weil mobile Arbeit nicht exakt definiert ist. Gerade die Arbeit beim Kunden sowie auf dem Weg dorthin bzw. zurück als auch in Hotels wurden bis dato nicht trennscharf von z.B. Arbeit im Homeoffice unterschieden. Allerdings ist davon auszugehen, dass hier unterschiedliche Belastungsfaktoren insbesondere im sozialen Bereich vorliegen.

Zudem sind Arbeitszeiten mobiler Arbeit vertraglich unterschiedlich geregelt und bewegen sich zu meist zwischen Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit. Letzteres ermöglicht den Beschäftigten, aber auch den Unternehmen einen großen zeitlichen Spielraum, beinhaltet aber auch Grenzen, wie z.B. die Aufzeichnungspflicht an täglichen Arbeitszeiten über 8 Stunden hinaus. Gleichzeitig kann gerade im Hinblick auf Arbeitszeiten von einer interessierten Selbstgefährdung ausgegangen werden, um z.B. eine bessere Organisation des nächsten Arbeitstages zu erreichen. Über Arbeiten am Sonntag („eben mal die Mails checken...“ oder auch notwendige Abrechnungen der Arbeit beim Kunden, zu der die Beschäftigten in der Woche nicht kommen) wird berichtet, aber es liegen keine genauen Angaben über Dauer und Lage vor. Einzelne Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz, wie der oben berichtete, können sich als gesundheitlich oder auch sozial irrelevant herausstellen. Aber welche Auswirkungen sind bei kombinierten Verstößen zu erwarten?

Im Rahmen des Forschungsprojekts prentimo (Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit; gefördert mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung), das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „Arbeiten – Lernen – Kompetenzen entwickeln. Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt“ im Förderschwerpunkt „Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen“ gefördert wird (Laufzeit: 01.01.2016 – 30.04.2019), liegt der Fokus auf Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei mobiler Arbeit. Gemeinsam mit Unternehmenspartnern werden Gestaltungsansätze für mobile Arbeit hinsichtlich betrieblicher Gesundheitsförderung, Personalmanagement, Kompetenzentwicklung sowie betrieblicher Mitbestimmung entwickelt.

In einem ersten Schritt wird eine umfassende IST-Analyse durchgeführt. Dazu gehört es auch, die betrieblichen Vereinbarungen zu mobiler Arbeit zu analysieren, die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten auszuwerten und im Hinblick auf mögliche belastende Aspekte zu analysieren. Erst auf dieser Basis lassen sich Hinweise zu gesundheitsverträglicher Gestaltung mobiler Arbeit ableiten.

Erste Ergebnisse zu tatsächlichen Arbeitszeiten bei mobiler Arbeit im Rahmen der IST-Analyse von prentimo sollen vorgestellt werden.

Teilzeit und Lebensarbeitszeit als Bausteine flexibler Arbeitszeitmodelle

Burkhard Scherf¹, Guido Zander¹

¹ SSZ Beratung, Feldkirchen, D

Kontaktperson: bscherf@ssz-beratung.de

Aus Sicht vieler Beschäftigter gewinnt Teilzeitarbeit, zumindest in einigen Lebensphasen, immer mehr an Attraktivität: Mehr Zeit für die Betreuung von Kindern, für die Pflege erkrankter Angehöriger, Reduzierung der körperlichen und psychischen Belastung durch die Berufstätigkeit oder einfach nur eine Auszeit (Sabbatical), um sich vorübergehend stärker privaten Interessen widmen zu können – all dies sind Themen, die in der Diskussion um die Frage nach dem individuell als passend empfundenen Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit eine Rolle spielen. Der Arbeitszeitreport 2016 der BAuA zeigt auf, dass 55% der Vollzeitbeschäftigten sich wünschen, ihre derzeitige Arbeitszeit um durchschnittlich 10 Stunden pro Woche zu reduzieren.

Zwei Haupthürden stehen diesen Wünschen nach reduzierter Arbeitszeit im Wege:

- Finanzielle Verpflichtungen lassen eine Reduzierung mit gleichzeitiger Entgelteinbuße nicht zu
- Arbeitgeber sehen Teilzeitbeschäftigte häufig als Problem für eine effiziente Arbeits(zeit)organisation an

In diesem Beitrag zeigen wir, dass in vielen Fällen diese Hürden durch intelligente Arbeitszeitkonzepte überwunden werden könnten:

- Teilzeitbeschäftigung kann - richtig eingesetzt - ein auch aus Sicht der Arbeitgeber wertvoller Baustein für eine verbesserte Anpassung der Arbeitszeiten an einen sich im Zeitverlauf verändernden Personalbedarf sein. Gerade diese Anpassung an Bedarfsschwankungen ist eine in vielen Unternehmen noch nicht gelöste Herausforderung von großer wirtschaftlicher Bedeutung. Auch viele Arbeitgeber haben also tatsächlich ein wirtschaftliches Interesse an einem größeren Anteil von Teilzeitbeschäftigten, zum Teil ohne es zu wissen.
- Lebensarbeitszeitmodelle können für begrenzte Zeiträume eine Reduzierung des Arbeitsumfangs mit vollständigem oder partiellem Ausgleich der Einkommenseinbußen ermöglichen. Weil solche Modelle zunehmend auch von Arbeitgebern als sinnvoll und attraktiv erkannt werden, werden sie in der Regel von diesen auch bezuschusst, was wiederum den Wirkungsgrad der Modelle für die Mitarbeiter vergrößert.

Der Beitrag erläutert diese Zusammenhänge und zeigt Beispiele dazu aus von uns beratenen Unternehmen. Er macht deutlich, dass vermehrte Teilzeitbeschäftigung auch für Arbeitgeber von großem Interesse sein kann, z.B. auch im Schichtbetrieb, wo sie heute vielfach noch kaum vorzufinden ist. Eine weitere Verbreitung der hier dargestellten Konzepte und Argumente könnte somit ein wesentliche Beitrag dazu sein, den verbreiteten Wunsch der Beschäftigten nach kürzeren Arbeitszeiten Realität werden zu lassen.

POSTER

BELASTUNGS AUSGLEICH DURCH ARBEITSZEITREDUKTION – DER TIME COMPENSATION CALCULATOR 1.0

Anna Arlinghaus¹, Johannes Gärtner^{1,2}, Friedhelm Nachreiner³

¹ XIMES GmbH, Wien, A

² TU Wien, Wien, A

³ GAWO e.V., Oldenburg, D

Kontaktperson: arlinghaus@ximes.com

HINTERGRUND:

Arbeitszeit und ihre Veränderungen werden durch soziale Praktiken, Normen und Dispute geformt. Insbesondere bei flexiblen Arbeitszeiten sind Regeln zum Umgang veränderlich und variieren stark zwischen Branchen sowie ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. Die Sichtweisen verschiedener Gruppen (zB in Abhängigkeit von Geschlecht, sozioökonomischem Hintergrund usw.) unterscheiden sich ebenfalls häufig. Gleichzeitig wächst die Anzahl von Studien zu den Auswirkungen flexibler und unüblicher Arbeitszeiten auf die Sicherheit, Gesundheit und das Sozialleben.

Ein möglicher regulativer Ansatz ist die Kompensation belastender Zeiten (und damit höherer Risiken) durch eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit. Die Fragestellung dieses Beitrages ist daher, wie eine derartige Kompensation gestaltet sein müsste und ob man die Ermittlung der notwendigen Arbeitszeitreduktion mithilfe einer Softwarelösung unterstützen kann.

ANSATZ:

Es wurden verschiedene existierende Risikorechner bzw. Hilfen zur Gefährdungsbeurteilung von Arbeitszeit in eine webbasierte Softwarelösung integriert, um die Risiken spezifischer Arbeitszeitmodelle hinsichtlich Arbeitsunfällen, gesundheitlicher Beeinträchtigungen (zunächst Fokus auf Schlafprobleme und Magen-Darm-Probleme) sowie Einschränkungen der sozialen Teilhabe zu berechnen. Dazu wurden der Fatigue and Risk Index Calculator [1], das Gefährdungsbeurteilungs-Tool der GAWO [2] sowie die soziale Nutzbarkeit von Zeit nach Hinnenberg et al. [3] verwendet. Eine Benutzeroberfläche erlaubt dabei dem Nutzer, verschiedene Risiko-Szenarien miteinander zu vergleichen (z.B. verschiedene Gewichtungen, verschiedene Definitionen relevanter Zeiten wie z.B. Nachtarbeit).

Im nächsten Schritt werden die ermittelten Risiken mit einer Referenzgruppe verglichen. Diese besteht aus Beschäftigten in Tagarbeit (wobei das mittelfristige Ziel Gleitzeit während des Tages als Referenzgruppe ist). Dadurch wird die Berechnung einer ggf. notwendigen Arbeitszeitreduktion ermöglicht, um auf ein vergleichbares Beeinträchtigungs- bzw. Risikoniveau wie die Referenzgruppe zu gelangen.

ERGEBNIS:

Der Time Compensation Calculator 1.0 erlaubt zum jetzigen Stand den Input tatsächlicher Arbeitszeitdaten (z.B. aus der Zeitwirtschaft) sowie die Berechnung des Risikos für Arbeitsunfälle, gesundheitliche Beeinträchtigungen sowie Einschränkungen der sozialen Teilhabe. Gleichzeitig können verschiedene Regelwerke und Gewichtungen hinsichtlich ihrer Auswirkungen miteinander verglichen werden.

DISKUSSION:

Der Rechner bietet die Möglichkeit, Kompensationszeiten zu berechnen sowie verschiedene Szenarien miteinander zu vergleichen. Aus Sicht von Tarifparteien und Gesetzgebern wäre es möglich, unterschiedliche regulative Ansätze miteinander zu vergleichen und damit die Konsensbildung zu unterstützen. Die weitere Entwicklung soll die Risikoberechnungen weiter verfeinern sowie die Gleitzeit als Referenzgruppe beinhalten.

[1] <http://www.hse.gov.uk/research/rrhtm/rr446.htm>

[2] <http://inqa.gawo-ev.de/cms/index.php?page=gefaehrdungsbeurteilung>

[3] Hinnenberg, S., Zegger, C., Nachreiner, F., Horn, D. (2007): The utility of time - revisited after 25 years. Shiftwork International Newsletter, 24 (2), 60

DAUERNACHTARBEIT IN DEUTSCHLAND

Corinna Brauner, Anne M. Wöhrmann, Grit Müller und Susanne Gerstenberg

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Kontaktperson: brauner.corinna@baua.bund.de

Etwa 9 % der Beschäftigten in Deutschland arbeiten regelmäßig oder dauerhaft in Nachtschichten (Destatis, 2015). Aufgrund von zirkadianer Disruption oder Desynchronisation sowie dem Fehlen von Sonnenlicht und verringerten Möglichkeiten für soziale Kontakte bzw. Aktivitäten kann sich Nachtarbeit negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Erwerbstätigen auswirken. Das Ziel dieser Studie ist es, die Charakteristika von Nachtarbeit in Deutschland sowie die Gesundheit und die Work-Life Balance von NachtarbeiterInnen näher zu beleuchten.

Ungewichtete Daten von 189 Personen, die in Dauernacht arbeiten, wurden analysiert. Die Stichprobe besteht aus allen in permanenter Nachtschicht arbeitenden Personen, die an der BAuA Arbeitszeitbefragung 2015 teilgenommen haben. Charakteristika von Dauernachtarbeit (Anzahl aufeinanderfolgender Nachtschichten, Anzahl von Nachtschichten im Monat, Jahre in Nachtarbeit) sowie soziodemografische (Geschlecht, Alter, Bildung, Beruf) und Betriebscharakteristika (Branche, Betriebsgröße) werden analysiert. Darüber hinaus werden subjektiver Gesundheitszustand, gesundheitliche Beschwerden und die Work-Life Balance der Nachtarbeiter untersucht.

Über ein Drittel der NachtarbeiterInnen arbeitet gewöhnlich fünf aufeinanderfolgende Nachtschichten und etwa ein Fünftel arbeitet normalerweise 20 Nachtschichten im Monat. Die Hälfte der Befragten arbeitet seit weniger als fünf Jahren in Nachtschicht. Etwas mehr Männer als Frauen arbeiten in Dauernacht. Die meisten DauernachtarbeiterInnen sind zwischen 45 und 54 Jahren alt und haben ein mittleres Bildungsniveau (ISCED). Der häufigste Beruf ist Krankenpfleger/Krankenschwester. Die Hälfte der DauernachtarbeiterInnen schätzt ihre Gesundheit als (sehr) gut ein und der Großteil von ihnen berichtet, häufig erschöpft zu sein. Nur etwa sechs von zehn der in Dauernacht arbeitenden Personen sind zufrieden damit, wie ihre Arbeit und ihr Privatleben zusammenpassen.

Die Studie berichtet aktuelle Daten zu den Merkmalen von Dauernachtarbeit in Deutschland. Die Befunde deuten darauf hin, dass Dauernachtarbeit besondere Anforderungen an die Beschäftigten stellt, die mit ihrer Gesundheit und ihrem Wohlbefinden zusammenhängen. Zukünftige Studien sollten die Situation in Deutschland bezüglich Dauernachtarbeit mit der in anderen Ländern sowie Belastungen und Gesundheitszustand von Nachtarbeitern mit Personen in Tagarbeit vergleichen.

ARBEITSZEIT IM GASTGEWERBE

Susanne Gerstenberg, Anne M. Wöhrmann, Corinna Brauner

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Kontaktperson: gerstenberg.susanne@baua.bund.de

Eine Beschäftigung im Gastgewerbe geht mit vielfältigen Arbeitsbelastungen einher. Neben Beschäftigungsunsicherheit, niedriger Entlohnung und ungünstigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gelten vor allem die zeitlichen Bedingungen der Arbeit als zentrale Belastungsfaktoren. Arbeitszeiten im Gastgewerbe weisen mehrere Besonderheiten auf, die für die tägliche, wöchentliche und jährliche Verteilung der Arbeitszeit bedeutsam sind. So arbeiten Beschäftigte im Gastgewerbe häufig dann, wenn andere Menschen Pause machen oder Feierabend haben, wenn andere Menschen sich vergnügen und wenn andere Menschen Urlaub machen. Ziel dieser Studie ist es, die Arbeitszeitbedingungen von abhängig und selbständig Beschäftigten im Gastgewerbe in Deutschland altersgruppenübergreifend darzustellen sowie die Zusammenhänge mit der Arbeitsintensität, Gesundheit und Zufriedenheit zu untersuchen.

Datengrundlage bietet die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der 20000 Erwerbstätige in Deutschland befragt wurden. Insgesamt 459 Personen, die angaben, einer Haupterwerbstätigkeit im Gastgewerbe nachzugehen, wurden in den vorliegenden Analysen berücksichtigt. Analysiert wurden die Länge und Lage der Arbeitszeit, die zeitlichen Flexibilitätsanforderungen und –möglichkeiten sowie die Intensität der Arbeit im Gastgewerbe. Darüber hinaus wurden die Zusammenhänge zur Gesundheit und Zufriedenheit untersucht.

Die Analysen belegen eine hohe Bedeutung sowohl von Teilzeitbeschäftigung als auch von überlangen Arbeitszeiten im Gastgewerbe. Während fast 40 % der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten, hat annähernd jeder vierte Beschäftigte überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Wochenstunden. Diese polarisierten Arbeitszeiten spiegeln sich auch in den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten wider, wonach gut jeder Fünfte gerne mehr, jedoch mehr als jeder Dritte gerne weniger arbeiten würde. 70 % der Beschäftigten im Gastgewerbe arbeiten regelmäßig am Wochenende und mehr als jeder Dritte zu untypischen täglichen Arbeitszeiten außerhalb des Zeitrahmens von 7 bis 19 Uhr.

Die Einflussmöglichkeiten von Beschäftigten im Gastgewerbe auf ihre Arbeitszeit sind gering, bei gleichzeitig hohen Anforderungen an ihre zeitliche Flexibilität. So ist der zeitliche Handlungsspielraum von Beschäftigten in Bezug auf Pausenzeiten, Urlaub und freie Tage, freie Stunden sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit im Gastgewerbe meist deutlich kleiner als in anderen Wirtschaftsbereichen. Auf der anderen Seite fordert eine Beschäftigung im Gastgewerbe hohe zeitliche Flexibilität, insbesondere wenn Arbeitszeiten häufig kurzfristig aus betrieblichen Gründen geändert werden und auf Abruf gearbeitet wird. Mehr als jeder fünfte Beschäftigte im Gastgewerbe arbeitet mindestens einmal im Monat auf Abruf. Zudem wird von annähernd jedem dritten Beschäftigten erwartet, privat für berufliche Belange erreichbar zu sein und fast jeder Vierte wird in seinem Privatleben tatsächlich häufig wegen beruflicher Angelegenheiten kontaktiert.

Zudem ist die Arbeitsintensität im Gastgewerbe hoch. So erlebt mehr als die Hälfte der Beschäftigten häufigen Termin- oder Leistungsdruck bei der Arbeit. Aufgrund von zu viel Arbeit und unpassendem Pausenzeitpunkt lassen Beschäftigte im Gastgewerbe häufig ihre Arbeitspausen ausfallen.

Beschäftigte im Gastgewerbe berichten, verglichen mit anderen Branchen, am häufigsten von körperlicher Erschöpfung an Arbeitstagen bzw. während der Arbeit. Auch Rücken- und Kreuzschmerzen werden von Beschäftigten im Gastgewerbe überdurchschnittlich häufig angegeben. Körperliche Erschöpfung tritt besonders häufig bei untypischen täglichen Arbeitszeiten auf. Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance von Beschäftigten im Gastgewerbe mit überlangen wöchentlichen Arbeitszeiten fällt negativer aus als in anderen Branchen.

Die Studie gibt einen aktuellen Überblick über die Arbeitszeitbedingungen von Beschäftigten im Gastgewerbe in Deutschland, über die Intensität ihrer Arbeit sowie ihre Gesundheit und Zufriedenheit.

SCHICHTROTATION IN DEUTSCHLAND: EIN ÜBERBLICK

Anne M. Wöhrmann, Corinna Brauner und Susanne Gerstenberg

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Kontaktperson: woehrmann.annemarit@baua.bund.de

Etwa 12 % der Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Schichten, wie Früh-, Spät- und Nachtschicht (BAuA, 2016). Verschiedene Studien haben gezeigt, dass sich die Richtung der Schichtabfolge aufgrund von zircadianer Disruption und Desynchronisation auf die Gesundheit auswirken kann. Ziel dieser Studie ist es, die Häufigkeit und Verbreitung verschiedener Richtungen der Schichtrotation in Deutschland aufzuzeigen sowie den Zusammenhang mit der Gesundheit und der Work-Life-Balance von WechselschichtarbeiterInnen zu untersuchen.

Datengrundlage bietet die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015, in der 20.000 Erwerbstätige in Deutschland befragt wurden. Insgesamt 821 Personen gaben an, in einem Drei-Schicht-System zu arbeiten, und wurden in den vorliegenden Analysen berücksichtigt. Die Häufigkeit von vorwärts-, rückwärts- und unregelmäßig rotierenden Schichtsystemen sowie ihre Verbreitung in verschiedenen Wirtschaftszweigen, Branchen und Berufen wurde analysiert. Darüber hinaus wurden die Zusammenhänge von Rotationstyp und subjektivem Gesundheitszustand, Erschöpfung und Work-Life Balance untersucht.

Die Analysen zeigen, dass die Schichten bei einem Viertel der Beschäftigten, die in Drei-Schicht-Systemen arbeiten, vorwärts rotieren und bei einem Fünftel rückwärts rotieren, während über die Hälfte in unregelmäßigen Schichten arbeitet. Die Verbreitung unterscheidet sich zwischen den Wirtschaftszweigen. So sind in der Industrie vorwärts- und rückwärtsrotierende Schichtsysteme etwa gleichhäufig anzutreffen, während im öffentlichen Dienst unregelmäßige Schichtabfolgen dominieren. Beschäftigte, die in unregelmäßigen Schichten arbeiten, sind seltener zufrieden mit ihrer Work-Life Balance als diejenigen in regelmäßig vorwärts- oder rückwärtsrotierenden Systemen und sind auch etwas häufiger erschöpft. Ihren allgemeinen Gesundheitszustand schätzen sie allerdings etwas häufiger als (sehr) gut ein.

Die Studie gibt einen Überblick über die aktuelle Häufigkeit und Verbreitung verschiedener Rotationstypen in Schichtsystemen in Deutschland. Weitere Untersuchung der Rolle der Rotationsrichtung für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten – insbesondere unter Einbezug der Rolle von Tätigkeitsanforderungen – sind erforderlich.

NOTIZEN

