



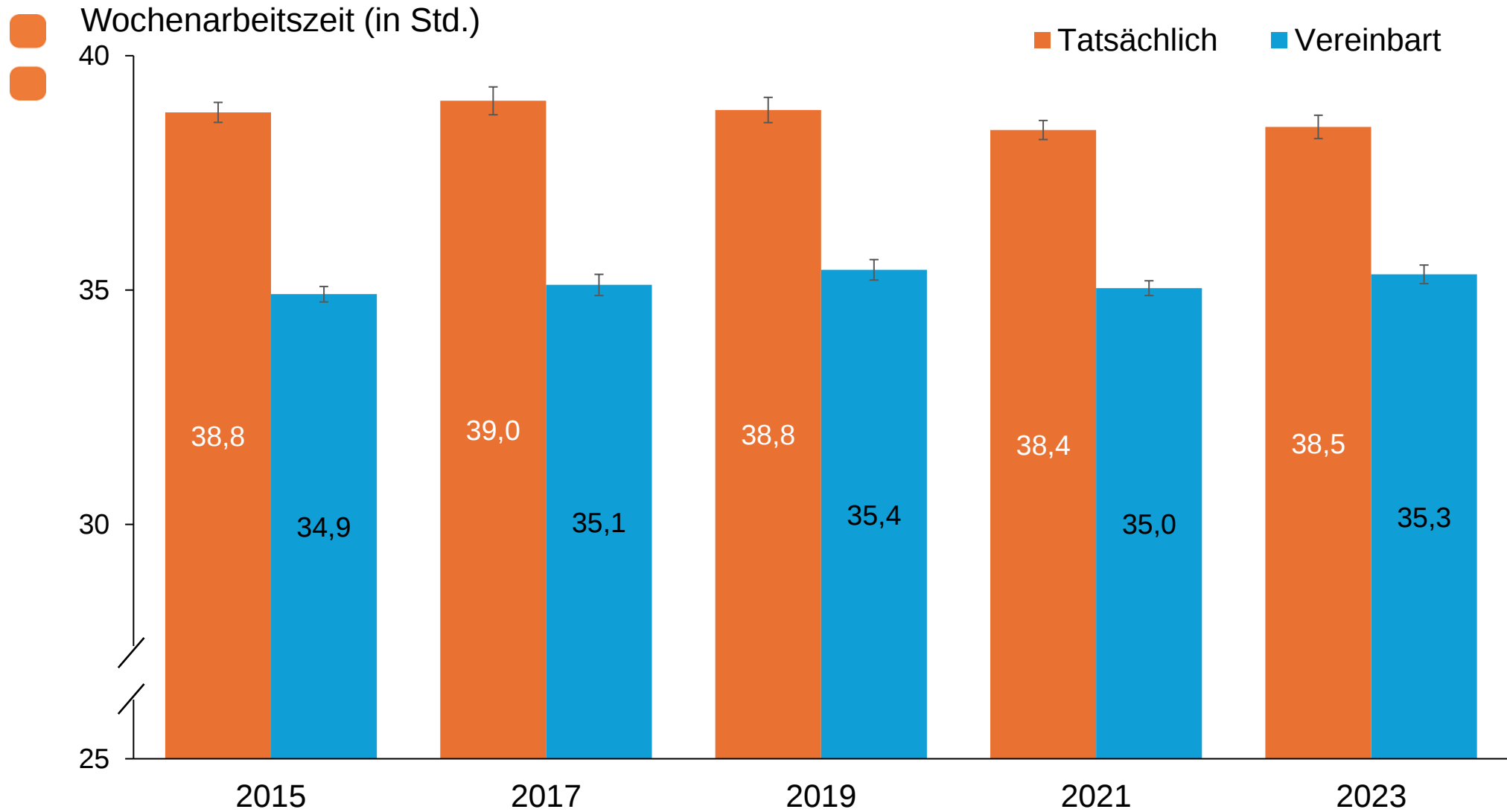
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin

■ Länge – Lage – Flexibilität

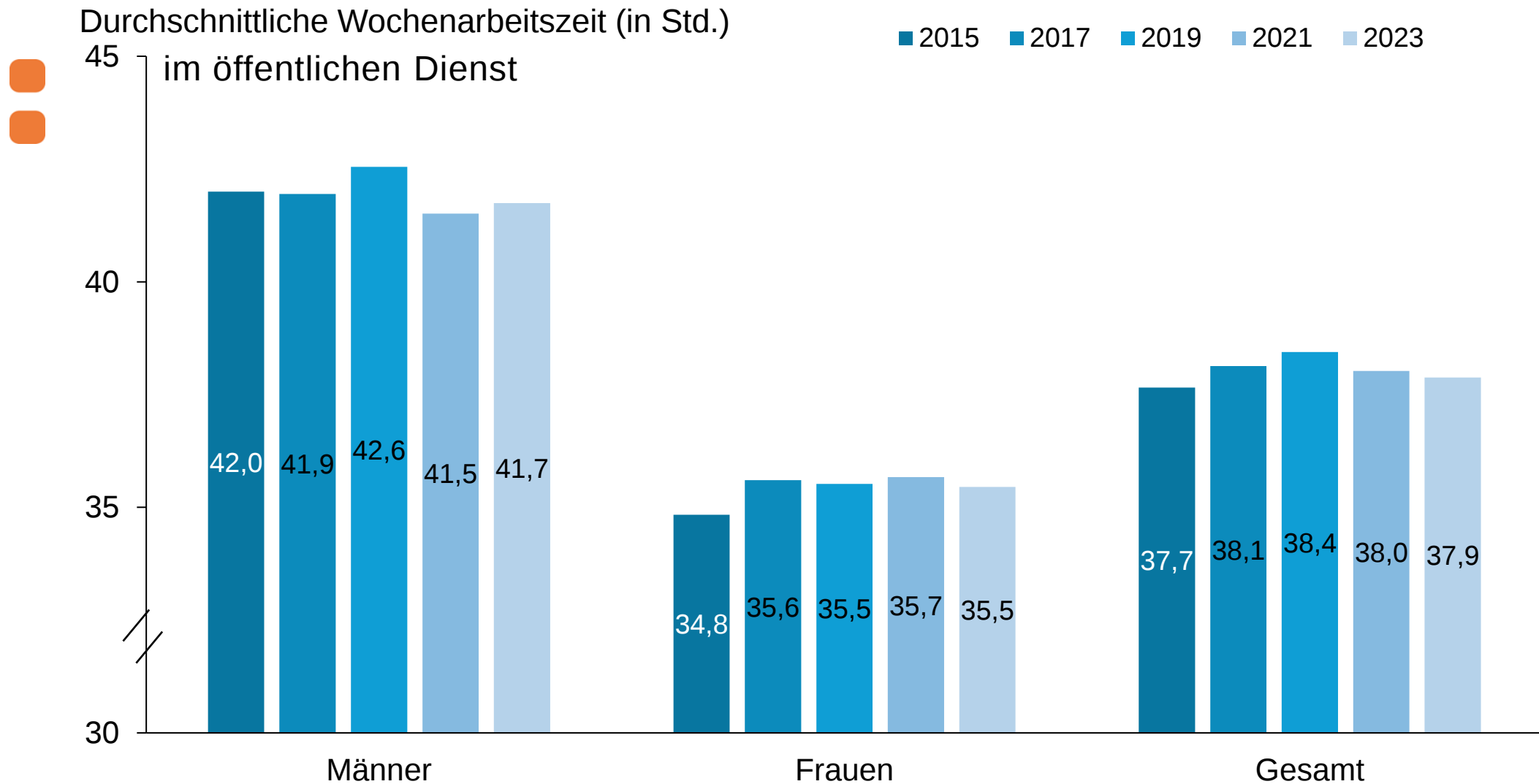
Zentrale Befunde der BAuA-
Arbeitszeitbefragungen
mit Blick auf den öffentlichen Dienst



Länge der Arbeitszeit



(Quelle: eigene Berechnungen, BAuA-Arbeitszeitbefragung)



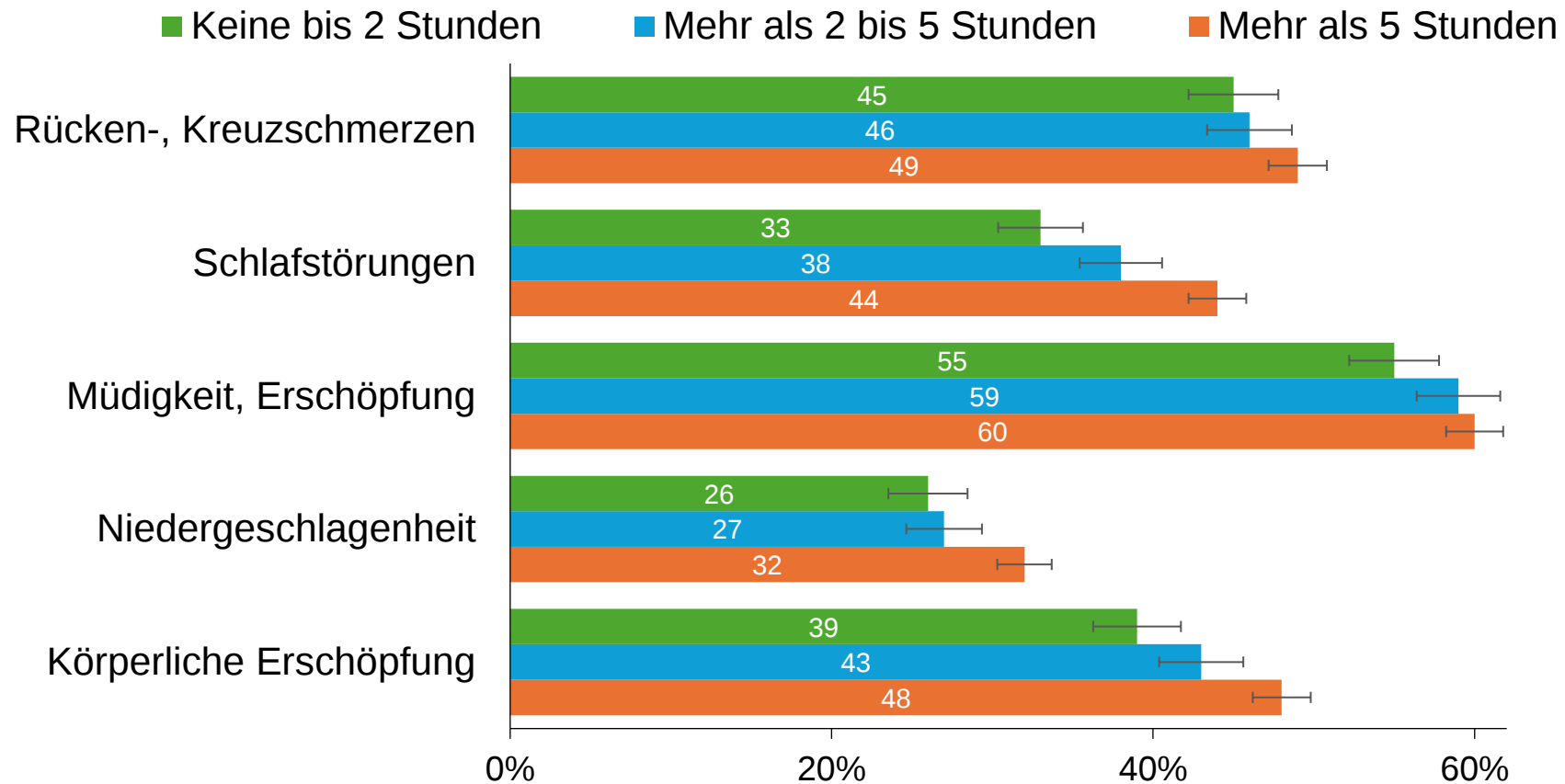
(Quelle: eigene Berechnungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, BAuA-Arbeitszeitbefragung)

■ Überstunden pro Woche im öffentlichen Dienst

- Ø 3,3 Std.
- Ø 3,1 Std. in Vollzeit
- Ø 3,6 Std. in Teilzeit
- 56% keine bis zu 2 h
- 14% mehr als 5 bis 10 Stunden
- 10% mehr als 10 Stunden

(Quelle: eigene Berechnungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, BAuA-Arbeitszeitbefragung)

Gesundheitliche Beschwerden nach Anzahl Überstunden pro Woche



(Quelle: eigene Berechnungen, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

Verkürzte Ruhezeiten im öffentlichen Dienst

- 26% haben verkürzte Ruhezeiten
- Ø 4,9 x pro Monat
- 20% mind. 1x pro Monat
- Häufiger verkürzte Ruhezeiten:
 - 42% der Beschäftigte in Gesundheitsberufen
 - 25% der Beschäftigten in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen

(Quelle: eigene Berechnungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

Lage der Arbeitszeiten

Wochenendarbeit im öffentlichen Dienst

- 41% der Beschäftigten arbeiten am Wochenende
- 26% davon arbeiten 3x oder mehr Samstage pro Monat
- 24% davon arbeiten 3x oder mehr Sonntage pro Monat

(Quelle: eigene Berechnungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

Schichtarbeit im öffentlichen Dienst

- 15% der Beschäftigten arbeiten im Schichtdienst
- 9% in Wechselschicht mit Nachtanteilen oder Nachtschicht
- 6% in Wechselschicht ohne Nachtanteile

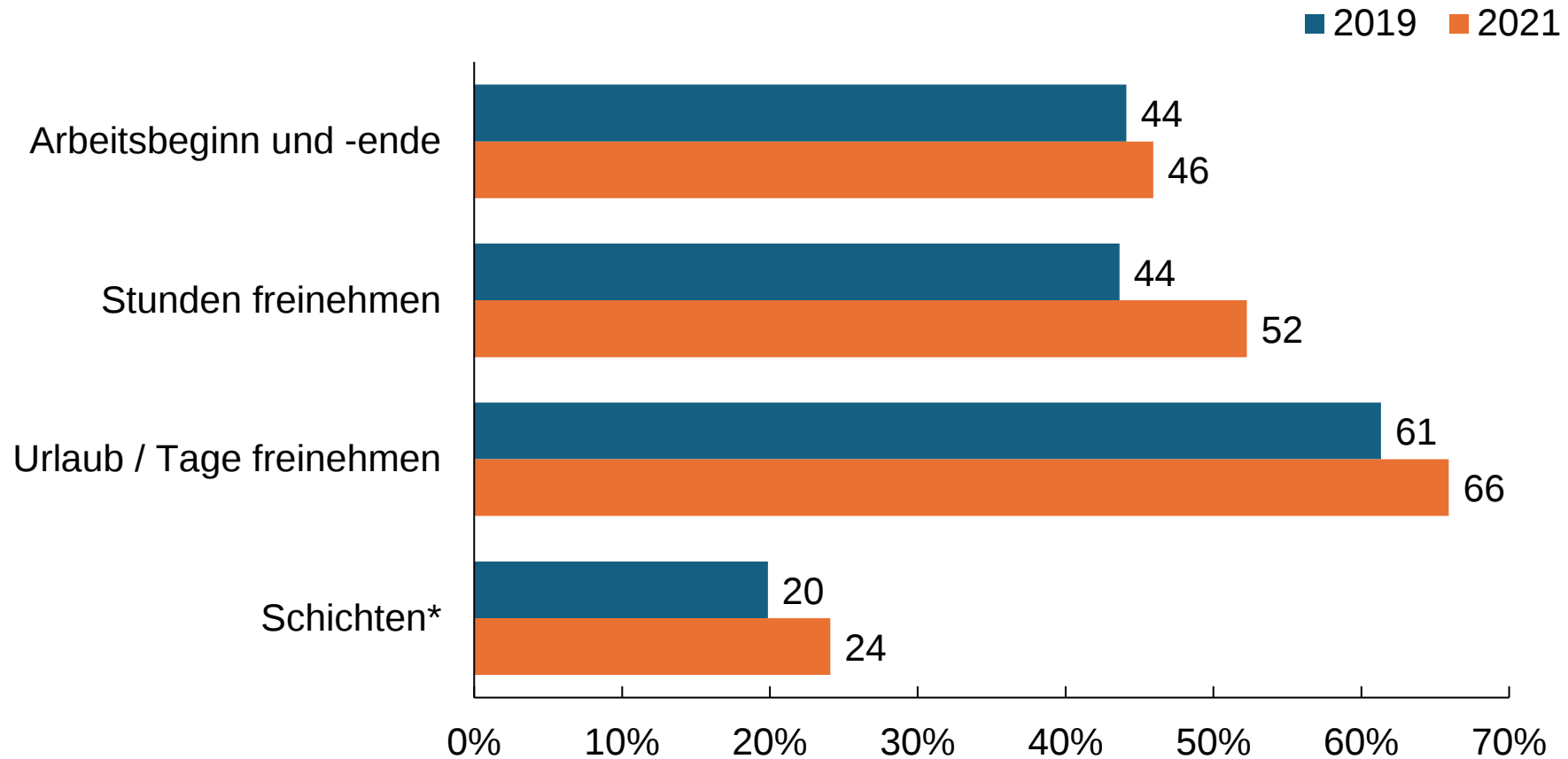
(Quelle: eigene Berechnungen für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

Flexibilität der Arbeitszeit

Arbeitszeitflexibilität

- Arbeitszeitflexibilität ist eine Chance, Arbeitszeit und -ort sowohl an betriebliche Bedarfe als auch an individuelle Bedürfnisse von Beschäftigten anzupassen
- Beschäftigtenorientierte Flexibilität braucht es, um private oder berufliche Aspekte bei der Arbeitszeitgestaltung besser zu berücksichtigen
- Zeitflexibles Arbeiten bedeutet nicht die Deregulierung von Arbeitszeit!

Einfluss auf...



(Quelle: eigene Berechnungen, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

Anteil der Beschäftigten, die einen (sehr) guten Gesundheitszustand angeben

Einfluss auf Arbeitsbeginn/-ende



Einfluss auf ein paar Stunden freinehmen



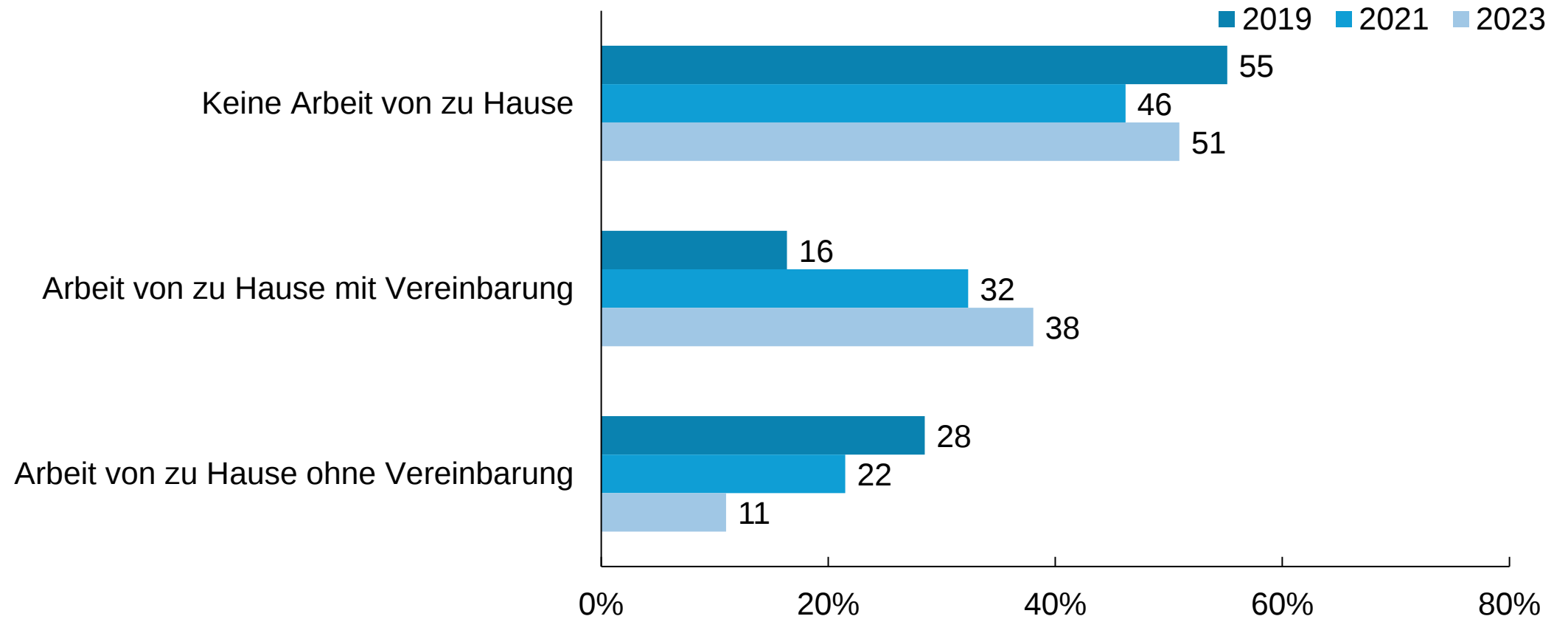
Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen



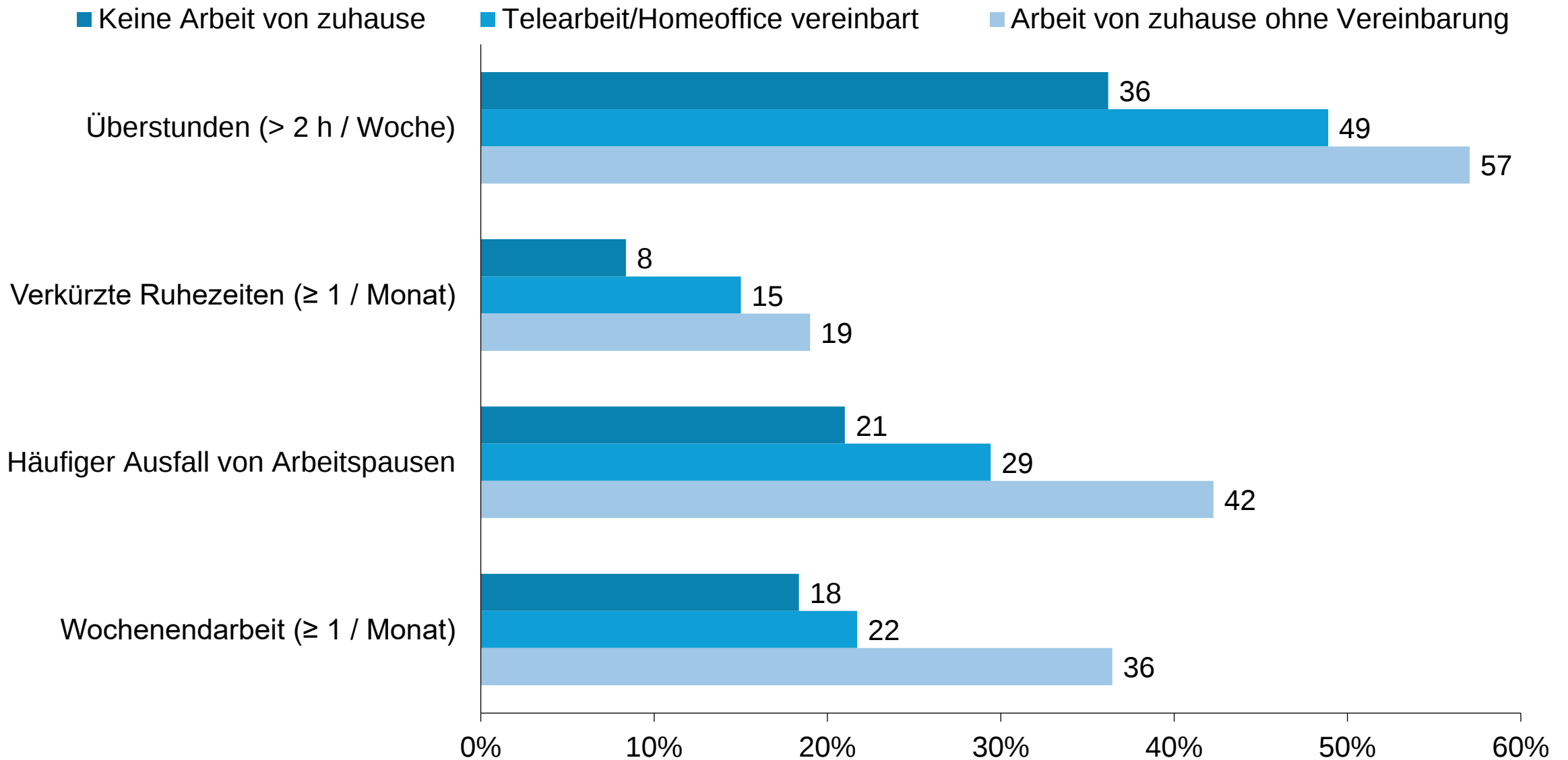
0% 20% 40% 60% 80% 100%

(Quelle: eigene Berechnungen, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

Arbeit von zuhause

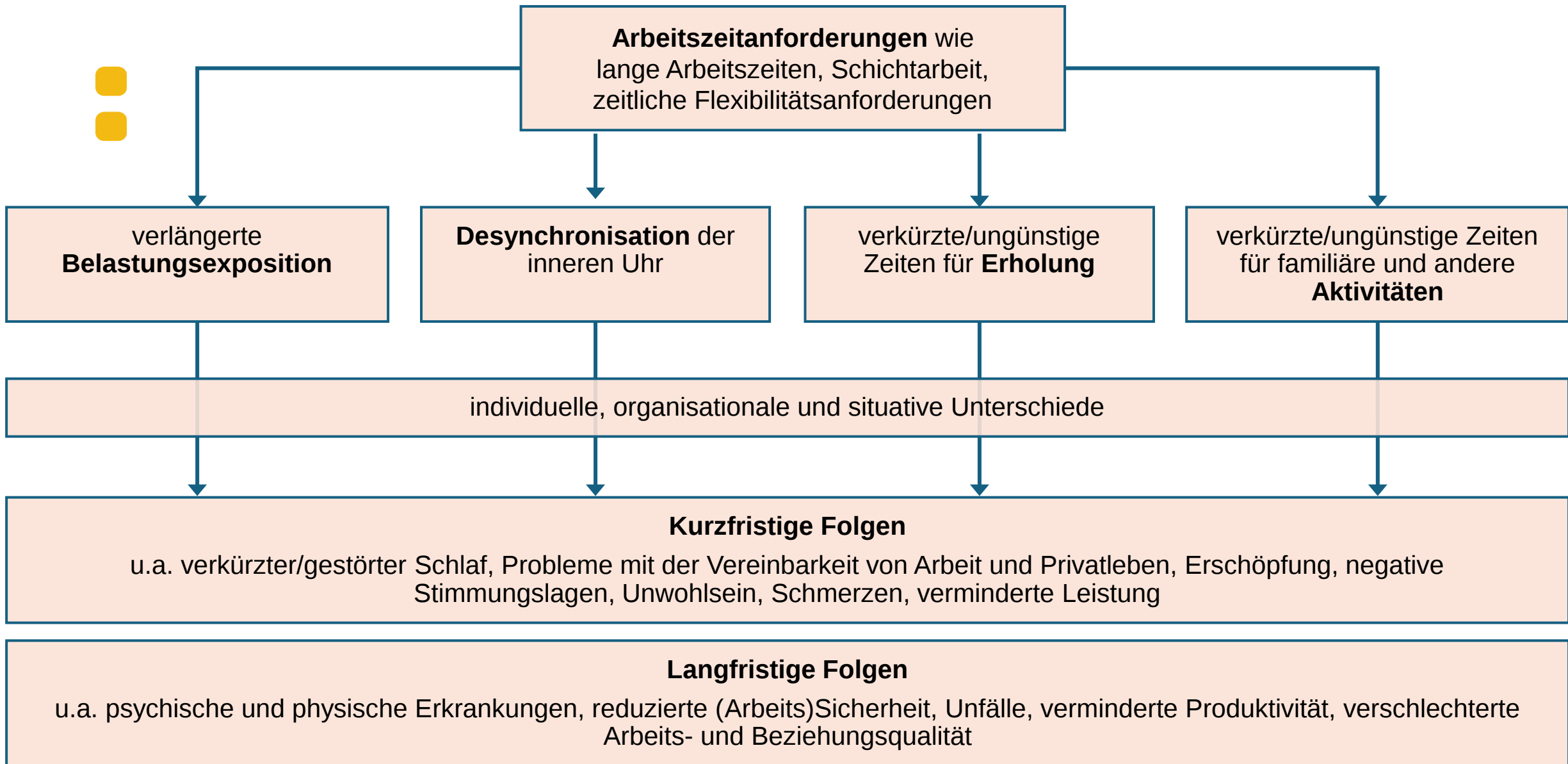


(Quelle: eigene Berechnungen, BAuA-Arbeitszeitbefragung)



(Quelle: eigene Berechnungen, BAuA-Arbeitszeitbefragung 2023)

■ ■ Warum gesunde Arbeitszeiten?



Modell: Beermann und Wöhrmann, 2018, basierend auf Tucker und Folkard, 2012, und Caruso et al., 2006

■ Ihre Gestaltungsspielräume ■ für gesunde Arbeitszeiten

Aktuelle Entwicklungen

- Koalitionsvertrag und Sozialpartnerdialoge zu den Themen Flexibilisierung der Arbeitszeit, täglichen Höchstarbeitszeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Tatsächliche tarifliche Spielräume im öffentlichen Dienst:
 - Möglichkeit der 42-Stunden-Woche auf freiwilliger Basis im TVöD
 - Tarifverhandlung der Länder startet
- Return-to-Office - Klima
- Diskussion über zu wenig Arbeitsbereitschaft

Gute Rahmenbedingungen schaffen

- Gefährdungsbeurteilung Arbeitszeit und psychische Gesundheit
 - Krankenstandanalysen
- Umfassende Arbeitszeiterfassungsmöglichkeiten
 - Erfassung vor Ort, unterwegs und bei der Arbeit von zuhause
 - Guthabenzugänge und Möglichkeit von Langezeitkonten
- Vereinbarkeitsmöglichkeiten schaffen
 - Flexible Arbeitszeiten (Rahmenarbeitszeiten, Unterbrechungen etc.)
 - Unterstützungsmöglichkeiten durch Kinderbetreuung (vor Ort oder bei Dienstreisen)

Flexible Arbeiten begleiten

- Mitgestaltungsspielräume schaffen, wo es möglich ist, denn es ist ein Ausdruck von Wertschätzung
 - Auch Einfluss auf Schichtplanung ermöglichen
- Herausforderung von multilokalem Arbeiten sind Entgrenzung, Rollenunklarheit und meist ergonomisch schlechtere Arbeitsplätze
 - Physische Ko-Präsenz (im Betrieb) ist positiv für soziale Beziehungen, Vertrauen und spontanen Austausch
 - Homeoffice bevorzugt für konzentrierte Einzelarbeit
 - Dienstvereinbarung daher besonderer Stellenwert

Führungskräfte fördern

- Mitarbeitende und Führungskräfte brauchen Vertrauen und Handlungsspielräume
 - Selbstorganisationskraft von Teams
 - z. B. bei multilokale Arbeit: partizipative Absprachen und klare Kommunikationskanäle
- Führungskräfte weiterbilden und begleiten und gesunde Arbeitsbedingungen für Führungskräfte schaffen

Arbeitszeit

Gesunde Arbeitszeitgestaltung

Die Gestaltung der Arbeitszeit gehört zu den zentralen Fragestellungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit und den damit verbundenen Herausforderungen.



© Uwe Völkner, Fotoagentur FOX

Zum Thema

BAuA-Arbeitszeitbefragung (AZB)



Arbeitszeiterfassung



Arbeitszeitmodelle



Flexible Arbeitszeiten



Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitverkürzung



Zeitarbeit



Arbeitszeitgestaltung



Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit



Checkliste Arbeitszeit



Ortsflexibles Arbeiten



Arbeitszeitgestaltung und die Planung von Schichtarbeit in der Pflege



Inhaltsverzeichnis

↳ Zeit- und ortsflexibles Arbeiten

↳ Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitwünsche und Vier-Tage-Arbeitswoche

Arbeitszeitmodelle

Arbeitszeit und Arbeitszeiten

Gestaltung von Arbeitszeiten

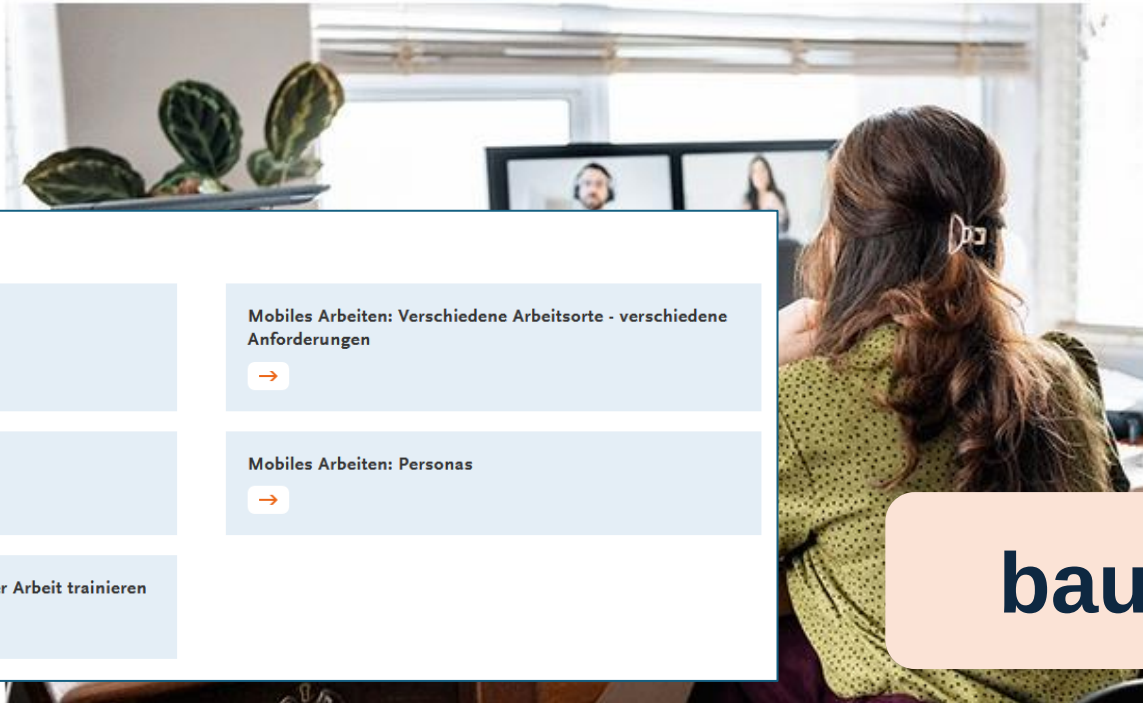
Arbeitszeitbeurteilung

baua.de/arbeitszeit

Ortsflexibles Arbeiten

Chancen und Risiken ortsflexibler Arbeit und Empfehlungen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung

Mobiles Arbeiten beschreibt das Erbringen einer Arbeitsleistung außerhalb der Betriebs- bzw. Arbeitsstätte unter der Verwendung von (mobilen) Informations- und Kommunikationstechnologien.



Vertiefende Inhalte

Mobiles Arbeiten: Arbeitsorganisation



Mobiles Arbeiten: Verschiedene Arbeitsorte - verschiedene Anforderungen



Mobiles Arbeiten: digitale Arbeitsmittel



Mobiles Arbeiten: Personas



Selbststeuerung bei orts- und zeitflexibler Arbeit trainieren



baua.de/mobile-arbeit

baua:
Bundesagentur für Arbeit
und Bundesagentur für Arbeit

Sofia – Arbeit und Privatleben balancieren bei ständiger Erreichbarkeit



Sofia ist eine fiktive Person, die im Homeoffice Arbeitsleistung außerhalb der Betriebsstätte unter der Verwendung von mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien erbringt (www.baua.de/mobile-arbeit). Es handelt sich hier um eine von insgesamt fünf Personas mittels derer typische Arbeitssituationen zur Mobilen Arbeit dargestellt und die Anwendung der Empfehlungen zur Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Arbeitsmitteln beispielhaft erläutert werden. Die nachfolgende Darstellung ist Teil der BAuA-Webseite „Mobile Arbeit“ und ergänzt die Videodarstellung „Sofia – Arbeit und Privatleben balancieren bei ständiger Erreichbarkeit“ (www.baua.de/personas-mobile-arbeit).

Sofia (38) arbeitet in seinem informellen Konzern in der Stellenentwicklung im mittleren Management. Sie und ihr Lebenspartner haben zwei Kinder. Sie hat ihren Job mit der Möglichkeit, zeitlich flexibel und ortsungebunden zu arbeiten.



Sofia besitzt einen Kalender, um ihren Arbeitsalltag zu strukturieren. Dies kann eine wichtige Ressource darstellen. Es sollte gewährleistet sein, dass die Planung und Einbindung der Arbeit vorhersehbar und beeinflussbar ist, sowie Aufgabenpriorität und Entscheidungsfindung von Führungskräften und Beschäftigten gemeinsame Festlegung und dabei realistische Ziele formuliert werden, die Handlungsoptionen auch bei einem höheren Arbeitsdruck und nicht-gewohnheitsbedingten Wechseln von Aufgabenfeldern zulassen kann.

Hinweis: Der Arbeitgeber hat auch bei mobiler Arbeit eine Gefährdungsbeurteilung auf der Grundlage einer umfassenden Beschreibung der Arbeitsbedingungen und Gefährdungen seiner Beschäftigten durchzuführen. Dies enthält z. B. die Gestaltung der Arbeitszeiten, die Arbeitszeiten, die Arbeitszeiten sowie mögliche psychische Belastungen.

Der Arbeitszeitplan kann sich selbst erstellen und nutzt dazu ein elektronisches Portal.



Die Arbeitszeit wird erfasst. Digitale Programme zur Zeitfassung sind sinnvoll und ermöglichen den Beschäftigten eine gewisse Dokumentation der Arbeitszeit und der nachfolgenden persönlichen Vorgehen. Zudem kann eine Arbeitszeiterfassung die zeitliche Führung von Ressourcen (z. B. Risiko von Überstunden und Mehrarbeit) bei Beschäftigten mit Arbeitszeiterfassung durchgehend niedrig.



Sofia hat mit ihrer Führungskraft mündlich vereinbart, dass sie an zwei Tagen pro Woche, die sie selbst festlegt, von Zuhause aus arbeiten kann.



Der Arbeitszeitplan und der Arbeitszeitplan sind zu berücksichtigen und planen.

Führung

Die Arbeitswelt verändert sich stetig. Unternehmen müssen sich fortlaufend anpassen und neu ausrichten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Führungskräfte spielen hier eine wichtige Rolle bei der Vermittlung neuer Strukturen und Prozesse. Gleichzeitig sind sie aber auch Betroffene dieser Veränderungen.

Inhaltsverzeichnis

- ↳ **Rolle und Bedeutung von Führung**
- ↳ **Rolle der organisationalen Rahmenbedingungen**



Train the Trainer-Manual



Seminarkonzept zur Qualifizierung von Führungskräften in betrieblichen Restrukturierungen

Wie können Führungskräfte Veränderungen und Restrukturierungen erfolgreich und gesundheitsförderlich gestalten? Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat einen Leitfaden für ein Seminar entwickelt, das Führungskräfte dabei unterstützt, die Herausforderungen von Restrukturierungen und Veränderungsprozessen in ihren Teams, Abteilungen und Arbeitsgruppen zu gestalten. Der Leitfaden richtet sich an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den Bereichen Unternehmensberatung, Personalentwicklung und betriebliches Gesundheitsmanagement, die das Seminar für Führungskräfte in ihrer Organisation oder für ihre Kundinnen und Kunden durchführen möchten.

baua.de/fuehrung

■ Dankeschön!

Kontakt:
nold.johanna@baua.bund.de