

Mobile Arbeit gesund gestalten Prentimo Tagung, 24.10.2017, PFL

Gerlinde Vogl, Hiltraud Grzech-Sukalo
Universität Oldenburg



Das Forschungsprojekt „prentimo“

- ▶ „prentimo“ ist die Kurzbezeichnung für das Projekt „präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit“.
- ▶ Das Projekt prentimo wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms "Zukunft der Arbeit" (2014 - 2020) im Förderschwerpunkt "Präventive Maßnahmen für die sichere und gesunde Arbeit von morgen" gefördert.
- ▶ Projektlaufzeit: Januar 2016 - bis April 2019
- ▶ Ziel: Mobile Arbeit (nachhaltig) gesund gestalten!

Verbundpartner:





„Jeder fünfte Erwerbstätige ist derzeit aus beruflichen Gründen mobil.“ *

- ▶ Immer mehr Berufsgruppen werden mobil
 - ▶ „Mobiles Arbeiten wird Normalität in Unternehmen, zumindest für weite Teile der Belegschaft. (...). Zukünftig sind kaum noch Berufe vorstellbar, in denen die Mobilität nicht Einzug hält“ (Prümper 2016, 57).
- ▶ Vom Incentive zur Selbstverständlichkeit
 - ▶ „Dass eine Dienstreise ein Privileg ist, das auch was mit Anerkennung zu tun hat, also dieses Bild kann man als vergangen bezeichnen.“
- ▶ Mobilität als Leistungsanforderung
 - ▶ Die Bereitschaft zu Mobilität wird unhinterfragt vorausgesetzt
 - ▶ Nichtbereitschaft zu Mobilität wird zunehmend negativ sanktioniert
 - ▶ „Managen“ von Mobilität(sanforderungen) wird individualisiert



Mobilität als (unsichtbare) Leistung „on top“

Mobile Arbeit – Mobilität von Menschen und Daten



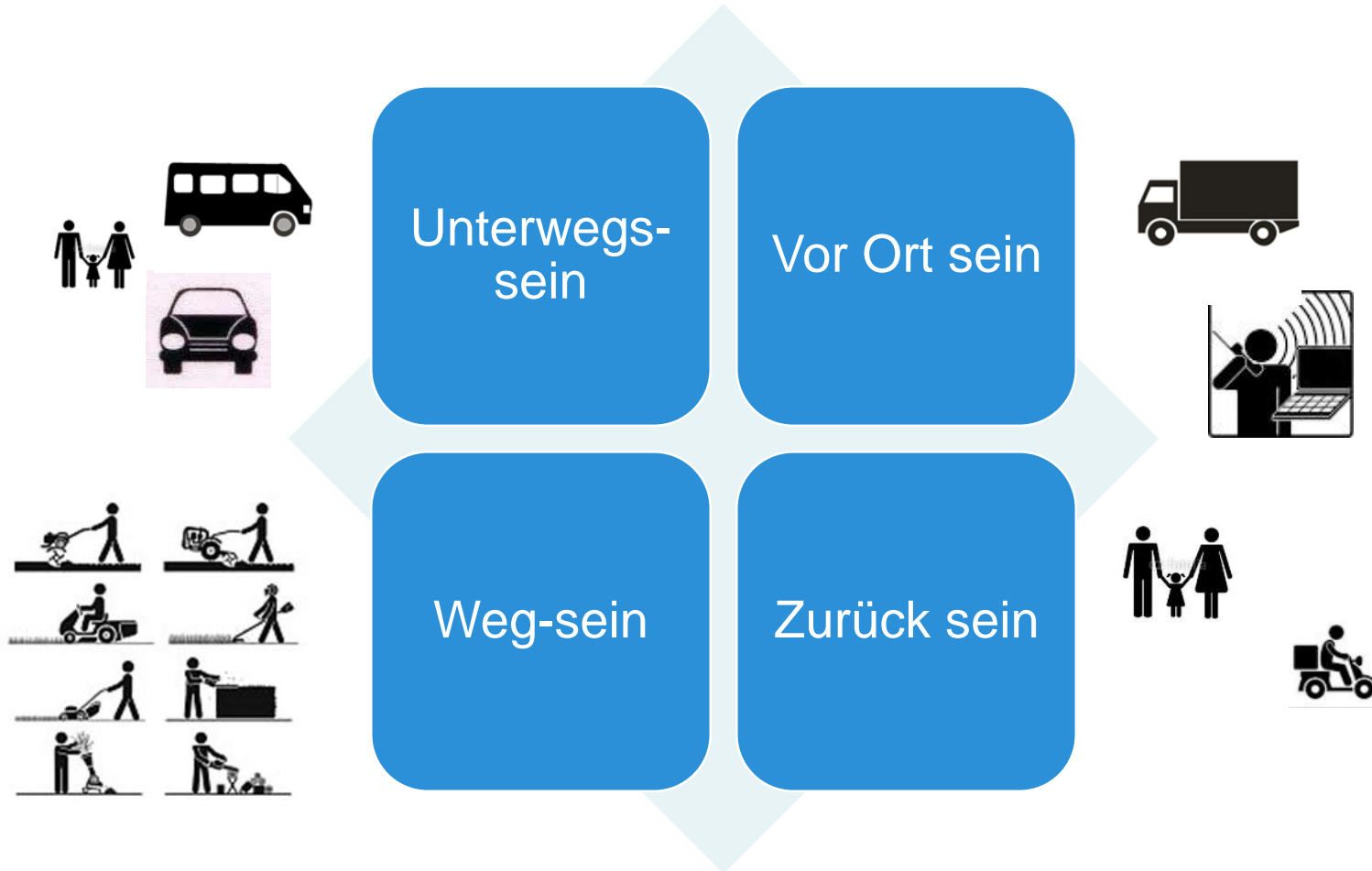
- ▶ Mobile Arbeit ist „orts- und zeitflexible Arbeit“, d.h. sie findet an mehreren Orten (z.B. beim Kunden oder unterwegs) oftmals außerhalb der regulären Arbeitszeit statt
- ▶ Mobilität IN der Arbeit: Mobilität gehört zur Erledigung der Arbeitsaufgabe („verordnete Mobilität“)
- ▶ Mobiles Arbeiten bedingt räumliche Mobilität (z.B. Dienstreisen, Arbeit beim Kunden, wechselnde Einsatzorte)
- ▶ Nutzung mobiler Endgeräte (Smartphone, Handy, Laptop)



©Werner Bachmeier

Mobile Arbeit findet statt, *wenn die Arbeitstätigkeit in einem erheblichem Maße räumliche Mobilität erfordert und an unterschiedlichen Orten unter Nutzung mobiler Endgeräte erbracht wird.*

Mobile Arbeit erfordert mehr als „Unterwegs-sein“



verschärfte Entgrenzung von Arbeit und Leben



- ▶ Mobil Beschäftigte stehen nicht nur vor der Aufgabe, berufsbedingte Mobilität mit dem Privatleben zu vereinbaren,
- ▶ sondern die Abwesenheiten führen auch zu einem Konflikt *innerhalb* der Arbeit: am Arbeitsplatz bleibt Arbeit liegen, was unter der Bedingung von ergebnisorientierter Leistungssteuerung zu einer Intensivierung und Extensivierung der Arbeit führt.
- ▶ Dieser Konflikt wirkt wiederum auf das Verhältnis von Arbeit und Privatleben. Privatleben und private Zeitressourcen werden an die Arbeitserfordernisse angepasst.
- ▶ Im Ergebnis wird die private Zeit zur „Verhandlungsmasse“ als Zeitpuffer bzw. Ressource zur Lösung arbeitsbedingter Konflikte.



Herausforderungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz (1)

- ▶ **Regulierungsdefizit:** Normen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten nicht oder nur eingeschränkt bei mobiler Arbeit.
- ▶ **Interventionsdefizit:** Gefährdungsbeurteilungen erstrecken sich in der Praxis meist nicht auf die psychischen und physischen Belastungen aus der Mobilität.
- ▶ **Kontrolldefizit:** Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen (soweit sie überhaupt gelten) zu mobiler Arbeit sind schwer zu kontrollieren. Arbeit wird außerhalb des Betriebs erbracht, von daher für Arbeitsschützer und Interessenvertretung kaum mehr kontrollierbar.
- ▶ **Indirekte Steuerung:** viele Beschäftigte sehen sich in einer Zwickmühle: um den Erfolg nicht zu gefährden gerät die eigene Gesundheit ins Hintertreffen. (Stichwort Präsentismus, Ausdehnung Arbeitszeit, usw.).



Herausforderungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz (2)

- ▶ **Interessierte Selbstgefährdung:** Erfolgsorientierung birgt die das Risiko einer „interessierten Selbstgefährdung“, bei der Beschäftigte „eigenmotiviert“ Reisezeiten verdichten, private Ressourcen aufbringen und Arbeitszeiten ausweiten, mit negativen Auswirkungen auf die Gesundheit. Regelungen und Vereinbarungen zum Gesundheitsschutz werden ignoriert und unterlaufen.
- ▶ **Individualisierung des Gesundheitsschutzes:** Der Arbeits- und Gesundheitsschutz wird den Beschäftigten überantwortet. Das Arbeitsschutzgesetz, das den Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen, verliert an praktischer Bedeutung. Beschäftigte werden selbst für die Einhaltung von Arbeitszeitgrenzen und von Pausen oder für die Beachtung ergonomischer Regeln verantwortlich gemacht.
- ▶ **Beteiligung:** Notwendigkeit eines beteiligungsorientierten Ansatzes bei der Gestaltung mobiler Arbeit.

Arbeitszeiten als möglicher Belastungsfaktor



Arbeitszeit und ihre Auswirkungen (1)

- ▶ Zeitliche Intensität von Belastungen relevant
- ▶ Darum Arbeitszeit und Erholzeiten bedeutsam in...
 - Dauer (pro Tag, pro Woche)
 - Lage (Tag, Nacht)
 - Verteilung (in Folge über Woche oder Monat)
- ▶ Hinweise aus Forschungsergebnissen der flexiblen Arbeitszeit: negative Auswirkungen auf Gesundheit und work-life-balance zu erwarten, u.a. bei...
 - Wochenarbeitszeiten von 45 Std. und mehr
 - Arbeiten in der Nacht
 - Wochenendarbeit
 - Arbeit auf Abruf (z.B. Rufbereitschaften, ständige Erreichbarkeit)



Arbeitszeit und ihre Auswirkungen (2)

- ▶ Seltene Verstöße, d.h. Überschreitungen bzw. Unterschreitungen der gesetzlichen Vorgaben wahrscheinlich eher unproblematisch, aber: wir wissen es nicht ausreichend bzgl. mobil Beschäftigter, da Arbeitszeiten (in Abhängigkeit der Mobilität → Definition hier notwendig) noch nicht ausreichend erfasst sind
- ▶ Zudem kumulative Effekte (z.B. lange Arbeitszeiten plus fehlende Ruhepausen plus Arbeiten am Wochenende) bei mobil Beschäftigten bis dato unbekannt
- ▶ Erst wenn Arbeits- und Ruhezeiten über einen längeren Zeitraum erfasst und in Beziehung zu sonstigen Belastungen gesetzt werden können, sind Aussagen auch in die Richtung möglich, welche Belastungen sie tatsächlich darstellen



Arbeitszeiten als mögliche Belastungsfaktoren

Ermittlung der Belastung durch Arbeitszeit durch Lage, Dauer und Verteilung in Abhängigkeit der Arbeitsbelastungen, insbesondere...

- ▶ tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten
 - ▶ tägliche und wöchentliche Ruhezeiten, u.a. Pausen
 - ▶ Wochenendarbeit (Samstag und / oder Sonntag)
 - ▶ Arbeiten am Abend und in der Nacht
 - ▶ Arbeiten an freien Tagen
 - ▶ Rufbereitschaften
- ➔ *Aufzeichnungen von Arbeitszeiten über mehrere Wochen*



Vielen Dank!

Kontakt:

Gerlinde Vogl

Universität Oldenburg

gerlinde.vogl@uni-oldenburg.de

Hiltraud Grzech-Sukalo

Universität Oldenburg

hiltraud.grzech-sukalo@uni-oldenburg.de

