

## **Mobile Arbeit: Arbeitszeit als möglicher Belastungsfaktor**

Hiltraud GRZECH-SUKALO, Gerlinde VOGL, Thomas BREISIG

*Informatik, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften,  
Professur für Organisation und Personal,  
Carl von Ossietzky Universität, D-26111 Oldenburg*

**Kurzfassung:** Im Rahmen des Projektes prentimo (Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit) werden in der Bestandsaufnahme u.a. qualitative und quantitative Erhebungen zu mobiler Arbeit und den damit verbundenen Belastungen bei im Projekt beteiligten Unternehmen durchgeführt, wobei Arbeitszeit eine Belastungskomponente mobiler Arbeit darstellt. Darauf basierend sollen Gestaltungsansätze für mobile Arbeit hinsichtlich betrieblicher Gesundheitsförderung, Personalmanagement, Kompetenzentwicklung sowie betrieblicher Mitbestimmung entwickelt werden. Auf der Basis des derzeitigen Projektstandes werden durchgeführte Interviews mit mobil Beschäftigten als Grundlage genommen, erste Ergebnisse zu vorgefundenen Arbeitszeiten darzustellen und zu diskutieren. Als Belastungsfaktoren der Arbeitszeit zeigen sich ein unkalkulierbares Arbeitsende, Zeitdruck, Überstunden bzw. Mehrarbeit und entfallene Pausen.

**Schlüsselwörter:** mobile Arbeit, Arbeitszeit, Arbeitsende, Mehrarbeit, Fahrtzeiten, Pausen

### **1. Problemstellung**

Arbeit wird immer mehr zu mobiler Arbeit, die elektronisch vernetzt an verschiedenen Orten ausgeübt werden kann. Das Spektrum reicht von der gelegentlichen Arbeit zu Hause, über ein- bis mehrtägige Geschäftsreisen, bis hin zur Tätigkeit direkt beim Kunden, die sich über mehrere Wochen und Monate hinziehen kann.

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.

Die Chance immer und überall arbeiten zu können, ist jedoch Fluch und Segen gleichermaßen: Mobile Arbeit wirkt nicht nur entlastend, sondern kann auch mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einhergehen. Bisher ist mobile Arbeit jedoch kaum im Fokus des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dabei ist auch zu definieren, was unter mobiler Arbeit verstanden wird, denn hier liegen verschiedene Definitionen vor (vgl. u.a. Ducki et. al., 2016; ECaTT, 2000; Vogl et. al., 2014). Damit im Zusammenhang stehen auch Dienstfahrten, die sich bzgl. der Arbeitszeiten auswirken.

Mobiles Arbeiten ist mit neuen physischen und psychischen Belastungen verbunden insbesondere durch oftmals ständiges Unterwegssein, permanente Erreichbarkeit mittels digitaler Endgeräte und damit ggf. Unfähigkeit zum Abschalten.

Mobile Arbeit stellt den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor neue Aufgaben. Auch Formen interessierter Selbstgefährdung sind in diesem Zusammenhang zu analysieren (vgl. u.a. Laimer, 2014).

Das Forschungsprojekt „Präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit“ (prentimo; [www.prentimo.de](http://www.prentimo.de)) hat den Fokus auf Belastungen und Beanspruchungsfolgen bei mobiler Arbeit. Das Vorhaben wird 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. Die Laufzeit des Projektes ist vom 01.01.2016 bis zum 30.04.2019.

Gemeinsam mit Unternehmenspartnern gilt es, Gestaltungsansätze für mobile Arbeit hinsichtlich betrieblicher Gesundheitsförderung, Personalmanagement, Kompetenzentwicklung sowie betrieblicher Mitbestimmung zu entwickeln. Projektziele liegen darin, mobile Arbeit zukünftig sicher, gesund und lebensphasengerecht als auch geschlechtersensibel gestalten zu können. Analytisierte Belastungen und Gesundheitsgefährdungen sind zu mindern.

Um dies zu erreichen, werden die konkreten Arbeitssituationen und –bedingungen erfasst, Ansatzmöglichkeiten für die Arbeitsgestaltung, die Gesundheitsförderung, das Personalmanagement und die Mitbestimmung erarbeitet und Instrumente zur Gestaltung mobiler Arbeit entwickelt.

Im Rahmen des Projektes prentimo liegt ein Blickwinkel auf den tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten bei mobiler Arbeit, da diese bis dato noch nicht hinreichend analysiert sind. Deshalb gilt es, auf vorliegende Untersuchungen der flexiblen Arbeit zurück zu greifen. Aus diesen Untersuchungen ist schon länger bekannt, dass Wochenarbeitszeiten in Abhängigkeit der Arbeitsbelastung ab ca. 45 Stunden oder das generell Arbeiten am Wochenende, insbesondere am Sonntagabend, negative Auswirkungen auf Gesundheit und das soziale Wohlbefinden haben. Durch unerwartetes Arbeiten, bezogen auf ein verlängert Arbeitende oder Arbeiten an (eigentlich) freien Tagen zeigen sich ebenfalls negative Effekte (vgl. u.a. Janßen & Nachreiner, 2003; Wirtz, 2010). Erst auf der Basis und Analyse der tatsächlichen Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der Fahrtzeiten lassen sich umfassende Hinweise zu gesundheitsverträglicher Gestaltung mobiler Arbeit ableiten.

Auf der Basis der derzeitigen Interviews der Beschäftigten werden erste Ergebnisse zu den Arbeitszeiten mobil Beschäftigter dargestellt.

## **2. Methodik**

Im Rahmen des Projektes prentimo wurde der Ansatz von Vogl & Nies (2013) bzgl. Mobilität von Arbeit zugrunde gelegt (s. Tabelle 1).

Dieser Ansatz beinhaltet sowohl räumliche als auch zeitlich entgrenzte Dimensionen der Arbeit. Es geht um die Mobilität der Arbeitsinhalte (soweit sie mit räumlicher Mobilität verbunden ist) mittels mobiler Endgeräte, die Mobilität der Beschäftigten (räumliche Mobilität) und die mobile Arbeit, die durch mobile Endgeräte während des Unterwegsseins geleistet wird. Reine Tele(heim)arbeit als auch virtuelle Projektgruppen stehen nicht im Fokus.

Gleichzeitig ergeben sich bezogen auf die Mobilität Unterschiede. So sind die Beschäftigten zum einen am Abend immer wieder zuhause (im weiteren

Mobilitätsform 1 genannt), zum anderen übernachten sie zumeist mehrere Tage in der Woche oder auch über längere Zeiträume auswärts (Mobilitätsform 2).

**Tabelle 1:** Definition von Mobilität der Arbeit im Rahmen von prentimo.

Mobilität der Arbeitsinhalte	Mobilität der Beschäftigten
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reine Tele(heim)arbeit</li> <li>• Alternierende Tele(heim)arbeit</li> <li>• Virtuell vernetzte Projektarbeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit beim Kunden</li> <li>• Arbeit an verschiedenen Standorten</li> <li>• Dienstreisen</li> </ul>
<p>Mobile Telearbeit – Arbeiten unterwegs:                      im Hotel, im Zug, in der Lobby etc.,                      auf dem Weg zum Kunden etc.</p>	

Derzeitig befindet sich das Projekt prentimo in der Phase der Bedarfsanalysen. In Planung befinden sich zudem Mobilitätswerkstätten zur partizipativen Entwicklung von Gestaltungsansätzen und konkreten Maßnahmen mit Instrumenten der reflexiven Kompetenzentwicklung. Darüber hinaus steht eine Erprobung und Begleitung von Gestaltungsprozessen in den beteiligten Unternehmen an. Leitfäden und Materialien zur betrieblichen Gestaltung als auch Instrumente zur überbetrieblichen Verbreitung werden im Laufe des Projektes entwickelt.

Die Bedarfsanalysen bilden die Grundlage für die Darstellung erster Ergebnisse zu den konkreten Arbeitszeiten mobil Beschäftigter. Sie beinhalten sowohl qualitative als auch quantitative Elemente. So werden betriebliche Vereinbarungen und Erhebungen analysiert, wozu u.a. Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeiten gehören, aber auch vorliegende Mitarbeiterbefragungen und Gefährdungsbeurteilungen. Zudem erfolgen diverse Experten- als auch Beschäftigteninterviews. Gleichzeitig werden schriftliche Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Erste Interviews und Befragungen sind bis dato schon erfolgt bzw. stehen zeitnah an. Somit dienen vorrangig die Beschäftigteninterviews für erste Analysen von Arbeitszeiten mobiler Arbeit und der Ableitung damit verbundenen Belastungselemente anhand der Ergebnisse flexibler Arbeit.

### 3. Ergebnisse

Die ersten Ergebnisse aus den Interviews von Beschäftigten aus dem IT-Bereich können lediglich einen Trend wiedergeben. So wurden bis dato 21 Beschäftigte aus 2 Unternehmen mit beiden Mobilitätsformen befragten, 5 davon sind weiblich, 16 männlich. Daran wird deutlich, dass mobile Arbeit verstärkt „männlich“ ist. Fast alle Interviewten sind in Vollzeit tätig (2 Personen in Teilzeit). Bei allen besteht eine lange Unternehmenszugehörigkeit (mindestens 10 Jahre), fast alle sind verheiratet. Überwiegend sind die Befragten zwischen 45 und 55 Jahre alt. Die Arbeitsinhalte sind im IT-Bereich angesiedelt.

Unabhängig von der Mobilitätsform wurden häufig folgende arbeitszeitbezogene Gemeinsamkeiten genannt:

### *3.1 Arbeitende, tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten*

Das Arbeitsende wird oft als nicht planbar bezeichnet. Daraus resultiert, dass private und familiäre Vereinbarungen öfter nicht eingehalten werden können. Gerade bei Mobilitätsform 1 ergeben sich dadurch Probleme im privaten Bereich. Dies gilt aber auch für die Mobilitätsform 2 besonders extrem, wenn die kurze gemeinsam verbleibende Freizeit sich noch weiter reduziert. Ein schwer kalkulierbares Arbeitsende stellt eine Belastung dar.

Grundsätzlich muss von Seiten der Partnerinnen und Partner mobil Beschäftigter ein großes Verständnis vorliegen, um diese Unkalkulierbarkeit des Arbeitsendes, aber auch lange Arbeitszeiten und bei Mobilitätsform 2 zudem viel Zeit, die ohne Partnerin / Partner verbracht werden muss, zu akzeptieren.

Bedingt durch das zeitlich herausgezögerte Arbeitsende ergeben sich Überstunden bzw. Mehrarbeit. In den Interviews werden dazu verschiedene Angaben gemacht. Die Schwankungsbreite bewegt sich monatlich zwischen 5-6 Stunden bis hin zu 10 Stunden innerhalb von 14 Tagen. Keine Mehrarbeit bzw. Überstunden scheinen die Ausnahme zu sein. Gleichzeitig wird dieser Punkt nicht durchgängig als negativ angesehen, sondern es wird betont, dass von Seiten der Interviewten ein Eigeninteresse besteht, die Arbeit bei den Kunden mit guter Arbeitsqualität zu beenden. Die Interviewten übernehmen die Verantwortung für den jeweiligen Auftrag, den sie bearbeiten. Damit ist hier eine Form interessierter Selbstgefährdung festzustellen.

Eine Besonderheit stellt die vertragliche Regelung von Vertrauensarbeitszeit dar. Da im vorliegenden Fall die Fahrtzeiten nur in einem geringen Umfang zu den Arbeitszeiten gerechnet werden bzw. in Abhängigkeit, ob sie den Kunden in Rechnung gestellt werden können, wird grundsätzlich von 10-20% Mehrarbeit, die nicht dokumentiert werden, ausgegangen. Wochenarbeitszeiten von 48 Stunden sind hier nicht unüblich.

Kann die Arbeitszeit eher mitbestimmt werden, z.B. an home-office-Tagen, steht die Erreichbarkeit im Vordergrund. Es ist üblich, 12 Stunden erreichbar zu sein, zumeist zwischen 8.00 und 20.00 Uhr. Gibt es besondere Anfragen nach 20.00 Uhr, z.B. von Kollegen, werden auch diese bearbeitet. Gleichzeitig wird es als angenehm geschildert, im häuslichen Umfeld zu sein. Zudem wird, wenn möglich, nicht durchgehend gearbeitet, sondern es werden eigenverantwortlich Pausen genommen.

In Mobilitätsform 2 wird - aus Mangel an anderen Beschäftigungen, dem Fehlen von Freunden und Familie vor Ort sowie um Arbeitszeiten zu massieren mit dem Effekt von massierter Freizeit –nicht selten länger als 10 oder sogar 12 Stunden gearbeitet. Auch hier kann von interessierter Selbstgefährdung ausgegangen werden. Genauere Ergebnisse werden sich in den Mobilitätswerkstätten ergeben.

### *3.2 Planung mobiler Arbeit und individuelle Einflussmöglichkeiten*

Fahrtzeiten stellen grundsätzlich und in der zu geringen Berücksichtigung in der Gesamtplanung der Kundenbesuche ein Problem dar, da vor allem Staus oder auch Parkplatzsuche zu wenig in die Planung von Zeiten, die für den jeweiligen Auftrag angedacht werden, einfließen. Dadurch ergibt sich ein weiteres Problem, das sich vorrangig bei der Mobilitätsform 1 wiederfindet. Die Zeit, die für jeden einzelnen Auftrag geplant wird, wird zunehmend knapper angesetzt mit der Begründung der Konkurrenz oder der notwendigen Kostenreduzierung. Dadurch steigt der zeitliche

Stressfaktor (Zeitdruck) stark an, was von den Interviewten als Belastung benannt wird.

In gleichem Maße wird auf Pausen verzichtet, um die Arbeit bei den Kunden erledigen zu können. Es ist hierbei noch zu unterscheiden, wie groß der eigene Einfluss ist auf die Arbeitsabläufe und die Anzahl der Kundenanfragen, die zu bearbeiten sind. Der eigene Einfluss scheint zunehmend abzunehmen in Abhängigkeit der Zunahme des fremdbestimmten Drucks. Dieser Zusammenhang wird von den Interviewten als ein erhebliches Problem gesehen.

Eigenverantwortung bei der Arbeitszeitgestaltung mobil Beschäftigter ist ein wesentlicher Faktor, der zur Entlastung beitragen kann. Es ist allerdings zu vermuten, dass diese Eigenverantwortung ein Erfahrungswert ist, der sich erst nach längerer mobiler Arbeit entwickelt, was sich durch weitere Interviews mit jungen mobil Beschäftigten abklären lassen wird.

Es scheinen weitere individuelle Strategien im Umgang mit mobiler Arbeit zu bestehen, die zu unterschiedlichen Beanspruchungsfolgen führen. „Abschalten-können“ wird hier z.B. genannt. Läuft der Laptop auch zuhause die ganze Zeit, kann zwar permanent auf Mails reagiert werden, aber der empfundene Druck wird dadurch verstärkt.

Dies ist teilweise den Vorgaben der Arbeitsabläufe geschuldet und liegt daran, dadurch die Arbeit ausreichend vor- und nachbereiten zu können. Gleichzeitig ist ein Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen nur noch über neue Technologien möglich. Da nach Abschluss der Arbeit bei den Kunden die Tätigkeiten und Zeiten dokumentiert und teilweise auch unterschrieben in dem jeweiligen Standort abgegeben werden müssen, ergeben sich so zudem längere Arbeitszeiten, die häufig nicht dokumentiert werden oder auch zu Arbeitszeiten am Wochenende führen.

#### **4. Diskussion**

Die ersten Interviewergebnisse machen deutlich, dass mobile Arbeit in Abhängigkeit der Rahmenbedingungen (u.a. Mobilitätsform 1 oder 2, vertragliche Regelungen) besondere Belastungen nach sich zieht. Ein spätes Arbeitsende, das zu Mehrarbeit und Unplanbarkeit führt, lange Arbeitszeiten, Fahrtzeiten, die z.T. nicht den Arbeitszeiten zugerechnet werden, und fehlende Pausen sind erste wesentliche Ergebnisse. Diese gilt es umfassend zu analysieren. Im Rahmen des Projektes prentimo kann hierzu ein wesentlicher Schritt erfolgen.

Leider können bis dato die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten mobil Beschäftigter auch im Rahmen von prentimo nicht detailliert erhoben werden, da sowohl Arbeitgeber als auch betroffene Arbeitnehmer wissen, dass es Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz gibt. Es wird versucht, diese nicht öffentlich zu machen.

Dringend erforderlich ist darum das Verständnis der Arbeitgeber, die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten als eine wesentliche Form der Belastung zu betrachten und darum korrekt zu dokumentieren. Erst eine umfassende Analyse lässt Belastungselemente methodisch „sauber“ ableiten und Zusammenhänge verdeutlichen. Diese Ergebnisse können in einem zweiten Schritt zur Belastungsreduktion verwendet werden.

Basierend auf den Inhalten des Weißbuches Arbeiten 4.0 (2016) sollte hier die Chance genutzt werden, die Auswirkungen von Arbeitszeiten, die das bestehende Arbeitszeitgesetz nicht einhalten, detailliert im Hinblick auf physische und psychische Beanspruchungsfolgen zu untersuchen. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit,

wesentliche Hinweise für eine zukünftige Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes abzuleiten. Gleichzeitig bieten sich Argumente, die helfen können, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ohne Repressalien befürchten zu müssen, die tatsächlich geleistete Arbeitszeit an allen Wochentagen - auch im Rahmen von Vertrauensarbeitszeit -, alle zur Arbeit notwendigen Fahrtzeiten und die tatsächlichen Pausen zu dokumentieren, damit umfassende Analysen möglich sind.

## 5. Literatur

- Arbeitszeitgesetz, 24.12.2003, BGBl, I p. 1170, 1171. EU-Richtlinie 93/104/EG 23.11.1993, Abl. EG No. L 307 S.18.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016) Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin: DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH.
- Ducki, A. & H. T. Nguyen (2016) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Mobilität. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- ECaTT (2000) Benchmarking Process on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe. Empirica.
- Janßen, D. & Nachreiner, F. (2004) Flexible Arbeitszeiten (Schriftenreihe der BAuA, Fb 1025). Bremerhaven: Verlag für neue Wissenschaft.
- Laimer, J. (2014) Reduzierung psychischer Fehlbelastungen trotz Erfolgsorientierung? In: Kratzer, N., Menz, W & Pangert, B.: Work-life-balance – eine Frage der Leistungspolitik. Wiesbaden: Springer.
- Vogl, G., Roller, K., Eichmann, V., Pangert, B. & Schimla, N. (2014) Mobilität rund um die Arbeit: Ergebnisse der quantitativen Befragung. München: cogito.
- Vogl, G. & Nies, G. (2013) Mobile Arbeit. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung.
- Wirtz, A. (2010). Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## **Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft**

63. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FHNW Brugg-Windisch, Schweiz

15. – 17. Februar 2017

---

**GfA Press**

---

**Bericht zum 63. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 15. – 17. Februar 2017**

**FHNW Brugg-Windisch, Schweiz**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2017

ISBN 978-3-936804-22-5

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.

USB-Print: Dr. Philipp Baumann, Olten

**Screen design und Umsetzung**

© 2017 fröse multimedia, Frank Fröse

[office@internetkundenservice.de](mailto:office@internetkundenservice.de) · [www.internetkundenservice.de](http://www.internetkundenservice.de)