



Stand der Literaturrecherche

1. Projekttreffen

- 15.04.2010 -



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



RKW
Hessen

baua:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



RKW
Kompetenz-
zentrum



Gliederung

1. Arbeitszeit
2. Flexible Arbeitszeiten
3. Arbeitszeitberatung
4. Wissensmanagement/Datenbank
5. Bewertung der Literatur
6. AP13
7. Vertrauensarbeitszeit

Arbeitszeit/Flexible Arbeitszeiten

Warum beschäftigen wir uns mit Arbeitszeit?

Die **Belastung*** ist eine Funktion der

Intensität (I) und **der Dauer (D)** der Belastung (Schmidtke, 1993)

$$B = f(ID)$$

Arbeitszeit ist so etwas wie die 2. Dimension der
Arbeitsgestaltung.

*Die (psychische) Belastung ist in der DIN EN ISO 10075-1 wertneutral definiert

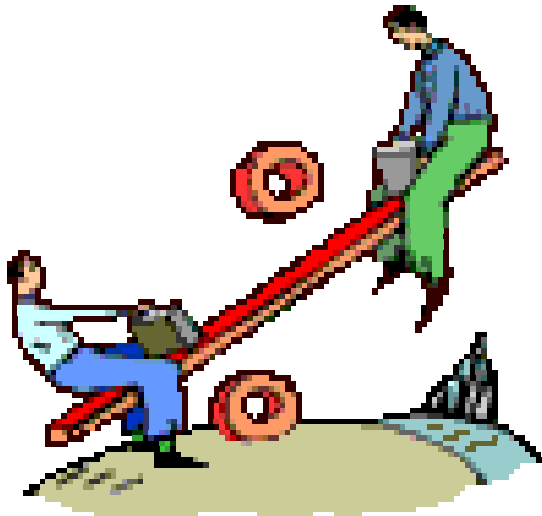
Wichtige Gestaltungsmerkmale:

- Variabilität der Dauer der Arbeitszeit (tägl., wöch., jährl., lebens)
- Lage (Tageszeit)
- Verteilung (Pausengestaltung)
- Vorhersehbarkeit der Arbeitszeiten
- Verlässlichkeit eines bestehenden Arbeitszeitplans
- Einfluss / Autonomie / Handlungsspielraum der
 - Arbeitnehmer
 - Arbeitgeber
- auf die Gestaltung der (eigenen) Arbeitszeiten oder selbst- vs. unternehmensbestimmte flexible Arbeitszeiten

Warum brauchen wir flexible Arbeitszeiten?

1. Um **wirtschaftlichen Anforderungen** gerecht zu werden:
 - Arbeitszeiten sollen an wechselnde Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen angepasst werden
2. Um den **Interessen der Mitarbeiter** nach mehr Autonomie gerecht werden zu können:
 - Anpassung der Arbeitszeiten an wechselnde persönliche, familiäre oder Freizeitanforderungen
 - ausgewogene Balance zwischen arbeits- und nichtarbeitsgebundenen Bereichen

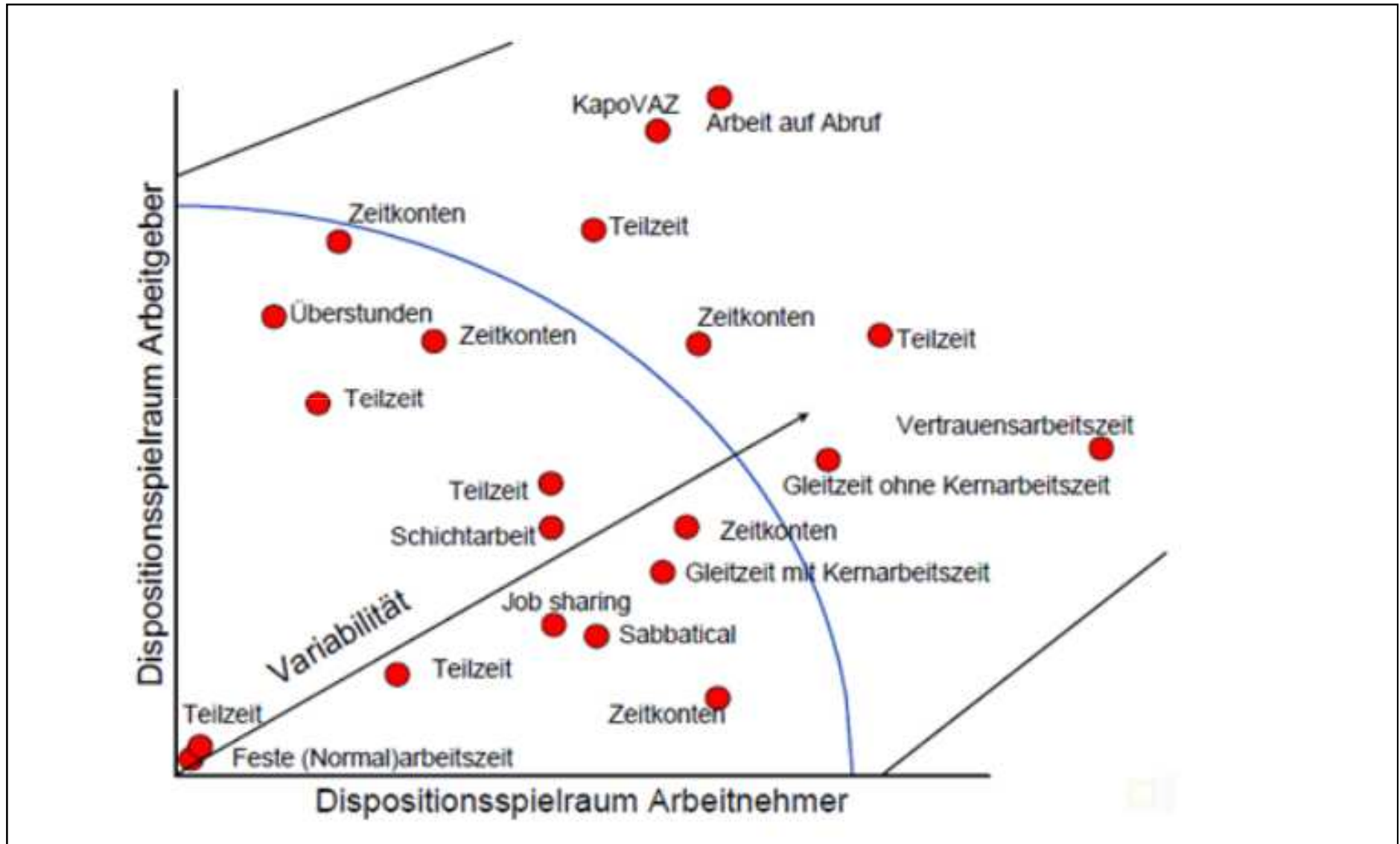
Flexible Arbeitszeiten



Wirtschaftliche Anforderungen
vs. Interessen der Mitarbeiter

Häufige, **unkontrollierbare** und **kurzfristige** Veränderungen geplanter Arbeitszeiten führen zu **sozialen** und **gesundheitlichen** Beeinträchtigungen neben **hoher Variabilität** der Arbeitszeiten und **fehlendem Einfluss** der Beschäftigten auf ihre Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten



Arbeitszeitberatung

Arbeitszeitberatung

**Beschäftigung sichern,
Wettbewerbsfähigkeit stärken,
Lebensqualität verbessern**

Ziele

Gesetze / Tarifverträge

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Manteltarifverträge (MTV)
- Arbeitsverträge (AV)
- u.v.m.

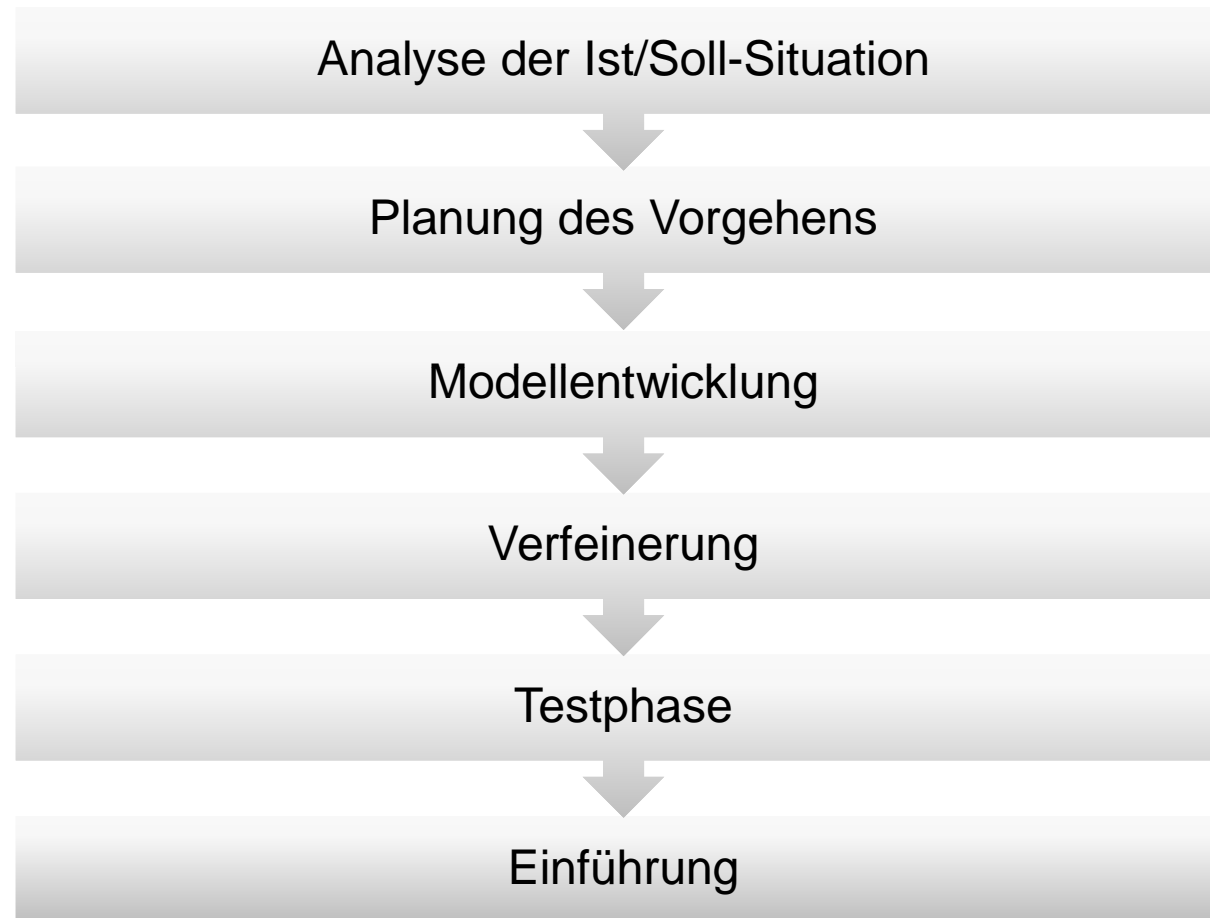
Betriebliche Erfordernisse

- Optimale Maschinenlaufzeiten
- Termintreue
- Qualität
- Kundenservice
- Fachkräfte rekrutieren und halten

Interessen der Beschäftigten

- Sicherer Arbeitsplatz
- Größerer Handlungsspielraum
- Planbare Arbeitszeiten
- Beruf und Familie vereinbaren
- Zeit für Weiterbildung

Idealtypischer Beratungsprozess



Wissensmanagement/ Datenbank

The screenshot shows the 'Literaturverwaltung' (Literature Management) software interface. The left sidebar contains a list of references, with the third entry selected: Gunnar Hoyer (2009). The main area displays the details for this monograph, including author, title, institution, year, and a link to the full text. The 'Bewertung der Literatur' (Literature Evaluation) field is highlighted with a red box, containing the text: 'Wissenschaftlich fundiert, KMU-tauglich, Diplomarbeit, Originalliteratur zitiert; GB:5 Punkte' and a link to 'Weitere Felder anzeigen...'. The bottom status bar indicates '18 Titel insg.' and 'Zitationsstil: APA 6th ed. #18'.

The screenshot shows a web-based literature management application. The main window displays a search result for a document. The interface includes a menu bar at the top with options like 'Datei', 'Bearbeiten', 'Ansicht', etc. Below the menu is a toolbar with icons for 'Neu', 'Recherchieren...', 'Suchen', 'Gehe zu...', 'Literaturliste...', 'Listensicht', 'Tabellenansicht', and 'Gedanke'. On the left side, there is a sidebar with navigation options: 'Literaturverwaltung', 'Wissensorganisation', 'Aufgabenplanung', and 'Kurzanleitung'. Below this is a list of search results, with the selected entry highlighted. The main content area is divided into several sections: 'Titelangaben', 'Inhalt', 'Zitate', 'Aufgaben', 'Standorte', and 'Zusätze'. The 'Inhalt' section is currently active and contains the following information:

- Allgemeine Beschreibung:** Der Zusammenhang zwischen Überstunden und betrieblichen krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten konnte anhand zeitreihenanalytischer Berechnungen empirisch abgesichert werden. Ferner wurden zeitreihenanalytische Methoden auf ihre Tauglichkeit hin überprüft, routinemäßig erhobene Betriebsdaten und daher nicht reaktive Daten auszuwerten - mit dem Ziel die Personalplanung zu optimieren, um dadurch wiederum die krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten zu reduzieren.
- Inhaltsverzeichnis:** Abkürzungsverzeichnis iii
- Schlagwörter:** Überstunden, Fehlzeiten, Unfallrisiko, Zeitreihenanalyse
- Kategorien:** Projektbezug
- Kategorien:** 11 Überstunden
- Kommentar:** wissenschaftlich fundiert, arbeitswissenschaftlich nicht abgesichert, KMU-tauglich
- Rezensionen:** 0 Rezensionen
- Rezensiert in:** Die Liste enthält keine Elemente.
- Nachträge:**

At the bottom of the window, there is a status bar showing '18 Titel insg.', 'Zitationsstil: APA 6th ed.', and '#18'. The Windows taskbar is visible at the very bottom of the image.

Wissensorganisation (Titel) - Arbeitszeitgewinn - Citavi

Datei Bearbeiten Ansicht Titel Kategorien Zitation Listen Extras Fenster 2

Gedanken/Zitate Titel Suchen Literaturliste...

Literaturverwaltung

Wissensorganisation

Aufgabenplanung

Kurzanleitung

Kategorien

Sie sehen hier Ihre bisher definierten Kategorien und in Klammern dahinter die Zahl der Titel, die Sie dieser Kategorie zugeordnet haben.

Sie können neue Kategorien erstellen, Kategorien umbenennen, die Reihenfolge oder die Gliederungsstufen ändern.

Markieren Sie eine Kategorie, um diese in der Hierarchie höher oder tiefer zu stufen oder in der Reihenfolge nach oben oder nach unten zu verschieben. Sie können die gewünschte Aktion auch aus dem Kontextmenü (rechte Maustaste) heraus aufrufen. Sie können eine Kategorie mit der Maus an eine neue Position ziehen (Drag&Drop).

Sie können einen oder mehrere Titel einer anderen Kategorie zuweisen, indem Sie sie mit der Maus auf eine Kategorie ziehen (Drag&Drop). Bei gedrückter Control-Taste bleibt der Titel in der bisherigen Kategorie und wird zusätzlich der neuen Kategorie zugewiesen.

Titel können in dieser Liste nicht sortiert werden.

..... (Alle)

- (Nicht kategorisiert) (2)
- 1 Flexible Arbeitszeiten (4)
- 2 Gesetzlicher Hintergrund (1)
- 3 Schichtarbeit (4)
- 4 Vertrauensarbeitszeit (1)
- 5 Lange Arbeitszeiten (1)
- 6 Teilzeit (2)
- 7 Grundlagen (1)
- 8 Analysetools (2)
- 9 Arbeitszeitberatung
- 10 Überstunden (1)

Gunnar Hoyer 2009 – Zum Zusammenhang zwischen Personalstand

Gunnar Hoyer (2009). *Zum Zusammenhang zwischen Personalstand, Mehrarbeit und krankheits- und unfallbedingten Ausfallzeiten: Ergebnisse einer zeitreihenanalytischen Untersuchung in einem Betrieb der Automobilindustrie*. Retrieved from <http://www.grin.com/e-book/142881/zum-zusammenhang-zwischen-personalstand-mehrarbeit-und-krankheits-und->

Abstract: Der Zusammenhang zwischen Überstunden und betrieblichen krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten konnte anhand zeitreihenanalytischer Berechnungen empirisch abgesichert werden. Ferner wurden zeitreihenanalytische Methoden auf ihre Tauglichkeit hin überprüft, routinemäßig erhobene Betriebsdaten und daher nicht reaktive Daten auszuwerten - mit dem Ziel die Personalplanung zu optimieren, um dadurch wiederum die krankheits- und unfallbedingten Fehlzeiten zu reduzieren.

Inhalt: Abkürzungsverzeichnis iii
Abbildungsverzeichnis iv
Tabellenverzeichnis vi
1. Einführung 1
2. Theoretischer Hintergrund 4
2.1. Belastungs-Beanspruchungs-Konzept 4
2.2. Arbeitszeit 6
2.2.1. Risiken langer Arbeitszeiten 8
2.2.2. Überstundenarbeit 10
2.3. ZurWahl der Methode 12
3. Fragestellung 14

17 Titel insg. Zitationsstil: APA 6th ed. #18

DE 12:26

Bewertung der Literatur

Bewertung der Literatur

	Thema	Wissenschaftlich fundiert	Praktische Relevanz	KMU-tauglich	Arbeitswissenschaftlich gesichert	Quelle	Einschlägige Fachliteratur	Originalliteratur zitiert	Gesamtbewertung
Hoyer, 2009	Überstunden	x	x	x		Diplomarbeit		x	5
Knauth, P, 1997	Nacht- und Schichtarbeit	x	x	x	x	Buch/Internet	x	x	8
Spurgeon et al, 1998	Lange Arbeitszeiten	x	x		x	Fachzeitschrift	x	x	6

Punktesystem:

Wissenschaftlich fundiert	= 2
Arbeitswissenschaftlich gesichert	= 2
Praktische Relevanz	= 1
KMU-tauglich (Einschätzung)	= 1
Originalliteratur zitiert	= 1
Einschlägige Fachliteratur	= 1

AP13 Literaturrecherche

AP13: Literaturrecherche

- Überprüfung der Notwendigkeit und Optimierung von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit
- Anpassung von Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit an die Bedürfnisse und Leistungsfähigkeit Älterer
- Integration von Teilzeitregelungen in Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit – auch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Möglichkeiten für Teilzeitbeschäftigung schaffen oder ausbauen
- Teilzeitbeschäftigung optimieren – zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Teilzeitbeschäftigung optimieren – um den Ausstieg Älterer gleitend gestalten zu können
- Innovative Arbeitszeitmodelle
- **Einführung Vertrauensarbeitszeit**
- Optimierung von Überstundenregelungen
- (Lebens-)Arbeitszeitkonten

Hier muss m.E. anders strukturiert werden, um zielgerichteter zu recherchieren!

AP13: Literaturrecherche

- Mögliche Gliederung der Literaturrecherche für AP13
- Für die Recherche ist eine Unterteilung in Arbeitszeitmodelle zielführend
- Aus den Ergebnissen der Literaturrecherche und den Ergebnissen der Unternehmensbefragung können anschließend standardisierte Beratungsmodule erarbeitet werden

Gliederung der Recherche für die Arbeitszeitmodelle:

1. Einführung ins Arbeitszeitmodell
2. Relevanten Gesetze
3. Empirische Befunde zu sozialen und gesundheitlichen Auswirkungen des Arbeitszeitmodells
4. Handlungshilfen für eine erfolgreiche Einführung
5. Erfolgs- und Misserfolgskfaktoren

**DANKE FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**

Beispielhaft für Vertrauensarbeitszeit

Kennzeichen der Vertrauensarbeitszeit

- 🕒 Ergebnisorientiertes, hochflexibles Arbeitszeitmodell
- 🕒 Eigenverantwortliche Verteilung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten
- 🕒 Es zählt vor allem die Arbeitsleistung, nicht die reine Anwesenheit
- 🕒 Arbeitszeitnachweise (§16 Abs. 2) ArbZG können auf ein Mindestmaß reduziert werden
- 🕒 Arbeitszeitnachweis wird an die Beschäftigten delegiert

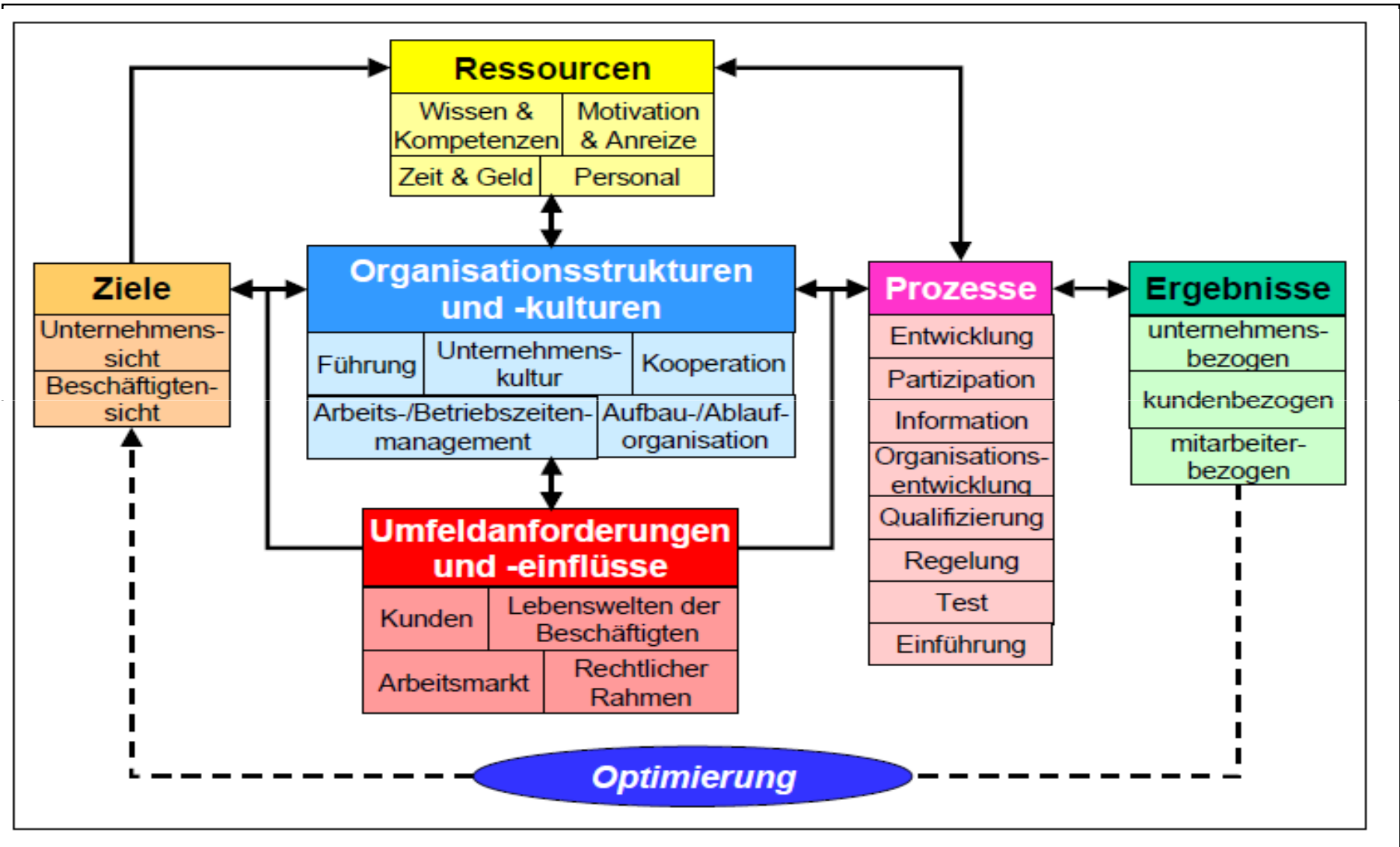
Vertrauensarbeitszeit: Rechtliche Rahmenbedingungen

Gesetz /Aktualisierungsstand	Vorschriften	Regelungsaspekte
Arbeitszeitgesetz (ArbZG / 01.01.04)	§§ 1 -7, 10, 16	<ul style="list-style-type: none"> –Tägl. & wöch. Höchstarbeitszeit –Ausgleichszeitraum für Mehrarbeit –Dauer, Lage, Verteilung von Ruhezeiten –Aufzeichnungspflicht
Arbeitsschutzgesetz ArbSchG / 23.12.03	§§ 3, 5	<ul style="list-style-type: none"> –Überwachungspflicht –Gefährdungsbeurteilung
Mutterschutzgesetz MuSchG / 14.11.03	§§ 6-8	<ul style="list-style-type: none"> –Mehrarbeit –Nacht-, Sonn-/Feiertagsarbeit –Stillzeit –Beschäftigungsverbote

Vertrauensarbeitszeit: Empirische Befunde

- Zunahme von Belastungen
 - Anstieg der Überstunden
 - Vermehrter Termin- und Leistungsdruck
- Erhöhte Arbeitszufriedenheit
- Eine wahrgenommene Verbesserung der Arbeits- und Lebensgestaltung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)

Vertrauensarbeitszeit: Handlungshilfen

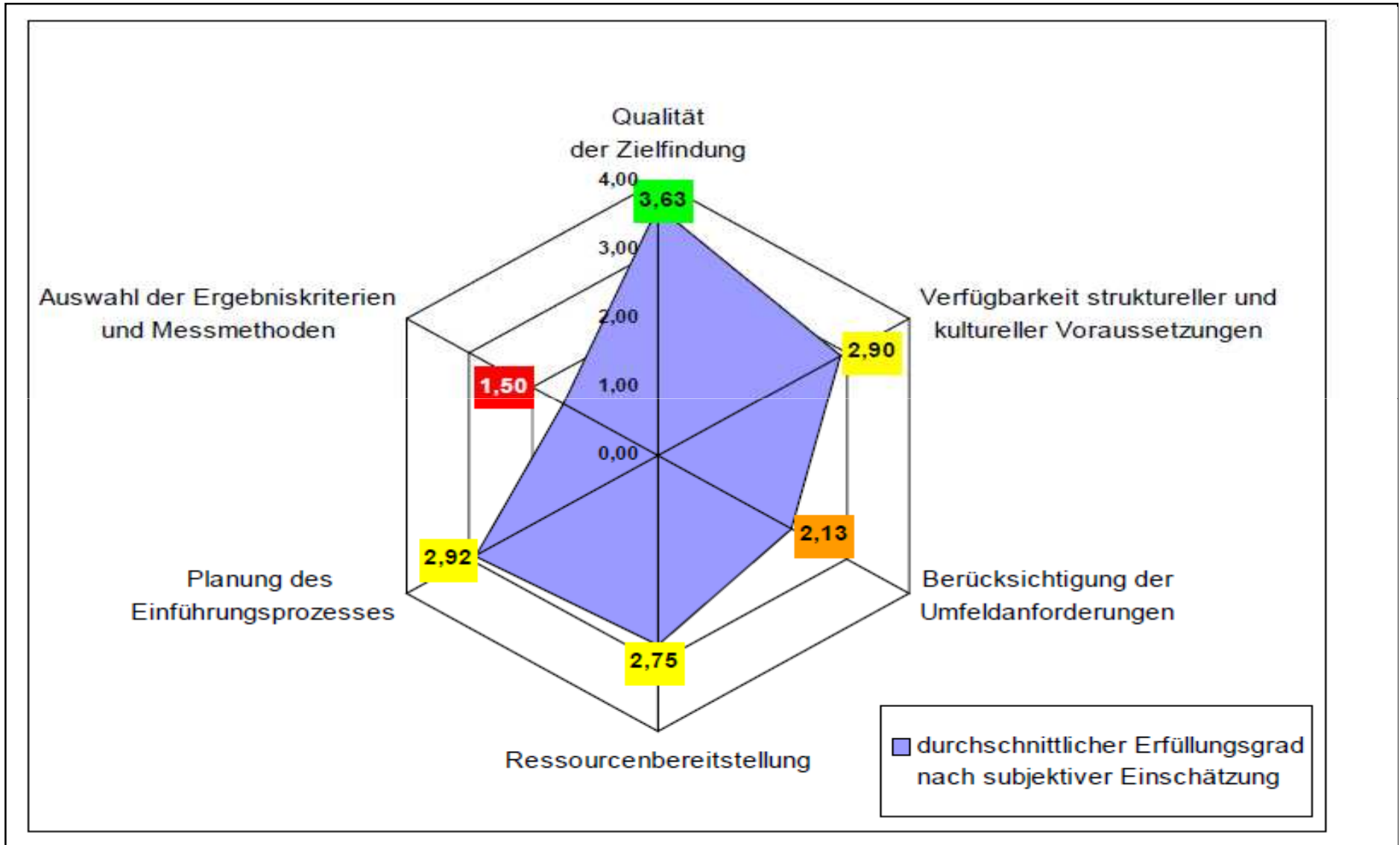


- Ziele, die mit der Einführung von Vertrauensarbeitszeit verbunden ist
- Organisationsstrukturen und –kulturen
- Umweltanforderungen und -einflüsse
- Ressourcen
- Prozesse
- Ergebnisse

Vertrauensarbeitszeit: Handlungshilfen

		Die Aussage trifft...			
		voll zu	eher zu	weniger zu	nicht zu
I.	Zielfindung				
1.	Die Einführung von Vertrauensarbeitszeit ist Teil einer erklärten Strategie zur Weiterentwicklung des Unternehmens.	X			
2.	Die mit VAZ angestrebten Ziele berücksichtigen sowohl die Unternehmens- als auch die Mitarbeiterinteressen.	X			
II.	Strukturelle und kulturelle Voraussetzungen				
1.	Kooperations- und Führungskultur				
1.1	Vorgesetzte vertrauen ihren Mitarbeitern hinsichtlich der leistungsgerechten Aufgabenerfüllung.		X		
1.5	Die Beschäftigten identifizieren sich mit dem Unternehmen und sind engagiert bei der Arbeit.	X			
1.6	Es herrscht eine offene Informationsatmosphäre: Berichten "von oben" kann man trauen. Daten werden Betriebsrat und Beschäftigten nicht vorenthalten.	X			
2.	Aufbau- und Ablauforganisation				
2.2	Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind klar geregelt.		X		
2.4	Auftragseingänge und Bearbeitungsreihenfolge sind für die Mitarbeiter nachvollziehbar.	X			
2.5	Die Mitarbeiter können in ihren Gruppen / Teams die Auftragsabwicklung eigenverantwortlich steuern.			X	

Handlungshilfen



Vertrauensarbeitszeit: Erfolgsfaktoren

Erfolgsfaktoren



- Vertrauenskultur
- Geregelter Umgang mit Überlastsituationen
- Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen bei der Einführung
- Angemessene Personaldecke
-

Misserfolgsfaktoren



- Misstrauenskultur
- Personalmangel
- Viele Überstunden im bisherigen Arbeitszeitmodell
- Anwesenheitspflicht durch informelle Arbeitszeitkultur
-

**DANKE FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**