

Eilers, Jens; Sulíková, Rozália

Book Part — Accepted Manuscript (Postprint)

Auswirkungen der digitalen Transformation auf das
Arbeitszeitmanagement in Krankenhäusern kirchlicher Trägerschaft:
Theoretischer Rahmen und Stand der Forschung

Suggested Citation: Eilers, Jens; Sulíková, Rozália (2022) : Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Arbeitszeitmanagement in Krankenhäusern kirchlicher Trägerschaft: Theoretischer Rahmen und Stand der Forschung, In: EAB Publishing (Ed.): Essays der Wissenschaft XXIII (Teil 23), ISBN 978-3-9824-6553-1, Verlagshaus Lindemann, Offenbach, pp. 55-75

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/267847>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Arbeitszeitmanagement in Krankenhäusern kirchlicher Trägerschaft: Theoretischer Rahmen und Stand der Forschung

Jens Eilers, Rozália Sulíková

Abstract Deutsch: Die fortschreitende Digitalisierung stellt für die Unternehmen in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft eine Herausforderung dar. Mit der Digitalisierung ist eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit verbunden, die positive als auch negative Auswirkungen für die Mitarbeiter mit sich bringen. Den Sozialpartnern kommt die Aufgabe zu, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sich die positiven Wirkungen entfalten und es nicht zu einer Entgrenzung der Arbeit kommt.

Abstract Englisch: Progressive digitization poses a challenge for companies in the healthcare and social economy. Digitalization is associated with an increasing flexibilization of work, which can have both positive and negative effects on employees. The social partners have the task of creating the appropriate framework conditions so that the positive effects can unfold and work does not become unbounded.

JEL-Klassifizierung: I-00

1. Digitale Transformation als Herausforderung im Gesundheitswesen

Die Digitalisierung schreitet im Gesundheits- und Sozialwesen weiter voran und stellt eines der Zukunftsthemen bzw. einen Megatrend dar. Die Digitalisierung zeigt sich an verschiedenen Stellen im Gesundheits- und Sozialwesen, so arbeiten Einrichtungen digital zusammen und vernetzen sich zunehmend, es werden elektronische Fall- und Patientenakten eingeführt, es gibt weitere Ansätze der telemedizinischen Diagnostik und die Nutzung und Auswertung von großen Datenmengen (Big Data) gewinnt zunehmend an Bedeutung. Zudem werden Prozesse digitalisiert, um die Effizienz im Gesundheits- und Sozialwesen zu steigern. Die zunehmende Digitalisierung verändert dabei ebenfalls die Arbeitsweisen der Mitarbeitenden¹ in den personalintensiven Gesundheitseinrichtungen, wie zum Beispiel in den Krankenhäusern (Klammer 2017, S. 459).

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist nicht nur Thema im Gesundheits- und Sozialwesen, andere Branchen sind von den Auswirkungen der Digitalisierung ebenfalls betroffen. In der Industrie bspw. wird seit Jahren ein wissenschaftlicher Diskurs geführt, inwieweit eine zunehmende Digitalisierung Wertschöpfungsketten und -netzwerke verändert. Diese Diskussionen werden allgemein unter dem Begriff Industrie 4.0 zusammengefasst. Dabei werden ebenso Auswirkungen der Digitalisierung auf Arbeit und Beschäftigung thematisiert, d. h. es wird eine

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter

sozialwissenschaftliche Betrachtung in die Diskussion integriert, hierzu wird der Begriff Arbeit 4.0 verwendet (Gerberich 2017).

Die Arbeit mit digitalen Technologien verändert die Wahrnehmung der Arbeit, das Weißbuch des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BAMS) hat bereits darauf hingewiesen, dass bspw. mobile Endgeräte das permanente Arbeiten und die Erreichbarkeit potenziell ermöglichen (24/7). Die Digitalisierung kann auf der einen Seite Effizienzgewinne für die Unternehmen erzeugen, auf der anderen Seite jedoch die Arbeitsorganisation und den Arbeitsalltag der Mitarbeitenden erheblich beeinflussen (BAMS 2017, S. 73).

Gleichzeitig kann diagnostiziert werden, dass sich Lebensentwürfe verändern und einem Wandel unterliegen. Klassische Familien- und Rollenbilder werden neuen Gegebenheiten angepasst, dadurch verändern sich gleichermaßen die Ansprüche an Arbeitsplatz und Arbeitgeber. Mitarbeiter wünschen sich mehr Freiräume und Flexibilität, um bspw. Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen. Daher nimmt die Bedeutung von individuellen Arbeitsmodellen, Sabbaticals, Home-Office-Vereinbarungen, Arbeitslängerkonten zu und rückt immer stärker in das Bewusstsein von Mitarbeitern und Arbeitgebern (BAMS 2017, 75 - 76).

Allerdings ist anzumerken, dass Flexibilität der Arbeitsbedingungen nicht in allen Branchen gewährleistet werden kann. In vielen Branchen häufen Mitarbeiter Überstunden an, Urlaubsansprüche werden nicht ausgeschöpft, die Zeit zur mentalen und körperlichen Erholung fehlt somit. Zudem sind die Arbeitgeber nicht durchweg bereit flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen, einige Arbeitgeber legen Wert auf eine strikte Trennung von Beruf und Privatleben (BAMS 2017, S. 76 - 80). Es liegt also ein heterogenes Stimmungsbild vor, den Sozialpartnern kommt daher die Bedeutung zu, diese unterschiedlichen Strömungen zu kanalisieren. Hierzu müssen zwischen Arbeitgeber und Betriebsräten Konsolidierungs- und Aushandlungsprozesse initiiert werden, um einen Konsens zu erzielen (vgl. BAMS 2017 S. 153 - 165). Die Arbeit von Betriebsräten wird sich in der Zukunft vermehrt mit Themen der Arbeitsintensivierung und des Arbeitszeitmanagements beschäftigen müssen, wobei es natürliche Grenzen gibt, denn bestehende Unternehmenskulturen erschweren oft eine strukturierte Lösung dieser Problematiken (Ahlers 2019, S. 2-3).

Die Enquetekommission zur digitalen Transformation in Nordrhein-Westfalen hat in diesem Zusammenhang Handlungsfelder identifiziert, mit denen sich die Sozialpartner beschäftigen müssen. Hierzu zählen Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die Entkoppelung von Arbeit und Arbeitsort im Rahmen des mobilen Arbeitens sowie die Regulierung von Arbeit, um psychische Belastungen im Rahmen einer permanenten Verfügbarkeit zu verhindern (Hassel et. al. 2019, S. 8). Dies trifft insbesondere auf qualifizierte und hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte (Klammer 2017, S. 462).

Die Tarifpartner haben bereits erste Antworten auf diese neuen Fragen gefunden, so regelt der Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie bspw. auch die Rahmenbedingungen beim mobilen Arbeiten (IG Metall Bezirk Baden-Württemberg, 2018, S. 1-6). Aber auch Unternehmen ergreifen selbst die Initiative. Das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit soll durch geschützte Abwesenheitszeiträume und definierte Reaktionsräume reduziert werden. Die Volkswagen AG, die Daimler AG

und die BMW AG haben hier entsprechende Vorkehrungen und Regelungen getroffen (Maschke et. al. 2018, S. 18).

Die vorangegangenen Ausführungen zeigen, dass in unterschiedlichen Bereichen bereits Erkenntnisse und Lösungen existieren, wie mit Themen der Arbeitsflexibilisierung und Arbeitszeiten im Rahmen der digitalen Transformation umzugehen ist. Breite empirische Studien zu neuen Entwicklungen und Auswirkungen der digitalen Transformation auf das Arbeitszeitmanagement von Mitarbeitern in kirchlichen Kliniken liegen jedoch kaum vor. So stellen Evans und Hilbert fest, dass die Studienlage im Sozial- und Gesundheitswesen im Bereich der Arbeitsbedingungen, in Verbindung mit der digitalen Transformation, unzureichend ist. Daneben wird die Perspektive der Mitarbeiter oft nicht berücksichtigt (Evans et. al. 2020, S. 78-79).

Der vorliegende Artikel soll einen ersten konzeptionellen Beitrag in diesem Forschungsfeld liefern und den aktuellen Stand der Forschung wiedergeben, dabei wird die Perspektive der Sozialpartner mitberücksichtigt.

2. Aktueller Stand der Forschung

In diesem Kapitel wird der aktuelle Stand der Forschung zum Thema Arbeitszeitmanagement in kirchlichen Krankenhäusern dargestellt. Hierzu wird die Methode des systematischen Reviews verwendet.

2.1 Systematisches Review

Das vorliegende Review orientiert sich dabei an den Kriterien von Davis et. al und es werden qualitative und quantitative Studien in die Auswertung einbezogen (Davis et. al. 2014, S. 1-9). Das systematische Review weist gegenüber einer Metaanalyse den Vorteil auf, dass die interdisziplinäre Kommunikation gefördert wird. Metaanalysen setzen voraus, dass es bereits einen veritablen Forschungsstand gibt, der statistische Effekt wird errechnet und zu einem Gesamteffekt verdichtet (Döring et. al. 2016, S. 191). Da bei dem systematischen Review unterschiedliche Zugänge gewählt werden, wird ein Untersuchungsgegenstand aus verschiedenen Perspektiven betrachtet, dies fördert die Qualität der Ergebnisse (Davis et. al. 2014, S. 8).

2.2 Suchstrategie

Zur Durchführung des systematischen Review wurde in den Datenbanken SCOPUS und Web of Science sowie im gemeinsamen Verbundkatalog Deutschland und Österreich GVK gesucht.² Flankierend konnte das Datenbankinformationssystem (DBIS) der Universitätsbibliothek Osnabrück sowie die zugehörigen Onlinekataloge (OPAC) genutzt werden. Thematisch erstreckt sich die Suche auf die drei Bereiche

² Der gemeinsame Verbundkatalog (GVK) ist der frei zugängliche Ausschnitt der Verbunddatenbank K10plus mit den Nachweisen der GBV-Bibliotheken und der SWB-Bibliotheken. Zusätzlich sind die Zeitschriftennachweise der subito-Lieferbibliotheken aus Deutschland und Österreich sowie der leihverkehrsrelevanten Bibliotheken aus Deutschland enthalten. Im gemeinsamen Verbundkatalog (GVK) sind über 65 Mio. Titel von Büchern, Zeitschriften, Aufsätzen, Kongressberichten, Mikroformen, elektronischen Dokumenten, Datenträgern, Musikalien, Karten etc. von über 1.000 Bibliotheken aus dem GBV und dem SWB nachgewiesen.

Arbeitszeit, Arbeitsverdichtung und Digitalisierung in Verbindung mit der digitalen Transformation. Die Recherche wurde vom 15.11.2020 bis zum 30.04.2021 durchgeführt und anschließend noch einmal zwischen dem 01.03.2022 und dem 30.04.2022 aktualisiert. Treibender Begriff war die digitale Transformation, etc.

Suchbegriffe	SCOPUS	Web of Science	GVK	Sonstige
Digitale Transformation AND Arbeitszeit	2	-	17	1
Digitale Transformation AND Digitalisierung	251	-	1.188	142
Digitale Transformation AND Arbeitsdichtung	0	-	1	0
Digitale Transformation AND Arbeitszeit AND Mitbestimmung	0	-	0	0
Digitale Transformation AND Digitalisierung AND Mitbestimmung	1	-	9	1
Digitale Transformation AND Arbeitsverdichtung AND Mitbestimmung	0	-	0	0
Digital transformation AND working time	31	1	91	0
Digital transformation AND digitalization	4.354	408	283	9
Digital transformation AND work intensification OR workload	14	0	3	0
Digital transformation AND working time AND codetermination	0	0	0	0
Digital transformation AND digitalization AND codetermination	2	0	1	1
Digital transformation AND work intensification OR workload AND codetermination	0	0	0	0
Summe Datenbanken	4.655	409	1.593	154
Gesamtsumme	6.811			

Tabelle 1: Trefferübersicht

Die Ergebnisse des systematischen Reviews werden in Abbildung 1 anhand des Flowcharts von Moher et. al. dargestellt (Moher et. al. 2009, S. 877). Das Vorgehen von Moher et. al. ermöglicht eine hohe Anzahl an Treffern von Artikeln und Studien im Gesundheitswesen systematisch zu verdichten, dabei werden die wesentlichen Informationen in Bezug auf die Fragestellung und die Hypothesen beibehalten (Moher et al., 2009, S. 875-877). Abbildung 1 zeigt den Ablauf im Rahmen des Phasenprozesses:

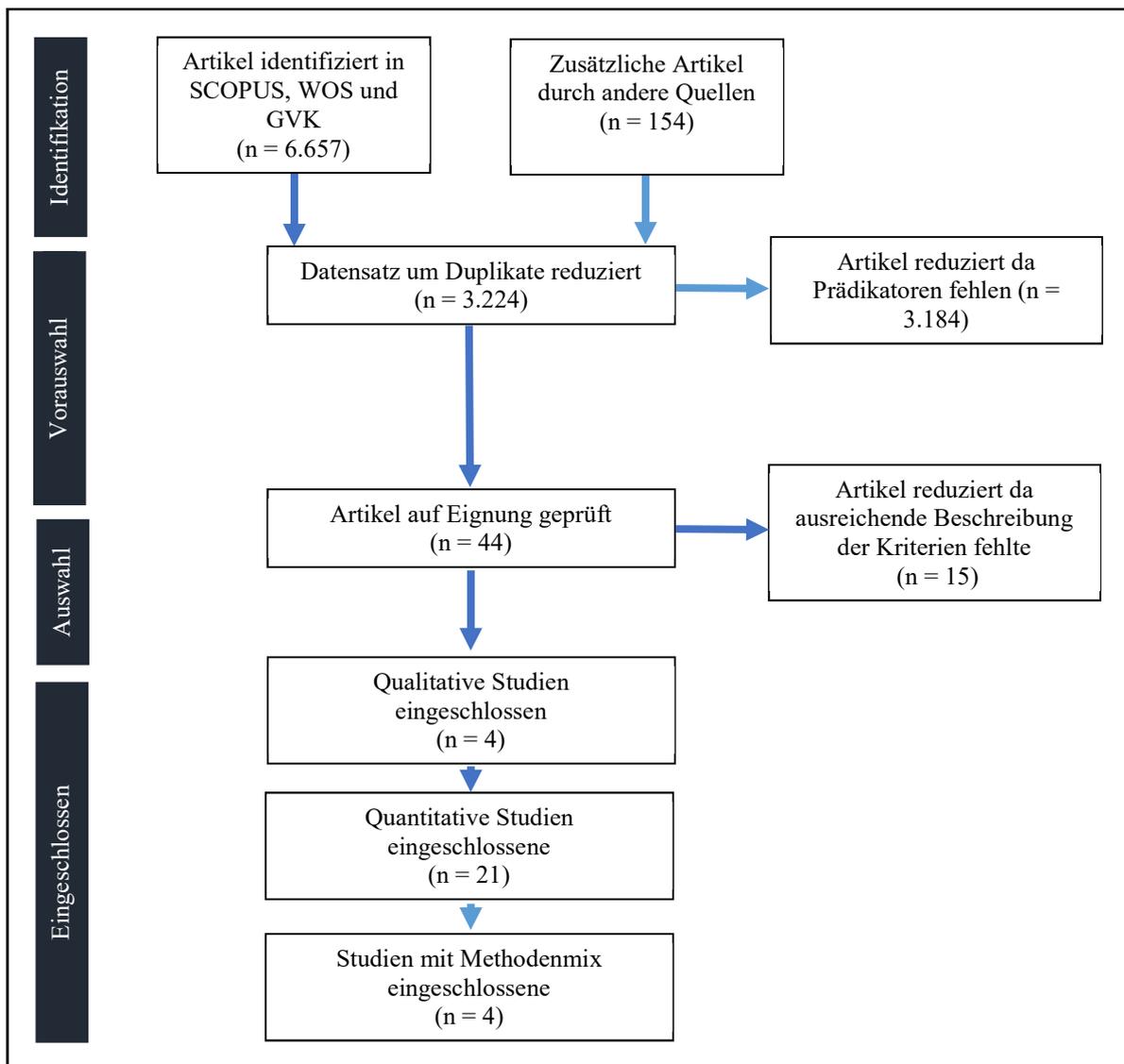


Abb. 1: Phasenauswahl zur Reduktion der Treffer (in Anlehnung an Moher et al 2009, S. 887)

2.3 Ergebnisse des systematischen Reviews

Die Suche in den einzelnen Datenbanken hat eine umfangreiche Anzahl an Treffern generiert. Insgesamt wurden 6.811 Suchergebnisse erzielt, dabei ist auffällig, dass es viele Doppelungen gab. Insgesamt konnten 3.224 Treffer identifiziert werden, die in mehreren Datenbanken gefunden worden sind. Ein weiterer Teil der Treffer (3.184) musste eliminiert werden, da die beeinflussenden Variablen nicht im Untersuchungssetting behandelt worden sind. 15 Studien konnten nicht berücksichtigt werden, da kein Bezug bzw. Beschreibung der Kriterien Arbeitszeit, Arbeitsverdichtung oder digitale Transformation vorgelegen hat. Insgesamt konnten 29 Studien in das Review überführt werden, hierbei handelt es sich um 4 qualitative, 21 quantitative Studien und 4 Studien, die einem Mixed-Method-Ansatz folgen. Die Ergebnisse des Reviews werden in Tabelle 2 zusammengefasst. Dabei wird der Autor, das Jahr der Publikation, die Größe der Stichprobe, die Nationalität, die Branche, das Design der Untersuchung, die unterstellten Zusammenhänge zwischen Arbeitszeit und Digitalisierung, die festgestellten Effekte und die jeweiligen Kernergebnisse dargestellt:

Arbeitszeit	Autor (Pub. Jahr)	Anzahl Personen (N)	Nationalität	Branche	Design	Arbeitszeitmanagement & Digitalisierung	Effektivstärke	Ergebnis
Jacobs (2019)	-	-	Deutschland	Rechtswissenschaften	Rechtsdogmatik	Psychische Belastungen durch die Individualisierung des Arbeitsrechts	-	Notwendigkeit der Belastungsschutzvereinbarungen in Zusammenarbeit mit Betriebsräten.
Maschke et al. (2018)	-	-	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Öffentlicher Dienst & Dienstleistung	Dokumentenanalyse 17.000 Dokumente	Betriebsvereinbarungen im Zusammenhang mit „Arbeiten 4.0“	-	Die häufigsten Vereinbarungen werden zu den Themen Arbeitszeitkonten, Datenschutz, Urlaubsregelungen und Mehrarbeit identifiziert.
Häring et al. (2015) Teilauswertung Ahlers (2016)	4.125	-	Deutschland	Wirtschaft & Industrie	Betriebsräte Computergestützte Telefoninterviews (CATI)	U. a. Arbeitszeitregelungen während des digitalen Wandels	96,3%	Gesunde Arbeitsbedingungen sind eine Frage der Arbeitszeitgestaltung und einer stärkeren Partizipation der Beschäftigten.
Rothke et al. (2017)	18.224	-	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Öffentlicher Dienst & Dienstleistung	Computergestützte Telefoninterviews (CATI)	Handlungsoptionen für die Arbeitszeitgestaltung und betriebliche Mitbestimmung	Reliabilitätskoeffizient 0,7	Arbeitsbezogene Erreichbarkeit oder die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten sollten grundsätzlich im sozialpartnerschaftlichen Dialog entwickelt werden.
Amlinger-Chatterjee (2016)	-	-	International	Wirtschaft, Industrie, Öffentlicher Dienst & Dienstleistung	Literaturrecherche Primär- und Sekundärstudien	Technologisierung und Wandel der Arbeitszeiten	-	Ein größerer Einfluss auf die Arbeitszeit war insgesamt mit einer besseren mentalen Gesundheit verbunden.
Weber et al. (2018)	30.000	-	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Öffentlicher Dienst & Dienstleistung	Sozio-ökonomische Panel (SOEP)	Berufliche Autonomie und die Entstehung von Überbeschäftigung	-	Eine Überbeschäftigung ist mit einer höheren Autonomie verbunden (CV=1,29 für Frauen bis 1,61 für Männer).
Hammermann et al. (2017)	48.850	-	Europäische Union	Wirtschaft, Industrie, Öffentlicher Dienst & Dienstleistung	European Conditions Survey (EWCS)	Mobiles Arbeiten und Arbeitszeitmanagement	-	Ein Unterschreiten einzuhalten der elf Stunden Ruhezeit kommt in der Gruppe der mobilen Computerarbeiter mehr als doppelt so häufig vor.
Baumann et al (2018)	4.125	-	Deutschland	Wirtschaft & Industrie	Betriebsräte Computergestützte Telefoninterviews (CATI)	Betriebsvereinbarungen zum Thema Arbeitszeit	96,3%	Arbeitszeit ist ein Trendthema - Regelungen zum Umgang mit Mehrarbeit, der Umwandlung von Zeit in Geld und der Handhabung von Arbeitszeitkonten mit Beendigung des Beschäftigtenverhältnisses.
Davidescu et al. (2020)	220	-	Rumänien	Wirtschaft, Industrie, Öffentlicher Dienst & Dienstleistung	Fragebogen - Interview	Zukünftiges HRM - Zusammenhang zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitszeitflexibilisierung	Pseudo (Nagelkerke) 0,693	Die Arbeitszeitflexibilisierung in einem geordneten Rahmen (Telearbeitsgesetz) fördert die Mitarbeiterzufriedenheit.
Seitovirta et al. (2017)	402	-	Finnland	Registrierte Krankenschwestern	Fragebogen	Arbeitszeitsysteme u. a. im Zusammenhang mit Arbeitszeitmodellen	Cronbachs α 0,90	Es wurden erhebliche Werte für flexible Arbeitszeitregelungen ermittelt.
Schiel et al. (2016) Teilauswertung Ahlers (2018)	2.606	-	Deutschland	Wirtschaft & Industrie	Betriebsräte Computergestützte Telefoninterviews (CATI)	U. a. Digitalisierung im Betrieb	Pseudo (McFadden) 0,019	Viele digitale Innovationen und Veränderungen sind schwach reguliert

Jansen-Preilowski et al (2020)	13	Europäische Union	Wirtschaft, Industrie, Dienstleistungssektor	Systematisches Literatur Review	Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt	-	Die Arbeitszeitverkürzung stellt eine Möglichkeit dar, um die Beanspruchungen zu reduzieren, sowie dem Wunsch der Beschäftigten nach mehr Freizeit nachzukommen. Voraussetzung dabei ist, dass es zu keiner höheren Intensität der Arbeit kommt.
Schiel et al. (2018) Teilauswertung Erol & Ahlers (2019)	2.288	Deutschland	Wirtschaft & Industrie	Betriebsräte Computergestützte Telefoninterviews (CATI)	U. a. Arbeitsverdichtung im Betrieb	Pseudo (McFadden) 0,216 R ²	Branchenübergreifend eine höhere Komplexität in der Arbeit.
Vargas und Weber (2020)	21.869 3.073	27 EU-Mitgliedstaaten und Vereinigtes Königreich	Betriebe mit 10 oder mehr Beschäftigten in allen Sektoren	Push-to-Web-Methodik	Zunehmende Implementierung digitaler Technologien in Bezug auf Arbeitszeitmuster	-	Der technologische Wandel begünstigt eine "Always on" Kultur.
Digitalisierung Daum (2017)	7	Deutschland	Gesundheitswesen	sozialwissenschaftlicher Methoden-Mix	Identifikation und Analyse der Folgewirkungen für die Arbeitsorganisation.	-	Digitale Technologien haben das Potential zeitlicher Einsparung bzw. eine Reduktion körperlicher Belastungen zu bewirken.
Arnitz et al (2018)	2.032	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Dienstleistungssektor	Telefoninterviews	Auswirkungen der Digitalisierung auf die Beschäftigungs- und Lohnentwicklungen	-	Positive Beschäftigungseffekte bei steigenden Löhnen – überwiegend im Bereich der Hochqualifikation bzw. von Fachkräften.
Pietsch et al. (2019)	277	Deutschland – Einrichtungen der Caritas	Dienstleister Gesundheits- und Sozialwesen	Panelerhebung Fragebogen	Digitalisierung und digitale Transformation in der Caritas	-	Geringe Auswirkungen der Digitalisierung im Hinblick auf flexible Arbeitszeitgestaltung.
Derks et al. (2021)	67	Niederlande	Wirtschaft, Industrie & Dienstleistung	Quantitative Tagebuchstudie	Folgen der nicht arbeitsbezogenen Smartphone-Nutzung im Arbeitsumfeld	Intra-Class-Korrelationen (ICC11)	Die Ergebnisse zeigen, dass private Smartphone-Nutzung während der Arbeitszeit zum subjektiven Gefühl der Unterbrechung beiträgt, sogar verstärkt, wenn die private Smartphone-Nutzung negativ bewertet wird.
Lott (2020)	375	Deutschland	Wirtschaft, Industrie & Dienstleistung	Linked Personnel Panels (LPP) - Bundesagentur für Arbeit	Work-life Balance im Homeoffice	Verwendung logistischer Regressionsmodelle	Die Forschung zeigt, dass Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten, im Vergleich zu Arbeitnehmern ohne Homeoffice einsatzbereiter und zufriedener in ihrem Job sind.
Pietsch u. Krimmer (2021)	240	Deutschland	Einrichtungen der Caritas	Caritaspanel 2020	Auswirkungen der Corona-Pandemie -Welche Rolle spielt mobiles Arbeiten in der Caritas?	-	Im Zusammenhang mit der Pandemie hat mobiles Arbeiten einen erheblichen Bedeutungsgewinn erlebt.

Arbeitsverdichtung									
Zapf und Weber (2017)	1.708	Deutschland	Wirtschaft & Industrie	Standardisierte Befragung	Überstunden und Arbeitszeitregelungen	Pseudo R ² 0,13 - 0,30	Unbezahlte Überstunden richten sich nach Arbeitgebermerkmalen.		
Hammermann und Stettes (2016)	1.399	Deutschland	Personalleiter & Geschäftsführer Industrie & Dienstleistung	Personalpanel	Familienfreundliches Arbeitszeitmanagement im Zeichen der Digitalisierung	-	Bei der Ausgestaltung individueller Arbeitszeitarangements sind eigenständige Effekte der Digitalisierung und einer familienfreundlichen Unternehmenskultur erkennbar.		
Kaduk et al. (2019)	758	USA	IT-Branche	Dokumentenanalyse & Mitarbeiterbefragung	Kontrolle über Arbeitszeit- und -ort	-	Beschäftigte, die wenigstens 20 Prozent ihrer Arbeitszeit von zu Hause arbeiten und die Kontrolle haben, wo sie arbeiten wollen, sind weniger gestresst als Beschäftigte, die ausschließlich im Büro arbeiten bzw. Homeoffice als Zwang empfinden.		
Marschall et al. (2020)	5.845	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Dienstleistungssektor	Online-Befragung vor und während der Corona Pandemie	Analyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Covid-19-Pandemie	-	Die Vorteile des Homeoffice scheinen die Nachteile für viele zu überwiegen, vor allem die Produktivität im Homeoffice scheint gewährleistet.		
Müller et. Al (2018)	13.452	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Dienstleistungssektor	Computergestützte Telefoninterviews (CATI)	Auswirkungen langer Arbeitszeiten auf die Gesundheit von Arbeitnehmer	-	Es existiert ein negativer Zusammenhang zwischen einer hohen Verfügbarkeit, begünstigt durch digitale Techniken, und der psychosomatischen Gesundheit.		
Seitz und Rigotti (2018)	4.019	Deutschland	Deutsche Haushalte	Längs-Panel-Erhebung	Ziel dieser Studie ist es, die Auswirkungen von Arbeitszeitregelungen mit unterschiedlichem Autonomiegrad auf die Arbeits- und Freizeit Zufriedenheit sowie die subjektive Gesundheit abzuschätzen	-	Diese Studie zeigt, dass Maßnahmen erforderlich sind, um die Arbeitszeitautonomie zu regeln, um zu verhindern, dass Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit übermäßig verlängern.		
Haipeter et al. (2019)	19	Deutschland	Industrie	Prozessbegleitung & Experteninterviews	Wie gehen Betriebsräte mit der Herausforderung der Digitalisierung um? Und wie können sie dabei unterstützt und gestärkt werden?	-	U.a. Digitalisierung trägt den Ergebnissen zufolge vor allem dort zur Arbeitsintensivierung bei, wo Beschäftigte mit Softwareproblemen konfrontiert werden oder eine Vielzahl von möglicherweise schlecht abgestimmten Systemen bedienen müssen.		
Holler (2017)	9.737 Index „Gute Arbeit“	Deutschland	Wirtschaft, Industrie, Dienstleistungssektor	Telefoninterviews	Veränderung der Arbeitsbelastung/Intensität durch die Digitalisierung	-	Aspekte der Arbeitsintensität wie Zeit- und Termindruck, Störungen und Unterbrechungen sowie Arbeitsverdichtung treten bei Beschäftigten, die mit digitalen Mitteln arbeiten, häufiger als		

Bräutigam et al (2017)	577	Deutschland	Krankenhäuser	Online-Erhebung & Experteninterviews	Verbreitung digitaler Technologien in Kliniken und ihre Auswirkungen aus Sicht der Beschäftigten	-	bei Beschäftigten auf, die nicht digital arbeiten. Wie die Analyse unter Verwendung von Kontrollvariablen gezeigt hat, ist dies aber auch unabhängig von der Struktur der Beschäftigten der Fall. Ausgeprägt erscheinen die Mängel bei der Beteiligung der Beschäftigten bei der Produktauswahl neuer Techniken.
---------------------------	-----	-------------	---------------	--	---	---	--

Tabelle 2: Ergebnisse des systematischen Reviews

2.4 Erkenntnisse aus den Studien

2.4.1 Arbeitszeit

Jacobs (2019) bemerkt, dass der Arbeitnehmer besonders schutzbedürftig ist, da er in digitalen Zeiten potenziell ständig erreichbar ist. Der Arbeitnehmer hat ein Selbstbestimmungsrecht und muss eigenverantwortlich tätig werden. Arbeitnehmer müssen dem AG die Gefahr und die Folgen einer ständigen Erreichbarkeit darlegen und eindeutige Signale geben. Die starren Regelungen des Arbeitszeitgesetzes passen nicht mehr zu den Anforderungen und den Gegebenheiten im Rahmen der Arbeit 4.0. Die Sozialpartner haben hier eine besondere Verantwortung entsprechende Vereinbarungen vor einer übermäßigen Belastung zu treffen, so wird eine unternehmensbezogene Individualisierung möglich.

Maschke (2018) analysieren bestehende Betriebsvereinbarungen, die in der Datenbank der Hans-Böckler-Stiftung zu finden sind und ermitteln das Arbeitszeitkonten, Datenschutz, Urlaubsregelungen und der Umgang mit Mehrarbeit häufig Gegenstand dieser Vereinbarungen sind. Die zukünftigen Herausforderungen der digitalen Transformation müssen zwischen den Sozialpartnern weiter verifiziert werden.

Ahlers (2016) widmet sich der Befragung von Betriebsräten aus dem Jahr 2015 zu den Themen Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen. Die Analyse ergibt, dass der Verantwortungsdruck bei den Beschäftigten beim Thema Vertrauensarbeitszeit hoch ist. Zudem nimmt der gefühlte Termin- und Zeitdruck zu. Damit einher gehen ungeplante Unterbrechungen der Arbeit und eine unzureichende Planbarkeit des Arbeitstages. Das Arbeitsschutzgesetz sieht zwar eine Gefährdungsbeurteilung vor (§ 5 ArbSchG) vor, allerdings werden diese in Bezug auf psychische Belastungen bislang nur von 24 % der Unternehmen umgesetzt. Ahlers empfiehlt, dass die Betriebsräte über die Mitbestimmungsrechte hier stärker einwirken sollten.

Rothe (2017) kommt zu der Erkenntnis, dass Länge, Flexibilität und Lage der Arbeitszeiten entscheidend sind, aber gleichermaßen Vorhersagbarkeit und Planbarkeit wichtige Kriterien für die Arbeitnehmer darstellen. Betriebliche Vereinbarungen zwischen Mitbestimmungsorganen und Arbeitgebern sollte daher ebenfalls und im Besonderen die Arbeitszeit umfassen, z. B. Erreichbarkeit und flexible Arbeitszeitmodelle.

Amlinger-Chatterjee (2016) untersucht die Ausprägungen der Arbeitszeitflexibilität. Es zeigt sich, dass Flexibilität mehrere Ausprägungen enthalten. Der Arbeitnehmer kann selbst Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung nehmen und möchte seine Arbeitszeit souverän einteilen. Flexibilität kann ebenfalls bedeuten, dass der Arbeitgeber eine kapazitätsorientierte Planung vornimmt, die als variable Arbeitszeit verstanden werden kann. Flexibilität stellt aber auch die Planbarkeit und Vorhersagbarkeit von Arbeitszeit dar, es hat sich gezeigt, dass Arbeitnehmer einen höheren mentalen Gesundheitszustand haben, wenn eigenständig Einfluss auf die Arbeitszeit genommen wird.

Weber et al. (2018) untersuchen die Verbreitung von Arbeitszeitdiskrepanzen mithilfe des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Die Ergebnisse zeigen, dass häusliche Verpflichtungen und die Familie zu einer Unter- oder Überbeschäftigung beitragen. Dabei ist zu beachten, dass Frauen mit zunehmenden Verpflichtungen und Verantwortung seltener überbeschäftigt sind. Bei Männern ist dieser Einfluss

nicht signifikant. Hieraus lässt sich ableiten, dass eine traditionelle Rollenverteilung passende Arbeitszeiten bei Frauen oft verhindern. Weber et al. weisen zudem auf die Auflösung solcher Entwicklungen durch die Koordination auf betrieblicher Ebene mithilfe von Regelungen zwischen den Tarifparteien hin.

Hammermann et. al (2017) analysieren das mobile Arbeiten in Deutschland. Mobiles Arbeiten zeigt sich in den einzelnen Ausprägungen differenziert, 64 % der Befragten gaben an, dass Privates und Berufliches getrennt werden soll. Aus diesem Grund möchten die Arbeitnehmer nicht zu Hause arbeiten. Andere wiederum sehen in der Mobilen Arbeit die Möglichkeit Familie und Beruf zu vereinbaren, dadurch wird mehr Flexibilität z. B. in Betreuungsnotfällen ermöglicht. Mobile Computerarbeiter haben häufig Arbeitstage von über 10 Stunden und unterliegen keiner Zeiterfassung. Hammermann et. al. sehen jedoch Vorteile in der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und vertrauen auf betriebliche Vereinbarungen, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter entsprechen.

Baumann et. al. (2018) widmen sich der Entwicklung von Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeiten. Dabei werden Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeiten analysiert. 71% der Unternehmen haben im Jahr 2017 die Gestaltung von Arbeitszeitkonten in Form von Betriebsvereinbarungen neu reguliert, dies stellt einen Zuwachs von 8 Prozentpunkten innerhalb der letzten zwei Jahre dar. Weitere Betriebsvereinbarungen wurden zur Mehrarbeit (plus 10%), zu Arbeitszeitverlängerungen (plus 10%), zu Arbeitszeitverkürzungen (plus 9%), zur Vertrauensarbeitszeit (plus 6%) und zur Teilzeit (plus 5%) verhandelt.

Baumann et. al. stellen zudem fest, dass aktuell abgeschlossene Rahmen- und Prozessvereinbarungen sich dem Thema Digitalisierung von Prozessen widmen, dies kann als Indiz gewertet werden, dass die betriebliche Mitbestimmung diese Transformationsfragen ebenfalls stärker in den Mittelpunkt rücken.

Davidescu et al. (2020) zeigen, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen und Arbeitszeitflexibilisierung und Zufriedenheit bei Telearbeiten in Rumänien gibt. Dieser positive Effekt wird verstärkt, wenn die Mitarbeiter aktiv an der Gestaltung der Arbeitszeit bzw. dessen Rahmen beteiligt werden.

Innerhalb ihrer vergleichenden Untersuchungen zu finanziellen und nicht finanziellen Anreizsystemen bei registrierten finnischen Pflegefachkräfte, wiesen Seitovirta et al. (2020) eine deutliche Verschiebung zu nicht finanziellen Anreizsystemen nach. Insbesondere die Flexibilität von Arbeitszeitmodellen erfuhr eine signifikante Zunahme.

Ahlers (2018) hat im Rahmen einer Panel-Befragung Betriebsräte zu den Bereichen Arbeit 4.0 und New Work befragt. 63 % der befragten Betriebsräte beobachten, dass New Work und Arbeit 4.0 auch Schwachstellen haben, denn die Arbeitszeit wird oft entgrenzt. Jeder zweite befragte Betriebsrat möchte daher eine Eingrenzung der Arbeitszeit über die Mitbestimmung erwirken. Die Betriebsräte sind sich einig, dass es gezielte Schutzmaßnahmen bedarf, um den negativen Folgen der digitalen Arbeit begegnen zu können.

Jansen-Preilowski et al. (2020) untersuchen die Auswirkungen der Verkürzung von Arbeitszeiten im Rahmen der Digitalisierung. Die Verkürzung der Arbeitszeit kann dazu beitragen den erhöhten Anforderungen des digitalen Berufslebens gerecht zu werden, da dann potenziell mehr Erholungsphasen möglich sind. Die Verkürzung

sollte dabei exakt geplant und Tätigkeiten und Prozesse sollten im Vorfeld optimiert werden.

Im Rahmen der Betriebsrätebefragung haben Ahlers et. al. (2018) auch die Arbeitsintensivierung erfasst. Die Betriebsräte kommen zu der Auffassung, dass der Workload insgesamt gestiegen ist und sich die Erwartungshaltung der Führungskräfte verändert hat. Diese erwarten eine höhere Leistungsbereitschaft von ihren Mitarbeitern. Die Betriebsräte identifizieren eine gestiegene Arbeitskomplexität, erhöhte Abstimmungs- und Koordinationsbedarfe und eine Vielfalt an gleichzeitig zu bearbeitenden Aufgaben. Gleichzeitig sind die Unternehmen jedoch nicht mit den notwendigen personellen Ressourcen ausgestattet.

Vargas et al. (2020) untersuchten in den Staaten der Europäischen Union die Entwicklungen der IKT-basierten mobilen Arbeit. Die Fähigkeit, überall und jederzeit zu arbeiten, führte zu einer größeren Arbeitsintensivierung sowie einem zunehmenden Wettbewerb. Bestehende Grenzwerte für Arbeitszeiten und Ruhezeiten, die in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) verankert wurden, sind in Regelungen zur mobilen Arbeit schwieriger durchzusetzen. Gerade bei der Mobilen Arbeit sollten jedoch Arbeitszeiten erfasst werden, da diese Personengruppen tendenziell von Mehrarbeit stärker betroffen sind. Die Autoren stellen zudem fest, dass es wenige Rechtsvorschriften gibt, die dieses Thema behandeln und das die negativen Folgen der Mobilen Arbeit unzureichend abstrahiert werden. Durch die COVID-19 Pandemie wird sich die Mobile Arbeit jedoch zu einer alltäglichen und institutionalisierten Arbeitsform entwickeln.

2.4.2 Digitalisierung

Im Auftrag der Deutschen Angestellten Akademie (DAA) beschäftigten Daum et al. (2017) sich mit der Digitalisierung der Pflege in Deutschland. Die Arbeit betrachtete ebenfalls die Auswirkungen der digitalen Transformation in deutschen Kliniken. Durch die Digitalisierung kann eine Zeitersparnis erzielt werden, die neu gewonnene Zeit wird jedoch dann oft durch gestiegene Dokumentationspflichten verbraucht. Die Studie stellte ebenfalls den weiteren Forschungsbedarf zur digitalen Transformation im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in deutschen Krankenhäusern heraus.

Arntz et. al. (2018) betrachten in ihrer Untersuchung die Entwicklung des betrieblichen Digitalisierungsgrades. Die Digitalisierung schreitet nur langsam jedoch stetig voran. Die befragten Unternehmen bemerken, dass sich diese langsame Entwicklung fortsetzt und wachsend immer mehr digitale Technologien eingesetzt werden. Die Autoren kommen dabei zu dem Schluss, dass die Investitionen in Technologien die Gesamtbeschäftigung in den nächsten 5 Jahren um 1,8 % wachsen lässt.

Pietsch et. al. hat eine Untersuchung zur Digitalisierung bei den Rechtsträgern der Caritas durchgeführt. Die Autoren kommen zu der Erkenntnis, dass es spürbare Veränderungen der Arbeitsbedingungen geben wird. Durch die Nutzung von digitalen Technologien wird der Weiterbildungsbedarf steigen, zudem wird eine Zunahme des Workload in kirchlichen Einrichtungen erwartet.

Derks et al. (2021) untersuchen welche Auswirkungen die zunehmende Nutzung des privaten Smartphone-Nutzung innerhalb und außerhalb der Arbeitszeit hat. Die private Nutzung des Smartphones am Arbeitsplatz hat das Potential negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden hervorzurufen. Ist die Nutzung des Smartphones mit negativen Konsequenzen verbunden z.B. eine traurige oder schlechte Nachricht in einer WhatsApp-Gruppe, dann verstärkt dies den nachteiligen Effekt.

Lott (2020) hat eruiert, dass Beschäftigte im Homeoffice zufriedener und einsatzbereiter sind als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten. Die Arbeit im Homeoffice kann zudem die Leistungsfähigkeit und das Engagement steigern. Zudem wird die Bindung an das Unternehmen erhöht und die Kündigungsabsicht verringert. Die Arbeit im Homeoffice steigert zudem das Vertrauen in den Arbeitgeber. Schätzen Beschäftigte ihre Vorgesetzten als fair ein, empfinden sie im Homeoffice ihre Work-Life-Balance durchweg positiver als Beschäftigte, die ihre Vorgesetzten nicht als besonders fair wahrnehmen.

Pietsch et al. (2021) haben festgestellt, dass mobiles Arbeiten in der Corona-Pandemie auch bei Caritaseinrichtungen zugenommen hat. Rund 1/3 der Beschäftigten haben zu Hause gearbeitet, dabei sollte ferner eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erzielt und die Flexibilität der Mitarbeiter gesteigert werden.

2.4.3 Arbeitsverdichtung

Zapf et al. (2017) stellten fest, dass die Anforderungen der Unternehmen und die Besonderheiten des beruflichen Umfeldes die wesentlichen Treiber für eine Arbeitszunahme in Form von Mehrarbeit ist. Die Vergütungssysteme, die der Mehrarbeit zugrunde liegen werden dabei überwiegend von Seiten des Arbeitgebers festgelegt und an deren Anforderungen ausgerichtet. Mitarbeiterbedürfnisse werden nur unzureichend berücksichtigt, obwohl die Mitarbeiter über die Wahl ihres Arbeitszeitmodells einen Einfluss auf die Ausgestaltung üben könnten.

Hammermann et al. (2016) betrachten innerhalb ihrer Studie die Entwicklung mobil arbeitender Beschäftigte im Hinblick auf familienfeindliche Arbeitszeiten. Die Digitalisierung hat das Potenzial Beruf und Familie besser zu vereinen, bei Präsenzbeschäftigten ergeben sich keine Änderungen. Es wird jedoch bemerkt, dass die zunehmende Digitalisierung die Arbeitsverdichtung noch erhöhen und damit keine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten werden kann. Die Nutzung digitaler Technologien ist ein nachhaltiger Veränderungsprozess, der begleitet werden muss und auch eine neue Form der Vertrauenskultur und eine Anpassung des Führungsstils (ergebnisorientiert) erfordert.

Kaduk et al. (2019) vergleichen innerhalb ihrer Studie in den USA vorgegebene variable Arbeitszeitmodelle mit freiwillig genutzten variablen Arbeitszeitmodellen. Vorgegebene Arbeitszeitmodelle haben stärker zu Konflikten in den Bereichen Familie und Beruf geführt und auch Stress und Burnout waren die Folgen. Zudem haben sich negative Folgen in Form einer geringen Arbeitszufriedenheit und einer erhöhten Wechselabsicht gezeigt. Freiwillige, mobile Arbeit hingegen wirkt sich positiv auf die Beschäftigten aus und bietet einen gewissen Schutz vor Stress und psychischen Belastungen, zudem wird die Abwanderungsabsicht reduziert.

Marshall et. al. (2020) diagnostizieren, dass Ablenkungen während der Arbeitszeit in Form von Mails, Telefonaten, die subjektiv stärker wahrgenommenen Kontrollmöglichkeiten durch die Digitalisierung und Hard- und Softwarestörungen Missmut bei den Mitarbeitern erzeugen. Die Autoren stellen fest, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen einem erhöhten Grad der Erreichbarkeit und der wahrgenommenen Work-Life-Balance gibt. Marschall et al. ergriffen die Gelegenheit und fügten 2020 ihrer eigentlichen Studie eine Sonderanalyse zur Digitalisierung und Homeoffice während der Corona-Krise hinzu. In der Corona-Krise zeigte sich die zunehmende digitale Transformation für viele Beschäftigte als Erleichterung. Im April und Mai 2020 arbeiteten 28 Prozent der Beschäftigten nahezu ausschließlich im Homeoffice. Weitere 11 Prozent nutzten mehrmals pro Woche das Homeoffice. Zusätzlich ist es ebenfalls zu einem deutlichen Anstieg von digitalen und mobilen Arbeitsformen gekommen. Die Vorteile des Homeoffice scheinen die Nachteile für die überwiegende Zahl von Beschäftigten zu überwiegen, die Effektivität des Beschäftigten ist zudem im Homeoffice gewährleistet. Ein Teil der Befragten hat jedoch auch negative Assoziationen wie bspw. der fehlende Kontakt zu Kollegen und Führungskräften und eine stärkere Ablenkung durch private Dinge.

Die Ergebnisse der Studie von Müller et al. (2018) zeigen das lange Arbeitszeiten zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen können. Damit werden Forschungsergebnisse aus anderen Bereichen durch diese Studie unterstützt. Es wurden 13.452 Vollzeitbeschäftigte befragt und es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen Termin- und Leistungsdruck, das Gefühl permanent erreichbar sein zu müssen, der Arbeitszeitveränderung und psychosomatischen Problemen.

Die Studie von Seitz et al. (2018) wertet die Daten des SOEP hinsichtlich der Fragestellung aus, inwieweit der Grad der Mitarbeiterautonomie bei der flexiblen Arbeitszeitgestaltung das Wohlbefinden beeinflusst. Eine regulierte Arbeitszeit in Form von Gleitzeit führt zu einer höheren Zufriedenheit der Mitarbeiter, eine unregulierte Arbeitszeit hingegen birgt die Gefahr einer Überlastung. Maßnahmen zur Regulierung der Arbeitszeit sind also notwendig, um die Gesundheit der Mitarbeiter dauerhaft zu erhalten.

Haipeter et. al. (2019) widmen sich in ihrer Untersuchung den Mitbestimmungspraktiken, die im Rahmen der digitalen Transformation neu aufgekomen sind. Wesentliche Themen sind die Transparenz und die Beteiligung an Digitalisierungsprojekten, aber zudem werden Führungsaspekte, Arbeitszeiten und Arbeitsbelastung sowie die Sicherheit der Daten thematisiert.

Holler (2017) stellt fest, dass digitale Techniken ein Gefühl der Ohnmacht erzeugen können, zudem steigt der Zeitdruck und die wahrgenommene Arbeitsverdichtung. Digitale Technologien tragen zudem dazu bei, sich der Technik ausgeliefert zu fühlen und stärker durch die Technik überwacht zu werden, dadurch können neue Belastungssituationen entstehen. Die Analyse von Holler ergibt zudem, dass durch die digitale Kontrolle der Arbeitsleistung häufiger unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit geleistet wird.

Bräutigam et al. (2017) betonen den Forschungsbedarf einer „sozialverträglichen Digitalisierung“ in Kliniken. Zudem wird die Frage aufgeworfen wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer mitarbeiterorientierte Arbeitsbedingungen in Zeiten der

Digitalisierung schaffen können. Digitale Prozesse können Arbeitszeit einsparen, auf der anderen Seite steigt der wahrgenommene Arbeitsdruck. Die Autoren kommen zu der Erkenntnis, dass durch die digitale Transformation eine zunehmende Verdichtung der Arbeit entsteht. Die Arbeit in den Krankenhäusern muss sich grundlegend verändern, die Digitalisierung erfordert vor allem ein neues Arbeitszeitmanagement.

3. Fazit

Die digitale Transformation stellt die Unternehmen im Gesundheits- und Sozialsektor vor neue Herausforderungen. In diesem Zusammenhang kommt der Arbeitszeitgestaltung eine zunehmende Schlüsselrolle zu. Eine ausgewogene, an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden orientierte Gestaltung der Arbeitszeit, ist in der Lage die Leistungsfähigkeit sowie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden langfristig zu erhalten bzw. zu fördern.

Das systematische Review soll einen Beitrag zu einem besseren Verständnis einer mitarbeiterorientierten Arbeitszeitgestaltung in Zusammenhang mit der Digitalisierung sowie der Beteiligung durch die betrieblichen Mitbestimmungsorgane leisten. Hierzu wurden die Auswirkungen der digitalen Transformation auf Arbeitszeit, Digitalisierung, Verdichtung der Arbeit und die Sicht der Mitarbeitervertretungen berücksichtigt. Die Studien weisen darauf hin, dass Arbeitszeiten innerhalb der Digitalisierung zunehmend flexibilisiert und an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden ausgerichtet werden müssen. Die zunehmende Flexibilisierung erfordert jedoch ferner einen neuen, selbstbewussten und souveränen Umgang mit der eigenen Arbeitsgestaltung. Die betrieblichen Sozialpartner können hier durch entsprechende Vereinbarungen einen Rahmen schaffen, damit es nicht zu Fehl- und Überbelastungen kommt. Das Angebot der mobilen Arbeit sollte mit einer Personalpolitik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einhergehen.

Die Befunde erweitern den Kenntnisstand in Krankenhäusern zu Chancen und Risiken eines mitarbeiterorientierten Arbeitszeitmanagements in Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsorganen. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen praxis- und anwendungsnahe Hinweise für eine mitarbeiterorientierte und vereinbarkeitsfreundliche Arbeitszeitgestaltung im Klinikalltag liefern, als auch einen theoretischen Beitrag zur Weiterentwicklung der Arbeitszeitforschung, unter Einbeziehung der digitalen Transformation im Zusammenspiel mit den Mitarbeitervertretungen, leisten. Hierzu bedarf es im Klinikalltag weiterer systematischer Untersuchungen unter Berücksichtigung der Umsetzung des neuen Krankenhauszukunftsgesetzes zur Digitalisierung der Krankenhäuser sowie der Auswirkungen der Covidpandemie.

Autoren:

Jens Eilers u. Rozália Sulíková

eilers1@uniba.sk

Essays der Wissenschaft XXIII (Teil 23) / EAB Publishing (Hrsg.)

Akademische Essays aus dem Bereich der interdisziplinären

Wissenschaft zur Anwendung in Theorie und Praxis

Dezember 2023 / S. 55-75

ISBN 9-783982-465531

Verantwortliche Leitung (Peer Review): Prof. Dr. mult. A. Müller-Bracht u. As.

Wissenschaftlicher Beirat: Prof. Dr. D. Kauz & Prof. Dr. K. Schmidt

Literaturverzeichnis

- Ahlers, E. / Erol, S. (2019) Arbeitsverdichtung in den Betrieben: Empirische Befunde aus der WSI-Betriebsrätebefragung, Policy Brief WSI, Nr. 33
- Ahlers, E. (2016) Arbeit und Gesundheit im betrieblichen Kontext: Befunde aus der Betriebsrätebefragung des WSI 2015, WSI Report, 2016, Nr. 33
- Ahlers, E. (2018) Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0, Policy Brief WSI, Nr. 20
- Amlinger-Chatterjee, M. (2016) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund
- Arntz, M. / Gregory, T. / u. a. (2018) Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit: Makroökonomische Auswirkungen auf Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Löhne von morgen, ZEW-Gutachten und Forschungsberichte, Mannheim
- BAMS (2017) Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Abteilung Grundsatzfragen des Sozialstaats, der Arbeitswelt und der sozialen Marktwirtschaft, Arbeit weiterdenken - Weißbuch Arbeiten 4.0, Potsdam
- Baumann, H. / Mierich, S. / u. a. (2018) Betriebsvereinbarungen 2017: Verbreitung und Trendthemen, Policy Brief WSI, 2018, Nr. 25
- Bräutigam, C. / Enste, P. / u. a. (2017) Digitalisierung im Krankenhaus: Mehr Technik - bessere Arbeit? Studie der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 364

- Daum, M. (2017) Digitalisierung und Technisierung der Pflege in Deutschland: Aktuelle Trends und ihre Folgewirkungen auf Arbeitsorganisation, Beschäftigung und Qualifizierung, DAA-Stiftung Bildung und Beruf, Hamburg, https://www.daa-stiftung.de/fileadmin/user_upload/digitalisierung_und_technisierung_der_pflege_2.pdf, [10.01.2021]
- Davidescu, A. / Apostu, A. / u. a. (2020) (2020): Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees-Implications for Sustainable Human Resource Management, *Sustainability*, 12, 2020, Nr. 15, S. 1-53
- Davis, J. / Mengersen, K. / u. a. (2014) Viewing systematic reviews and meta-analysis in social research through different lenses, *Springer Plus*, 2014, Nr. 3, S. 1-9
- Deerks, D. / Bakker, A. / u. a. (2021) Private smartphone use during worktime: A diary study on the unexplored costs of integrating the work and family domain, *Computers in Human Behavior*, 114, 2021, S. 1-10
- Döring, N. / Bortz, J. (2016) Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften, 5. Auflage, Berlin, Heidelberg
- Evan, M. / Hilbert, J. (2020) Zur Zukunft der Arbeit in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft in der Digitalisierungsära in: Kutscher, N./Ley, T./Seelmeyer, U./Siller, F./Tillmann, A., Zorn, I. (Hrsg.), *Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung*, Beltz Juventa, Weinheim
- Gerberich, C. (2017) *Industrie 4.0 Digitalisierung, Innovationsmanagement und Führung, Elektrotechnik & Informationstechnik - Vorabdruck*

- Haipeter, T. / Bosch, G. / u. a. (2019) Neue Mitbestimmungspraktiken in der digitalen Transformation der „Industrie 4.0“, Industrielle Beziehungen - The German Journal of Industrial Relations, 26, Nr. 2, S. 130–149
- Hammermann, A. / Stettes, O. (2017) Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa: Eine Auswertung auf Basis des European Working Conditions Survey 2015, Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 44. Jahrgang, Heft 3/2017
- Hammermann, A. / Stettes, O. (2016) Familienfreundliche Arbeitswelt im Zeichen der Digitalisierung, Befunde auf Basis des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016, IW-Trends - Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Jahrgang. 43, Heft 4/2016
- Holler, M. (2017) Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt: Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016, Berlin, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++1c40dfc8-b953-11e7-8dd1-52540088cada>,aufgerufen an [31.12.2021]
- IG Metall (2018) Bezirk Baden-Württemberg, Bezirksleitung Baden-Württemberg, Tarifvertrag zum mobilen Arbeiten, S. 1-4, http://www.bw.igm.de/downloads/artikel/files//ARTID_86699_kKSPSO?name=2018_02_06_MuE_TV_Mobiles_Arbeiten.pdf, abgerufen am [07.05.2019]
- Jacobs, S. (2019) Schutz vor psychischen Belastungen durch die Individualisierung des

Arbeitszeitrechts, Theorie und Praxis des
Arbeitsrechts, Band 15, Baden-Baden

- Jansen-Prei., V. / Paruzel, A. / u. a. (2020) Arbeitszeitgestaltung in der digitalisierten Arbeitswelt: Ein systematisches Literatur Review zur Wirkung von Arbeitszeitverkürzung in Bezug auf die psychische Gesundheit, Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie, 51, Nr. 3, S. 331-343
- Kaduk, A. / Genadek, K. / u. a. (2019) Involuntary vs. voluntary flexible work: insights for scholars and stakeholders, *Community, Work & Family*, 22, Nr. 4, S. 412-442
- Klammer, U. (2017) Arbeiten 4.0 - Digitalisierung als Gestaltungsaufgabe, Wirtschaftsdienst, *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, Jahrgang 97, S. 459-463
- Maschke, M. / Mierich, S. / u. a. (2018) Arbeiten 4.0 Diskurs und Praxis in Betriebsvereinbarungen - Teil II, Mitbestimmungsreport Nr. 41 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Moher, D. / Liberati, A. / u. a. (2009) Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement, *Physical Therapy*, 89, Nr. 9, S. 873-880
- Müller, G. / Tisch, A. / u. a. (2018) The impact of long working hours on the health of German employees, *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 32, Nr. 3-4, S. 217-235
- Pietsch, M. / Krimmer, P. (2019) Caritaspanel 2018: Aktuelle Ergebnisse der Grundauswertung zur caritasweiten Betriebsumfrage, ZAT:

Zeitschrift für Arbeitsrecht und Tarifpolitik
in kirchlichen Unternehmen, Nr. 3, S. 83-88

Pietsch, M. / Krimmer, P.

(2021) Ergebnisse der Befragungsrunde 2020, Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Betriebslandschaft: Welche Rolle spielen Existenzgefährdung, Kurzarbeit und mobiles Arbeiten in der Caritas?, Caritaspanel Report Nr. 1, <https://caritasdienstgeber.de/themen/caritaspanel.html>, [31.12.2021]

Rothe, I. / Adolph, L. / u. a.

(2017) Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund

Seitovirta, J. / Lehtimäki, A.

(2018) Registered nurses' perceptions of rewarding and its significance, *Journal of nursing management*, 26, Nr. 4, S. 457-466

Seitz, J. / Rigotti, T.

(2018) How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP), *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 32, Nr. 3-4, S. 177-194

Vargas, O. / Weber, T.

(2020) Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements, *New forms of employment series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Weber, E. / Zimmert, F.

(2018) Arbeitszeiten zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Wie Diskrepanzen entstehen und wie man sie auflöst, *IAB-Kurzbericht*, Nr. 13, S. 1-8

Zapf, I. / Weber, E.

(2017) The role of employer, job and employee characteristics for flexible working time: An empirical analysis of overtime work and flexible working hours' arrangements, IAB-Discussion Paper, Nr. 4, S. 4-46