

## **Arbeiten zwischen Home und Office: Wie ist es um die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes bestellt?**

Hiltraud GRZECH-SUKALO<sup>1</sup>, Claudia CZYCHOLL<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Department für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, D-26129 Oldenburg*

<sup>2</sup> *Kooperationsstelle Hochschule – Gewerkschaften  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, D-26129 Oldenburg*

**Kurzfassung:** Durch die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Homeoffice stark zugenommen. Auch zukünftig wird eine großer Teil der Beschäftigten teils oder ganz von zu Hause aus arbeiten. Hierbei kommt es häufig zu einer zeitlichen Entgrenzung von Arbeit. Ergebnisse aus drei Projekten der Universität Oldenburg zeigen, dass im Homeoffice häufig nicht das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird. Nicht zuletzt bedingt durch permanente Erreichbarkeitsanforderungen und/oder eine (interessierte) Selbstgefährdung werden u.a. tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten überschritten sowie Pausen und Ruhezeiten nicht eingehalten. Um daraus resultierenden etwaigen negativen Auswirkungen auf die Gesundheit entgegenzuwirken, sind betriebliche bzw. institutionelle Regelungen zu Arbeitszeiten wichtig.

**Schlüsselwörter:** Arbeitszeiten, Arbeitszeitgesetz, Homeoffice, Mobile Arbeit, Telearbeit

### **1. Ausgangssituation**

Mit Ausbruch der Corona-Pandemie hat sich der Arbeitsalltag für einen signifikanten Teil der Beschäftigten verändert. Als betriebliche Infektionsschutzmaßnahme vor dem Virus SARS-CoV-2 wurden für das Homeoffice geeignete Tätigkeiten in erheblichem Umfang in den Privatbereich der Beschäftigten verlagert. Der Begriff des Homeoffice ist seitdem omnipräsent. Dabei kommt es allerdings immer wieder zu Begriffsverwirrungen. So werden die Begriffe *Homeoffice*, *Tele(heim)arbeit* und *Mobile Arbeit* häufig synonym verwendet. Es ist jedoch zu differenzieren: Für alle Arbeitsformen findet das Arbeitsschutz- und das Arbeitszeitgesetz Anwendung (ArbZG 2003). Allerdings ist allein die Tele(heim)arbeit durch die Arbeitsstättenverordnung (§2Abs.7ArbStättV) im Hinblick auf die ergonomische Ausgestaltung des Arbeitsplatzes geschützt (Czycholl & Grzech-Sukalo 2021).

Arbeiteten vor Ausbruch der Pandemie 12 Prozent aller abhängig Beschäftigten teilweise oder ausschließlich im Homeoffice, waren es während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 je nach Studie zwischen 25 und 35 Prozent (destatis 2019; Möhring et al. 2020; Schröder et al. 2020, Ahlers et al. 2021). Mit Rückgang der Infektionszahlen im Sommer 2020 ging die Homeoffice-Nutzung allerdings wieder zurück und stieg erst wieder auf über 20 Prozent im Zuge der Verabschiedung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung auf der Bund-Länder-Konferenz am 19. Januar 2021. Mit Beendigung der sogenannten Homeoffice-Pflicht zum 01. Juli 2021 nahm die Präsenzarbeit in den Betriebsstätten wieder zu. Nach der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung arbeiteten im Juli 2021 nur

noch 15 Prozent der abhängig Beschäftigten überwiegend oder ganz von zu Hause aus (Ahlers et al. 2021). Durch den erneuten Anstieg der Infektionszahlen im Herbst wurde am 24. November 2021 ein neues Infektionsschutzgesetz eingeführt, das wieder eine Homeoffice-Pflicht vorsieht. Dort heißt es: „Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen“ (IfSG 2001). Die Regelung ist vorerst bis zum 19. März 2022 befristet.

## **2. Homeoffice und die Gefahr des entgrenzten Arbeitens**

Innerhalb der letzten eineinhalb Jahre hat eine große Anzahl Beschäftigter pandemiebedingt vielfältige Erfahrungen mit der erstmaligen oder verstärkten Nutzung von Homeoffice gemacht. Diese Erfahrungen verdeutlichen die Potentiale der Arbeit von zu Hause, aber auch die damit verbundenen Herausforderungen und Risiken. Ein besonderes Risiko besteht in der zeitlichen Entgrenzung von Arbeit durch lange tägliche und wöchentliche Arbeitszeiten, Überstunden bzw. Mehrarbeit, verkürzte Ruhezeiten und den Ausfall von Erholungspausen (Backhaus et al. 2021). Zudem berichten Beschäftigte in verschiedenen Studien von betrieblichen Erreichbarkeitsanforderungen in der Freizeit, auch wenn diese nur selten explizit an sie herangetragen werden (Backhaus et al. 2021; DGB 2020; Eurofound 2020). In der Befragung zum DGB-Index *Gute Arbeit 2020* antworteten 39 Prozent, dass ihre Vorgesetzten von ihnen im Homeoffice erwarteten, außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar zu sein. Dabei wird die (permanente) Erreichbarkeit durch die ständige Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien negativ verstärkt. Beschäftigten wird dadurch das nötige Abschalten von der Arbeit und die Erholung erschwert oder sogar verhindert.

Wird die gesetzliche Mindestruhezeit von elf Stunden häufiger unterschritten, kann dies negative Beanspruchungsfolgen haben, wie etwa ein erhöhtes Stressempfinden, eine verminderte Schlafqualität bis hin zu Schlafstörungen und eine mangelnde Regeneration (BAuA 2020; DAK 2020; Grzech-Sukalo 2019). Zudem sinkt die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten und die Gefahr von Fehlern und Unfällen steigt, wenn die täglichen Ruhezeiten unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestwert liegen (Beermann et al. 2019). Wird die Arbeit zu untypischen Arbeitszeiten verrichtet, d. h. am Abend oder am Wochenende, können nicht selten Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben auftreten (Grzech-Sukalo & Vogl 2018; Grzech-Sukalo 2019). Wenn nachts gearbeitet werden muss, liegt überdies eine besondere Belastung vor, die verstärkt zu Schlafproblemen, Magen- und Darmproblemen, Herz-Kreislauferkrankungen, aber auch zu psychischen Störungen führen kann bis hin zu einer höheren Mortalitätsrate (Beermann et al. 2019). Wird überdies nicht ausschließlich zu vereinbarten Zeiten, sondern „auf Abruf“ gearbeitet, wie es bei (impliziter) permanenter Erreichbarkeit der Fall ist, können sich zusätzliche Beeinträchtigungen ergeben. Bei Beschäftigten, die oft im Homeoffice arbeiten, ist zudem nicht selten häufiger Präsentismus mit einer einhergehenden Selbstgefährdung anzutreffen (Eurofound 2020). Dies kann zu arbeitsbedingter Erschöpfung führen, verbunden mit Work-Family-Konflikten, insbesondere wenn im Homeoffice zu untypischen Arbeitszeiten gearbeitet wird (Zhang et al. 2020).

### 3. Wesentliche Regelungen des Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz basiert auf den Grenzen der menschlichen Belastungsfähigkeit. Vorrangig regelt es die tägliche und wöchentliche Maximalarbeitszeit, tägliche und wöchentliche Mindestruhezeiten, Pausen, Nacharbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit (ArbZG 2003). Liegen keine Abweichungen im Arbeitszeitgesetz vor (so kann z. B. im Krankenhaus die tägliche Ruhezeit auf 10 Stunden reduziert werden) oder lässt ein Tarifvertrag keine Änderungen zu (durch die Öffnungsklausel in § 7 des ArbZG besteht hierzu die Möglichkeit), gelten die folgenden Vorgaben:

- *Tägliche Arbeitszeit*  
8 Stunden, maximal 10 Stunden mit Ausgleich auf 8 Stunden
- *Wöchentliche Höchstarbeitszeit*  
durchschnittlich 48 Stunden, maximal 60 Stunden mit Ausgleich auf 48 Stunden
- *Ruhepausen*  
30 Minuten nach spätestens 6 Stunden Arbeitszeit, 45 Minuten nach spätestens 9 Stunden Arbeitszeit, kann in 15 Minuten-Abschnitte unterteilt werden
- *Tägliche Mindestruhezeit*  
mindestens 11 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit bis zum erneuten Beginn
- *Wöchentliche Mindestruhezeit*  
mindestens 35 Stunden am Stück (24 Stunden durch den arbeitsfreien Sonntag plus der 11 Stunden tägliche Mindestruhezeit)
- *Nacharbeit*  
zwischen 23.00 und 6.00 Uhr
- *Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot*

Diese Vorgaben gelten auch für die Arbeit im Homeoffice. Während der pandemiebedingten Lockdowns wurde jedoch auf die Einhaltung der Arbeits- und Ruhezeiten seitens der Arbeitgeber\*innen, aber auch der Betriebs- und Personalrät\*innen nicht hinreichend geachtet. Um zukünftig negative physische wie psychische Auswirkungen auf die Gesundheit zu vermeiden, gilt es ein besonderes Augenmerk auf die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten von Beschäftigten im Homeoffice zu haben. Deshalb ist es notwendig, die Arbeitszeiten zu dokumentieren, um die Belastungsgrenzen nicht zu überschreiten und eine (interessierte) Selbstgefährdung (Laimer et al. 2019) der Beschäftigten zu vermeiden (Abraham 2020; Grzech-Sukalo, 2019). Neben der Minimierung gesundheitlicher Probleme kann dies auch zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen (Mergener & Mansfeld 2021).

### 4. Arbeitszeiten mobil Beschäftigter – Ergebnisse aus drei Projekten

Mobile Arbeit und Homeoffice stehen im Fokus von drei Projekten des Lehrstuhls für Organisation und Personal der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg (Prof. Thomas Breisig). In dem vom Niedersächsischen Ministerium für Wissenschaft und Kultur geförderten Projekt *Digital – Mobil* (01.08.2019 - 31.12.2020) wurden Chancen,

Risiken und Gestaltungsmöglichkeiten mobiler Arbeit aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet (Breisig et al. 2020; Grzech-Sukalo & Czycholl 2021). Dabei knüpfte das Projekt an die Forschungsergebnisse der BMBF geförderten Studie *prentimo* (präventionsorientierte Gestaltung mobiler Arbeit; 01.01.2016 – 31.07.2019) an (Breisig & Vogl 2019). Das aktuelle Praxisprojekt *Arbeiten zwischen Home und Office* (01.03.2021 – 31.05.2022) befasst sich mit betrieblichen und dienstlichen Vereinbarungen sowie Fort- und Weiterbildung zum Arbeiten im Homeoffice. Im Folgenden werden zentrale Befunde der Projekte im Hinblick auf Arbeitszeiten mobiler Arbeit vorgestellt und diskutiert. Aus der Studie *prentimo* liegen Forschungsergebnisse tatsächlich geleisteter Arbeitszeiten sowie Interviews mit mobil Beschäftigten zu dem Thema vor. Aus den Projekten *Digital – Mobil* sowie *Arbeit zwischen Home und Office* kann auf Ergebnisse aus verschiedenen Workshops hinsichtlich der Arbeitszeiten im Homeoffice zurückgegriffen werden.

Im Rahmen des Forschungsprojektes *prentimo* arbeiteten wissenschaftliche und gewerkschaftliche Institutionen mit Unternehmen zusammen, um durch betriebliche Gestaltungsmaßnahmen mobile Arbeit nachhaltig gesund zu gestalten. Dazu wurden zunächst die konkreten Arbeitssituationen und -bedingungen betrachtet, wozu auch die Erfassung der täglichen Arbeits- und Ruhezeiten, Pausen oder Wochenendarbeit zählten. Im Rahmen der Studie wurden 59 ausführliche Interviews mit mobil tätigen Beschäftigten und Führungskräften durchgeführt sowie eine schriftliche Befragung von 3627 Beschäftigten, von denen 2336 mobil arbeiteten. Von den Befragten arbeiteten 69% anteilig im Homeoffice.

Insgesamt gaben 60% der Befragten an, mindestens einmal pro Monat auch am Wochenende zu arbeiten. 46% in Vertrauensarbeitszeit tätige Personen arbeiteten mehr als 5mal pro Monat über 10 Stunden täglich, wobei dies bei Gleitzeitregelungen 15 % weniger der Fall war, nämlich 31%. Zudem dehnten 29% der Beschäftigten, die Zielvereinbarungen hatten, ihre Arbeitszeiten aus und arbeiteten ohne Pause, ohne Wochenende oder auch im Urlaub. Darüber hinaus gaben 58% der mobil Beschäftigten mit Dienstreisen an, dass von ihnen erwartet wird, ständig erreichbar zu sein, während dies lediglich für 19% galt, die keine Dienstreisen durchführen mussten (Breisig & Vogl 2019).

Die Auswertung tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten mobil Beschäftigte ergab weitere diverse Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz (ArbZG 2003). Im Rahmen verschiedenen Veröffentlichungen zu *prentimo* wird auf folgende Ergebnisse hingewiesen (Grzech-Sukalo & Vogl 2017 und 2018; Grzech-Sukalo 2019; Kraus et al. 2020):

- tägliche Arbeitszeiten über durchschnittlich 8 bzw. über 10 Stunden
- verkürzte tägliche Ruhezeiten (unter 11 Stunden)
- wöchentliche Ruhezeiten (unter 35 Stunden)
- Wochenarbeitszeiten über durchschnittlich 48 Stunden
- Arbeiten an Sonntagen ohne Ausnahmegenehmigung
- verkürzte (unter 15 Minuten am Stück) oder komplett entfallende Pausenzeiten
- undokumentierte Arbeitszeiten (z.B. aufgrund ausgedehnter Erreichbarkeit)

Auch in den Projekten *Digital – Mobil* und *Arbeiten zwischen Home und Office* spielt das Thema Arbeitszeiten mobil Beschäftigter eine zentrale Rolle. Dabei geht es insbesondere um konkrete Regelungen in Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen. Dies

beinhaltet die Definition von Zeiten der Erreichbarkeit oder Nichterreichbarkeit, mit dem Ziel tägliche Arbeitszeiten nicht ausufern zu lassen und ausreichende Ruhezeiten zu ermöglichen. Überdies geht es um Vereinbarungen, an wie vielen Tagen in der Woche und wie lange im Homeoffice gearbeitet wird, die (elektronische) Erfassung der Arbeitszeiten und welche Tätigkeiten als Arbeitszeit anzurechnen sind. In den durchgeführten Workshops wurde zudem intensiv über die (Nicht-)Einhaltung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und über mögliche Lösungsmöglichkeiten diskutiert. Bezüglich einer (interessierten) Selbstgefährdung gab es kontroverse Haltungen der Teilnehmenden: Es wurde sowohl für eine Reduzierung der Rahmenarbeitszeiten plädiert, um die Beschäftigten im Homeoffice vor sich selbst zu schützen als auch diese so weit wie möglich auszudehnen.

## 5. Fazit

Die Corona-Pandemie hat zu einer massiven Ausweitung der Arbeit im Homeoffice geführt. Zunächst von vielen Betrieben und Institutionen als temporäre Notfallmaßnahme umgesetzt, steht längst fest, dass auch nach der Pandemie ein großer Anteil der Beschäftigten weiterhin ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiten wird. Die letzten Monate haben gezeigt, dass das Arbeiten im Homeoffice für viele Beschäftigte eine ambivalente Erfahrung ist. Während Homeoffice einerseits die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Care-Aufgaben zu erleichtern scheint, kommt es vielfach zu einer Entgrenzung von Arbeit und Privatleben. Ob Beschäftigte die Arbeit zu Hause eher als Segen oder als Fluch wahrnehmen, hängt von den jeweiligen Rahmenbedingungen ab. Dabei kommt formellen Regelungen innerhalb von Betrieben und Institutionen eine besondere Bedeutung zu (Lott 2020). Dies beinhaltet auch Vereinbarungen von Arbeitszeiten und Erreichbarkeiten.

Hinsichtlich eines möglichen zukünftigen gesetzlichen Regelungsrahmens zu Homeoffice sind die Erfahrungen und Entwicklungen in Pandemiezeiten sehr hilfreich. So resümiert Hans-Jürgen Urban: „Mit Blick auf das arbeitsschutzrechtliche Regelwerk erwies sich die Bekämpfung der Coronapandemie also durchaus als innovativ. Durch sie fand das Homeoffice – zumindest für die Zeit der epidemischen Notlage – Eingang in die Rechtswelt des Arbeitsschutzes; die Geltung wichtiger Schutzvorschriften für die mobile Arbeit wurde bestätigt. Vor allem die explizite Forderung, Gesundheitsgefährdungen im Homeoffice zu ermitteln und zu beseitigen, kollidiert mit der arbeitsweltlichen Realität – und kann deshalb nur begrüßt werden“ (Urban 2021).

## 6. Literatur

- Abraham M (2020) Arbeitszeiterfassung mobiler Beschäftigter: Organisatorische und arbeitsmarktpolitische Aspekte. In: Y. Lott (Ed.), Arbeitszeiterfassung bei mobiler Beschäftigung: Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten. Hans-Böckler-Stiftung, 17-57.
- Ahlers E, Mierich S, Zucco A (2021) Homeoffice – was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI-Report 65.
- Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. November 2016 (BGBl. I S. 2681) geändert.
- Arbeitszeitgesetz, 24.12.2003, BGBl. I p. 1170, 1171. EU-Richtlinie 93/104/EG 23.11.1993, Abl. EG No. L 307, 18.
- Backhaus N, Tisch A, Beermann B (2021) Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes. baua Fokus.

- BAuA (2020) Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Aktuell 4.
- Beermann B, Backhaus N, Tisch A, Brenscheidt F (2019) Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. baua: Fokus.
- Breisig T, Vogl G (2019) Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Breisig T, Grzech-Sukalo H, Kröcher U, Czycholl C (2020) Zukunftsdiskurs Digital-Mobil: Chancen, Risiken und Gestaltungsansätze von mobiler Arbeit und Homeoffice. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg.
- Czycholl C, Grzech-Sukalo H (2021) Homeoffice in Zeiten der Pandemie. In: Arens U. (Hrsg.) Betrieblicher Infektionsschutz, München: Hanser-Verlag, 83-97.
- DAK-Sonderanalyse (2020) Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise.
- Destatis, Statistisches Bundesamt (2019) Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/homeoffice>.
- DGB-Index Gute Arbeit Report (2020) Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland.
- Eurofound (2020) Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. Publications Office of the European Union.
- Grzech-Sukalo H, Vogl G, Breisig T (2017) Mobile Arbeit: Arbeitszeit als möglicher Belastungsfaktor. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) Soziotechnische Gestaltung des digitalen Wandels – kreativ, innovativ, sinnhaft. Dortmund: GfA-Press, Beitrag D.2.4
- Grzech-Sukalo H, Vogl G (2018) Arbeitszeiten mobil Beschäftigter: welche Auswirkungen haben auswärtige Übernachtungen? sozialpolitik.ch, Vol: 2/2018 - Article 2.6.
- Grzech-Sukalo H (2019) Arbeitszeit bei mobiler Arbeit. In: Breisig T, Vogl G (Hrsg.) Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 33-37.
- Grzech-Sukalo H, Czycholl C (2021) Mobil in Zeit und Raum? Ergebnisse des Praxisprojekts „Digital – Mobil“. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (Hrsg.) Arbeit HUMAINE gestalten. Dortmund: GfA-Press, C.2.4.
- IfSG (Infektionsschutzgesetz) (2001) Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 79, ausgegeben zu Bonn am 23. November 2021.
- Kraus S, Grzech-Sukalo H, Rieder K (2020) Mobile Arbeit – Home Office, Dienstreisen, Außendienst – was ist wirklich belastend? Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 74:167-177.
- Laimer J, Peters K, Wirth LM (2019) Mobile Arbeit im Spannungsfeld zwischen indirekter Steuerung und interessierter Selbstgefährdung. In: Breisig T, Vogl G (Hrsg.) Mobile Arbeit gesund gestalten – ein Praxishandbuch. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 52-61.
- Lott Y (2020) Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? Welche betrieblichen Bedingungen sind für eine gute Work-Life Balance im Homeoffice notwendig? WSI-Report Nr. 54. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI).
- Mergener A, Mansfeld L (2021) Working from Home and job satisfaction: The role of contractual agreements, working time recognition and perceived job autonomy. (BIBB-Preprint).
- Möhring K, Naumann E, Reifenscheid M, Weiland A, Blom A G, Wenz A, Rettig T, Lehrer R, Krieger U, Juhl S, Friedel S, Fikel M, Cornesse C (2020) Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns.
- Schröder C, Entringer TM, Goebel J, Grabka MM, Graeber D, Kröger H, Kroh M, Kühne S, Liebig S, Schupp J, Seebauer J, Zinn S (2020) Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Vol. 41.
- Urban HJ (2021) Heilsversprechen Homeoffice. Blätter für deutsche und internationale Politik 2/202:103-113.
- Zhang S, Moeckel R, Moreno AT, Shuai B, Gao J (2020) A work-life conflict perspective on telework. Transportation research. Part A, Policy and practice, 141:51-68.



Gesellschaft für  
Arbeitswissenschaft e.V.

## Technologie und Bildung in hybriden Arbeitswelten

68. Kongress der  
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und  
Fabrikautomatisierung IFF, Magdeburg

02. – 04. März 2022

---

## GfA-Press

---

**Bericht zum 68. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 02. – 04. März 2022**

**Otto-von Guericke-Universität Magdeburg;**

**Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung IFF, Magdeburg**

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Sankt Augustin: GfA-Press, 2022

ISBN 978-3-936804-31-7

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle (s. u.) erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Sankt Augustin**

**Schriftleitung: Prof. Dr. Rolf Ellegast**

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,
- den Kongressband oder Teile daraus in Print- und/oder Nonprint-Medien (Webseiten, Blog, Social Media) zu verbreiten.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

### **Geschäftsstelle der GfA**

Simone John, Tel.: +49 (0)30 1300-13003

Alte Heerstraße 111, D-53757 Sankt Augustin

[info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](mailto:info@gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de) · [www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de](http://www.gesellschaft-fuer-arbeitswissenschaft.de)

### **Screen design und Umsetzung**

© 2022 fröse multimedia, Frank Fröse

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