



***GESUNDES MASS AN ARBEITSZEIT  
ZEIT HABEN UND GESUND BLEIBEN***



**DR. JOSEF MOSER**  
AK-Direktor

**DR. JOHANN KALLIAUER**  
AK-Präsident

## **VORWORT**

Arbeitnehmer/-innen verbringen einen wesentlichen Teil ihres Lebens am Arbeitsplatz – mit oftmals gravierenden Folgen für das Wohlbefinden. Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeitgestaltung oder Arbeiten unter massivem Zeitdruck können sich negativ auf die körperliche und seelische Gesundheit auswirken.

Bei zu langen Arbeitszeiten steigen die Unfallzahlen, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung führen zu Schlaflosigkeit und psychischen Erkrankungen. Schichtarbeiter/-innen haben ein wesentlich erhöhtes Risiko für Herz-Kreislaufkrankheiten. Umgekehrt kann eine bessere Arbeitszeitgestaltung Gesundheitsschäden vermeiden oder gar gesundheitsförderlich wirken.

Es zählt zu den wichtigsten Aufgaben von Betriebsräten/-innen, mit den unterschiedlichen Anforderungen der Beschäftigten an die Arbeitszeit umzugehen. Die vorliegende Broschüre soll sie unterstützen, den Blick auf belastende Arbeitszeiten im Unternehmen zu schärfen und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, Arbeitszeiten gesundheitsförderlicher mitzugestalten.

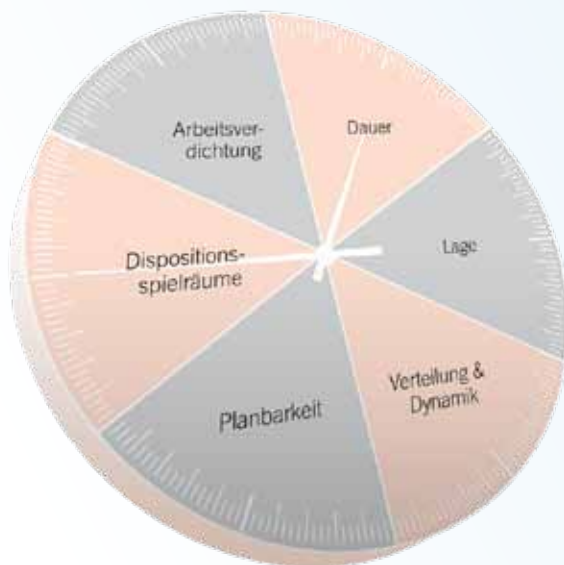
Dr. Josef Moser  
AK-Direktor

Dr. Johann Kalliauer  
AK-Präsident



## DIMENSIONEN DER ARBEITSZEIT

Wie wir unsere Arbeitszeit und Lebenszeit gestalten, wirkt sich auf unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit aus. Mit zunehmender Flexibilisierung der Arbeitszeit wurde der klassische 8-Stunden-Tag aufgeweicht. Neben der Dauer beeinflussen weitere Dimensionen die Gestaltung der Arbeitszeit.



- ▲ **Dauer der Arbeitszeit:**  
Dazu zählt die tägliche, wöchentliche, jährliche Arbeitszeit.
- ▲ **Lage der Arbeitszeit:**  
Wird in Schichten, am Wochenende, am Abend gearbeitet?
- ▲ **Verteilung und Dynamik der Arbeitszeit:**  
Wie verteilen sich die Pausen und die täglichen Ruhezeiten? Wie sieht die zeitliche Abfolge von Pausen- und Ruhezeiten aus?
- ▲ **Planbarkeit:**  
Wie sehen die zeitliche Vorhersehbarkeit und die Verbindlichkeit von Arbeitszeitfestlegungen aus?
- ▲ **Dispositionsspielräume:**  
Wer legt die konkreten Arbeitszeiten fest?
- ▲ **Arbeitsverdichtung:**  
Dazu zählen Faktoren wie Zeit- und Termindruck, zu geringe Personalbemessung, Informationsüberflutung.

## WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Zentrale Trends bestimmen die Arbeitszeit, demgegenüber stehen Wünsche der Beschäftigten, anders zu arbeiten.

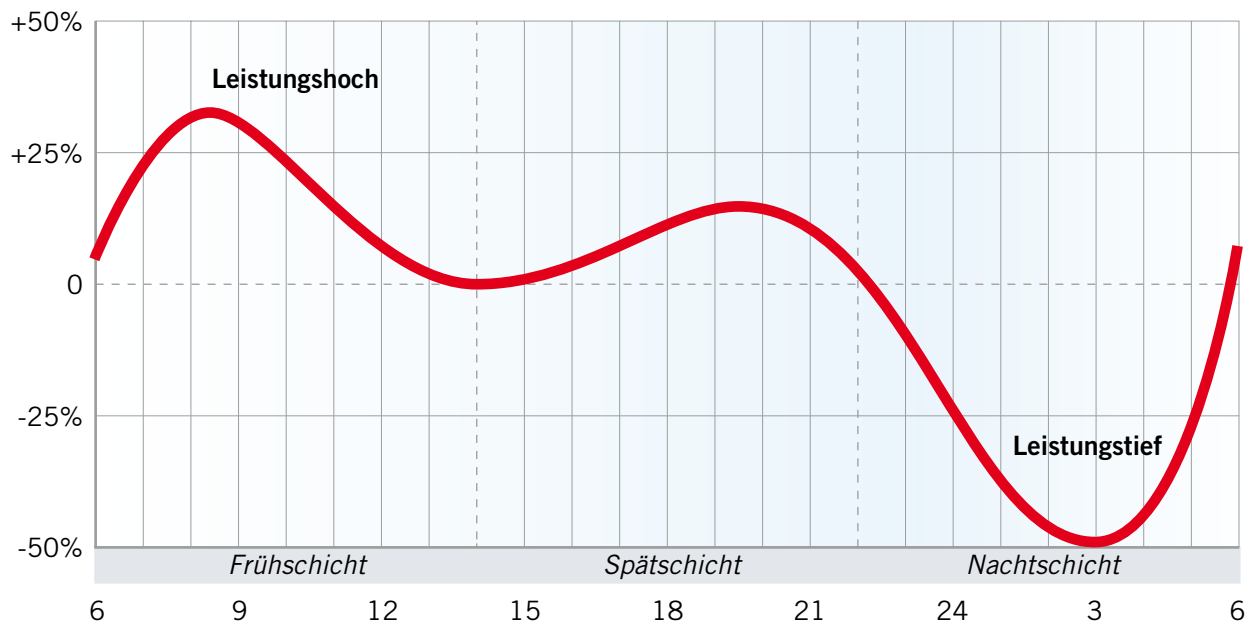
- Die durchschnittliche tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten liegt in Österreich bei 40,6 Stunden.  
*(Quelle: Eurostat, 09/2010, und Statistik Austria)*
- 75 Prozent der Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit über 40 Stunden wünschen sich eine Reduktion der Arbeitszeit.  
*(Quelle: Österreichischer Arbeitsgesundheitsmonitor der AK Oberösterreich)*
- Der Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft hält an. In Österreich leisteten im Jahr 2009 mehr als 650.000 unselbständig Erwerbstätige regelmäßig Schichtarbeit, Turnus- oder Wechseldienst. Das sind um 13,9 Prozent mehr als 2004.  
*(Quelle: Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria 2009)*
- Flexible Zeitformen ersetzen die kontinuierliche Normalarbeitszeit.



## DER 24-STUNDEN-RHYTHMUS

Die Leistungsfähigkeit des Menschen ist im Tagesverlauf nicht gleich. Der menschliche Organismus unterliegt charakteristischen Schwankungen. Der körpereigene Biorhythmus erstreckt sich über ungefähr 24 Stunden. Der Organismus ist tagsüber auf Leistungsbereitschaft und nachts auf Erholung eingestellt.

### Leistungskurve des Menschen im Tagesverlauf



Quelle: IG-Metall Vorstand, Arbeitsmappe zum Projekt „Gute Arbeit“, 2004

Zusätzlich gibt es neben den körperlichen Leistungsschwankungen auch noch soziale Bedürfnisse. Das Wochenende und die Abendstunden stehen für wertvolle soziale Zeiten in unserer Gesellschaft (Familie, Freunde,...).

**Arbeitszeitmodelle, die sich gegen die körperliche und soziale Uhr drehen, wirken negativ auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der betroffenen Beschäftigten.**



# DAS RICHTIGE MASS FINDEN

Für gesunde Arbeitszeiten lohnt sich ein Blick auf die Belastungsfaktoren der Arbeitszeit. Darauf aufbauend können Veränderungsanforderungen diagnostiziert und gesundheitsförderliche Maßnahmen abgeleitet werden. Die Grundlage zur Diagnose von Belastungen sind arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse:

- Das Risiko für einen Arbeitsunfall steigt ab der achten Stunde.
- Schlafstörungen und Rückenschmerzen steigen mit zunehmender Wochenarbeitszeit.
- Schlechte Planbarkeit von Arbeits- und Freizeit geht mit häufigen gesundheitlichen Beschwerden einher.
- Acht Stunden Nachtarbeit entsprechen der Belastung von 12,4 Stunden Tagarbeit.
- Je variabler die Arbeitszeit und je öfter abends oder am Wochenende gearbeitet werden muss, desto häufiger treten gesundheitliche Beschwerden auf.
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten und Überstunden sinken mit ausreichend Personal.
- Unregelmäßige/unstrukturierte Arbeitszeiten führen sowohl bei Voll- als auch bei Teilzeit zu gesundheitlichen Beschwerden.
- Selbstbestimmte, regelmäßige Arbeitszeiten unterstützen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Flexible Arbeitszeiten bringen nur dann Vorteile für die Gesundheit und das soziale Leben, wenn Beschäftigte ihre Arbeitszeiten selbst beeinflussen können.

Gesunde Arbeitszeit braucht einen Ausgleich zwischen Belastungsfaktoren und gesundheitsförderlichen Maßnahmen. Dazu sind geeignete Rahmenbedingungen für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen erforderlich. Die Waage zwischen Belastung und Entlastung sollte möglichst in Balance sein.



Belastungsfaktoren	Gesundheitsförderliche Faktoren
Überlange Arbeitszeiten (mehr als 8 Stunden täglich)	Beachtung der empfohlenen max. täglichen Arbeitszeit von 8 Stunden
Unplanbarkeit der Arbeits- und Lebenszeit	Planbare und regelmäßige Arbeitszeit
Fehlendes Personal	Ausreichend Personal
Nacht- und Wochenendarbeit	Zeitliche Höherbewertung von belastenden Arbeitszeiten und damit ausreichend Regenerationszeit
Hohes Maß an Fremdbestimmung	Mehr Autonomie und Selbstbestimmung
Dauerbelastung durch Über- und Mehrstunden	Beschränkung von Über- und Mehrstunden, Schaffung von Erholungsmöglichkeiten



# ***DIE GESTALTUNG DER ARBEITSZEIT BETRIFFT ALLE***

Ergebnisse aus der Arbeitswissenschaft belegen eindeutig, dass sämtliche Dimensionen der Arbeitszeit gesundheitliche und soziale Auswirkungen haben.

Ziel einer betrieblichen Arbeitszeitpolitik muss sein, gesundheits- und sozialverträgliche Arbeitszeitmodelle zu entwickeln.

## ***Warum müssen Unternehmen sich damit beschäftigen?***

- Gesundheit ist die wertvollste Ressource.
- Gesunde Beschäftigte sind ein Garant für Qualität und Leistung.
- Lebensfreude und Lebensqualität der Mitarbeiter/-innen sind betriebliche Erfolgsfaktoren und fördern ein positives Betriebsklima.
- Wird auf die Gesundheit der Beschäftigten geachtet, kostet dies langfristig weniger.

## ***Worum geht es aus Arbeitnehmersicht?***

- Arbeitszeit ist Lebensqualität.
- Privatleben und Arbeitszeit sollen gut vereinbar sein.
- Körperliche Überlastung und psychischer Stress aufgrund belastender Arbeitszeiten beeinträchtigen auf Dauer die Gesundheit.
- Arbeitszeitflexibilisierung muss körperlich und psychisch verkraftbar sein.

## ***Warum sind gesunde Arbeitszeiten ein Betriebsratsthema?***

- Betriebsräte/-innen haben das Potenzial, gesundheitsförderliche Arbeitszeiten für alle Mitarbeiter/-innen mitzugestalten.
- Betriebsräte/-innen haben die Möglichkeit, konkrete Projekte zu initiieren.



## **ARBEITSPLATZEVALUIERUNG – EIN FELD DER BETRIEBSRATSARBEIT**

Arbeitgeber/-innen sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer/-innen in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Das betrifft auch die gesundheitsrelevanten Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Die Verantwortung der/des Dienstgebers/-in leitet sich von der im § 1157 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) festgelegten Fürsorgepflicht ab und wird im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) näher definiert.

Um der Verantwortung gerecht werden zu können, sieht das ASchG eine umfassende systematische Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen und Belastungen vor – die Arbeitsplatzevaluierung. Im Zuge dieses Prozesses sind die gesundheitsrelevanten Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation und der eventuell damit zusammenhängenden Leistungsverdichtung zu betrachten. Im Anschluss muss die/der Arbeitgeber/-in Maßnahmen festlegen, die geeignet sind, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Dieser Prozess muss vom Arbeitgeber dokumentiert und bei Bedarf angepasst werden.

Arbeitgeber/-innen haben das innerbetriebliche Netzwerk des Arbeitnehmerschutzes in den Prozess der Evaluierung einzubeziehen. Dazu gehören:

- Betriebsräte/-innen
- Sicherheitsvertrauenspersonen
- Sicherheitsfachkräfte
- Arbeitsmediziner/-innen
- sonstige Fachleute (z.B. Arbeitspsychologen/-innen)

Gemäß § 38 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) gehört zu den Aufgaben von Betriebsräten/-innen auch das Wahrnehmen und Fördern der gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmer/-innen im Betrieb. Die Aufgaben und Rechte im Bereich des Arbeitnehmerschutzes sind im § 92a ArbVG präzisiert. Demnach sind Betriebsräte/-innen bei der Evaluierung und der Festlegung von Maßnahmen zu beteiligen. Selbstverständlich können auch Betriebsratsmitglieder auf das innerbetriebliche Netzwerk des Arbeitnehmerschutzes zugreifen und sich mit den verschiedenen Experten/-innen beraten.

Gesundheitsrelevante Probleme im Zusammenhang mit Arbeitszeitgestaltung werden bei der Evaluierung in der Praxis häufig ignoriert. Betriebsräte/-innen haben durch ihr gesetzlich festgelegtes Recht auf Beteiligung die Möglichkeit, auf eine umfassendere Evaluierung und somit auf bessere Arbeitsbedingungen hinzuwirken.



# WEGE ZU GESUNDER ARBEITSZEIT

Es gibt innovative und gut strukturierte Instrumente für Betriebsräte/-innen und Führungskräfte, um die Auswirkungen der betrieblichen Arbeitszeit auf die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erkennen. Dadurch können Faktoren herausgefiltert werden, die für die gesundheitlichen Belastungen von Arbeitnehmern/-innen verantwortlich sind und in weiterer Folge Maßnahmen zur Verbesserung der Situation gesetzt werden.

## 8 1. ERGONOMISCHE PRÜFUNG VON SCHICHT- UND DIENSTPLÄNEN

Wie lange sind Nachtschichtblöcke? Wie viele Arbeitstage am Stück wird gearbeitet? Wie sind die freien Tage verteilt? Gibt es ausreichend Personal? All diese Faktoren beeinflussen die ergonomische Qualität eines Schichtplans.

### Einige Gestaltungsempfehlungen für Schicht- und Dienstpläne:

- Vorwärtsrotation für Schichtpläne, das heißt Wechsel Früh-Spät-Nacht
- Überlange Arbeitsperioden vermeiden – ideal sind 3-6 Tage hintereinander
- Möglichst kurze Nachtschichtfolgen – ideal sind max. 2-3 Nachtschichten in Folge
- Länge der Spätschichtfolgen reduzieren – ideal sind 2-4 Spätschichten in Folge
- Länge der Spät- und Nachtschichtfolgen reduzieren – ideal sind 3-4 Spät- und Nachtschichtfolgen
- Freie Abende pro Woche maximieren – ab 5 ok
- Schichtfolgen mit einigen freien Wochenenden planen

### Das Beratungsangebot der AK-Consult für Betriebsräte/-innen:

- Ergonomische Optimierung von Schicht- und Dienstplänen mit Hilfe spezieller Computerprogramme
- Konkrete Erstellung von Schicht- und Dienstplänen einschließlich der Erarbeitung von Alternativen mit Focus auf ihre gesundheitlichen Auswirkungen
- Berechnung des Personalbedarfs unter Einbeziehung von Abwesenheiten wie Urlaub, durchschnittliche Krankenstandstage im Unternehmen, Weiterbildung mit Hilfe spezieller Computerprogramme





## 2. ARBEITSZEIT-CHECK

Der Arbeitszeit-Check ist ein Erhebungsinstrument zur Diagnose der Gesundheitsverträglichkeit der eigenen Arbeitszeit, aber auch der Arbeitszeit in ausgewählten Arbeitsbereichen. Basis ist ein Fragebogen, das Ergebnis ist ein Ampelsignal für die einzelnen Problemlagen.

### Die Kategorien des Fragebogens sind:

- Dauer der Arbeitszeit und Leistungsdruck
- Gestaltung der Schichtarbeit
- Arbeitszeitflexibilisierung
- Auswirkungen des Arbeitszeitmodells auf die Gesundheit und das soziale Wohlbefinden

10



**ROT ...** Änderung des Arbeitszeitsystems ist aus arbeitswissenschaftlicher Sicht dringend erforderlich

**GELB ...** Warnsignal, erhöhter Handlungsbedarf

**GRÜN ...** gesundheitlich eher unbedenklich

### Das Beratungsangebot der AK-Consult für Betriebsräte/-innen:

- Ersteinschätzung der Problemlagen anhand des Kurztests
- Reflexion der Ergebnisse mit den Betriebsräten/-innen und Planung erforderlicher Schritte
- Begleitung von konkreten Projekten auf Basis des Arbeitszeit-TÜV der IG-Metall



Check der eigenen Arbeitszeit: [www.igmetall.de/gutearbeit](http://www.igmetall.de/gutearbeit)

## Fragekategorien Arbeitszeit-Check

1. Dauer der Arbeitszeit und Leistungsdruck	Nie	Selten	Oft	Immer
1.1. Meine tägliche Arbeitszeit überschreitet acht Stunden.				
1.2. Es kommt vor, dass ich meine Pausen nicht einhalten kann.				
1.3. Es kommt vor, dass ich eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden nicht einhalten kann.				
1.4. Mehrarbeit leiste ich auch am Wochenende.				

2. Schichtarbeit	Ja	Nein
2.1. Ich arbeite dreischichtig (Früh-, Spät- und Nachtschicht).		
2.2. Ich arbeite in Dauernachtschicht.		
2.3. Kommt die Schichtfolge „Nacht-Spät-Früh“ bei Ihnen vor?		
2.4. Wechseln Nachtschichtblöcke nach weniger als vier Schichten?		

3. Flexibilisierung der Arbeitszeit	Nie	Selten	Oft	Immer
3.1. Meine tägliche Arbeitszeit schwankt je nach Auftragslage und Kundenanforderung.				
3.2. In Konfliktfällen um die Arbeitszeit setzen sich nicht die eigenen, sondern die betrieblichen Belange durch.				
3.3. Arbeitsbeginn und/oder -ende verändern sich kurzfristig (1-2 Tage).				
3.4. Es bereitet Probleme, wenn ich mehr als zwei Wochen Urlaub am Stück nehmen möchte.				

4. Belastungsfolgen	Nie	Selten	Oft	Immer
4.1. Ich habe Probleme, Beruf und Familie zu vereinbaren.				
4.2. Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.				
4.3. Auch nach einem Wochenende fühle ich mich nicht erholt und leistungsfähig.				
4.4. Wie oft haben Sie den Eindruck, Ihre derzeitige Arbeitssituation nicht bis zur Rente durchhalten zu können?				



### 3. ARBEITSZEITBILANZEN

Werden im Unternehmen laufend Überstunden gemacht, explodieren die Gleitzeitkonten oder fühlen sich die Mitarbeiter/-innen durch überlange Arbeitszeiten stark belastet, dann ist eine genaue Analyse der geleisteten Arbeitszeit zur Ursachenfindung hilfreich.

Das Instrument der Arbeitszeitbilanz ermöglicht belegte Rückschlüsse auf die Politik der Unternehmensleitung bei der Planung und Personalbemessung sowie auf die Belastung der Arbeitnehmer/-innen. Es zeigt auf, wie sich in einem Unternehmen z.B. abteilungsweise die Ist-Arbeitsstunden zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entwickeln oder gibt Aufschluss über Resturlaube und nicht konsumierte Zeitguthaben. Eine möglicherweise zu geringe Personalbemessung wird dadurch sichtbar. Die für diese Bilanz geforderten Daten müssen dem Betriebsrat grundsätzlich zugänglich sein bzw. von der Unternehmensleitung zur Verfügung gestellt werden.

#### Das Beratungsangebot der AK-Consult für Betriebsräte/-innen:

- Unterstützung bei der erforderlichen Strukturierung der Arbeitszeitbilanz
- Unterstützung bei der Analyse der Daten
- Reflexion der prekären Bereiche
- Beratung zur Planung der nächsten Schritte

#### Beispiel einer Arbeitszeitbilanz

	Beschäftigte zusammen	Durchschnitt je Beschäftigten	Teilzeitbeschäftigte	Abteilung A	Abteilung B
Soll-Arbeitsstunden					
Ist-Arbeitsstunden					
Mehrarbeitsstunden					
Überstunden					
Samstagsarbeitsstunden					
Sonn- & Feiertagsarbeitsstunden					
Abendarbeit					
Nachtstunden					
offene Zeitguthaben					
Resturlaubstage					



## 4. ARBEITSBEWÄLTIGUNGSINDEX

Der Arbeitsbewältigungsindex (=ABI) samt darauf aufbauendem ABI-Coaching ist ein international entwickeltes Instrument zur Erhebung der psychischen und physischen Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Es dient der Evaluierung psychischer Belastungen. Insbesondere bei hohen Krankenständen, Burnout, Stressbelastungen geben der ABI und das ABI-Coaching aufschlussreiche Informationen über individuelle und organisatorische Ursachen wie z.B. fehlende Führungskultur, schlechtes Arbeitsklima oder belastende Arbeitszeiten.

Zentrales Element des ABI ist der Begriff der Arbeitsfähigkeit. Diese basiert nicht nur auf den Voraussetzungen des/der einzelnen Beschäftigten, sondern wird durch das Zusammenspiel von Individuum und Arbeit definiert.

Im Rahmen eines persönlichen ABI-Coachings wird mit Unterstützung eines standardisierten Fragebogens die persönliche Arbeitsfähigkeit festgestellt und anschließend ein individueller Maßnahmenplan erstellt, der jedem/-er einzelnen hilft, seine/ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder zu verbessern.

13

### Der individuelle Maßnahmenplan konzentriert sich auf vier Bereiche:

- Individuelle Gesundheit
- Arbeitsbedingungen
- Kompetenz
- Führung/Arbeitsorganisation

Im Anschluss an die individuellen Coachinggespräche ist ein Workshop für Führungskräfte und Betriebsräte/-innen notwendig, um gesamtorganisatorische Änderungen anzuregen.

### Das Beratungsangebot der AK-Consult für Betriebsräte/-innen:

- Durchführung der ABI-Coachings in betroffenen Unternehmensbereichen
- Begleitung der Workshops bzw. konkreter Projekte
- Auswertung der organisatorischen Themen



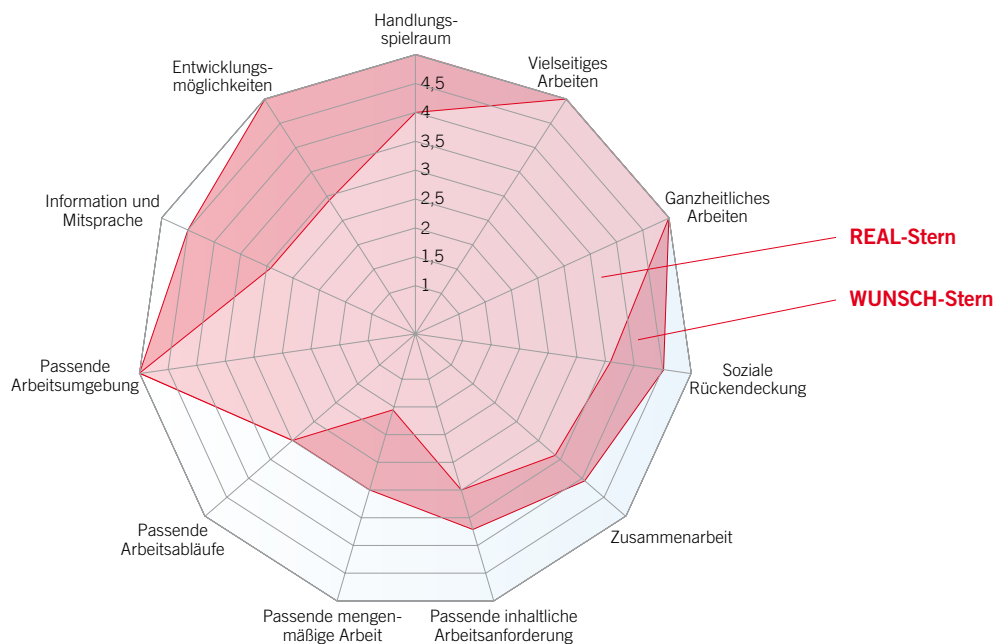
**Empfehlung:** Um gesamtorganisatorische Änderungen herbeizuführen, soll das Instrument „ABI und ABI-Coaching“ als gemeinsames Projekt von Unternehmen und Betriebsrat initiiert und getragen werden.



## 5. IMPULSTEST

Der Impulstest ist ein Instrument zum Erkennen von Stresspotenzialen. Ausgehend von dem Bild der Ausgewogenheit zwischen Belastung und Ressourcen wird deutlich, welche Stressfaktoren die menschliche Waage ins Ungleichgewicht bringen. Das Instrument ist sowohl auf die individuelle Situation als auch auf die projektmäßige Erhebung in ganzen Abteilungen oder Betrieben anwendbar.

Grundsätzlich vergleicht der Impulstest die von der Belegschaft gewünschte Situation mit der Realität. Die Übereinstimmungen und Unterschiede werden auf einem Spinnennetzdiagramm („Impuls-Stern“) dargestellt. Mit Unterstützung von externen Begleitern/-innen legt das betriebsinterne Projektteam Maßnahmen fest, welche geeignet sind, die Realität an die Wünsche anzupassen.



### Das Beratungsangebot der AK-Consult für Betriebsräte/-innen:

- Information zu Stressfaktoren im Unternehmen
- Durchführung der Tests und Reflexion der Ergebnisse
- Unterstützung bei der Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung der IST-Situation



Zum Impulstest gibt es zahlreiche Unterlagen. Diese können Sie unter [bgf@akooe.at](mailto:bgf@akooe.at) bestellen. Der Impulstest ist auch im Internet unter [www.impulstest.at](http://www.impulstest.at) abrufbar.



## **DAMIT DIE ARBEITSZEIT IN DER WAAGE BLEIBT**

Gesunde Arbeitszeit braucht die Bereitschaft für Veränderungen von allen Beteiligten. Arbeitgeber/-innen und Betriebsrat sind gefordert, den Blick auf die Gesundheit der Mitarbeiter/-innen zu richten und danach Arbeitszeitmodelle zu optimieren. Auch erfordert es die Bereitschaft der Beschäftigten, Gewohnheiten zu Gunsten der eigenen Gesundheit aufzugeben. Dazu gehört zum Beispiel, Überstunden als Zeitausgleich zu konsumieren anstatt sie sich auszahlen zu lassen.

Die Basis für Veränderungen muss eine solide Arbeitszeitdiagnose sein, die die gesundheitlichen Belastungen evaluiert. Dazu dienen insbesondere die vorgestellten Instrumente. Darauf aufbauend sollten Verbesserungsmaßnahmen geplant werden, die möglichst transparent und nachvollziehbar für die Mitarbeiter/-innen sein sollen. Konkrete Arbeitszeitprojekte, überschaubare Testphasen für neue Arbeitszeitmodelle mit anschließender Auswertung und das kontinuierliche Bemühen, die Wünsche und Bedürfnisse aller Beteiligten einzubeziehen, erhöhen die Akzeptanz gesundheitsförderlicher Arbeitszeiten.

15

### **LITERATUR:**

*B. Eberhardt: Arbeiten ohne Ende birgt große gesundheitliche und soziale Risiken, Gute Arbeit 2/2011*

*GPA-djp, Abteilung Arbeit und Technik: Flexible Arbeitszeiten, Soziales Audit, Teil 6, März 2009*

*J. Ilmarinen / J. Tempel / M. Giesert: Arbeitsfähigkeit 2010, Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben, Hamburg 2001*

*A. Wirtz / F. Nachreiner / B. Beermann / F. Brenscheidt / A. Siefer: Lange Arbeitszeiten und Gesundheit, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2009*

*Fa. Ximes: Software-Tools zur Schichtplangestaltung und Personalabdeckung: Shift Plan Assistant und Operating Hours Assistant, [www.ximes.com](http://www.ximes.com)*



### **KONTAKT:**

AK Consult  
Mag.<sup>a</sup> Dr.<sup>in</sup> Veronika Hubner, MSc  
Mag.<sup>a</sup> Irmgard Leitner-Gadringer  
Volksgartenstraße 40  
4020 Linz  
Tel: 050/6906-2422  
E-Mail: [consult@akooe.at](mailto:consult@akooe.at)

