

Ständige Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance

Barbara PANGERT^{1,2}, Nina SCHIML¹, Heinz SCHÜPBACH^{1,3}

¹ *Institut für Psychologie, Wirtschaftspsychologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Engelbergerstr. 41, D-79085 Freiburg*

² *LMU Center for Leadership and People Management,
Ludwig-Maximilians-Universität München,
Geschwister-Scholl-Platz 1, D-80539 München*

³ *Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz
Riggenbachstrasse 16, CH-4600 Olten*

Kurzfassung: Neue Informations- und Kommunikationsmedien ermöglichen es vielen Beschäftigten, auch außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort für Arbeitsbelange erreichbar zu sein bzw. Arbeitsbelange zu erledigen. Bislang ist weitestgehend ungeklärt, wie sich dieses Phänomen der „ständigen Erreichbarkeit“ (hier als arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bezeichnet) auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten auswirkt. Dieser Beitrag fasst den aktuellen Forschungsstand zur Thematik zusammen und beantwortet die Frage, welche Berufe besonders von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betroffen sind. Abschließend wird das Projekt MASTER vorgestellt, welches Chancen und Risiken erweiterter Erreichbarkeit vertiefend erforscht.

Schlüsselwörter: Erreichbarkeit, Life-Domain-Balance, Gesundheit, Arbeitszeit, Informations- und Kommunikationsmedien, Berufe

1. Verständnis arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

Neue Informations- und Kommunikationsmedien haben unsere Arbeitswelt in vielfältiger Weise verändert. Die damit ermöglichte „ständige Erreichbarkeit“ von Beschäftigten hat in jüngster Zeit besondere mediale Aufmerksamkeit erfahren. Entgegen der medialen Präsenz steht die wissenschaftliche Thematisierung dieses Phänomens aber erst am Anfang. Eine der ersten Fragen, die sich in diesem Zusammenhang stellt, bezieht sich darauf, was eigentlich unter „ständiger Erreichbarkeit“ zu verstehen ist. Wir verwenden in diesem Zusammenhang den Begriff der „arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit“ und definieren diesen wie folgt: „Eine häufig durch neue Informations- und Kommunikationsmedien ermöglichte Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort“ (Pangert & Schüpbach 2013, S. 9). Explizit einbezogen ist damit neben der Verfügbarkeit von Erwerbstätigen für Arbeitsbelange (z. B. der Anruf des Chefs auf dem Handy) auch die Verfügbarkeit von Arbeitsbelangen für Erwerbstätige außerhalb der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort. So ist es dank neuer Informations- und Kommunikationsmedien z. B. möglich, nach Feierabend von daheim aus noch E-Mails zu schreiben und Präsentationen zu gestalten. Auch unabhängig von neuen Informations- und Kommunikationsmedien ist diese Verfügbarkeit vorstellbar; es können z. B. auch ausgedruckte Unterlagen mit

nach Hause genommen und abends gelesen werden. Durch neue Informations- und Kommunikationsmedien ist es aber leichter, jederzeit und überall zu arbeiten.

2. Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

In den vergangenen Jahren wurden mehrere repräsentative Befragungen durchgeführt, in denen sich Hinweise zur Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit in Deutschland finden lassen (für einen Überblick siehe Pangert & Schüpbach 2013). Die Ergebnisse lassen sich so zusammenfassen: Die Mehrzahl der Berufstätigen ist zumindest in Ausnahmefällen für Arbeitsbelange im Privatleben erreichbar (BKK-Bundesverband 2010) und die Hälfte der Beschäftigten erledigt zumindest ab und zu erwerbsarbeitsbezogene Tätigkeiten im Privatleben (DGB-Index Gute Arbeit 2012). Eine hohe Ausprägung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit ist noch für einen beträchtlichen Anteil von Beschäftigten von Relevanz, wenngleich sie nicht in dem Umfang vorliegt, den uns Medien manchmal vermitteln: Etwa ein Viertel der abhängig Beschäftigten liest einmal pro Woche oder häufiger außerhalb der Arbeitszeit dienstliche E-Mails (DAK-Gesundheit 2013), 14 Prozent der abhängig Beschäftigten werden einmal pro Woche oder häufiger außerhalb der Arbeitszeit angerufen (ebd.) und 15 Prozent der abhängig Beschäftigten erledigen oft oder sehr oft erwerbsarbeitsbezogene Tätigkeiten im Privatleben (DGB-Index Gute Arbeit 2012).

Ähnliche Ergebnisse finden sich im iga.Barometer 2013 (Pangert et al. 2014), welches eine der Datengrundlagen für im Weiteren berichtete Befunde darstellt. Die Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit unter abhängig Beschäftigten stellt sich im iga.Barometer 2013 wie folgt dar (Pangert & Schiml 2014): Von 18 Prozent der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledigen. Neun Prozent der befragten Beschäftigten belastet die Erreichbarkeitserwartung. Von zehn Prozent der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledigen. Sechs Prozent der befragten Beschäftigten belastet die Erwartung, auch im Privatleben zu arbeiten.

3. Auswirkungen auf Gesundheit und Life-Domain-Balance

Im Weiteren werden die bestehenden empirischen Befunde bezüglich des Zusammenhangs von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit, Life-Domain-Balance und Gesundheit dargestellt. Im Rahmen eines Überblicksbeitrags (Pangert & Schüpbach 2013) wurden 23 internationale Studien recherchiert, in welchen insgesamt 61 Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Gesundheit bzw. Life-Domain-Balance berichtet werden. Die Ergebnisse der Studien lassen sich wie folgt zusammenfassen: Je mehr Arbeitsangelegenheiten ins Privatleben Einzug halten,

- desto größer sind die Beeinträchtigungen des Privatlebens durch die Arbeit (Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben). Der Zusammenhang wurde häufig untersucht (29 berichtete Korrelationen) und zeigte sich in beinahe allen Fällen (27 signifikante Zusammenhänge) mit kleinen bis starken Effekten. Er bestand auch bei Berücksichtigung einer Vielzahl von Kontrollvariablen und wurde moderiert von hohem Arbeitsdruck, Autonomie und

Zeitmanagementfähigkeiten.

- desto größer sind arbeitsbedingte Beeinträchtigungen des Befindens (Burnout, Stress, Nicht-Abschalten, Schuldgefühle). Solche Zusammenhänge wurden in 13 Studien überprüft. In knapp der Hälfte der Fälle (sechs Mal) zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang mit kleinen bis starken Effekten. Dabei wurde nur eingeschränkt der Einfluss anderer Arbeitsmerkmale überprüft.
- desto ausgeprägter ist aber auch die positive Bewertung der Arbeit (Arbeitszufriedenheit, Engagement, Leistungsfähigkeit). Dieser Zusammenhang wurde zehn Mal untersucht. In der Mehrheit der Fälle (sieben Mal) fanden sich signifikante Effekte kleiner bis mittlerer Stärke. Dabei wurde nur eingeschränkt der Einfluss anderer Arbeitsmerkmale überprüft.

Die bestehenden Studienergebnisse deuten also darauf hin, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zu Beeinträchtigungen im Privatleben von Beschäftigten führen kann. Des Weiteren zeigen die bestehenden Befunde, dass Beschäftigte mit hoch ausgeprägter Erreichbarkeit mit höherer Wahrscheinlichkeit arbeitsbedingte Beeinträchtigungen des Befindens aufweisen als Beschäftigte mit gering ausgeprägter Erreichbarkeit. Ob die Ursache hierfür aber in der Erreichbarkeit selbst liegt oder in anderen damit einhergehenden Arbeits- oder Personenmerkmalen, geht aus den betrachteten Ergebnissen nicht hervor. Gleichzeitig wird gezeigt, dass Erreichbarkeit auch mit positiven Effekten für Beschäftigte einhergehen kann - z. B. im Sinne einer höheren Arbeitszufriedenheit. Wiederum bleibt aber unklar, ob die Ursache hierfür in der Erreichbarkeit selbst liegt oder in anderen damit einhergehenden Arbeits- oder Personenmerkmalen.

Um die genannten Einschränkungen bisheriger Studien zu überwinden und die Übertragbarkeit der Befunde auf deutsche Beschäftigte zu überprüfen, wurde arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit im iga.Barometer 2013 näher untersucht. Dabei wurde arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit als Anforderung betrachtet - im Sinne der Erwartung an Beschäftigte, für Arbeitsbelange im Privatleben erreichbar zu sein und dort Arbeitsaufgaben zu erledigen. Die Auswertungen von Pangert & Schüpbach (angenommen) zeigen Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und emotionaler Erschöpfung ($r=.23$, $p<.001$), zeitbasierten Konflikten ($r=.41$, $p<.001$) sowie beanspruchungsbasierten Konflikten ($r=.31$, $p<.001$). Eine hohe arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist also für abhängig Beschäftigte mit Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben sowie emotionaler Erschöpfung verbunden. Zusammenhänge mit Vitalität und Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, d. h. positive Effekte, fanden sich hingegen nicht.

Die berichteten Zusammenhänge könnten allerdings von assoziierten Drittvariablen beeinflusst worden sein. Um die Bedeutsamkeit von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit für Life-Domain-Balance und Gesundheit im Zusammenspiel mit anderen Variablen zu untersuchen, wurden schrittweise multiple Regressionsanalysen berechnet. Dabei wurden für die Vorhersage von Gesundheits- und Life-Domain-Balance-Indikatoren folgende Variablen verwendet: Erwerbsumfang (Vollzeit- versus Teilzeitbeschäftigte) und das Ausmaß an Überstunden im ersten Schritt, Klarheit von Anforderungen, Spielräume, Zeitpuffer, Anerkennung sowie soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen im zweiten Schritt und arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit im dritten Schritt. Es zeigte sich, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bei Berücksichtigung aller anderen aufgeführten Variablen einen inkrementellen Beitrag zur Varianzaufklärung von zeit- und beanspruchungsbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben

sowie emotionaler Erschöpfung leisten kann, aber keinen eigenständigen Beitrag bei der Erklärung von Vitalität und Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben aufwies. Die inkrementelle Varianzaufklärung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit war bei zeitbasierten Konflikten am höchsten (8%, $p < .001$), gefolgt von beanspruchungsbasierten Konflikten (4%, $p < .001$) und emotionaler Erschöpfung (2%, $p < .001$).

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erweist sich also für Beeinträchtigungen von Gesundheit und Life-Domain-Balance auch dann noch als relevant, wenn andere Arbeitsmerkmale berücksichtigt werden. Entsprechend der bestehenden Befunde sollten sich betroffene Beschäftigte, Betriebe und überbetriebliche Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit dem Thema Erreichbarkeit auseinandersetzen. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist nicht bei allen Beschäftigten hoch ausgeprägt. Es gilt deshalb, als Grundlage für die betriebliche Auseinandersetzung zu klären, welche Beschäftigtengruppen besonders von Erreichbarkeit betroffen sind.

4. Berufsbezogene Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

Um zu klären, wo es besonders relevant ist, dass sich betriebliche Gesundheitsförderung mit dem Thema der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit auseinandersetzt, wurden die Daten des iga.Barometers 2013 von Pangert & Schiml (2014) in Hinblick auf berufsbezogene Unterschiede ausgewertet. Hierfür wurden die Berufsangabe der Interviewpartner entsprechend der „Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Klassifizierung der Berufe 1988“ nach Berufsordnungen klassifiziert. Bei der Berufsordnung handelt es sich um eine Zusammenfassung von Berufsklassen (Bsp. Berufsklassen: Winzer, allgemein; Rebenveredler; andere Weinbauern, entsprechende Berufsordnung: Weinbauern). Die Berufsordnung wurde als Abstraktionsgrad gewählt, weil sie für mehr als die Hälfte der Befragten (1001 von 1772, entspricht 56 Prozent) eine Zuordnung in eine Gruppe mit mehr als 20 Personen ermöglicht und gleichzeitig eine sehr konkrete Angabe des Berufes enthält. Diese Gruppengröße von 20 wurde als Minimum gewählt, um Aussagen über Erreichbarkeit in einzelnen Berufen zu treffen. Insgesamt können anhand dieses Kriteriums 18 verschiedene Berufe einbezogen werden.

Die höchste Erwartung, auch im Privatleben für Dienstliches erreichbar zu sein findet sich bei Real-, Volks-, Sonderschullehrern, Datenverarbeitungsfachleuten sowie Krankenschwestern, -pflegern und Hebammen. Zwischen 31 Prozent (Real-, Volks-, Sonderschullehrer) und 39 Prozent (Datenverarbeitungsfachleute) der Befragten mit diesen Berufen geben an, dass von ihnen erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben für Dienstliches erreichbar sind. Die dadurch erlebte Belastung ist bei Krankenschwestern, -pflegern und Hebammen am höchsten. 23 Prozent der Krankenschwestern, -pfleger und Hebammen geben an, dass sie die erwartete Erreichbarkeit belastet.

Die höchste Erwartung, auch im Privatleben Dienstliches zu erledigen findet sich bei Real-, Volks-, Sonderschullehrern, Kraftfahrzeuginstandsetzern und Datenverarbeitungsfachleuten. 22 Prozent (Datenverarbeitungsfachleute), 28 Prozent (Kraftfahrzeuginstandsetzer) bzw. 44 Prozent (Real-, Volks-, Sonderschullehrer) der Befragten mit diesen Berufen geben an, dass von ihnen erwartet wird, dass sie auch im Privatleben Dienstliches zu erledigen. Die dadurch erlebte Belastung ist bei Real-, Volks-, Sonderschullehrern sowie

Datenverarbeitungsfachleuten am höchsten. 13 Prozent der Real-, Volks-, Sonderschullehrer und 27 Prozent der Datenverarbeitungsfachleute geben an, dass sie die Erwartung, auch im Privatleben Dienstliches zu erledigen, belastet.

Es ist festzuhalten: Unterschiedliche Berufe sind mit einem unterschiedlichen Ausmaß und unterschiedlichen Formen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit verbunden. Die Real-, Volks-, Sonderschullehrer sind mit einer umfassenden örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Lebensbereichen konfrontiert, welche aber nicht mit einer Arbeitsextensivierung (Ausweitung der Arbeitszeit auf Kosten des Privatlebens) einhergehen muss. So weist diese Gruppe unter den vier genannten Berufen die geringste Anzahl an Überstunden auf. Bei den Datenverarbeitungsfachleuten hingegen scheint die Flexibilisierung im Sinne einer hohen arbeitsbezogenen erweiterter Erreichbarkeit mit Arbeitsextensivierung einherzugehen. So weist diese Gruppe unter den vier genannten Berufen die höchste Anzahl an Überstunden auf. Bei Krankenschwestern, -pflegern und Hebammen ist davon auszugehen, dass sich in arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit die klassische Rufbereitschaft ausdrückt.

Zu berücksichtigen bleibt natürlich, dass die Datenlage für die vorgenommenen Auswertungen beschränkt ist. So wurden nur solche Berufe ausgewertet, welche in ausreichendem Umfang in der Stichprobe vorhanden waren, für andere Berufe kann keine Aussage getroffen werden.

Die Ergebnisse zeigen nichtsdestotrotz, dass im Kontext arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit differenzierte Analysen von Nöten sind. Es gilt, eine Systematik verschiedener Formen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu entwickeln und deren Folgen für die Beschäftigten zu untersuchen. Dabei erscheint eine Fokussierung auf einzelne Berufe sinnvoll, weil arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in unterschiedlichen Berufen unterschiedliche Bedeutung hat.

5. Ausblick: Das Projekt MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit

Im Rahmen des Projekts „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit - Neue Wege zum Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationsmedien“ wird sich die Arbeitsgruppe Wirtschaftspsychologie der Uni Freiburg in Kooperation mit dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF München) und fünf Kooperationsunternehmen näher mit der Thematik arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit befassen. Der Fokus wird dabei auf IT-Beschäftigten als besonders betroffener Berufsgruppe liegen. Folgende Fragen sollen geklärt werden: Wodurch zeichnet sich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bei IT-Beschäftigten aus? Inwiefern ist arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit mit Risiken, inwiefern mit Chancen für die Beschäftigten verbunden? Wo liegen die Ursachen für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit? Welche Rolle spielen individuelle Umgangsweisen für die Auswirkungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit? Wie lässt sich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit so gestalten, dass Risiken für die Beschäftigten reduziert und Chancen ermöglicht werden? Im Projekt sollen in diesem Zusammenhang betriebliche Interventionen entwickelt, erprobt und evaluiert werden.

Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit unter fachlicher Betreuung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Laufzeit: September 2014 bis August 2017). Weitere Informationen finden sich unter www.erreikbaarheit.eu.

6. Literatur

- BKK Bundesverband (2010) BKK Faktenspiegel Arbeit und Schlaf. Essen: BKK Bundesverband.
- DAK-Gesundheit (2013) DAK-Gesundheitsreport 2013. Update psychische Erkrankungen – Sind wir heute anders krank? Hamburg: DAK-Gesundheit.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2012) Arbeitshetze – Arbeitsintensivierung – Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Berlin: DGB-Index Gute Arbeit GmbH.
- Pangert B, Schiml N (2014) Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit – Welche Berufe sind besonders betroffen? Ergebnisbericht. Verfügbar unter www.erreichbarkeit.eu
- Pangert B, Schiml N, Schüpbach H (2014) Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt. In: AOK-Bundesverband, BKK Dachverband, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Verband der Ersatzkassen e.V. (Hrsg) iga.Report 27: iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit, 54-80.
- Pangert B, Schüpbach H (2013) Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd76.pdf?__blob=publicationFile&v=4. Zugriff am 4.8.2014.
- Pangert B, Schüpbach H (angenommen). Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten. Wirtschaftspsychologie.

Das Projekt MASTER (NQA.01.00214.14) wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin fachlich begleitet.