



Wie beeinflusst die ständige Erreichbarkeit die Life-Domain-Balance Erwerbstätiger?

1. Relevanz

Digitalisierung:

Die Folgen der Digitalisierung können Risiken und Chancen gleichermaßen hervorrufen. Die zunehmende Autonomie der Erwerbstätigen kann eine Verbesserung der Life-Domain-Balance (LDB) bewirken. Andererseits ist die ständige Erreichbarkeit der Erwerbstätigen ein Risikofaktor für die Life-Domain-Balance. Die ständige Erreichbarkeit erzeugt in der Forschung und betrieblichen Praxis große Sorge (Klammer, 2017).

Entgrenzung der Arbeitszeit:

„Von Entgrenzung der Arbeitszeit kann gesprochen werden, wenn Unterschiede zwischen Arbeit und Freizeit verwischen und traditionelle Grenzen des Arbeitstags und der Arbeitswoche wie Feierabend und Wochenende ihre Bedeutung verlieren.“ (Dettmers, J., et al., 2012)

„Das Phänomen der Entgrenzung u.a. durch „erweiterte Erreichbarkeit“ kann als eine der stärksten Anforderungen der modernen Arbeitswelt betrachtet werden.“ (Cernavin, Schröter & Stowasser, 2017)

Life-Domain-Balance:

„Der Begriff Life-Domain-Balance beschreibt die Balance zwischen den Möglichkeiten und Anforderungen der Erwerbsarbeit und den Möglichkeiten und Anforderungen anderer Lebenstätigkeiten.“ (Wirtz, 2017)

„Je mehr Arbeitsangelegenheiten privat behandelt werden, desto größer sind die arbeitsbedingten Befindensbeeinträchtigungen z.B. Stress oder Schuldgefühle.“ (Pangert & Schüpbach, 2013)

Ständige Erreichbarkeit:

„Eine allgemeingültige wissenschaftliche Definition von ständiger Erreichbarkeit existiert bislang nicht. In den meisten vorliegenden Quellen wird ständige Erreichbarkeit definiert als Verfügbarkeit von Beschäftigten außerhalb der regulären Arbeitszeit für dienstliche Belange.“ (Strobel, 2013)

2. Methode

Suchbegriffe/Kombination*	Datenbanken					
	Base-Search		SpringerLink		Google scholar	
Entgrenzung der Arbeit und Gesundheit	13	1	1.632	7	11.100	3
Life-Domain-Balance	2.921	1	198.093	3	2.510.000	4
Life-Domain-Balance und Entgrenzung	0	0	81	9	598	2
Work-Life-Balance und Entgrenzung	17	2	592	4	3.480	5
Neue Formen der Prävention	41	2	12.212	2	63.900	4
*Kombinationen ausschließlich mit „und“						
Gesamt	2.992	6	212.610	25	2.589.078	18

(Abb. 2: Trefferzahlen der ersten Datenbanksuche, aufgelistet nach Suchbegriffen und Datenbanken)

3. Ergebnisse

Die Arbeit mit nach Hause nehmen, ständig erreichbar sein für den Chef, Pausen verkürzen oder keine Pausen nehmen, total erschöpft zuhause ankommen und keine Zeit für Familie und Freunde haben (Rolf, 2015).

Jeder fünfte ist der Ansicht, aufgrund der hohen Arbeitszeit, seinen häuslichen Pflichten nicht nachzukommen (Böhm, 2016). Risiken entstehen für Erwerbstätige, wenn keine Erholungsmöglichkeiten vorhanden sind. Eine hohe Anstrengung der Bewältigung der Arbeitsanforderungen kann zur Gefahr für den Erwerbstätigen werden, falls dieser sich nicht adäquat von der Belastung erholen kann (Pangert, Paul & Schüpbach, 2016). „Zeiten ungestörter Arbeit und ungestörter Privatheit müssen als Block erhalten bleiben.“ (Zok & Dammasch, 2012)

Die Auswirkungen eines gestörten Verhältnisses der Life-Domain-Balance zeigt sich als „Emotionale Erschöpfung“ oder in einer „Kündigungsabsicht“. Die „Emotionale Erschöpfung“ beschreibt die Diagnose Depressionen und seine Nebendiagnose Burnout und die „Kündigungsabsicht“ beschreibt den Zusammenhang mit der Zufriedenheit des Arbeitsplatzes und der daraus resultierenden geringer ausfallenden Fluktuation (Rexroth, Peters & Sonntag, 2012; siehe Abbildung 3).

Abhängige Variable	Emotionale Erschöpfung			Kündigungsabsicht			Zufriedenheit mit WLB		
	R ²	Korr. R ²	F	R ²	Korr. R ²	F	R ²	Korr. R ²	F
	0,054	0,053	34,48	0,051	0,05	32,47	0,129	0,127	88,735
Prädiktoren	Beta			Beta			Beta		
Geschlecht	-0,009			0,037			-0,018		
Alter	-0,037*			-0,176**			0,057**		
Familienstand	-0,027			-0,019			0,018		
Trennung zwischen Lebensbereichen möglich	-0,233**			-0,158			0,359**		

Anmerkung: Signifikanz: *p < .05; **p < .01; Beta = standardisierter Regressionskoeffizient, R² = Determinationskoeffizient, korr. R² = korrigierter Determinationskoeffizient, F = Prüfgröße

(Abb. 3: Zusammenhang zwischen emotionaler Erschöpfung, Kündigungsabsicht, Zufriedenheit mit der WLB und ausgewählten Prädiktoren, eigene Darstellung nach Rexroth, Peters & Sonntag, 2012)

Anhand des „berufundfamilie-Index“ ist erkennbar, dass „familienbewusste Unternehmen“ eine geringere Krankheitsquote aufweisen. In unterschiedlichen Lebensphasen weisen Menschen verschiedene Präferenzen, Bedürfnisse und Zwänge ihrer Zeitgestaltung auf. Mit einer individuellen und veränderbaren Gestaltung der Zeitbedarfe, die für Arbeitgeber und Arbeitnehmer passen und eine feste Regelung von Arbeit und Privat stellt, sind psychische und physische Überlastungen vermeidbar (Rump & Eilers, 2017; Rexroth, Peters & Sonntag, 2012).

Abb.4 zeigt die ambivalente Meinung der Befragten zur Nutzung der elektronischen Medien. Von 51% der Erwerbstätigen wird vom Arbeitgeber erwartet, dass sie neue elektronische Medien zu Hause nutzen. 42% halten die neuen Medien im Privatleben für störend und 35% halten die neuen Medien als hilfreich, um Beruf und Privatleben zu vereinbaren, „(...) sie sich aber gleichzeitig dadurch in ihrem Privatleben beeinträchtigt fühlen.“ (Rexroth, Peters & Sonntag, 2012)



(Abb. 4: Einschätzungen zum Störungspotenzial neuer Medien im Hinblick auf das Privatleben; eigene Darstellung nach: Rexroth, Peters & Sonntag, 2012)

4. Präventionsformen

Präventive Maßnahmen finden ihre Anwendung auf zwei Ebenen. Zum einen gibt es die verhaltensorientierte Perspektive (Orientierung am Individuum), zum anderen die verhältnisorientierte Perspektive (Orientierung an den Arbeitsbedingungen). Für die Entwicklung präventiver Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ist es dabei notwendig, dass beide Ebenen miteinander verknüpft werden, da es langfristig nicht ausreichend ist, nur eine der beiden Perspektiven zu berücksichtigen (Schaper, 2014).

Verhaltensorientierte Maßnahme:

Life-Skript-Analyse (LSA) nach Pirker-Binder

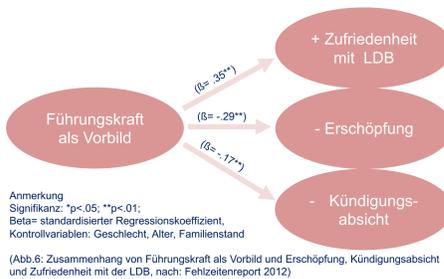
Die Life-Skript-Analyse hilft dabei, Erkenntnisse von Ursachen und Wirkungen der individuellen Erlebniswelten zu generieren. Damit beugt sie einer potentiellen Erschöpfung vor, die durch den Verschleiß eigener Ressourcen bei fortdauernder innerer Spannung auftreten kann. Die LSA unterstützt dabei das Bewusstwerden und Betrachten von Ererbtem, Erlerntem, Erfahrenem und Gelebtem. Mit diesem Prozess hilft die LSA bei der Generierung von Erkenntnissen und der Bildung neuer Einstellungen, Wünsche und Bedürfnisse und eröffnet einen Freiraum für neue Handlungs- und Veränderungsmöglichkeiten (Pirker-Binder, 2016).



(Abb. 5: Prozess der LSA, eigene Darstellung)

Verhältnisorientierte Maßnahme:

Auf der organisationalen Ebene spielen Führungskräfte eine wichtige Rolle, da sie die Beschäftigten als Vorbilder und Unterstützer erreichen (Rexroth, Peters & Sonntag, 2012).



Anmerkung: Signifikanz: *p < .05; **p < .01; Beta = standardisierter Regressionskoeffizient, Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Familienstand

(Abb. 6: Zusammenhang von Führungskraft als Vorbild und Erschöpfung, Kündigungsabsicht und Zufriedenheit mit der LDB, nach: Fehlzeitenreport 2012)



Anmerkung: Signifikanz: *p < .05; **p < .01; Beta = standardisierter Regressionskoeffizient, Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, Familienstand

(Abb. 7: Zusammenhang von Unterstützung durch Führungskraft und Erschöpfung, Kündigungsabsicht und Zufriedenheit mit der LDB, nach: Fehlzeitenreport 2012)

Vorgesetzte, die durch beobachtbares Verhalten ein Vorbild für eine funktionierende Trennung zwischen der Arbeit und dem Privatleben darstellen, beeinflussen diese Trennung ebenfalls positiv bei ihren Mitarbeitern. Dieser Effekt wird damit erklärt, dass die Mitarbeiter durch gelungene Rollenmodelle ihrer Vorgesetzten dazu angeregt werden, ihre Verhaltensweisen und Strategien zu ändern (Rexroth, Peters & Sonntag, 2012, vgl. Abb. 6).

Darüber hinaus können Führungskräfte durch unmittelbare Unterstützung dabei helfen, ihren Mitarbeitern eine Trennung von Arbeit und Privatleben zu realisieren. Hierbei dürfen sie die ständige Erreichbarkeit mit Hilfe neuer Medien nicht ständig einfordern. Dazu müssen neue Umgangsformen und die Erwartungen beider Seiten geklärt werden, wie mit den neuen Medien umgegangen werden soll (Rexroth, Peters & Sonntag, 2012, vgl. Abb. 7).

5. Fazit

Die durch die Digitalisierung ausgelöste Autonomie Erwerbstätiger im Beruf, verstärkt das Phänomen der Entgrenzung der Arbeitszeit. Folgen der daraus resultierenden ständigen Erreichbarkeit können in Form von Erschöpfung und psychischen Erkrankungen auftreten. Indikatoren für eine nicht intakte Life-Domain-Balance können somit beispielsweise Depressionen und eine erhöhte Kündigungsabsicht der Erwerbstätigen im Unternehmen sein. Der Einfluss der ständigen Erreichbarkeit auf die psychische Gesundheit von Erwerbstätigen zeigt den bestehenden Handlungsbedarf für Betriebe auf. Es ist von hoher Relevanz, dass weitere Studien zu diesem Thema durchgeführt werden.

Durch die zunehmende Digitalisierung und Entgrenzung der Arbeitszeit müssen zeitgemäße präventive Maßnahmen entwickelt werden, die auf der Verhältnisebene betriebliche Möglichkeiten zur Anpassung und Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Umgangs mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit bieten. Feste Regelungen des Zeitbedarfs im Arbeits- und Privatleben können hierbei als Ressource gegen psychische und physische Überlastung genutzt werden. Außerdem hat vorbildliche Führung durch Vorgesetzte einen positiven Einfluss auf die Life-Domain-Balance der Erwerbstätigen. Gleichmaßen müssen auf der Verhaltensebene die Gesundheitskompetenzen der Erwerbstätigen gestärkt werden. Hierbei liefert die Life-Skript-Analyse einen Ansatz um die individuellen Ressourcen der Erwerbstätigen zu stärken und damit neue Freiräume in der Gestaltungsmöglichkeit der persönlichen Erlebniswelt zu schaffen.

Für eine nachhaltige und erfolgreiche Prävention ist es von großer Bedeutung, dass beide Ebenen miteinander verknüpft und in der Unternehmensstruktur implementiert werden, da sie sich gegenseitig bedingen. Nur so kann einer Entgrenzung der Arbeitszeit entgegengewirkt und wieder eine Balance zwischen dem Privatleben und der Arbeitswelt geschaffen werden.

6. Literatur

Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Friedrich, F., Keller, M., Schulz, A., Bamberg, E. (2012): Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit - Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft. (Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M., Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. (S.53ff.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag

Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. (S. 532). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag

Pangert, B., Pauls, N., Schüpbach, H. (2016): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit (2. Aufl.). (B. f. Arbeitsmedizin, Hrsg.) Dortmund/Berlin/Dresden: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen

Pirker-Binder, I. (2016): Prävention von Erschöpfung in der Arbeitswelt. Betriebliches Gesundheitsmanagement, interdisziplinäre Konzepte, Biofeedback. (S. 89). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag

Rexroth, M., Peters, A., Sonntag, K. (2012): Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit aus arbeitspsychologischer Sicht am Beispiel des Projektes „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“. (B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer, Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. (S.131ff.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag

Literaturverzeichnis

- Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M. (Hrsg.) (2012): Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Fehlzeitenreport 2012. (S.53f.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag
- Böhm, S. A., Bourovoi, K., Brzykcy, A. Z., Kreissner, L. M., Breier, C. (2016): Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen: Eine bevölkerungsrepräsentative Studie in der Bundesrepublik Deutschland . St. Gallen: Universität St. Gallen
- Cernavin, O., Schröder, W., Stowasser, S. (Hrsg.) (2017): Prävention 4.0. Analyse und Handlungsempfehlungen für eine produktive und gesunde Arbeit 4.0. (S.244f.). Wiesbaden: Springer-Verlag
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Friedrich, F., Keller, M., Schulz, A., Bamberg, E. (2012): Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit -Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft. (Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M., Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. (S.53ff.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag
- DGUV (Hrsg.) (2016): Neue Formen der Arbeit. Neue Formen der Prävention. Arbeitswelt 4.0: Chancen und Herausforderungen. (S. 21ff.). Berlin
- Klammer, U. (2017): Arbeiten 4.0 – Folgen der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Wirtschaftsdienst. (S.461f.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag
- Pangert, B., Schüpbach, H. (2013): Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.(S.24). Berlin, Dortmund
- Parlaments und des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung. Abgerufen am 17.12.2017 um 12:35 von http://www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/16487/1_1_1.pdf
- Rolf, S. (2015): DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2015. (I. D.-I. Arbeit, Hrsg.) Abgerufen am 17. 12 2017 von DGB-Index Gute Arbeit: www.dgb-index-gute-arbeit.de
- Rump, J., Eilers, S. (2017): Die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation – Krisenfestigkeit und Resilienz stärken durch Entschleunigung. (Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M., Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2017, (S. 233ff.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag
- Strobel, T. (2013): iga Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. BKK BV, DGUV, AOK BV
- Ulich, E., Wiese, B. S.(2011): Life Domain Balance. Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. (S. 19ff.). Wiesbaden: Springer Gabler
- Ulich, E., Wülser, M. (2018): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven (7 Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler
- Wirtz, M. (Hrsg.) (2017): Lexikon der Psychologie. Hogrefe. Abgerufen am 11.12.2017 um 19:00 von <https://portal.hogrefe.com/dorsch/de/ueber-den-dorsch/>
- Zok, K., Dammasch, H. (2012): Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. (Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., Meyer, M., Hrsg.) Fehlzeiten-Report 2012. (S.39ff.). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag