

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance – Stand der Forschung und Ausblick

Nina PAULS¹, Barbara PANGERT¹, Heinz SCHÜPBACH²

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

² *Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule Nordwestschweiz Riggbachstraße 16, CH-4600 Olten*

Kurzfassung: Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit beschreibt die Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. die Verfügbarkeit von Arbeitsbelangen für Beschäftigte. In ein Literaturreview wurden 42 Studien einbezogen, die dieses Phänomen mit insgesamt 141 Zusammenhängen beschreiben. Es zeigen sich überwiegend Zusammenhänge mit negativen Zuständen hinsichtlich des Privatlebens und der Gesundheit. Weiterer Forschungsbedarf ist in Bezug auf längsschnittliche Untersuchungen zur Klärung von Ursache-Wirkungs-Beziehungen sowie in Form von Ansätzen zur gesundheitsförderlichen Gestaltung von Erreichbarkeit gegeben.

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

1. Einleitung

Durch neuere technologische Entwicklungen rückt die Möglichkeit, immer und von überall aus zu arbeiten sowie für die Arbeit erreichbar zu sein, stärker in den Fokus der Forschung. Ein Literaturreview aus dem Jahre 2013 (Pangert & Schüpbach 2013) konnte bereits anhand von 23 Studien zwischen 2002 und 2012 zeigen, dass Erreichbarkeit mit Beeinträchtigungen des Privatlebens durch die Arbeit, mit arbeitsbedingten Befindensbeeinträchtigungen sowie mit positiven Bewertungen der Arbeit zusammenhängt. Die Studienlage war allerdings eher dünn und es gab kaum längsschnittliche Ergebnisse. In den letzten 3 Jahren hat die Forschung zu Erreichbarkeit deutlich zugenommen, daher wird hier eine Neuauflage des Reviews aus 2013 beschrieben und die Ergebnisse werden vorgestellt.

2. Definition arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

Unter dem Begriff der ständigen Erreichbarkeit subsumieren Medien häufig die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien für Arbeitszwecke nach Feierabend zuhause oder unterwegs, um E-Mails zu checken, noch eine Präsentation für den nächsten Tag vorzubereiten oder eine Kurznachricht mit dem Vorgesetzten auszutauschen. Aus wissenschaftlicher Sicht ist dieses Phänomen noch nicht klar umrissen (siehe auch Pangert & Schüpbach 2015). In diesem Beitrag wird arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit als „eine häufig durch neue Informations- und Kommunikations-Medien ermöglichte Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange bzw. von Arbeitsbelangen für Arbeitende außerhalb

der regulären Arbeitszeit und unabhängig vom regulären Arbeitsort, welche ein unterschiedliches Ausmaß annehmen kann“ (Pangert & Schüpbach 2013, S. 9) bezeichnet. Damit ist sowohl einbezogen, dass Beschäftigte in Bezug auf ihre Arbeit auch in ihrer Freizeit kontaktiert werden als auch die Möglichkeit, Arbeit mit in die Freizeit zu nehmen. Verstärkt werden beide Ausprägungen durch neue Informations- und Kommunikationsmedien, die als Katalysator, nicht aber als Ursache der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit angesehen werden können. Als eine Facette und besonders zu betrachtendes Phänomen wird die Kontaktierung von Beschäftigten außerhalb der regulären Arbeitszeit angesehen.

3. Literaturstudie arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance

Im Rahmen eines systematischen Literaturreviews wurde nach Studien gesucht, die neben Ausprägungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit, Zusammenhänge mit Gesundheitsmaßen sowie Aspekten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben berichten. Die zentrale Fragestellung der Studie lautet: Welche Zusammenhänge zeigen sich zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit, Gesundheit und Life-Domain-Balance?

3.1 Methode

Ein mehrstufiges Rechercheverfahren in den Datenbanken Medline, Psynindex und Psychinfo mittels Phrasensuche ergab 1 787 Treffer in peer-reviewten Zeitschriften. Anhand der Abstracts und nach Ausschluss fremdsprachiger Beiträge (es wurden deutsche und englischsprachige Beiträge berücksichtigt) wurden mehr als 70 Volltexte durchsucht. Weitere Texte wurden durch Vorwärtssuche (Studien, die die ausgewählten Texte zitieren) und händisch (Durchsuchen der Literaturverzeichnisse sowie Recherche weiterer Studien der Autoren) ergänzt. Schließlich erfüllten 42 Studien die folgenden Kriterien: Quantitative Erfassung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit entsprechend der unter 1. genannten Definition sowie Gesundheit oder Life-Domain-Balance. Artikel, die sich explizit mit Rufbereitschaft, Homeoffice zu regulären Arbeitszeiten oder persönlichen Präferenzen zu Segmentation/Integration befassten, fanden keinen Eingang in das Review.

Tabelle 1 stellt die verwendeten Aspekte von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und deren Erfassung dar. Gerade im Bereich der Entgrenzung werden überwiegend aggregierte Maße verwendet, die sowohl Kontaktierung, Arbeiten von Zuhause als auch die Beschäftigung mit der Arbeit während der Freizeit umfassen. Es muss außerdem beachtet werden, dass in keiner Kategorie durchweg die tatsächliche Auftretenshäufigkeit erfasst wird, teilweise ist nicht klar, ob wirklich gearbeitet oder andere Aufgaben erledigt werden, teilweise ist das Ausmaß nicht erfasst. Der Aspekt der Kontaktierung stellt einen speziellen Fall dar, da er arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in einer eng gefassten Definition beschreibt. In dieser Kategorie sind ausschließlich Studien vertreten, die klar zeigen, dass die Erreichbarkeitsanforderungen von außen kommen und Beschäftigte diesen gerecht werden (müssen). Die Richtung der Erreichbarkeit ist beispielsweise bei arbeitsbezogenen E-Mails, Smartphone- oder Techniknutzung nicht eindeutig erkennbar. Es handelt sich bei allen Studien um Befragungsstudien, welche überwiegend querschnittlich angelegt sind.

Tabelle 1: Aspekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Erhebungsmethoden.

Aspekt	Inhaltsbereich & Beispielitem	Anzahl Studien
Kontaktierung	Häufigkeit arbeitsbezogener Kontaktierung außerhalb der regulären Arbeitszeit, z. B. „In the past 12 months, have you been contacted, e.g. by email or telephone, in matters concerning your main paid job outside your normal working hours?“	8
Umgang mit arbeitsbezogenen E-Mails	Häufigkeit des Lesens und Antwortens auf arbeitsbezogene E-Mails, „Respondents were asked to report how often they typically respond to messages from work in the following five situations: during work hours, during the evenings, during the weekend, during vacation days, and during sick days“	1
Smartphone-Nutzung	Häufigkeit der (arbeitsbezogenen) Nutzung eines (arbeitsbezogenen) Smartphones oder Blackberrys, z. B. „How many minutes did you use your Blackberry/Smartphone for work after 9 PM last night?“	6
Techniknutzung	Arbeitsbezogene Nutzung von Technik (z. B. Laptop, Internet), z. B. „To what extent do you use communication technology to perform your job during non-work hours?“	12
Arbeit in der Freizeit	Häufigkeit der Erledigung von Arbeit (formal geregelter Homeoffice ausgeschlossen), z. B. „How often do you work from home?“	6
Entgrenzung	Ausmaß der Entgrenzung bzw. Integration von Arbeit und Privatleben, z. B. „I often deal with work-related issues away from work“	15

Anmerkung: Jeweils außerhalb der regulären Arbeitszeit, d.h. in der Freizeit. Manche Studien wurden mehrfach kategorisiert, da sie mehrere Zusammenhänge berichten.

3.2 Ergebnisse

Die 42 Studien berücksichtigen 41 verschiedene Stichproben und berichten insgesamt 141 Zusammenhänge. Die Korrelate von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit lassen sich zu Gruppen zusammenfassen: *Gesundheit* umfasst Variablen wie Stress, emotionale Erschöpfung oder körperliche Beschwerden, *Privatleben* umfasst Aspekte der Vereinbarkeit von Lebensbereichen, z. B. Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, und *Arbeitskontext* umfasst Einstellungen zur Arbeit (z. B. Commitment, Arbeitszufriedenheit) sowie Verhalten bei der Arbeit (z. B. Arbeitsengagement).

Zwei Drittel aller berichteten Zusammenhänge sind signifikant. Der überwiegende Anteil (drei Viertel) dieser Zusammenhänge beschreibt negative Zustände, die mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einhergehen. Der höchste Anteil signifikanter Zusammenhänge findet sich hinsichtlich des Privatlebens. Vier Fünftel der betrachteten Zusammenhänge sind hier signifikant. Zumeist beschreiben diese Zusammenhänge negative Zustände im Privatleben, mit kleinen bis großen Effekten. Bei Gesundheit ist etwa die Hälfte der berichteten Zusammenhänge signifikant. Diese Studien beschreiben mit kleinen bis großen Effekten durchgängig negative

Gesundheitsausprägungen, die mit arbeitsbezogener Erreichbarkeit zusammenhängen. Auch hinsichtlich des Arbeitskontextes ist etwa die Hälfte der berichteten Zusammenhänge signifikant. Diese beschreiben jedoch durchgängig positive Zustände in Zusammenhang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit, dabei handelt es sich um kleine bis moderate Effekte.

Zusammenfassend geben die Ergebnisse Hinweise darauf, dass arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ein Risiko für die Gesundheit und die Life-Domain-Balance von Beschäftigten darstellt. Diese Erkenntnis bestätigt Ergebnisse anderer Studien, die nicht in der hier verwendeten Auswahl an Artikeln enthalten waren (z. B. Pangert et al. 2014).

4. Gestaltungsansätze

Koch und Binnewies (2015) zeigen in ihrer Studie die Bedeutung von Führungskräften für die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben auf. Die Grenzziehung von Führungskräften wird von Beschäftigten wahrgenommen und übernommen. Beschäftigte erleben weniger Erschöpfung und Frust über die Arbeit, wenn sie Führungskräfte als gute Vorbilder für die Trennung zwischen Arbeit und Privatleben empfinden.

Neuere Betrachtungen zeigen, dass es wesentliche Unterschiede in der Verbreitung von Erreichbarkeit gibt (Pauls et al. in Vorbereitung), es daher auf tätigkeitsspezifische Gestaltungsansätze ankommen kann. Diese Ansicht wird beispielsweise durch ein Fallbeispiel aus den USA gestützt (Khanna & New 2008). Je nach Arbeitsaufgabe erhielten hier die Beschäftigten einer Firma, auf sie zugeschnittene Arbeitsplätze, die in unterschiedlichem Maße flexibles Arbeiten und damit Erreichbarkeit ermöglichten. Es konnte ein Anstieg in Arbeitszufriedenheit und Produktivität (z. B. weniger Ablenkungen, Rückgang der Zeit für Meetings) verzeichnet werden. Dabei sind nicht nur die Anforderungen der Arbeitsaufgabe, sondern auch die individuellen Präferenzen für das Integrieren oder die Trennung von Lebensbereichen zu berücksichtigen, wie Kreiner, Hollensbe und Sheep (2009) empfehlen. Die von ihnen entwickelten Strategien zur Grenzziehung auf Verhaltens-, zeitlicher, physischer oder kommunikativer Ebene können als erste Ansätze zur Gestaltung von Trainingsmaßnahmen dienen.

Zur Gestaltung von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sollten daher personen- und bedingungsbezogenen Ansätze ineinandergreifen. Studien zur Wirksamkeit einzelner Maßnahmen sind noch rar.

5. Weiterer Forschungsbedarf und Ausblick

Die Studien sind überwiegend querschnittlich, lediglich 10 der 41 Stichproben wurden längsschnittlich untersucht. Daher ist über Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge noch sehr wenig bekannt. So könnte es sein, dass teilweise Antezedenzen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit erfasst werden, wenn beispielsweise sehr motivierte oder engagierte Beschäftigte die Erreichbarkeit freiwillig zur Verfügung stellen.

Auch Moderator- und Mediatoreffekte sind noch nicht hinlänglich geprüft. Einige der berichteten Studien schließen andere Arbeitsaspekte wie Arbeits- und Zeitdruck,

Handlungsspielraum oder Mehrarbeit mit ein. Über die Richtung dieser Zusammenhänge ist allerdings noch wenig bekannt.

Schließlich ist die Studienlage zu Zusammenhängen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit mit negativen Zuständen im Privatleben und der Gesundheit bereits aufschlussreich, zu wenig ist allerdings dazu bekannt, welche Gestaltung von Erreichbarkeit etwa Bereicherungen für das Privatleben oder Gesundheitsförderung bedingt und welche individuellen Umgangsstrategien wünschenswerte Nebeneffekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit erzielen können.

6. Literatur

- Koch A R, Binnewies C (2015) Setting a good example: Supervisors as work-life-friendly role models within the context of boundary management. *Journal of Occupational Health Psychology* 20(1):82-92.
- Khanna S, New J R (2008) Revolutionizing the workplace: A case study of the future of work program at Capital One. *Human Resource Management* 47(4):795-808.
- Kreiner GE, Hollensbe EC, Sheep ML (2009) Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal* 52(4):704-730.
- Pangert B, Schiml N, Schüpbach H (2014) iga.Report 27. Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit (Hrsg.).
- Pangert B, Schüpbach H (2013) Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.).
- Pangert B, Schüpbach H (2015) Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie* 16/17(4-2014/1-2015):73-82.
- Pauls N, Menz W, Pangert B (in Vorbereitung) Arbeitsbezogene erweiterter Erreichbarkeit: Berufsbezogene Verbreitung und individuelle Ausgestaltung bei IT-Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*.

Hinweis: Aus Platzgründen sind die Suchbegriffe sowie die Studien des Reviews nicht in diesem Beitrag aufgeführt. Diese können bei den Autoren (nina.pauls@psychologie.uni-freiburg.de) angefordert werden.