

ERWEITERTE ARBEITSBEZOGENE ERREICHBARKEIT BEI ÄLTEREN BESCHÄFTIGTEN – UMFANG UND ZUFRIEDENHEIT

Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit, z. B. durch E-Mail und Smartphone, ermöglicht Erwerbstätigen, das eigene Arbeitsleben flexibler zu gestalten und besser mit ihrem Privatleben zu vereinbaren.¹ Auch neue Belastungen können dadurch auftreten.^{2, 3} Vielfach wird dieses Thema mit Blick vor allem auf jüngere Arbeitnehmer diskutiert. Aber wie sieht die Situation bei den älteren Arbeitnehmern in Deutschland aus? In welchem Umfang wird erwartet, dass sie während der Freizeit erreichbar sind, und wie zufrieden sind sie damit?

METHODEN

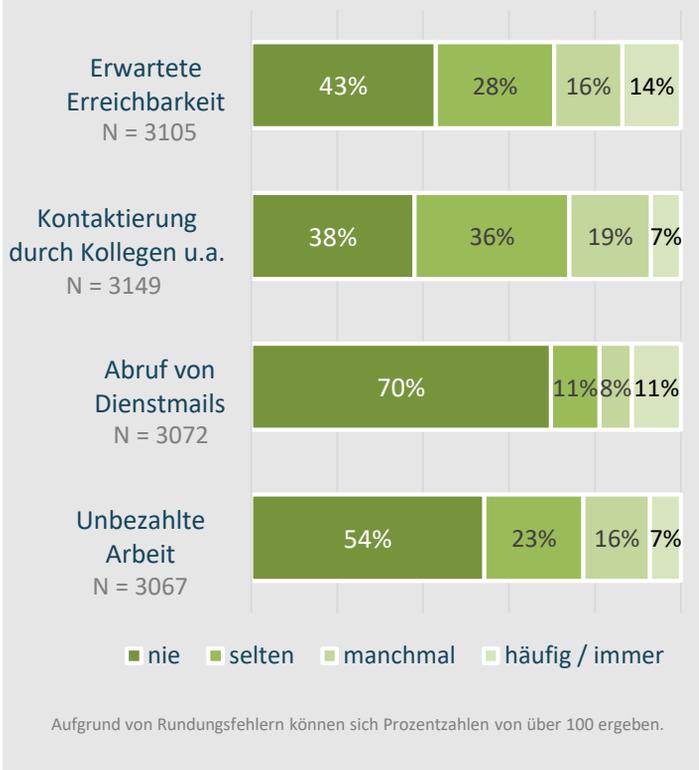
Diese Fragen wurden anhand von Daten der repräsentativen lidA(leben in der Arbeit)-Kohortenstudie der Welle 3 aus dem Jahre 2018 untersucht. Die Studienteilnehmer sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965. Hier wurden nur diejenigen betrachtet, die zum Erhebungszeitpunkt in Teil- oder Vollzeit beschäftigt waren (insgesamt 3.176 Personen).

Untersucht wurde, wie häufig die Beschäftigten in der Freizeit

- für dienstliche Belange erreichbar sein sollten,
- durch Mitarbeiter, Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden wegen dienstlicher Angelegenheiten kontaktiert wurden,
- dienstliche E-Mails abriefen und
- unbezahlte Arbeit für den Betrieb erledigten.

Wenn die Beschäftigten angaben, dass dies *manchmal* oder *häufig/immer* zutraf, wurden sie außerdem gefragt, wie zufrieden sie damit sind.

ABB.1: UMFANG DER ERWEITERTEN ERREICHBARKEIT (IN %)



ERGEBNISSE

Umfang erweiterter arbeitsbezogener Erreichbarkeit

Die vier Aspekte erweiterter arbeitsbezogener Erreichbarkeit unterscheiden sich deutlich darin, wie häufig sie erlebt werden (s. Abb. 1). Auffällig ist, dass das „Abrufen von Dienstmails in der Freizeit“ bei 70 % nach eigenen Angaben *nie* vorkommt, gefolgt von „unbezahlter Arbeit“ (54 % *nie*).

Von fast jedem Dritten wird *manchmal, häufig oder immer* Erreichbarkeit in der Freizeit erwartet (30 %), ebenso viele werden *manchmal bis immer* in der Freizeit kontaktiert (28 %), und knapp jeder Fünfte erledigt *manchmal bis immer* unentgeltliche Arbeit außerhalb der Arbeitszeit für den Betrieb. Hier bleibt jedoch offen, ob es sich um die Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit handelt oder um Arbeit, die von zu Hause bzw. mitten in der Freizeit stattfindet.

Die in Abb. 1 dargestellten Befunden verteilen sich für beide Altersgruppen ganz ähnlich (keine signifikanten Altersunterschiede).

ERGEBNISSE

Zufriedenheit

Die folgenden Aspekte werden nur für diejenigen betrachtet, die für den entsprechenden Aspekt *manchmal* oder *häufig/immer* angegeben haben (s. Abb. 1).

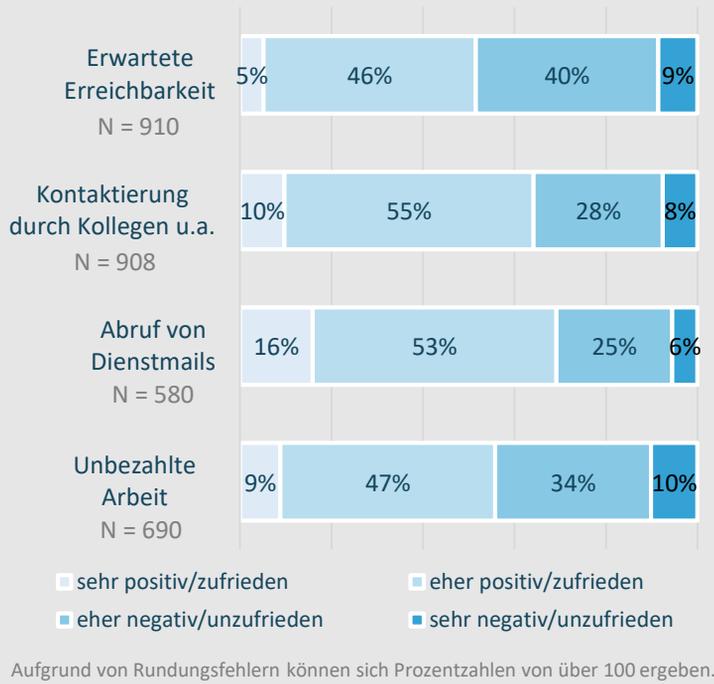
Nur maximal 10 % der Betroffenen sind jeweils *sehr unzufrieden* damit, einem Aspekt der erweiterten Erreichbarkeit ausgesetzt zu sein. Bis zu 49 % sind damit *eher unzufrieden* bis *sehr unzufrieden* (Abb. 2). Darunter wird das Abrufen von E-Mails am wenigsten als störend empfunden (zufrieden oder sehr zufrieden: 69 %), gefolgt von der Kontaktierung durch Kollegen (65 %). Etwa die Hälfte der Betroffenen bewertet sogar unbezahlte Arbeit in der Freizeit und erwartete Erreichbarkeit als positiv. Wie schon beim Umfang unterscheiden sich die beiden befragten Alterskohorten bei diesen Fragen nicht.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Einerseits zeigen unsere Ergebnisse, dass Aspekte erweiterter arbeitsbezogener Erreichbarkeit bei vielen älteren Erwerbstätigen vorkommen und dabei von einer Mehrheit als zufriedenstellend bewertet werden. Gleichzeitig zeigen unsere Daten, dass es relevante Gruppen von Erwerbstätigen gibt, die sowohl höher exponiert (*manchmal bis immer*, Abb. 1) als auch hiermit unzufrieden sind (Abb. 2).

In Bezug auf die erwartete Erreichbarkeit in der Freizeit für dienstliche Angelegenheiten sind dies 15 % aller älteren Erwerbstätigen (*berechnet: 30 % Exposition gem. Abb. 1 * 49 % unzufrieden gem. Abb. 2*). Bei unbezahlter Arbeit für den Betrieb in der Freizeit beträgt der entsprechende Anteil immerhin noch 10 %; bei Kontaktierungen durch Kollegen 9 %. Lediglich 6 % aller sind unzufrieden mit dem Abrufen von dienstlichen E-Mails, das *manchmal bis immer* geschieht.

ABB. 2: ZUFRIEDENHEIT MIT DEM UMFANG DER ERWEITERTEN ERREICHBARKEIT (IN %) (NUR BEI DENEN, DIE BEI DEN ENTSPR. FRAGEN IN ABB. 1 MANCHMAL BIS IMMER GEANTWORTET HABEN)



Die relativ höhere Zufriedenheit mit dem E-Mail-Abruf kann auf verschiedene Aspekte zurückgehen: Es handelt sich typischerweise um andere Berufsgruppen. Ferner kann der Beschäftigte den Zeitpunkt des E-Mail-Abrufs ggf. selbst beeinflussen, und dieser könnte häufiger freiwillig erfolgen.

Erwartete Erreichbarkeit in der Freizeit dagegen liegt oft außerhalb der eigenen Kontrolle, was den höheren Anteil an Unzufriedenen erklären könnte. Bei einer repräsentativen Studie an Erwerbstätigen in Deutschland, dem iga.Barometer 2013, lagen die Expositionswerte noch höher als in der lidA-Studie: Dort wurde herausgefunden, dass das *Erledigen dienstlicher Angelegenheiten* und noch stärker die *Erwartung von Erreichbarkeit in der Freizeit* jeweils von mindestens einem Viertel der Betroffenen als „belastend“ erlebt wurde.³ Angesichts der hohen Anteile beanspruchter Personen wird in zukünftigen Analysen beleuchtet, welche Berufsgruppen besonders betroffen sind und inwieweit mit Auswirkungen auf Gesundheit und Motivation zu rechnen ist.

Referenzen

- [1] Strobel, H. (2013). iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).
- [2] Dettmers, J., & Biemelt, J. (2018). Always available – the role of perceived advantages and legitimacy. *Journal of Managerial Psychology*, 33 (7/8), 497-510.
- [3] Hessenmöller, A.-M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröder, S. & Schüpbach, H. (2014). iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen. Eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit, Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrungen. Hrsg. BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit (iga).

LEHRSTUHL FÜR ARBEITSWISSENSCHAFT

Fakultät für Maschinenbau und Sicherheitstechnik

Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal

Gefördert mit Mitteln der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV).

Die Verantwortung für den Inhalt liegt bei den Autoren: R. Tiede, M. Ebener & M. Schmitz

lidA
leben in der Arbeit



www.lidA-studie.de
www.arbwiss.uni-wuppertal.de