

Arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit – wie Unternehmen Risiken vermeiden können.

Unternehmen haben die Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit und die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes. Beides kann durch arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit gefährdet werden. Um die Chancen dieser Form der Erreichbarkeit zu fördern und die Risiken zu vermeiden, ist ein Verständnis ihrer Auslöser und möglicher Gegenmaßnahmen wichtig.

Arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit bezeichnet in der Regel die unregulierte Verfügbarkeit für berufliche Belange in Lebensbereichen außerhalb der Arbeitsdomäne. Beispiele sind die Erreichbarkeit per E-Mail oder Telefon in der Freizeit. Regulierte Formen der Erreichbarkeit wie Rufbereitschaft fallen entsprechend nicht darunter.

Arbeitsbedingte erweiterte Erreichbarkeit wird durch aktuelle Entwicklungstrends gefördert. Dazu gehören die Entwicklung von Kommunikationstechnologien, höhere Erreichbarkeitserfordernisse aufgrund wachsender Internationalisierung und asynchrone Arbeitszeiten aufgrund von gesteigerter Flexibilisierung. Die aktuelle Pandemie verstärkt diese Flexibilisierung bezüglich Arbeitszeit und Arbeitsort zusätzlich. Auch die Bereitschaft zur Erreichbarkeit steigt, da Leistung vermehrt ergebnis- statt prozessorientiert gemessen wird.

Ein möglicher Auslöser für die konkrete Arbeitsaufnahme außerhalb der Arbeitszeit ist neben zu hoher Arbeitsmenge oder einem Notfall eine mangelhafte Präventionskultur in einer Organisation. Insbesondere die Entwicklung einer Erreichbarkeitskultur oder von Erreichbarkeitsroutinen trägt zu arbeitsbedingter erweiterter Erreichbarkeit bei. Diese beinhalten die Erwartung, dass man erreichbar sein muss, und die daraus resultierenden Handlungen, um erreichbar zu sein. Zudem gibt es individuelle Unterschiede in der Bedeutung von Arbeit und Privatleben und in der Präferenz, beide Bereiche zu trennen. Für die Beschäftigten ergeben sich dadurch verschiedene Chancen und Risiken, die letztendlich auch für das Unternehmen von Bedeutung sind.

Chancen	Risiken
Selbstbestimmung von Arbeitszeit und -ort	Verstoß gegen rechtlichen Rahmen, z. B. Ruhezeiten laut § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
Vielfältige Handlungs- und Entscheidungsspielräume	(interessierte) Selbstgefährdung
Arbeitszeit und Freizeit individuell gestaltbar	Konflikt zwischen Arbeit und Privatleben
Erwerb von Sicherheits- und Gesundheitskompetenz	Geringe Sicherheits- und Gesundheitskompetenz, bzw. fehlende Unterstützung bei deren Erwerb
ggf. größere Arbeitszufriedenheit, größeres Engagement und Commitment möglich (Befunde noch nicht eindeutig)	geringe Schlafqualität und Fähigkeit von der Arbeit abzuschalten, mehr Gesundheitsprobleme (Kopfschmerzen, Erschöpfung, Müdigkeit, Depressivität)

Aufgrund der Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten und bezüglich der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes werden nachstehend Maßnahmen für Unternehmen und Führungskräfte vorgeschlagen. Einige Maßnahmen setzen an der Organisation an, andere sollen die Kompetenzen der Beschäftigten stärken. Alle Maßnahmen profitieren von der Kommunikation zwischen Arbeitgebenden und Beschäftigten über die jeweiligen Bedürfnisse.

Ansatzpunkt Organisation

- Führungskompetenz fördern
- Kollegialität, Loyalität fördern
- Entscheidungsspielraum/ Autonomie erhöhen
- Arbeitsflexibilität gewährleisten
- Personalgewinnung
- Kompetenzen verteilen
- Vertretungsregeln klären
- Umgang mit mobilen Geräten und Regelung zur effizienten Nutzung von Kommunikationsmedien vereinbaren
- Erwartungen im Unternehmen zur Erreichbarkeit klären
- Erreichbarkeitszeiten kompensieren
- für das Thema sensibilisieren
- über Überlastung im Team informieren
- auf soziales Umfeld bei der Arbeit und in der Freizeit achten
- Ruhe- und Erholungszeiten einhalten
- eine Vertrauenskultur fördern (auch unter Kolleginnen und Kollegen)

Ansatzpunkt Beschäftigte

- auf mögliche Selbstgefährdung achten
- auf soziales Umfeld bei der Arbeit und in der Freizeit achten
- Ruhe- und Erholungszeiten einhalten
- Zeit- und Selbstmanagement
- individuelles Erreichbarkeitsmanagement
- Begrenzungsstrategien
- Aktivitäten zum Abschalten und Entspannen anregen
- auf individuelle Präferenzen für Trennung von Arbeit und Privatleben eingehen

Vor der Umsetzung konkreter Maßnahmen, kann eine strukturierte Analyse der aktuellen Verbreitung von arbeitsbedingter erweiterter Erreichbarkeit anhand einer Beschäftigtenbefragung den Handlungsbedarf aufzeigen. Folgende Handlungshilfe bietet hierfür Unterstützung:

http://erreichbarkeit.eu/images/INQA_Selbstcheck_Ereichbark_web.pdf

Information, wie das Führungsverhalten und die Kommunikation als wichtige Bestandteile der Präventionskultur gefördert werden können, finden Sie unter www.dguv.de/de/praevention/visionzero/kulturderpraevention/handlungsfelder/index.jsp.

Literatur

Hassler, M.; Rau, R.; Hupfeld, J. & Paridon, H.: iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), Dresden, 2016.

Menz, W.; Pauls, N. & Pangert, B.: Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. In: Wirtschaftspsychologie, 2/2016, S. 55-66.

Pangert, B.; Pauls, N.; Schlett, C.; & Menz, W.: Ständige Erreichbarkeit – Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze; Ergebnisse aus dem Projekt MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit. Freiburg i. Br., 2017.

Pangert, B.; Pauls, N. & Schüpbach, H.: Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Dortmund/Berlin/Dresden, 2016.

Bei weiteren Fragen zu diesem Thema:

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)
Dr. Christina Heitmann
Referentin im Bereich „Arbeitsgestaltung – Demografie“
Christina.Heitmann@dguv.de