

Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt

Verschiedene Langzeitstudien zeigen, Arbeit kann eine positive Wirkung auf unsere psychische Gesundheit und unser Wohlbefinden haben. So wird Arbeit von Vielen als sinnstiftend und strukturgebend empfunden. Arbeit kann sich aber auch negativ auf die Gesundheit auswirken. Gerade in Zeiten der Digitalisierung wird diskutiert, ob durch die Zunahme der Kommunikationsmöglichkeiten und -erfordernisse sowie eine potenziell steigende Informationsmenge ein Risiko für das psychische Wohlbefinden der Beschäftigten entstehen könnte. Ein wichtiger erster Anknüpfungspunkt ist die Gefährdungsbeurteilung, mit der überprüft werden kann, ob objektive Merkmale des Arbeitsplatzes und Arbeitsprozesses potenzielle Risikofaktoren darstellen. Ob jemand ein bestimmtes Arbeitsplatzmerkmal als psychisch belastend empfindet, ist allerdings subjektiv. Gleichwohl kann sich hieraus für das Personalmanagement Handlungsbedarf ergeben, wenn es den Blick darauf lenkt, ob die Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden sind.

Dass sich ein Blick besonders auf die Merkmale einer vernetzten Arbeitswelt lohnt, signalisieren die Befunde von Beschäftigterhebungen. So nehmen zum Beispiel rund zwei Drittel der befragten Beschäftigten in Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten eine Intensivierung bzw. Verdichtung der Arbeit wahr, wenn technologische Neuerungen Einzug halten (vgl. Grafik 1). Dabei steigt die Aussage mit dem Grad der Qualifizierung. Bereits im Faktenblatt 1 wurde auf die höhere Wahrscheinlichkeit bei mobil und vernetzt arbeitenden Beschäftigten hingewiesen, mehrere Arbeitsaufgaben gleichzeitig zu erledigen und einem stärkeren Termindruck zu unterliegen.

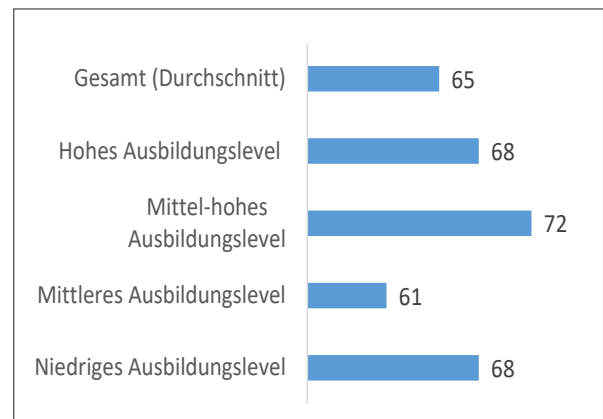
Ob eine Verdichtung der Arbeit und vergleichbare Arbeitsplatzmerkmale von den Betroffenen als Problem angesehen werden und ob daraus im Extremfall auch eine gesundheitliche Beeinträchtigung entstehen könnte, ist jedoch offen. Dies hängt auch von Handlungsmöglichkeiten, Einstellungen und Fähigkeiten der Beschäftigten und ihrem Umfeld ab. Eine sachgemäße Balance zu schaffen, die auch dem Erhalt der Gesundheit dient, ist daher die Gestal-

tungsaufgabe für Management, Führungskräfte und Beschäftigte sowie deren Interessenvertretungen. Im Blickpunkt stehen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem die Themen „Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben“ im Allgemeinen und „Erreichbarkeit“ im Besonderen.

Grafik 1

Verdichtung der Arbeitswelt durch technologische Neuerungen

Anteil an Beschäftigten in Prozent nach Ausbildungslevel, die der Aussage zustimmen, dass die technologischen Neuerungen zu mehr Aufgaben geführt haben



Befragung von 7.109 Beschäftigten.

Quellen: BMAS, 2016, 15; IW

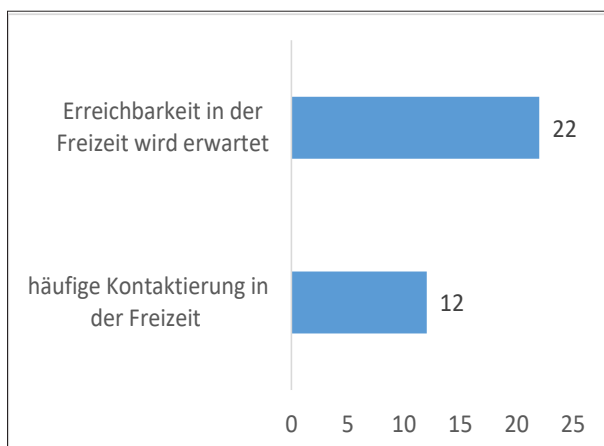
Wo digitale Technologien die Möglichkeiten zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung erweitern und diese Möglichkeiten von den Beschäftigten auch in Anspruch genommen werden, treten zwangsläufig gleichermaßen beruflich bedingte Störungen des Privatlebens wie privatbedingte Störungen der Arbeit auf. Ob derartige Störungen als belastend empfunden werden, ist von Person zu Person unterschiedlich. Allerdings müssen Beschäftigte, die diese Flexibilisierungsmöglichkeiten nutzen möchten, in der Lage sein oder lernen, mit derartigen Störungen umzugehen („Resilienz“). Dies gilt in diesem Zusammenhang auch für die Frage, ob und wie häufig man für berufliche Belange in seiner Freizeit kontaktiert werden kann. Wer häufig in der Freizeit für betriebliche Belange kontaktiert wird, ist seltener mit seiner Worklife-Balance zufrieden als Beschäftigte, die allenfalls gelegentlich zu Hause angerufen oder angemailt werden. Dies gilt allerdings nicht für die Arbeitszufriedenheit.

Der BAuA-Arbeitszeitreport 2015 weist aber auf einen Aspekt hin, der die besondere Aufmerksamkeit von Führungskräften und Beschäftigten verdient. So geben 22 Prozent aller Beschäftigten hierzulande an, dass von ihnen erwartet würde, für berufliche Belange in ihrer Freizeit erreichbar zu sein. In größerem Umfang auch tatsächlich kontaktiert werden hingegen nur 12 Prozent der Befragten (Grafik 2). Die große Mehrheit der hiesigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (rund zwei Drittel) wird hingegen nur selten oder nie in der Freizeit von Kollegen, Führungskräften oder Kunden angerufen oder angemailt.

Grafik 2

Ständige Erreichbarkeit

Anteil der Beschäftigten in Deutschland, in Prozent



Befragung von 18.070 abhängig Beschäftigten.

Quellen: BAuA, 2016, 75; IW

Die Diskrepanz zwischen erwarteter Erreichbarkeit und tatsächlicher Kontaktierung, die sich ähnlich auch in den meisten anderen Beschäftigterhebungen findet, kann vielerlei Ursachen haben. Wo sie im konkreten Fall auftritt, sollten die betrieblichen Akteure analysieren, welche Faktoren zu diesem Unterschied führen und ob ein Handlungsbedarf existiert. Dabei ist die Arbeits- und Führungskultur gleichermaßen in den Blick zu nehmen wie die Verantwortlichkeit der Betroffenen selber.

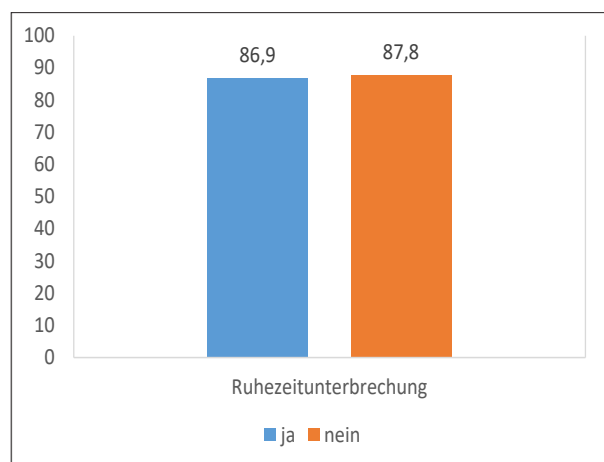
Mobiles Arbeiten entbindet den Arbeitgeber nicht von seiner Verpflichtung, für die Einhaltung der Arbeitsschutzregelungen Sorge zu tragen. Ein besonderer Brennpunkt ist in diesem Zusammenhang die potenzielle Unterbrechung der im Arbeitszeitgesetz vorgeschriebenen Ruhezeit von 11 Stunden. Auswertungen mit dem European Working Conditions Survey 2015 für Deutschland zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit, mit dem eigenen Arbeitsplatz zufrieden zu sein, nicht davon beeinflusst wird, ob jemand einmal eine kürzere Ruhezeit erlebt hat oder nicht (Grafik 3). Aus der

Datenlage ist nicht zu erkennen, ob es sich bei einer berichteten Verkürzung der Ruhezeit auch tatsächlich um einen Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz handelt. Gleichwohl handelt es sich vor dem Hintergrund der geltenden Rechtslage um ein sensibles Handlungsfeld, was rechtlich in den Verantwortungsbereich des Arbeitgebers fällt, bei mobilem Arbeiten aber häufig auch faktisch in den Händen der Beschäftigten liegt. Der Befund signalisiert aber, dass für die individuelle, subjektive Wahrnehmung neben den Präferenzen und Kompetenzen des Einzelnen das gesamte Arbeitsumfeld inklusive der Arbeitskultur zu beachten ist.

Grafik 3

Arbeitszeitanforderungen von Arbeit 4.0

Bedingte Wahrscheinlichkeit, mit der Arbeit (sehr) zufrieden zu sein



Lesehilfe: Vereinfacht zeigt die Abbildung, dass von 100 Beschäftigten in einer Gruppe von Beschäftigten, die von keiner Unterbrechung der Ruhezeiten berichten, 88 mit ihrem Arbeitsverhältnis zufrieden sind. Unter 100 Beschäftigten mit vergleichbaren Merkmalen, die von einer Unterbrechung berichten, sind dies 87.

Quellen: EWCS 2015; IW

Literatur

BAuA - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2016, Arbeitszeitreport Deutschland 2016, Dortmund, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/F2398.pdf?__blob=publicationFile&v=9

BMAS - Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016, Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz, Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Berlin, <https://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publicationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.html>

Eurofound - European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017, European Working Conditions Survey, 2015, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf