SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Die Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance

Gross, Tom; Krämer, Corinna

Veröffentlichungsversion / Published Version
Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Gross, T., & Krämer, C. (2018). *Die Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance.* (ifb-Materialien, 3-2018). Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb). https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59316-1

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Staatsinstitut für Familienforschung
an der Universität Bamberg

Die Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance

Expertise von

Prof. Dr. Tom Gross

Corinna Krämer

***ifb*-MATERIALIEN 3-2018**

www.ifb.bayern.de

© 2018
Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (***ifb***)
96045 Bamberg
Hausadresse: Heinrichsdamm 4, 96047 Bamberg

Leiterin: Prof. Dr. Henriette Engelhardt-Wölfler
Stellv. Leitung: Dipl.-Soz. Harald Rost

Tel.: (0951) 96525-0
Fax: (0951) 96525-29
E-Mail: sekretariat@ifb.uni-bamberg.de

ISSN (Online) 2566-6061

Jeder Nachdruck und jede Vervielfältigung – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung des Staatsinstituts für Familienforschung an der Universität Bamberg.

Inhalt

Executive Summary 4

1 Einleitung 5

2 Begriffsbestimmung und theoretische Grundlagen 7

3 Methodisches Vorgehen 9

4 Verbreitung und Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt 10

- **4.1 Situation in Deutschland** 10
- **4.2 Situation in der Europäischen Union** 13

5 Studien zu Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance 17

- **5.1 Deutschland** 17
- **5.2 Europäische Union** 24
- **5.3 Zusammenfassung** 28

6 Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance 30

- **6.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen** 30
- **6.2 Zukünftig mögliche Maßnahmen** 32
- **6.3 Darüber hinaus empfohlene Maßnahmen** 33

7 Fazit 35

Literaturverzeichnis 37

Abbildungsverzeichnis 42

Executive Summary

Diese Expertise untersucht die Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien (IKTs) in der Arbeitswelt sowie die damit einhergehenden flexiblen Arbeitsformen und die ständige Erreichbarkeit und deren Auswirkung auf die individuelle Work-Life-Balance, also das zufriedenstellende und konfliktfreie Zusammenspiel von Berufs- und Privatleben. In diesem Zuge werden im Rahmen einer umfassenden Literatursichtung Studien zu Deutschland und der Europäischen Union bezüglich der Verbreitung und Nutzung mobiler IKTs in der Arbeitswelt, der Chancen und Herausforderungen für die Work-Life-Balance sowie der Maßnahmen zur Abschwächung der negativen Auswirkungen dargestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Nutzung mobiler IKTs und die damit einhergehende Erreichbarkeit in den letzten Jahren gestiegen ist und ein flexibles Arbeitsarrangement sowohl in Deutschland als auch in der Europäischen Union von fast der Hälfte der Erwerbstätigen praktiziert wird. Hinsichtlich der Chancen und Herausforderungen für die Work-Life-Balance ergibt sich ein ambivalentes Bild. Neben positiven Auswirkungen, wie zum Beispiel einer besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, einer gestiegenen Autonomie und Produktivität sowie einer sinnvollen Nutzung von Warte- und Pendelzeiten, wurden auch negative Konsequenzen, wie ein erhöhtes Konfliktpotenzial zwischen den verschiedenen Lebensbereichen, Herausforderungen durch Überstunden und Unterbrechungen sowie Einschränkungen im Wohlbefinden durch Stress und Belastung identifiziert. Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance wurden auf mehreren Ebenen (gesetzlich, betrieblich, im Team, individuell) bereits umgesetzt, sind geplant bzw. werden empfohlen.

This expertise analyses the use of mobile information and communication technologies (ICT) as well as its consequences with respect to flexible forms of work and to constant availability and their impact on the personal work-life balance defined as the satisfying and conflict-free interaction of work and private life. Based on an extensive literature research of studies on Germany and the European Union with respect to the dispersion and use of mobile ICT in the workplace, opportunities and challenges for the work-life balance, as well as arrangements to moderate the negative consequences are presented. The results show that the use of mobile ICT and the entailed availability increased in the last years and that flexible working arrangements are practiced by almost half of the workforce in both Germany and the European Union. An ambivalent picture was found regarding the opportunities and challenges for the work-life balance. On the one hand, the use of ICT can cause positive effects like a better reconciliation of work and family, increased autonomy and productivity, as well as a better use of leisure times. On the other hand, negative consequences that have been identified are an increased potential for work-life conflict, the risk of overtime and interruptions as well as a poor subjective well-being due to stress or strain. Measures to improve work-life balance on various levels (e.g., by legal and organisational regulations, in team arrangements, or individually) have already been implemented, are being planned, or recommended.

1 Einleitung

Die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKTs) hatte immer schon Auswirkungen auf den Alltag der Menschen in verschiedenen Lebensbereichen. Allerdings hat sich der Einfluss stark verändert. Auf der einen Seite schreitet die Entwicklung der *mobilen Informations- und Kommunikationstechnologie und -geräte* (Laptops, Tablets, Smartphones, Smartwatches etc.) in einem atemberaubenden Tempo voran, auf der anderen Seite werden darauf aufbauend die Konzepte für die Nutzung und die Interaktion mit dieser Technologie und diesen Geräten ständig weiterentwickelt bzw. völlig neue Möglichkeiten für die Benutzerinnen und Benutzer geschaffen. Gerade die auf internationalen Tagungen im Bereich der *Mensch-Computer-Interaktion* präsentierten Forschungsergebnisse illustrieren diesen Fortschritt sehr deutlich. Wesentliche Tagungen sind:

- die ACM Conference on Human Factors in Computing Systems – *CHI*
- die IFIP International Conference on Human-Computer Interaction – *INTERACT*
- diverse Konferenzen zum Thema der rechnergestützten Gruppenarbeit wie beispielsweise die European Conference on Computer-Supported Cooperative Work – *ECSCW*
- diverse Konferenzen zum Thema „allgegenwärtige Computertechnologie“ wie beispielsweise die ACM International Joint Conference on Pervasive and Ubiquitous Computing - *UbiComp*

Insbesondere die *Verfügbarkeit* von Technologien hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Dies wird an der Ausstattung der Haushalte mit Computern und Internetzugang im Zeitverlauf deutlich. Während Anfang der 2000er Jahre noch weniger als die Hälfte der Haushalte in Deutschland mit einem Computer und Internetzugang ausgestattet war, sind es heute 90 % der Haushalte (Eurostat 2018). Die Möglichkeiten zur *mobilen Nutzung* steigen stetig – seit 2012 verwenden mehr Personen einen mobilen Computer (Tablet, Laptop) als einen stationären (Desktop). Im Jahr 2017 lag der Anteil an Laptop- und Tablet-Nutzerinnen und -Nutzer bei etwa 80 %, der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer von stationären Computern bei nicht ganz 50 % (Statistisches Bundesamt 2018), was im Übrigen auch belegt, dass immer mehr Menschen über mehrere Geräte verfügen. Durch die geringe Größe der Geräte, den mobilen Internetzugang und die kostengünstige Beschaffung entsteht somit eine allgegenwärtige Verfügbarkeit dieser Informations- und Kommunikationstechnologien. Das mobile Internet in Kombination mit der Digitalisierung der Medien führt zu der Möglichkeit eines ständigen Informationszugangs. Auch eine orts- und zeitunabhängige Kommunikation und Erreichbarkeit ist mit mobilen IKTs möglich und vernetzt somit Menschen aus bzw. in verschiedenen Regionen und Ländern zunehmend miteinander. Durch die immer weiter steigende Rechenleistung der mobilen Geräte wird der Nutzerin bzw. dem Nutzer eine große Bandbreite an Funktionen geboten, die sowohl im Arbeits- als auch im Privatleben ihre Verwendung finden. Smartphones fungieren nicht mehr nur als tragbare Telefone, sondern auch als kleine mobile Computer mit Internetzugang, Kamera und Spracheingabe sowie zahlreiche Programme für diverse private und berufliche Arbeitsaktivitäten. All diese Entwicklungen führen dazu, dass sich der Alltag der Menschen in ihren verschiedenen Lebensbereichen verändert. Vor allem im Bereich der Erwerbstätigkeit werden durch die Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien neue Möglichkeiten in der Gestaltung der Arbeitsweise geschaffen.

Flexwork und Telearbeit/Home-Office sind Beispiele für die durch Informations- und Kommunikationstechnologien veränderten Arbeitsmodelle.

Unter *Flexwork* oder auch einem flexiblen Arbeitsplatz versteht man die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst entscheiden können, wann, wo und für wie lange sie sich mit Arbeitsaufträgen beschäftigen (Hill et al. 2008). Flexwork kann demnach sowohl zeitlich als auch räumlich interpretiert werden. *Flexplace* bedeutet, dass der Arbeitsort flexibel und bei Bedarf gelegentlich außerhalb des Büros gewählt werden kann. Wenn beispielsweise eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer einen Arzttermin mit langer Wartezeit hat, so kann sie oder er im Wartezimmer mit Hilfe eines mobilen Gerätes Arbeitsaufträgen nachgehen. *Flextime* ermöglicht es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern selbst zu wählen, wann mit der Arbeit begonnen, wann sie beendet und wann und wie lange eine Pause eingelegt wird. Grundlage hierfür ist, dass es neue Regelungen und Vereinbarungen gibt, die primär die Arbeitsresultate und weniger die Arbeitszeit und den Arbeitsort regeln. Es besteht somit einerseits die Gelegenheit, während der Arbeitszeit zu einem Termin zu gehen, andererseits wird gegebenenfalls länger im Büro gearbeitet, bis die Arbeitsaufgaben erledigt wurden (Hill et al. 2008; Spieler et al. 2017).

Bei *Telearbeit*, welche eine Form des Flexplace darstellt, handelt es sich um Arbeitsmodelle, bei denen die Mitarbeiter grundsätzlich einen Teil der Arbeitszeit außerhalb ihres Arbeitsplatzes ableisten können. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung liefert hierzu folgende Definition: „Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird. Dieser Arbeitsplatz ist mit der zentralen Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.“ (BMA 2001, S. 9). *Home-Office* oder die *Teleheimarbeit* bilden eine Spezialform der Telearbeit. Hier verrichten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit durch Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien ausschließlich von zu Hause aus. Bei der alternierenden Telearbeit wird die Arbeit teilweise am Arbeitsplatz und teilweise zu Hause erledigt. Bei der mobilen Telearbeit können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vollständig unabhängig eines festen Arbeitsplatzes, also auch unterwegs oder beispielsweise im Park arbeiten. Durch mobile Geräte sind sie jederzeit und an jedem Ort für die Kolleginnen und Kollegen oder die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erreichbar (Dahm 2011).

Mobile Informations- und Kommunikationstechnologien führen demnach durch ihre Möglichkeiten zu einer flexibleren Gestaltung des Arbeitslebens, was ein *Verschwimmen der Lebensbereiche* nach sich zieht und sowohl mit Chancen als auch Herausforderungen im Hinblick auf die Work-Life-Balance verbunden ist. Im Folgenden werden die Auswirkungen für die Work-Life-Balance anhand bereits vorhandener Studien zu Deutschland und der Europäischen Union herausgearbeitet. Hierzu werden zunächst der theoretische Hintergrund sowie das methodische Vorgehen erläutert. Im Anschluss daran werden Statistiken zur Verbreitung und Nutzung von mobilen IKTs und damit einhergehende neuere Erwerbsarrangements dargestellt und danach die wichtigsten Ergebnisse empirischer Studien zu Deutschland und der EU, welche sich mit den positiven und negativen Auswirkungen von mobilen IKTs und flexiblen Erwerbsarrangements auf die Work-Life-Balance beschäftigt haben, zusammengefasst. Des Weiteren werden Maßnahmen zur Abmilderung der negativen Auswirkungen der IKT-Nutzung auf die Work-Life-Balance aufgezeigt, die bereits umgesetzt wurden, in Planung sind oder empfohlen wurden. In einem abschließenden Kapitel werden, neben einer Zusammenfassung, Forschungslücken dargestellt, welche während der umfassenden Sichtung der Literatur zum Vorschein gekommen sind und in zukünftigen Studien unbedingt berücksichtigt werden sollten.

2 Begriffsbestimmung und theoretische Grundlagen

Work-Life-Balance ist ein häufig verwendeter Begriff, wobei eine allgemein gültige Definition nicht besteht. Meist wird *Work-Life-Balance* als Synonym für eine gute Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben verwendet und somit vorwiegend auf die beiden Lebensbereiche der Familie und der Erwerbsarbeit bezogen. Nach Clark (2000) kann man dann von einer guten Work-Life-Balance oder Work-Family-Balance sprechen, wenn man sowohl zu Hause als auch in seinem Beruf zufrieden ist und gute Leistungen erbringt, ohne dabei einem Rollenkonflikt ausgesetzt zu sein (Clark 2000). Konkret besteht eine gute Work-Life-Balance dann, wenn ein ausgewogenes Verhältnis der Lebensbereiche vorhanden ist, indem alle entsprechenden Anforderungen, Erwartungen und Verantwortlichkeiten mit größtmöglicher Zufriedenheit und so wenig Konflikten wie möglich erfüllt werden können (Clark 2000; Wiese 2007; Delecta 2011). Den Rollenbezug stellen auch Grzywacz und Carlson (2007) her, die Work-Family-Balance als die Erfüllung von mit der Rolle verbundenen Erwartungen im Arbeits- und Familienbereich bezeichnen, die mit den relevanten Rollenpartnerinnen und -partnern ausgehandelt und geteilt werden müssen (Grzywacz und Carlson 2007).

Kritik am Begriff der Work-Life-Balance üben Ulich und Wiese (2011), welche die Abgrenzung zwischen „Arbeit“ und „Leben“ als unzureichend erachten und mit ihrer Formulierung der „*Life-Domain-Balance*“ das Gleichgewicht zwischen den Anforderungen mehrerer signifikanter Lebensbereiche, wie etwa die Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Kindererziehung, Partnerschaft, Beziehung zur Herkunftsfamilie, Hobbys, Sport, Gesundheit und Ehrenämter ansprechen (Ulich und Wiese 2011).

Dem Work-Life-Balance-Konzept liegen zwei prominente theoretische Ansätze – die Boundary-Theorie von Ashforth et al. (2000) und die Border-Theorie von Clark (2000) – zugrunde, welche sich beide auf die Rollentheorie beziehen. Nach der *Rollentheorie* hat jedes Individuum im Laufe seines Lebens mehrere soziale Rollen inne, welche an bestimmte soziale Positionen und Lebensbereiche innerhalb des gesellschaftlichen Netzwerks gebunden sind. Jeder Rolle sind dabei entsprechende von der Gesellschaft definierte Verhaltenserwartungen zugeordnet, die das Individuum erfüllen sollte. Die Gesellschaft wird dabei von den unmittelbaren Mitmenschen, den Bezugsgruppen, repräsentiert. Werden diese Erwartungen durch das Handeln der Rolleninhaberin oder des Rolleninhabers nicht erfüllt, drohen je nach Wichtigkeit der Rolle entsprechende Sanktionen. Treten gleichzeitig zwei oder mehr gegensätzliche Erwartungen auf, so werden gegebenenfalls nicht alle Anforderungen zur vollsten Zufriedenheit der Bezugsgruppen erfüllt und es entstehen Rollenkonflikte. Unterscheiden sich die gesellschaftlichen Erwartungen innerhalb einer sozialen Rolle, wird vom sogenannten Intrarollenkonflikt gesprochen. Kann ein Individuum nicht alle Erwartungen von verschiedenen sozialen Rollen erfüllen, tritt ein Interrollenkonflikt auf (Dahrendorf 1965). Eine Form des Interrollenkonflikts ist der Konflikt zwischen Arbeits- und Familienleben, der sogenannte Work-Family-Konflikt (Greenhaus und Beutell 1985). Dieser kann sich in zwei Richtungen abspielen. Beim Work-to-Family-Konflikt beeinträchtigen arbeitsbezogene Angelegenheiten die Anforderungen der Familienrolle, während beim Family-to-Work-Konflikt Familienangelegenheiten die Erfüllung der Rolle im Arbeitsleben behindern (Frone et al. 1992).

Darauf aufbauend besagt die *Boundary-Theorie*, dass jedes Individuum während eines Tages mehrere (Mikro-)Rollenübergänge beschreiten muss, um die Grenzen zwischen den Lebensbereichen und den damit verbundenen Rollen zu überwinden. Dies geschieht, indem das Individuum sein Verhalten und sein Handeln während bestimmter Aktivitäten entsprechend anpasst. Unterschieden wird bei diesen Übergängen zwischen Integrations- und

Segmentierungspräferenzen. Bei der *Segmentierung* werden die Rollen der jeweiligen Lebensbereiche strikt getrennt gehandhabt, wodurch Übergänge wesentlich seltener am Tag stattfinden. Ein Verschwimmen der Rollen wird hierbei weitestgehend verhindert. Bei der *Integration* überschneiden sich die Rollen und Lebensbereiche und die dazugehörigen Erwartungen sowie Anforderungen an diese Rollen. Ein Übergang in die jeweilige andere Rolle ist hier sehr schnell und einfach bewältigt. Die Grenzen der jeweiligen Lebensbereiche werden auf psychischer Ebene gebildet (Ashforth et al. 2000).

Während die Boundary-Theorie alle Lebensbereiche und deren Grenzen umfasst, fokussiert sich die *Border-Theorie* nur auf die Bereiche der Erwerbsarbeit und der Familie, welche sich gegenseitig durch ihre jeweiligen Regeln, das erwartete Verhalten und die vorhandenen Strukturen beeinflussen. Die Grenzen reichen von dem Punkt, an dem das der Rolle angemessene Verhalten beginnt, zu dem, an dem es aufhört. Neben der mentalen Ebene spielen auch Zeiten, Orte und Personen eine wichtige Rolle im Ziehen von Grenzen zwischen den Lebensbereichen (Clark 2000; Desrochers und Sargent 2004).

Für eine ausgewogene Work-Life-Balance ist von zentraler Bedeutung, welche Präferenzen eine Person im Hinblick auf die Segmentierung oder Integration von Lebensbereichen besitzt und wie die arbeitsbezogenen und privaten Gegebenheiten bezüglich der entsprechenden Anforderungen der jeweiligen Lebensbereiche dazu passen. Vor allem hinsichtlich des Verschwimmens der Lebensbereiche durch die Nutzung mobiler IKTs wird das individuelle Planen und Organisieren von Lebensbereichsgrenzen auf Basis der jeweiligen Präferenzen immer wichtiger. Einige der im Folgenden betrachteten Studien basieren auf der Grundlage dieser Überlegungen und berücksichtigen diese Faktoren in ihren Analysen.

Bevor die Resultate vorgestellt werden, wird im nächsten Abschnitt das methodische Vorgehen beschrieben.

3 Methodisches Vorgehen

Zum Aspekt der Nutzung und Verbreitung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt und darüber hinaus wurden mehrere *Statistik-Portale* beziehungsweise Internetseiten zu amtlichen Statistiken und internationalen Institutionen mit Eingabe folgender deutscher und englischer Suchbegriffe durchsucht: „Smartphone-Nutzung“ („Smartphone Use“), „Erreichbarkeit“ („Availability“), „Flexible Arbeitsformen“ („flexible Work“) und „Home-Office“ („Home Office“) bzw. „Telearbeit“ („Telework“). Berücksichtigt wurden daraus Statistiken, Pressemitteilungen und Forschungsberichte aus den Statistik-Portalen Statista und Eurostat, dem Statistischen Bundesamt, dem deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung), Bitkom und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound).

Um die relevantesten Forschungsergebnisse bezüglich der Auswirkungen von mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance in Deutschland und der EU zu erhalten, wurden *Online-Datenbanken* aus den Fachbereichen Soziologie, Psychologie und Informatik mit Eingabe der Schlüsselbegriffe „Work-Life-Balance“ („Work Life Balance“), „Erreichbarkeit“ („Availability“), „(mobile) Technologien“ („(mobile) Technologies“), „flexible Arbeit“ („flexible Work“), „Telearbeit“ („Telework“) und „Home-Office“ („Home Office“) sowie aller entsprechenden Kombinationen durchsucht. Es wurden diejenigen Artikel detaillierter gesichtet, welche sich explizit mit der Nutzung neuerer mobiler Technologien und damit einhergehenden neuen Beschäftigungsformen und deren Auswirkung auf die Work-Life-Balance beschäftigt bzw. mögliche Maßnahmen zur Minderung der negativen Effekte aufgezeigt haben und in einschlägigen Fachzeitschriften oder Konferenzbänden erschienen sind.

Ergänzend wurde die Datenbank des *Flex Work Research Centres* durchsucht, welches Forschungsarbeiten aus verschiedenen europäischen Ländern (Spanien, Niederlande, Deutschland, Großbritannien und Frankreich) über Zeitarbeit, flexible Arbeit, Gesetzgebung über Zeitarbeit, Arbeitsmarkt und Arbeitsplätze beinhaltet.

4 Verbreitung und Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien in der Arbeitswelt

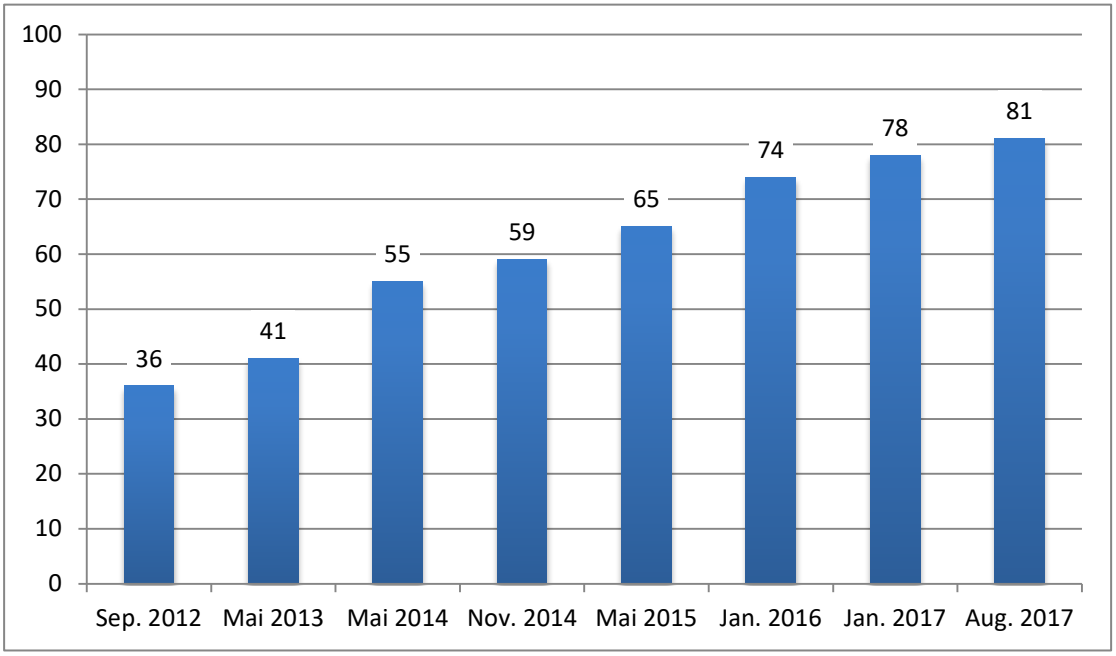
Um einen Eindruck davon zu gewinnen, wie verbreitet die Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien und flexibler Erwerbsarrangements sowohl in Deutschland als auch in der Europäischen Union ist, werden im Folgenden entsprechende Statistiken vorgestellt.

4.1 Situation in Deutschland

Statistiken zur Nutzung von Smartphones und Erreichbarkeit

Eine Statistik zur *Nutzung* von Smartphones in Deutschland verdeutlicht, dass in den letzten fünf Jahren der Anteil der Nutzerinnen und Nutzer stetig angestiegen ist (siehe Abbildung 1). Im August 2017 lag der Anteil an Smartphone-Nutzerinnen und -Nutzern in Deutschland bei 81 % der Bevölkerung, während der Anteil fünf Jahre zuvor im September 2012 noch bei 32 % lag.

Abbildung 1: Anteil der Smartphone-Nutzerinnen und -Nutzer in Deutschland in den Jahren 2012 bis 2017 (in %).

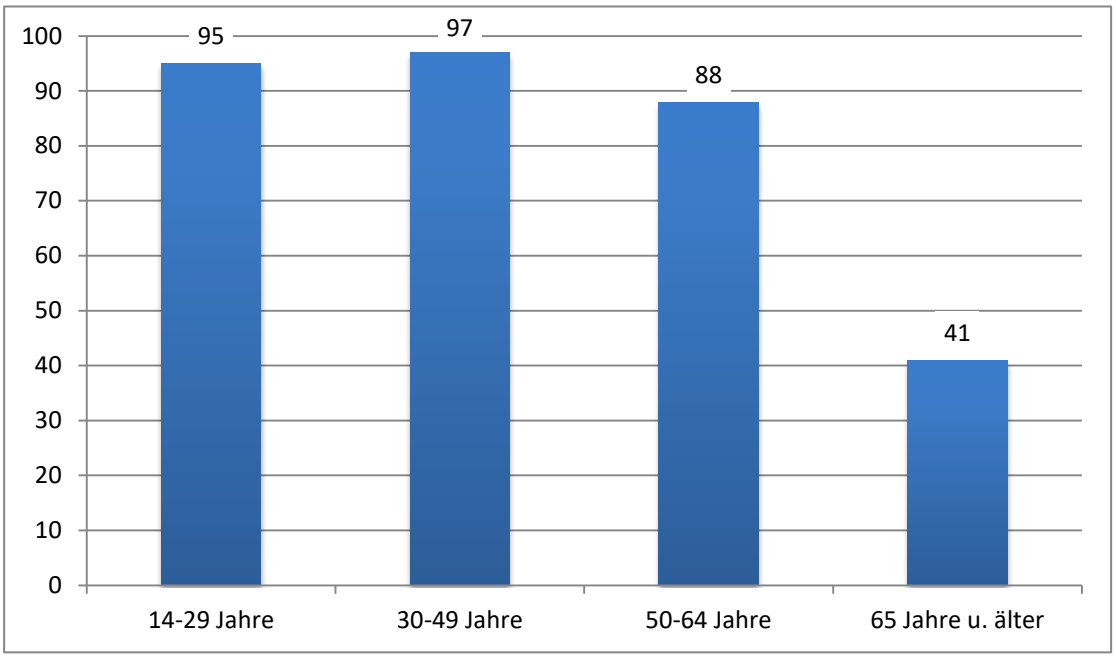


Quelle: Bitkom Research, Statista 2018, eigene Darstellung

Anmerkung: Bevölkerung ab 14 Jahren.
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/585883/umfrage/anteil-der-smartphone-nutzer-in-deutschland/ (26.03.2018)

Getrennt nach Altersgruppen wird deutlich, dass durchschnittlich über 90 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ein *Smartphone besitzen*; bei den 30- bis 49-Jährigen sind dies sogar 97 %.

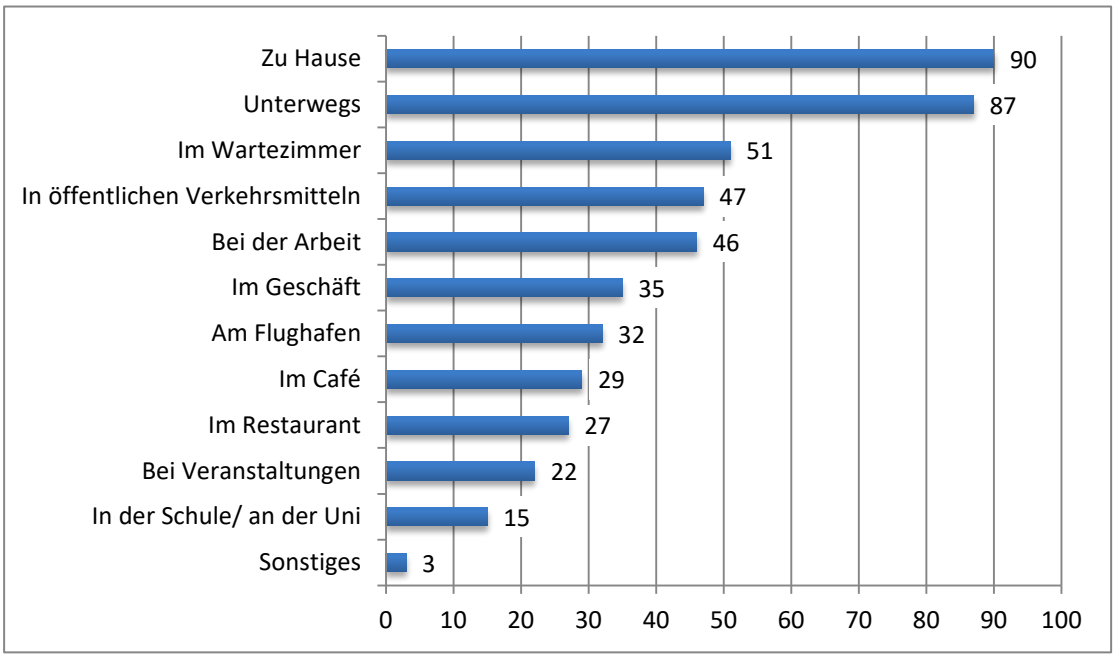
Abbildung 2: Anteil der Smartphone-Nutzerinnen und -Nutzer in Deutschland nach Altersgruppe im Jahr 2017 (in %).



Quelle: Bitkom Research, Statista 2018, eigene Darstellung

Anmerkung: Bevölkerung ab 14 Jahren.
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/459963/umfrage/anteil-der-smartphone-nutzer-in-deutschland-nach-altersgruppe/ (26.03.2018)

Abbildung 3: Umfrage zu Orten der Nutzung von Smartphones in Deutschland 2016.



Quelle: Statista-Umfrage, Statista 2018, eigene Darstellung

Anmerkung: N=957; Befragte, die ein Smartphone besitzen; ab 18 Jahre
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/236109/umfrage/orte-der-nutzung-von-smartphones-in-deutschland/ (26.03.2018)

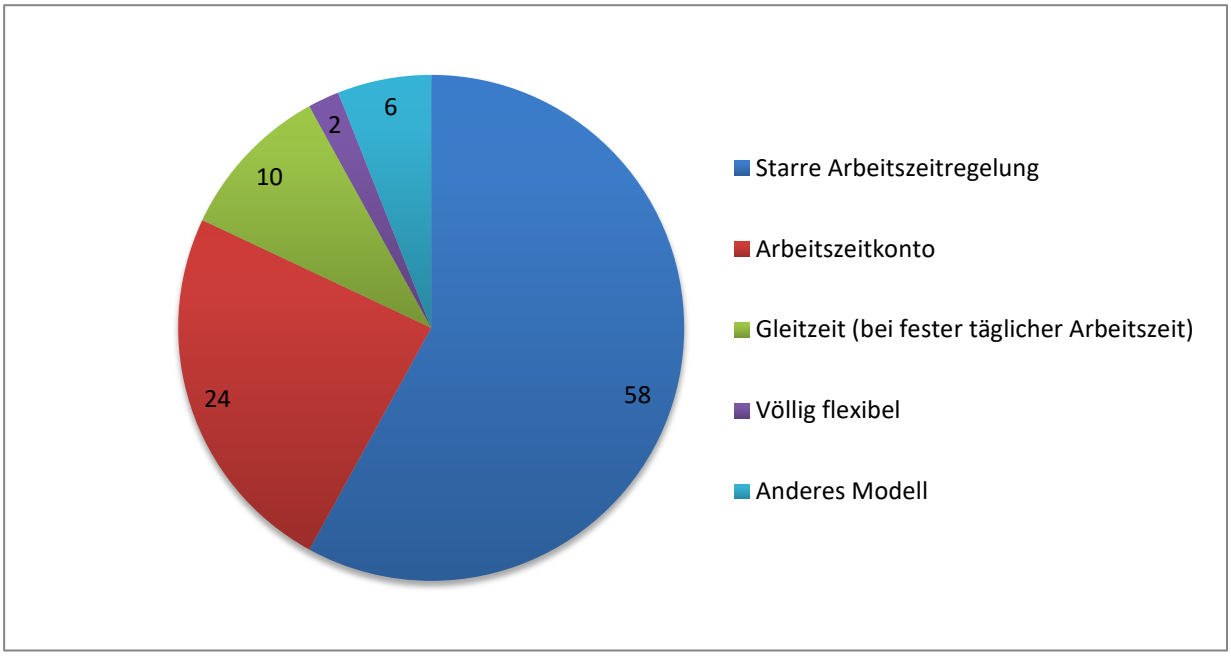
Bei der Frage, wo das Smartphone hauptsächlich verwendet wird (Abbildung 3), gaben 90 % an, dieses zu Hause zu nutzen. 87 % benutzen es unterwegs und knapp die Hälfte der Befragten (46 %) benutzt es auch in der Arbeit. Aus der Befragung wird deutlich, dass die *Orte* der Smartphone-Nutzung sehr vielfältig sind, was eine zunehmende Erreichbarkeit unterstreicht.

Zum Thema *Erreichbarkeit* wurde im Auftrag des Digitalverbands Bitkom eine repräsentative Umfrage unter Berufstätigen in Deutschland durchgeführt. Auf die Frage der Erreichbarkeit während des Urlaubs (Weihnachten, zwischen Weihnachten und Silvester und Silvester/Neujahr) gaben 65 % der Erwerbstätigen an, dienstlich erreichbar zu sein. 58 % von ihnen reagierten auf Kurznachrichten, 53 % auf Telefonanrufe und 47 % auf E-Mails. Lediglich 35 % waren während dieser Zeit nicht zu erreichen (Bitkom 2016).

Statistiken zu flexiblen Arbeitsformen

In Abbildung 4 werden der Anteil und die Formen von flexiblen *Arbeitszeitmodellen* im Jahr 2010 dargestellt. Über die Hälfte der Beschäftigten über 15 Jahre hatte keine Möglichkeit, ihre Arbeitszeit in irgendeiner Form flexibel einzuteilen. Bei ihnen waren Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit starr festgesetzt. Ein Viertel der Beschäftigten nutzte ein Arbeitszeitkonto. Sie hatten also keine genauen Vorgaben über die tägliche Arbeitszeit, solange die vereinbarte Wochenstundenanzahl letztendlich erreicht wurde. 10 % arbeiteten in Gleitzeit, konnten also Beginn und Ende der Arbeitszeit frei wählen, mussten jedoch bestimmte Kernzeiten und die vereinbarte Tagesarbeitszeit einhalten. In 6 % der Fälle lag eine andere Form der flexiblen Arbeitszeit, wie zum Beispiel Home-Office, vor.

Abbildung 4: Formen flexibler Arbeitszeit 2010 (in %).



Quelle: Körner et al. (2012), Daten des Statistischen Bundesamtes, eigene Darstellung

Aktuellere Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2014 zur Telearbeit, bzw. in diesem Fall zum Home-Office, besagen, dass nur 12 % aller abhängig Beschäftigten in Deutschland überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus arbeiten, obwohl dies bei rund 40 % der Arbeitsplätze theoretisch möglich wäre. Der Grund hierfür ist in den

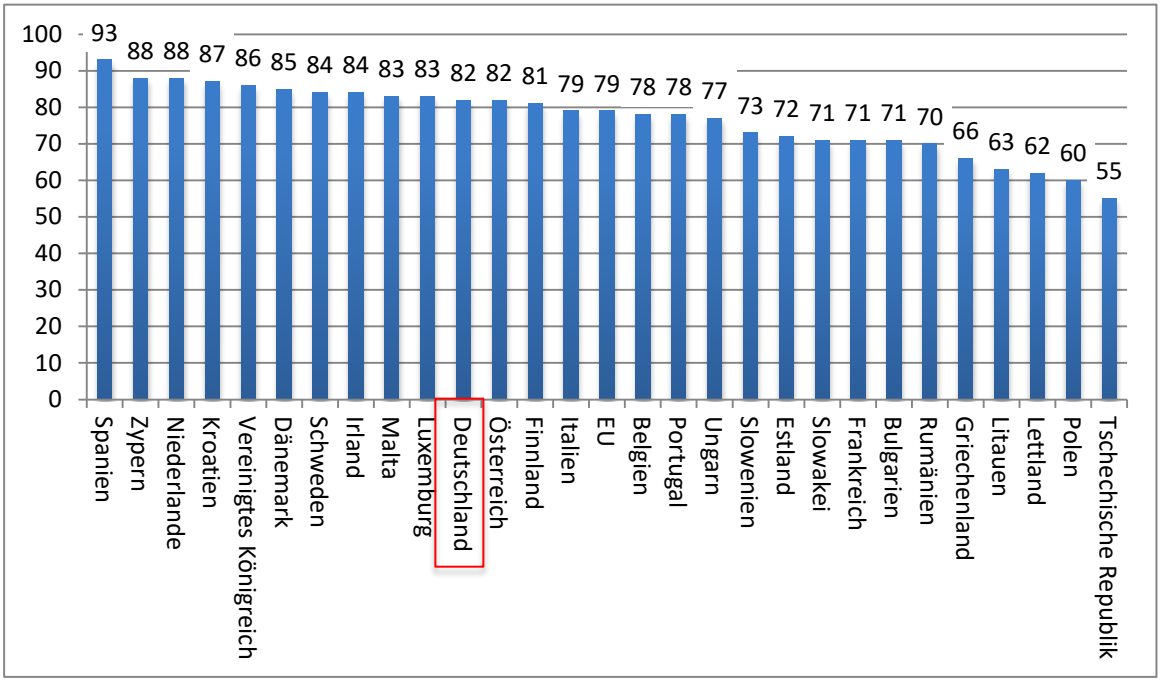
meisten Fällen, dass diese Form der flexiblen Arbeitsweise von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nicht gestattet wird (Brenke 2016).

4.2 Situation in der Europäischen Union

Statistiken zur Nutzung von Smartphones und Erreichbarkeit

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland hinsichtlich des Anteils an Personen, die mit Smartphones auf verschiedene Dienste im *Internet* zugreifen, im Mittelfeld, jedoch leicht über dem EU-Durchschnitt (Abbildung 5). Der höchste Anteil an Personen, die über das Smartphone ins Internet gehen, findet sich in Spanien (93 %), Zypern (88 %), den Niederlanden (88 %), Kroatien (87 %), dem Vereinigten Königreich (86 %) und Dänemark (85 %). Den geringsten, wenn auch immer noch hohen, Anteil weisen hingegen die Länder Tschechische Republik (55 %), Polen (60 %), Lettland (62 %), Litauen (63 %) und Griechenland (66 %) auf. Insgesamt nutzen die meisten Personen in Europa ihr Smartphone für den Internetzugang. Vor allem in der Altersklasse der 16- bis 24-Jährigen liegt der Anteil mit 94 % sehr hoch (Eurostat 2016).

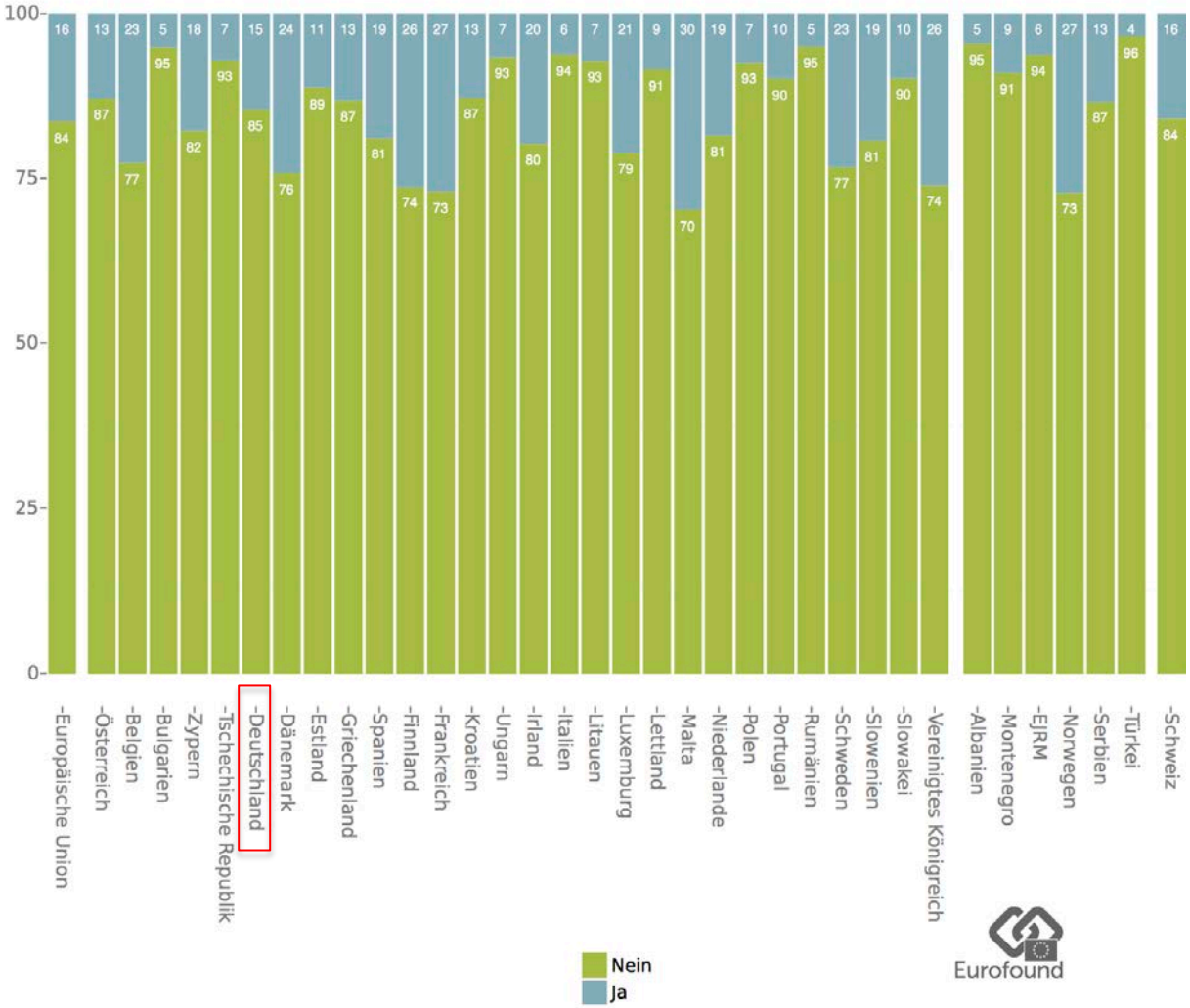
Abbildung 5: Internetnutzerinnen und -nutzer in der EU, die über Smartphone auf das Internet zugreifen, 2016 (in % der Internetnutzerinnen und -nutzer in den vergangenen drei Monaten).



Quelle: Eurostat (2016), eigene Darstellung

Eine Statistik zur Häufigkeit von störenden *Unterbrechungen* während der Arbeit liefert der sechste *European Working Conditions Survey* aus dem Jahr 2015 (Abbildung 6). Die meisten störenden Unterbrechungen beklagen Personen aus Malta, Frankreich, Finnland, dem Vereinigten Königreich, Dänemark, Belgien, Schweden und Luxemburg mit jeweils einem Anteil zwischen 21 % und 30 %. Die wenigsten Störungen während der Arbeit haben Beschäftigte aus Bulgarien, Rumänien, der Tschechischen Republik, Ungarn, Italien, Litauen, Polen und Lettland mit jeweils unter 10 %. Deutschland ähnelt mit einem Anteil von 15 % dem Durchschnitt der EU.

Abbildung 6: Häufig störende Unterbrechungen, Europa 2015 (in %).

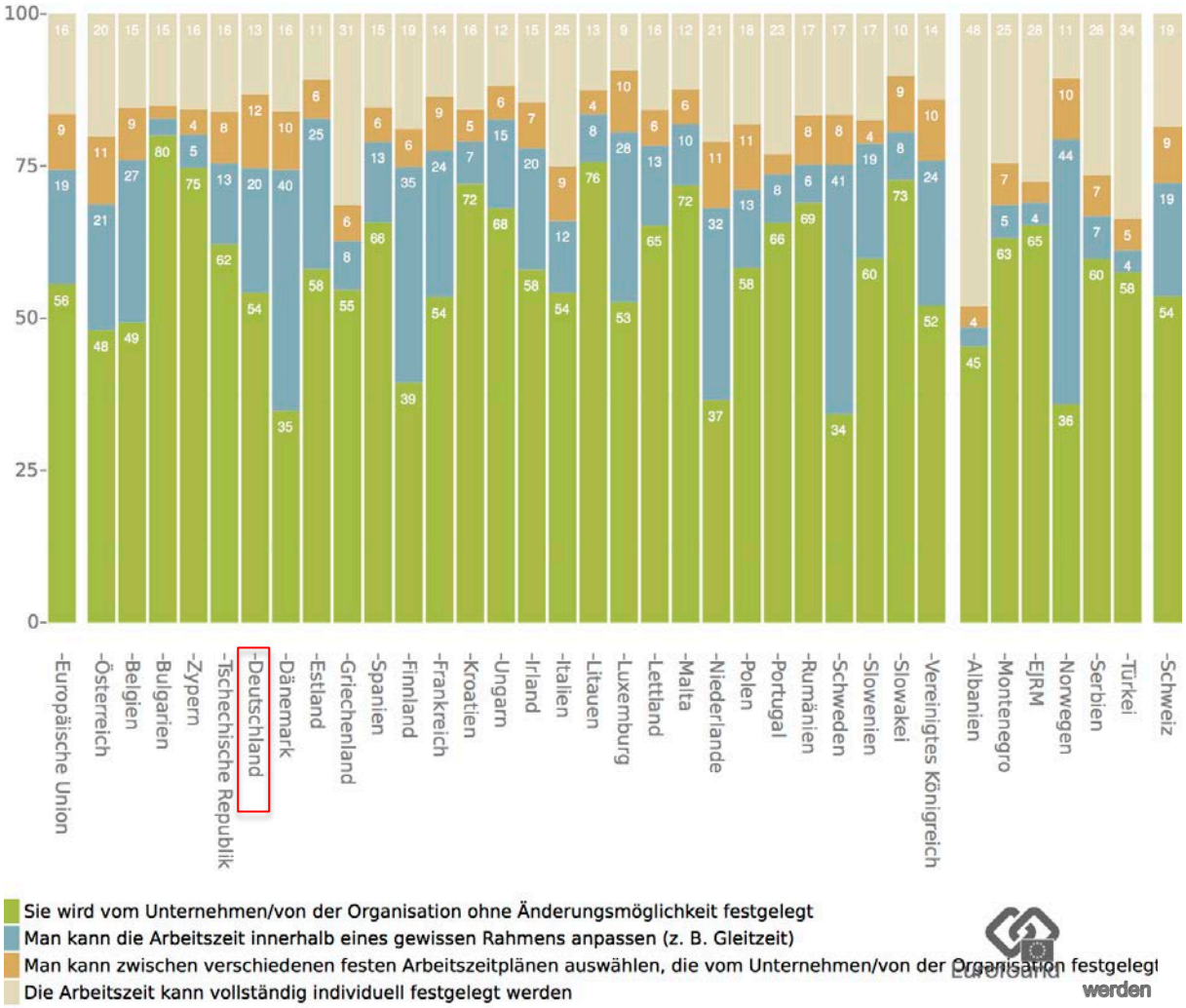


Quelle: Eurofound, European Working Conditions Survey 2015
https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey

Statistiken zu flexiblen Arbeitsformen

Abbildung 7 zeigt, dass die meisten Beschäftigten in der EU (56 %) vom Unternehmen festgesetzte *Arbeitszeiten* haben. 19 % haben die Möglichkeit der Anpassung der Arbeitszeiten innerhalb eines festen Rahmens, 9 % können zwischen verschiedenen vom Unternehmen festgelegten Arbeitszeitplänen auswählen und 16 % können ihre Arbeitszeit vollständig individuell festlegen. Den größten Anteil an Beschäftigten mit Flexibilisierungsmöglichkeiten haben Dänemark, Finnland, die Niederlande und Schweden, also die nord- und mitteleuropäischen Länder. Am häufigsten kommt die vom Unternehmen festgesetzte Arbeitszeit bei Beschäftigten in ost- und südeuropäischen Ländern, wie Bulgarien, Zypern, Kroatien, Litauen, Malta und der Slowakei, vor. Deutschland hat zu 54 % starre Arbeitszeiten und gleicht somit dem europäischen Mittel.

Abbildung 7: Arbeitszeitregelungen in der EU, 2015 (in %).



Quelle: Eurofound, European Working Conditions Survey 2015
https://www.eurofound.europa.eu/de/data/european-working-conditions-survey

Daten des European Working Conditions Surveys 2015 bezüglich des Anteils an *Telearbeitern* zeigen darüber hinaus, dass insgesamt 13 % der Beschäftigten in der EU gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause aus arbeiten. 5 % sind unabhängig eines festen Heimarbeitsplatzes häufiger mobil unterwegs. Differenziert nach Ländern, verwendet insbesondere ein hoher Anteil der Beschäftigten skandinavischer Länder mobile Informations- und Kommunikationstechnologien und arbeitet häufig, in unterschiedlichem Umfang, außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers. Andere Länder, in denen ebenfalls häufig mobil oder zu Hause gearbeitet wird, sind Belgien, Frankreich, die Niederlande und das Vereinigte Königreich (Eurofound und ILO 2017).

Insgesamt steigen die Nutzung von mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien (insbesondere Smartphones) und die damit einhergehende ständige Erreichbarkeit stetig an. Deutschland befindet sich bezüglich seiner flexiblen Erwerbsarrangements und der Telearbeit im europäischen Mittelfeld.

Auf Grundlage dieser Fakten zur Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie zu flexiblen Arbeitsarrangements werden im folgenden Abschnitt Studien zur Auswirkung auf die Work-Life-Balance vorgestellt.

5 Studien zu Auswirkungen mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse empirischer Studien zu Deutschland und zur Europäischen Union bezüglich der Auswirkungen der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien, der gesteigerten Erreichbarkeit und der flexiblen Arbeitsformen betrachtet.

5.1 Deutschland

Zunächst werden Studien, die sich im Allgemeinen mit der Auswirkung der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) auf die Work-Life-Balance befassen, vorgestellt. Im Anschluss daran werden Befunde zur arbeitsbezogenen Erreichbarkeit und zu flexiblen Arbeitsformen sowie ihren Auswirkungen im Hinblick auf die Work-Life-Balance dargestellt.

Positive und negative Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance allgemein

In der Studie von Braukmann et al. (2017) wurde die allgemeine Rolle der Nutzung von IKTs sowie deren Einfluss auf die Erholung anhand einer Stichprobe von 153 Beschäftigten untersucht. Es wurde ein zweistufiger Mixed-Methods-Ansatz angewandt, bei dem zunächst relevante Ereignisse der IKT-Nutzung und deren Häufigkeit erfasst wurden und in einem zweiten Schritt eine Tagebuch-Studie zur Feststellung der Auswirkung dieser Ereignisse auf die Erholung der Befragten durchgeführt wurde. Die Befragten berichteten als *positive Konsequenzen* der IKT-Nutzung die Vereinfachung der Arbeit, den Informationserhalt, die einfachere Abstimmung von Terminen, die Möglichkeit zum Multitasking während Meetings, die Erreichbarkeit während eines Meetings oder nach der Arbeit, die Fortführung von wichtigen Arbeitsaufgaben zu Hause, die Klärung von privaten Angelegenheiten während der Arbeit und die Nutzung von bisher verschwendeter Zeit (z. B. während der Bahnfahrt zum Arbeitsplatz). Als *negativ* wurden technische Probleme, Unterbrechbarkeit, Informations- und Kommunikationsflut, Verbindungsstörungen, Bereitschaftsdienste, vermehrte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit und die Erreichbarkeit in Form von Anrufen und E-Mails zu Hause genannt. Es wurde festgestellt, dass IKT-bezogene Ereignisse am Feierabend, unabhängig davon, ob sie als positiv oder negativ angesehen werden, die Erholung negativ beeinträchtigen (Braukmann et al. 2017).

Zu ähnlichen Erkenntnissen kommen Fischer und Smolnik (2014) in ihrer Literatursichtung bezüglich des Einflusses der IKT-Nutzung. Das Ziel dieser Arbeit war es, ein Messinstrument zu entwickeln, um das Nettoausmaß der positiven und negativen Folgen der IKT-Nutzung zu ermitteln. Insgesamt wurde festgestellt, dass der Vorteil vor allem in der effizienten Nutzung von Auszeiten, wie Warte- oder Pendelzeiten, zur Erledigung von Aufgaben und im Erhalt von wichtigen Informationen liegt, was zu einer Steigerung der Arbeitszufriedenheit und -motivation führt. Als Nachteil wird das Hineintragen von Arbeitsangelegenheiten in das Privatleben genannt, wie auch die Ablenkung und Unterbrechung während der Aufgabenerfüllung und der entstehende Informationsüberschuss. Ein Anstieg an Work-Life-Konflikten und Arbeitsstress war die Folge (Fischer und Smolnik 2014).

Eine Studie zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen der *Parallelnutzung* von IKTs für Arbeits- und private Zwecke und damit verbundenen Work-to-Life-Konflikten kam zu dem Ergebnis, dass eine von Unternehmen gewünschte Parallelnutzung direkt mit einem Anstieg des Work-to-Life-Konflikts und der Arbeitsbelastung verbunden war. Vor allem bei Personen, die gemäß der Boundary- und Border-Theorie eine Segmentierung der Grenzen bevorzugten, verstärkte sich der Effekt. Wird im Unternehmen eine Segmentierungskultur betrieben, wirkt sich das abschwächend auf den Work-to-Life-Konflikt aus (Köffer et al. 2014).

Der DGB-Index Gute Arbeit veröffentlicht jedes Jahr einen Bericht zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch die Beschäftigten. Der Themenschwerpunkt aus dem Jahr 2016 war die *Digitalisierung der Arbeitswelt* und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen. Befragt wurden 9.737 Beschäftigte, unter anderem zur Auswirkung der Digitalisierung auf die Work-Life-Balance. 68 % beschrieben weder einen positiven noch einen negativen Einfluss der Digitalisierung auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit. 21 % nannten einen positiven Effekt, 11 % einen negativen. Vor allem Personen aus der Informations- und Kommunikationsbranche bewerteten ihre Work-Life-Balance aufgrund der Digitalisierung als besonders gut. Im Hinblick auf das Belastungsempfinden wurde von jedem Zweiten eine negative Bilanz gezogen. Entscheidend scheint hier nicht die Technologie an sich zu sein, sondern die persönliche Ausgestaltung der Nutzung. Werden die Arbeitsbedingungen insgesamt eher schlecht bewertet, so wirkt sich das auch negativ auf die Work-Life-Balance und das Belastungsempfinden aus. Obwohl teilweise ein positiver Effekt auf die Work-Life-Balance berichtet wurde, fühlen sich überdurchschnittliche 73 % der Befragten durch die Digitalisierung und damit einhergehenden Arbeitsbedingungen sehr häufig oder oft gehetzt. Insgesamt wird eine negative Gesamtbilanz der Auswirkungen der Digitalisierung gezogen, da man eine höhere Arbeitslast empfindet, häufiger Multitasking leisten muss und ein größeres Gefühl der Beobachtung und Überwachung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber sowie der fehlenden Kontrolle über die Technik hat (DGB 2016).

Positive und negative Auswirkungen der ständigen Erreichbarkeit auf die Work-Life-Balance

Die *gesteigerte Erreichbarkeit* und deren Auswirkung auf die Work-Life-Balance wird im Projekt „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit“ thematisiert (Menz et al. 2016; Pangert et al. 2016; Menz 2017; Menz et al. 2017). Im Rahmen dieser Studie werden Ausprägungen, Belastungen und Strategien im Umgang mit der Erreichbarkeit mit dem Ziel, Gestaltungsansätze zu entwickeln, untersucht. Zu diesem Zweck wurde als Grundlage für weitere Analysen eine umfassende Literaturrecherche zu den Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf die Work-Life-Balance und Gesundheit durchgeführt (Pangert et al. 2016). Die Sichtung von 42 Beiträgen ergab, dass die wenigen positiven Effekte, wie die Verringerung des Burnout-Risikos, das Übertragen von positiven Emotionen in die jeweiligen anderen Lebensbereiche, die höhere Arbeitszufriedenheit und das größere Arbeitsengagement und -involvement, aufgrund der subjektiven Abfrage und fehlenden längsschnittlichen Analyse als zu unbedeutend und undeutlich bezüglich der Kausalität gewertet werden müssen. Überwiegend fanden die betrachteten Studien negative Auswirkungen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit, welche vor allem dann zum Vorschein treten, wenn keine klaren Abstimmungen im Team oder zwischen Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen über die Erwartungen und Anforderungen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit getroffen und kommuniziert wurden. In diesem Fall führt diese zu Beeinträchtigungen im subjektiven Wohlbefinden in Form von Erschöpfung, Stress, Problemen im mentalen Ab-

schalten und der Erholung (z. B. Schlafstörungen). Im Privatleben führt vor allem eine hohe Frequenz an Arbeitskontakten zu Konflikten und einer Verringerung der Life-Domain-Balance. Auch die subjektive Wahrnehmung der arbeitsbedingten Gesundheitsdefizite und damit einhergehende steigende krankheitsbedingte Abwesenheiten werden von der ständigen Erreichbarkeit verursacht. Ein schwacher, negativer Effekt auf die Arbeitszufriedenheit und das -engagement konnte ebenfalls gefunden werden. Als den negativen Zusammenhang moderierende Effekte gelten die Arbeitsmenge, Autonomie, die Kontrolle über die Grenze zwischen den Lebensbereichen (Arbeitsflexibilität und die Erreichbarkeitserwartungen) sowie Grenzziehungs- und Zeitmanagement entsprechend der persönlichen Integrations- bzw. Segmentierungspräferenzen (Pangert et al. 2016). Auch die eigens durchgeführte qualitative Interviewstudie mit 43 Beschäftigten aus fünf deutschen Unternehmen gelangte zu ähnlichen Ergebnissen. So führt eine ständige Erreichbarkeit oder der gefühlte Druck, erreichbar zu sein, zu einer Unterbrechung des Erholungsprozesses, zu einem schwierigeren Abschalten am Abend oder im Urlaub, zur Sorge, dass man im Moment der Kontaktaufnahme Probleme gegebenenfalls nicht lösen kann, zu Belastungen aufgrund der aktiven Grenzziehung, der Informationsflut oder der Arbeit, die hinter einer Kontaktaufnahme steht, sowie zu Beeinträchtigungen im Wohlbefinden, der Gesundheit und in der Leistung. Selbst wenn man nicht erreichbar ist, wurde in diesem Zusammenhang die Sorge, möglicherweise etwas Wichtiges zu verpassen, geäußert (Menz 2017).

Auf den negativen Einfluss der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit auf das *Wohlbefinden* und die Erholung gehen auch Dettmers et al. (2016) ein. Mit Hilfe einer Online-Befragung von 346 Beschäftigten sollte zusätzlich der Einfluss von Erreichbarkeitsanforderungen, die Häufigkeit der Kontakte und die Rolle von Ressourcen zur Bewältigung der Erreichbarkeit, wie etwa Kontrolle über die Arbeitskontakte, Vorhersehbarkeit und Planung der Kontakte sowie Angemessenheit der Ausrüstung mit Geräten, untersucht werden. Die Ergebnisse zeigen signifikante, negative Auswirkungen von Verfügbarkeitsanforderungen auf die Erholung sowie einen Effekt auf den Grad der Erschöpfung und Belastung. Die Häufigkeit der Kontakte hatte keinen signifikanten Einfluss. Vorhandene Ressourcen zum Umgang mit der Erreichbarkeit wirken dagegen entlastend sowie positiv auf die Erholung. Auch in Interaktion mit den Erreichbarkeitsanforderungen wirken vorhandene Ressourcen moderierend auf den jeweiligen Effekt. Vorhandene Ressourcen können demnach die negativen Auswirkungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit abschwächen (Dettmers et al. 2016).

Eine interessante Unterscheidung zwischen *nicht* erreichbaren, *freiwillig* erreichbaren und *angewiesen* erreichbaren Beschäftigten und deren Erleben von Einschränkungen oder Beanspruchungen in den verschiedenen Lebensbereichen liegt der Studie von Hassler und Rau (2016) zugrunde. Mittels standardisierter Fragebögen, strukturierter Interviews und elektronischer Tagebücher wurden 104 Beschäftigte eines IT- und Versorgungsunternehmens sowie 48 Lebenspartnerinnen und -partner befragt. Bezüglich des Grades der Belastung oder Entlastung konnte kein Unterschied zwischen erreichbaren und nicht erreichbaren Beschäftigten festgestellt werden. Insgesamt wird deutlich, dass die Gesamtarbeitszeit bei Erreichbaren deutlich höher ist als bei Nichterreichbaren. Die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer berichten, dass die Erreichbarkeit zu Beeinträchtigungen der Partnerinnen und Partner führt (50 % bei Freiwilligkeit bzw. 75 % bei Zwang). Die Belastung in der Zeit unmittelbar nach einer Kontaktierung gleicht der Belastung während der Arbeitszeit und wird als signifikant schlechter als während der Freizeit bewertet (Hassler und Rau 2016).

Eine besondere Form der arbeitsbezogenen Erreichbarkeit, die *Rufbereitschaft*, thematisieren Bamberg, Dettmers und Vahle-Hinz mit Kollegen in mehreren Studien aus dem Jahr 2012. Zum einen wurde eine Tagebuch-Studie mit 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines IT-Service-Unternehmens durchgeführt. Die Berichte zeigen, dass in Rufbereitschaftsphasen weniger Aktivitäten im Haushalt und in der Freizeit beziehungsweise eher Aktivitäten mit geringerem Aufwand durchgeführt wurden. Eine weitere Beobachtung ist die Zunahme an Irritationen und negativen Stimmungslagen. Insgesamt wurde kein Unterschied zwischen Personen mit und ohne Einsatz gefunden. Allein das Gefühl der Erreichbarkeit führt zu Einschränkungen im Wohlbefinden bei Aktivitäten in anderen Lebensbereichen (Bamberg et al. 2012). Des Weiteren wurden im Rahmen des Fehlzeiten-Reports 2012 (Badura et al. 2012) Ergebnisse des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „RUF – Flexibilität und Verfügbarkeit durch Arbeit auf Abruf“ vorgestellt (Dettmers et al. 2012). Das Projekt untersucht die Auswirkung von Einsätzen in der Rufbereitschaft sowie den Einfluss der bloßen Anforderung der Verfügbarkeit, wodurch Rückschlüsse auf andere Formen der ständigen Erreichbarkeit gezogen werden können. Die Resultate der Tagebuchstudie mit 68 Beschäftigten, die regelmäßig in Rufbereitschaft arbeiten, zeigen eine schlechtere Schlafqualität und ein geringeres subjektives Wohlbefinden während der Rufbereitschaftsphasen, unabhängig davon, ob ein Einsatz stattgefunden hat. Diese negativen Auswirkungen treten nicht in Phasen ohne Rufbereitschaft auf. Die Autoren ziehen die Schlussfolgerung, dass die Nutzung von IKTs und die damit einhergehenden Erwartungen an die Erreichbarkeit trotz dem Vorteil der steigenden Flexibilität als belastend wahrgenommen werden. Aufgrund dessen sollten mit Blick auf die Work-Life-Balance bereits im Vorfeld klare Regelungen zum Umgang mit der ständigen Erreichbarkeit aufgestellt werden (Dettmers et al. 2012).

Positive und negative Auswirkungen von flexibler und entgrenzter Arbeit auf die Work-Life-Balance

Der bereits erwähnte Fehlzeiten-Report von 2012 beschäftigt sich mit dem Schwerpunkt „Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren“ und fasst mehrere Beiträge von Vertreterinnen und Vertretern unterschiedlicher Professionen zusammen, um verschiedene Perspektiven auf die räumliche, zeitliche und vertragsrechtliche entgrenzten Arbeit zu erhalten. Ein Beitrag beschreibt das aktuelle Ausmaß und allgemeine Auswirkungen *flexibler Arbeitsformen* (Zok und Dammasch 2012). In der telefonischen Befragung von 2.002 abhängig Beschäftigten zwischen 16 und 65 Jahren wurden insgesamt eher positive Effekte festgestellt. So berichteten Personen mit flexiblen und selbstbestimmten Arbeitszeiten von einer geringeren Arbeitsbelastung und von positiven Auswirkungen der Heimarbeit, da hier die Pendelzeiten reduziert werden und eine einfachere Möglichkeit zur Vereinbarung von Pflege der Kinder oder Angehöriger und Erwerbsarbeit besteht. Als negativ wurden die mit flexiblen Arbeitsformen einhergehenden Überstunden empfunden, da diese zu einer höheren Arbeitsbelastung und einer geringeren Zufriedenheit sowie einer beeinträchtigten psychischen Gesundheit führen können (Zok und Dammasch 2012).

Ein weiterer Beitrag im Fehlzeiten-Report 2012 stellt das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „Work-Life-Balance: Wege zur nachhaltigen Verankerung von Work-Life-Balance in der Kultur von Unternehmen“ vor. Diese groß angelegte Studie bietet *längsschnittliche Daten* (zwei Wellen im Abstand von fünf Monaten) von 608 Beschäftigten aus einem großen Unternehmen zum Thema Entgrenzung und Flexibilisierung der Arbeit und deren Auswirkung auf die Work-Life-Balance (Rexroth-Straßner et al. 2012). In anschließenden Publikationen wurden zudem die Rolle

von sozialen Ressourcen (Rexroth-Straßner et al. 2014) sowie basierend auf der Boundary- und Border-Theorie die Auswirkungen einer Interventionsmaßnahme zur aktiven Beachtung der *Segmentierung* der Lebensbereiche (Rexroth-Straßner 2015) thematisiert. Die Ergebnisse zeigen, dass etwa 50 % der Befragten ihre Arbeit nicht aus dem Privatleben fernhalten können, 70 % eine Trennung der Lebensbereiche jedoch sehr wichtig erachten. Ist ein geringes Ausmaß der Segmentierung der Lebensbereiche im Unternehmen gegeben, so erhöht dies die emotionale Erschöpfung und wirkt sich negativ auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance aus. Soziale Ressourcen, wie etwa die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen, können diesen Effekt abschwächen. Ein Einfluss der individuellen Segmentierungspräferenzen wurde nicht gefunden. Somit besteht bei einer fehlenden Segmentierungsmöglichkeit im Unternehmen auch bei Personen, die ihre Lebensbereiche eher integrieren, die Gefahr der Beeinträchtigung des Wohlbefindens und der Work-Life-Balance (Rexroth-Straßner et al. 2014). Je besser zwischen Privat- und Berufsleben getrennt werden kann, als desto geringer wird die emotionale Erschöpfung empfunden und desto geringer ist die Kündigungsabsicht. Die geringere Fluktuation im Unternehmen führt zu Kostenreduktionen und zu Produktivitätssteigerungen bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Möglichkeit zur Segmentierung der Lebensbereiche erhöht letztlich auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Bezüglich der Nutzung von IKTs wurde festgestellt, dass etwa die Hälfte der Beteiligten eine klare Erwartungshaltung zu Nichterreichbarkeit während der Freizeit oder im Urlaub hat. 42 % äußerten, dass die Erreichbarkeit ihr Privatleben teilweise oder stark beeinträchtigt. 35 % der Befragten stehen diesem Thema ambivalent gegenüber. Einerseits helfe sie bei der Vereinbarung der Lebensbereiche, andererseits gingen IKTs mit einem erhöhten Störpotenzial einher. In der längsschnittlichen Betrachtung wurde deutlich, dass eine erhöhte Nutzung neuer Medien außerhalb der Arbeitszeiten zu einer größeren wahrgenommenen Erschöpfung und Kündigungsabsicht führt – oft zeitlich um sechs Monate verzögert (Rexroth-Straßner et al. 2012). Bei weiterführenden Untersuchungen zur Rolle einer Interventionsmaßnahme im Rahmen der Dissertation von Miriam Rexroth-Straßner wurde festgestellt, dass eine aktive Förderung der Fähigkeiten zum Boundary Management zu einer Verringerung von Work-Family-Konflikten, zum besseren mentalen Abschalten nach der Arbeit sowie zur höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance führt. Ebenfalls zeigten Teilnehmende an der Interventionsmaßnahme weniger emotionale Erschöpfung und mehr Lebenszufriedenheit (Rexroth-Straßner 2015). Bei der Betrachtung der Führungskräfte, welche im Rahmen des Projektes befragt wurden, wurde deutlich, dass eine Passung der Segmentierungsmöglichkeiten und der Segmentierungspräferenz zu einer höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und zu weniger emotionaler Erschöpfung führt. Bietet das Unternehmen keine Segmentierungsmöglichkeiten bei vorhandener entsprechender Präferenz an, so tritt bei Family-to-Work-Konflikten ein höherer Grad an emotionaler Erschöpfung auf (Peters et al. 2014).

Die Beschäftigten- und Betriebsbefragung im Rahmen des „Linked Personnel Panels“ zur Arbeitsqualität und wirtschaftlichem Erfolg bietet ebenfalls die Möglichkeit einer längsschnittlichen Betrachtung der Thematik der mobilen und entgrenzten Arbeit. Die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durchgeführte Studie liefert deskriptive Daten zu 6.010 Personen und multivariate Daten zu 840 Personen bezüglich der Rahmenbedingungen, Determinanten, Chancen und Risiken von mobiler und entgrenzter Arbeit. Die Ergebnisse zeigen ein eher positives Bild von *mobiler Heimarbeit*. Zwar gibt es eine Vermischung von Arbeits- und Privatleben und entsprechend mehr Rollenkonflikte, jedoch wird grundsätzlich die bessere

Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche hervorgehoben. Auch die Reduktion der Pendelzeiten gilt als großer Vorteil der Arbeit von zu Hause. Viele Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter berichten zudem, dass sie besser und mehr Arbeit von zu Hause erledigen können. Die Arbeitszufriedenheit und die Gesundheit werden von (gelegentlichen) Heimarbeiterinnen und Heimarbeitern eher positiv bewertet. Auch Beschäftigte, die in ihrer Freizeit ab und zu von zu Hause aus arbeiten, bewerten ihre Arbeitszufriedenheit besser als Personen, die nur im Büro ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Lediglich 20 % der Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter haben Bedenken, dass der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen durch ihre Abwesenheit leidet. Kaum einer macht sich darüber Sorgen, dass die Leistungen von den Führungskräften aufgrund der Heimarbeit als schlechter erachtet werden. Beschäftigte, die keine Möglichkeit zu Heimarbeit haben, sich diese jedoch wünschen, sind mit ihrer Arbeit unzufriedener und fühlen sich ihrem Betrieb weniger verbunden. Personen, die mehrmals die Woche oder täglich für arbeitsbezogene Angelegenheiten erreichbar sind, kritisieren zu 38 % das Verschwimmen der Freizeit und Arbeit und zu 64 % die dadurch entstehende Informationsflut (Arnold et al. 2015).

Bellmann et al. (2013) nutzen ebenfalls das Linked Personnel Panel (erste Welle) zur Untersuchung der entgrenzten Arbeit. Die Ergebnisse besagen, dass Personen, die häufiger ihre Freizeit für berufliche Zwecke *unterbrechen,* ein höheres Arbeitsengagement sowie eine engere Verbundenheit mit dem Betrieb aufweisen. Gleichzeitig erhöhen sich bei einer regelmäßigen Unterbrechung die Work-to-Family- und Family-to-Work-Konflikte, was mit einer Belastung und einer verringerten Work-Life-Balance einhergeht (Bellmann et al. 2013).

Im BMBF-Projekt „Arbeitsgestaltung unter Berücksichtigung der *Work-Life-Balance* mit Hilfe der rechnerunterstützten Simulation – ARBWOL“ wird der Einfluss von Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung auf die Work-Life-Balance untersucht, um anschließend Empfehlungen zur entlastenden Gestaltung von Arbeitszeitmodellen auszusprechen (Stock und Zülch 2013). Die Ergebnisse von 1.067 Befragten zeigen, dass vor allem bei Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern eine hohe gesundheitliche Belastung sowie Schwierigkeiten beim Abschalten nach der Arbeit zu erkennen sind. Die höchste Zufriedenheit mit der Arbeitszeit weisen Beschäftigte in Gleitzeit auf. Insgesamt wurde festgestellt, dass die Beeinflussung des Privatlebens durch Arbeitsangelegenheiten höher ist als die Beeinflussung des Arbeitslebens durch Privatangelegenheiten. Die meisten Konflikte zwischen den Lebensbereichen treten bei Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeitern sowie Beschäftigten in Gleitzeit auf (Stock und Zülch 2013).

Die *flexible Arbeitszeit* und ihre Auswirkung auf die Grenze von Arbeits- und Privatleben wurde auch von Spieler et al. (2017) untersucht. Befragt wurden zum einen 150 Bankangestellte mit Hilfe einer Tagebuch-Studie in zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen und zum anderen 608 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschiedlicher Unternehmen mittels Fragebögen an acht aufeinanderfolgenden Arbeitstagen. Die Resultate zeigen eine stärkere Grenzziehung zwischen den beiden Lebensbereichen für Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten, was wiederum zu einem besseren Wohlbefinden am Abend und am nächsten Tag führt. Die Zielerreichung im privaten Bereich moderiert den positiven Zusammenhang zwischen der Nutzung flexibler Arbeitszeiten und der Grenzstärke. Werden die Aufgaben im privaten Bereich erfüllt, so spielt es keine Rolle, wie stark die Grenzen zwischen den Lebensbereichen gezogen wurden. Bei Beschäftigten mit einer regelmäßigen Inanspruchnahme der flexiblen Arbeitszeit wurde ein negativer Effekt auf die Arbeitsleistung bzw. Zielerfüllung der Arbeitsaufgaben gefunden. Die Autoren empfehlen daher eine moderate Nutzung

flexibler Arbeitszeiten, eine Stärkung der Fähigkeiten zum Boundary Management sowie Zielsetzungstrainings, um den negativen Auswirkungen chronischer Nutzung von flexiblen Arbeitszeiten entgegen zu wirken (Spieler et al. 2017).

Positive und negative Auswirkungen des Home-Office auf die Work-Life-Balance

Das Arbeiten an einem speziell dafür eingerichteten Arbeitsplatz im eigenen Heim – *Home-Office* – ist eine spezielle Form der flexiblen Arbeit. Sie wurde mit Hilfe der Daten des Mikrozensus und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von Brenke (2016) analysiert. Personen, die im Home-Office arbeiten, sind im Schnitt etwas zufriedener mit ihrer Arbeit. Ein signifikanter Unterschied in der Zufriedenheit besteht zu denjenigen Personen, die zu Hause arbeiten möchten und es aufgrund der beruflichen Anforderungen auch könnten, es jedoch von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber nicht gestattet bekommen. Diese Beschäftigten sind deutlich unzufriedener mit ihrer Arbeit. Des Weiteren wurde festgestellt, dass Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter im Vergleich zu Büroarbeiterinnen und Büroarbeitern mehr Überstunden anhäufen, welche nur teilweise oder gar nicht durch Freizeit oder Lohn entgolten werden (Brenke 2016).

Weitere Vor- und Nachteile der Heimarbeit listet Dahm (2011) anhand theoretischer Überlegungen auf. Vorteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht er insbesondere in der flexiblen Arbeitseinteilung, der angenehmen Arbeitsatmosphäre, den wegfallenden Anfahrtszeiten, der höheren allgemeine Zufriedenheit, der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der steigenden Konzentration bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben. Nachteile für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ergeben sich durch das Vermischen von privaten und berufsbezogenen Angelegenheiten, der sozialen Isolation durch Abwesenheit von Kolleginnen und Kollegen, dem mangelnden Informationsfluss zur Erledigung der Aufgaben, der möglicherweise fehlenden Selbstmotivation und Fähigkeit der Selbstorganisation, dem geringen Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, der möglichen fehlenden Arbeits- und Gesundheitssicherung am Arbeitsplatz zu Hause, der Gefahr von Selbstausbeutung durch Überstunden, der Arbeit am Wochenende sowie in der Nacht oder im Krankheitsfall, der Gefahr von psychischen Beeinträchtigungen durch Überlastung, der mangelnde Anerkennung und der dequalifizierenden Wirkung aufgrund der fehlenden Präsenz oder durch eine steigende Anzahl an Konflikten in der Familie. Für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber liegen die Vorteile in den niedrigen krankheitsbedingten Fehlzeiten, den besseren Wettbewerbschancen aufgrund eines flexiblen Arbeitseinsatzes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, höherer Produktivität, Reduktion von Kosten und gesünderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die negativen Auswirkungen bestehen in der fehlenden Kontrolle über die Arbeitsleistung und die Arbeitszeit, den geringen Steuerungsmöglichkeiten, einem Machtverlust, der schwächeren Verbundenheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Unternehmen, in der mangelnden Datensicherheit sowie in den zusätzlich entstehenden Kosten, wenn bereits ein entsprechender Arbeitsplatz im Unternehmen vorhanden ist. Aufgrund der jeweiligen positiven und negativen Auswirkungen der Heimarbeit wird deutlich, dass ein regelmäßiger Austausch zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Führungskräften notwendig ist, um die Anforderungen, Ziele und Erwartungen festzulegen und fortlaufend an die Gegebenheiten anzupassen (Dahm 2011).

Positive und negative Auswirkungen der Vertrauensarbeitszeit auf die Work-Life-Balance

Die *Vertrauensarbeitszeit* in Form von einer eigenständigen Einteilung der Arbeitszeit sowie teilweisem und gelegentlichem Arbeiten von zu Hause und deren Auswirkungen auf die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben wird in einer Studie von Janke et al. (2014) beleuchtet. Die Vorteile überschneiden sich zum Teil mit denen der Heimarbeit, so werden beispielsweise die flexible Einteilung der Arbeitszeit und die höhere Autonomie als positiv bewertet. Organisationale Unterstützung und Commitment steigern die Arbeitsmotivation und -zufriedenheit wie auch das Betriebsklima und die Work-Life-Balance zusätzlich. Als negative Auswirkungen wurden die Überstunden, die ständige Erreichbarkeit und Arbeitsintensivierung genannt, welche die psychische Gesundheit gefährden und ein Verschwimmen der Lebensbereiche zur Folge haben. Wichtig sind hierbei die individuellen Präferenzen und Normen der Erreichbarkeit und die Handhabung der Grenzziehung (Janke et al. 2014).

5.2 Europäische Union

Im Folgenden werden zunächst Studien vorgestellt, die allgemeine Ergebnisse für Beschäftigte in der Europäischen Union liefern. Im Anschluss daran werden einige wenige Studienergebnisse für einzelne Länder präsentiert.

Positive und negative Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance allgemein

Ein Bericht der Europäischen Kommission über den Einfluss von mobilen Informations- und Kommunikationstechnologien auf die *Gesundheit* von EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kommt aufgrund bisheriger Umfrageergebnisse, Verkaufsdaten, veröffentlichter Forschungsberichte und Informationen von Herstellern und Dienstleistern zu dem Ergebnis, dass durch die Nutzung von mobilen IKTs die Grenzen zwischen Beruf und Familie verschwimmen und dadurch die Arbeitszeiten verlängert werden, eine mangelnde Kontrolle der mobilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter herrscht, die Verbundenheit zum Unternehmen sinkt und schlechtere Karriereaussichten entstehen. Diese Auswirkungen führen wiederum zu einem erhöhten Stresslevel und einer mentalen Erschöpfung, was längerfristige Folgen für die Gesundheit in Form von einem geschwächten Immunsystem, psychosomatischen sowie Herz-Kreislauf Erkrankungen und Schlafstörungen haben kann (European Commission 2010).

Positive und negative Auswirkungen der ständigen Erreichbarkeit auf die Work-Life-Balance

Arlinghaus und Nachreiner (2014) verwenden Daten der vierten (2005) und fünften (2010) Welle des European Working Conditions Surveys, welcher alle fünf Jahre von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) durchgeführt wird. Untersucht wird der Zusammenhang von *arbeitsbezogenen Kontakten* außerhalb der regulären Arbeitszeit sowie Arbeiten in der Freizeit und den subjektiven arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Personen, die während ihrer Freizeit gearbeitet haben oder Arbeitskontakte hatten, wiesen ein erhöhtes Risiko auf, mindestens eine gesundheitliche Beschwerde innerhalb des vorangegangenen Jahres zu haben. Bei den Arbeitskontakten spielt dabei im Gegensatz zu der Arbeit in der Freizeit die Anzahl beziehungsweise Häufigkeit keine Rolle (Arlinghaus und Nachreiner 2014).

Positive und negative Auswirkungen von flexibler und entgrenzter Arbeit auf die Work-Life-Balance

Die sechste Welle des European Working Conditions Surveys 2015 erfasst Daten von 43.850 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Selbstständigen aus 35 Ländern, bestehend aus den 27 EU-Mitgliedsstaaten, den fünf möglichen Beitrittskandidaten Albanien, Mazedonien, Montenegro, Serbien, Türkei sowie Norwegen und der Schweiz. Bezüglich der *allgemeinen Work-Life-Balance* geben 82 % der Befragten an, dass ein gutes bis sehr gutes Gleichgewicht zwischen den Lebensbereichen besteht. Insbesondere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen, Beschäftigte in Teilzeit und Selbstständige ohne eigene Mitarbeiter sind mit ihrer Work-Life-Balance zufriedener als andere Beschäftigte. 21 % der Befragten können aufgrund ihrer Müdigkeit wichtige Hausarbeiten nicht erledigen. 31 % der Führungskräfte im Vergleich zu 8 % der Angestellten sorgen sich während ihrer Freizeit um die Arbeit. Insgesamt führen Beschäftigungen mit atypischen Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit) und Beschäftigungen in Führungspositionen zu mehr Konflikten zwischen den Lebensbereichen. Alleinerziehende oder Paare mit Kindern weisen ebenfalls eher Schwierigkeiten bei der Work-Life-Balance auf als Personen ohne Kinder (Eurofound 2017b). So beklagen sich 25 % der Alleinerziehenden, dass sie nach der Arbeit zu müde sind, um ihre Pflichten im Haushalt zu erledigen. Ebenfalls sorgen sich 21 % der Alleinerziehenden auch während der Freizeit um Arbeitsangelegenheiten. Paare mit Kindern sorgen sich häufiger um die Arbeit und geben häufiger an, dass ihre Arbeit das Familienleben beeinträchtigt, als Paare ohne Kinder. Insgesamt geben jedoch nur wenige Eltern (mit Ausnahme der Alleinerziehenden) an, dass ihre Familienpflichten sie davon abhalten, ihre Arbeit sorgfältig zu erledigen (Eurofound 2017a). *Flexible Arbeitsformen* verbessern die Beurteilung der Work-Life-Balance, insbesondere bei denjenigen, die den Beginn, das Ende und ihre Pausen selbst festlegen können. Personen, die gelegentlich von zu Hause aus arbeiten und ihre Arbeitszeiten kontrollieren, berichten seltener, dass familiäre Verpflichtungen sie daran hindern, ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen. Im Gegensatz dazu neigen Beschäftigte, die ihre Pausen flexibel gestalten können, eher dazu, ihre familiären Pflichten in die Arbeitszeit zu integrieren (OECD 2016).

Zur Identifizierung und Erklärung von Arbeitszeitmustern und deren Einfluss auf die Work-Life-Balance und Gesundheit wurden die beobachteten Länder aufgrund ihrer ähnlichen Arbeitsmarkt- und Gesetzeslage in sechs *Gruppen* eingeteilt: Angelsächsische (Großbritannien und Irland), baltische (Estland, Lettland, Litauen), zentral-östlich (Bulgarien, Kroatien, Tschechische Republik, Ungarn, Polen, Rumänien, Slowenien, Slowakei), kontinental (Österreich, Belgien, Frankreich, Deutschland, Luxemburg, Niederlande), nördliche (Dänemark, Finnland, Schweden) und südliche (Zypern, Griechenland, Italien, Malta, Portugal, Spanien) Länder. Außerdem wurden neun relevante *Lebensverlaufsphasen* identifiziert, die sich in den Arbeitszeitmustern und im Einfluss auf die Work-Life-Balance und Gesundheit unterscheiden. Die höchste Wochenarbeitszeit haben Beschäftigte in baltischen und osteuropäischen, die wenigste Beschäftige aus nord- und mitteleuropäischen Ländern. In nördlichen und baltischen Ländern wird die Work-Life-Balance besser bewertet als in den anderen Ländern. Vor allem Frauen in nördlichen Ländern berichten seltener, dass sich ihre familiären Verpflichtungen negativ auf ihre Arbeit auswirken. Dies überrascht nicht, da in diesen Ländern flexible und großzügige Urlaubssysteme sowie reversible Zeitoptionen über den gesamten Lebensverlauf vorhanden sind. Kurzzeitige Teilzeitarbeit und die Möglichkeit, sich für persönliche Angelegenheiten frei zu nehmen, erhöhen die Work-Life-Balance. Autonomie bei der Festle-

gung der Arbeitszeiten sowie feste und reguläre Arbeitszeiten haben einen positiven Effekt auf das subjektive Wohlbefinden und führen zu weniger Schlafproblemen. Die größten Herausforderungen für die Work-Life-Balance treten in der frühen Phase der Familiengründung, bei einer erhöhten Wochenarbeitszeit, bei Rufbereitschaft, bei erhöhter Arbeitsintensität, Arbeiten in der Freizeit und bei atypischen Arbeitszeiten (Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit) auf. Über eine schlechtere Work-Life-Balance und die Tatsache, dass ihre Arbeit private und familiäre Verpflichtungen beeinträchtigt, beklagen sich insbesondere Beschäftigte aus den angelsächsischen, den kontinentalen und südlichen Ländern (Eurofound 2017c).

In einer weiteren Studie der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen wird der Zusammenhang zwischen *Arbeitszeitflexibilität, Produktivität und Arbeitsbedingungen* untersucht. Neben einer eigenen Fallstudie in fünf Unternehmen in den Niederlanden, in Belgien und in Ungarn werden andere Quellen, wie Literaturzusammenfassungen, Expertengespräche und Auswertungen des European Company Survey (ECS) und des European Working Conditions Surveys (EWCS) berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeitvereinbarungen, wie Zeitkonten, Gleitzeit oder verringerte Wochenarbeitsstunden, die Produktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigern. Verhandlungen über die Bandbreitenflexibilität von Zeitbanksystemen, ein maximales Stundendefizit, Vermeidung von Überstunden, Transparenz und die Möglichkeit zur Erhöhung der Vorhersagbarkeit von Arbeitszeiten, die Möglichkeit eines freien Tages in der Arbeitswoche sowie maßgeschneiderte Bedingungen und informelle Arbeitszeitpraktiken führen zu einer besseren Work-Life-Balance. Eine Steigerung der Produktivität und der Work-Life-Balance können dann erreicht werden, wenn klare Vereinbarungen zwischen den Arbeitnehmer/-innen und den Arbeitgeber/-innen bezüglich der Arbeitszeiten, Zeiterfassung, Tools zur Planung und Transparenz der Arbeitszeiten, eine hohe Qualität des Managements und variable Flexibilisierungsstrategien vorhanden sind (Eurofound 2012).

Die Beziehung zwischen flexiblen Arbeitsmodellen und der Work-Life-Balance wurde speziell für Irland und die Niederlande untersucht. Die Ergebnisse von 5.198 Telefoninterviews mit *irischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern* zeigen, dass eine Teilzeittätigkeit und eine Tätigkeit mit Gleitzeit den Leistungsdruck und Work-Family-Konflikte reduzieren, während die Heimarbeit sowohl den Arbeitsdruck als auch Work-Family-Konflikte erhöht. Als Gründe hierfür werden die steigende Arbeitszeit, das Hineintragen der Arbeit in die Familienzeit und die gesteigerte Arbeitsintensität genannt (Russel et al. 2009). Die Studie aus den *Niederlanden* kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Während die Work-Life-Balance von Beschäftigten mit zeitlich-räumlicher Flexibilität und von Beschäftigten in einer geringeren Teilzeittätigkeit (12 bis 24 Stunden) positiv bewertet wird, zeigt sich für Heimarbeiter und Personen mit einer umfangreicheren Teilzeittätigkeit kein Effekt bezüglich der Work-Life-Balance. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit hoher Autonomie, Teamarbeit und einer Arbeitsorganisation nach Zielen und strikten Deadlines berichten von mehr Work-Life-Konflikten, da sie mehr Überstunden aufweisen und sich häufiger über Arbeitsangelegenheiten Sorgen machen (Peters et al. 2009).

Positive und negative Auswirkungen von Home-Office auf die Work-Life-Balance

Eine ländervergleichende Analyse zum Home-Office veröffentlichte die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen gemeinsam mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im Jahr 2017. Um den Einfluss von *Home-Office und mobiler Arbeit* mittels IKTs auf verschiedene Aspekte der Arbeitswelt zu untersuchen, wurden sowohl Literaturübersichten aus den zehn EU-Mitgliedsstaaten Belgien, Finnland, Frankreich, Deutsch-

land, Ungarn, Italien, Niederlande, Spanien, Schweden und Großbritannien sowie Berichte von ILO-Experten aus Argentinien, Brasilien, Indien, Japan und den USA, nationale Studienergebnisse wie auch Ergebnisse der sechsten Welle des European Working Conditions Surveys berücksichtigt. Neben einigen positiven Resultaten wurden hauptsächlich nicht eindeutige Effekte gefunden.

In der *französischen Studie* OBERGO wurden überwiegend positive Auswirkungen von Heimarbeit und mobiler IKT-Nutzung festgestellt. Obwohl etwa 61 % aufgrund der Telearbeit Überstunden machen, gaben 95 % der Befragten an, dass sich Home-Office positiv auf die Lebensqualität im Arbeitsbereich und außerhalb des Arbeitsbereichs auswirkt. Vor allem die Zeitersparnis bezüglich des Pendelns wurde als positiv bewertet, da man dadurch mehr Zeit für Aktivitäten aus anderen Lebensbereichen hat. 89 % empfinden durch Heimarbeit ihr Familienleben als qualitativ hochwertiger und 88 % berichten von einem Anstieg ihrer Work-Life-Balance durch diese Form des Arbeitens. In einer *belgischen* Studie gab ein etwas geringerer Anteil der Befragten (56 %) an, eine Verbesserung ihrer Work-Life-Balance zu empfinden. Es wurde auch angemerkt, dass das Arbeiten mit großer Entfernung zum Büro Stress reduzieren, die Hausarbeit erleichtern und die Lebensqualität sowie Work-Life-Balance verbessern kann. Auch in *Spanien* wurde ein positiver Effekt auf die Work-Life-Balance sowie ein Stress reduzierender Einfluss aufgrund der freien Einteilung und Gestaltung der Arbeitszeit ermittelt. 44,5 % der *italienischen* Beschäftigten erachten Home-Office ebenfalls als Mittel zur Vereinfachung der Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Sowohl positive als auch negative Effekte wurden in nahezu allen nationalen Studien gefunden. Einerseits bietet ein Heimarbeitsplatz viel Spielraum für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Andererseits berichten viele Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, dass Familienaktivitäten aufgrund von Arbeitsanforderungen vernachlässigt werden. Auch die Beeinträchtigung der Arbeit aufgrund von familiären Verpflichtungen wird häufiger berichtet (Finnland, Deutschland, Schweden, Großbritannien). In einer *britischen* Studie wurde vor allem das Fehlen eindeutiger Grenzen bemängelt, was zu einem Durcheinander für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und deren Angehörigen sowie zu einer Ausdehnung der Arbeitszeiten führt. Das Verschwimmen der Grenzen ist auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine Herausforderung, da diese oftmals im Unklaren darüber sind, wann Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitszeiten haben. In *Schweden* wird die Möglichkeit der Heimarbeit zum einen als Gewinn gesehen, da die Bewältigung der verschiedenen Lebensbereiche vereinfacht wird. Zum anderen dehnt sich die Arbeitszeit in die Freizeit aus, was vor allem bei Führungskräften aufgrund ihrer arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit als problematisch erachtet wird. Ein zwiespältiges Bild liefert auch eine Studie aus *Finnland*. Einerseits wird angemerkt, dass man durch Telearbeit die Möglichkeit hat, sich um die Kinder zu kümmern und mögliche Konflikte zwischen Arbeitszeit, Hausarbeit und Familienzeit einvernehmlich lösen kann. Andererseits werden private Angelegenheiten aufgrund der Arbeit vernachlässigt, was sich in der Aussage vieler Partnerinnen und Partner, dass der bzw. die Betroffene zu viel arbeite, widerspiegelt. Insbesondere unbezahlte Überstunden führen zu Schuldgefühlen bei der Vernachlässigung häuslicher Angelegenheiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbezahlte Überstunden zu Hause machen, berichten häufiger, dass die Arbeit das Familienleben beeinträchtigt. Diese Ergebnisse können auf die ganze Thematik der mobilen IKT-Nutzung und Heimarbeit übertragen werden. Es entstehen Vorteile zur Vereinbarkeit der Arbeit und des Privatlebens, da man flexibler auf Situationen reagieren kann. Auf der anderen Seite ist man einem erhöhten Risiko ausgesetzt, Überstunden zu machen. Dieses Verschwimmen der Grenzen zwischen bezahlter Arbeit sowie privaten und familiären Verpflichtungen wird im

Zuge der Smartphone- und Tablet-Nutzung vermutlich noch massiver. Letztendlich konnte in den meisten Studien keine eindeutige Richtung der Auswirkung von Telearbeit und mobiler IKT-Nutzung ermittelt werden (Eurofound und ILO 2017).

In der Studie von Beauregard et al. (2013) wurden *englische* Beschäftigte zu den Auswirkungen von Heimarbeit befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer Arbeitsform generell zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance sind. Bei allen treten Work-to-Life-Konflikte häufiger auf als Life-to-Work-Konflikte. Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter arbeiten häufig über ihre vertragliche Arbeitszeit hinaus. Mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen am häufigsten Überstunden. Gelegentliche Heimarbeiter, mobile Arbeiterinnen und Arbeiter und Bürokräfte berichten häufiger von einem positiven Einfluss ihrer Arbeit auf ihr Privatleben als regelmäßige Heimarbeiter. Bürokräfte weisen signifikant häufiger eine Bereicherung ihres Arbeitslebens durch ihr Privatleben auf. Von weniger Stress berichten hingegen reguläre und gelegentliche Heimarbeiter. Eine gelegentliche Heimarbeit scheint somit im Hinblick auf die Auswirkungen auf die Work-Life-Balance am sinnvollsten, da diese Beschäftigten (gemeinsam mit den mobilen Arbeitern) auch eine bessere Arbeitsleistung und -zufriedenheit erleben (Beauregard et al. 2013).

5.3 Zusammenfassung

Die empirischen Studien bezüglich Deutschland und der EU zeigen insgesamt ein ambivalentes Bild bezüglich der Auswirkungen der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien, der ständigen Erreichbarkeit und der flexiblen Arbeitsformen im Hinblick auf die Work-Life-Balance.

Positive und negative Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Work-Life-Balance allgemein

Durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien entsteht grundsätzlich die Möglichkeit einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Was ebenfalls als positiv bewertet wurde, ist die effiziente Nutzung von Auszeiten und der Erhalt wichtiger Informationen, was sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit und -motivation auswirken kann.

Die Nutzung von IKTs birgt jedoch auch Risiken. Vor allem die Informationsflut, die Unterbrechbarkeit und die steigenden Work-Life-Konflikte (insbesondere Work-to-Family-Konflikte) stellen die Nutzerinnen und Nutzer vor große Herausforderungen. Des Weiteren konnte ein erhöhtes Stressempfinden, eine gestiegene Arbeitsbelastung und Schwierigkeiten bei der Erholung, wenn die Geräte noch am Abend verwendet werden, festgestellt werden.

Positive und negative Auswirkungen der ständigen Erreichbarkeit auf die Work-Life-Balance

Eine ständige oder arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit führt in einigen Fällen zu einem höheren Arbeitsengagement und einer größeren Verbundenheit mit dem Unternehmen.

Vorwiegend wurden jedoch negative Auswirkungen, wie eine Beeinträchtigung des subjektiven Wohlbefindens, Schwierigkeiten bei der Erholung in Form von Problemen beim Abschalten und verminderter Schlafqualität und ein Anstieg der mentalen Belastung sowie des Stressempfindens, gefunden. Auch eine erhöhte Anzahl an Work-Life-Konflikten durch das Verschwimmen der Lebensbereichsgrenzen und eine damit einhergehende schlechtere Bewertung der subjektiv empfundenen Work-Life-Balance wurden als Folgen der ständigen Erreichbarkeit genannt.

Positive und negative Auswirkungen von flexibler und entgrenzter Arbeit auf die Work-Life-Balance

Als positive Auswirkung einer flexiblen Arbeitsform wurde die bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben festgestellt. In einer EU-weiten Studie wurde zudem ein Anstieg der Produktivität bei klaren Vereinbarungen entdeckt. Vor allem in nordeuropäischen Ländern, welche sich durch einen hohen Flexibilisierungsgrad, ein gutes Urlaubssystem und reversible Zeitoptionen auszeichnen, wird die Work-Life-Balance besser bewertet.

Es dominieren jedoch auch hier die negativen Befunde. So werden häufig Überstunden geleistet, was zu vermehrten Work-Life-Konflikten führt. Eine Beschäftigung mit unregelmäßigen Arbeitszeiten kann die Arbeitsleistung beeinträchtigen. Eine fehlende Segmentierung der Lebensbereiche kann zudem zu einer geringeren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance führen. Des Weiteren wurde ein positiver Effekt auf den Grad der Erschöpfung gefunden. Europaweit sind vor allem Alleinerziehende, Paare mit (jungen) Kindern und Beschäftigte mit prekären Beschäftigungsverhältnissen dem Risiko einer niedrigeren Work-Life-Balance ausgesetzt.

Positive und negative Auswirkungen von Home-Office auf die Work-Life-Balance

Als positive Auswirkungen der Tele- oder Heimarbeit werden sowohl in den deutschen als auch in den europäischen Studien eine höhere Zufriedenheit und Lebensqualität, eine angenehmere Arbeitsatmosphäre, eine höhere Selbstbestimmung, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein besseres und effizienteres Arbeiten, eine Verringerung von Stress und die reduzierten Pendelzeiten genannt.

Die negativen Auswirkungen bestehen insbesondere in den vielen Überstunden und der damit einhergehenden Selbstausbeutung und Überlastung, da man auch oft nachts, am Wochenende oder im Krankheitsfall arbeitet. Als weiteres Problem wird die steigende Anzahl an Work-to-Life- und Life-to-Work-Konflikten erachtet, wobei letztere seltener auftreten. Heimarbeit kann ebenfalls zu einer Isolation, einem mangelnden Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen sowie einem geringeren Informationsfluss und sohin zu einer weniger zufriedenstellenden Erfüllung der Arbeitsaufgaben führen. Mit einer dauerhaften Telearbeit gehen zudem eine drohende Dequalifizierung und ein erhöhtes Gesundheitsrisiko bei nicht Einhaltung von ergonomischen Standards einher.

Insgesamt ist bei den beobachteten Chancen und Herausforderungen zu beachten, dass oftmals einige Faktoren, die ebenfalls eine Rolle bei den Auswirkungen mobiler IKTs auf die individuelle Work-Life-Balance spielen können, nicht berücksichtigt wurden. So sollten beispielsweise die individuelle Präferenz zur Segmentierung oder Integration der Lebensbereiche, welche gemäß der Boundary- und Border-Theorie von zentraler Bedeutung für das Managen der Lebensbereichsgrenzen ist, sowie die Übereinstimmung dieser mit Gegebenheiten am Arbeitsplatz, die eigene Fähigkeit im Umgang mit der Grenzziehung, das Vorhandensein von individuellen und sozialen Ressourcen, Familiennormen sowie Vereinbarungen von Anforderungen und Erwartungen seitens des Unternehmens ebenfalls in den jeweiligen Studien, am besten gemeinsam, kontrolliert werden.

Auch bei den europäischen Studien wurden Faktoren wie etwa die Arbeitsmarktbedingungen, die jeweilige Gesetzgebung oder die Wohlfahrtsstaatlichkeit, welche den Einfluss verändern könnten, nicht immer berücksichtigt.

6 Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance

Das vorhergehende Kapitel hat gezeigt, dass die Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien sowohl Chancen als auch Herausforderungen für die Menschen hinsichtlich ihrer individuellen Work-Life-Balance nach sich ziehen kann. Um die negativen Auswirkungen der mobilen IKTs auf die individuelle Work-Life-Balance abzufedern, wurden Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen (gesetzliche, betriebliche, Team- und individuelle Ebene) bereits eingeführt, sind in Planung bzw. für die Zukunft empfohlen. In diesem Kapitel werden diese Maßnahmen vorgestellt.

6.1 Bereits umgesetzte Maßnahmen

Bereits umgesetzte Maßnahmen zur Verbesserung der Work-Life-Balance bestehen auf gesetzlicher, betrieblicher, Team- und individueller Ebene.

Gesetzliche Ebene

Auf gesetzlicher Ebene haben sich mit dem Ziel zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren im europäischen Raum einige Änderungen ergeben. Diese zielten hauptsächlich auf eine geregelte Reduzierung der *Arbeitsstunden* ab, um die Gesamtarbeitszeit trotz Überstunden in Folge der IKT-Nutzung zu senken.

Die Einführung des Gesetzes Flexi II 2008 in *Deutschland* bildet eine rechtliche Grundlage für Lebensarbeitszeitkonten durch die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen. Die genauen Vereinbarungen müssen innerhalb der Betriebe im Rahmen der Gesetzesgrundlagen schriftlich festgesetzt werden. Das Gesetz schützt das Wertguthaben einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers im Falle einer Insolvenz oder eines Arbeitgeberwechsels. Zweck von Wertguthaben auf Lebensarbeitszeitkonten sind die Pflege von Angehörigen, die Kinderbetreuung, ein vorzeitiger Ruhestand oder Qualifizierungsmaßnahmen. Der häufigste Grund, aus dem die Nutzung des Wertguthabens von Unternehmerseite aus angeboten wird, ist der vorzeitige Ruhestand (88 %). Weiterbildungsmaßnahmen und Pflege der Angehörigen (jeweils 47 %) sowie Erziehungspflichten (33 %) werden deutlich seltener angeboten. Der am meisten in Anspruch genommene Verwendungszweck des Wertguthabens auf Arbeitnehmerseite ist auch der vorzeitige Ruhestand (31 % der Männer und 28 % der Frauen). Verwendung des Wertguthabens für die Erziehung der Kinder wird nur von 4 % der Männer und 7 % der Frauen genutzt (Wernhart et al. 2018).

Die 35-Stunden-Woche (vormals 39 Wochenstunden) in *Frankreich* wurde 1998 eingeführt und seither immer wieder reformiert, um die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit zu vereinfachen. Alle über 35 Stunden hinausgehenden Überstunden können abgebaut werden. Die Folgen waren ein generelles Absinken der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie ein Anstieg der Zufriedenheit mit der Freizeit. Andererseits beklagten sich auch viele über die Intensivierung der Arbeit und über Stress. Rund 58 % gaben an, dass sich die Work-Life-Balance verbessert habe. Entscheidend hierfür war die Möglichkeit der Beschäftigten, über ihre Arbeitszeitgestaltung im Unternehmen mitzubestimmen. Diejenigen, die über ihre Arbeitszeitregelung mitbestimmen konnten, empfanden eine höhere Work-Life-Balance. Auch die konkrete Form der Arbeitsverkürzung zeigt einen signifikanten Einfluss auf die Work-Life-Balance. Diejenigen, die ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren konnten, erlebten zu 71 % eine Verbesserung ihrer Work-Life-Balance. Die

Möglichkeit der Jahresarbeitszeitkonten, der täglichen Stundenreduktion oder der Erhöhung von Urlaubstagen zeigten geringere Effekte. Eltern begrüßten, dass sie durch die Reform mehr Zeit für ihre Kinder unter der Woche und in den Ferien haben sowie dass sie sich weniger gestresst und müde in der Familienzeit fühlen. Auch die Einsparung von Betreuungskosten wurde als positive Folge genannt (Wernhart et al. 2018).

In den *Niederlanden* wurde im Jahr 2000 das Gesetz über die Anpassung der Arbeitszeiten erlassen (WAA). Dieses bietet die Möglichkeit, unter Angabe berechtigter Gründe die Wochenarbeitszeit für längstens zwei Jahre zu reduzieren. Genutzt wird diese Option vor allem von Müttern zur Vereinbarkeit ihrer Arbeits- und Elternpflichten. Seit 2015 besteht ebenfalls die Möglichkeit, ohne Nachweis schwerwiegender Gründe den Arbeitsort zu ändern. Dies soll zum einen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum anderen die Pflege von Angehörigen bei gleichzeitiger Fortsetzung der Erwerbsarbeit begünstigen (Wernhart et al. 2018).

Eine weitere in *vielen Ländern* bereits eingeführte gesetzliche Maßnahme ist ein Teilzeitanspruch für Eltern während des Kindergeldbezugs. Das anschließende Recht auf Reduktion der Arbeitszeit besteht ebenfalls in einigen Ländern (ebd.).

Betriebliche Ebene

Eine auf betrieblicher Ebene in *Deutschland* eingeführte *technische Lösung* zur Verringerung der negativen Effekte der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit führte die VW AG ein. Hier werden nach Feierabend – beginnend mit 30 Minuten nach Ende der geregelten Gleitzeit und endend mit 30 Minuten vor Arbeitsbeginn – keine E-Mails an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugestellt (Lindecke 2015). Eine ähnliche Maßnahme hat Daimler eingeführt. Hier können E-Mails, die Beschäftigte während ihres Urlaubs erhalten, automatisch gelöscht werden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können selbst wählen, ob sie die Option des „Mail on Holiday“ verwenden wollen (Lindecke 2015). Ebenfalls zur Abschwächung der negativen Auswirkungen der Erreichbarkeit wurde es Führungskräften der Telekom und des Bundesarbeitsministeriums verboten, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach deren Feierabend und im Urlaub eine E-Mail zu schreiben. Beim Bundesarbeitsministerium ist eine Kontaktierung nur in begründeten Ausnahmefällen gestattet (ebd.). Bei BMW wurde im Rahmen der Vereinbarung „flexible Arbeit“ beschlossen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch von zu Hause aus arbeiten können. Im Vorfeld müssen dabei die Zeiten festgelegt werden, in denen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zu erreichen sind (ebd.).

Ein ähnliches Konzept haben Gewerkschaften und Organisationen in *Frankreich* durchgesetzt. Dort herrscht von der Dämmerung bis zum Morgengrauen eine elfstündige Auszeit für das Versenden von Firmenemails (Köffer et al. 2014).

Die Einführung des Sechs-Stunden-Tages bei vollem Lohnausgleich in einigen Unternehmen in *Schweden* hat europaweit für Aufsehen gesorgt. Die Ergebnisse von verschiedenen Evaluationen zur Auswirkung der Arbeitsreduktion zeigen, dass die Beschäftigten produktiver, glücklicher, aktiver und weniger gestresst sind. Dies spiegelt sich auch in den gesunkenen Krankheitstagen wider. Des Weiteren ergibt sich eine geringere Fluktuation sowie ein verbessertes Ansehen und eine damit einhergehende einfachere Rekrutierung von Beschäftigten für die Unternehmen (Wernhart et al. 2018).

Teamebene

In der Boston Consulting Group wurde ein Ansatz zur Arbeitsgestaltung erprobt, bei dem sich die Mitarbeiter eines Teams einen vorher festgelegten *Abend* in jeder Woche freinehmen. Im Vergleich mit Teams, die diese Maßnahme nicht durchführten, wiesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Experimentalgruppen eine höhere Arbeitszufriedenheit, eine stärkere Verbundenheit mit dem Unternehmen und eine größere Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf. Im Team wurde zudem von einem offeneren Kommunikationsstil, von intensiveren Lern- und Entwicklungsprozessen und dem Gefühl, dem Kunden bessere Ergebnisse zu liefern, berichtet (Pangert et al. 2016).

Individuelle Ebene

Eine technische Lösung zum leichteren Boundary- und Erreichbarkeitsmanagement entwickelten und evaluierten Schneider et al. (2017). Mit Hilfe von einer qualitativen und quantitativen Studie wurden Anforderungen an eine technische Lösung erhoben und infolgedessen zwei *Smartphone-Apps* entwickelt, welche es der Nutzerin bzw. dem Nutzer erlauben, ihre individuelle Verfügbarkeit in Abhängigkeit vom Lebensbereich, dem aktuellen Kontext bzw. der aktuellen Situation und der Priorität von Kontakten einzustellen. Die Ergebnisse der Evaluation der Smartphone-Apps wiesen auf eine Verringerung der Erschöpfung und des Stressempfindens hin. Dies erlaubt den Schluss, dass eine App mit einer möglichst genauen Anpassung an die individuellen Anforderungen das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance langfristig verbessern kann (Schneider et al. 2017).

6.2 Zukünftig mögliche Maßnahmen

Zukünftig mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der individuellen Work-Life-Balance, also Maßnahmen, die bereits in der Planung sind und in nächster Zeit umgesetzt werden sollen, wurden sowohl für die gesetzliche als auch für die individuelle Ebene identifiziert.

Gesetzliche Ebene

Das vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) entwickelte Modell *Familienarbeitszeit* in Deutschland soll es beiden Elternteilen ermöglichen, mehr Zeit mit ihren Kindern auch nach Ablauf der Elternzeit zu verbringen. Grundlage bildet das Elterngeld Plus, welches ein Kontosystem darstellt, bei dem das Elterngeld bei gleichzeitiger Teilzeitarbeit mit reduziertem Betrag bis zu 22 Monate bezogen werden kann. Das Modell der Familienarbeitszeit möchte diese Zeitspanne bis zum vierten Geburtstag des Kindes erweitern und somit die Geschlechtsunterschiede in der Arbeitsaufteilung von Kindererziehung und Erwerbsarbeit reduzieren. Durch die Bedingung einer gleichzeitig stattfindenden Teilzeitarbeit wird demnach die Erwerbstätigkeit der Mütter gefördert, während die Erwerbstätigkeit der Väter etwas reduziert wird (Wernhart et al. 2018). Es existieren mehrere Vorschläge des Modells, eine Umsetzung ist jedoch bis dato nicht bekannt.

Individuelle Ebene

In technischer Hinsicht sollten *Apps* zur individuellen Steuerung der Erreichbarkeit, wie sie bereits von Schneider et al. (2017) entwickelt und evaluiert wurden, verbessert und für jeden Smartphone-Nutzer zugänglich gemacht werden. Die Handhabung sollte dabei möglichst einfach und intuitiv sein, sodass auch Personen ohne Programmierkenntnisse am Smartphone ein einfaches Management ihrer Erreichbarkeit ermöglicht wird. Die Apps sollten dabei auf bereits existierende Anwendungen, wie E-Mail-Programme, Telefon oder Instant

Messenger, zugreifen und eine Erreichbarkeit bzw. Kontaktaufnahme hinsichtlich der aktuellen Situation, der kontaktierenden Person und der Wichtigkeit der Nachricht filtern. Beispielsweise könnte sich eine bestimmte Konfiguration zur Erreichbarkeit automatisch bei Betreten eines bestimmten Bereichs, wie zum Beispiel des Bürogebäudes oder des Wohnorts, einstellen. Derzeit sind solche Apps durchaus bereits verfügbar, aber für den Laien in der Regel nicht und für Benutzerinnen und Benutzer mit technischem Wissen nur mit großem Konfigurationsaufwand zu bedienen.

Eine weitere technische Lösung im Umgang mit der Erreichbarkeit und Unterbrechungen liefern sogenannte *Ambient Notifications*. Ambient Notifications zielen darauf ab, die periphere Wahrnehmung der Benutzerinnen und Benutzer anzusprechen und dadurch sanfter die Aufmerksamkeit der Benutzerin bzw. des Benutzers zu erhalten. Sie sprechen oft die verschiedenen Sinne des Menschen an und vermitteln aufgrund einer bestimmten Farbe, eines bestimmten Bilds, eines bestimmten Geräuschs oder eines bestimmten Geruchs eine entsprechende Nachricht oder Information über eine eingehende Nachricht (Gross 2010; Omran und Gross 2016).

6.3 Darüber hinaus empfohlene Maßnahmen

Viele Autorinnen und Autoren der obigen Studien empfehlen Maßnahmen, die zur Verbesserung der individuellen Work-Life-Balance beitragen könnten. Diese Maßnahmen sollen laut der Autorinnen und Autoren insbesondere auf betrieblicher, Team- und individueller Ebene stattfinden.

Betriebliche und Teamebene

Auf betrieblicher und Teamebene empfehlen sie die *Aushandlung* und Kommunikation klarer Anforderungen, Ziele und Erwartungen der flexiblen Arbeit und der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit, um möglichen negativen Auswirkungen auf die Work-Life-Balance entgegenzuwirken. Hierbei sollte es sich entweder um für den ganzen Betrieb gültige Vereinbarungen oder um Aushandlungen im Team handeln. In jedem Fall sollten alle Beteiligten in den Aushandlungsprozess einbezogen werden.

Vorgeschlagen wird ein grundsätzlich offener Umgang mit der Thematik, eine Vorbildfunktion der Führungskräfte, klare Kommunikation und Transparenz der Erreichbarkeitszeiten, festgelegte Arbeitsziele, Einhaltung von festgesetzten Arbeitszeiten (auch im Home-Office) und ein regelmäßiger Austausch mittels persönlicher Gespräche über die Arbeitsziele, Erwartungen und Anforderungen der Erreichbarkeit (Dahm 2011; Rexroth-Straßner et al. 2012; Rexroth-Straßner et al. 2014; Altun 2016; Brenke 2016; Glaser und Palm 2016; Hassler und Rau 2016; Menz et al. 2016).

Individuelle Ebene

Auf individueller Ebene sollten die Fähigkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien, zum Planen und Organisieren ihrer Grenzen und der eigenen Arbeits- und Zeitorganisation gefördert werden (Rexroth-Straßner et al. 2012; Altun 2016; Brenke 2016; Pangert et al. 2016; Spieler et al. 2017). Zudem sollten Trainings angeboten werden, um die Segmentierungskompetenzen zu steigern, und individuelle sowie soziale Ressourcen, wie die Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen, verstärkt werden (Rexroth-Straßner et al. 2014).

Anhand der Border- und Boundary-Theorien sowie ihrer Studienergebnisse haben Jahn et al. (2016) aufgrund der individuellen Grenzziehungspräferenzen sechs Boundary-Management-Taktiken im Umgang mit IKTs herausgearbeitet, die den Beschäftigten dabei helfen können, ihre Lebensbereiche zu organisieren. Für Segmentierer wird einerseits empfohlen, sich physisch von dem Gerät zu trennen oder automatische Antworten einzustellen. Für Integrierer und Segmentierer werden Pull-Informationen, also ein aktives Öffnen von Nachrichten, und verschiedene Accounts auf demselben Gerät empfohlen. Für integrierende Personen sind Push-Nachrichten und dynamisches Filtern von spezifischen Individuen eine geeignete Möglichkeit zum Organisieren ihrer Lebensbereiche (Jahn et al. 2016).

7 Fazit

Die zunehmende Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationstechnologien mit all ihren Möglichkeiten und die dadurch entstehenden flexiblen Arbeitsmodelle, wie zum Beispiel Home-Office, führen zu einem Verschwimmen der Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. In diesem Zuge wurden in diesem Beitrag Chancen und Herausforderungen mobiler IKTs im Hinblick auf die Work-Life-Balance untersucht. Berücksichtigt wurden dabei empirische Studien, welche Deutschland und die Europäische Union betreffen.

Die Möglichkeiten, welche sich durch mobile IKTs ergeben, sowie die zentralen Ergebnisse der umfassenden Literaturrecherche zu den Chancen und Herausforderungen von IKTs und flexiblen Arbeitsformen hinsichtlich der individuellen Work-Life-Balance werden zusammenfassend schlagwortartig in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Zusammenfassung der Ergebnisse

Möglichkeiten der IKTs	**Chancen für die Work-Life-Balance**	**Herausforderungen für die Work-Life-Balance**
Allgegenwärtige Verfügbarkeit	Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben	Work-to-Life-Konflikt
	Autonomie	Life-to-Work-Konflikt
Mobiler Informationszugang	Produktivität	Informationsflut
	Effiziente Nutzung von Auszeiten	Unterbrechungen
Zeit- und ortsunabhängige Kommunikationsmöglichkeit	Arbeitsengagement	Stress
	Informationsfluss	Belastung
Zeit- und ortsunabhängige Erreichbarkeit	Verbundenheit mit dem Unternehmen	Erschöpfung
	Lebensqualität	Mangelnde Erholung
Großer Funktionsumfang sowohl für privaten als auch Arbeits-Lebensbereich	Wegfall von Pendelzeiten	Überstunden
		Selbstausbeutung
		Telearbeit: Isolation

Insgesamt zeigt sich ein ambivalentes Bild mit deutlichen Chancen, aber auch Herausforderungen der mobilen IKTs und flexiblen Arbeitsformen. Die aufgezeigten, bereits eingeführten Maßnahmen, wie etwa auf gesetzlicher Ebene die 35-Stunden-Woche in Frankreich, auf betrieblicher Ebene das Modell des Sechs-Stunden-Tages oder auf individueller Ebene die Entwicklung von Apps zur Steuerung der Erreichbarkeit, haben gezeigt, dass die negativen Effekte zumindest teilweise abgefedert werden können. Auch empfohlene Maßnahmen wie eine betriebliche Vereinbarung über die Anforderungen, Erwartungen und Ziele der flexiblen

Arbeitsformen sowie über die Erreichbarkeit oder die Stärkung von sozialen und individuellen Ressourcen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance beitragen. Technische Weiterentwicklungen von Smartphone-Apps zur individuellen Steuerung der Erreichbarkeit nach Lebensbereichen, Kontexten, Inhalten und Personen sowie Ambient Notifications zur Verringerung der Unterbrechung können ebenfalls in Zukunft ihren Beitrag leisten.

Bei der Interpretation der Resultate ist zu berücksichtigen, dass bezüglich der Auswirkungen weitere Faktoren eine Rolle spielen können, die in den bisherigen Studien noch nicht betrachtet wurden. So sind individuelle Präferenzen bezüglich der Grenzziehung, herrschende Familiennormen und -werte, individuelle und soziale Ressourcen sowie die Fähigkeiten im Umgang mit Autonomie und Selbstorganisation ebenso potenziell relevant wie gesetzliche Rahmenbedingungen, Gegebenheiten am Arbeitsmarkt und Wohlfahrtsstaatlichkeit auf Länderebene. Eine vermehrte und idealerweise gleichzeitige Beachtung dieser Faktoren wäre in zukünftigen Studien sinnvoll.

Ein weiterer interessanter Forschungsansatz zur Nutzung mobiler IKTs und deren Auswirkungen auf die Work-Life-Balance ist die gleichzeitige Berücksichtigung von mehr als zwei signifikanten Lebensbereichen (z. B. Beruf, Kinder, Partner, Ehrenämter, Hobbies), wie es von Ulich und Wiese (2011) vorgeschlagen wird. Auch eine spezifischere Betrachtung der Familie und ihren Besonderheiten, wie etwa der Einfluss des Alters des Kindes oder die Vereinbarkeit der Lebensbereiche von Eltern und Kindern zu einem gemeinsamen Familienleben, könnte von großem Interesse sein. Auf europäischer Ebene wäre ein Ländervergleich mit Berücksichtigung der entsprechenden gesetzlichen, gesellschaftlichen, Arbeitsmarkt bezogenen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen wünschenswert.

Literaturverzeichnis

Altun, Ufuk (2016): Zukunftsthema Arbeitsbezogene Erreichbarkeit. In: *Betriebspraxis & Arbeitsforschung, 227*, S. 15-18.

Arlinghaus, Anna; Nachreiner, Friedhelm (2014): Health Effects of Supplemental Work from Home in the European Union. In: *Chronobiology International Journal, 31*(10), S. 100-107.

Arnold, Daniel; Steffes, Susanne; Wolter, Stefanie (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Forschungsbericht. Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB); Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH; Universität Köln.

Ashforth, Blake E.; Kreiner, Glen E.; Fugate, Mel (2000): All in Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. In: *The Academy of Management Review, 25*(3), S. 472-491.

Badura, Bernhard; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Meyer, Markus (2012): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren. Berlin Heidelberg: Springer Medizin.

Bamberg, Eva; Dettmers, Jan; Funck, Hannah; Krähe, Birgit; Vahle-Hinz, Tim (2012): Effects of On-Call Work on Well-Being: Results of a Daily Survey. In: *Applied Physchology: Health and Well-Being, 4*(3), S. 299-320.

Beauregard, Alexandra; Basile, Kelly; Canonico, Esther (2013): Home is where the Work is: A New Study of Homeworking in Acas - and Beyond. London: Acas.

Bellmann, Lutz; Bender, Stefan; Bossler, Mario; Stephani, Jens; Wolter, Stefanie; Sliwka, Dirk et al. (2013): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben; erster Zwischenbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW); Universität zu Köln. (Forschungsbericht Arbeitsmarkt, 442).

Bitkom (2016): Erreichbarkeit über die Feiertage: ein Dauerthema. Online verfügbar unter https://http://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Erreichbarkeit-ueber-die-Feiertage-ein-Dauerthema.html. (26.03.2018).

Braukmann, Johanna; Schmitt, Antje; Duranová, Lenka; Ohly, Sandra (2017): Identifying ICT-Related Affective Events Across Life Domains and Examining their Unique Relationships with Employee Recovery. In: *Journal of Business and Psychology*, S. 1-16.

Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. (DIW Wochenbericht, 5), S. 95-105.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung - BMA (2001): Telearbeit - Ein Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Bonn.

Clark, Sue Campbell (2000): Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. In: *Human Relations, 53*(6), S. 747-770.

Dahm, Markus H. (2011): Alles eine Frage der Führung, Kommunikation und Organisation. Chancen und Risiken der Telearbeit. In: *Personalführung, 44*(3), S. 16-27.

Dahrendorf, Ralf (1965). Homo sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle. Köln: Opladen, Westdeutscher Verlag.

Delecta, P. (2011): Work Life Balance. In: *International Journal of Current Research, 3*(4), S. 186-189.

Desrochers, Stephan; Sargent, Leisa D. (2004): Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. In: *Organization Management Journal, 1*(1), S. 40-48.

Dettmers, Jan; Bamberg, Evs; Seffzek, Kathleen (2016): Characteristics of Extended Availability for Work: The Role of Demands and Resources. In: *International Journal of Stress Management, 23*(3), S. 276-297.

Dettmers, Jan; Vahle-Hinz, Tim; Friedrich, Niklas; Keller, Monika; Schulz, Anika; Bamberg, Eva (2012): Entgrenzung der täglichen Arbeitszeit - Beeinträchtigungen durch ständige Erreichbarkeit bei Rufbereitschaft. In Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin, S. 53-60.

DGB (2016): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016. Die Digitalisierung der Arbeitswelt - Eine Zwischenbilanz aus Sicht der Beschäftigten.

Eurofound (2012): Organisation of Working Time: Implications for Productivity and Working Conditions. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2017a): Developments in Working Life in Europe 2016: EurWORK Annual Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound (2017b): Sixth European Working Conditions Survey - Overview report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2017c): Working Time Patterns for Sustainable Work. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurofound; International Labor Office - ILO (2017): Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work. Luxembourg, Geneva.

European Commission (2010): The Increasing Use of Portable Computing and Communication Devices and its Impact on the Health of EU workers. Luxembourg: European Commission.

Eurostat (2016): Internetnutzung durch Privatpersonen. Nahezu acht von zehn Internetnutzern in der EU surften 2016 mit einem Handy oder Smartphone. Unterschiedliche Muster beim Umgang mit personenbezogenen Daten in den Mitgliedsstaaten (Pressemitteilung, 260).

Eurostat (2018): Anteil der Haushalte in Deutschland mit Internetzugang von 2002 bis 2017. In: Statista - Das Statistik-Portal. Online verfügbar unter https://de.statista.com/statistik/daten/studie/153257/umfrage/haushalte-mit-internetzugang-in-deutschland-seit-2002/ (26.03.2018)

Fischer, Nikolaus; Smolnik, Stefan (2014): Blessing or Curse? Towards an Integrated Framework of the Net Effect of Mobile IS/IT Use in Organizations. ICIS 2014 - Thirty Fifth International Conference on Information Systems. Auckland.

Frone, Michael; Russel, Marcia; Cooper, M. Lynne (1992): Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? In: *Journal of Organizational Beahavior, 13*(7), S. 723-729.

Glaser, Jürgen; Palm, Esther (2016): Flexible und entgrenzte Arbeit - Segen oder Fluch für die psychische Gesundheit? In: *Wirtschaftspsychologie, 18*(3), S. 82-99.

Greenhaus, Jeffrey; Beutell, Nicholas J. (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. In: *The Academy of Management Review, 10*(1), S. 76-88.

Gross, Tom (2010): Towards a New Human-Centred Computing Methodology for Cooperative Ambient Intelligence. In: *Journal of Ambient Intelligence and Humanised Computing (JAIHC), 1*(1), S. 31-42.

Grzywacz, Joseph G.; Carlson, Dawn S. (2007): Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research. In: *Advances in Developing Human Resources, 9*(4), S. 455-471.

Hassler, Melanie; Rau, Renate (2016): Ständige Erreichbarkeit: Flexibilisierungsanforderung oder Flexibilisierungsmöglichkeit? In: *Wirtschaftspsychologie*(2), S. 25-34.

Hill, E.Jeffrey; Grzywacz, Joseph G.; Allen, Sarah; Blanchard, Victoria L.; Matz-Costa, Christina; Shulkin, Sandee; Pitt-Casouphes, Marcie (2008): Defining and Conceptualizing Workplace Flexibility. In: *Community, Work & Family, 11*(2), S. 149-163.

Jahn, Katharina; Klesel, Michael; Lemmer, Kristina; Weigel, Andreas; Niehaves, Björn (2016): Individual Boundary Management: An Empirical Investigation on Technology-Related Tactics. Pacific Asia Conference on Information Systems, Taiwan.

Janke, Ines; Stamov-Roßnagel, Christian; Scheibe, Susanne (2014): Verschwimmen die Grenzen? Auswirkungen von Vertrauensarbeitszeit auf die Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 68*(2), S. 97-105.

Köffer, Sebastian; Junglas, Iris; Chiperi, Cristina; Niehaves, Björn (2014): Dual Use of Mobile IT and Work-to-Life Conflict in the Context of IT Consumerization. Thirty Fifth International Conference on Information Systems. Auckland.

Körner, Thomas; Puch, Katharina; Wingerter, Christian (2012): Qualität der Arbeit (Wirtschaft und Statistik). Wiesbaden: Statistisches Bundesamt, S. 990-1001.

Lindecke, Christiane (2015): Wem gehört die Zeit? Flexible Arbeitszeiten: Grenzenlose Freiheit oder grenzenlose Erreichbarkeit? In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 69*(1), S. 31-38.

Menz, Wolfgang (2017): Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit. Ausprägungen, Belastungen, Handlungsstrategien. Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigungsbefragung des Projekts MASTER - Management ständiger Erreichbarkeit. München: ISF München. Initiative Neue Qualität der Arbeit.

Menz, Wolfgang; Pauls, Nina; Pangert, Barbara (2016): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. In: *Wirtschaftspsychologie*(2), S. 55-66.

Menz, Wolfgang; Pauls, Nina; Schlett, Christian; Pangert, Barbara (2017): Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit - Handlungsstrategien von Beschäftigten zwischen Segmentierung und Integration der Lebensbereiche. In: *WISO, 40*(1), S. 45-63.

OECD (2016): Be Flexible! Background Brief on how Workplace Flexibility can Help European Employees to Balance Work and Family.

Omran, Hesham; Gross, Tom (2016): An Explorative Study on Requirements for Ambient Displays Presenting Mood Awareness. In: Mensch & Computer - 16. Fachübergreifende Konferenz für interaktive und kooperative Medien - M&C 2016 (4.-7. Sept., Aachen, Deutschland). Bonn: Gesellschaft für Informatik e.V., S. 1-4.

Pangert, Barbara; Pauls, Nina; Schüpbach, Heinz (2016): Die Auswirkungen arbeitbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Peters, Anna; Michel, Alexandra; Sonntag, Karlheinz (2014): Konflikte zwischen Privat- und Berufsleben bei Führungskräften. Segmentierung der privaten Lebensbereiche von der Arbeit als eine Ressource? In: *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 58*(2), S. 64-79.

Peters, Pascale; den Dulk, Laura; van der Lippe, Tanja (2009): The Effects of Time-Spatial Flexibility and New Working Conditions on Employees' Work-Life Balance: the Dutch Case. In: *Community, Work & Family, 12*(3), S. 279-297.

Rexroth-Straßner, Miriam (2015): Abgrenzung der Lebensbereiche - Auswirkungen und Erlernbarkeit von Boundary Management. Heidelberg: Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg.

Rexroth-Straßner, Miriam; Peters, Anna; Sonntag, Karlheinz (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". In: Barbara Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexbilen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin, S. 131-138.

Rexroth-Straßner, Miriam; Sonntag, Karlheinz; Michel, Alexandra (2014): Verschwommene Grenzen zwischen den Lebensbereichen - Effekte auf emotionale Erschöpfung und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 68*(1), S. 35-43.

Russel, Helen; O'Connell, Philip J.; McGinnity, Frances (2009): The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland. In: *Gender, Work and Organization, 16*(1), S. 73-97.

Schneider, Katharina; Reinke, Kathrin; Gerlach, Gisela; Anderson, Christoph; Wojtek, Sebastian; Neitzel, Svenja et al. (2017): Aligning ICT-enabled Availability and Individual Availability Preferences: Design and Evaluation of Availability Management Applications, Thirty Eighth International Conference on Information Systems, South Korea.

Spieler, Ines; Scheibe, Susanne; Stamov-Roßnagel, Christian; Kappas, Arvid (2017): Help or Hindrance? Day-Level Relationships Between Flextime Use, Work-Nonwork Boundaries, and Affective Well-Being. In: *Journal of Applied Psychology, 102*(1), S. 67-87.

Statistisches Bundesamt (2018): Anteil der privaten Haushalte in Deutschland mit Personal Computern von 2000 bis 2017. In: *Statista - Das Statistik-Portal*. Online verfügbar unter https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160925/umfrage/ausstattungsgrad-mit-personal-computer-in-deutschen-haushalten/ (26.03.2018).

Stock, Patricia; Zülch, Gert (2013): Belastungen und Beeinträchtigungen der Work-Life-Balance durch Arbeitszeitflexibilisierung. In: Manfred Bornewasser und Gert Zülch (Hg.): Arbeitszeit-Zeitarbeit. Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 205-222.

Ulich, Eberhard; Wiese, Bettina S. (2011): Life Domain Balance - Konzepte zur Verbesserung der Lebensqualität. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Wernhart, Georg; Dörfler, Sonja; Halbauer, Stefan; Mazal, Wolfgang; Neuwirth, Norbert (2018): Familienzeit - Wie die Erwerbsarbeit den Takt vorgibt, *Forschungsbericht*. Wien: Österreichisches Institut für Familienforschung an der Universität Wien (ÖIF); Bundesministerium für Familien und Jugend (bmfj); Familie / Beruf Management GmbH.

Wiese, Bettina S. (2007): Work-Life-Balance. In: Klaus Moser (Hg.): Wirtschaftspsychologie. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 245-263.

Zok, Klaus; Dammasch, Heiko (2012): Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. In: Bernhard Badura, Antje Ducki, Helmut Schröder, Joachim Klose und Markus Meyer (Hg.): Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren. Berlin, Heidelberg: Springer Medizin, S. 39-52.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Smartphone-Nutzerinnen und -Nutzer in Deutschland in den Jahren 2012 bis 2017 (in %). 10

Abbildung 2: Anteil der Smartphone-Nutzerinnen und -Nutzer in Deutschland nach Altersgruppe im Jahr 2017 (in %)....11

Abbildung 3: Umfrage zu Orten der Nutzung von Smartphones in Deutschland 2016. 11

Abbildung 4: Formen flexibler Arbeitszeit 2010 (in %). 12

Abbildung 5: Internetnutzerinnen und -nutzer in der EU, die über Smartphone auf das Internet zugreifen, 2016 (in % der Internetnutzerinnen und -nutzer in den vergangenen drei Monaten)....13

Abbildung 6: Häufig störende Unterbrechungen, Europa 2015 (in %)....14

Abbildung 7: Arbeitszeitregelungen in der EU, 2015 (in %). 15