

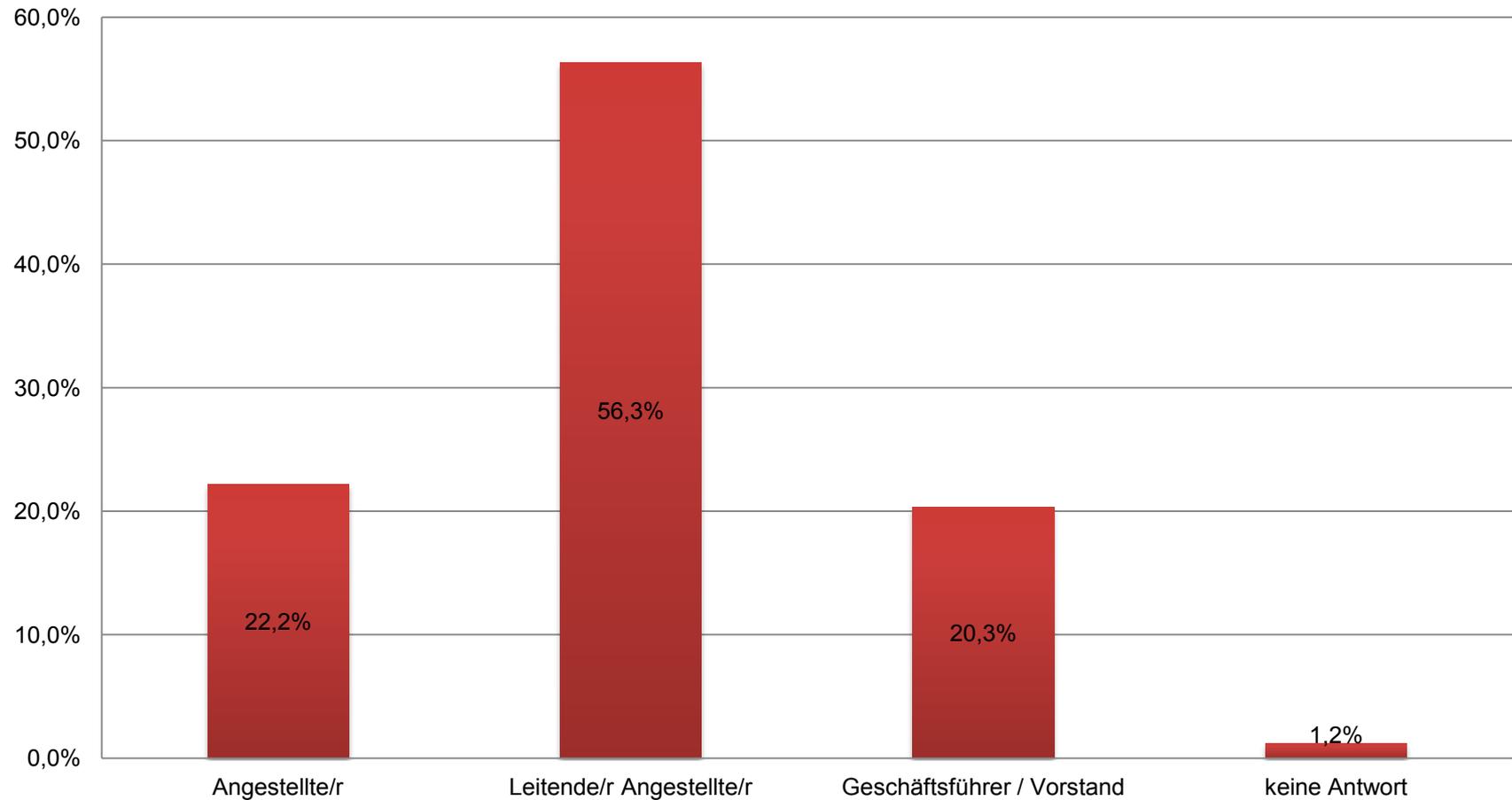
Führungskräfte in Deutschland sind immer auf Empfang

Mehr Achtsamkeit im Umgang mit Handy & Co. dringend notwendig

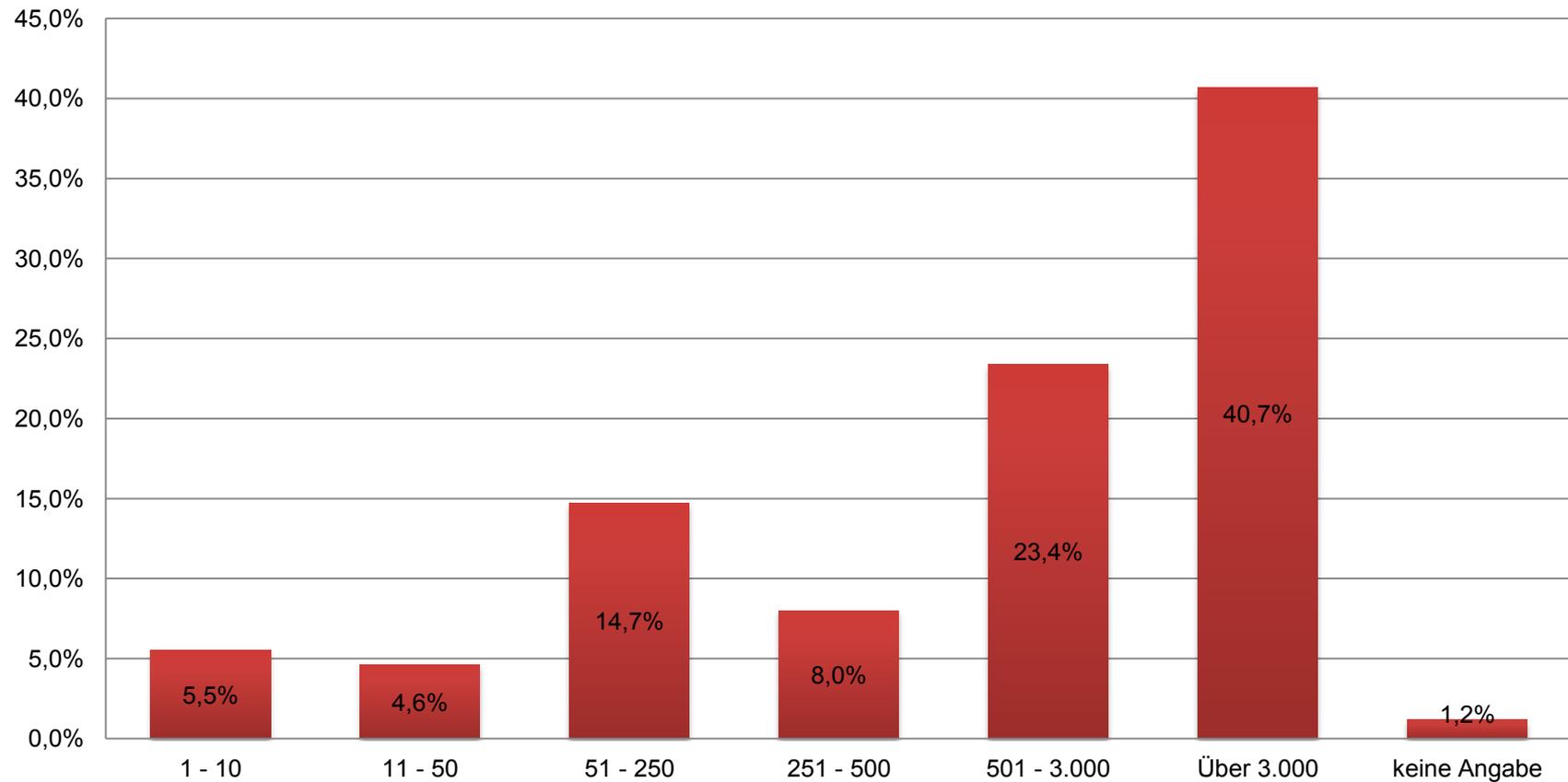
Der Berufsverband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE – DFK hat in einer aktuellen Studie die Beanspruchung durch die Nutzung digitaler Kommunikationsmittel näher untersucht.

Dabei wurden rund 1.000 Führungskräfte im Mittelmanagement befragt – mithin diejenigen, die beides sind: Auf der einen Seite mitverantwortlich und auch Vorbild für den Umgang mit Handy & Co. für ihre Mitarbeiter, aber zugleich selbst betroffen von der Möglichkeit ständiger Erreichbarkeit.

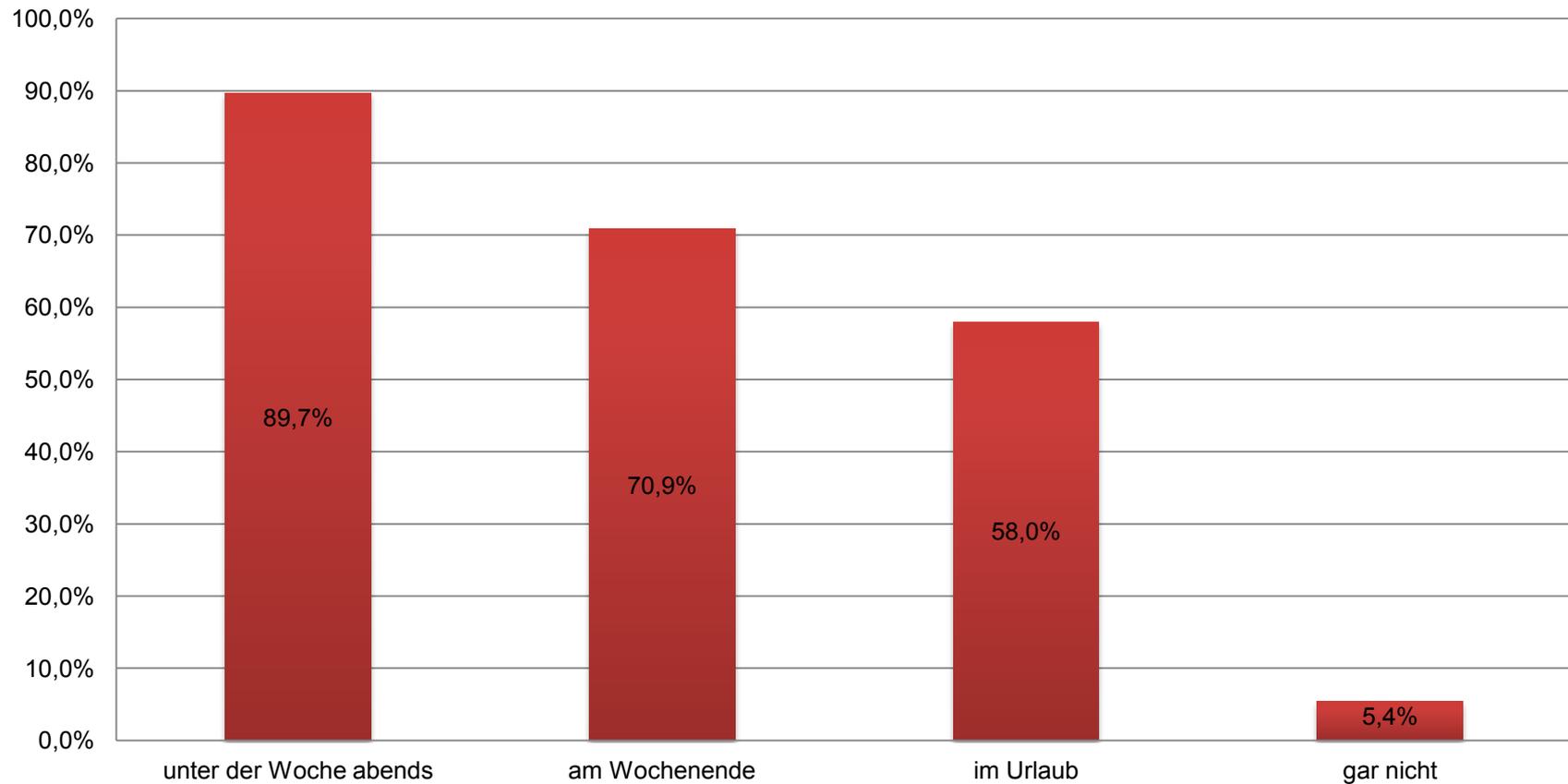
In welcher Position sind Sie beschäftigt?



Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

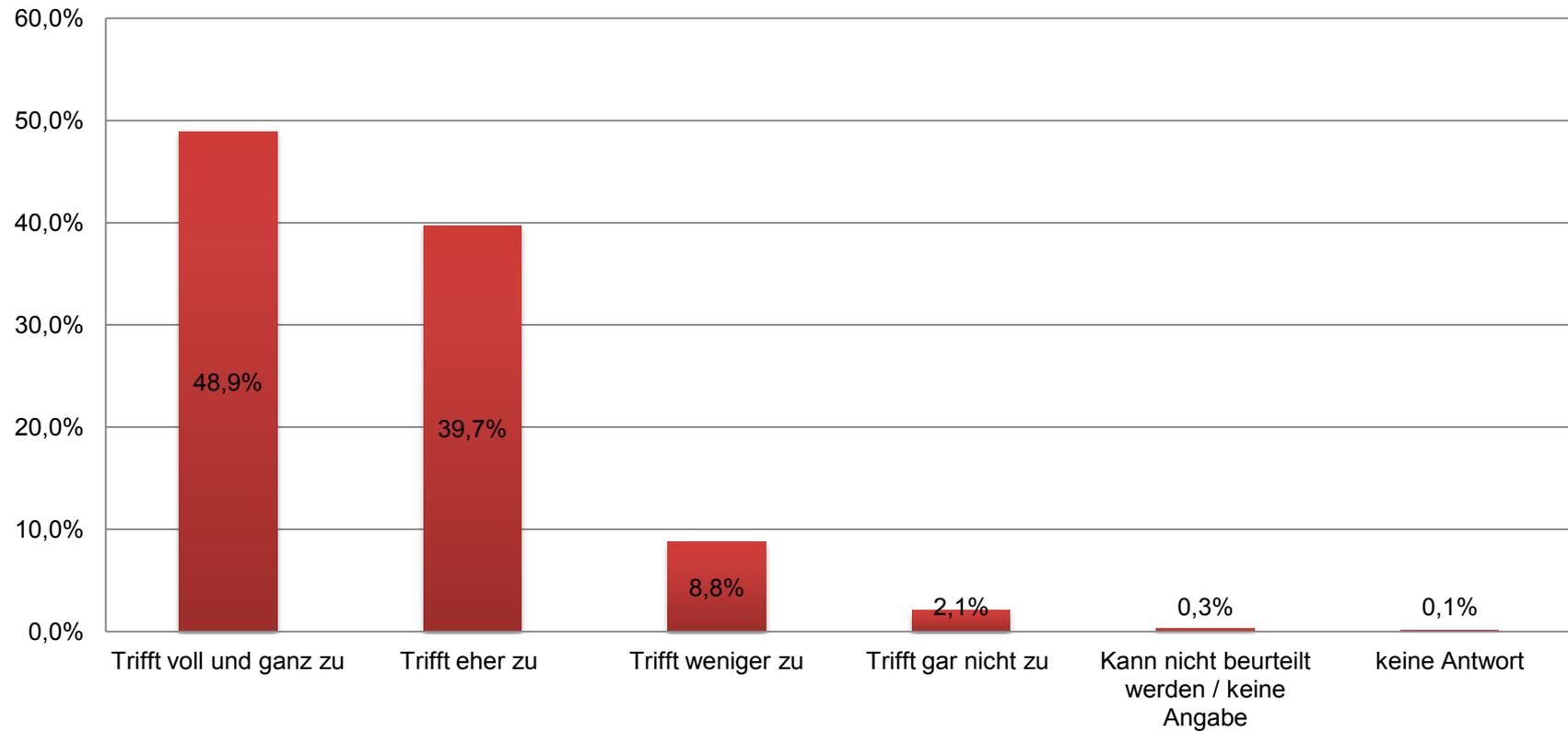


Zu welchen Zeiten sind Sie regelmäßig außerhalb der Dienstzeiten direkt für Ihr Unternehmen erreichbar?

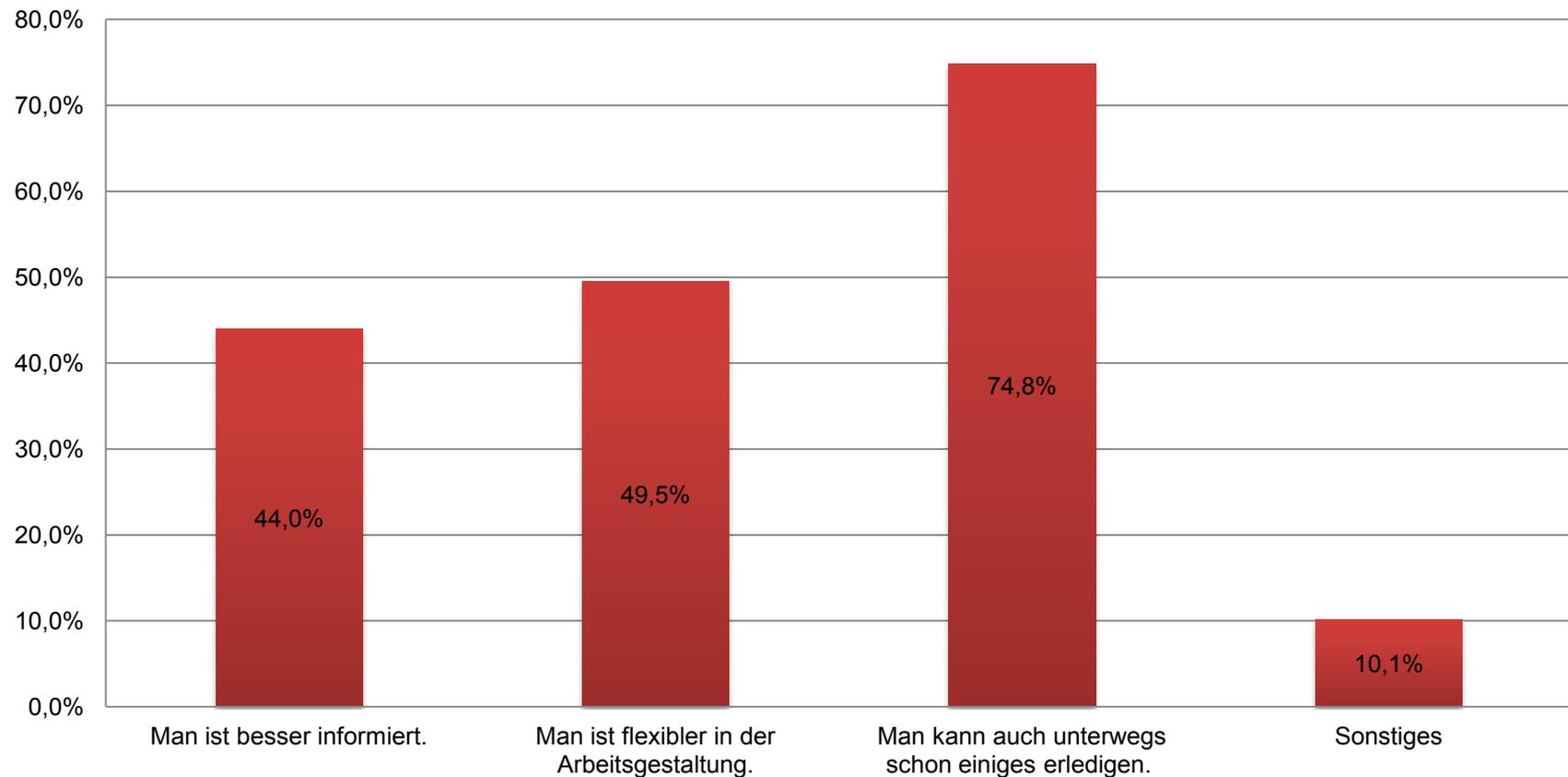


Die Antworten zeigen zunächst die Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit im Mittelmanagement deutlich: Knapp 90% der Führungskräfte gaben an, dass sie unter der Woche abends regelmäßig außerhalb der Dienstzeiten direkt für Ihr Unternehmen erreichbar sind. Über 70% sind dies regelmäßig am Wochenende, 58% im Urlaub.

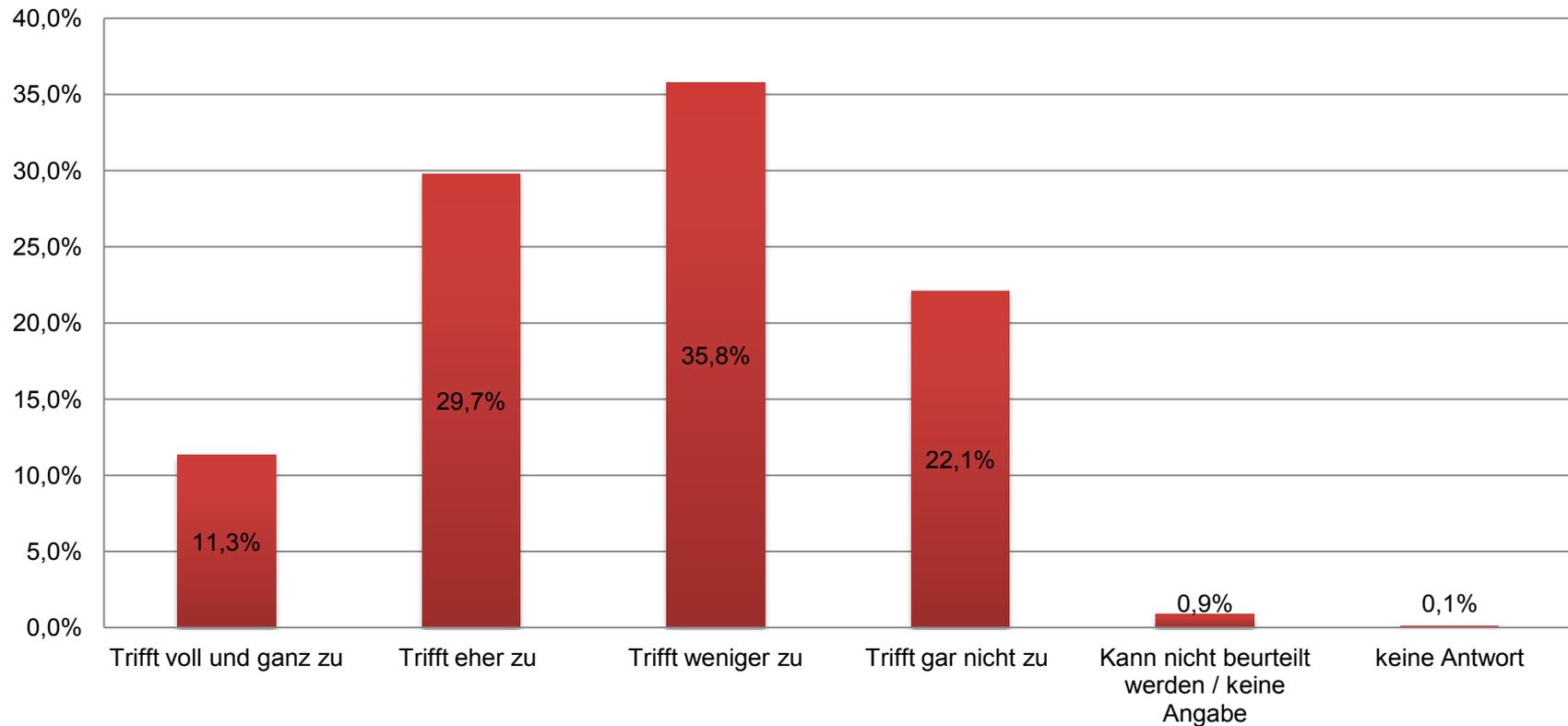
Wie sehr stimmen Sie der Aussage zu, dass moderne Kommunikationsmöglichkeiten zu mehr **Flexibilität** im Job beitragen?



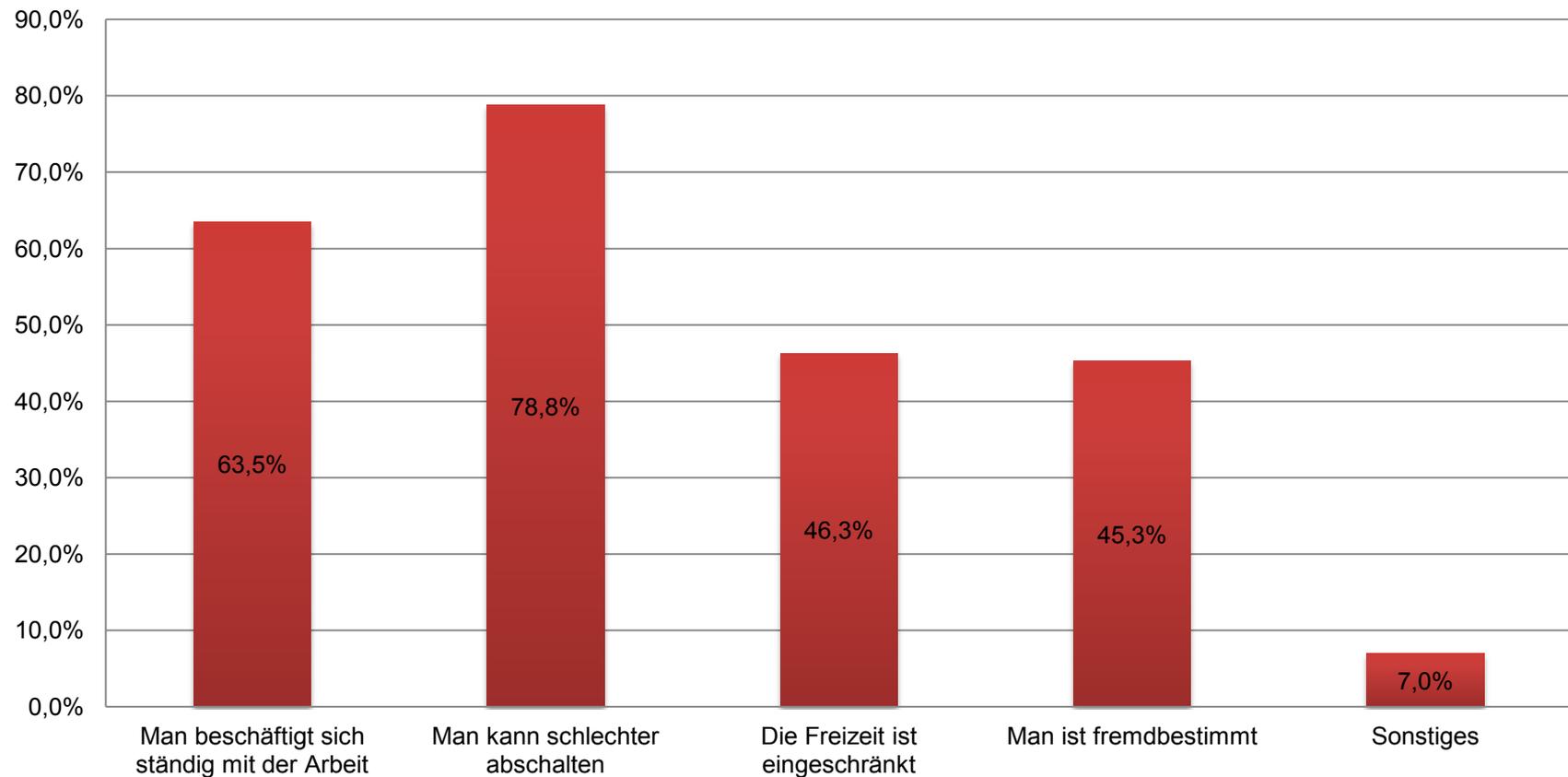
Welche **Vorteile** hat Ihrer Meinung nach eine Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten?



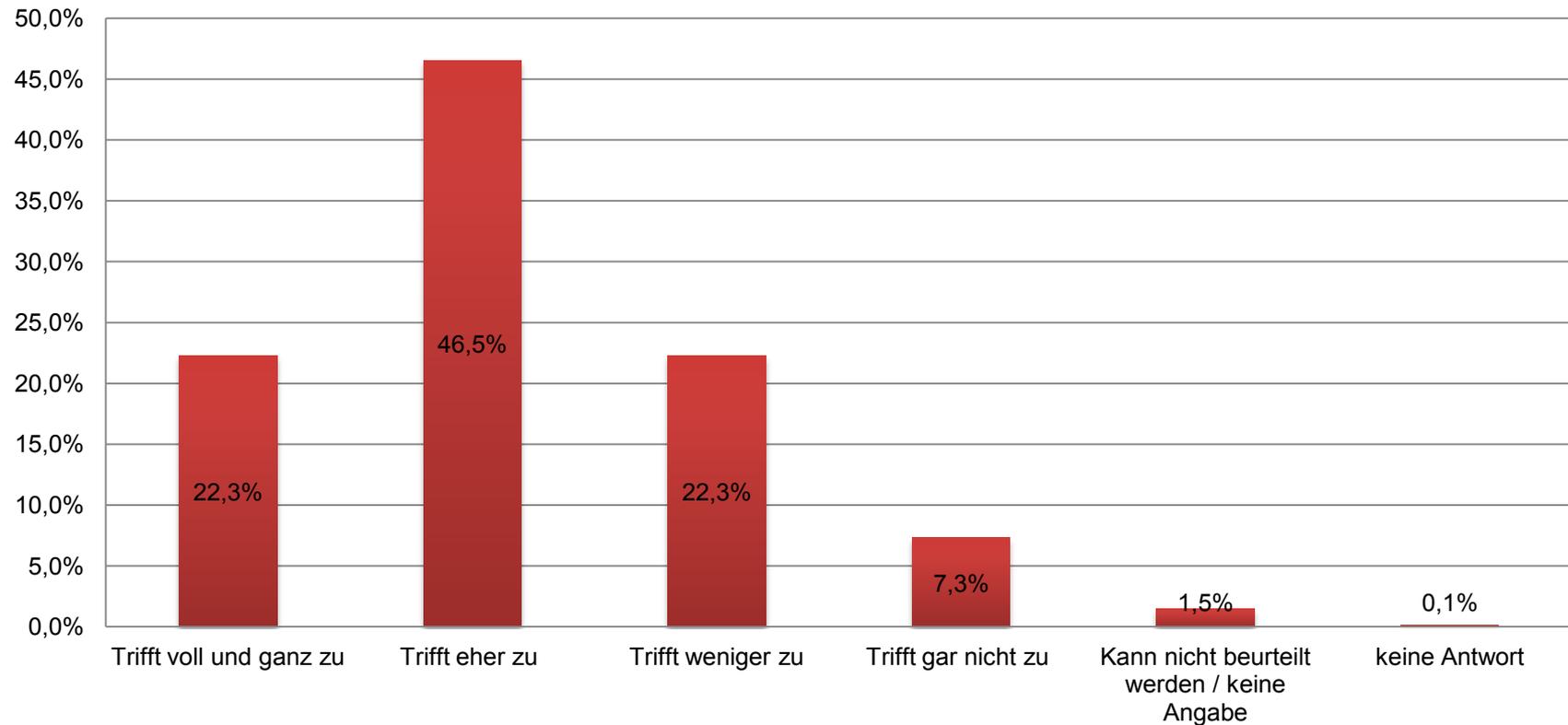
Wie sehr stimmen Sie der Aussage zu, dass moderne Kommunikationsmöglichkeiten eine **bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** ermöglichen?



Welche **Nachteile** hat Ihrer Meinung nach die Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten?



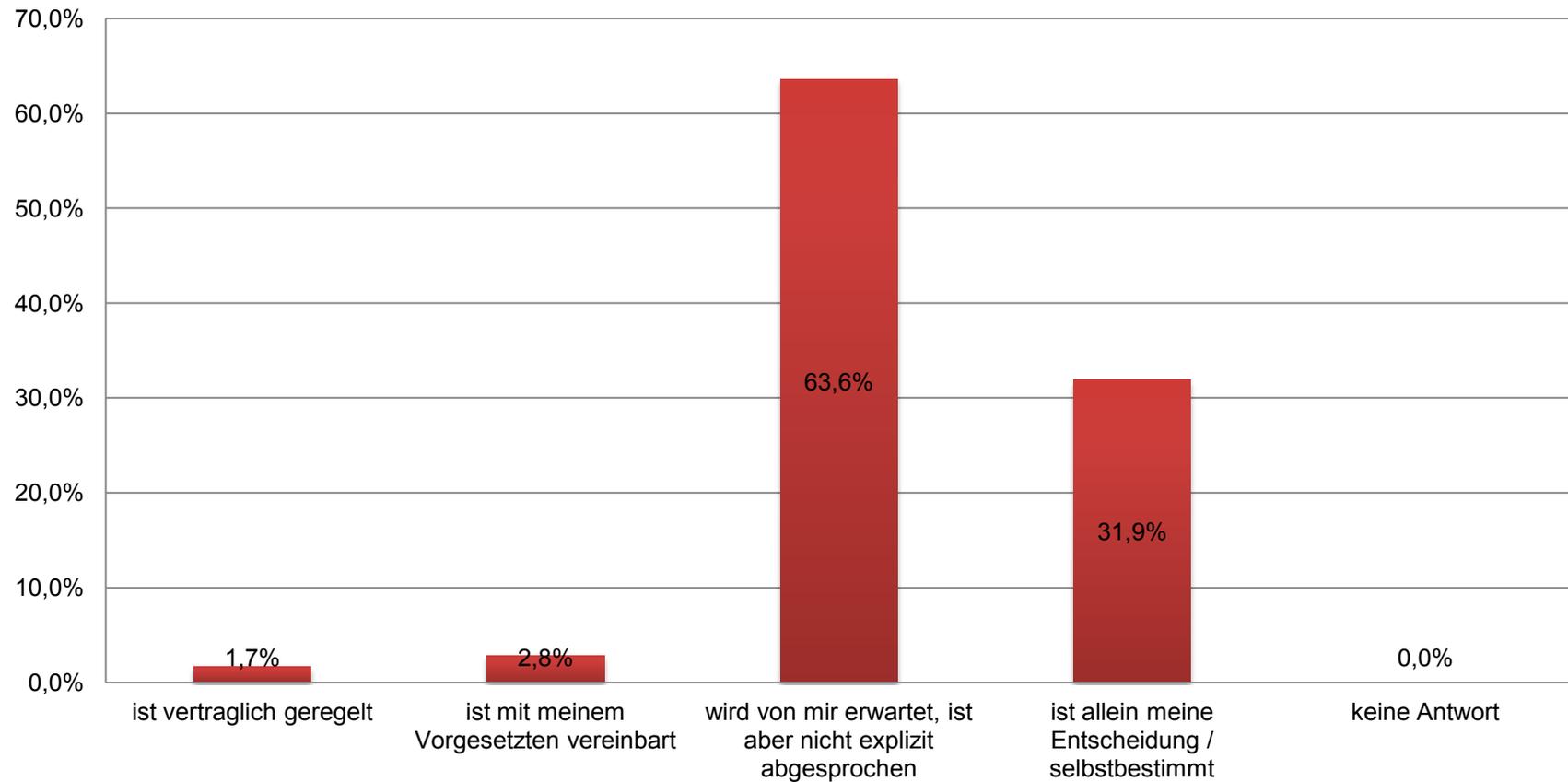
Wie sehr stimmen Sie der Aussage zu, dass moderne Kommunikationsmöglichkeiten zu einer **höheren gesundheitlichen Belastung** führen?



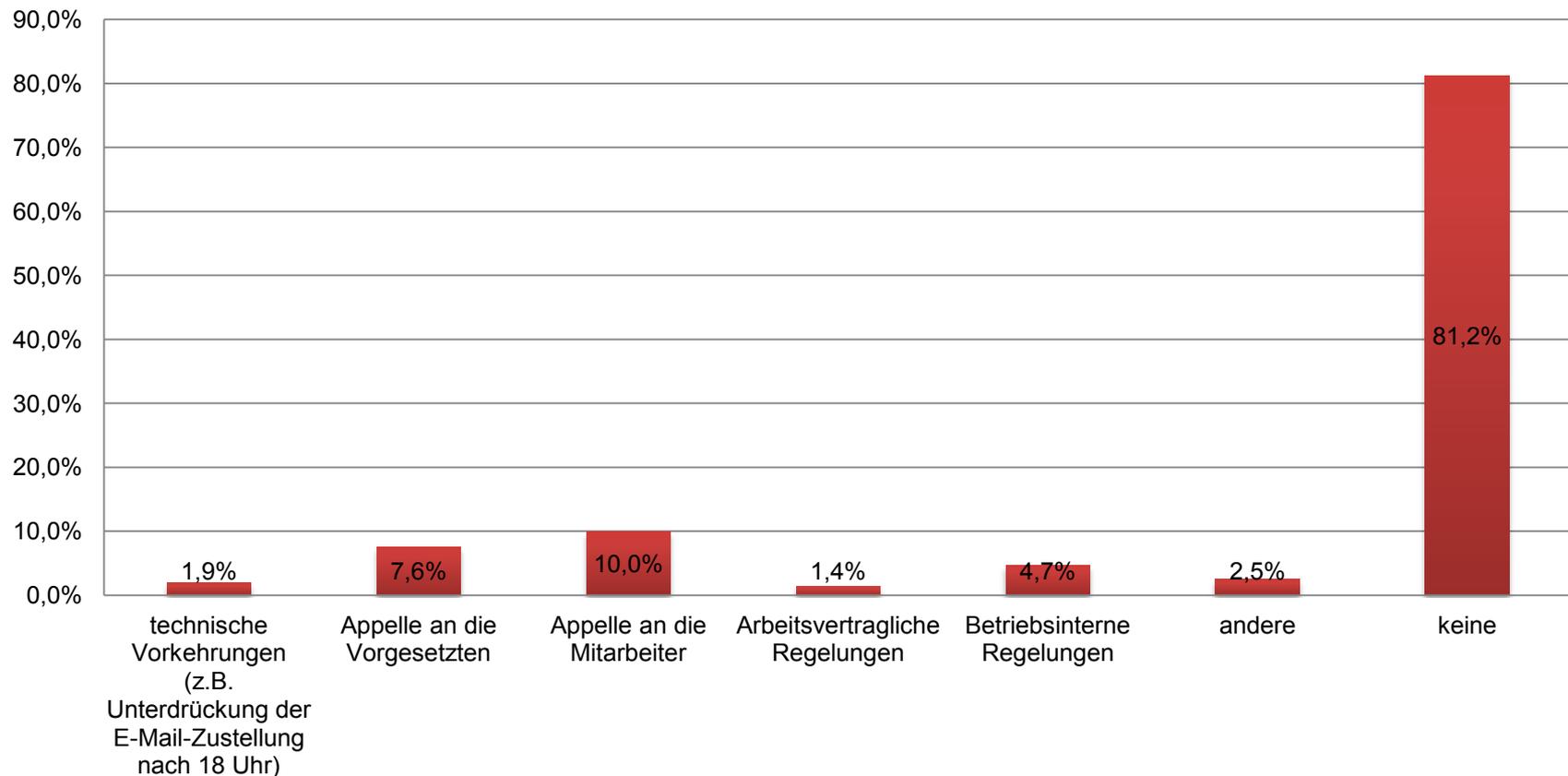
Einig sind sich die Führungskräfte darin, dass die digitalen Kommunikationsmöglichkeiten zu mehr Flexibilität im Job beitragen. Allerdings glauben nur knapp 40% an eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die modernen Kommunikationsmöglichkeiten.

So verwundert es nicht, wenn rund zwei Drittel der befragten Führungskräfte an eine höhere gesundheitliche Belastung glauben. Eine große Mehrheit sieht die Gefahr nicht mehr abschalten zu können. Die dauernde Beschäftigung mit der Arbeit wird dadurch für viele zum Problem.

Welche Situation trifft auf Sie zu? Dass ich auch in meiner Freizeit erreichbar bin...



Welche **Maßnahmen** gibt es in Ihrem Unternehmen, um die ständige Erreichbarkeit einzuschränken?

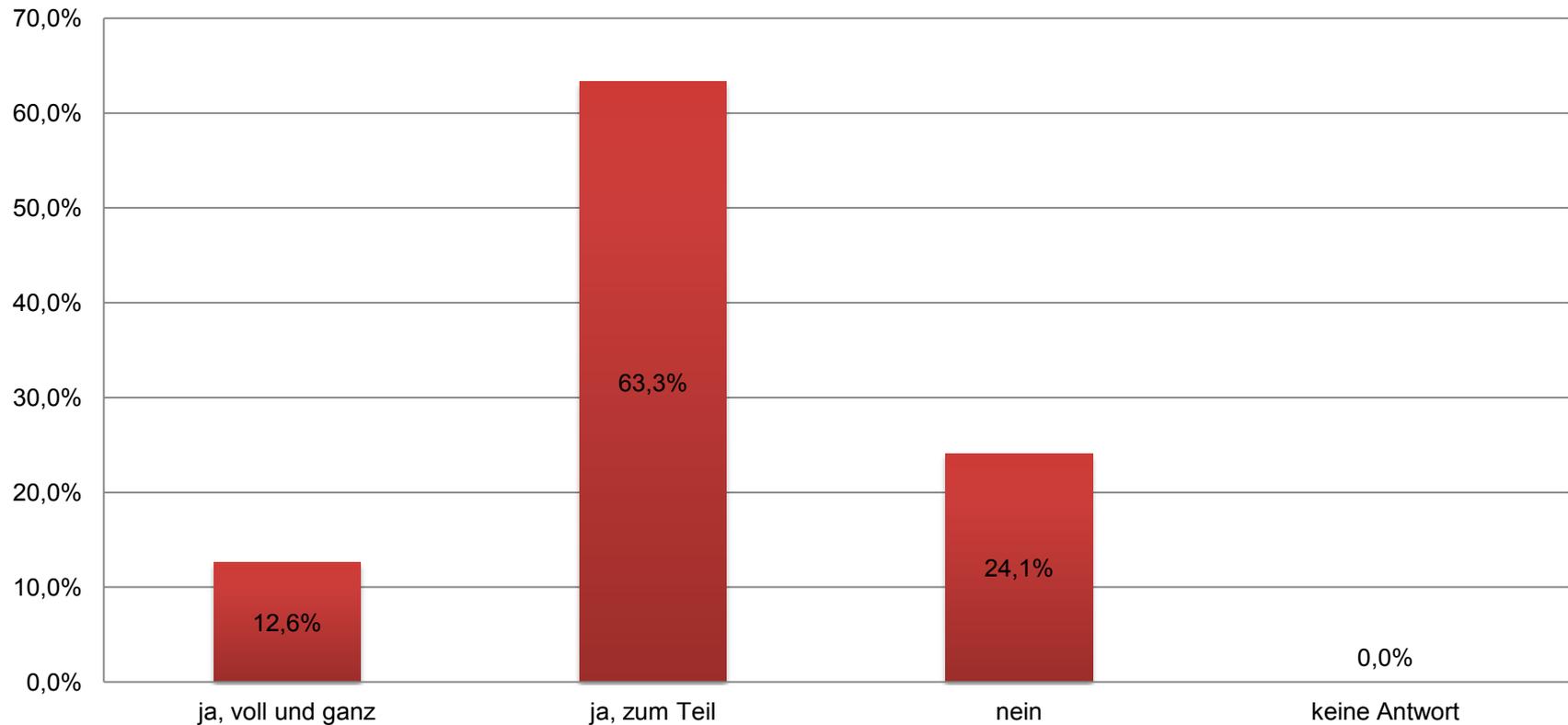


Eine große Mehrheit der Befragten (64%) gab an, dass die Erreichbarkeit von ihnen als Führungskraft unausgesprochen erwartet werde. Mit dem Vorgesetzten ausdrücklich so vereinbart ist dies so gut wie nie.

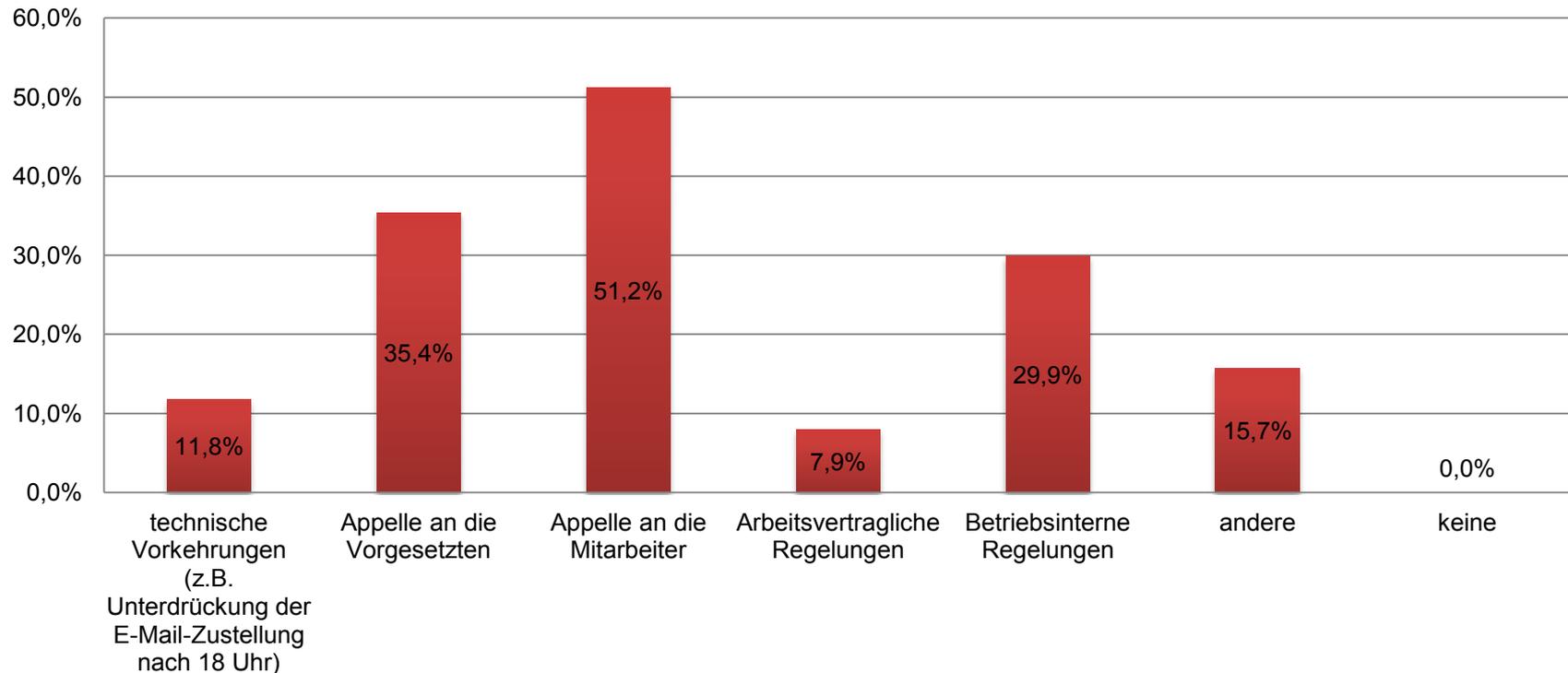
Die Unternehmen sind derzeit jedoch noch weit entfernt davon, auf das Problem zu reagieren: 81% der befragten Führungskräfte sehen keine Maßnahme ihres eigenen Unternehmens, um die ständige Erreichbarkeit einzuschränken. Nicht einmal jeder Zehnte gab an, dass an die Mitarbeiter appelliert würde, noch weniger erleben Appelle an die Vorgesetzten. Klare, betriebsinterne Regelungen sind noch seltener. Arbeitsvertragliche Regelungen oder die zuletzt vielzitierten technischen Vorkehrungen (z.B. Unterdrückung der E-Mail-Zustellung nach 18 Uhr) gibt es so gut wie gar nicht (unter 2%).

Hier ergibt sich eine deutliche Diskrepanz zwischen der öffentlichen Debatte und der betrieblichen Realität.

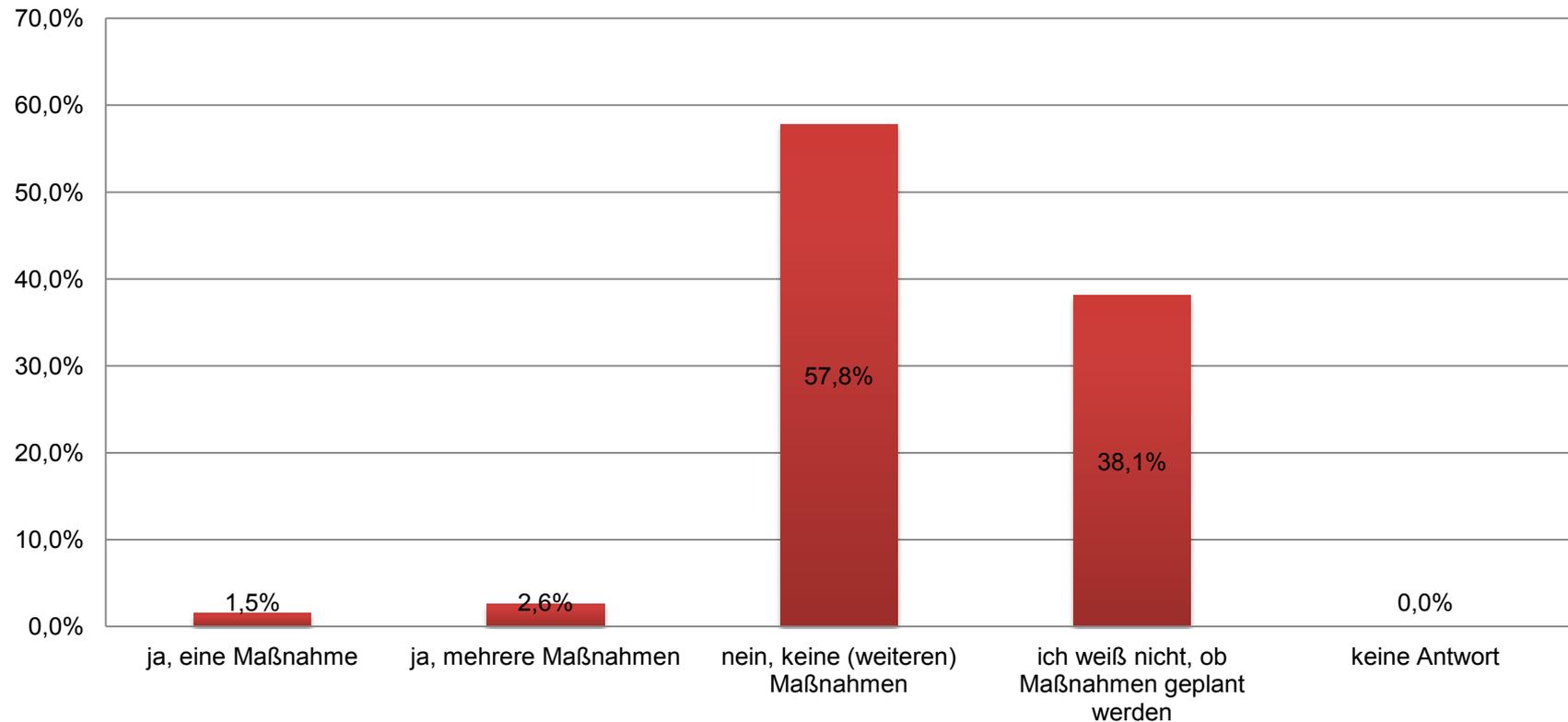
Für Teilnehmer, in deren Unternehmen Maßnahmen zur Einschränkung der ständigen Erreichbarkeit vorhanden sind: Sind die Maßnahmen **erfolgreich**?



Für Teilnehmer, bei denen die Maßnahmen **erfolgreich waren:
Welche Maßnahmen gibt es in Ihrem Unternehmen, um die ständige Erreichbarkeit einzuschränken?**



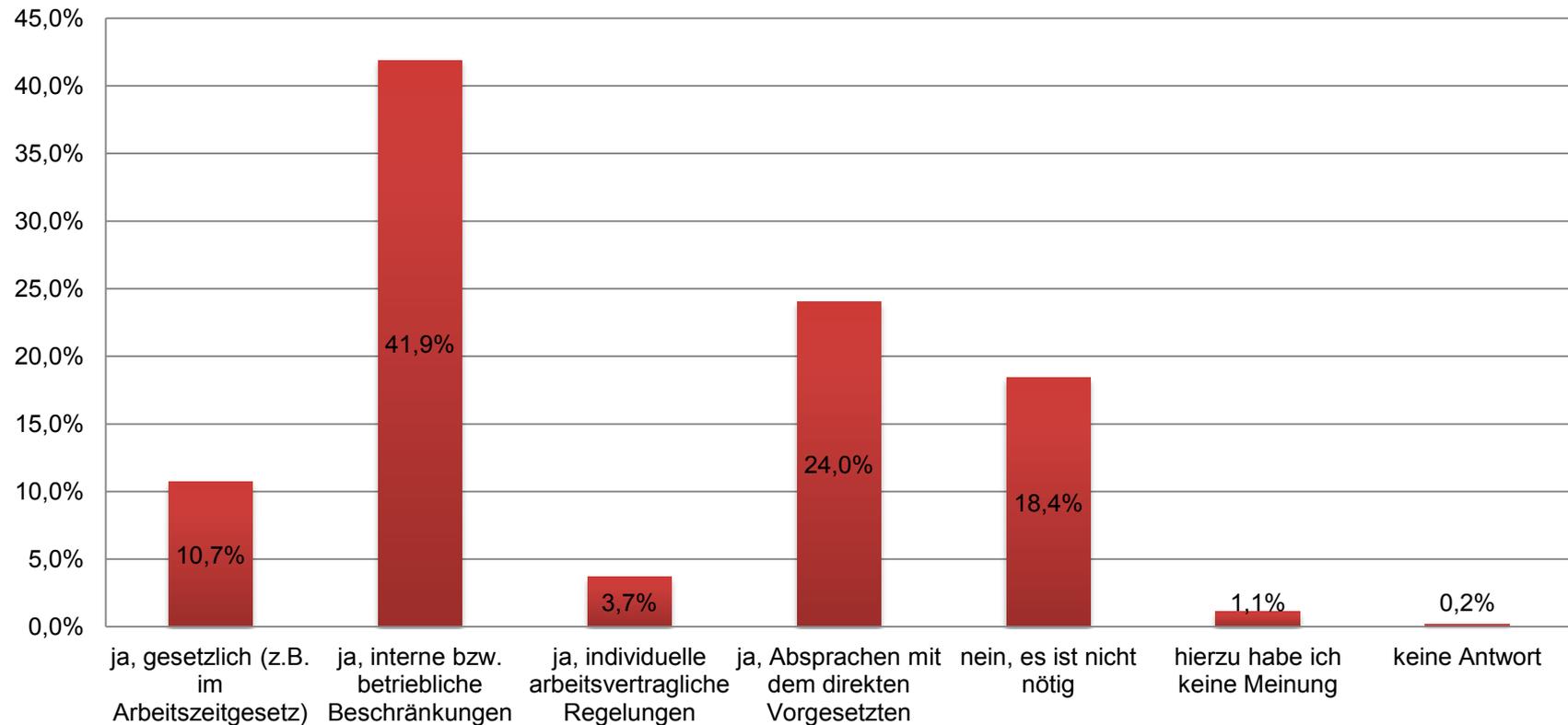
Wissen Sie, ob in Ihrem Unternehmen derzeit (weitere) Maßnahmen zur Entlastung der Mitarbeiter außerhalb der Dienstzeiten **geplant** werden?



Immerhin: Von den wenigen Befragten, die eine solche Maßnahme in den Unternehmen kennen, meinen 85%, dass diese (zumindest zum Teil) erfolgreich sei. Im Sinne der Mitarbeiter lohnt es sich also, hier weiterzudenken. Als teilweise erfolgreich stuften die Befragten ebenfalls ein: Appelle an die Mitarbeiter (51%), Appelle an die Vorgesetzten (35%), betriebsinterne Regelungen (30%).

Leider sind aber kaum Maßnahmen in dieser Richtung in Planung: Nur in einem Bruchteil der Unternehmen ist bekannt, dass derzeit (weitere) Maßnahmen zur Entlastung der Mitarbeiter außerhalb der Dienstzeiten geplant sind.

Sollte es Ihrer Meinung nach eine **Beschränkung** der Erreichbarkeit außerhalb der festgelegten Dienstzeiten geben? Wenn ja, **welcher Art?**



Aus Sicht eines Großteils der Führungskräfte sollte es Klarheit hinsichtlich der Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten geben. Hierbei favorisieren die Führungskräfte unternehmensinterne bzw. betriebliche Beschränkungen (42%) oder zumindest Absprachen mit dem direkten Vorgesetzten (24%). Einig sind sich aber die Befragten, dass solche Regelungen dann auch für die Führungskräfte selbst gelten sollten. Gesetzliche Regelungen (z.B. im Arbeitszeitgesetz) halten sie für nicht zielführend.

Ansprechpartner

Dr. Ulrich Goldschmidt
Hauptgeschäftsführer

Alfredstr. 77-79
45130 Essen
Telefon 0201/95971-0
Telefax 0201/95971-29
goldschmidt@die-fuehrungskraefte.de

Sebastian Müller
Leiter Büro Berlin

Markgrafenstr. 35
10117 Berlin
Telefon: 030 / 200 77 210
Telefax: 030 / 200 77 202
mueller@die-fuehrungskraefte.de

Die Studie wurde in Zusammenarbeit mit der Barmer GEK im Arbeitskreis „Gesundheit im Unternehmen“ des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK unter Beteiligung von Vertretern Leitender Angestellter verschiedener Unternehmen erarbeitet. An der Online-Befragung haben 950 Mitglieder teilgenommen.

Über DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

Der DFK ist die branchenübergreifende Stimme der Führungskräfte in Deutschland. Der Berufsverband vertritt bundesweit rund 25.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf politischer und wirtschaftlicher Ebene.

Kernthemen sind dabei Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik, Steuer- und Bildungspolitik sowie Umweltthemen. Darüber hinaus besetzt der Verband Branchenthemen u.a. aus den Bereichen Energie, Metall/Elektro, Stahl, Telekommunikation, Finanzen und Versicherungen. Die Mitglieder erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg z.B. in Form von juristischer Beratung und Vertretung, vielfältigen Weiterbildungsangeboten und aktuellen Informationen aus dem Berufsleben.

Zudem bietet der DFK über seine Regional- und Fachgruppen ein gut gepflegtes und weit verzweigtes Kontaktnetzwerk. Der Berufsverband ist in 21 Regionalgruppen unterteilt und hat seine Hauptgeschäftsstelle in Essen. Weitere Geschäftsstellen sind in Frankfurt, Hamburg und Stuttgart. In Berlin ist der Berufsverband mit einer Hauptstadt-Repräsentanz vertreten.