

## Frankfurter Allgemeine

Freitag, 09. Oktober 2015

VIDEO

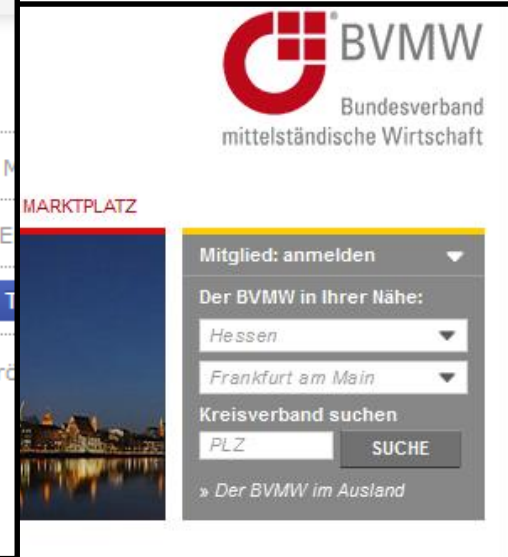
🏠 POLITIK WIRTSCHAFT FINANZEN FEUILLETON SPORT GESELLSCHAFT STIL TECHNIK & MOTOR WISSEN

Home > Frankfurter Allgemeine Zeitung > Beruf und Chance > Smartphone und Co.: Führungskräfte sind ständ...

Smartphone und Co.

### Führungskräfte sind ständig erreichbar

Die Mehrheit der deutschen Unternehmen kennt keine Regeln für den Gebrauch digitaler Medien nach Feierabend. Die Folge: Manager können nicht mehr abschalten.



**BVMW**  
Bundesverband  
mittelständische Wirtschaft

MARKTPLATZ

Mitglied: anmelden

Der BVMW in Ihrer Nähe:

Hessen

Frankfurt am Main

Kreisverband suchen

PLZ

» Der BVMW im Ausland

### Führungskräfte in Deutschland immer auf Empfang

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.

Die Antworten zeigten 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.

#### VERANSTALTUNGEN 2015

#### Die nächsten Termine

- 13. OKT 2015 BVMW Unternehmerfrühstück Bad Nauheim: „Bewertungsplattformen - Hilfe ich werde bewertet?“
- 14. OKT 2015 BusinessFrühstück Rhein Main
- 14. OKT 2015 BVMW-Unternehmertreffen | Energiemanagement

16 > NAHRAN 1.12 > MENSCH. ARBEIT, GESUNDHEIT



## Gesundheitsrisiko „ständige Erreichbarkeit“

**Aktuelle Führungskräfte-Befragung.** Die mobilen „Bürohelfer“ Tablet-PC und Smartphone sind Segen und Fluch zugleich. Zwar lässt sich mit ihnen unterwegs und außerhalb regulärer Arbeitszeiten manches erledigen, doch die Kehrseite der Medaille heißt ständige Erreichbarkeit – und darunter leidet die Gesundheit. Eine neue Studie des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK und der BARMER GEK – rund 1.000 Führungskräfte wurden befragt – wirft einen Schatten auf die schöne digitale Welt. NAHRAN sprach darüber mit dem stellvertretenden DFK-Hauptgeschäftsführer Sebastian Müller.

**NAHRAN:** Herr Müller, Ihr Verband vertritt die Interessen von Fach- und Führungskräften. Findet Ihre Klientel Smartphone und Tablet-PC immer noch „chic“ oder verflucht sie die moderne Technik längst? Was sagt die Studie?

**Sebastian Müller:** Für beeindruckende 90 Prozent der Umfrage-Teilnehmer sorgen die modernen Kommunikationsmöglichkeiten für mehr Flexibilität im Job. 75 Prozent schätzen die mobilen Bürohelfer insbesondere deshalb, weil sich mit ihnen auch unterwegs manches erledigen lässt. Man könne sich seine Arbeit freier einteilen, sagen 50 Prozent, und 44 Prozent fühlen sich einfach besser informiert.

Das klingt nach heller digitaler Welt, doch die hat ja wohl auch eine Schattenseite. Wie genervt sind die Führungskräfte davon, ständig erreichbar zu sein?

Die digitale Kommunikationstechnik ist für die Führungskräfte Segen und Fluch zugleich. Zu den Nachrichten zählt für sie, auch außerhalb der regulären Arbeitszeiten erreichbar sein zu müssen. Ob abends, am Wochenende oder im Urlaub: Für viele Arbeitgeber scheint es selbstverständlich zu sein, über ihre Mitarbeiter jederzeit verfügen zu können. 64 Prozent der Befragten monieren das. Zumal dieses „janzet bereit“ oft stillschweigend vorausgesetzt wurde, ohne dass jemals etwas vereinbart worden sei. Die Folge: Über drei Viertel der Umfrage-Teilnehmer (79 Prozent) können nicht richtig abschalten. Ihre Gedanken drehen sich ständig um die Arbeit. Auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sieht es trotz der Technik-Segnungen eher mau aus. 60 Prozent der Befragten haben mit der Vereinbarkeit eher Schwierigkeiten, und knapp einem Viertel (jund 22 Prozent) gelingt der Spagat „beruflich-privat“ überhaupt nicht.

MENSCH. ARBEIT, GESUNDHEIT < NAHRAN 1.12 < 17

Darf man daraus schließen, dass ständige Erreichbarkeit der Gesundheit nicht gerade förderlich ist?

Die Ergebnisse legen den Verdacht zumindest nahe, auch wenn 22 Prozent der befragten Führungskräfte kaum eine und weitere sieben Prozent überhaupt keine Verbindung zwischen der intensiven Nutzung moderner Kommunikationstechnik und einer höheren gesundheitlichen Belastung zu erkennen vermögen: Eine überwältigende Zweidrittel-Mehrheit sieht diesen Ursache-Wirkungs-Zusammenhang sehr wohl.

Das Problembewusstsein ist also da. Doch werden daraus auch die richtigen Schlüsse gezogen, gerade auch mit Blick auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die man Führungsverantwortung trägt?

Nur knapp ein Fünftel (19 Prozent) der Befragten sieht keinen Handlungsbedarf und hält eine Beschränkung der Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten für nicht erforderlich. Doch die Mehrheit plädiert für Maßnahmen zu deren Eindämmung: 42 Prozent sprechen sich konkret für unternehmensinterne Regelungen aus und ein weiteres knappes Viertel für Absprachen mit den direkten Vorgesetzten.

Und wie steht es um die Bereitschaft der Arbeitgeber, hier mit-zumachen? Welche Erfahrungen haben die Befragten denn hier laut Studie gemacht?

Da passiert derzeit offenbar noch nicht viel, denn 81 Prozent der Befragten sagen, dass in ihren Unternehmen bislang keinerlei Maßnahmen ergriffen wurden, um die Erreichbarkeit einzuschränken. Nicht einmal fünf Prozent wissen von betrieblichen Regelungen zu berichten. Und weniger als zwei Prozent gar von arbeitsvertraglichen Regelungen, mit denen etwa eine Unterdrückung der E-Mail-Zustellung nach 18 Uhr verbindlich festgelegt werden kann. Was überdies nachdenklich stimmen muss: Knapp 60 Prozent der Befragten sagten, es sei in dieser Richtung auch nichts geplant. Und einem weiteren guten Drittel sind solche Überlegungen zumindest nicht bekannt.

Nehmen wir einmal an, das Unternehmen würde aktiv. Wie erfolgversprechend sind solche Maßnahmen eigentlich? Hat die Studie da neue Erkenntnisse gebracht?

Ja, durchaus! Von den wenigen Befragten, in deren Unternehmen

etwas angeschoben wurde, gaben erstaunliche 75 Prozent das Feedback, die Maßnahmen seien entweder ein voller Erfolg oder zumindest teilweise erfolgreich gewesen. Die meisten „Wirkungstreffer“ landeten dabei offenbar Appelle an die Mitarbeiter (51 Prozent), gefolgt von Appellen an die Vorgesetzten (35 Prozent) sowie betriebsinterne Regelungen (30 Prozent). Das sollte bislang passiven Unternehmen Mut machen, es ruhig einmal zu versuchen.

Außerdienstliche Erreichbarkeit sollte beschränkt werden durch...

betriebsinterne Beschränkungen	42
Absprachen mit dem direkten Vorgesetzten	24
gesetzliche Regelungen	11
Nein, ist nicht nötig	18

Welche Maßnahmen sind im Unternehmen bereits realisiert?

Keine	81
Appelle an die Mitarbeiter	10
Appelle an die Vorgesetzten	8
Betriebsinterne Regelungen	5

Angaben in Prozent aller Studien-Teilnehmer, Auswahl

Wie fällt denn Ihr Fazit in Sachen Erreichbarkeits-Studie aus?

Wir müssen achtsamer werden im Umgang mit den digitalen Medien, denn ständige Erreichbarkeit birgt Gesundheitsrisiken. Und die sollten von Arbeitgebern und Vorgesetzten mit Führungsverantwortung ernst genommen werden. Das heißt: Der Erreichbarkeit müssen gesunde Grenzen gesetzt werden. Überhaupt sollten die Verantwortlichen bei Maßnahmen zum Arbeitsschutz oder zum betrieblichen Gesundheitsmanagement die psychische Gesundheit ihrer Belegschaft mehr in den Fokus rücken.



Zur Person: Sebastian Müller (36) ist Rechtsanwalt und stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Berufsverbandes DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK. Als Leiter der Geschäftsstelle in Berlin berät er die Mitglieder des DFK vor allem in arbeitsrechtlichen Fragen.

Zum DFK: Der Berufsverband DIE FÜHRUNGSKRÄFTE - DFK vertritt bundesweit rund 25.000 Führungskräfte des mittleren und höheren Managements. Seine Kernthemen sind u.a. Arbeitsrecht und Arbeitsmarktpolitik, Sozialrecht und Sozialpolitik oder Steuer- und Bildungsprobleme sowie branchenspezifische Themen, etwa aus den Bereichen Energie, Metall/Elektro, Stahl oder Telekommunikation. Der DFK unterstützt Karrieren, gewährt Rechtsschutz, unterbreitet Weiterbildungsangebote und verfügt über ein weit verzweigtes Netzwerk. [www.die-fuehrungskraefte.de](http://www.die-fuehrungskraefte.de)

## Flexible Arbeitswelten

Bericht an die Expertenkommission  
„Arbeits- und Lebensperspektiven in Deutschland“



BertelsmannStiftung

Werner Widuckel  
Karl de Molina  
Max J. Ringlstetter  
Dieter Frey Hrsg.

# Arbeitskultur 2020

Herausforderungen und Best Practices  
der Arbeitswelt der Zukunft

  
DIE FÜHRUNGSKRÄFTE  
MIT SICHERHEIT KARRIERE.

In u.a. diesen  
Fachmedien  
veröffentlicht

Bernd Rudow

## Die gesunde Arbeit

## Arbeit und Arbeitsrecht

Die Zeitschrift für das Personal-Management

IZA Standpunkte Nr. 72

Flexible Arbeitswelten: Eine Bestandsaufnahme

Werner Eichhorst  
Verena Tobisch

STANDPUNKTE

Aktuell



Magazin



Service



Veranstaltungen

Führungskräfte sind immer auf Empfang

## DFK-Erreichbarkeitsstudie im Bundestag

Verbandserfolg im Ausschuss für Arbeit und Soziales

Alle Infos [hier](#) zusammengefasst.

## Ergebnisse der DFK-Erreichbarkeitsstudie im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesarbeitsministeriums zitiert

*--->> Die Unternehmen sind derzeit jedoch noch weit entfernt davon, auf das Problem zu reagieren. 81 % der DFK-Führungskräfte sehen keine Maßnahme ihres eigenen Unternehmens, um die ständige Erreichbarkeit einzuschränken. (...) Es muss Klarheit hinsichtlich der Erreichbarkeit außerhalb der Dienstzeiten geben. Ausdrückliche Vereinbarungen in den Unternehmen hierzu sind höchst selten. <<<*

*Die Führungskräfte*



Im Weißbuch des BMAS  
hier auf Seite 119

## DFK-Erreichbarkeitsstudie gegenüber der EU-Kommission genutzt

u.a. in der Stellungnahme des DFK zur europäischen  
Säule sozialer Rechte

Stellungnahme finden Sie [hier](#).

