

Die neue Arbeitswelt

Der Begriff "Digitalisierung" begegnet einem zurzeit überall. Was genau ist Digitalisierung? Anhand eines einfachen Beispiels lässt sich dies vielleicht verstehen: Wenn Sie bisher Ihre Einkaufsliste auf ein Blatt Papier geschrieben haben, jetzt aber eine App nutzen und die Liste ins Handy tippen, dann haben Sie Ihre Einkaufsliste digitalisiert. Diese Digitalisierung kann man als modern und als Erleichterung für den Alltag betrachten.

Aber was bedeutet es, wenn unsere Arbeit und unser Arbeitsalltag digitalisiert werden bzw. schon sind? Schafft die "Arbeit 4.0" tatsächlich Erleichterungen für die Arbeitnehmer?¹ Oder können Digitalisierung und die damit verbundene Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit – die drei zentralen Merkmale der "Arbeit 4.0" – Menschen sogar krank machen? Diese Fragen stellt der *Bereich Personalentwicklung und Veränderungsmanagement (PVM)* im *Zentrum für Hochschulbildung (zhb)* der TU Dortmund.

Ein digitalisierter, flexibilisierter und entgrenzter Tag im Leben eines Arbeitnehmers könnte so aussehen: Vor dem Frühstück liest man schon die beruflichen E-Mails, während der Autofahrt ins Büro werden dann die Termine für den Tag abgesprochen. Am späten Vormittag geht man vielleicht noch für eine Stunde ins Fitness-Studio, dann wird eben abends zu Hause noch eine Stunde länger gearbeitet. Das ist kein Problem, solange die erforderlichen Arbeitsstunden geleistet und alle Arbeiten erledigt werden. Büro oder Homeoffice², am Tag oder gar in der Nacht – Laptop und Internetverbindung ermöglichen ein Arbeiten, das nicht mehr abhängig von Zeit und Ort ist. Die Freiheit scheint groß. Doch wie bei vielen Dingen gibt es auch hier zwei Seiten. Zwar sind Arbeitszeit und Arbeitsort frei einteil- bzw. wählbar und somit flexibel, aber gleichzeitig wird die Arbeit entgrenzt: Einen eindeutigen Feierabend gibt es genauso wenig wie ein geschütztes Privatleben. Außerdem besteht in unserer digitalisierten (Arbeits-)Welt eine enorme Abhängigkeit von Computer und Internet, d.h. von digitalen Medien.

Seit 2016 arbeitet Ute Poethke, Doktorandin im PVM, an dem Thema "Wandel der Arbeit durch Digitalisierung". Unter anderem beschäftigt sie sich mit den Folgen dieser Veränderung für die Gesundheit der Arbeitnehmer. Dabei spielen Flexibilisierung und somit Entgrenzung der Arbeit eine Rolle, durch die eine feste zeitliche und räumliche Struktur verlorenght und die Grenze zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend verschwimmt. Diese beiden Faktoren hängen eng zusammen, wirken sich aber unterschiedlich aus. Die aktuelle Forschung vermutet, dass sie auf die Entwicklung von Präsentismus, also der Tendenz trotz Erkrankung zu arbeiten, und einen infolgedessen möglichen Burn-out³ einen Einfluss haben. „Homeoffice fördert den Präsentismus. Die Arbeitnehmer müssen sich nicht für den Job ankleiden, keinen Weg zum Arbeitsplatz bewältigen. Sie können ihre Zeit frei einteilen und sich zwischendurch ausruhen. All das ist vielleicht angenehm, erhöht jedoch die Wahrscheinlichkeit, trotz Krankheit zu arbeiten“, erklärt Ute Poethke.

¹ Die im Text verwendete maskuline Form (generisches Maskulinum) schließt die jeweils feminine Form mit ein.

² Homeoffice ist eine flexible Arbeitsform, bei der man zu Hause am eigenen Computer für seinen Arbeitgeber arbeitet.

³ Der Burn-out ist ein Zustand, in dem sich Menschen vollkommen überfordert und emotional erschöpft fühlen.

Menschen, die an einem Burn-out leiden, sind nicht arbeitsfähig.

Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang (DSH)

Prüfungsteil I Leseverstehen

Frühere Studien zu flexiblen und entgrenzten Arbeitsbedingungen hatten bereits gezeigt, dass sie zwar die Motivation der Arbeitnehmer erhöhen, gleichzeitig aber auch deren Gesundheit beeinträchtigen können – mit Schlafproblemen, Stress und physischer Erschöpfung als Folgen. Durch die Kombination von zunehmender Motivation und schlechter werdendem Gesundheitszustand ergibt sich ein zweifacher Effekt: Zunächst wird der Präsentismus gefördert und in der Folge kann es zum Burn-out kommen.

Um den in der aktuellen Forschung vermuteten Zusammenhang zwischen Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit belegen zu können, fragte Poethke 284 Arbeitnehmer über zehn Wochen, wie häufig sie im Laufe der Woche flexibel, beispielsweise im Homeoffice, und entgrenzt, also außerhalb regulärer Arbeitszeiten, gearbeitet haben. Außerdem sollten die Arbeitnehmer angeben, wie engagiert und motiviert sie **dabei** waren, wie häufig sie krank waren und wie oft sie im erkrankten Zustand gearbeitet haben. Auch Anzeichen für einen Burn-out wurden abgefragt.

Das Ergebnis dieser Befragung zeigt, dass Flexibilisierung und Entgrenzung der Arbeit unmittelbar zusammenhängen, wobei diese beiden Faktoren sich aber sehr unterschiedlich auf Präsentismus und Burn-out auswirken. Wie erwartet, intensiviert die zeitliche und räumliche Flexibilität der Arbeit die Motivation der Arbeitnehmer. Die Tendenz, krank zu arbeiten, wird dadurch jedoch nicht verstärkt, sondern – im Gegenteil – sie verringert sie. Insgesamt sind Menschen gesünder, wenn sie Arbeitszeit und Arbeitsort flexibel gestalten können. Allerdings verschwimmen einhergehend mit der Flexibilisierung der Arbeit zunehmend die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, was dann den Gesundheitszustand verschlechtern und den Präsentismus wiederum doch begünstigen kann. Diese Entgrenzung der Arbeit erhöht schließlich das Burn-out-Risiko bei den Arbeitnehmern.

Poethke zieht daraus den Schluss, dass flexible Arbeitsformen wie Homeoffice zwar nicht grundsätzlich schlecht für die Gesundheit der Arbeitnehmer sind. Wichtig ist aber, dass die Arbeitsbedingungen nicht zu offen und flexibel gestaltet werden, denn sonst könnte dies für die Arbeitnehmer gesundheitliche Probleme nach sich ziehen. Daraus ergeben sich spezielle Anforderungen an die Führungskräfte⁴. Sie müssen Ruhezeiten einplanen und dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer einen von der Arbeit klar abgegrenzten Feierabend und freie Wochenenden haben.



⁴ Eine Führungskraft (Pl. = -kräfte) ist eine Person, die in einem Unternehmen die führende Kraft ist, also der Chef / die Chefin.