

DGFP-KURZUMFRAGE: MOBILE ERREICHBARKEIT IN DER FREIZEIT

Mit Smartphones, Tablet PCs und Handys sind Arbeitnehmer fast immer und überall telefonisch und per E-Mail erreichbar. Diese Entgrenzung von Arbeitsort und -zeit stellt neue Anforderungen an den einzelnen Arbeitnehmer, das Personalmanagement und den rechtlichen Regelungsrahmen. Kürzlich forderte Bundesministerin von der Leyen eindeutige Regeln zur Erreichbarkeit von Arbeitnehmern in ihrer Freizeit.

Die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) hat Anfang August 2012 mit einer Online-Umfrage untersucht, wie Personalmanager diese Pläne beurteilen. An der Befragung haben sich 279 Personalmanager beteiligt.

Wenn Regelungen, dann auf betrieblicher Ebene

35 Prozent der Personalmanager denken, dass es dem einzelnen Mitarbeiter überlassen werden sollte, eigenverantwortlich darüber zu entscheiden wann er erreichbar sein möchte. Insgesamt 61 Prozent halten hingegen explizite Regelungen für erforderlich. 34 Prozent der Befragten sehen hier die betriebliche Ebene als beste Regelungsebene an. Mit 16 Prozent folgen an zweiter Stelle individuelle Absprachen mit dem direkten Vorgesetzten. Überbetriebliche Regelungen in Form von Gesetzesänderungen oder Tarifverträgen halten nur 9 beziehungsweise 1 Prozent der Befragten für die beste Lösung.

Sind Ihrer Ansicht nach explizite Regeln für die Erreichbarkeit von Mitarbeitern in ihrer Freizeit notwendig? (n=277)



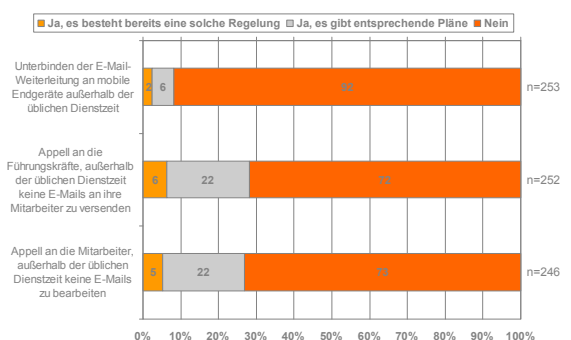
Eines von drei Unternehmen verfügt bereits über Maßnahmen oder plant eine Einführung

2 Prozent der Unternehmen unterbinden die Weiterleitung von E-Mails an mobile Endgeräte außerhalb der Dienstzeit, 6 Prozent planen eine Einführung dieser Maßnahme. Ein Appell an die Führungskräfte, außerhalb der Dienstzeit keine E-Mails an ihre Mitarbeiter zu versenden

keine Mails an die eigenen Mitarbeiter zu verschicken, besteht in 6 Prozent der Unternehmen und wird von 22 Prozent geplant.

Ähnlich sieht das Bild für einen vergleichbaren Appell an die Mitarbeiter aus: 5 Prozent der Unternehmen weisen darauf hin, dass die Mitarbeiter außerhalb der üblichen Dienstzeit keine E-Mails beantworten müssen, in 22 Prozent der Unternehmen ist diese Maßnahme in Planung. Am ehesten ist dies in Unternehmen der Dienstleistungsbranche der Fall. Insgesamt geben 33 Prozent der befragten Personalmanager an, dass in ihrem Unternehmen eine der drei Maßnahmen bereits besteht oder Planungen für eine Einführung vorliegen.

Kommen die folgenden Maßnahmen für Ihr Unternehmen in Frage?



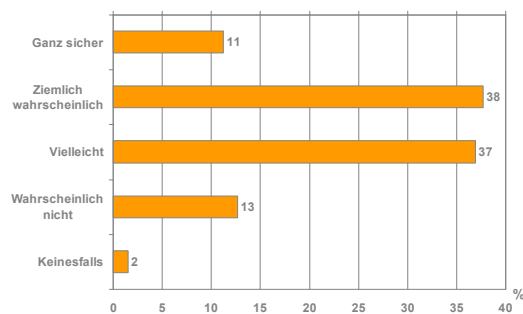
Dauerhafte Erreichbarkeit als ein Risikofaktor für das Burnout-Syndrom

49 Prozent der Personalmanager denken, dass die ständige Erreichbarkeit in der Freizeit ziemlich wahrscheinlich oder ganz sicher einen Beitrag zur Entstehung eines Burnout-Syndroms leistet. Mit 37 Prozent ist ein vergleichsweise großer Teil der Personalmanager unentschlossen, während nur 15 Prozent denken, dass (wahrscheinlich) kein Zusammenhang besteht. Personalmanager, die einen Zusammenhang zwischen Burnout und ständiger Erreichbarkeit vermuten, stimmen insgesamt häufiger einer Regulierung zu.

13 Prozent der Befragten äußern sich zu diesem Thema ausführlicher. Sie sehen in der permanenten Erreichbarkeit von Mitarbeitern in ihrer Freizeit keinen alleinigen Grund für eine Burnout-Erkrankung. Vielmehr hänge diese von weiteren, individuellen Faktoren ab, die beeinflussen wie sehr die Erreichbarkeit als belastend wahrgenommen wird. Eine Erkrankung entstehe nur in Kombination mit anderen Faktoren wie einem schlechten Arbeitsklima, einer hohen Leistungsverdichtung oder einer hohen Gesamtbelas-

tung in Beruf und Freizeit. Fünf Personalmanager weisen explizit darauf hin, dass durch die Entgrenzung von Arbeitsort und -zeit auch positive Effekte entstehen und eine strikte Regulierung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und privaten Belangen nachteilig sein kann.

Was meinen Sie, trägt die dauerhafte Erreichbarkeit der Mitarbeiter und Führungskräfte in ihrer Freizeit zur Entstehung eines Burn-Out-Syndroms bei? (n=268)



Insgesamt befürworten die befragten Personalmanager am ehesten unternehmensindividuelle Regelungen, die die Entscheidungsfreiheit und Flexibilität des einzelnen Mitarbeiters nicht einschränken. Ein Drittel der Befragten vertraut sogar völlig darauf, dass die Mitarbeiter eigenverantwortlich einen ausgewogenen Umgang mit den technischen Möglichkeiten finden und explizite Regelungen daher nicht nötig sind. Gesetzesanpassungen oder Vereinbarungen in Form von Tarifverträgen wie sie von Gewerkschaften und politischen Akteuren gefordert werden, finden bei den befragten Personalmanagern hingegen nur wenig Anklang.

Zum Hintergrund der Befragung

- Zu der Online-Befragung wurden 1600 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen. 279 Personalmanager nahmen an der Umfrage teil (17 Prozent).
- Die Befragung wurde im Zeitraum vom 03. bis zum 13. August 2012 durchgeführt.
- An der Umfrage haben Personalmanager aus Unternehmen aller Größenklassen teilgenommen (39 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 20 Prozent 500 bis 999 Mitarbeiter; 19 Prozent 1.000 bis 2999 Mitarbeiter; 15 Prozent 3.000 bis 9999 Mitarbeiter; 7 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter). Auch alle Branchen sind in der realisierten Stichprobe repräsentiert (Produktion: 39 Prozent; Dienstleistung: 39 Prozent; Handel: 14 Prozent; Verbände: 2 Prozent, Sonstige: 7 Prozent).