

29.04.2014 | Von: Jörg Nierzwicki

Ständige Erreichbarkeit

Abschalten! Jetzt!

Immer online, immer unter Druck: Arbeit und Freizeit vermischen sich durch die ständige Verfügbarkeit des mobilen Internets. Der Zeit- und Leistungsdruck führt zu einer Zunahme psychischer Erkrankungen. Nun steuern erste Unternehmen wie Evonik gegen.

Martin Schlüter



Als neue Variante des "Savoir-vivre", der französischen Lebenskunst, verspotteten angelsächsische Medien eine aktuelle Regelung für den Umgang mit dem mobilen Internet in Frankreichs Arbeitswelt. Die Sozialpartner der Branchenverbände für Angestellte, die viel mit Laptops und dienstlichen Smartphones arbeiten, haben ein Abkommen geschlossen, das eine "Pflicht zum Abschalten" nach Feierabend beinhaltet. Also keine E-Mails mehr nach 18 Uhr, s'il vous plait, bitteschön, wir sind Franzosen, unkte umgehend ein amerikanisches Webmagazin.

"Always on" – immer erreichbar, immer im Dienst, das scheint zum Standard in der modernen Arbeitswelt zu werden. Kein Feierabend, kein Rotwein und Baguette mit Freunden – zwischendurch mailt der Chef aus Singapur einen dringenden Auftrag, bei ihm ist ja Morgen, und die Konkurrenz sitzt im Nacken. Wirklich?

"Die Erholung am Arbeitsmarkt hat nicht zu einer Entspannung der Arbeitsbedingungen geführt", sagte DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach zu den Umfrage-Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit 2013. "Die

Unternehmen reagieren auf den demografischen Wandel offenbar mit Arbeitsverdichtung."

Davon betroffen sind vor allem Beschäftigte, die für ihren Arbeitgeber außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar sein müssen, ob per E-Mail oder Smartphone. Oft wird diese "Umsonst-Arbeit" nach der Studie häufig nicht erfasst. Zudem betrachteten viele Arbeitgeber diese Leistung als Gefälligkeit, die ihre Mitarbeiter ihnen schuldig seien, hieß es. Fest steht, dass die Vermischung von Arbeit und Freizeit psychische Belastungen von Schlafstörungen bis zur Depressionen auslöst.

"Always on" so nennt sich – quasi selbstironisch – das Konzept, das die Evonik Industries in Essen seit 2013 in Form einer Handlungsanweisung in Zusammenarbeit mit dem Gesamtbetriebsrat gegen die Entgrenzung der Arbeitszeit verfolgt. Sie soll zunächst für die rund 21 000 Beschäftigten mit etwa 17 000 mobilen Geräten in Deutschland gelten.

Im Gegensatz zu den Lösungen anderer Konzerne setzt Evonik darauf, dass Vorgesetzte und Beschäftigte gemeinsam einen klar abgegrenzten Rahmen zur mobilen Erreichbarkeit setzen. Unklare Erwartungen im Zusammenhang mit der Nutzung mobiler Endgeräte außerhalb der üblichen Arbeitszeiten wurden als ein Störfaktor für die Balance zwischen Beruf und persönlichen Bedürfnissen ausgemacht. "Wir haben einen gesunden Mittelweg zwischen den Extremen gefunden", sagt Andreas Seelmann, Leiter des Zentralbereiches Corporate Human Resources.

VW schaltet seit 2011 nach Ende der Gleitzeit den Server für die Firmenhandys ab, bei Daimler kann elektronische Post während der Abwesenheit automatisch gelöscht werden, mit einer Info an den Sender. "Löschen fände ich wohl klasse, aber letztlich würde das bei mir weiteren Stress auslösen, da die Information wieder beschafft werden muss", beschreibt Seelmann den Haken an rein technischen Lösungen.

Deshalb will der Konzern eindeutige Absprachen mit den Führungskräften, die die Rolle und Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter sowie deren persönliche Lebenssituation und die Interessen des Unternehmens ausgewogen berücksichtigen. Für Stefan Soltmann, Abteilungsleiter Arbeitspolitik der IG BCE, und Sören Tuleweit, dort zuständig für betriebliche Arbeitszeitgestaltung, könnte das Konzept richtungsweisend für künftige Betriebsvereinbarungen sein. Betriebsräte sollen so das Thema frühzeitig erkennen und handlungsfähiger werden.

Frank Rogner



Nur geregelt erreichbar: Ralf Hermann, Gesamtbetriebsratsvorsitzender (links), und Andreas Seelmann, Zentralbereich Corporate Human Resources, beide Evonik.

Evonik erwartet nicht, dass E-Mails in der Freizeit und im Urlaub bearbeitet werden, lautet einer der Leitsätze des Konzepts. "Wir haben etwa den Bereich der Rufbereitschaft genau geregelt, die Nutzung der Geräte am Abend",

erläutert Gesamtbetriebsratsvorsitzender Ralf Hermann. Ein "Taktschieber" an einer Produktionsanlage müsse halt erreichbar sein. Ob ein Einfall aus dem Vorstand abends kommuniziert werden müsse, glaube er jedoch nicht, fügt er schmunzelnd hinzu. Das Thema Führungsverantwortung steht im Vordergrund, sind sich Betriebsrat und Unternehmensverantwortliche einig.

Der bewusstere Umgang mit mobilen Endgeräten werde in den Managementteams fortlaufend diskutiert, berichtet der Projektverantwortliche bei Evonik, Frank Lelke: "Die Handlungsanweisung ist nicht nur ein Impuls!" Die Vorgesetzten haben für die neue Aufgabe eine Kontrollsoftware zur Verfügung, die die Sendeaktivität der Endgeräte anonymisiert aufzeichnet. "Das Werkzeug soll nur dafür sensibilisieren, wann ein Gespräch gesucht werden muss", erklärt Lelke in Übereinstimmung mit Ralf Hermann.

Die Vertrauensarbeitszeit hat der Konzern in einer Gesamtbetriebsvereinbarung ebenfalls neu geregelt, die in "Always on" hineinspielt. Unabhängig von den Spielräumen der flexiblen Arbeitszeit soll diese nun dokumentiert werden – als eigenverantwortlicher Schutz der Gesundheit und der Einhaltung der Ruhezeit.

Das Gleitzeitkonto wird als Ampelkonto in drei Farbphasen geführt. Vorgesetzter, Betriebsrat und Personalmanagement erhalten Zugriff auf die Daten, um die Einhaltung der gesetzlichen Schutzbestimmungen prüfen zu können. "An einigen Standorten läuft das noch ohne Eintragung in die Arbeitszeitmanagement-Software, aber genau daran sollen sich die Kolleginnen und Kollegen gewöhnen, nicht zur Bevormundung, sondern zum Selbstschutz", sagt Ralf Hermann. Die Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit der Beschäftigten haben für den Essener Konzern einen hohen Stellenwert.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Königsworther Platz 6 | D-30167 Hannover

Telefon: 0511-7631-0 | Telefax: 0511-7000-891
E-Mail: info@igbce.de