

Universität Hamburg,
Fachbereich Sozialökonomie, Arbeitssoziologie

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg,
Institut für Psychologie, Wirtschaftspsychologie

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften

Ergebnisse aus Interviews mit LehrerInnen im Projekt MASTER –
Management ständiger Erreichbarkeit

Hamburg, November 2019



Inhaltsverzeichnis

1	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit.....	5
1.1	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften	6
1.2	Ausprägungen und Auslöser arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften.....	8
1.3	Belastungen durch Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften	9
1.4	Fazit	12
2	Handlungsstrategien zum Umgang mit Erreichbarkeit im schulischen Kontext	13
3	Weitere Informationen	15
4	Literaturverzeichnis	17
	Impressum	19



1 Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

Außerhalb der regulären Arbeitszeiten für Arbeitsbelange erreichbar zu sein, gehört für viele Beschäftigte in Deutschland zum Alltag. So gaben repräsentativen Studien zufolge zwischen 23% (DGB 2018) und 43% (IGA 2016) der Befragten an, dass eine solche Erreichbarkeit von ihnen erwartet wird. Konkret bedeutet ständige Erreichbarkeit dabei eine unregulierte Verfügbarkeit von Arbeitenden für Arbeitsbelange außerhalb regulärer Arbeitszeiten und außerhalb des regulären Arbeitsortes (vgl. Pangert et al. 2016; Menz et al. 2016). Wenn die Erreichbarkeit nicht nur von Seiten der ArbeitgeberInnen in Richtung Beschäftigte erfolgt, sondern auch von Seiten der Beschäftigten eine Aktivität in Richtung arbeitsbezogener Aspekte ausgeht, kann auch von digitaler Konnektivität gesprochen werden (Nowak et al. 2019).

Die Verbreitung und Verwendung digitaler Medien im Alltag kann dabei als wesentliche Voraussetzung für ein höheres Maß an Erreichbarkeit verstanden werden. Nicht nur die LehrerInnen, sondern auch die Eltern und SchülerInnen verwenden mobile Devices für die „unkomplizierte“ und schnelle Kommunikation miteinander. Für die Lehrkräfte wird es dabei immer schwieriger, im wahrsten Sinne des Wortes „abzuschalten“.

Die hier vorliegende explorative Studie kann erste Einblicke in Auslöser und Auswirkungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit im Schulbereich geben und hier entstehende Belastungsmomente aufzeigen. Es wird dabei deutlich, dass es neue digitalisierte Formen von Erreichbarkeit im LehrerInnenberuf gibt, für die es sinnvoll erscheint, sie in weiteren Studien tiefergehender zu erforschen. Das empirische Material dieser Studie besteht aus insgesamt neun leitfadengestützten Interviews. Hierfür wurden sechs Lehrkräfte und drei ExpertInnen im Bereich Schule befragt. Die drei ExpertenInneninterviews fanden mit VertreterInnen von Gewerkschaft und Interessenverband statt. Die sechs interviewten Lehrkräfte kommen von drei unterschiedlichen Schulen (Grundschule, Oberschule und Gymnasium). Es handelt sich hierbei um vier Frauen und zwei Männer, wovon sich jeweils drei InterviewpartnerInnen zum Zeitpunkt des Interviews in der Altersgruppe 25 bis 34 und drei in der Altersgruppe 45 bis 54 befanden.

Kasten 1

Ergänzend zu den Interviews wurde eine schriftliche Befragung mit 730 LehrerInnen zu Erreichbarkeit, Befinden sowie Strategien im Umgang mit Erreichbarkeit durchgeführt. Die Stichprobe umfasste Lehrkräfte aus ganz Deutschland und von allen Schultypen, wobei Grundschullehrkräfte die größte Gruppe (57%) ausmachten. Die Befragten waren im Mittel 34 Jahre alt und vorwiegend weiblich (92%).



1.1 Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften

„Also das bringt der Beruf halt ja auch einfach mit sich, dass man irgendwie für die Eltern erreichbar sein muss.“ (Quelle: eigene Interviews)

Der Schulbereich, so stellten Hardwig und Kollegen (2018) in einer Vergleichsanalyse von 20 Studien zur Arbeitszeiterfassung bei Lehrkräften fest, ist schon immer von einer Entgrenzung der Bereiche Arbeit und Privatleben gekennzeichnet und die 7-Tage-Woche wird dabei als nahezu obligatorisch angesehen (vgl. Hardwig et al. 2018, GEW 2019). Neben der Schulpräsenzzeit zählen auch außerschulische Tätigkeiten wie Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Klausurkorrekturen etc. zur regulären Arbeitszeit einer Lehrkraft. Quantitative Studien zeigen aber, dass darüber hinausgehend u.a. Erziehungsberufe besonders von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betroffen sind. Laut BAuA (2018) stimmen 39% der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe zu, dass Erreichbarkeit für dienstliche Belange von ihnen erwartet wird.

Kasten 2



Fast alle der 730 befragten Lehrkräfte (99%; s. Kasten 1) nahmen in einer typischen Woche mindestens eine arbeitsbezogene Kontaktanfrage in der Freizeit an. Diese Anfragen traten über unterschiedliche Medien auf (vgl. unten stehende Abbildung).

Bei etwa zwei Dritteln der Befragten, umfasst die Erreichbarkeit pro Woche bis zu zwei Stunden. Und bei etwa zehn Prozent der Befragten sind es vier Stunden oder mehr!

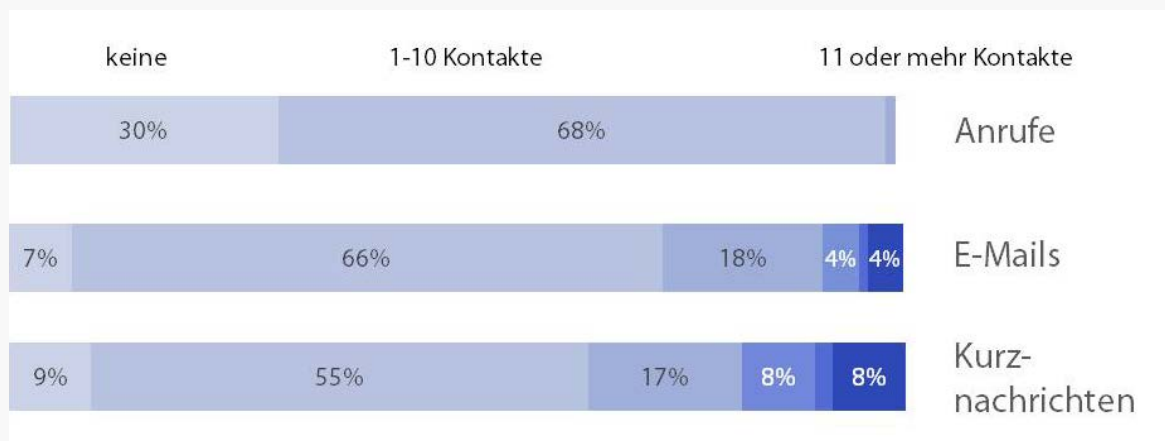


Abbildung: Anzahl angenommener Kontaktanfragen in einer typischen Arbeitswoche außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit bei 730 schriftlichen befragten LehrerInnen

Die in den Interviews befragten LehrerInnen kommunizieren vor allem über das Kommunikationsmedium E-Mail. Diese Mails werden mittlerweile vermehrt auch über das private Smartphone empfangen. Hinsichtlich der zunehmenden Digitalisierung ergeben sich dadurch neue arbeitsbezogene Erreichbarkeitsmomente für LehrerInnen:

„(...) ja, das poppt auf. Ich habe da Push-Nachrichten über unseren E-Mail Account, Erfassung, wie auch immer, (...) hier das E-Mail-Programm von der Schule, wenn ich es bekomme, sofort wird das aufgeploppt, wenn ich eine schulische berufliche E-Mail bekomme, was ich sinnvoll finde.“ (Quelle: eigene Interviews)

Von den Schulen werden in den meisten Fällen keine mobilen Endgeräte zur Verfügung gestellt. Die LehrerInnen kommunizieren mit ihren privaten Smartphones, Laptops oder auch klassisch den Festnetztelefonen. Allerdings gibt es schulinterne Plattformen, die es den Lehrkräften ermöglichen, unter einer online-„Arbeitsadresse“ berufliche Angelegenheiten zu bearbeiten. Neben der Kommunikation über E-Mails, wird teilweise auch die private Telefonnummer an SchülerInnen, KollegInnen und Eltern herausgegeben, was aber durchaus kritisch gesehen bzw. bereut wird. Problematisch mit der Grenzziehung wird es zum Beispiel, wenn sich private nicht von beruflichen Anrufen differenzieren lassen. Auch Messengerdienste (z.B. WhatsApp) werden immer häufiger sowohl für berufliche als auch für private Angelegenheiten verwendet, um beispielsweise mit KollegInnen u.a. zu kommunizieren. Beides stellt eine neue Qualität digitaler Entgrenzung dar.

„Ja, also wir haben auch Gruppen [WhatsApp-Gruppen] (...) für beides, für berufliche Sachen, aber auch einfach freizeithlich, weil wir uns gut verstehen.“ (Quelle: eigene Interviews)

„Und (...) zum Beispiel bei einem Ausflug (...), da hat einer der Schüler eine WhatsApp-Gruppe (...) gemacht, und hat mich eingeladen und (...) bis die Schüler aus der Schule ausgeschieden sind, hatten wir die gemeinsam. Da kam dann auch mal an irgendwie, was kommt in der Arbeit dran? Habe ich vergessen.“ (Quelle: eigene Interviews)

Offiziell ist die Nutzung von WhatsApp für Lehrkräfte „nicht erlaubt“ (Quelle: eigene Interviews), dennoch findet jenes Kommunikationsmedium vermehrt im LehrerInnenalltag statt und offenbart sich somit als ein Graubereich, in welchem sich Lehrkräfte individuell unterschiedlich bewegen. Der Eintritt in die WhatsApp-Gruppen ist allerdings nicht voraussetzungsfrei: Zum einen muss dafür ein Smartphone vorhanden sein und zum anderen empfinden es einige KollegInnen als „wahnsinnig störend“ (Quelle: eigene Interviews). Manche LehrerInnen geben entweder ihre Rufnummer nicht an Dritte weiter oder kommunizieren ausschließlich über ein Telefon, das Nummern und/oder Namen der Anrufenden anzeigen kann.

Folglich ist der Umgang mit Erreichbarkeit individuell sehr unterschiedlich. Dennoch werden von den interviewten Lehrkräften E-Mails täglich orts- und zeitunabhängig kontrolliert. Durch die vermehrte Verwendung des privaten Smartphones für die schulische Kommunikation, verstärkt sich das Gefühl der ständigen Erreichbarkeit:

„Jetzt denke ich mal, geht der Trend ganz klar (...) dahin, dass man fast rund um die Uhr erreichbar ist.“ (Quelle: eigene Interviews)

Aus diesen durch die Digitalisierung maßgeblich neustrukturierten Rahmenbedingungen, ergeben sich folgende Ausprägungen und Auslöser arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit.

1.2 Ausprägungen und Auslöser arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften

Durch die im Rahmen des MASTER-Projekts geführten Interviews mit Lehrkräften konnten zwei verschiedene Formen von Auslösern arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit identifiziert werden.

Sachlich-funktionale Erreichbarkeitsnotwendigkeiten

Sachlich-funktionale Erreichbarkeitsnotwendigkeiten entstehen meistens aus einer schulinternen Sachlogik. Solche Auslöser für Erreichbarkeit werden von den Lehrkräften als in einem Sachverhalt begründet verstanden, weshalb eine Erreichbarkeitsbereitschaft gewissermaßen als unabdinglich für den LehrerInnenberuf wahrgenommen wird. Vor allem geht es dabei um das Empfangen von E-Mails oder Anrufe von der Schulleitung sowie KollegInnen, beispielsweise um Einladungen für Dienstbesprechungen und Konferenzen zu versenden und die Kenntnisnahme von Dienstanweisungen zu ermöglichen. Digitale Kommunikationsplattformen wie z.B. iServe ermöglichen dabei eine neue Kommunikationskultur und geben der Lehrkraft die Möglichkeit, arbeitsbezogene Aufgaben digital zu erledigen:

„Ja, dann kann man auf der Ebene noch außerhalb des Unterrichts mit den Schülern kommunizieren, was manchmal sehr praktisch ist, wenn man zum Beispiel krank ist, dann kann man die (...) Vertretungsaufgaben direkt an die Schüler schreiben, oder wenn man weiß, dass man im Unterricht fehlt aus irgendwelchen Gründen, dann kann man das so den Schülern direkt vermitteln. (...) Aber es bedeutet natürlich auch noch mal im Kontakt mit Schülern wieder eine andere Kommunikationsebene, ne?“ (Quelle: eigene Interviews)

Soziale Erreichbarkeitskulturen

Zusätzlich zu den sachlich-funktionalen Erreichbarkeitsnotwendigkeiten stellen soziale Erreichbarkeitskulturen einen weiteren zentralen Auslöser für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit von LehrerInnen dar. Im Gegensatz zu Erstgenanntem geht es hier weniger um Auslöser für Erreichbarkeit, die in eine bestimmte Sachlogik eingebettet sind, als vielmehr um wechselseitige Erwartungshaltungen und eine Normenkonformität hinsichtlich der Nutzung von Kommunikationsmedien oder der Einhaltung von Reaktionszeiten (Menz 2017: 16ff.). Neben den Erwartungen der Schulleitung geht es hierbei primär um Erreichbarkeitserwartungen seitens der Eltern und SchülerInnen an die LehrerInnen, welche oftmals emotional aufgeladen sind. Hierbei ist von zentraler Bedeutung, dass SchülerInnen als Schutzbefohlene gesehen werden, womit eine besondere Fürsorgepflicht einhergeht. Zudem spielen Erwartungshaltungen der SchülerInnen selbst an die Erreichbarkeit

ihrer LehrerInnen eine Rolle. Diese Erreichbarkeitserwartungen erweisen sich als konstitutiv für das Erreichbarkeitsverständnis der Lehrkräfte.



Kasten 3

42% der schriftlich befragten Lehrkräfte sahen deutliche Erreichbarkeitserwartungen an sich gerichtet, während nur 18% (eher) keine Erreichbarkeitserwartungen wahrnahmen. Dies deckt sich recht gut mit den Ergebnissen einer BAuA- Befragung zur wahrgenommenen Erreichbarkeit nach Berufsgruppen. Hier gaben 39% der Befragten aus dem Bereich Erziehung und Bildung an, dass es von ihnen erwartet würde, dass sie in ihrer Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar seien (BAuA, 2018).

Gleichzeitig gaben in der MASTER-Befragung nur rund 10% der Lehrkräfte an, dass es klare Absprachen dazu gebe, in welchen Fällen und wann KollegInnen in ihrer Freizeit in arbeitsbezogenen Belangen kontaktiert werden dürften.

1.3 Belastungen durch Erreichbarkeit bei schulischen Lehrkräften

In ihrer Vergleichsstudie finden Hardwig und Kollegen heraus, dass viele Lehrkräfte zwar hochmotiviert, jedoch auch stark belastet sind (vgl. 2018: 95ff). Sie weisen auf massiv fehlende Erholungszeiten jenseits der Schulferien (ebd.) sowie auf die hohe Bedeutung von ausreichenden Erholungsphasen für Menschen mit psychisch anspruchsvollen Arbeitsinhalten und langen Arbeitszeiten hin. Zusätzlich ist der Organisationsaufwand für viele LehrerInnen in den letzten Jahren stark gestiegen und gerade das Organisieren neben der eigentlichen Lehrtätigkeit ist besonders stressbehaftet. Zudem ist das Arbeiten nach 20 Uhr oder auch Nachtarbeit nicht ungewöhnlich. So stellt Schaar Schmidt (vgl. 2007: 36) fest, dass 52,5% der Lehrkräfte nach 20 Uhr und 24,5% auch nachts (nach 22 Uhr) arbeiten.

Neben den beschriebenen Belastungen spielen in einem erreichbarkeitsbezogenen Fokus vor allem die außerschulischen Tätigkeiten eine wichtige Rolle. In einer repräsentativen forsa-Umfrage von 2016 zur Berufszufriedenheit von LehrerInnen gaben 66% der Befragten an, dass außerschulische Tätigkeiten nicht realistisch als Arbeitszeit berechnet werden würden, was als belastend wahrgenommen wird (vgl. forsa 2016: 27). Eben diese außerschulischen Tätigkeiten konnten mit Hilfe des hier erhobenen qualitativen empirischen Materials ebenfalls als eine wichtige Belastungsquelle identifiziert werden. Unter außerschulische Tätigkeiten fallen vor allem die Unterrichtsnach- und -vorbereitung, Korrekturen von Schularbeiten, Elterngespräche, schulinterne Absprachen und Organisatorisches.

Hierbei kann zwischen zwei Belastungsformen unterschieden werden.

Probleme beim Abschalten von der Arbeit

Es wird zunehmend schwierig, innerlich „abzuschalten“, Ruhe- und Erholungspausen werden immer kürzer. Dies kann mit einem Gefühl der Unruhe und der mangelnden Möglichkeit zur Entspannung und Erholung einhergehen (Dettmers 2017; Derks u.a. 2015; Derks/Bakker 2014, Day u.a. 2012). Ob und wie sehr arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zu einer Belastung führt, ist stark vom jeweiligen Inhalt des Anliegens abhängig. Einigen der befragten LehrerInnen fiel es schwer, die Push-Meldungen von eingehenden E-Mails auf ihrem Smartphone in der Freizeit zu ignorieren:

„Es stresst (...) wenn um 22 Uhr irgendwie noch ein Elternpaar schreibt, die dann noch mal ein Gespräch suchen wollen, weil der Schüler unzufrieden ist mit der Note und man ein bisschen auch vielleicht Kritik heraushört.“ (Quelle: eigene Interviews)

Durch zunehmenden Emailverkehr sowie fusionierte Email-Eingänge, in denen private und berufliche Mails zusammenlaufen und über das Smartphone angezeigt werden, steigen neben der reinen Mailanzahl auch die Kontrollsichten pro Tag, die als belastender Faktor genannt werden. Das Abschalten in der Freizeit fällt somit schwerer.

Grenzziehungsarbeit

Indem Lehrkräfte auch außerhalb ihrer Schulpräsenzzeit arbeiten und sich erreichbar halten, wird eine Trennung der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit erschwert. Vor diesem Hintergrund können Grenzziehungsversuche zu einer Belastung werden, wenn persönliche Präferenzen für eine bestimmte Grenzziehung und die Möglichkeiten zur Verwirklichung dieser divergieren.

„Ich habe auch schon seit Jahren eigentlich immer, immer mal wieder Momente gehabt, in denen ich gesagt habe, ich möchte gern eine zweite Telefonnummer haben, die nur für den Job da ist. Und einige Kollegen haben das auch. Nur wir haben das bislang trotzdem nie gemacht. Im Moment geht es. Wenn es so Phasen sind, wo viele Gespräche sind, wenn viele Anrufe kommen, dann ist es echt nervig, weil man es eben nicht steuern kann. (...) In Zeiten von WhatsApp und E-Mail ist das natürlich auch schwierig zu sagen, ich bin nicht erreichbar. Also für Kollegen bei WhatsApp zum Beispiel, da läuft eben auch viel mal eben so zwischendurch. Und für Eltern eben auch über E-Mail.“ (Quelle: eigene Interviews)

Neben belastenden Wirkungen zeigen sich auch affirmative Momente bezüglich der Kommunikation über WhatsApp. So wird gelobt, dass über WhatsApp dringende Angelegenheiten umgehender bearbeitet werden können, jedoch im Gegenzug Druck bzw. Stress beim Empfänger ausgelöst werden können.

Das Smartphone nimmt in immer mehr Berufen eine entscheidende Rolle bei der Frage ein, wie gut das Abschalten von der Arbeit funktioniert. Derks et al. (vgl. 2014: 2) zeigen, dass der Gebrauch eines Smartphones die Grenze zwischen Arbeits- und Privatsphäre schwächen kann, so dass beispielsweise das Familienleben teilweise darunter leidet. In einer weiteren Studie wird gezeigt, dass eine erhöhte Smartphone-Nutzung zu Konflikten, verringertem Abschalten von der Arbeit, redu-

zierter Entspannung und Erschöpfung führen kann (Derks/Bakker 2014). Für den LehrerInnenberuf hat der Smartphonegebrauch eine neue Qualität arbeitsinhaltlicher Kontaktierung:

„E-Mails bekommt man ja überall. Ich lasse mir meine jetzt zum Beispiel auch auf mein Handy schicken. Das heißt, ich sehe direkt immer, wenn was aufplopt. (...) wenn man sich da keine Grenze setzt, dann findet eine sehr, sehr starke Vermischung statt.“ (Quelle: eigene Interviews)

Das subjektive Gefühl, ständig erreichbar sein zu müssen kann, etwa durch Push-Nachrichten, verstärkt werden, jedoch finden sich auch hier affirmative Einstellungen. Die Nutzung von Kommunikationsmedien im Kontext arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit kann also in einem Spannungsfeld zwischen Belastung und Entlastung – im Sinne einer Arbeitserleichterung – verortet werden.

Über eine längere Zeit andauernde Überlastungen können zu gesundheitlichen Problemen werden. Erreichbarkeit erfordert nicht nur besseres und verstärktes Grenzziehungs- und Zeitmanagement, sondern kann über ein steigendes Arbeitspensum und mangelnde Möglichkeiten zur Ruhe zu kommen gesundheitliche Risiken nach sich ziehen. Konflikte zwischen Arbeits- und Privatbereich sind gerade in entgrenzten Berufen keine Seltenheit. Boswell und Olson-Buchanan (2007) zeigen, dass mit einer ausgedehnten Verwendung von Kommunikationstechnologien auch verstärkt Konflikte zwischen den Lebensbereichen Arbeit und Leben einhergehen. Carlson et al. (2015) verweisen zudem auf Spannungen in partnerschaftlichen Beziehungen, die in direktem Zusammenhang mit der Durchlässigkeit der Grenze zwischen Arbeit und Privatem stehen.

Neben dieser Konflikthaftigkeit, sind Erschöpfung, Stress und Burnout weitere mögliche negative Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit (Pangert et al. 2016). Des Weiteren lassen sich, wie bereits erwähnt, auch affirmative Einstellungen finden. Diaz et al. (2012) zeigen, dass Erreichbarkeit für Arbeitsanforderungen zwar zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt, aber gleichzeitig Konflikte im privaten Kontext bewirkt. Arbeitszufriedenheit entsteht primär dadurch, dass Probleme via digitalem Kontakt schnell und direkt gelöst werden können, was wiederum das subjektive Kontroll- und Effizienzgefühl steigert. Die Verlagerung von Arbeitsinhalten in den privaten Bereich birgt jedoch ein Konfliktpotenzial beispielsweise im Familien- oder Freundeskreis.

Kasten 4

Es fanden sich in der schriftlich befragten LehrerInnenstichprobe aus dem Projekt MASTER bedeutende Zusammenhänge zwischen dem Ausmaß an Erreichbarkeit bzw. Erreichbarkeitserwartungen und gesundheitsbezogenen Kriterien. Sowohl Erreichbarkeit als auch Erreichbarkeitserwartungen hingen mit Problemen beim Abschalten von der Arbeit, wahrgenommenem Stress und Schlafproblemen zusammen. Weitergehende statistische Analysen zeigten, dass der Zusammenhang zwischen Erreichbarkeit und Schlafproblemen durch Probleme beim Abschalten vermittelt wird. Dieser Befund lässt sich so deuten, dass Erreichbarkeit das Abschalten von der Arbeit stört und Probleme beim Abschalten sich wiederum negativ auf den Schlaf auswirken.



1.4 Fazit

Der LehrerInnenberuf beinhaltet grundsätzlich einen hohen Grad von Individualität bei fehlender „betrieblicher“ Zugehörigkeit im Sinne der Normalarbeit. Damit hat der LehrerInnenberuf Merkmale, die denen der individualisierten Arbeitszeitorganisation hochqualifizierter ArbeitnehmerInnen entsprechen. Entgrenzung von Arbeit und Lebenswelt im LehrerInnenberuf hat dabei quasi traditionellen Charakter (vgl. Gerding, 2009: 8). Die damit verbundene hohe Eigenverantwortung ist eine in das Berufsethos fest eingeschriebene und reproduzierte Norm, die den subjektiven Umgang mit dem Thema Erreichbarkeit zu beeinflussen scheint. Eine Reflektion darüber, ob und wie (oft) ein Mensch in Zeiten der Digitalisierung erreichbar ist und welche individuellen Grenzziehungspraktiken dabei von Nöten sind, um eine individuelle Work-Life-Balance zu finden und aufrechtzuerhalten, stellt somit einen wesentlichen Bestandteil der Auseinandersetzung mit dem Thema der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit im Schulbereich dar. Lehrkräfte sind schon deutlich länger als andere Personengruppen mit der Vereinbarung von Arbeit und Privatleben beschäftigt. Da arbeitsbezogene Kontaktierungsversuche sowie die Aufnahme von außerschulischen Tätigkeiten im Privatbereich als fester Bestandteil der Lehrtätigkeit durchaus zur alltäglichen Lebensführung zählen, kann damit das eingeschränkte Kritikpotenzial an den erweiterten Erreichbarkeitsstrukturen und -kulturen erklärt werden.

Wie auch im Gastgewerbe, welches als zweites exploratives Feld im Rahmen des Forschungsprojekts MASTER beforscht wurde, fungiert das Kommunikationsmedium WhatsApp als eine Art *digitales Becken der Entgrenzung*, in welchem berufliche und private Kontexte vermehrt ineinander verschwimmen. Die teilweise angedeutete Unausweichlichkeit der Erreichbarkeit weist hier auf einen potenziell entgrenzenden Einfluss von Digitalisierung in Form von neuartigen Kommunikationsmedien, wie etwa WhatsApp, hin.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit von LehrerInnen vor allem durch die Nutzung digitaler Endgeräte sowie im Kontext außerschulischer Tätigkeiten zugenommen hat. Das Empfangen von E-Mails oder Anrufen hat sich mit und durch die Digitalisierung deutlich vereinfacht. Waren es früher noch statische Rechner oder Festnetztelefone, die eben nur von zu Hause benutzt werden konnten, so sind es heute vermehrt Smartphones, die ortsunabhängig eine potenzielle erweiterte Erreichbarkeit ermöglichen und somit neue Chancen aber auch Schwierigkeiten für Lehrerinnen und Lehrer bezüglich des individuellen Umganges mit Erreichbarkeit bereithalten. Das Bewusstsein über die fest in das Berufsethos eingeschriebene emotionale Erreichbarkeitserwartung, für Eltern, SchülerInnen und KollegInnen erreichbar sein zu müssen, kann somit eine zentrale und aufklärende Rolle bei der Reflektion bezüglich des eigenen Umganges mit dem Thema der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit spielen.

2 Handlungsstrategien zum Umgang mit Erreichbarkeit im schulischen Kontext

Im Projekt MASTER wurden zwei Workshops mit insgesamt 15 Lehrkräften durchgeführt, um schulische, aber auch individuelle Maßnahmen zu einem gesünderen Umgang mit Erreichbarkeit zu erarbeiten. Es ergaben sich für die schulische Ebene folgende Ansätze:

- In der Schule/im Kollegium über ständige Erreichbarkeit und Erwartungen sprechen, Bewusstsein schaffen
- Erreichbarkeitserwartungen klären
- Schulvereinbarungen und transparente Regeln zum Thema Erreichbarkeit und Nicht-Erreichbarkeit treffen (E-Mails, Anrufe, ...). Alle Beteiligte integrieren (Schule, KollegInnen, SchülerInnen, Eltern)
- Individuelles Erreichbarkeitsmanagement stärken
- Möglichkeit einer Supervision anbieten und nutzen

Konkrete Beispiele für die Verringerung von Erreichbarkeit auf schulischer Ebene:

- E-Mailversand: Prüfung der Relevanz (z.B. durch Schulleitung) und Weiterleitung nur relevanter E-Mails an ausgewählte Adressaten
- Kernzeitregelung: Wann sollen die Lehrkräfte erreichbar sein?
- Kontaktierung in der Ferienzeit: Erst in den letzten Tagen der Ferienzeit, damit in den Ferien so weit wie möglich abgeschaltet werden kann
- Wichtige Informationen, die Vorlaufzeit brauchen, rechtzeitig weitergeben

Stimmt die Basis für einen gesunden Umgang mit Erreichbarkeit auf schulischer Ebene, können individuelle Strategien greifen:

Konkrete Beispiele für persönliche Strategien im Umgang mit Erreichbarkeit:

- E-Mails nicht an das persönliche/eigene Smartphone weiterleiten, Trennung privater und dienstlicher Mails, unterschiedliche Nummern (dienstlich/privat)
- Zeitfenster für das Abrufen von E-Mails für sich selbst festlegen
- Vereinbaren, wann man erreichbar ist (z.B. mit SchülerInnen)
- Notfälle definieren und kommunizieren, unter welchen Voraussetzungen eine Kontaktierung in Ordnung ist

- Private Nummer/ private E-Mail nicht an Eltern/ SchülerInnen herausgeben
- Ruhe im Feierabend gewährleisten: Handy ausschalten/ Flugmodus/ Filterapp
- Erreichbarkeitsfreie Zeiten für sich selbst definieren und einhalten
- Routinemäßiges Checken der E-Mails vermeiden
- E-Mails nicht direkt vor dem Schlafengehen checken
- Zeitlicher und mentaler Puffer zwischen Erreichbarkeit und schlafen
- Arbeitshandlungen im Schlafzimmer/ Bett möglichst vermeiden
- Aktive Erholung suchen
- Meditation/ progressive Muskelentspannung etc. zur Entspannung

3 Weitere Informationen

Das Projekt MASTER stellt Ihnen Handlungshilfen zur Verfügung, z.B. zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung („Selbstcheck ‚Ständige Erreichbarkeit‘ – Ein Thema in meinem Unternehmen?“) sowie zur Umsetzung eines Workshops zur Maßnahmenentwicklung für Erreichbarkeit („Leitfaden zum ‚Management ständiger Erreichbarkeit‘“).

www.erreichbarkeit.eu/produkte



Das Forschungsprojekt „Management ständiger Erreichbarkeit“ (MASTER)

MASTER verbindet qualitative arbeitssoziologische mit quantitativen arbeitspsychologischen Forschungsmethoden. Dabei wurden zwischen 2014 und 2019 gemeinsam mit Beschäftigten, Führungskräften und Betriebsräten aus verschiedenen Unternehmen und Branchen Ansätze und Maßnahmen für eine gesundheitsorientierte Gestaltung von arbeitsbezogener Erreichbarkeit erarbeitet.

Gefördert wurde MASTER vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und dabei fachlich begleitet von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).

Partner im Projekt waren die Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Abteilung Wirtschaftspsychologie, das Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München und die Universität Hamburg, Abteilung Arbeitssoziologie.



4 Literaturverzeichnis

- BAuA (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015–2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verfügbar unter www.baua.de/dok/8752798
- Boswell, W. R. & Olson-Buchanan, J. B. (2007). The use of communication technologies after hours: The role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, 33 (4), 592-610.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Zivnuska, S. & Ferguson, M. (2015). Do the benefits of family-to-work transitions come at too great a cost? *Journal of Occupational Health Psychology*, 20 (2), 161-171.
- Day, A., Paquet, S., Scott, N. & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (4), 473-491.
- Derks, D. & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63 (3), 411-440.
- Derks, D., Brummelhuis, L. L. ten, Zecic, D. & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off ... Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (1), 80-90.
- Derks, D., van Duin, D., Tims, M. & Bakker, A. B. (2015). Smartphone use and work-home interference: The moderating role of social norms and employee work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88 (1), 155-177.
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict, *Work & Stress*, 31 (1), 24-41.
- DGB (2018). *DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen*. Berlin: Deutscher Gewerkschaftsbund.
- Diaz, I., Chiaburu, D., Zimmerman, R. & Boswell, W. (2012). Communication technology: Pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (2), 500-508.
- Forsa (2016). *Zufriedenheit im Lehrerberuf. Ergebnisse einer repräsentativen Lehrerbefragung*. Berlin: forsa Politik- und Sozialforschung GmbH.
- Gerding, M. (2009). *Doing Time: eine ethnomethodologische Analyse der Zeit* (1. Aufl. ed.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- GEW (2019). *Studie zur Arbeitszeit – Lehrkräfte sind hochmotiviert aber hochbelastet*. <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/studie-zur-arbeitszeit-lehrkraefte-sind-hochmotiviert-aber-hochbelastet/>.
- Hardwig, T., Mußmann, F., Peters, S., & Parciak, M. (2018). *Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland: Konzepte, Methoden und Ergebnisse von Studien zu Arbeitszeiten und Arbeitsverteilung im historischen Vergleich*. Expertise im Auftrag der Max-Träger-Stiftung: Georg-August-Universität Göttingen, Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften.
- IGA (2016). *Tabellenband zum iga.Report 36. iga.Barometer 5. Welle 2016: Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit*. Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit.
- Menz, W. (2017). *Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit. Ausprägungen, Belastungen, Handlungsstrategien. Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigtenbefragung des Projekts MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit*. München: ISF München.
- Menz, W., Pauls, N. & Pangert, B. (2016). Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*, 18 (2-2016), 55-66.
- Nowak, I., Klußmann, C. & Menz, W. (2019). Normalität in Bewegung. Beschäftigte zwischen erweiterter Erreichbarkeit und digitaler Konnektivität. *Arbeit*, 28 (3), 307-332.
- Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit* (2. Auflage). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verfügbar unter <http://www.baua.de/dok/4580542>
- Schaarschmidt, U., Fischer, A., Sieland, B., Rahm, T., & Tarnowski, T. (2007). *Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse und Vorschläge der Projektgruppe QuAGis zur Entwicklung eines zukunftsfähigen Arbeitszeitmodells*: Dortmund: VBE Verlag NRW.



Impressum

Die vorliegende Broschüre wurde erarbeitet im Projekt „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit“ – Neue Wege zum gesunden Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationsmedien gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Programm „Unternehmen der Zukunft – Neue Qualität der Arbeit“

<http://www.erreichbarkeit.eu/>

Herausgeber:



© 2019

Universität Hamburg
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Sozialökonomie, Soziologie
Welckerstraße 8, 20354 Hamburg

Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Institut für Psychologie, Wirtschaftspsychologie
Engelbergerstr. 41, 79085 Freiburg

E-Mail: master-projekt@psychologie.uni-freiburg.de

Konzept und Text: Prof. Dr. Wolfgang Menz, Coco Klußmann, Iris Nowak, Konstantin Krueger, Lara Rowitz, Cathrin Becker, Antonia Fischer, Eberhard Thörel, Dr. Nina Pauls

Layout und Satz: Karla Kempgens

Download: www.erreichbarkeit.eu/produkte

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:

