

„Es ist wichtig, arbeitsfreie Zeiten zu definieren“

Soziologin Anna Monz über Vor- und Nachteile der Arbeitswelt 4.0

„Ich könnte mit dem Laptop auf dem Schoß am Strand von Rio sitzen, die Sonne würde mir ins Gesicht scheinen, und das Meeresrauschen wäre meine Hintergrundmusik.“ Fragt man junge Berufsanfänger, wie sie sich mobiles Arbeiten vorstellen – so ähnlich hört sich die Antwort oft an. Aber ist sie auch realistisch? Anna Monz findet: jein. „Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen es, dass zunehmend überall und jederzeit gearbeitet werden kann, auch am Strand von Rio oder auf dem Spielplatz“, sagt die wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF) München. Auch der Austausch mit Kollegen finde verstärkt virtuell statt. „Andererseits finden die meisten Beschäftigten eine regelmäßige Anwesenheit im Büro und face-to-face-Treffen mit Kollegen unverzichtbar“.

Insgesamt wird die Anwesenheitspflicht im Büro aber eher abnehmen, schätzt Monz. Das Arbeiten im Büro, auf Dienstreisen und im Homeoffice kann sich abwechseln, selbst gestaltet und mit Kollegen und Vorgesetzten ausgehandelt werden. Dadurch entstehen neue Freiheiten, von denen auch Eltern profitieren: Ihr Job lässt sich so besser mit privaten Bedürfnissen und Verpflichtungen verknüpfen. Im Idealfall dürfen sie um 15 Uhr den Laptop herunterklappen, ihre Kinder aus der Kita abholen, den Nachmittag auf dem Spielplatz verbringen – und sich um 20 Uhr noch einmal für zwei Stunden an den Schreibtisch setzen.

Diese Zeit zwischendurch ist auch deswegen so wertvoll, weil Beschäftigte in immer mehr Branchen regelmäßig unterwegs sein müssen. „Die Arbeit bei räumlich verteilten Kunden, mit räumlich verteilten Kollegen und Partnern erfordert Mobilität“, sagt Monz. Und zur Wahrheit gehört eben auch: Diese Mobilität erschwert es, den Beruf mit der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen unter einen Hut zu bekommen. „Nach einer Familiengründung entscheiden sich deswegen die meisten Eltern dafür, dass ein Elternteil die Mobilität aufgibt“, erklärt Monz, die seit Jahren in diesem Bereich forscht. „In der Regel sind das die Mütter.“ Damit nehmen sie Nachteile in Kauf: die Arbeitsinhalte und Verantwortungsbereiche werden eingeschränkt, das Gehalt reduziert sich, die Karriere stagniert.



Einzigartig vielfältig.

Fachmesse und Kongress
des Sozialmarktes · Nürnberg

„Das heißt also: Auf einem mobilen Arbeitsmarkt sind Menschen mit Sorge- und Pflegeverantwortung systematisch benachteiligt.“

Zum Problem wird die neue Arbeitswelt auch dann, wenn der Arbeitgeber zwar flexible Arbeitszeiten erlaubt, seinen Mitarbeitern aber so viel aufbürdet, dass sie es gar nicht in der vorgesehenen Zeit erledigen können. Dann nehmen viele ihre Arbeit mit in den Feierabend oder ins Wochenende – und überlasten sich.

Generell gilt: Gute Organisation hilft dabei, Überlastung zu verhindern. „Viele Beschäftigte haben sich individuelle Grenzziehungsstrategien angeeignet, um ihre Arbeitszeit und Erreichbarkeit aktiv zu begrenzen. Das ist vor allem wichtig, wenn es kaum betriebliche Regeln dazu gibt“, sagt Anna Monz. Sie empfiehlt, die eigene Arbeitszeit zu dokumentieren, um eine persönliche Orientierung zu haben – und komplett arbeitsfreie Zeiten zu definieren. Wirklich abschalten kann man schließlich nur, wenn Laptop und Smartphone ausgeschaltet sind. Selbst am Strand von Rio.

Von Sarah Benecke