



Antezedenzen und Wirkmechanismen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit – Wenn die Arbeitszeit nicht ausreicht

Eberhard Thörel¹ · Nina Pauls¹ · Anja S. Göritz¹

Online publiziert: 24. Januar 2020
© Der/die Autor(en) 2020

Zusammenfassung

Dieser Beitrag der Zeitschrift Gruppe. Interaktion. Organisation. (GIO) beschäftigt sich mit Antezedenzen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und der Rolle des Zeitaufwandes für Erreichbarkeit. Erreichbarkeit für Arbeitsbelange im Privatleben hat negative Folgen für das Wohlbefinden. Während mögliche Auswirkungen relativ gut untersucht sind, trifft dies auf Wirkmechanismen und Antezedenzen nicht zu. Bei 150 Bankangestellten untersuchten wir daher die Rolle des Zeitaufwands für Erreichbarkeit sowie mögliche Ursachen von Erreichbarkeit. Wir gingen davon aus, dass der Zeitaufwand für Erreichbarkeit Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben sowie das Abschalten von der Arbeit vorhersagt, und dass diese Zusammenhänge durch eine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit vermittelt werden. Ferner nahmen wir an, dass der Zeitaufwand mit Antezedenzen auf der individuellen und der arbeitsbezogenen Ebene zusammenhängt. Regressionsanalysen zeigen, dass der Zeitaufwand für Erreichbarkeit Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben, nicht jedoch das Abschalten von der Arbeit vorhersagt. Die Gesamtarbeitszeit wirkt in beiden Fällen vermittelnd. Das Ausmaß von Erreichbarkeit (i. S. v. Zeitaufwand) wird auf der individuellen Ebene durch den (geringen) Wunsch nach einer Trennung von privaten und arbeitsbezogenen Lebensbereichen vorhergesagt (Segmentationspräferenz); auf der arbeitsbezogenen Ebene sind Beschäftigte je mehr erreichbar, desto stärker sie die das Gefühl haben, ihre Arbeit nicht in der verfügbaren Arbeitszeit erledigen zu können (Überlastung). Aus praktischer Sicht empfiehlt sich aus der Studie, den Zeitaufwand für Erreichbarkeit zu begrenzen: Auf individueller Ebene kann man Beschäftigte, die eine Integration der Lebensbereiche bevorzugen, auf mögliche Gefahren der Erreichbarkeit hinweisen und hinsichtlich der Arbeitsbedingungen an der Überlastung ansetzen.

Schlüsselwörter Erreichbarkeit · Informations- und Kommunikationstechnologien · Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben · Abschalten von der Arbeit · Überlastung · Erreichbarkeitskultur

✉ Eberhard Thörel, M.Sc.
eberhard.thoerel@psychologie.uni-freiburg.de

¹ Institut für Psychologie, Abteilung für
Wirtschaftspsychologie, Albert-Ludwigs-Universität
Freiburg, Freiburg, Deutschland

Antecedents and effect mechanisms of work-related extended availability – When there is not enough time at work.

Abstract

This contribution to the journal *Gruppe. Interaktion. Organisation. (GIO)* deals with antecedents of work-related extended availability (WREA) and the role of time invested in WREA. Being available for work in private life has a negative impact on well-being. While there is a fair amount of research on possible consequences of WREA, this cannot be said for effect mechanisms and antecedents. In a sample of 150 bank employees, we therefore investigated the role of time invested in WREA and potential causes of WREA. We assumed that time invested in WREA predicts work-family conflict and psychological detachment from work and that these associations are mediated by a higher overall working time. Furthermore, we surmised that time invested in WREA is related to antecedents on the individual and work-related level. Regressions analyses show that time invested in WREA predicts work-family conflict, but not detachment. In both cases, there is a mediation via the overall working time. The extent of time invested in WREA is, on the individual level, predicted by a (lower) desire to segment life domains (segmentation preference); on the work-related level, the more employees have the impression that they cannot fulfil their work tasks during their regular working time (work overload), the higher their WREA is. From a practical perspective, we recommend restricting the time invested in WREA: On the individual level, employees who prefer integrating work and private life can be informed about possible dangers of WREA and on the work-related level, work overload is a possible leverage point.

Keywords Availability · Information- and communication technologies · Work-family conflict · Psychological detachment from work · Work overload · Availability culture

1 Einleitung

Mit der weiten Verbreitung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien sind Beschäftigte zunehmend immer und überall für Arbeitsbelange erreichbar. Laut repräsentativer Befragungen berichtet rund ein Drittel der abhängig Beschäftigten in Deutschland, zumindest manchmal in der Freizeit in arbeitsbezogenen Angelegenheiten kontaktiert zu werden, und knapp ein Viertel gibt an, dass von ihnen erwartet wird, auch im Privatleben für arbeitsbezogene Belange erreichbar zu sein (BAuA 2016; DAK 2017). Ähnliche Zahlen existieren auch für den europäischen Raum: In einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten in 31 europäischen Ländern aus dem Jahr 2005 gaben 18 % an, manchmal von ihrer Arbeit in der Freizeit kontaktiert zu werden und weitere 21 % sogar häufig (Arlinghaus und Nachreiner 2014).

Pangert et al. (2016) bezeichnen diese Verfügbarkeit von Beschäftigten für Arbeitsbelange (sowie in einem weiteren Sinn auch die Verfügbarkeit von Arbeitsbelangen für Beschäftigte), die über die Grenze der Arbeitsdomäne hinaus geht als *arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit* (aeE). Im Unterschied zur Rufbereitschaft handelt es sich bei der aeE um eine unregulierte Flexibilitätsanforderung (Pauls et al. 2019), die meist auf zusätzliche, unbezahlte Arbeit in der Freizeit hinausläuft.

Inzwischen gibt es viele Studien, die mögliche Auswirkungen von aeE untersucht haben. Dabei zeigen sich vor allem Probleme beim *Abschalten von der Arbeit* (z. B. Dettmers et al. 2016) und *Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben* (WFC; z. B. Voydanoff 2005). Einige Studien konnten

für Beschäftigte ungünstige Zusammenhänge von aeE auch mit weiteren Variablen zeigen, z. B. Schieman und Young (2013) mit Schlafstörungen, Dettmers et al. (2016) mit emotionaler Erschöpfung und Voydanoff (2005) mit Stress.

Im Gegensatz zu den Auswirkungen von aeE gibt es wenig Forschung, die Aufschluss darüber gibt, welche spezifischen Aspekte von Erreichbarkeit besonders problematisch sind. Dies ist jedoch von großer praktischer Bedeutung, da die Kenntnis der Wirkmechanismen von Erreichbarkeit mögliche Ansatzpunkte für eine Reduktion negativer Folgen bietet. Die Arbeiten von Dettmers et al. (2016) sowie Ohly und Latour (2014) haben gezeigt, dass die Freiwilligkeit von Erreichbarkeit eine Rolle spielt. Während bei Dettmers et al. (2016) Erreichbarkeitserwartungen das Ausmaß der Erschöpfung und der mentalen Distanzierung von der Arbeit besser vorhergesagt haben als die Anzahl der Jobkontakte, war bei Ohly und Latour (2014) die abendliche, arbeitsbezogene Smartphonennutzung aus Pflichtgefühl bzw. weil es erwartet wird mit negativen, ein intrinsisch motivierter abendlicher Gebrauch des Smartphones zu Arbeitszwecken jedoch mit positiven Folgen für das Wohlbefinden assoziiert. Weitere Forschungsergebnisse legen zudem nahe, dass es nicht vor allem die bloße Anzahl der Jobkontakte, sondern der mit der Bearbeitung von Kontaktanfragen verbundene Zeitaufwand sein könnte, der sich besonders negativ auswirkt. So zeigte ein Gedankenexperiment, bei dem sich die Teilnehmenden in eine Situation am Sonntagabend entweder ohne, mit kurzer oder mit längerer Erreichbarkeit hineinversetzen sollten, dass zwar schon die bloße Kontaktierung in der Freizeit negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden hat, diese jedoch besonders stark

ausgeprägt sind, wenn die Kontaktierung mit einem hohen Zeitaufwand einhergeht (Pangert et al. 2017a).

Ebenfalls gibt es kaum Studien zu Antezedenzen von aeE. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass individuelle Präferenzen bei der Trennung zwischen Arbeit und Privatleben (Derks et al. 2016), motivationale Gesichtspunkte (Ohly und Latour 2014), berufliches Engagement und Ehrgeiz (Boswell und Olson-Buchanan 2007), Leistungsdruck (Glavin und Schieman 2012) und die Arbeitsmenge (Derks et al. 2014) eine Rolle spielen könnten. Pangert et al. (2017a) fanden außerdem Anzeichen dafür, dass Notfälle, eine Überlastung der Beschäftigten sowie eine Kultur der Erreichbarkeit im Betrieb Auslöser von aeE darstellen könnten. Eine systematische Einbeziehung verschiedener möglicher Auslöser von Erreichbarkeit ist von großer praktischer Bedeutung, da diese bei der Planung zukünftiger Interventionen für eine Reduktion von aeE mögliche Ansatzpunkte für Maßnahmen bieten.

Die Fragestellung der vorliegenden Studie ist daher eine doppelte: Zum einen möchten wir herausfinden, ob der Zeitaufwand für Erreichbarkeit einen über die Anzahl der Jobkontakte hinausgehenden Beitrag zur Aufklärung der Varianz bei den beiden in der Literatur am besten untersuchten Kriterien (WFC sowie Abschalten von der Arbeit) leistet. Zum anderen werfen wir die Frage auf, welche Bedingungen Erreichbarkeit vorhersagen, wobei wir neben Kontrollvariablen sowohl mögliche personenbezogene Antezedenzen als auch Faktoren auf der Ebene der Arbeitsbedingungen miteinbeziehen. Diese zwei Fragestellungen sind von hoher praktischer Relevanz, da beide Ansatzpunkte für eine gesündere Gestaltung von aeE bieten.

2 Theoretischer Hintergrund und Hypothesen

2.1 Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

AeE bezeichnet eine Verfügbarkeit von Beschäftigten über die Grenze der Arbeitsdomäne hinaus. Doch was ist unter einer solchen Grenze zu verstehen? *Boundary-* (Ashforth et al. 2000) und *Border-* (Clark 2000) Theorie gehen davon aus, dass unterschiedliche Lebensbereiche bzw. damit einhergehende soziale Rollen durch zeitliche, räumliche und psychologische Grenzen getrennt sind und diese Grenzen bei unterschiedlichen Personen unterschiedliche stark sein können. Die Stärke von Grenzen wird durch deren Flexibilität und Permeabilität beeinflusst (Clark 2002). Die Flexibilität beschreibt die Anpassungsfähigkeit von Grenzen an Anforderungen, die sich aus anderen Domänen ergeben (Bulger et al. 2007) und Permeabilität bezeichnet die Durchlässigkeit der Grenzen (Clark 2000). Eine starke Grenze ist durch ein geringes Ausmaß an Flexibilität und Durch-

lässigkeit charakterisiert, während eine schwache Grenze flexibel und durchlässig ist (Ebd.). Moderne Informations- und Kommunikationstechnologien spielen hier eine wichtige Rolle. Sie ermöglichen einerseits eine arbeitnehmerorientierte Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort (Hill et al. 2010), machen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben jedoch zugleich durchlässiger. Somit stellen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien einen wichtigen ermöglichenden Faktor für aeE dar (Menz et al. 2016), weil sie eine arbeitsbezogene Kommunikation über die Grenzen der Lebensbereiche hinweg erleichtern.

2.2 Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben (WFC)

WFC bezeichnet eine Form des Interrollenkonfliktes bei der sich die Arbeit, insbesondere verursacht durch Zeitmangel und Arbeitsstress, negativ auf die Erfüllung von Pflichten und Aufgaben im Privatleben auswirkt (Netemeyer et al. 1996). *Border-* und *Boundary-*Theorie legen nahe, dass die sich durch aeE ergebende Grenzüberschreitung WFC begünstigt, da die plötzliche Grenzüberschreitung Konflikte zwischen unterschiedlichen sozialen Rollen, z. B. als Arbeitnehmer/in und Familienmitglied, auslösen kann (Ashforth et al. 2000) und bei aeE arbeitsbezogene Stressoren zudem leichter die Grenze zum Privatleben überschreiten (Clark 2000). In der Tat hat sich aeE in einer Vielzahl von Studien als relevanter Prädiktor von WFC gezeigt (z. B. Bowen et al. 2018; Schieman und Young 2013; Voydanoff 2005). In diesen Studien wurden jedoch als Indikatoren für aeE vor allem die Häufigkeit arbeitsbezogener Kontakte (Ebd.), arbeitsbezogene Smartphonennutzung in der Freizeit (Derks et al. 2016) oder die Durchlässigkeit der Grenze zum Privatleben (Clark 2002) herangezogen.

Ein wichtiger Faktor bei WFC ist jedoch, wie angemerkt, dass sich die Arbeit durch Zeitmangel negativ auf das Privatleben auswirkt. Daher gehen wir davon aus, dass vor allem ein hoher Zeitaufwand von aeE für WFC verantwortlich ist und der Zeitaufwand WFC deswegen besser vorhersagt als die bloße Anzahl der Arbeitskontakte. Eine Vielzahl unwichtiger, wenig dringender oder einfach zu lösender Anfragen sollten sich weniger stark auf den WFC auswirken, als wenige Anfragen, die sich jedoch z. B. durch einen hohen inhaltlichen Anspruch und daher einen größeren Bearbeitungs- und Zeitaufwand auszeichnen. Um zunächst herauszufinden, ob der Zeitaufwand Erreichbarkeit besser vorhersagt als die Anzahl der Kontakte, müssen wir für diese kontrollieren. Des Weiteren gehen wir davon aus, dass der Zusammenhang zwischen aeE und WFC durch eine höhere Gesamtarbeitszeit vermittelt wird. Mehr Zeitaufwand für Erreichbarkeit sollte die Gesamtarbeitszeit erhöhen, was zur Folge hat, dass Beschäftigten weniger Zeit für

private Verpflichtungen bleibt. Daher sagen wir Folgendes voraus:

H1a. Ein höherer Zeitaufwand für Erreichbarkeit geht nach Kontrolle der Anzahl der Arbeitskontakte mit stärkerem WFC einher.

H1b. Der Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand für Erreichbarkeit und WFC wird durch eine höhere Gesamtarbeitszeit mediiert.

2.3 Abschalten von der Arbeit

Abschalten von der Arbeit bezeichnet eine über die bloße physische Abwesenheit von der Arbeit hinausgehende *mentale* Distanzierung von Arbeitsbelangen (Sonnentag und Fritz 2007). Die Boundary-Theorie legt nahe, dass arbeitsbezogene Reize in anderen Kontexten zu ungewollten Rollenübergängen führen und die Betroffenen gedanklich wieder in die Arbeitssituation zurückversetzen (Ashforth et al. 2000). Da aeE einen solchen arbeitsbezogenen Reiz in der Freizeit darstellt, ist es naheliegend, dass sich aeE negativ auf das Abschalten auswirkt. Tatsächlich ist ein solcher Zusammenhang in der Literatur gut belegt (z.B. Dettmers et al. 2016). Auch hier dienen jedoch meist die Häufigkeit arbeitsbezogener Kontakte (Ebd.) oder arbeitsbezogene Smartphonennutzung in der Freizeit (Derks et al. 2014) als Indikatoren für aeE. Basierend auf den Ergebnissen von Pangert et al. (2017a) zum Einfluss des Zeitaufwandes auf das Wohlbefinden nehmen wir an, dass der Zeitaufwand für Erreichbarkeit auch für das Abschalten eine über die bloße Anzahl der Kontakte hinausgehende negative Auswirkung hat. Mehr Erreichbarkeit führt dazu, dass man sich einerseits länger mit arbeitsbezogenen Angelegenheiten auseinandersetzt, was ein Abschalten erschweren sollte, und andererseits weniger Zeit dafür hat, von der Arbeit eine mentale Auszeit zu nehmen. Es ist also auch für das Abschalten davon auszugehen, dass der Zusammenhang mit dem Zeitaufwand über eine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit vermittelt wird. Wir erwarten jedoch hier keine vollständige Mediation, da sich alleine die Grenzüberschreitung negativ auf das Abschalten auswirken sollte (Ashforth et al. 2000).

H2a. Ein höherer Zeitaufwand für Erreichbarkeit geht nach Kontrolle der Anzahl der Arbeitskontakte mit einem schlechteren Abschalten von der Arbeit einher.

H2b. Der Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand für Erreichbarkeit und dem Abschalten von der Arbeit wird partiell durch eine höhere Gesamtarbeitszeit vermittelt.

2.4 Antezedenzen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf individueller Ebene

Da wir davon ausgehen, dass der Zeitaufwand für Erreichbarkeit relevanter ist als die Anzahl der arbeitsbezogenen Kontakte, nehmen wir den Zeitaufwand als Indikator für das Ausmaß von aeE. Dieser sollte durch Faktoren auf der individuellen Ebene beeinflusst werden, da es einer individuellen Bereitschaft bedarf tatsächlich in der Freizeit für Arbeitsbelange zur Verfügung zu stehen (Hassler et al. 2016). Die Boundary-Theorie besagt, dass es Unterschiede in der individuellen Präferenz von Segmentation bzw. Integration von Arbeit und Privatleben gibt (Ashforth et al. 2000). Wer Segmentation bevorzugt, d.h. die Lebensbereiche eher trennen möchte, der sollte weniger stark erreichbar sein als jemand, der die Integration von Lebensbereichen favorisiert (Derks et al. 2016). Ferner gehen wir davon aus, dass eine positive Einstellung zu aeE mit einem höheren Ausmaß an aeE einhergeht und wir nehmen aufgrund der Befunde zu motivationalen Aspekten und beruflichem Engagement (Ohly und Latour 2014; Boswell und Olson-Buchanan 2007) an, dass Begeisterung für die Arbeit mit einer höheren aeE assoziiert ist. Da man davon ausgehen kann, dass das Geschlecht (Schieman und Glavin 2008: Männer werden deutlich häufiger kontaktiert) und der bloße Zugang zu arbeitsbezogenen E-Mails das Ausmaß der aeE beeinflussen könnten, beziehen wir die genannten Aspekte als Kontrollvariablen ein.

H3a. Eine höhere Präferenz zur Segmentation der Lebensbereiche sagt unter Einbezug der Kontrollvariablen einen geringeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit vorher.

H3b. Eine positivere Einstellung zur Erreichbarkeit sagt unter Einbezug der Kontrollvariablen einen größeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit vorher.

H3c. Eine größere Begeisterung für die Arbeit sagt unter Einbezug der Kontrollvariablen einen größeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit vorher.

2.5 Antezedenzen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf der Ebene der Arbeitsbedingungen

Qualitative Ergebnisse geben Hinweise darauf, dass eine Verantwortlichkeit für Notfälle im Unternehmen, eine Überlastung der Beschäftigten sowie eine Erreichbarkeitskultur im Betrieb Auslöser von Erreichbarkeit darstellen (Menz et al. 2016). Bei Notfällen geht es nicht etwa um „Leben und Tod“, vielmehr ist gemeint, dass Beschäftigte sich für Zwischenfälle beim Kunden oder im Unternehmen verantwortlich fühlen bzw. ein spezifisches Problem

im Betrieb von niemand anderem gelöst werden kann, weswegen sich die Beschäftigten erreichbar halten. Überlastung bezieht sich auf eine Wahrnehmung der eigenen Arbeitsmenge als so groß, dass sie nicht in der eigentlichen Arbeitszeit bewältigbar ist. Daher arbeiten überlastete Beschäftigte auch nach Feierabend oder an Wochenenden/im Urlaub weiter. Unter einer Erreichbarkeitskultur verstehen wir, dass implizite Erreichbarkeitserwartungen, die sozial wirksam sind, von den Beschäftigten wahrgenommen werden (Menz 2017). Das kann dazu führen, dass Beschäftigte erreichbar sind, weil sie dies z.B. als Leistungsindikator im Unternehmen wahrnehmen oder es im Betrieb „üblich“ wird, Kollegen und Kolleginnen auch wegen Kleinigkeiten zu kontaktieren (Pauls et al. 2019). Wir gehen davon aus, dass die drei genannten Konstrukte mit dem Zeitaufwand für Erreichbarkeit zusammenhängen.

H4a. Eine höhere Verantwortlichkeit für Notfälle im Unternehmen sagt unter Einbezug der Kontrollvariablen einen größeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit vorher.

H4b. Eine stärkere Erreichbarkeitskultur im Unternehmen geht unter Einbezug der Kontrollvariablen mit einem größeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit einher.

H4c. Ein stärkeres Ausmaß an Überlastung bei den Beschäftigten geht unter Einbezug der Kontrollvariablen mit einem größeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit einher.

3 Methode

3.1 Vorgehen und Stichprobe

Die Daten wurden über eine Onlinebefragung von Angestellten einer öffentlich-rechtlichen und einer genossenschaftlichen Bank mit jeweils rund 500 Beschäftigten erhoben. Diese bekamen über ihre dienstliche Emailadresse durch die Kontaktperson bei der jeweiligen Bank einen Link zur Befragung zugesendet, mit der Bitte, an dieser teilzunehmen. Der Fragebogen enthielt Frageblöcke zu den Präferenzen hinsichtlich der Gestaltung von Arbeit und Privatleben, zum Ausmaß der aeE, zu möglichen Auslösern, Umgangsstrategien sowie Kriteriumsvariablen und Fragen zur Demographie. Die Bearbeitung des Fragebogens dauerte ca. 20 min.

Insgesamt nahmen 341 Beschäftigte an der Befragung teil, von denen 163 angaben, in der Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar zu sein. Davon wiesen 13 auf mindestens einer der relevanten Variablen fehlende Werte auf und mussten von den Analysen ausgeschlossen werden. Die verbleibenden 150 erreichbaren Angestellten bildeten unsere Analytestichprobe. 61 % unserer endgültigen Stichprobe waren

weiblich, 14 % unter 30, 19 % zwischen 30 und 40, 31 % zwischen 40 und 50 und 36 % über 50 Jahre alt. 75 % der Befragten arbeiten Vollzeit, 23 % hatten Führungsverantwortung ($n=5$ keine Angabe) und mit 22 % hatte nur ein relativ kleiner Anteil in der Freizeit Zugriff auf die Arbeitsmails. Es gaben jedoch 95 % an über ein Smartphone zu verfügen.

3.2 Erhebungsinstrumente

Alle Variablen wurden, sofern nichts anderes erwähnt ist, auf einer fünfstufigen Likertskala mit Antwortmöglichkeiten von 1 (*völlig unzutreffend*) bis 5 (*völlig zutreffend*) erfasst.

Zeitaufwand für Erreichbarkeit. Der Zeitaufwand für Erreichbarkeit wurde mit einem Item von Pauls et al. (2017) erfragt, welches die für die Beschäftigung mit arbeitsbezogenen Kontaktanfragen in der Freizeit aufgewendete Zeit erfasst. Die Antwortmöglichkeiten reichten von 0 bis hin zu *mehr als 8 h*.

Präferenzen bei der Trennung von Arbeit und Privatleben. Diese wurden mit einer deutschen Version (Daniel 2013) der Skala Segmentationspräferenzen von Kreiner (2006) erfasst. Die Skala umfasst 4 Items und Cronbachs Alpha lag bei $\alpha=0,91$.

Positive Einstellungen zur Erreichbarkeit. Einstellungen zur aeE wurden mit drei selbstkonstruierten Items erhoben. Ein Beispielitem lautet: „Mein Vorgesetzter kann mich jederzeit kontaktieren, wenn es auf der Arbeit ein Problem gibt“. Cronbachs Alpha war $\alpha=0,68$.

Begeisterung für die Arbeit. Begeisterung wurde mit der deutschen Übersetzung der Subskala Hingabe der Utrecht Work Engagement Skala (Schaufeli und Bakker 2004) erfasst. Cronbachs Alpha lag bei $\alpha=0,90$.

Notfälle, Erreichbarkeitskultur und Überlastung. Alle drei Konstrukte wurden mit einer Skala von Pauls et al. (2017) erhoben. Notfälle ($\alpha=0,82$) und Überlastung ($\alpha=0,88$) wurden mit drei, das Ausmaß der Erreichbarkeitskultur im Unternehmen mit zwei Items erfasst, wobei deren Korrelation $r=0,31$ betrug.

WFC. WFC wurde mit einer deutschen Version (Nübling et al. 2005) der 5 Items umfassenden Work-Family Conflict Skala von Netemeyer et al. (1996) erhoben. Cronbachs Alpha lag bei $\alpha=0,92$.

Abschalten von der Arbeit. Abschalten wurde mit einer deutschen Übersetzung (Lang und Kraus 2012) der 5-Item

Detachment-Subskala des Work-Related Rumination Questionnaire von Cropley et al. (2012) erfasst. Cronbachs Alpha lag bei $\alpha=0,86$.

Kontrollvariablen. Als Kontrollvariablen erfassten wir das Geschlecht, die Gesamtarbeitszeit (inklusive Überstunden und Zeit für Erreichbarkeit), die Anzahl der angenommenen arbeitsbezogenen Kontakte und die Möglichkeit des Zugriffs auf Arbeitsmails.

4 Ergebnisse

Eine Übersicht über Mittelwerte, Standardabweichungen und Interkorrelationen findet sich in Tab. 1. Hervorzuheben ist, dass es zwischen dem Zeitaufwand und positiven Einstellungen zur aeE in der für die Studie ausgewerteten Stichprobe der Erreichbaren ($n=150$) einen Zusammenhang von $r=0,02$, $p=0,83$ gibt, während er in der Gesamtstichpro-

be ($n=361$) $r=0,15$, $p<0,01$ betrug. Implikationen hieraus werden in der Diskussion thematisiert.

Alle Berechnungen wurden mit SPSS 22 durchgeführt. Die Hypothesen 1a, 2a sowie 3 und 4 wurden anhand dreier multipler Regressionsanalysen (Tab. 2, 3 und 5) und die Hypothesen 1b und 2b (Tab. 4) mit dem Process Plugin von Hayes (2013) getestet. Im Kontext der Hypothesen 3 und 4 wurden zunächst in einem ersten Schritt die Kontrollvariablen eingegeben, im zweiten Schritt die Antezedenzen auf der individuellen Ebene und im dritten Schritt die Faktoren auf der organisationalen Ebene.

4.1 Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Zeitaufwand für Erreichbarkeit und WFC

Der Zeitaufwand für Erreichbarkeit leistete einen zusätzlichen über die Anzahl der arbeitsbezogenen Kontakte hinausgehenden Beitrag zur Aufklärung der Varianz bei WFC ($p=0,01$) und war wie erwartet als Prädiktor in der Regres-

Tab. 1 Mittelwerte und Korrelationen

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Angenommene Kontakte	–												
2. Zeitaufwand	0,46	–											
3. Segmentationspräferenz	–0,16	–0,26	0,91										
4. Positive Einst. zur aeE	0,11	0,02	–0,46	0,68									
5. Begeisterung	0,10	0,07	–0,39	0,27	0,90								
6. Notfälle	0,40	0,24	–0,24	0,34	0,22	0,82							
7. Überlastung	0,46	0,48	–0,02	0,05	0,01	0,31	0,88						
8. Erreichbarkeitskultur	0,20	0,21	0,13	–0,00	–0,31	0,17	0,40	–					
9. WFC	0,12	0,23	0,17	0,01	–0,36	0,04	0,40	0,40	0,92				
10. Abschalten	–0,21	–0,20	–0,18	0,03	0,33	0,00	–0,22	–0,27	–0,57	0,86			
11. Arbeitszeit	0,27	0,31	–0,08	0,07	0,14	0,29	0,27	0,10	0,23	–0,15	–		
12. Geschlecht	0,29	0,32	–0,22	0,07	0,13	0,42	0,19	0,02	–0,03	0,06	0,42	–	
13. Zugriff	–0,58	–0,50	0,15	–0,02	–0,20	–0,36	–0,46	–0,02	–0,04	0,12	–0,31	–0,46	–
Mean	6,20	2,26	3,83	2,85	4,42	1,97	1,80	2,04	2,26	3,43	37,75	–	–
SD	10,48	1,07	1,01	0,92	1,01	1,00	0,91	0,88	0,95	0,85	9,09	–	–

0 = Frauen, 1 = Männer; Zugriff auf E-Mails 0 = ja, 1 = nein

Alle Korrelationen größer |0,16| sind auf dem $p<0,05$ und größer |0,21| auf dem $p<0,01$ Niveau signifikant

Tab. 2 Vorhersage des WFC durch Kontrollvariablen und den Zeitaufwand für Erreichbarkeit

Prädiktor	Schritt 1: Kontrollvariablen			Schritt 2: Hauptprädiktor		
	B	SE	β	B	SE	β
Geschlecht	–1,30	0,17	–0,07	–0,22*	0,17	–0,12
Anzahl Kontakte	0,01	0,01	0,14	0,00	0,01	0,05
Zeitaufwand für Erreichbarkeit	–	–	–	0,22*	0,08	0,24
Änderung in R^2	0,02			0,04*		
R^2 gesamt	2 %			6 %*		

* $p<0,05$, ** $p<0,01$

Tab. 3 Vorhersage von Abschalten durch Kontrollvariablen und den Zeitaufwand für Erreichbarkeit

Prädiktor	Schritt 1: Kontrollvariablen			Schritt 2: Hauptprädiktor		
	B	SE	β	B	SE	β
Geschlecht	0,22	0,15	0,13	0,28	0,15	0,16
Anzahl Kontakte	-0,02**	0,01	-0,24	-0,01	0,01	-0,18
Zeitaufwand für Erreichbarkeit	–	–	–	-0,13	0,07	-0,17
Änderung in R ²	0,06*			0,02		
R ² gesamt	6 %*			8 %**		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ **Tab. 4** Gesamtarbeitszeit als Mediator des Zusammenhangs zwischen Zeitaufwand und WFC bzw. Abschalten

Prädiktor	WFC			Abschalten		
	B	SE	β	B	SE	β
Geschlecht	-0,38*	0,17	-0,20	0,33*	0,16	0,19
Gesamtarbeitszeit	0,03**	0,01	0,25	-0,16	0,01	0,17
Zeitaufwand	0,19*	0,08	0,21	-0,16*	0,07	0,21
Indirekter Effekt	0,04	0,02	–	-0,03	–	–
	[0,01, 0,10]			[-0,07, -0,00]		
R ²	11 %**			8 %**		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$ **Tab. 5** Vorhersage des Ausmaßes an Erreichbarkeit durch individuelle und arbeitsbezogene Faktoren

Prädiktor	Schritt 1: Kontrollvariablen			Schritt 2: Individuelle Ebene			Schritt 3: Arbeitsbedingungen		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Geschlecht	0,25	0,18	0,11	0,15	0,17	0,07	0,17	0,17	0,08
Zugriff auf E-Mails	-1,12**	0,21	-0,44	-1,15**	0,20	-0,45	-0,77**	0,22	-0,30
Segmentationspräferenz	–	–	–	-0,29**	0,90	-0,28	-0,32**	0,08	-0,30
Einstellung zur Erreichbarkeit	–	–	–	-0,03	0,03	-0,08	-0,05	0,03	-0,12
Begeisterung	–	–	–	-0,13	0,08	-0,12	-0,06	0,08	-0,06
Notfälle	–	–	–	–	–	–	-0,02	0,09	-0,02
Überlastung	–	–	–	–	–	–	0,35**	0,10	0,30
Erreichbarkeitskultur	–	–	–	–	–	–	0,13	0,09	0,11
R ²	25 %**			31 %**			40 %**		

0 = Frauen, 1 = Männer; Zugriff auf E-Mails 0 = ja, 1 = nein

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

sionsanalyse signifikant, $b = 0,22$, $p = 0,01$ (H1a) (Tab. 2). Ebenfalls fanden wir den von uns vermuteten Mediatoreffekt (H1b), der jedoch nur partiell war. Der Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand und WFC wurde teilweise über eine Erhöhung der Gesamtarbeitszeit vermittelt ($b = 0,04$ [0,01; 0,10];).

4.2 Hypothesen zum Zusammenhang zwischen Zeitaufwand für Erreichbarkeit und Abschalten

Der Zeitaufwand für Erreichbarkeit leistete anders als erwartet keinen zusätzlichen über die Anzahl der arbeitsbezogenen Kontakte hinausgehenden Beitrag zur Aufklärung der Varianz im Kriterium und war kein signifikanter Prädiktor, $b = -0,13$, $p = 0,07$ (H2a) für das Abschalten (Tab. 3).

Ohne die Anzahl der Kontakte als Kontrollvariable zeigte sich jedoch, dass ein Zusammenhang zwischen Zeitaufwand und Abschalten besteht und teilweise über eine höhere Gesamtarbeitszeit vermittelt ist (H2b; $b = -0,03$ [-0,07; -0,00]; Tab. 4).

4.3 Antezedenzen von Erreichbarkeit

Unter den Kontrollvariablen war der Zugriff auf Arbeitsemails in allen drei Regressionsschritten ein signifikanter Prädiktor für den Zeitaufwand für Erreichbarkeit ($b = -1,12$, $p < 0,01$; $b = -1,15$, $p < 0,01$; $b = -0,77$, $p < 0,01$), wobei das Beta nach der Hinzunahme der Arbeitsbedingungen stark zurückgegangen ist. Das Geschlecht war bei keinem der Schritte signifikant.

Hypothesen zu den Antezedenzen auf individueller Ebene.

Die Antezedenzen auf individueller Ebene leisteten gemeinsam einen inkrementellen Beitrag zur Aufklärung der Varianz im Kriterium über die Kontrollvariablen hinaus ($p=0,01$). Im zweiten und dritten Schritt waren die Segmentationspräferenzen signifikant und bestätigten unsere Annahme, dass eine höhere Präferenz zur Trennung von Arbeit und Privatleben mit einem geringeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit (H3a) einhergehe ($b=-0,29$, $p<0,01$; $b=-0,32$, $p<0,01$). Positive Einstellungen zur aeE (H3b) wurden in beiden Schritten ($b=-0,03$, $p=0,29$; $b=-0,05$, $p=0,13$) ebenso nicht signifikant wie Begeisterung für die Arbeit (H3c; $b=-0,13$, $p=0,13$; $b=-0,06$, $p=0,47$).

Hypothesen zu den Antezedenzen auf der Ebene der Arbeitsbedingungen.

Auch die Antezedenzen auf der Ebene der Arbeitsbedingungen leisteten gemeinsam einen inkrementellen Beitrag zur Aufklärung der Varianz über die Variablen auf der individuellen Ebene und die Kontrollvariablen hinaus ($p<0,01$). Überlastung ($b=0,35$, $p<0,01$) wurde als Prädiktor für den Zeitaufwand signifikant (H4c), während Verantwortlichkeit für Notfälle ($b=-0,02$, $p=0,80$) wie auch das Ausmaß der Erreichbarkeitskultur ($b=0,13$, $p=0,18$) keine Rolle spielten (H4a & 4b; Tab. 5).

5 Diskussion

Das Ziel unserer Arbeit war es Antezedenzen von aeE auf verschiedenen Ebenen zu identifizieren und den Zeitaufwand für Erreichbarkeit über die Erhöhung der Arbeitszeit als möglichen Mechanismus für negative Effekte von aeE zu untersuchen. Dabei zeigte sich, dass der Zeitaufwand für Erreichbarkeit WFC (H1a), aber nicht das Abschalten von der Arbeit (H2a) besser vorhersagte als die bloße Anzahl der angenommenen Kontakte. Sowohl der Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand für Erreichbarkeit mit WFC (H1b) wie auch mit Abschalten (H2b) wurde über eine höhere Gesamtarbeitszeit vermittelt. Hinsichtlich der Antezedenzen bestätigte sich, dass eine höhere Präferenz zur Segmentierung der Lebensbereiche mit einem geringeren Zeitaufwand für Erreichbarkeit einhergeht (H3a) sowie auf der Ebene der Arbeitsbedingungen, dass eine stärkere Überlastung einen höheren Zeitaufwand vorhersagt (H4b). Positive Einstellungen zur aeE (H3b), Begeisterung für die Arbeit (H3c), eine Verantwortlichkeit für Notfälle (H4a) oder das Ausmaß einer Erreichbarkeitskultur konnten den Zeitaufwand (unter Berücksichtigung aller anderen Faktoren) nicht vorhersagen.

5.1 Zeitaufwand für Erreichbarkeit, WFC und Abschalten von der Arbeit

Der Zusammenhang zwischen dem Zeitaufwand für Erreichbarkeit und WFC sowie die Mediation durch die Gesamtarbeitszeit sind mit der Annahme vereinbar, dass der Zeitaufwand die Gesamtarbeitszeit erhöht und dies aufgrund von Zeitmangel zu stärkeren Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben führt. Die Tatsache, dass die Mediation nur partiell ist, indiziert jedoch auch, dass der Zusammenhang nicht ausschließlich durch die Erhöhung der Gesamtarbeitszeit zustande kommt, es also nicht nur eine Frage der Zeit ist, sondern auch, wie Boundary- und Border-Theorie nahelegen, andere Faktoren wie Rollenkonflikte und ein stärkeres Übergreifen arbeitsbezogener Stressoren von Bedeutung sind (Ashforth et al. 2000; Clark 2000). Während sich unsere Vorhersagen bezüglich WFC bestätigten, konnte der Zeitaufwand für Erreichbarkeit Probleme beim Abschalten nicht besser vorhersagen als die Anzahl der arbeitsbezogenen Kontakte. Dies könnte dadurch erklärt werden, dass die Zeitdauer hier – anders als angenommen – tatsächlich keinen Unterschied beim Abschalten von der Arbeit macht, sondern, wie die Boundary-Theorie nahelegt, alleine schon der Arbeitskontakt in der Freizeit zu einem Übergang aus der aktuellen Rolle in die Rolle als Arbeitnehmer*in dazu führt, dass arbeitsbezogene Gedanken aktiviert werden und ein Abschalten erschweren. Wir möchten aber darauf hinweisen, dass das Fehlen einer inkrementellen Varianzaufklärung nicht bedeutet, dass sich aeE nicht negativ auf das mentale Distanzieren von der Arbeit auswirken. Auch der ohne Einbezug der arbeitsbezogenen Kontakte bedeutsame Zusammenhang zwischen Zeitaufwand und Abschalten wird partiell durch ein Ansteigen der Gesamtarbeitszeit vermittelt.

5.2 Antezedenzen auf der individuellen Ebene

Die Boundary-Theorie legt nahe, dass Individuen unterschiedliche Präferenzen bei der Segmentation bzw. Integration der Lebensbereiche aufweisen und diese Annahme konnte auch in Bezug auf Erreichbarkeit bestätigt werden. Eine höhere Präferenz zur Integration ging in unserer Studie mit mehr Erreichbarkeit einher. Ein Grund dafür, dass positive Einstellungen zur aeE nach Einbezug der übrigen Antezedenzen und Kontrollvariablen nicht auch mit dem Zeitaufwand für Erreichbarkeit assoziiert waren, könnte sein, dass Personen, die eine negativere Einstellung zu aeE haben, eher nicht in ihrer Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar sind. Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass es in der untersuchten Stichprobe der Erreichbaren bivariat einen Nullzusammenhang zwischen positiven Einstellungen zur aeE und dem Zeitaufwand gibt, während der von uns ange-

nommene Zusammenhang in der Gesamtstichprobe bivariat existiert.

Das Fehlen eines Zusammenhangs zwischen Begeisterung für die Arbeit und dem Zeitaufwand geht mit dem Befund von Hassler et al. (2016) konform, die in ihrer Studie keinen Unterschied bei verschiedenen Indikatoren für Arbeitsengagement und -zufriedenheit zwischen erreichbaren und nicht erreichbaren Beschäftigten finden konnten. Boswell und Olson-Buchanan (2007) hatten zwar auch keinen Zusammenhang mit affektivem Commitment gefunden, allerdings gab es in ihrer Studie Zusammenhänge zwischen Ehrgeiz bzw. beruflichem Engagement auf der einen und dem Ausmaß der arbeitsbezogenen Techniknutzung in der Freizeit auf der anderen Seite. Eine mögliche Erklärung für diesen Widerspruch könnte sein, dass Beschäftigte zwar durchaus aus taktischen Gründen in ihrer Freizeit erreichbar sind, intrinsische Motive hier jedoch keine Rolle spielen.

5.3 Antezedenzen auf der Ebene der Arbeitsbedingungen

Überlastung ist im Vergleich mit Notfällen und Erreichbarkeitskultur auf der Ebene der Arbeitsbedingungen der stärkste Treiber von aeE. Dass eine Verantwortlichkeit für Notfälle im Unternehmen, zumindest im Kontext der übrigen Antezedenzen, nicht mit einem höheren Zeitaufwand für Erreichbarkeit zusammenhing, könnte mit Eigenheiten der untersuchten Branche erklärt werden. Während in anderen Bereichen (z. B. im IT-Sektor, vgl. Menz 2017) Notfälle beim Kunden bzw. im eigenen Unternehmen ein relevantes Thema sind, und den Zeitaufwand für Erreichbarkeit erhöhen (Pauls et al. 2019), scheinen solche Notfälle im Finanzdienstleistungssektor eher von untergeordneter Bedeutung zu sein. Eine Erreichbarkeitskultur als möglicher Auslöser von aeE wurde von Beschäftigten im Rahmen qualitativer Interviews immer wieder thematisiert (Menz 2017), hat sich jedoch nach Einbezug der Kontrollvariablen weder in dieser noch in einer vorherigen Studie (Pauls et al. 2019) empirisch bestätigt. Wir vermuten, dass solche impliziten Erreichbarkeitserwartungen von den Beschäftigten zwar durchaus wahrgenommen werden, aber bei der Mehrheit nicht handlungsleitend sind. Es muss jedoch gesagt werden, dass die Mittelwerte auf den Skalen, die die Ursachen erfassen, unter dem Skalenmittelpunkt liegen und somit ein (noch) geringer Erreichbarkeitsdruck vorhanden zu sein scheint, was sich auch im eher niedrigen Ausmaß an aeE widerspiegelt.

5.4 Limitationen

Da es sich hier um Querschnittsdaten handelt, können aus der Studie keine sicheren kausalen Schlüsse gezogen wer-

den und es bedarf weiterer längsschnittlicher Untersuchungen um die Frage der Ursache-Wirkungs-Beziehung zu klären. Des Weiteren war die Reliabilität der Messung der Erreichbarkeitskultur vergleichsweise gering und könnte dadurch zum diesbezüglichen Nullbefund beigetragen haben. Auch muss angemerkt werden, dass die Stichprobengröße eher klein ist und aus einer bestimmten Branche stammt, so dass man mit Generalisierungen vorsichtig sein sollte.

5.5 Implikationen und Schlussfolgerungen

Die Studie zeigt, dass Antezedenzen von Erreichbarkeit auf unterschiedlichen Ebenen liegen und sowohl Faktoren auf der Personenebene (persönliche Präferenzen) als auch strukturelle Bedingungen (Zugriff auf E-Mails) und Arbeitsbedingungen (Überlastung) eine Rolle spielen. Da aeE mit negativen gesundheitlichen und privatlebensbezogenen Auswirkungen für die Beschäftigten verbunden ist (Pangert et al. 2016), sollte man diese unterschiedlichen Ebenen dazu nutzen, um Ansatzpunkte zu finden, die Erreichbarkeit zu reduzieren. Auf der individuellen Ebene könnte man z. B. mit Aufklärung über die potentiellen Gefahren von aeE beginnen, denn aeE kann auch für Personen, die freiwillig in ihrer Freizeit für Arbeitsbelange erreichbar sind, schädliche Auswirkungen haben (Hassler et al. 2016). Da sich alleine die Möglichkeit des Zugriffs auf arbeitsbezogene E-Mails als ein Prädiktor des Zeitaufwandes herausgestellt hat, könnte man sich hinsichtlich struktureller Bedingungen überlegen, inwiefern es von Unternehmensseite gewollt und notwendig ist, dass Beschäftigte in ihrer Freizeit Zugriff auf ihre Arbeitsemails haben und hier gegensteuern. Allerdings muss man auch bedenken, dass die Möglichkeit des Abarbeitens von E-Mails in der Freizeit von Arbeitnehmern teilweise als Ressource verstanden wird (vgl. Duranova und Ohly 2016). Der wichtigste Ansatzpunkt scheint daher die Arbeitsmenge und die damit verbundene Überlastung zu sein. Hier sind zum einen betriebliche Strategien zu einer Reduktion der Überlastung von Mitarbeitern denkbar als auch eine Förderung von Selbstmanagementkompetenzen. Beispiele für konkrete Maßnahmen finden sich bei Pangert et al. (2017b). Die Rolle des Zeitaufwands für Erreichbarkeit lässt darauf schließen, dass man zumindest einen Teil der negativen Auswirkungen von aeE abmildern kann, wenn man bei einer Reduzierung des Zeitaufwandes ansetzt, etwa dadurch, dass wichtige Kontaktanfragen priorisiert und weniger wichtige in der Freizeit nicht beantwortet werden (vgl. Pangert et al. 2017b). Voraussetzung hierfür sind allerdings geeignete Rahmenbedingungen, wie z. B. betriebs- bzw. abteilungsinterne Absprachen, die den Druck von den Beschäftigten nehmen und ihnen den entsprechenden Handlungsspielraum garantieren.

Funding Open Access funding provided by Projekt DEAL.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“, fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (NQA.01.00214.14)

Open Access Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht, welche die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden.

Die in diesem Artikel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

Weitere Details zur Lizenz entnehmen Sie bitte der Lizenzinformation auf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>.

Literatur

- Arlinghaus, A., & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, *31*, 1100–1107.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, *25*, 472–492.
- BAuA (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Boswell, W., & Olson-Buchanan, J. (2007). The use of communication technologies after hours: the role of work attitudes and work-life conflict. *Journal of Management*, *33*, 592–610.
- Bowen, P., Govender, R., Edwards, P., & Cattell, K. (2018). Work-related contact, work–family conflict, psychological distress and sleep problems experienced by construction professionals: an integrated explanatory model. *Construction Management and Economics*, *36*, 153–174.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology*, *12*, 365–375.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory. A new theory of work/family balance. *Human Relations*, *53*, 747–770.
- Clark, S. C. (2002). Communicating across the work/home border. *Community, Work & Family*, *5*, 23–48.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. (2012). The relation of postwork ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, *28*, 23–30.
- DAK (2017). *Gesundheitsreport 2017. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten*. Heidelberg: Medhochzwei.
- Daniel, S. (2013). *Enrichment between the work and nonwork domain: a look at the bright side of life*. Dissertation. Konstanz: Universität Konstanz.
- Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: the role of segmentation preference. *Human Relations*, *69*, 1045–1068.
- Derks, D., van Mierlo, H., & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*, 74–84.
- Dettmers, J., Bamberg, E., & Seffzek, K. (2016). Characteristics of extended availability for work: the role of demands and resources. *International Journal of Stress Management*, *23*, 276–297.
- Duranova, L., & Ohly, S. (2016). *Persistent work-related technology use, recovery and well-being processes. Focus on supplemental work after hours*. Heidelberg: Springer.
- Glavin, P., & Schieman, S. (2012). Work–family role blurring and work–family conflict: the moderating influence of job resources and job demands. *Work and Occupations*, *39*, 71–98.
- Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J., & Paridon, H. (2016). *Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen*. IGA-Report 23. Dresden: Zukunft der Arbeit.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. New York: Guilford.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, workhours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, *24*, 349–358.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*, 485–507.
- Lang, J., & Kraus, T. (2012). Emotional vs. cognitive rumination: are they differentially associated with physical and psychological health? In *Proceedings of the 10th conference of the European Academy of Occupational Health Psychology*.
- Menz, W. (2017). *Erweiterte arbeitsbezogene Erreichbarkeit Ausprägungen, Belastungen, Handlungsstrategien. Ergebnisse einer qualitativen Beschäftigtenbefragung des Projekts MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit*. München: Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung.
- Menz, W., Pauls, N., & Pangert, B. (2016). Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*, *18*, 55–66.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 400–410.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H.-M., Michaelis, M., & Hofman, F. (2005). *Methoden zur Erfassung psychischer Belastung. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ)*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Ohly, S., & Latour, A. (2014). Work-related smartphone use and well-being in the evening. *Journal of Personnel Psychology*, *13*, 174–183.
- Pangert, B., Pauls, N., Schlett, C., & Menz, W. (2017a). *Ständige Erreichbarkeit – Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze*. Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.
- Pangert, B., Pauls, N., & Schlett, C. (2017b). *Maßnahmen zur gesunden Gestaltung ständiger Erreichbarkeit. Ergebnisse und Bewertung der MASTER-Workshops*. Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.
- Pangert, B., Pauls, N., & Schüpbach, H. (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit* (2. Aufl.). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Pauls, N., Pangert, B., Schlett, C. (2017). *Selbstcheck „Ständige Erreichbarkeit – Ein Thema in meinem Unternehmen?“ Fragebogen zu Ausmaß, Auslösern, Folgen und Umgangsweisen*. Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg.
- Pauls, N., Schlett, C., Pangert, B., & Menz, W. (2019). Den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit gesund gestalten. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Arbeitszeitpolitik. Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen*. Heidelberg: Springer.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht work engagement scale*. Utrecht: University of Utrecht.

- Schieman, S., & Glavin, P. (2008). Trouble at the border? Gender, flexibility at work, and the work-home interface. *Social Problems*, 55, 590–611.
- Schieman, S., & Young, M.C. (2013). Are communications about work outside regular working hours associated with work-to-family conflict, psychological distress and sleep problems? *Work & Stress*, 27, 244–261.
- Sonntag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204–221.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 491–503.



Dr. Nina Pauls war am Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Sie beschäftigt sich mit Anforderungen der modernen Arbeitswelt und Auswirkungen auf die psychische Gesundheit.



Eberhard Thörel ist Psychologe und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschaftspsychologie der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Er forscht hauptsächlich zum Thema arbeitsbezogene Erreichbarkeit in der Freizeit.



Prof. Dr. Anja S. Göritz ist Professorin für Wirtschaftspsychologie an der Universität Freiburg. Ihre Forschungsarbeiten wurden in Zeitschriften veröffentlicht wie *Human Relations*, *Leadership Quarterly* und *Journal of Business Ethics*. Ihre Forschung beleuchtet die digitalisierte Arbeitswelt und webbasierte Datenerhebung. Mehr Informationen finden Sie auf der ihrer Webseite: www.goeritz.net.