

Zwischen „Always Online“ und „Digital Detox“

Strategien von Unternehmen und Beschäftigten, die Nutzung digitaler Medien zur Stressreduktion einzugrenzen

Von Leoni Bieckmann

Abstract

Der vorliegende Beitrag thematisiert den Umgang mit digitalen Medien im Berufsalltag hinsichtlich Strategien zur reduzierten oder reflektierten Mediennutzung. Konkret wurde folgender Forschungsfrage nachgegangen: Inwiefern erachten Beschäftigte eine Begrenzung der Nutzung von digitalen Medien im Arbeitskontext als sinnvoll? Der bisherige Forschungsstand ist von einer quantitativen Herangehensweise und dem Fokus auf die Unternehmensperspektive geprägt. Zur Annäherung an die Beantwortung der Forschungsfrage wurden im Rahmen einer Masterarbeit sieben qualitative, telefonische Leitfadeninterviews geführt. Befragt wurden Beschäftigte aus verschiedenen Großunternehmen in Deutschland, in denen die genannten Stra-

tegien zur Anwendung kommen. Den Antworten ist zu entnehmen, dass unter Arbeitnehmenden grundsätzlich Bedarf und Interesse an Strategien der reduzierten oder reflektierten Nutzung digitaler Medien besteht. Die meisten Befragten kritisieren jedoch insbesondere solche unternehmerischen Vorhaben, durch die ihnen die Autonomie genommen wird, flexibel zu entscheiden, wann und in welcher Form sie ihre Mediennutzung einschränken. Eine klare Handlungsempfehlung für Unternehmen ist deshalb, vorrangig Strategien einzusetzen, welche die Beschäftigten in ihrer individuellen und selbstbestimmten Arbeitsweise nicht behindern und mit denen sie sich daher identifizieren können.

Laut einer Hochrechnung sollen im Jahr 2018 mit 3,9 Milliarden Menschen erstmalig über die Hälfte der globalen Bevölkerung das Internet genutzt haben (ITU, 2018), was als ein Meilenstein in der Geschichte der Medien gilt (Busch, 2018). Seit der Entwicklung digitaler Medien hat deren Nutzung nicht nur im privaten, sondern auch im Arbeitskontext rasant zugenommen (Frees & Koch, 2018). Arbeitsmodelle und Arbeitsweisen von Beschäftigten haben sich dieser Entwicklung angepasst, etwa durch eine stärkere Verbreitung von Endge-

räten wie Laptop und Smartphone am Arbeitsplatz sowie durch eine erweiterte und möglicherweise wahrgenommene, erwartete Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeit (Bitkom Research & Bitkom, 2018; Brehme & Holdampf-Wendel, 2018). Zeitgleich ist mit „Digital Detox“ ein neues Bewusstsein entstanden. **Digitaler Detox („digitale Entgiftung“)** beschreibt **einen bewussten und selbstgewählten Verzicht auf digitale Medien, zumeist für einen festgelegten Zeitraum** (Carius, 2017; Schonert-Hirz, 2017). Gemäß ei-

ner Bitkom-Studie aus dem Jahr 2017 sind geschätzt 62 Prozent der Deutschen daran interessiert (Carius, 2017). Inwieweit dieser Trend speziell im Arbeitsleben von Bedeutung ist, und welche Strategien zur Begrenzung der Nutzung digitaler Medien von Beschäftigten favorisiert werden, ist Inhalt dieses Aufsatzes. Im Fokus steht folgende Forschungsfrage: **Inwiefern erachten Beschäftigte eine Begrenzung der Nutzung von digitalen Medien im Arbeitskontext als sinnvoll?** (Bieckmann, 2019)

Digitale Medien, ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung

Zusammengeführt aus bestehenden Begriffsbestimmungen wurde folgende Definition für digitale Medien festgelegt: Digitale Medien sind elektronische Medien, die mit dem binären Code aus 0 und 1 arbeiten. Darunter gefasst werden sowohl die Geräte selbst als auch die darauf basierenden Anwendungen (Böhn & Seidler, 2014; Lepold & Ullmann, 2017; Schonert-Hirz & Lünen-donk, 2017). **Nach der seit 1997 regelmäßig durchgeführten ARD/ZDF-Onlinestudie nutzen hochgerechnet 90 Prozent der deutschsprachigen Bevölkerung ab 14 Jahren Online-Medien¹ sowie 97,6 Prozent der Berufstätigen** (Frees & Koch, 2018). Im Bitkom Digital Office Index 2018 wurde festgehalten, dass im Schnitt jede/r zweite Mitarbeiter/-in branchenunabhängig einen Computerarbeitsplatz hat und jeder dritte feste Arbeitsplatz in Deutschland mit einem Mobilgerät mit Internetzugang ausgestattet ist (Bitkom Research & Bitkom, 2018).

Als theoretische Grundlage für diese Me-

diennutzung ist unter anderem die Mediatisierung von Arbeit anzuführen, welche „die Zusammenhänge zwischen medialem Wandel und dem Wandel von Arbeit“ beschreibt (Roth-Ebner, 2015, S. 73). Diese basiert auf dem sozialkonstruktivistischen Mediatisierungsverständnis nach Krotz (2017; Roth-Ebner, 2015). Ein Charakteristikum der Mediatisierung von Arbeit ist die Entgrenzung von Arbeit, die seit den 1990er Jahren erhöhte Aufmerksamkeit erfährt (Kleemann & Voß, 2018). Sie beschreibt die Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses² und beinhaltet unter anderem die örtliche (z. B. Homeoffice) und zeitliche Entgrenzung (z. B. Wochenendarbeit) (Gottschall & Voß, 2005; Jurczyk, Schier, Szymenderski, Lange & Voß, 2009; Roth-Ebner, 2015). Digitale Medien können zu einer Verstärkung dieser Entgrenzung beitragen (Nierling, 2018; Pfeiffer, 2012). **Ständige Erreichbarkeit ist der zeitlichen Entgrenzung zuzuordnen und beschreibt die „unregulierte Verfügbarkeit der Beschäftigten für berufliche Belange außerhalb der regulären Arbeitszeit“** (Hassler, Rau, Hupfeld, Paridon & Schuchart, 2016, S. 9). Von vielen Berufstätigen werden eine solche Erreichbarkeit und damit einhergehende Kontaktaufnahmen und Tätigkeiten außerhalb der regulären Arbeitszeit erwartet (BAuA, 2018; Richter, Kliner & Renner, 2017), oder sie erklären sich freiwillig dazu bereit (Brehme & Holdampf-Wendel, 2018). Eine rechtliche Einordnung zeigt, dass das deutsche Arbeitsrecht mit solchen modernen Arbeitsformen zunehmend in Konflikt gerät. Zu nennen sind insbesondere das Arbeitszeitgesetz und das Bundes-

¹ Über das Internet abrufbare digitale Medien werden als Online-Medien bezeichnet (Thye, 2013).

² „Das traditionelle ‚Normalarbeitsverhältnis‘ war im Kern gekennzeichnet durch einen auf Dauer angelegten (unbefristeten) Arbeitsvertrag in Vollzeit mit existenzsicherndem Einkommen und festen Arbeitszeiten (meist tagsüber von Montag bis Freitag), in der Regel für Männer.“ (Glaser & Palm, 2016, S. 83, Hervorhebung im Original) Die Definition von Schier, Jurczyk und Szymenderski (2011) enthält zudem den Zusatz „außerhalb des privaten Raums in dafür reservierten Räumen“ (ebd., S. 403).

urlaubsgesetz. Die Omnipräsenz (die Entgrenzung der Arbeit auf das Privatleben) sowie eine empfundene Überflutung durch digitale Medien können zu digitalem Stress führen (Gimpel, Lanzl, Manner-Romberg & Nüske, 2018). Dieser wird dann problematisch, wenn kein passender Umgang damit gefunden wird und die Stressphasen zu intensiv sind (Schonert-Hirz, 2017). Das Konzept der De-Mediatisierung beschreibt daher eine Handlungsoption mit der hohen Mediennutzung bzw. dem digitalen Stress umzugehen. Ein Beispiel dafür ist der temporäre Verzicht im Sinne eines „digitalen Detox“ (Grenz & Pfadenhauer, 2017).

Die vorliegende Studienlage zur Nutzung digitaler Medien im Arbeitskontext zeugt von einer stark quantitativen Annäherung. Erkenntnisse zu den Hintergründen und Motiven einer begrenzten Mediennutzung seitens der Rezipienten/-innen sind bisher kaum vorhanden. Ebenso wurden die Strategien zur Reduzierung der Mediennutzung während der Arbeitszeit sowie konkrete Strategien aus Beschäftigtensicht stark vernachlässigt (Bieckmann, 2019).

Methode

Im Rahmen der empirischen Erhebung wurden im Juni und Juli 2019 sieben qualitative Interviews auf Basis eines Leitfadens geführt. Als Befragte wurden Beschäftigte aus verschiedenen Großunternehmen in Deutschland erfasst, in denen bereits Strategien der reduzierten oder reflektierten Nutzung digitaler Medien angewendet werden. Ziel war es, Erfahrungswissen aus erster Hand zu generieren. Die Interviews erfolgten vornehmlich per Telefon und wiesen eine Durchschnittslänge von etwa 50 Minuten auf (Bieckmann, 2019). Nach der Aufzeichnung, Transkription und Anonymisierung wurden die Interviews mittels der inhaltlichen Strukturierung gemäß der qualitativen Inhaltsanalyse nach May-

ring (2015) ausgewertet. Dazu wurde die computergestützte qualitative Daten- und Textanalyse-Software MAXQDA genutzt.

Befunde: Interesse und Kritik an Begrenzungsstrategien

Die Interviews ergaben, dass die Befragten für ihre Arbeit insbesondere Notebooks und Smartphones verwenden. Daran anknüpfend werden vor allem die E-Mail-Kommunikation, weitere Kommunikationsmöglichkeiten über Skype oder Messaging-Dienste sowie vereinzelt Informations- und Kollaborationstools und berufsspezifische Anwendungen als wesentlich erachtet. Sechs der sieben Befragten sind mindestens teilweise außerhalb der regulären Arbeitszeit erreichbar. Die Nennungen von arbeitsbezogenen Tätigkeiten am Wochenende, im Urlaub, am Abend etc. beschreiben die zeitliche Entgrenzung von Arbeit. Einige der Befragten nutzen zudem die Möglichkeit des mobilen Arbeitens, etwa im Homeoffice oder in der Bahn – was die beschriebene örtliche Entgrenzung darstellt. Ein Befragter in einer Leitungsposition, der von sich behauptete, immer erreichbar zu sein, hat – nach Glaser und Palm – eine Integration der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit durchlaufen (ebd., 2016). Die weiteren Befragten versuchen hingegen in der Freizeit nur selten Tätigkeiten für Arbeitsbelange zu verrichten und streben eine Segmentierung der Lebensbereiche an (ebd.). Bei beinahe allen Befragten sind die Tätigkeiten in der Freizeit auf persönliche Gründe und nicht auf die Erwartungshaltung des/der Arbeitgebers/-in zurückzuführen (Bieckmann, 2019).

Die Befragten nannten unter anderem folgende wahrgenommene Vor- und Nachteile der Nutzung digitaler Medien im Arbeitskontext:

+	-
Arbeiten über geografische Strecken/Grenzen hinweg	Ablenkungen/fehlende Konzentration/Medienflut
Effizienz/Schnelligkeit	Belastungen durch ständige Erreichbarkeit bzw. die Vermischung der Lebensbereiche Arbeit und Freizeit
Kollaboration/Datentransfer	
Örtliche Flexibilität	

Trotz der genannten Belastungen waren die Befragten mit ihrer Mediennutzung insgesamt zufrieden. Nur vereinzelt wurden Forderungen nach zusätzlichen Begrenzungen (zu den in ihren Unternehmen bereits etablierten) erwähnt. Im Laufe der Befragung bewerteten die Beschäftigten die Mediennutzungsstrategie ihres eigenen Unternehmens sowie weitere potenziell umsetzbare Strategien zur reduzierten oder reflektierten Nutzung digitaler Medien. **Besonders kritisch äußerten sie sich zu verbindlichen Vorschriften, die als Autonomieverlust wahrgenommen werden, wie die Verschärfung gesetzlicher Regelungen (z. B. zur Arbeitszeit).** Aus diesem Grund bewerteten die Befragten auch technische Möglichkeiten negativ, etwa die Abschaltung des E-Mail-Servers zu festgelegten Uhrzeiten und die Löschung der E-Mails während des Urlaubs. **Positiv bewertet wurden hingegen solche Strategien, welche die Flexibilität der Beschäftigten wahren, Transparenz schaffen und ihre Mediennutzung lediglich begleitend optimieren.** In diese Kategorie fallen etwa Stressbewältigungsseminare und Achtsamkeitstrainings. Viele der Beschäftigten haben zudem bereits selbst Vorgehensweisen im Umgang mit

digitalen Medien etabliert. Als besonders positiv empfinden sie die Fokussierung der eigenen Selbstdisziplin. Auch das zeitversetzte Abfragen von E-Mails und das Tätigen von Anrufen zur E-Mail-Vermeidung sowie die zusätzliche Nutzung analoger Medien erhielten neben einigen Einschränkungen viele positive Zuschreibungen. Bei den eigenen Strategien der Beschäftigten und den freiwilligen Strategien der Unternehmen kann der möglicherweise eher geringe Umsetzungserfolg beanstandet werden, wenn etwa die durch digitale Medien besonders gestressten Beschäftigten die Methoden nicht anwenden. Am Ende waren sich die Befragten jedoch einig, dass sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten selbst in der Pflicht sind, Strategien im Umgang mit digitalen Medien zu finden und zu etablieren (Bieckmann, 2019).

Fazit und Ausblick: Flexible Arbeitsweise vs. Konzentrations-Phasen

Bezugnehmend auf die Forschungsfrage lässt sich herausstellen, dass eine Begrenzung der Nutzung digitaler Medien nur dann von den Beschäftigten als sinnvoll erachtet wird, wenn mit den Strategien kein Autonomieverlust über die Flexibilität der eigenen Arbeitsweise einhergeht. Unternehmen müssen bei der Implementierung von Strategien darauf achten, zwischen der verbindlichen Vorgabe von Regeln und der flexiblen und individuellen Arbeitsweise der/des einzelnen Beschäftigten, einen Ausgleich zu finden. Eine sinnvolle Möglichkeit der Umsetzung wurde in einem der Interviews herausgestellt. Dort gewährt die Abteilung des Befragten den Arbeitnehmern/-innen generelle Flexibilität in ihrer Arbeitsweise – mit Ausnahme festgelegter und geblockter Zeitfenster in der Woche, die ausschließlich der Bearbeitung konzentrationsintensiver Tätigkeiten dienen (Bieckmann, 2019).

Mit Blick auf die Zukunft kann angenommen werden, dass der Trend des digitalen Detox aufgrund der fortlaufenden und schnellen Änderungen digitaler Medien eine zunehmend wichtige Rolle spielen wird. Die Rezipienten/-innen, die mit digitalen Medien aufgewachsen sind und eine besonders hohe Nutzungsintensität aufweisen (Frees & Koch, 2018), sind entweder erst kürzlich Teil der Arbeitsgemeinschaft geworden oder werden es in naher Zukunft sein. Vor diesem Hintergrund werden die verstärkte Aufmerksamkeit auf eine hohe Nutzungsfrequenz digitaler Medien und die damit einhergehenden Risiken im Arbeitskontext noch bedeutsamer.

Im Rahmen der Erhebung konnten bereits erste Einblicke in das Themenfeld der ‚Begrenzung der Nutzung digitaler Medien im-Arbeitskontext‘ erfasst werden. Dennoch müssen die geringe Anzahl an Befragten, die schriftliche Durchführung von zwei der Interviews sowie das im Durchschnitt junge Alter der Befragten berücksichtigt werden.

Trotz dieser Aspekte sowie der Aufstellung weiterführender Forschungsdefizite (z. B. zu der Freiwilligkeit solcher Strategien, den demografischen Unterschieden und einem potenziellen Suchtverhalten beim E-Mail-Konsum) konnte gezeigt werden, dass das Thema in Unternehmen eine nicht zu vernachlässigende Rolle spielt. Deshalb sind eine qualitative Untersuchung größeren Umfangs sowie eine Prüfung der Ergebnisse durch quantitative Forschung unerlässlich.

Literaturverzeichnis

BAuA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit –Berichtsjahr 2017. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Bönen: Druck & Verlag Kettler.

Bieckmann, L. (2019). Zwischen „Always Online“ und „Digital Detox“: Strategien von Unternehmen und Beschäftigten, die Nutzung digitaler Medien zur Stressreduktion einzugrenzen. Unveröffentlichte Masterarbeit, Hochschule Osnabrück.

Bitkom Research & Bitkom (2018). Bitkom Digital Office Index 2018. Eine Studie zur Digitalisierung von Büro- und

Verwaltungsprozessen in deutschen Unternehmen. <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/180813-Studienbericht-Bitkom-Digital-Office-Index-2018.pdf> [Abgerufen am: 11.01.2020].

Böhn, A. & Seidler, A. (2014). Mediengeschichte. Eine Einführung. Tübingen: Narr Verlag.

Brehme, T. & Holdampf-Wendel, A. (2018). Sieben von zehn Berufstätigen sind über die Feiertage erreichbar. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Sieben-von-zehn-Berufstaetigen-sind-ueber-die-Feiertage-erreichbar> [Abgerufen am: 11.01.2020]

Busch, A. (2018). Untersuchungsgegenstand Internet. In: Busch, A., Breindl, Y. & Jakobi, T. (Hrsg.): Netzpolitik. Ein einführender Überblick (S. 17-52). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Carius, L. (2017). Die schwierige Balance zwischen Always on und digitalem Detox. <https://www.bitkom.org/Presse/Presseinformation/Die-schwierige-Balance-zwischen-Always-on-und-digitalem-Detox.html> [Abgerufen am: 11.01.2020]

Frees, B. & Koch, W. (2018). ARD/ZDF-Onlinestudie 2018: Zuwachs bei medialer Internetnutzung und Kommunikation. In: Media Perspektiven, Nr. 9., S. 398-413.

Gimpel, H., Lanzl, J., Manner-Romberg, T. & Nüske, N. (2018). Digitaler Stress in Deutschland. Eine Befragung von Erwerbstätigen zu Belastung und Beanspruchung durch Arbeit mit digitalen Technologien. https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_101_2018.pdf [Abgerufen am: 11.01.2020]

Glaser, J. & Palm, E. (2016). Flexible und entgrenzte Arbeit – Segen oder Fluch für die psychische Gesundheit? In: Wirtschaftspsychologie, Nr. 3, S. 82-99.

Gottschall, K. & Voß, G. G. (2005). Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zur Einleitung. In: Gottschall, Karin & Voß, Günter G. (Hrsg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag (S. 11-36). München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Grenz, T. & Pfadenhauer, M. (2017):. De-Mediatisierung: Diskontinuitäten, Non-Linearitäten und Ambivalenzen im Mediatisierungsprozess. In: Pfadenhauer, Michaela & Grenz, Tilo (Hrsg.), De-Mediatisierung.

Diskontinuitäten, Non-Linearitäten und Ambivalenzen im Mediatisierungsprozess (S. 3-26). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J., Paridon, H. & Schuchart, U. (2016). Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. http://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_23_Teil2_Auswirkungen_staendiger_Erreichbarkeit.pdf [Abgerufen am: 11.01.2020]

International Telecommunications Union (ITU) (2018). ITU releases 2018 global and regional ICT estimates. For the first time, more than half of the world's population is using the Internet. <https://www.itu.int/en/mediacentre/Pages/2018-PR40.aspx> [Abgerufen am: 11.01.2020]

Jurczyk, K., Schier, M., Szymenderski, P., Lange, A. & Voß, G. G. (2009). Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.

Kleemann, F. & Voß, G. G. (2018). Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F., Voß, G. G. & Wachtler, G. (Hrsg.), Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen (S. 15-58). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Krotz, F. (2017). Mediatisierung: Ein Forschungskonzept. In: Krotz, F., Despotović, C. & Kruse, M. (Hrsg.), Mediatisierung als Metaprozess. Transformationen, Formen der Entwicklung und die Generierung von Neuem (S. 13-34). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Lepold, M. & Ullmann, M. (2017).** Montessori-Pädagogik und digitale Medien: in Krippe und Kita. Freiburg: Verlag Herder.
- Mayring, P. (2015).** Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.
- Nierling, L. (2018).** Digitale Rationalisierung, digitale Entgrenzung und digitale Arbeitsteilung? Trends und Herausforderungen einer digitalen Arbeitswelt – sozialwissenschaftliche Perspektiven. In: Hausstein, A. & Zheng, C. (Hrsg.), Industrie 4.0 / Made in China 2025. Gesellschaftswissenschaftliche Perspektiven auf Digitalisierung in Deutschland und China (S. 183-196). Karlsruhe: KIT Scientific Publishing.
- Pfeiffer, S. (2012).** Technologische Grundlagen der Entgrenzung: Chancen und Risiken. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren. Zahlen, Daten, Analyse aus allen Branchen der Wirtschaft (S. 15-22). Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag.
- Richter, M., Kliner, K. & Rennert, D. (2017).** Ergebnisse der BKK Umfrage „Digitalisierung, Arbeit und Gesundheit“. In: Knieps, F. & Pfaff, H. (Hrsg.), Digitale Arbeit – Digitale Gesundheit. Zahlen, Daten, Fakten. BKK Gesundheitsreport 2017 (S. 105-124). Berlin: MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft.
- Roth-Ebner, C. (2015).** Der effiziente Mensch. Zur Dynamik von Raum und Zeit in mediatisierten Arbeitswelten. Bielefeld: transcript Verlag.
- Schier, M., Jurczyk, K. & Szymenderski, P. (2011).** Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. In: WSI Mitteilungen, 64. Jg., Nr. 8, S. 402-408.
- Schonert-Hirz, S. (2017).** Digitale Balance statt Digital Detox. Stressmanagement in Zeiten zunehmender Digitalisierung. In: ASU Zeitschrift für medizinische Prävention, Nr. 52, S. 796- 800.
- Schonert-Hirz, S. & Lünendonk, T. (2017).** Digitaler Stress im Arbeitsleben. Lünendonk@/Dr. Stress-Studie 2017. https://www.doktor-stress.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Digitaler_Stress_Studie_2017.pdf [Abgerufen am: 11.01.2020].
- Thye, I. (2013).** Kommunikation und Gesellschaft – systemtheoretisch beobachtet. Sprache, Schrift, einseitige Massen und digitale Online-Medien. Wiesbaden: Springer Fachmedien.