

ACHTSAME ERREICHBARKEIT

WIE ACHTSAMKEIT DEN UMGANG MIT ARBEITSBE-
ZOGENER ERWEITERTER ERREICHBARKEIT IM DI-
GITALEN ZEITALTER UNTERSTÜTZEN KANN

MINDFUL AVAILABILITY

HOW MINDFULNESS CAN SUPPORT COPING WITH
WORK-RELATED EXTENDED AVAILABILITY IN THE
DIGITAL AGE

BACHELORARBEIT

GEMÄß § 26 DER ALLGEMEINEN STUDIEN- UND PRÜFUNGSORDNUNG (ASPO) DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN MÜNCHEN VOM 05.01.2018 IN DERZEIT GÜLTIGER FASSUNG SOWIE § 5 DER STUDIEN- UND PRÜFUNGSORDNUNG FÜR DEN BACHELORSTUDIENGANG TOURISMUS-MANAGEMENT AN DER HOCHSCHULE FÜR ANGEWANDTE WISSENSCHAFTEN MÜNCHEN VOM 22.06.2018 IN DERZEIT GÜLTIGER FASSUNG.

VERFASSER: PIA ALTSCHÄFFL

MATR. NUMMER: 

ANSCHRIFT: 



DOZENT: PROF. DR. CELINE CHANG

THEMA ERHALTEN AM: 17.05.2022

ABGABE AM: 13.08.2022

MÜNCHEN, IM AUGUST 2022

Kurzfassung

Auch für berufliche Belange ständig erreichbar zu sein, ist trotz bekannter Risiken für viele Beschäftigte keine Ausnahme mehr. Und obwohl Achtsamkeit aufgrund positiver Effekte auch im Arbeitskontext stetig an Bedeutung gewinnt, ist bisher wenig darüber bekannt, inwieweit sie Mitarbeitende im Umgang mit der zunehmenden Erreichbarkeitserwartung unterstützen kann. Die vorliegende Arbeit hat das Ziel, den Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang und die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu untersuchen. Um die bisherigen Erkenntnisse auszuwerten und mögliche Wirkzusammenhänge abzuleiten, wurde eine systematische Literaturrecherche durchgeführt. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass Achtsamkeit einen entscheidenden Beitrag im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit leisten kann. Ein achtsamer Umgang unterstützt Mitarbeitende dabei, besser mit den Anforderungen durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit umzugehen, diese als weniger belastend wahrzunehmen und somit ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten. In Fällen, in denen sich eine erweiterter Erreichbarkeit nicht verhindern lässt, kann Achtsamkeit eine wertvolle Unterstützung darstellen.

Schlagerwörter: Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Ständige Erreichbarkeit, Achtsamkeit, Mitarbeitergesundheit, Erholung, Digitalisierung

Abstract

Despite known risks, being permanently available for work-related matters is no longer an exception for many employees. And whilst mindfulness at work is steadily gaining importance due to its positive effects, little is known about the extent to which it might support employees in coping with increasing availability expectations. The aim of this study is to examine the influence of mindfulness on dealing with work-related extended availability and its impacts on employee health. A systematic literature review has been conducted in order to evaluate the current state of research and to derive possible cause-effect relationships. The results showed that mindfulness can make a decisive contribution in dealing with work-related extended availability. A mindful approach helps employees to cope better with the demands connected to work-related extended

availability, perceive it as less detrimental and thus maintain their health and performance. In cases where extended availability cannot be prevented, mindfulness can be of great value in supporting affected employees.

Keywords: Work-related extended availability, Permanent availability, Mindfulness, Employee Health, Recovery, Digitalization

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit im digitalen Zeitalter	2
2.1	Definition und Abgrenzung	3
2.2	Ursachen, Umfang und Verbreitung	5
2.3	Folgen für Mitarbeitende	8
2.4	Umgang und Gestaltung	11
3	Achtsamkeit im Arbeitskontext	15
3.1	Begriffsherkunft und Definition	16
3.2	Einsatz und Wirkung von Achtsamkeitsinterventionen am Arbeitsplatz	18
3.3	Kritik und Grenzen von Achtsamkeit im Arbeitsalltag	21
4	Methoden	23
5	Ergebnisse	25
6	Diskussion	30
6.1	Limitationen	38
6.2	Empfehlungen für zukünftige Forschung	39
6.3	Handlungsempfehlungen für die Praxis	40
7	Fazit	43
8	Literaturverzeichnis	45
9	Anhang	52

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Basic Stressor-Detachment Model.....	11
Abbildung 2 Integrative Framework of Mindfulness	17
Abbildung 3 Flowchart Literatursuche	25
Abbildung 4 Stressor-Detachment Model + Mindfulness	33
Abbildung 5 Darstellung der Ergebnisse	35
Abbildung 6 Vereinfachtes JDR-Modell + Achtsamkeit.....	35

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Handlungsfelder für die Gestaltung ständiger Erreichbarkeit	14
Tabelle 2 Übersicht der Ergebnisse	26

Abkürzungsverzeichnis

AEE	= Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit
IKT	= Informations- und Kommunikationstechnologien
JDR-Modell	= Job-Demands-Resources-Modell
MBSR	= Mindfulness-Based Stress Reduction

1 Einleitung

In Zeiten des digitalen Zeitalters werden Mitarbeitende durch den stetigen Wandel der Arbeitswelt vor immer neue Herausforderungen gestellt. Eine dieser Herausforderungen stellt die ständige Erreichbarkeit dar, welche mit den sich wandelnden Ansprüchen der (Arbeits-) Gesellschaft sowie der rasanten Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien einhergeht (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 9). Gleichzeitig entstehen Ansätze, mit deren Hilfe Erwerbstätige dabei unterstützt werden sollen, diese Herausforderungen zu bewältigen (Chang-Gusko, 2019, S. 17).

“Being available at all hours is extremely important for many companies, but does this mean that employees have no right to switch off?”

Why shutting off your Smartphone and going “off the grid” should be allowed.” (Experteer Magazine, 2022)

„Mindfulness matters. The ability to be present and mindful – to stay focused intentionally without passing judgment – is a 21st-century skill.

Businesses with mindful teams are better equipped to compete in today’s ever-changing environment.” (Forbes, 2020)

Diese beiden Zitate geben einen Hinweis auf das Thema der vorliegenden Arbeit. Sowohl das Phänomen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit als auch das Konzept der Achtsamkeit im Arbeitskontext sind bereits Gegenstand zahlreicher wissenschaftlicher Studien. Achtsamkeit hat den Ruf, durch seine positiven Effekte Mitarbeitende bei der Bewältigung der volatilen Arbeitsanforderungen zu unterstützen und dadurch zur Erhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit beizutragen (Good et al., 2016, S. 122). Die erweiterte Erreichbarkeitserwartung gegenüber Arbeitnehmenden hingegen wird vor allem mit negativen Konsequenzen für die Betroffenen in Verbindung gebracht (Dettmers, 2017, S. 24). Trotz der umfangreichen Forschung zu den Auswirkungen und Effekten von Achtsamkeit im Arbeitskontext, blieb der Einfluss auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit bislang unerforscht.

Das Ziel dieser Arbeit ist es den Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang mit und die Auswirkungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu untersuchen. Hierzu wird zum einen der Frage nachgegangen, wie sich eine gesteigerte Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auswirkt. Zudem

wird untersucht, inwieweit Achtsamkeit zu einer geringeren Belastung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden führen kann. Abschließend soll geklärt werden, welche Möglichkeiten es durch Achtsamkeit im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf individueller und organisationaler Ebene gibt. Anhand einer systematischen Literaturrecherche wird der aktuelle Forschungsstand zum Umgang mit sowie zu den Auswirkungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und die Bedeutung und Wirksamkeit von Achtsamkeit im Arbeitskontext untersucht. Durch die Auswertung der ausgewählten Studien lassen sich Rückschlüsse auf den Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang und die Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit ziehen.

In Kapitel 2 wird zunächst der Begriff der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit definiert und abgegrenzt. Außerdem wird ein detaillierter Überblick über Ursache, Verbreitung und potenzielle Auswirkungen sowie den bisherigen Umgang mit diesem Phänomen gegeben. Im Anschluss wird das Konzept der Achtsamkeit sowie dessen Bedeutung im Arbeitskontext vorgestellt. Das methodische Vorgehen der systematischen Literaturanalyse wird in Kapitel 4 näher beschrieben, bevor anschließend in Kapitel 5 die Ergebnisse dieser Arbeit dargelegt werden. In Kapitel 6 werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund des aktuellen Forschungsstandes diskutiert, mögliche Zusammenhänge aufgezeigt sowie Schlussfolgerungen abgeleitet. Auf dieser Basis werden unter Berücksichtigung der Einschränkungen dieser Arbeit abschließend sowohl Empfehlungen für die weitere Forschung als auch Handlungsempfehlungen für die Praxis vorgestellt.

2 Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit im digitalen Zeitalter

Ständig erreichbar zu sein, ist für viele inzwischen zur Selbstverständlichkeit geworden. Mobile Endgeräte sowie eine gut ausgebaute Netzinfrastruktur machen es möglich, nahezu immer und überall erreichbar zu sein. Auch für die Arbeitswelt eröffnen sich dadurch zusätzliche Möglichkeiten. Zum einen entstehen vollkommen neue Gestaltungsräume, insbesondere in Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit. Zum anderen stellt sich aber auch die Frage, wie mit den daraus resultierenden Konsequenzen, z. B. veränderten Erreichbarkeitserwartungen, richtig umgegangen werden kann (Maier, 2019, S. 1f.). Neben den vielen Vorteilen, die die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation mit sich bringt, scheint sich die erhöhte Erreichbarkeit eher negativ

auf die Gesundheit von Beschäftigten auszuwirken (Gold & Bischof, 2020, S. 50). Die Herausforderung der ständigen Erreichbarkeit im Arbeitskontext ist, dass es für dieses noch relativ neue Phänomen bislang keine klaren Gestaltungsansätze für den richtigen Umgang damit gibt (Pauls et al., 2019, S. 207).

Dieses Kapitel gibt Aufschluss darüber, was sich hinter dem Begriff der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit verbirgt, verschafft einen Überblick über mögliche Konsequenzen und greift am Ende die Frage nach der sinnvollen Gestaltung und des richtigen Umgangs auf.

2.1 Definition und Abgrenzung

Durch die Verbreitung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) sowie der steigenden Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben zunehmend (Dettmers, Bamberg et al., 2016, S. 3). Für die damit einhergehende ständige Erreichbarkeit von Beschäftigten hat sich der Begriff der „arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit“ etabliert (Thörel et al., 2021, S. 177). Eine einheitliche Definition für die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit gibt es in der Wissenschaft bislang nicht. Fasst man die in der Literatur am häufigsten genannten Merkmale zusammen, beschreibt diese die Verfügbarkeit von Beschäftigten für Arbeitsbelange außerhalb der regulären Arbeitszeit (Strobel, 2013, S. 8). Neben Wochenenden sowie Feier-, Urlaubs- und Krankheitstagen ist damit in der Regel die Zeit vor und nach der täglichen Arbeit gemeint (Hassler et al., 2016, S. 9). Für Arbeitsbelange verfügbar zu sein, bedeutet in diesem Fall die Bereitschaft, die aktuelle Tätigkeit in der arbeitsfreien Zeit zu unterbrechen und kurzzeitig in den Lebensbereich „Arbeit“ zu wechseln, um auf eine arbeitsbezogene Kontaktanfrage zu reagieren. Wenn Beschäftigte also außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit E-Mails oder Kurznachrichten lesen, sie gegebenenfalls beantworten, darin enthaltene Arbeitsaufträge ausführen oder Anrufe entgegennehmen, handelt es sich um arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016, S. 9). Eine einheitliche Abgrenzung dafür zu finden, was unter „außerhalb der regulären Arbeitszeit“ zu verstehen ist, gestaltet sich allerdings durch zunehmend individuellere Arbeitszeitregelungen schwierig (Menz, Klußmann et al., 2019, S. 13). Sowohl durch zeit- als auch ortsflexibles Arbeiten lässt sich die reguläre Arbeitszeit nicht immer so eindeutig fest-

legen, wie beispielsweise bei einem Arbeitsverhältnis mit Kernarbeitszeit und Anwesenheit in der Arbeitsstätte (Menz, Klußmann et al., 2019, S. 13). Aufgrund dieser Problematik ist der Ansatz entstanden, die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit per Grenzüberschreitung zwischen den Lebensbereichen „Arbeit“ und „Privatleben“ zu definieren (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016, S. 15). Die Einteilung der persönlichen Lebensbereiche ist grundsätzlich sehr individuell (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 10), doch kann der Bereich „Arbeit“ in der Regel von den anderen Lebensbereichen, welche sich in Summe als „Privatleben“ zusammenfassen lassen, abgegrenzt werden. Gerade die synonym verwendete Bezeichnung „ständige“ Erreichbarkeit deutet darauf hin, dass Mitarbeitende immer und überall für Arbeitsbelange erreichbar sein müssen, um den Tatbestand der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit zu erfüllen. Doch bereits einzelne Grenzüberschreitungen zwischen dem Bereich „Arbeit“ und einem anderen Lebensbereich führen zur arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit, ohne dass Mitarbeitende dabei permanent für arbeitsrelevante Kontaktanfragen erreichbar sind (ebd., S. 15). Ob die Kontaktanfragen dabei einen unternehmensinternen Ursprung haben, wie beispielsweise Anrufe oder Nachrichten von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen, von externen Personen (z. B. Kunden oder Geschäftspartnern) ausgehen oder durch technische Systeme ausgelöst werden, spielt dabei keine Rolle (Strobel, 2019, S. 7).

Bei der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit handelt es sich in der Regel um eine weitgehend unregulierte Form der Verfügbarkeit von Beschäftigten (Hassler et al., 2016, S. 8). Das bedeutet, dass keine klaren Absprachen oder vertraglichen Regelungen hinsichtlich der Erwartung und des Umfangs der Erreichbarkeit bestehen. Auch darüber, wie diese Zeit ausgeglichen werden soll (bezahlte Arbeitszeit, Freizeitgleich, etc.) gibt es in der Regel keine Abmachungen (Thörel et al., 2021, S. 177). Der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit stehen regulierte Formen der Erreichbarkeit, wie beispielsweise der Bereitschaftsdienst oder die Rufbereitschaft gegenüber. Diese lassen sich aber durch eine klare vertragliche Regelung, welche unter anderem die Einhaltung der Gesamtarbeitszeit sowie die der gesetzlich vorgeschriebenen Pausen und Erholungszeiten gewährleistet, abgrenzen (Hassler et al., 2016, S. 8).

2.2 Ursachen, Umfang und Verbreitung

Die Ursachen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sind vielschichtig. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung hat zu einem massiven Anstieg der Vernetzung und raschen Entwicklungen der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien geführt. Durch den Netzausbau sowie die gleichzeitig sinkenden Vernetzungskosten wird die Erreichbarkeit in einem ganz anderen Ausmaß überhaupt erst ermöglicht (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 17). Hinzu kommt, dass technische Geräte wie beispielsweise Laptops, Tablets und Smartphones durch die technologische Entwicklung in den letzten Jahren deutlich erschwinglicher und praktikabler geworden sind. In Kombination mit zahlreichen technischen Diensten im Bereich der Kommunikation führt dies dazu, dass sich die Erreichbarkeit nicht mehr auf den Festnetzanschluss oder PC zu Hause und am Arbeitsplatz beschränkt. Die Erreichbarkeit erweitert sich somit auf jeden Ort, der über eine ausreichende Netzverbindung verfügt und an den ein mobiles Endgerät mitgenommen werden kann (Maier, 2019, S. 10). Die Entwicklung in den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien wird als determinierender Faktor in Bezug auf die erweiterte Erreichbarkeit bezeichnet (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 17), denn ohne sie wäre eine arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in dem Ausmaß wie wir sie heute kennen nicht möglich (Maier, 2019, S. 11). Der Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit liegt also keine bewusste Einführung zugrunde. Viel mehr hat sie sich mit und parallel zur technologischen Entwicklung eingeschlichen (Göllner & Rau, 2021, S. 2).

Eine weitere entscheidende Rolle spielen ebenso die Veränderungen in der Arbeitswelt. Flexibilität in Bezug auf den Arbeitsort und die Arbeitszeit wird immer wichtiger. Die aktuelle Umfrage des Randstad Arbeitsbarometers ergab, dass 83 % der Befragten den Anspruch haben, ihre Arbeitszeit flexibel gestalten zu können. Ungefähr 40 % würden sogar so weit gehen, einen Job ohne ausreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten gar nicht erst anzunehmen und knapp 30 % haben bereits aufgrund mangelnder Flexibilität ein Arbeitsverhältnis gekündigt (2022, S. 36 & 38). Insbesondere die sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerseite eingeforderte oder erwartete Flexibilität trägt maßgeblich zur gesteigerten Erreichbarkeit bei (Maier, 2019, S. 12). Der Wunsch nach mehr Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes führt somit zu einer zunehmenden Asynchronität der Arbeit. Dadurch erhöht sich wiederum die Wahrscheinlichkeit, dass jemand außerhalb seiner individuell gewählten Arbeitszeit für

berufliche Belange kontaktiert wird. Bedingt durch die zunehmende Globalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt verändern sich zusätzlich die Erwartungen an Erreichbarkeit und Reaktionszeit im Allgemeinen. So bestehen beispielsweise von Kundenseite immer öfter Ansprüche an eine erhöhte Erreichbarkeit im Sinne der Verfügbarkeit durch Öffnungszeiten und von Dienstleistenden (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 17).

Die eben aufgeführten gesellschaftlichen Entwicklungen können wiederum zu verschiedenen konkreten Auslösern beruflicher erweiterter Erreichbarkeit führen. Auf sachlich-funktionaler Ebene kann sie durch dringliche Arbeitsaufgaben wie die Behebung technischer Störungen oder die notwendige Einhaltung von Deadlines entstehen (Menz, Klußmann et al., 2019, S. 19f.). Die Möglichkeit, von einem anderen Ort als dem gewöhnlichen Arbeitsplatz, arbeitsbezogene Aufgaben erledigen zu können, eröffnet außerdem die Möglichkeit, die Arbeitsbelastung zu entzerren. Durch das Abrufen von E-Mails und die Vorbereitung oder Erledigung von Arbeitsaufgaben nach Feierabend und an den Wochenenden kann das Arbeitsvolumen, welches einen zu Beginn des nächsten Arbeitstages erwartet, gemildert werden (ebd., S. 24f.).

Des Weiteren verbreitet sich die sogenannte Erreichbarkeitskultur im Arbeitskontext stetig. Unter Erreichbarkeitskultur wird die Entstehung von Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich der Erreichbarkeit und Reaktionszeit von anderen Personen im beruflichen Umfeld verstanden. Darunter fallen Vorstellungen und Normen, die einen zeitlichen Rahmen in Bezug auf die Reaktionszeit bilden. Sie entstehen beispielsweise dadurch, dass Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen noch spät abends oder an Wochenenden ihre E-Mails beantworten. Dadurch kann bei anderen der Eindruck entstehen, dass dies auch von ihnen erwartet wird. Auch beiläufige Kommentare im Kollegenkreis oder von Vorgesetzten können den Eindruck erwecken, dass bestimmte Erwartungen bezüglich der Erreichbarkeit bestehen. Durch dieses implizite Verhalten entwickelt sich die wahrgenommene Erreichbarkeitserwartung dynamisch weiter. Das Schwierige daran ist, dass diese Erwartungen in der Regel unausgesprochen bleiben und dadurch für die Mitarbeitenden nicht klar greifbar sind (Menz, Klußmann et al., 2019, S. 20ff.).

Die Ursachen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit reichen also von sozialen Erreichbarkeitserwartungen über ein in der regulären Arbeitszeit nicht zu bewältigendes Arbeitsvolumen bis hin zu persönlichen Präferenzen hinsichtlich der Flexibilität von Arbeitszeit- und -ort (Menz, Pauls et al., 2016, S. 57f.). Ob Beschäftigte von erweiterter Erreichbarkeit betroffen sind, hängt von mehreren Faktoren ab. So gibt es bereits zwischen den Branchen große Unterschiede und auch die Position hat einen enormen Einfluss darauf, wie häufig es zu Situationen kommt, welche eine Erreichbarkeit über die reguläre Arbeitszeit hinweg verlangen (Pauls et al., 2019, S. 198). Besonders häufig betroffen sind neben Lehrenden Beschäftigte in der IT-Branche, dem Gesundheitswesen und der Gastronomie (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 13). Insbesondere unter Personen in leitenden Positionen ist die erweiterte Erreichbarkeit besonders verbreitet (Maier, 2019, S. 16). Des Weiteren scheint es in kleineren Unternehmen üblicher zu sein als in großen, auch in der Freizeit kontaktiert zu werden.

Zur aktuellen Verbreitung der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit gibt es zahlreiche Datenerhebungen (ebd.). Eine davon ist der *Global Report* des Randstad Arbeitsbarometers aus dem vierten Quartal 2019. In dieser Online-Umfrage wurden in 34 Ländern jeweils mindestens 400 Beschäftigte im Alter zwischen 18 und 65 Jahren befragt. Der Report bietet Daten zu verschiedenen Fragestellungen hinsichtlich der Erreichbarkeit und Erreichbarkeitserwartung. Laut dem Randstad Arbeitsbarometer gaben 60 % der Deutschen an, außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit auf arbeitsbezogene Anrufe, E-Mails und Nachrichten zu reagieren. Der weltweite Durchschnitt liegt hier bei 65 %. Den Angaben der Befragten zufolge reagieren 44 % sogar unverzüglich. Von 43 % der Befragten in Deutschland wird von ihrem Arbeitgeber erwartet, dass sie außerhalb regulärer Arbeitszeiten erreichbar sind und von 30 % sogar während ihres Urlaubs. Insgesamt liegen die Umfragewerte der Deutschen in dieser Befragung konstant leicht unter dem globalen Durchschnittswert. Unangefochten auf den ersten drei Plätzen befinden sich China, Indien und die Türkei (2019, S. 4-7). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch der *Gesundheitsreport* der DAK aus dem Jahr 2020. Daraus geht hervor, dass knapp die Hälfte der Befragten auch außerhalb der Arbeitszeit dienstliche E-Mails liest. Rund 23 % werden häufig von ihren Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen zu beruflichen Belangen kontaktiert und gut die Hälfte gibt an, dass dies zumindest hin und wieder vorkommt (seltener als einmal pro Woche) (DAK, 2020, S. 127). Auch in weiteren Datenerhebungen ergeben sich ähnliche Umfragewerte

(BAuA, 2016, S. 76). Diese und viele weitere Umfragen beschäftigen sich aber in erster Linie mit der von Seiten der Beschäftigten wahrgenommenen Erreichbarkeitserwartung und geben in den meisten Fällen keinen Aufschluss darüber, wie häufig es während der potenziellen Erreichbarkeit tatsächlich zu arbeitsbezogenen Kontaktversuchen und -anfragen kommt (Maier, 2019, S. 17). Eine Ausnahme stellt hier der *Arbeitszeitreport* der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) dar. Diesem zufolge werden rund 12 % der Befragten tatsächlich häufig, 66 % selten bis manchmal und 22 % nie in ihrer Freizeit kontaktiert (BAuA, 2016, S. 76).

2.3 Folgen für Mitarbeitende

Die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit kann unter Umständen weitreichende Auswirkungen auf das Leben der Betroffenen haben. Daher befasst sich dieses Kapitel umfassend mit den Folgen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit, welche zu einer Beeinträchtigung des Wohlbefindens führen und damit eine potenzielle Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten darstellen kann.

Aus der bisherigen Forschung ergeben sich sowohl positive als auch negative Auswirkungen für die Gesundheit von Beschäftigten. Zu den positiven Auswirkungen zählen zum Beispiel der Zugewinn an Flexibilität sowie ein höheres Maß an Zeitsouveränität, wodurch eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie eine flexiblere Alltagsgestaltung ermöglicht wird (Strobel, 2019, S. 31). Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit wird jedoch vor allem auch mit negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden in Verbindung gebracht (Dettmers, 2017, S. 24).

Nachdem durch die arbeitsbezogene Erreichbarkeit mehr Ressourcen (Zeit und Energie) für die Bewältigung der Arbeit aufgewendet werden müssen, entsteht häufig ein Ungleichgewicht zwischen den Lebensbereichen. Dieses Ungleichgewicht kann zu Unzufriedenheit mit der Work-Life-Balance und dem sogenannten Work-Family-Conflict (oder Work-Life-Conflict) führen. Das bedeutet, dass zum Beispiel das Familien- oder das Privatleben im Allgemeinen gegenüber der Arbeit benachteiligt wird (Dettmers, 2017, S. 26f.). Einer Beschäftigtenumfrage zufolge nimmt rund ein Drittel der Befragten eine Beeinträchtigung des Privatlebens und der Work-Life-Balance wahr (Gold & Bischof, 2020, S. 50f.). Häufig lösen sich als Folge erweiterter Erreichbarkeit

auch die physischen, zeitlichen und psychologischen Grenzen zwischen den Lebensbereichen zunehmend auf (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016, S. 15f.). Eine schwache Trennung der verschiedenen Lebensbereiche kann den Konflikt noch zusätzlich verstärken (Dettmers, 2017, S. 26f.). Es ist folglich naheliegend, dass die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zur Beeinträchtigung anderer Lebensbereiche führt (ebd., S. 27).

Ein Großteil der Befragten fühlt sich durch die ständige Erreichbarkeit im digitalen Zeitalter laut der *Stressstudie* der Techniker Krankenkasse gestresst. Die ständige Erreichbarkeit durch Smartphones, Soziale Netzwerke und Co. stellt laut dieser Studie die fünfthäufigste Stressursache der Deutschen dar (2021, S. 15f.). Eine weitere Umfrage ergab, dass sich knapp ein Drittel der Deutschen durch die Erwartung, sogar im Urlaub auf arbeitsbezogene Anrufe und Nachrichten zu reagieren, unter Druck gesetzt fühlt (Randstad, 2019, S. 9). Generell wird Stress als zweithäufigste Ursache von arbeitsbedingten Gesundheitsproblemen verantwortlich gemacht. Anhaltender Stress kann auf Dauer sowohl zu psychischen als auch zu physischen Problemen führen (Welledits et al., 2020, S. 15). In einer weiteren Beschäftigtenumfrage gaben rund 20 % der Befragten an, sich durch die erweiterte Erreichbarkeit zusätzlichem Stress ausgesetzt zu fühlen (Gold & Bischof, 2020, S. 50f.). Hinsichtlich der potenziellen Gesundheitsgefährdung durch Arbeitsbelastungen spielen Erholungsmöglichkeiten eine entscheidende Rolle. Nur wenn zwischen den Beanspruchungsphasen ausreichend Platz für sowohl qualitative als auch quantitative Erholung besteht, kann die Beanspruchung durch die Arbeitsbelastung ausgeglichen werden. Bei unzureichender Erholung zwischen den Belastungsphasen können psychosomatische Beschwerden die Folge sein. Hält dieser Zustand zu lange an, kann dies zu ernsthaften gesundheitlichen Problemen führen (Maier, 2019, S. 19f.). Da sich die Arbeitszeit durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ausdehnt, kommt es zwangsläufig zu einer Reduktion quantitativer Erholungsmöglichkeiten (Rau & Göllner, 2019, S. 3). Eine anhaltende Arbeitsbelastung ohne ausreichende Erholung führt unter anderem zu erheblichen Erschöpfungszuständen. Als Folge mangelnder Erholung steht die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit unter Verdacht, zu verstärkter emotionaler Erschöpfung beizutragen. Emotionale Erschöpfung ist eine der Hauptursachen von Burnout und kann somit zu schwerwiegenden Folgen für Karriere und Privatleben führen (Thörel et al., 2020, S. 149).

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit führt außerdem dazu, dass es Mitarbeitenden schwerer fällt, sich geistig komplett von der Arbeit zu lösen (Psychological Detachment). Studien zufolge verschlechtert sich dadurch die Fähigkeit sich von arbeitsbezogenen Gedanken distanzieren zu können (Dettmers & Biemelt, 2018, S. 498f.; Thörel et al., 2021, S. 190). Die Möglichkeit, auch außerhalb der Arbeitszeit zu beruflichen Belangen kontaktiert zu werden, sorgt dafür, dass sich Beschäftigte in ihrer Freizeit schwerer von arbeitsbezogenen Gedanken lösen können (Vieten et al., 2022, S. 289). Und auch die regelmäßige Nutzung betrieblicher IKTs (Firmenhandys & Co.) nach Feierabend steht im Verdacht den Prozess des Abschaltens erheblich zu beeinträchtigen (Lee et al., 2021, S. 485). Je häufiger Beschäftigte außerhalb ihrer Arbeitszeit zu beruflichen Belangen kontaktiert werden, desto schwerer fällt es ihnen in der Regel, sich gedanklich davon zu lösen. Es besteht sogar die Annahme, dass Beschäftigte mit der Zeit die Fähigkeit des Abschaltens teilweise oder vollkommen verlernen, wenn von ihnen eine permanente Erreichbarkeit erwartet wird (Dettmers, 2017, S. 35). Dabei gilt die Fähigkeit des vollkommenen Abschaltens nach der Arbeit als essenziell, wenn es darum geht, sich von den Beanspruchungen des Arbeitsalltags zu erholen (Sonnentag & Fritz, 2015, S. 72). Zwischen der Fähigkeit, sich in der Freizeit vollkommen von arbeitsbezogenen Gedanken lösen zu können und gesundheitsgefährdenden Auswirkungen wie Burnout, körperlichen Beschwerden und Erschöpfungszuständen besteht ein signifikanter Zusammenhang (Thörel et al., 2020, S. 149).

Welch wichtige Rolle „Psychological Detachment“ im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Stressoren und Belastungsreaktionen spielt, wird im Stressor-Detachment-Modell erklärt (siehe **Abbildung 1**). Das Modell basiert auf der Annahme, dass es nicht allein die akute Stressreaktion ist, die zu negativen Folgen führt. Ausschlaggebend ist dagegen, ob trotz Abwesenheit des ursprünglichen Stressors weiterhin eine Auseinandersetzung mit dem Problem besteht. Das Modell legt nahe, dass arbeitsbezogene Stressoren die Fähigkeit des Abschaltens beeinträchtigen (1). Dies hat wiederum einen direkten Effekt auf die Belastung und das Wohlbefinden der Beschäftigten (2). Dem Modell zufolge werden die Auswirkungen arbeitsbezogener Stressoren auf die Belastung und das Wohlbefinden (3) durch die Fähigkeit des Abschaltens beeinflusst (4) (Sonntag & Fritz, 2015, S. 75f.).

Bei Beschäftigten, die dauerhaft nicht in der Lage sind, sich außerhalb der Arbeit ausreichend von arbeitsbezogenen Gedanken und Problemen zu distanzieren, wirkt sich die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in der Regel negativ auf ihr Wohlbefinden aus (Dettmers, 2017, S. 28). Die Autoren Huyghebaert-Zouaghi et al. legen nahe, dass klare Grenzen und Umgangsregeln mit geschäftlich genutzten IKTs hier besonders wichtig sind und das Abschalten nach der Arbeit erheblich unterstützen können (2022, S. 352).

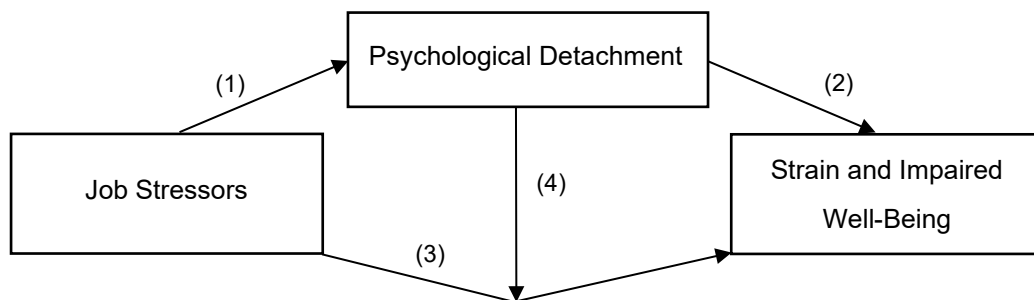


Abbildung 1 Basic Stressor-Detachment Model (Sonnentag und Fritz 2015, S. 76)

Die Wissenschaft ist sich einig, dass sich die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erheblich auf das „Psychological Detachment“ sowie die Abgrenzung des Arbeits- und Privatlebens auswirkt. Eine Beeinträchtigung gesundheitsrelevanter Faktoren wie Stressempfinden und Erholung ist somit naheliegend (Dettmers, 2017, S. 35; Maier, 2019, S. 25; Thörel et al., 2021, S. 178f.). Einer Studie zufolge wird das Wohlbefinden der Beschäftigten insbesondere durch die beeinträchtigte Erholung sowie den stärkeren Konflikt zwischen Berufs- und Privatleben negativ beeinflusst (Dettmers, 2017, S. 37). Die bisherigen Forschungsergebnisse lassen vermuten, dass ständig erreichbare Beschäftigte häufiger und in einem stärkeren Ausmaß von diesen Beeinträchtigungen betroffen sind, als Beschäftigte ohne erweiterte Erreichbarkeitserwartung (Maier, 2019, S. 26). Aus einer Studie geht allerdings hervor, dass sich die potenziellen Folgen nicht auf jeden gleich auswirken. Lediglich in Bezug auf die Fähigkeit des Abschaltens weisen die Ergebnisse auf eine gewisse Allgemeingültigkeit hin (Thörel et al., 2020, S. 155).

2.4 Umgang und Gestaltung

Trotz der hohen Relevanz für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden ist die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in den meisten Unternehmen bisher weitgehend unreguliert (Maier, 2019, S. 27). Einer Umfrage zufolge gibt es in 62 % der Unternehmen keine Regelungen für die Erreichbarkeit der Mitarbeitenden außerhalb der regulären Arbeitszeit. 20 % der befragten Mitarbeitenden geben an, dass

es mündliche Vereinbarungen zwischen ihnen und ihren Vorgesetzten gibt. In wenigen Fällen bestehen individuelle Regelungen in Arbeitsverträgen (6 %), Regeln im Rahmen der Betriebsvereinbarung (6 %) oder Vorgaben der Unternehmensleitung (2 %) (BITKOM, 2013, S. 27).

Aktuellen Forschungsergebnissen zufolge sollte die erweiterte Erreichbarkeit wenn möglich verhindert oder zumindest so gut wie möglich reduziert werden (Thörel et al., 2021, S. 194; Vieten et al., 2022, S. 289). Der Border (Clark, 2000, S. 748) und Boundary Theory (Ashforth et al., 2000, S. 473f.) nach lassen sich verschiedene Lebensbereiche durch zeitliche, räumliche und psychologische Grenzen voneinander abgrenzen. Die Ausprägung dieser Grenzen ist durch ihre Flexibilität und Permeabilität bedingt. Das Ausmaß an Flexibilität bestimmt darüber, wie nachgiebig eine Grenze ist, wenn es darum geht, den Ansprüchen eines anderen Lebensbereiches gerecht zu werden. Die Permeabilität beschreibt die Durchlässigkeit der Grenze, wodurch Elemente von einem in den anderen Lebensbereich übergehen können (Thörel et al., 2021, S. 178). Die Boundary Theory legt außerdem nahe, dass die Präferenzen bezüglich der Gestaltung und Einhaltung von Grenzen sehr individuell sind (Ashforth et al., 2000, S. 473).

Das gewünschte Ausmaß der Trennung zwischen dem Arbeits- und Privatleben kann also je nach Person stark variieren (Thörel et al., 2021, S. 181). Die Autoren Menz et al. haben anhand der unterschiedlichen Grenzziehungspräferenzen fünf unterschiedliche Typen an Mitarbeitenden erarbeitet. So gibt es die Gruppe der „zufriedenen Entgrenzten“, die sehr gut mit der Verschmelzung verschiedener Lebensbereiche zurechtkommt, diese sogar erwünscht und eine grenzüberschreitende Gestaltung der Arbeit als positiv bewertet. Auch die „getriebenen Entgrenzten“ ziehen eine Integration der Lebensbereiche gegenüber einer klaren Trennung vor, allerdings eher, da sie dies als notwendig oder selbstverständlich erachten, und nehmen dies jedoch tendenziell als negativ wahr. Die Gruppe der „erfolgreichen Grenzzieher“ und die der „belasteten Grenzzieher“, verfolgen beide das Ziel einer klaren Trennung zwischen dem Arbeits- und Privatleben. Je nach Ausmaß des Erfolgs bewerten sie ihre Arbeitssituation als positiv (erfolgreich) oder negativ (belastend). Zuletzt bleibt noch die Gruppe der „Unproblematischen“, welche keine klare Präferenz hinsichtlich der Trennung der Lebens-

bereiche hat und unabhängig vom Ausmaß der Be- und Abgrenzung mit ihrer Arbeitssituation zufrieden ist (Menz, Pauls et al., 2016, S. 38-45). Einer aktuellen Studie zufolge sollten Beschäftigte mit einer ausgeprägten Grenzziehungspräferenz auf keinen Fall dazu genötigt werden, auch außerhalb der Arbeit ständig erreichbar zu sein. In diesem Szenario scheinen sich die negativen Effekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit am stärksten auszuwirken. Generell sollte jedoch die erweiterte Erreichbarkeit unter allen Beschäftigten so gut es geht vermieden werden (Thörel et al., 2020, S. 155).

Unternehmen wird geraten, sich insbesondere mit der Notwendigkeit der arbeitsbezogenen Nutzung von IKTs außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit kritisch auseinanderzusetzen. In Fällen, in denen sich eine erweiterte Erreichbarkeit nicht verhindern lässt, ist es dringend erforderlich, diese durch eine klare Regulierung aktiv zu gestalten (Lee et al., 2021, S. 486). Durch klare Absprachen muss ersichtlich sein, wann und in welchen Fällen jemand kontaktiert werden darf. Des Weiteren sollten diese Ausnahmeregelungen nicht ausgenutzt werden und Beschäftigte tatsächlich nur dann außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit kontaktiert werden, wenn es unvermeidbar ist (Thörel et al., 2020, S. 155).

Erste Ansätze zur Lösung des Problems stammen von den Autoren Pangert, Pauls, Schlett et al., welche fünf Handlungsfelder für die Gestaltung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit definiert haben (siehe **Tabelle 1**). Diese Handlungsfelder enthalten Maßnahmen, die zum einen die Reduktion der Auslöser unterstützen (Handlungsfelder 1-3) und zum anderen zu einem geringeren Ausmaß der negativen Auswirkungen (Handlungsfeld 4 und 5) führen sollen (2019, S. 33).

Individuelle Erreichbarkeitsstrategien (siehe Handlungsfeld 5) können zum Beispiel in Form von blockierten Zeitfenstern etabliert werden, in denen die Beschäftigten grundsätzlich keine arbeitsbezogenen E-Mails und Nachrichten lesen und beantworten. Auch die Integration von Routinen und mentalem Training (z. B. Meditationen) in den Alltag soll Mitarbeitende dabei unterstützen, sich aktiv von arbeitsbezogenen Gedanken zu lösen (Lee et al., 2021, S. 486). Im Umgang mit E-Mails gibt es außerdem hilfreiche Funktionen wie das Deaktivieren von Push-Benachrichtigungen (sowohl visuelle als auch akustische Signale) sowie den Einsatz von Abwesenheitsnotizen (Gold

& Bischof, 2020, S. 56f.). Weiterhin unterstützend wirkt sich die Deaktivierung der automatischen Synchronisation aus, durch die Nachrichten nur dann erscheinen, wenn sie gezielt abgerufen werden. Durch die Definition wichtiger Kontakte kann zudem der „Nicht stören“ Modus genutzt werden, ohne Angst zu haben im Notfall nicht erreichbar zu sein (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 42).

Handlungsfeld	Maßnahmen
1.) Überlastung reduzieren	Hierfür gibt es keine pauschale Lösung. Durch regelmäßigen Austausch muss ein Überblick über das Ausmaß der Überlastung behalten werden, um daraus individuell geeignete Maßnahmen ableiten zu können.
2.) Erreichbarkeitserwartung klären	Wenn keine zentrale (unternehmensweite) Regelung besteht, müssen dezentrale (Abteilungen, Teams, Arbeitsbeziehungen) Absprachen bezüglich der Erreichbarkeitserwartung getroffen werden.
3.) Kompetenzen verteilen	Die Kompetenzen so verteilen, dass mehrere Mitarbeitende fähig sind, sich gegenseitig zu vertreten, um niemanden außerhalb seiner Arbeitszeit kontaktieren zu müssen.
4.) Mitarbeiterorientierte Flexibilisierung ermöglichen	Strukturen schaffen, um Mitarbeitenden mehr Flexibilität zu ermöglichen. Dabei aber gleichzeitig den Überblick über Verfügbarkeiten und Abwesenheiten behalten, um die Zusammenarbeit nicht zu beeinträchtigen.
5.) Individuelles Erreichbarkeitsmanagement stärken	Einsatz und Förderung individueller (Begrenzungs-) Strategien im Umgang mit IKTs

Table 1 Handlungsfelder für die Gestaltung ständiger Erreichbarkeit
(Eigene Darstellung in Anlehnung an Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 33-41)

Unternehmen stehen in der Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das es Beschäftigten ermöglicht, auch mal nicht erreichbar zu sein (Thörel et al., 2021, S. 194). Neben einer entsprechenden Erreichbarkeitskultur und Verhaltensleitfäden kann dies zum Beispiel durch technische Lösungen erreicht werden. So wird die E-Mail-Funktion auf den Smartphones der Beschäftigten des Automobilherstellers VW jeden Tag automatisch eine halbe Stunde nach Ende der Gleitzeit abgeschaltet und erst dreißig Minuten vor Beginn der Gleitzeit wieder aktiviert (Maier, 2019, S. 29). Einige große deutsche Unternehmen haben bereits Leitfäden entwickelt, welche eine erweiterte Erreichbarkeitserwartung außerhalb von Krisenzeiten ausschließen. So haben Mitarbeitende der Telekom die Möglichkeit, Zeitfenster festzulegen, in denen sie nicht erreichbar sind. Bei BMW dagegen ist es möglich, Zeiten zu definieren, in denen man weiterhin erreichbar sein wird (ebd., S. 28).

Wenn durch die erweiterte Erreichbarkeit Teile der Freizeit von Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden, sollte es im Interesse des Unternehmens liegen, ihnen

trotzdem eine ausreichende Erholung zu ermöglichen (Vieten et al., 2022, S. 289). Beispielsweise kann ein direkter Ausgleich der erbrachten Arbeitszeit erfolgen. So haben die Beschäftigten der deutschen Automobilhersteller BMW und Audi die Möglichkeit, sich die durch erweiterte Erreichbarkeit in Anspruch genommene Zeit, als Arbeitszeit anrechnen zu lassen, und diese durch Freizeit auszugleichen (Maier, 2019, S. 28f.). Darüber hinaus sollten Arbeitgeber über die möglichen Konsequenzen ständiger Erreichbarkeit informieren (Lee et al., 2021, S. 486). BMW bietet seinen Beschäftigten beispielsweise Schulungen an, um ihnen die Notwendigkeit des richtigen Umgangs mit der erweiterten Erreichbarkeit zu vermitteln. Außerdem werden Führungskräfte über ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden aufgeklärt (Maier, 2019, S. 28).

Um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden trotz erweiterter Erreichbarkeitserwartung langfristig zu erhalten, wird Unternehmen empfohlen, gezielte Strategien zu entwickeln. Interventionen, die die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit fördern sowie den Umgang mit Grenzen zwischen den Lebensbereichen unterstützen, scheinen hierfür besonders wirksam zu sein (Dettmers, 2017, S. 37; Vieten et al., 2022, S. 289). Die Erreichbarkeitserwartung von Arbeitgeberseite aus ist so zu gestalten, dass die negativen Effekte arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit von vorneherein auf ein Minimum begrenzt werden (Dettmers, 2017, S. 37).

3 Achtsamkeit im Arbeitskontext

Wie bereits in Kapitel 2 erwähnt, unterliegt die Arbeitswelt einem stetigen Wandel. Als große Treiber gelten hierbei insbesondere die Globalisierung und Digitalisierung. Durch die Entwicklung der letzten Jahre sehen sich auch Arbeitnehmende zunehmend veränderten Arbeitsanforderungen ausgesetzt. Diese führen unter anderem zu mehr Stress (Hiendl, 2019, S. 197f.). Einer Studie der Techniker Krankenkasse zufolge leidet der Großteil der Deutschen unter Stress. Knapp die Hälfte gibt als Ursache die hohen Anforderungen in Arbeit, Schule und Studium an (2021, S. 8 & 15). Arbeitsbedingter Stress gilt als eine der führenden Gefahren für die Gesundheit von Mitarbeitenden im digitalen Zeitalter (Chang-Gusko, 2019, S. 3f.). Es hat sich herausgestellt, dass Achtsamkeit unter anderem einen besseren Umgang mit Stress ermöglicht. Aufgrund der positiven Einflüsse auf Gesundheit und Leistungsfähigkeit hat die Achtsam-

keitspraxis auch im beruflichen Kontext in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen (Panditharathne & Chen, 2021, S. 1f.). In immer mehr Unternehmen wächst das Interesse an betrieblichen Achtsamkeitsinterventionen, um durch die daraus resultierenden Vorteile das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden zu verbessern (Panditharathne & Chen, 2021, S. 2). Denn in Sorge um ihr Humankapital sowie die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens setzen immer mehr Unternehmer auf das Konzept der Achtsamkeit (Chang-Gusko, 2019, S. 15). Das Angebot wächst stetig und an der Spitze stehen bekannte Firmen wie Google, Facebook, Apple oder SAP, um nur ein paar davon zu nennen, die ihren Mitarbeitenden die Teilnahme an umfangreichen Achtsamkeitsprogrammen ermöglichen (ebd., S. 4). So hat Achtsamkeit im Arbeitskontext inzwischen einen bedeutenden Stellenwert in der Gesundheitsprävention erlangt (Hiendl, 2019, S. 198).

3.1 Begriffsherkunft und Definition

Die Achtsamkeitslehre hat ihren Ursprung in der spirituellen Tradition ost-asiatischer Länder und stellt ein zentrales Element der buddhistischen Lehre dar. Den Einzug in die westliche Medizin und Psychologie hielt das Konzept der Achtsamkeit ab Mitte des 20. Jahrhunderts in Form von meditativen Techniken zur Bewusstseinsstärkung in der klinischen Psychotherapie (Chang-Gusko, 2019, S. 5). Im Gegensatz zu den traditionellen Ursprüngen, umfasst das westliche Verständnis der Achtsamkeitslehre einen weitaus weltlicheren Ansatz, herausgelöst aus dem tiefen spirituellen und religiösen Hintergrund (Chang-Gusko, 2019, S. 6; Chaskalson & Hadley, 2015, S. 42). In den 1970er-Jahren prägte der Wissenschaftler Jon Kabat-Zinn durch sein Achtsamkeitsprogramm *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR)* den Begriff der Achtsamkeit in der westlichen Gesellschaft (Chang-Gusko, 2019, S. 6). Jon Kabat-Zinn definiert Achtsamkeit als

„ (...) moment-to-moment, non-judgmental awareness, cultivated by paying attention in a specific way, that is, in the present moment, and as non-reactively, as non-judgmentally, and as openheartedly as possible.“

(Kabat-Zinn, 2015, S. 1481)

Achtsamkeit beschreibt also die Fähigkeit, Situationen und Erfahrungen objektiver zu betrachten, sich von Gedanken und Emotionen zu lösen und den gegenwärtigen Moment unvoreingenommen wahrzunehmen (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021, S. 190). Den Autoren Good et al. zufolge lässt sich Achtsamkeit in vier Kernbereiche unterteilen:

Achtsamkeit als Eigenschaft (Trait), Achtsamkeit als Zustand (State), Achtsamkeitspraxis (Practice) und achtsamkeitsbasierte Intervention (Intervention) (2016, S. 116). Aus der Achtsamkeitsforschung der letzten Jahrzehnte geht hervor, dass sich eine gesteigerte Achtsamkeit positiv auf Aufmerksamkeit, Wahrnehmung, Emotionen, Verhalten und physiologische Prozesse auswirkt (Good et al., 2016, S. 15). Diese fünf Dimensionen stellen den funktionellen Bereich der Achtsamkeit nach Good et al. dar (siehe **Abbildung 2**).

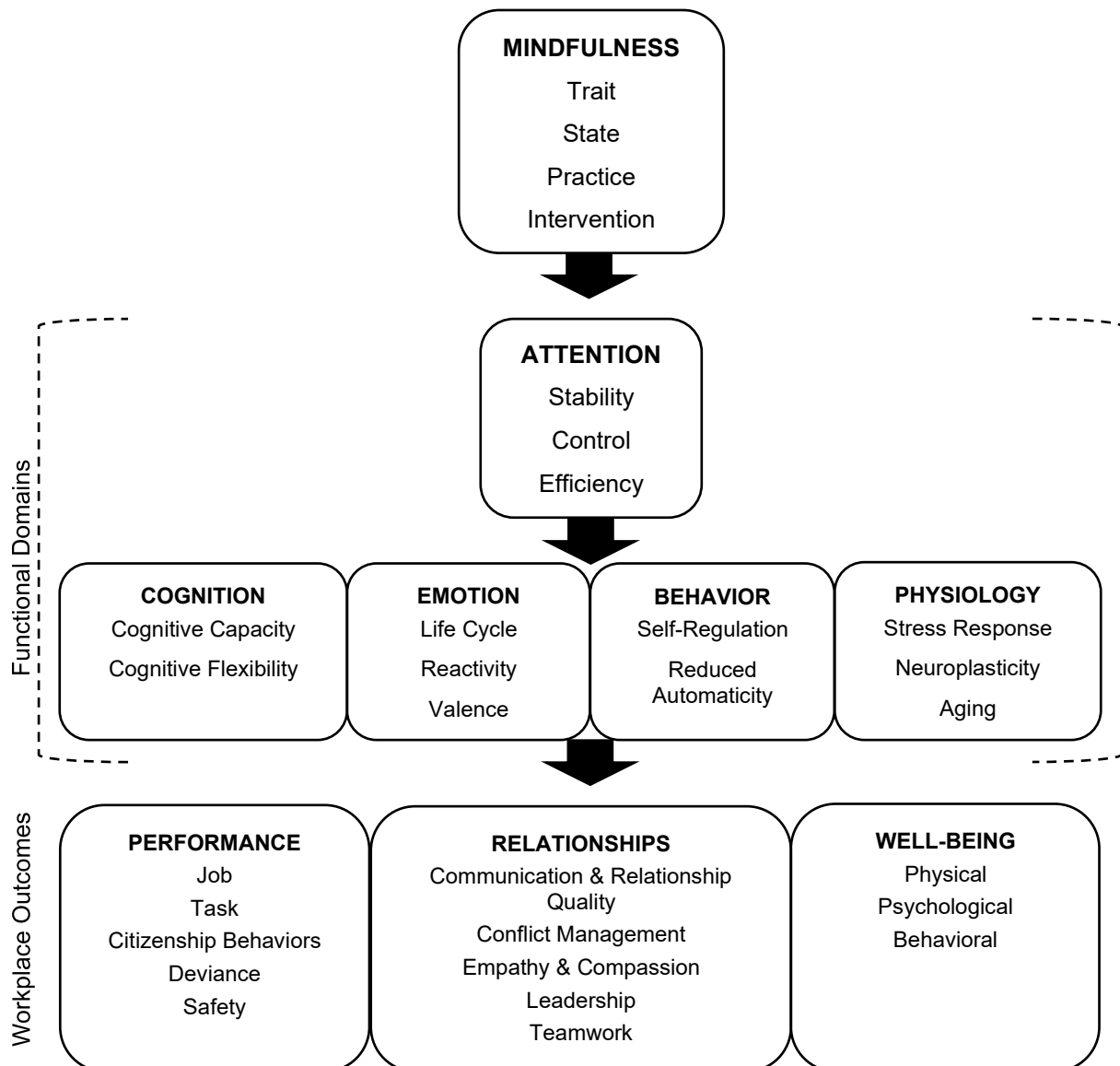


Abbildung 2 Integrative Framework of Mindfulness (In Anlehnung an Good et al. 2016, S. 116)

Achtsamkeit beeinflusst demnach die menschliche Funktionalität, indem sie sich unter anderem stark auf die Aufmerksamkeit auswirkt. Durch Achtsamkeit kann das gedankliche Abschweifen reduziert (attentional stability), die Aufmerksamkeit bewusster gesteuert (attentional control) sowie der Fokus und somit die mentalen Ressourcen effi-

zienter eingesetzt werden (attentional efficiency). Darüber hinaus hat Achtsamkeit einen Einfluss auf die kognitive Leistungsfähigkeit und verbessert sowohl die Kapazität als auch die Flexibilität der Wahrnehmung. Des Weiteren verändert Achtsamkeit die Art und Weise, wie wir mit emotionalen Reizen umgehen und beeinflusst dadurch das Ausmaß emotionaler Reaktionen. Auch die generelle emotionale Valenz (Wertigkeit; positiv oder negativ) wird durch Achtsamkeit beeinflusst. Weitere verhaltensspezifische Einflüsse, welche mit Achtsamkeit in Verbindung gebracht werden, sind eine verbesserte Selbstregulierung sowie die Reduktion von Automatismen (unbewusste Reaktionen und Handlungen). Um abschließend auf die physiologische Dimension einzugehen, ist hervorzuheben, dass sich Achtsamkeit unter anderem abschwächend auf Stressreaktionen auswirkt und zu einer schnelleren Erholung führt. Bemerkenswert ist an dieser Stelle, dass Achtsamkeit auch mit strukturellen und funktionellen Veränderungen im Gehirn (neuroplasticity) in Verbindung gebracht wird. Weiterhin wird sogar davon ausgegangen, dass durch eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis alterungsbedingten Prozessen des Gehirns entgegengewirkt werden kann (ebd., S. 118-122). Die Forschungsergebnisse deuten des Weiteren darauf hin, dass sich diese Vorteile auch im beruflichen Umfeld bemerkbar machen und zu verbesserten Arbeitsabläufen und -ergebnissen führen (ebd., S. 115).

3.2 Einsatz und Wirkung von Achtsamkeitsinterventionen am Arbeitsplatz

Bei Achtsamkeitstrainings im Arbeitskontext handelt es sich meistens um stark verkürzte Versionen klassischer Achtsamkeitsprogramme. Besonders weit verbreitet ist das *MBSR*-Achtsamkeitsprogramm nach Jon Kabat-Zinn, als Grundlage betrieblicher Achtsamkeitsinterventionen. Teilweise werden aber auch die Inhalte verschiedener Ansätze kombiniert (Chang-Gusko, 2019, S. 15f.; Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 60). Betriebliche Achtsamkeitsinterventionen setzen sich in der Regel zum Großteil aus den klassischen Elementen, wie dem Body-Scan, Achtsamkeitsmeditationen sowie einfachen Yoga- und Atemübungen, zusammen. Diese stellen auch die Basis des *MBSR*-Programms dar. Ein wichtiger Bestandteil ist zudem die regelmäßige Praxis zu Hause (Chang-Gusko, 2019, S. 16; Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 60). Die meisten klassischen Achtsamkeitsprogramme umfassen eine Dauer von acht Wochen (Alberts & Hülshager, 2015, S. 107). Da dieser zeitliche Umfang im betrieblichen Kontext in der Regel schwer umzusetzen ist, stellt sich die Frage nach der minimal effektiven Dosis. Stand der aktuellen Forschung ist, dass auch verkürzte

Achtsamkeitsinterventionen zu den positiven Wirkungseffekten der Achtsamkeitspraxis führen. Wichtig dabei ist, auf die Auswahl der Trainingsinhalte zu achten und die Kernelemente bewährter Programme beizubehalten, um die Wirksamkeit der Intervention nicht zu schwächen (Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 61-63). Bereits bei kürzeren Achtsamkeitsprogrammen wird davon ausgegangen, dass sich diese positiv auf arbeitsbezogenen Stress sowie die Stresswahrnehmung im Allgemein auswirken und die Work-Life-Balance verbessern (Panditharathne & Chen, 2021, S. 5). Neben der Auswahl des Achtsamkeitsprogramms spielen außerdem weitere Faktoren eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, das Konzept der Achtsamkeit erfolgreich zu implementieren. So ist es wichtig, dass sowohl vonseiten der Teilnehmenden als auch vonseiten der Organisation ein übereinstimmendes Verständnis, realistische Zielvorstellungen und uneingeschränkte Akzeptanz besteht. Nur wenn die Rahmenbedingungen stimmen, lässt sich Achtsamkeit im Unternehmens- und Arbeitsalltag nachhaltig etablieren (Hiendl, 2019, S. 201f.).

Wie bereits in Kapitel 3.1 aufgeführt, wirkt sich Achtsamkeit auf verschiedene Funktionen des menschlichen Organismus aus. Im Folgenden werden insbesondere die Effekte der Achtsamkeit beleuchtet, welche unmittelbar mit der Bewältigung des Arbeitsalltags zusammenhängen. Von besonders großer Relevanz für die Arbeitswelt sind insbesondere jene Effekte, welche die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeitenden maßgeblich beeinflussen und zu verbessern scheinen (Panditharathne & Chen, 2021, S. 1f.). Die arbeitsrelevanten Effekte der Achtsamkeit lassen sich grob in drei Kategorien einteilen: Leistungsfähigkeit, zwischenmenschliche Beziehungen und Wohlbefinden (siehe **Abbildung 2**).

Eine übergeordnete Rolle spielt dabei die Verbesserung der Aufmerksamkeit. Eine gesteigerte Aufmerksamkeit ermöglicht bewussteres Handeln und fokussiertes Denken (Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 53). Dadurch lässt sich zum einen das Abschweifen während der Arbeit reduzieren, zum anderen wirkt es sich unterstützend auf die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit aus (Althammer et al., 2021, S. 4; Good et al., 2016, S. 118f.). Durch eine gesteigerte Aufmerksamkeit können außerdem Anzeichen von Stress früher erkannt werden, bevor die negativen Folgen nur noch schwer in den Griff zu bekommen sind (González-Palau & Medrano, 2022, S. 6).

Neben einer erhöhten Aufmerksamkeit und Konzentrationsfähigkeit, verbessert die Achtsamkeitspraxis zudem den Zugang zu und den Umgang mit den eigenen Ressourcen (Panditharathne & Chen, 2021, S. 2). Die Beziehung zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen wird im Job-Demands-Resources-Modell (JDR-Modell) erklärt. Dem Modell zufolge führen sowohl zu hohe Arbeitsanforderungen als auch unzureichende Arbeitsressourcen (psychischer, physischer, sozialer oder organisatorischer Art) auf Dauer zu Erschöpfung, Demotivation und Frustration, wodurch Wohlbefinden, Leistungsfähigkeit und Arbeitseinsatz maßgeblich beeinträchtigt werden (Demerouti & Nachreiner, 2019, S. 121f.). Der Zugang zu den eigenen Ressourcen stellt also einen weiteren positiven Effekt der Achtsamkeit dar, durch den Beschäftigte besser mit arbeitsbedingtem Stress und den Anforderungen des Arbeitsalltags umgehen können (Panditharathne & Chen, 2021, S. 2). Achtsamkeitstrainings werden außerdem damit in Verbindung gebracht, ein besseres Bewusstsein für die eigenen Fähigkeiten und Stärken zu entwickeln. Wichtig an dieser Stelle zu erwähnen ist die personale Ressource der Resilienz. Als Resilienz wird die Kombination aus psychischer Widerstandsfähigkeit und Flexibilität bezeichnet. Sie befähigt den Menschen, sich auf neue Situationen einzulassen, sie mithilfe seiner persönlichen Ressourcen zu bewältigen und anschließend wieder loszulassen sowie gestärkt aus ihnen hervorzugehen (Stork et al., 2020, S. 5). Dadurch wird unter anderem auch die innere Überzeugung gefördert, herausfordernde Situationen am Arbeitsplatz bewältigen zu können. In Kombination mit kognitiver Flexibilität können Situationen anders wahrgenommen und interpretiert werden. Stressoren können dadurch beispielsweise als herausfordernd statt bedrohlich eingestuft werden, wodurch die innere Überzeugung wächst, die Situation erfolgreich bewältigen zu können. Dies vermindert wiederum psychischen Stress und wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden aus (Good et al., 2016, S. 130f.).

Darüber hinaus wird angenommen, dass ein erhöhtes Stresslevel und hohe Arbeitsanforderungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch nach der Arbeit weiterhin beschäftigen und das gedankliche Abschalten maßgeblich erschweren (Haun et al., 2018, S. 386; Toniolo-Barrios & Pitt, 2021, S. 191). Vieles deutet darauf hin, dass sich eine mangelnde Distanzierung von arbeitsbezogenen Gedanken erheblich auf die Erholung auswirkt (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021, S. 191). Die Boundary Theory (Ashforth et al., 2000, S. 474) unterstützt diese These, mit der Annahme, dass verschwommene

Grenzen zwischen den Bereichen Arbeit und Freizeit ebenfalls zu einer starken Beeinträchtigung der Erholung führen (Toniolo-Barrios & Pitt, 2021, S. 191). In der Achtsamkeitsforschung gibt es inzwischen zahlreiche Erkenntnisse darüber, dass die Achtsamkeitspraxis den eben aufgeführten Beeinträchtigungen durch arbeitsbezogene Beanspruchungen entgegenwirkt. Durch die Achtsamkeitspraxis lernen Beschäftigte zum einen, wie sie das Abschweifen zu arbeitsbezogenen Gedanken erkennen sowie sich von ihnen lösen können und zum anderen, wie sie ihre Gedanken zurück in den gegenwärtigen Moment bringen (Althammer et al., 2021, S. 3). Achtsamkeit unterstützt also nicht nur die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit, sondern auch das bewusste Ziehen und Einhalten von Grenzen zwischen den Bereichen Arbeit und Freizeit. Die bewusstere Trennung zwischen diesen beiden Lebensbereichen führt darüber hinaus zu einer verbesserten Work-Life-Balance (Michel et al., 2014, S. 746). Und da die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit als wichtigster Faktor für die Erholung betrachtet wird, beeinflusst Achtsamkeit darüber hinaus die Erholungsfähigkeit von Beschäftigten erheblich (Dettmers 2017, S. 27).

Abschließend lässt sich zusammenfassen, dass sich eine gesteigerte Achtsamkeit wesentlich auf die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie deren Gesundheit und Leistungsfähigkeit auswirkt.

Auch aus ökonomischer Sicht scheint sich Achtsamkeit für Unternehmen zu rentieren. So ergeben Schätzungen, dass als Folge von achtsamkeitsbasierten Interventionen einerseits ein erheblicher Anteil der Gesundheitskosten pro Mitarbeitenden eingespart werden kann und andererseits der Zugewinn an Produktivität sich ebenfalls positiv in der Bilanz bemerkbar macht (Chang-Gusko, 2019, S. 16).

3.3 Kritik und Grenzen von Achtsamkeit im Arbeitsalltag

Nach der Auseinandersetzung mit den zahlreichen positiven Auswirkungen der Achtsamkeit könnte man annehmen, in ihr eine Art Wundermittel gefunden zu haben, um Beschäftigte auch unter hoher Beanspruchung fit zu halten und darüber hinaus noch zu Höchstleistungen zu motivieren. Trotz des Trends, der sich in den letzten Jahren rund um das Thema Achtsamkeit gebildet hat, betrachten viele den Einzug der Achtsamkeitslehre in die westliche Arbeitswelt mit Skepsis und können sich nur schwer von

ihren Vorurteilen lösen. Kritik gegenüber dem Einsatz und der Verbreitung achtsamkeitsbasierter Interventionen am Arbeitsplatz hat unterschiedliche Hintergründe (Badham & King, 2021, S. 531).

Durch Achtsamkeitsprogramme erhält eine Form der Spiritualität Zugang in die westliche Arbeitswelt. Dieser Entwicklung stehen viele zurückhaltend gegenüber (Reb & Atkins, 2015, S. 11). Manch einer ist der Meinung, dass es sich bei den pragmatischen zielgerichteten Achtsamkeitsprogrammen um verdeckten Buddhismus handelt. So sehen manche Kritiker in achtsamkeitsbasierten Interventionen am Arbeitsplatz eine Art Trojanisches Pferd, welches unter dem Deckmantel des Versprechens positiver Effekte tiefere Intentionen hinsichtlich der Verbreitung der buddhistischen Lehre verfolgt. Weitere Kritik besteht darin, dass Achtsamkeitsprogramme als effektive Methode angepriesen werden, um in der westlichen Leistungsgesellschaft zu bestehen. So stehen achtsamkeitsbasierte Interventionen am Arbeitsplatz in der Kritik, sich die Techniken und Methoden der traditionellen Achtsamkeitslehre zu Nutzen zu machen und diese als eine Art leistungssteigernde Droge für die westliche Arbeitsgesellschaft zu verkaufen (Badham & King, 2021, S. 541). Es handele sich um eine neuartige Instrumentalisierung der Spiritualität, durch welche die Wirtschaft von den positiven Effekten der Achtsamkeitslehre profitiere, argumentieren die Autoren Badham und King (2021, S. 548).

Achtsamkeitsprogramme sollten auch im Arbeitskontext einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen sowie eine kritische Auseinandersetzung in Organisationen unterstützen, anstatt ausschließlich auf die Förderung arbeitsrelevanter Fähigkeiten abzielen (ebd., S. 548). Um achtsamkeitsbasierte Interventionen im Arbeitsalltag sinnvoll und nachhaltig zu gestalten, ist es neben einem ganzheitlichen Ansatz außerdem wichtig, auch ausreichende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. So zeigen Interventionen mit einem größeren zeitlichen Umfang und regelmäßigen Einheiten in der Regel deutlich höhere Effekte (Hiendl, 2019, S. 202; Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 62).

Achtsamkeitsbasierte Interventionen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsprävention scheinen sinnvoll (Hiendl, 2019, S. 198).

Doch sollten sie nicht dafür genutzt werden, um die Verantwortung für die Aufrechterhaltung der Gesundheit sowie die erfolgreiche Bewältigung des Arbeitsalltags vollständig auf den Mitarbeitenden abzuwälzen (Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 65). Es ist wichtig, Achtsamkeit im Unternehmen auch auf organisationaler Ebene umzusetzen und sowohl Prozesse als auch Strukturen zu überdenken und anzupassen. Mitarbeitenden, die außerhalb der Achtsamkeitsintervention mit einem unveränderten unachtsamen Arbeitsumfeld konfrontiert sind, werden wahrscheinlich weder lange von den Effekten der Intervention profitieren noch in der Lage sein, ihre Achtsamkeit aufrecht zu erhalten (ebd., S. 64). Denn was ein Achtsamkeitsprogramm definitiv nicht kann, ist die bestehenden Arbeitsbedingungen zu ändern (Techniker Krankenkasse, 2021, S. 45).

4 Methoden

Suchstrategie

Diese Arbeit basiert auf der Methode der systematischen Literaturrecherche. Die Wahl fiel auf diese Methode, um die umfangreiche Literatur zielgerichtet zu durchsuchen und gleichzeitig eine lückenlose Erfassung des aktuellen Stands der Wissenschaft zu gewährleisten. Die Literaturrecherche wurde in den beiden Online-Datenbanken Scopus und PubPsych durchgeführt. Diese beiden Datenbanken kamen zur Anwendung, um sowohl die Disziplin der Wirtschaftswissenschaften als auch die der Psychologie abzudecken.

Da es bisher weder in der deutschen noch englischen Sprache einen einheitlich verwendeten Begriff für die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit gibt, wurden mehrere im Vorfeld definierte Begriffskombinationen in die Suche miteingeschlossen. Die Suchterme setzen sich in der deutschsprachigen Suche aus den Begriffen „arbeitsbezogen“ / „beruflich“, „erweitert“ / „ständig“, „Erreichbarkeit“, „Stress“, „Gesundheit“, „Work-Life-“, / „Life-Domain-Balance“, „Achtsamkeit“ und „Arbeit“ zusammen. Um auch englischsprachige Literatur einzuschließen, kamen außerdem Suchterme aus den folgenden Keywords bei der Suche zur Anwendung: „work“, „work-related“, „extended“ / „permanent“ / „constant“, „availability“, „stress“, („mental“) „health“, „detachment“, „work-life balance“ und „mindfulness“. Anhang A enthält eine Übersicht der vollständigen Suchterme. Die Suche wurde im Zeitraum vom 16. bis 23. Mai 2022 durchgeführt.

Um die Vollständigkeit der Literaturlauswahl zu gewährleisten, fand im Anschluss an die systematische Literaturrecherche noch eine vorwärts- und rückwärtsgerichtete Suche statt. Hierfür wurden aus der Ergebnisliste der systematischen Suche besonders relevante Schlüsselquellen definiert und anhand der Zitationen und Referenzlisten weitere wesentliche Journal Artikel identifiziert. Des Weiteren erfolgte eine gezielte Suche nach weiteren Publikationen einschlägiger Autoren.

Auswahlkriterien

Das Ergebnis der Literatursuche ist in **Abbildung 3** dargestellt. Aus den Suchtreffern der Literatursuche wurden im ersten Schritt alle Duplikate (n = 481) entfernt. Um diese Arbeit auf Grundlage möglichst aktueller Literatur aufzubauen, die dem zeitgemäßen Entwicklungsstand der digitalisierten Arbeitswelt entspricht, kamen ausschließlich Publikationen aus den Jahren 2000 bis 2022 in die Vorauswahl. Darüber hinaus sind nur Quellen vertreten, die in deutscher und englischer Sprache unter Anwendung eines Peer-Review-Verfahrens in einer wissenschaftlichen Zeitschrift veröffentlicht wurden (n = 357).

Im nächsten Schritt wurden in einem Titel Screening die Artikel ausgeschlossen, deren Titel keine der relevanten Keywords enthielten und keine Relevanz zur Beantwortung der Forschungsfragen vermuten ließen (n = 64). Die Überprüfung der verbliebenen Quellen auf ihre Eignung erfolgte mittels Abstract Screening: Artikel, die keine (Systematic Reviews) oder keine passende Empirische Datenerhebung enthielten, wurden ausgeschlossen. Ebenso alle Artikel, die sich im Kern mit den Auswirkungen regulierter Formen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit (z. B. während der regulären Arbeitszeit oder Rufbereitschaft) auseinandersetzen. Die verbliebenen 18 Artikel wurden im darauffolgenden Schritt vollständig auf ihre Eignung analysiert.

Dadurch konnten acht weitere Artikel ausgeschlossen werden, die sich weder konkret mit den Folgen der unregulierten arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit beschäftigen noch den Einfluss von Achtsamkeit auf die potenziellen Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit untersuchen. So verblieben abschließend zehn Journal Artikel (siehe Anhang B), welche größtenteils aus Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Zeitschriften aus dem Bereich der Arbeitspsychologie stammen. Diese wurden in das Review aufgenommen.

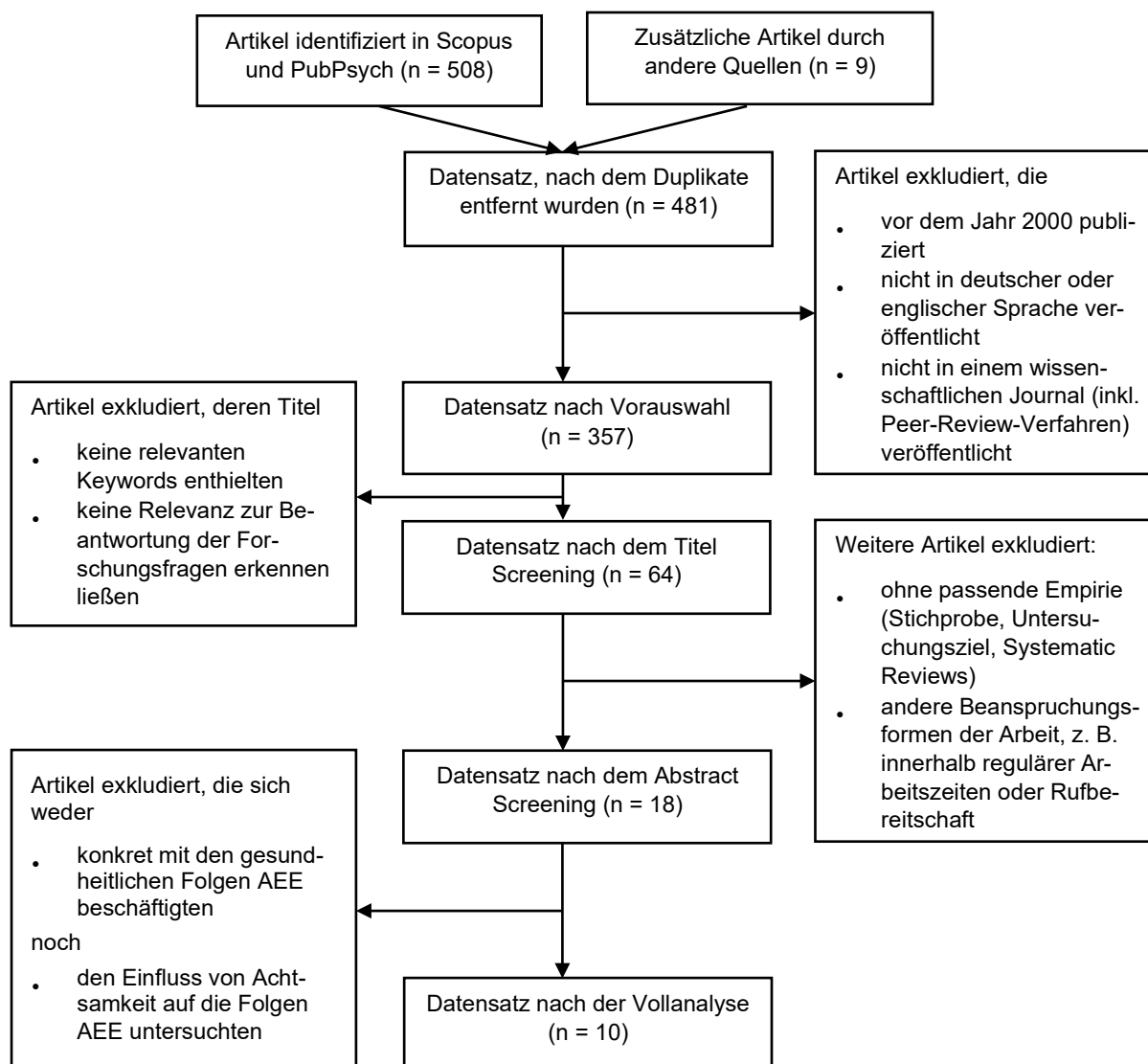


Abbildung 3 Flowchart Literatursuche (Eigene Darstellung)

5 Ergebnisse

In Anhang C wird die Übersicht der Ergebnisse dargestellt. Die Übersicht enthält Angaben zum Autor und des Publikationsjahres, die Stichprobengröße (n), die Nationalität der Stichprobe, die Branche der Beschäftigten, den Gegenstand und das Design der Studie, die Maßnahme und deren Dauer (inklusive Angabe zur Kontrollgruppe) sowie das Ergebnis. Die Stichprobengröße bewegt sich zwischen 40 und 416 Teilnehmenden, mit Ausnahme einer Umfrage mit 8.586 Befragten. Die Hälfte der Studien wurde in Deutschland durchgeführt, zwei Studien mit geringem Umfang (40 und 60 Teilnehmende) in Schweden und den USA, sowie je eine Studie in Frankreich und eine in Vietnam. An einer der Online-Befragungen nahmen Beschäftigte aus insgesamt zehn europäischen Ländern teil.

Übersicht der Ergebnisse (Kurzfassung)

Autor (Jahr)	Studiengegenstand	Ergebnis
I. Abschalten nach der Arbeit		
Dettmers (2017)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Thörel et al. (2020)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Lee et al. (2021)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Die arbeitsbezogene Nutzung von IKTs beeinträchtigt das Abschalten nach der Arbeit
Huyghebaert-Zouaghi et al. (2022)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Vieten et al. (2022)	Entgrenzte Arbeit (AEE)	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Michel et al. (2014)	Achtsamkeit	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
Haun et al. (2018)	Achtsamkeit	Achtsamkeit bei der Arbeit schwächt den Zusammenhang zwischen emotionaler Beanspruchung und dem Abschalten nach der Arbeit
Slutsky et al. (2018)	Achtsamkeit	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
Althammer et al. (2021)	Achtsamkeit	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit signifikant
Mellner et al. (2022)	Achtsamkeit	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
II. Abgrenzung des Arbeits- und Privatlebens		
Michel et al. (2014)	Achtsamkeit	Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Slutsky et al. (2018)	Achtsamkeit	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Mellner et al. (2022)	Achtsamkeit	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
III. Work-Life-Conflict / -Balance		
Dettmers (2017)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	AEE führt vermehrt zu Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben
Michel et al. (2014)	Achtsamkeit	Achtsamkeit reduziert stressbedingte Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben und führt zu mehr Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance
Slutsky et al. (2018)	Achtsamkeit	Achtsamkeit reduziert Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben
Althammer et al. (2021)	Achtsamkeit	Kein direkter Effekt von Achtsamkeit auf stressbedingte Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben, aber höhere Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance
IV. Erschöpfung		
Dettmers (2017)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	AEE führt zu gesteigerter emotionaler Erschöpfung
Thörel et al. (2020)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Bei Personen mit hohen Neurotizismuswerten führt AEE zu gesteigerter emotionaler Erschöpfung
Lee et al. (2021)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Die arbeitsbezogene Nutzung von IKTs beeinflusst den Erschöpfungszustand
Haun et al. (2018)	Achtsamkeit	Signifikante Wechselwirkung zwischen emotionaler Beanspruchung und Achtsamkeit bei der Arbeit
V. Erholung		
Vieten et al. (2022)	Entgrenzte Arbeit (AEE)	AEE beeinträchtigt die Erholung signifikant
Mellner et al. (2022)	Achtsamkeit	Achtsamkeit unterstützt die Erholung

Tabelle 2 Übersicht der Ergebnisse (Kurzfassung) (Eigene Darstellung)

Die Teilnehmenden der zehn Studien gehen mindestens einer Teilzeitbeschäftigung nach, der überwiegende Anteil befindet sich in einer Vollzeitbeschäftigung. Darüber hinaus verfügen die meisten über eine mittlere bis hohe Qualifizierung und der Großteil gibt an, einen akademischen Abschluss zu besitzen. Die Stichprobe setzt sich aus

Beschäftigten gemischter Branchen zusammen, wobei die schwedische Studie in einem Telekommunikationsunternehmen durchgeführt worden ist und an der US-amerikanischen Studie ausschließlich Beschäftigte einer Digital Marketing Agentur teilnahmen. **Tabelle 2** bietet einen verkürzten Überblick über die in Anhang C dargestellten Ergebnisse.

Die Ergebnisse sind in fünf Kategorien unterteilt: I. Abschalten nach der Arbeit, II. Abgrenzung des Arbeits- und Privatlebens, III. Work-Life-Conflict /-balance, IV: Erschöpfung und V. Erholung. Innerhalb der Kategorien wurden die Ergebnisse nach dem Studiengegenstand sowie chronologisch nach dem Publikationsjahr sortiert. Sofern Studien Ergebnisse aus mehreren Kategorien verzeichneten, wurden diese mehrfach aufgeführt. Die Kategorien stellen die fünf Auswirkungen dar, welche am häufigsten mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit in Verbindung gebracht werden (siehe Kapitel 2.3). Durch diese Aufteilung werden die Erkenntnisse hinsichtlich des Einflusses von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Achtsamkeit übersichtlich dargestellt.

I. Abschalten nach der Arbeit

Der Einfluss auf die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit wird in allen zehn Studien untersucht. Die fünf Studien, die sich mit den Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit beschäftigen, kommen zu dem Ergebnis, dass diese das Abschalten nach der Arbeit erschwert. Teilnehmende, die zu Beginn eine hohe Erreichbarkeitserwartung von Seiten des Arbeitgebers wahrnahmen, fiel es besonders schwer sich in ihrer Freizeit gedanklich von der Arbeit zu distanzieren (Dettmers, 2017, S. 35). Je höher die Erreichbarkeitserwartung ist, desto weniger sind Beschäftigte in der Lage richtig abzuschalten (Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022, S. 353). Auch die arbeitsbezogene Nutzung von IKTs nach Feierabend beeinträchtigt das Abschalten erheblich (Lee et al., 2021, S. 485). Der negative Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und der Fähigkeit, sich gedanklich vollkommen von der Arbeit zu lösen, ist signifikant. So eindeutig, dass zu vermuten ist, dass dieser im Gegensatz zur emotionalen Erschöpfung unabhängig von Persönlichkeitsmerkmalen für die meisten zutrifft (Thörel et al., 2020, S. 154). Die Autoren Vieten et al. kom-

men zu dem Ergebnis, dass eine mangelnde Distanzierung von der Arbeit die negativen Effekte entgrenzter Arbeit herbeiführt und dadurch die Erholungsmöglichkeiten beeinträchtigt (2022, S. 283).

Die fünf Studien, die den Einfluss von Achtsamkeit untersuchen, kommen zu dem Ergebnis, dass eine erhöhte Achtsamkeit am Arbeitsplatz die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit wesentlich verbessert. Die Autoren Haun et al. stellen fest, dass arbeitsbezogene Beanspruchung den Prozess des Abschaltens nur dann stark beeinträchtigt, wenn das Achtsamkeitsniveau niedrig ist (2018, S. 400). Auch die Teilnehmenden der Studie der Autoren Michel et al. berichten von einer Verbesserung der gedanklichen Distanzierung durch die Teilnahme am Achtsamkeitsprogramm (2014, S. 746). Dies bestätigen ebenso die Teilnehmenden weiterer Studien (Althammer et al., 2021, S. 17; Mellner et al., 2022, S. 504). Die Autoren Slutsky et al. gelangen in ihrer Studie außerdem zu dem Schluss, dass bereits ein halbtägiger Achtsamkeitsworkshop (Kontrollgruppe) zu einer Verbesserung führt. Einen deutlich nachhaltigeren Effekt erzielte allerdings die Versuchsgruppe, die an der sechswöchigen Achtsamkeitsintervention teilnahm. Die Autoren gehen deshalb davon aus, dass sich positive Effekte durch ein längeres Achtsamkeitstraining deutlich verbessern lassen (2019, S. 9).

II. Abgrenzung des Arbeits- und Privatlebens

Drei der Studien untersuchen, ob sich eine gesteigerte Achtsamkeit der Mitarbeitenden auf die Abgrenzung zwischen Arbeits- und Privatleben auswirkt. Die Autoren Michel et al. kommen zu dem Ergebnis, dass Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie die Trennung dieser beiden Lebensbereiche unterstützt (2014, S. 746). Auch die Ergebnisse einer weiteren Studie ergeben, dass eine erhöhte Aufmerksamkeit das Abschweifen zu arbeitsbezogenen Gedanken reduziert und dadurch eine klarere Abgrenzung ermöglicht (Slutsky et al., 2019, S. 9). Und auch der Studie der Autoren Mellner et al. zufolge zeigen Teilnehmende nach der Achtsamkeitsintervention mehr Kontrolle hinsichtlich der Trennung der beiden Lebensbereiche (2022, S. 504).

III. Work-Life-Conflict / -Balance

Vier der genannten Studien haben sich mit dem Konfliktpotenzial zwischen Arbeits- und Privatleben beschäftigt. Die Ergebnisse einer Umfrage ergeben, dass eine erhöhte Erreichbarkeitserwartung vermehrt zu Konflikten zwischen den Bereichen Arbeit und Freizeit führt (Dettmers, 2017, S. 35). In drei Studien wird der Einfluss achtsamkeitsbasierter Interventionen auf das Konfliktpotenzial untersucht. Zwei von drei Studien kommen zu dem Schluss, dass sich stressbedingte Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben durch eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis reduzieren lassen (Michel et al., 2014, S. 746; Slutsky et al., 2019, S. 9). Die Autoren Althammer et al. dagegen stellen keinen direkten Einfluss auf das Konfliktpotenzial fest. Sie kommen jedoch zu dem Schluss, dass Achtsamkeit zu einer höheren Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance führt (2021, S. 17f.). Auch die Autoren Michel et al. unterstützen die Hypothese, dass durch die Teilnahme an der Achtsamkeitsintervention die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance ansteigt (2014, S. 744).

IV. Erschöpfung

In vier der analysierten Studien wird der Zusammenhang mit emotionaler Erschöpfung untersucht. In zwei der Studien, die sich mit den Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit beschäftigen, wird eine gesteigerte emotionale Erschöpfung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit festgestellt (Dettmers, 2017, S. 35). Die Autoren Thörel et al. kommen darüber hinaus zu dem Schluss, dass insbesondere Personen mit hohen Neurotizismuswerten besonders anfällig für eine gesteigerte emotionale Erschöpfung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit sind (2020, S. 154). Neurotizismus (Emotionskontrolle) ist eine der fünf Hauptdimensionen des Big Five Models der Persönlichkeitspsychologie. Menschen mit einem hohen Neurotizismuswert fällt es in der Regel schwer, mit Stress umzugehen. Arbeitsbezogene Kontaktforderungen außerhalb der Arbeitszeit können für sie deshalb besonders erschöpfend sein (Thörel et al., 2020, S. 149). Einer weiteren Studie zufolge beeinflusst bereits die Nutzung arbeitsbezogener IKT nach Feierabend durch die Beeinträchtigung des Abschaltens den Erschöpfungszustand erheblich (Lee et al., 2021, S. 485). Aus einer Studie geht hervor, dass eine signifikante Wechselwirkung zwischen emotionaler Beanspruchung und Achtsamkeit bei der Arbeit besteht. Den Ergebnissen zufolge reduziert sowohl Achtsamkeit im privaten Alltag als auch bei der Arbeit die emotionale Beanspruchung durch Arbeitsanforderungen erheblich (Haun et al., 2018, S. 400).

V. Erholung

Die Autoren Vieten et al. untersuchen in ihrer Studie den Zusammenhang zwischen entgrenzter Arbeit und dem Erholungszustand der Teilnehmenden. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit gilt als eine Form der entgrenzten Arbeit und beeinträchtigt den Ergebnissen der Studie zufolge erheblich die Erholung der Beschäftigten (2022, S. 282f.). Hinsichtlich der Erholung besteht außerdem Einigkeit, dass diese hauptsächlich durch die mangelnde Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit bedingt ist (Mellner et al., 2022, S. 504f.; Vieten et al., 2022, S. 283). Die Fähigkeit des Abschaltens gilt als vermittelnde Variable (Mediator). Den Ergebnissen der Autoren Mellner et al. zufolge beeinflusst Achtsamkeit die Fähigkeit des Abschaltens erheblich und ermöglicht dadurch eine deutlich verbesserte Erholung (2022, S. 505).

6 Diskussion

Das Ziel dieser Arbeit war es, den Stand der Forschung hinsichtlich der Konsequenzen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit im Zusammenhang von Einflussfaktoren achtsamkeitsbasierter Interventionen am Arbeitsplatz zu beleuchten. Hierfür wurden die für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden relevanten Auswirkungen ständiger Erreichbarkeit identifiziert sowie anschließend der Einfluss einer gesteigerten Aufmerksamkeit auf eben jene potenziellen Folgen untersucht. Im Fokus der Überlegungen steht die Frage, inwieweit sich eine gesteigerte Achtsamkeit als unterstützend im Umgang mit den Folgen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit erweist.

Die Hälfte der zehn ausgewerteten Studien erörtert, inwiefern sich die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit auf das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirkt. In den anderen fünf Studien wird der Einfluss achtsamkeitsbasierter Interventionen am Arbeitsplatz untersucht. Im Rahmen der Recherche konnten keine Studien identifiziert werden, die sich konkret mit der Wirksamkeit achtsamkeitsbasierter Interventionen in Bezug auf die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit auseinandersetzen. Allerdings wurden auf Grundlage des aktuellen Forschungsstandes zum einen die häufigsten Ursachen gesundheitlicher Beeinträchtigungen durch erweiterte Erreichbarkeit definiert. Zum anderen ließ sich auf dieser wissenschaftlichen Basis auch die Wirkung achtsamkeitsbasierter Interventionen auf eben diese Problemfelder im Arbeitskontext im Allgemeinen herausarbeiten.

Zusammenfassend lassen sich die folgenden Ergebnisse hervorheben:

Arbeitsbezogene erweiterter Erreichbarkeit

Die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit scheint sich erheblich auf die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit auszuwirken (Dettmers, 2017, S. 35; Huyghebaert-Zouaghi et al., 2022, S. 353; Thörel et al., 2020, S. 154; Vieten et al., 2022, S. 283). Zudem erschwert sie die Gestaltung der Grenzen zwischen dem Arbeits- und Privatleben (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016, S. 15f.). Im Zusammenhang mit diesen beiden Einflussfaktoren ergeben sich weitere Auswirkungen für Beschäftigte. So beeinträchtigt die mangelnde Fähigkeit des Abschaltens die Erholung und begünstigt dadurch wiederum ein erhöhtes Maß an Erschöpfung (Dettmers, 2017, S. 35; Vieten et al., 2022, S. 282f.). Durch den Einfluss auf die Abgrenzung zwischen den beiden Lebensbereichen wird zudem die Bildung des Work-Life-Conflicts gefördert sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance beeinträchtigt (Dettmers, 2017, S. 35).

Achtsamkeit

Achtsamkeitsbasierte Interventionen wie beispielsweise Achtsamkeitstrainings und Workshops tragen zu einer gesteigerten Achtsamkeit der Mitarbeitenden bei (Althammer et al., 2021, S. 2). Eine erhöhte Achtsamkeit wird damit in Verbindung gebracht, sich positiv auf die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit auszuwirken (Althammer et al., 2021, S. 17; Mellner et al., 2022, S. 504; Michel, Groß et al., 2021, S. 746; Slutsky et al., 2019, S. 9). Darüber hinaus scheint sie einen bewussteren Umgang mit Grenzen zu ermöglichen und dadurch die Abgrenzung zwischen verschiedenen Lebensbereichen zu unterstützen (Mellner et al., 2022, S. 504; Michel, Groß et al., 2021, S. 746; Slutsky et al., 2019, S. 9). Uneinigkeit besteht, ob Achtsamkeit einen direkten Einfluss auf den Konflikt zwischen dem Arbeits- und Privatleben hat (Althammer et al., 2021, S. 17f.; Slutsky et al., 2019, S. 9). Dennoch wird davon ausgegangen, dass eine gesteigerte Achtsamkeit zu mehr Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance führt (Michel, Groß et al., 2021, S. 744). Hinsichtlich der Wirkung von Achtsamkeit auf Erschöpfung und Erholung lassen die Ergebnisse wiederum nur auf einen indirekten Einfluss schließen. Dieser ist insbesondere auf die Fähigkeit des Abschaltens sowie die Abgrenzung der Lebensbereiche zurückzuführen (Haun et al., 2018, S. 400; Mellner et al., 2022, S. 505).

Im Folgenden werden auf Grundlage der ausgewerteten Studien Schlussfolgerungen zum Thema Achtsamkeit im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit abgeleitet. Darüber hinaus werden die Ergebnisse vor dem Hintergrund des aktuellen Stands der Forschung interpretiert und bewertet.

Der Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

Die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erschwert es betroffenen Mitarbeitenden erheblich, nach der Arbeit richtig abzuschalten und sich in ihrer Freizeit von arbeitsbezogenen Gedanken zu distanzieren (Dettmers, 2017, S. 35). Achtsamkeit dagegen verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit signifikant (Althammer et al., 2021, S. 17; Michel, Groß et al., 2021, S. 746). Stellt man diese Ergebnisse einander gegenüber, ist ein eindeutiger positiver Effekt von Achtsamkeit zu erkennen. Aus dieser Erkenntnis lässt sich ableiten, dass sich Achtsamkeit positiv auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auswirkt. Unterstützt wird diese Annahme durch die Studienergebnisse der Autoren Haun et al. Diese deuten darauf hin, dass der Prozess des Abschaltens bei geringer Achtsamkeit durch arbeitsbezogene Beanspruchungen stärker beeinträchtigt wird (2018, S. 400). Für betroffene Mitarbeitende können Interventionen zur Steigerung der Achtsamkeit demnach eine große Unterstützung darstellen, wenn es darum geht, trotz erweiterter Erreichbarkeit nicht ständig im Stand-by-Modus zu sein. Der Wirkzusammenhang zwischen der Fähigkeit des Abschaltens und einer gesteigerten Achtsamkeit stellt somit einen entscheidenden Faktor im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit dar.

In der Studie der Autoren Althammer et al. hat sich bereits direkt zu Beginn ein starker Effekt bemerkbar gemacht (2021, S. 17f.). Dieses Ergebnis lässt sich auf zwei unterschiedliche Arten interpretieren. Zum einen ist es möglich, dass das Achtsamkeitstraining in Bezug auf die Fähigkeit des Abschaltens eine Art Soforteffekt hat und sich bereits innerhalb kürzester Zeit positiv auswirkt. Zum anderen ist es denkbar, dass bereits die Reflexion und Auseinandersetzung mit der Thematik einen positiven Einfluss auf das Abschalten hat. Die tatsächliche Wirksamkeit der Achtsamkeitsintervention an sich lässt sich durch diesen Gedankengang schwer festmachen. Es wird die Frage aufgeworfen, welche Rolle das Achtsamkeitstraining an sich tatsächlich spielt. Die Autorin dieser Arbeit stellt die Vermutung an, dass lediglich der Soforteffekt auch

durch die Reflexion und Auseinandersetzung mit der Thematik eintreten oder verstärkt werden kann. Aufgrund der Gesamtheit der Forschungsliteratur geht sie davon aus, dass für eine anhaltende Wirksamkeit letztlich eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis nötig ist. Diese Vermutung wird durch die Ergebnisse der Autoren Slutsky et al. unterstützt. Sie kamen in ihrer Studie zu dem Schluss, dass sich Interventionen mit einer längeren Dauer gegenüber kürzeren Maßnahmen eindeutig als vorteilhaft erweisen und die positiven Effekte verstärken (2019, S. 8f.).

Betrachtet man nochmal die Funktion des Abschaltens anhand des Stressor-Detachment-Modells (Sonnentag & Fritz), ist eindeutig ersichtlich, welche wichtige Rolle Achtsamkeit durch ihre Wirkung auf die Fähigkeit des Abschaltens einnimmt (**Abbildung 4**). Es ist zu erkennen, dass Achtsamkeit das Belastungs- und Wohlbefinden positiv beeinflussen kann.

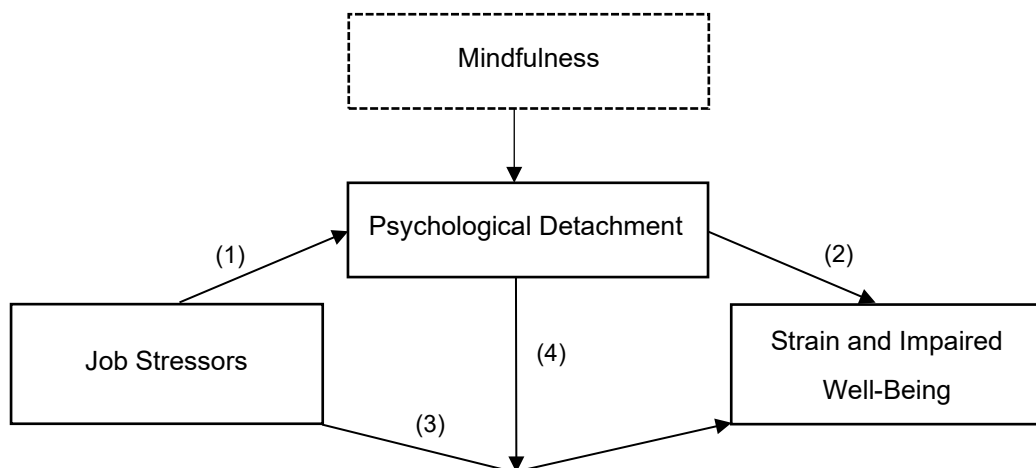


Abbildung 4 Stressor-Detachment Model + Mindfulness (Eigene Darstellung in Anlehnung an Sonnentag und Fritz 2015, S. 76)

Neben der Fähigkeit des Abschaltens wird auch die Abgrenzung des Arbeits- und Privatlebens als höchst relevant betrachtet, wenn es darum geht, besser mit der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit umzugehen (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016, S. 15f.). Die ausgewerteten Studien kommen übereinstimmend zu dem Schluss, dass eine gesteigerte Achtsamkeit eine wertvolle Unterstützung für Mitarbeitende darstellt, wenn es darum geht, sinnvolle Abgrenzungsstrategien zu bilden. Die bewusster Abgrenzung der Lebensbereiche und die Fähigkeit im gegenwärtigen Moment präsent zu sein, wirkt sich wiederum positiv auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance aus (Althammer et al., 2021, S. 17; Michel, Groß et al., 2021, S. 746).

Durch die bis hier hin diskutierten Ergebnisse rechtfertigt sich die Aussage, dass sich Achtsamkeit positiv auf den Umgang mit arbeitsbezogener Erreichbarkeit auswirkt, da sie deren negative Konsequenzen reduziert. Es kann abschließend festgestellt werden, dass sich dadurch die Frage, wie sich Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auswirkt, wie folgt beantworten lässt: Achtsamkeitsbasierte Interventionen am Arbeitsplatz haben das Ziel die Achtsamkeit der Mitarbeitenden nachhaltig zu steigern. Bereits die Auseinandersetzung mit der Thematik und Reflexion des bisherigen Umgangs kann ein Umdenken im Umgang mit ständiger Erreichbarkeit einleiten. Doch insbesondere der starke Einfluss auf die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit und die unterstützende Wirkung auf die Abgrenzung der Lebensbereiche entsteht durch mehrwöchige Achtsamkeitsinterventionen und eine regelmäßige Achtsamkeitspraxis. Dies lässt auf eine positive Wirkung von Achtsamkeit im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit schließen.

Entlastung ständig erreichbarer Mitarbeitenden durch Achtsamkeit

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Achtsamkeit zu einem geringeren Konfliktpotenzial zwischen dem Arbeits- und Privatleben führt (Michel, Groß et al., 2021, S. 746; Slutsky et al., 2019, S. 9). Seltener oder weniger stark ausgeprägte Konflikte lassen aus Sicht der Autorin bereits eine Entlastung hinsichtlich der Belastung durch arbeitsbezogene erweiterter Erreichbarkeit erkennen. Wer weniger häufig im Konflikt zwischen beruflichen Belangen und privaten Bedürfnissen steht, wird seine Arbeitssituation folglich als weniger belastend wahrnehmen, so die Annahme. Eine der Studien konnte keinen direkten Einfluss auf den Work-Life-Conflict feststellen, sieht dieses abweichende Ergebnis allerdings im unterschiedlichen Studiendesign (Messung täglicher Veränderungen statt eines Vorher-/Nachher-Vergleichs) begründet. Denn auch diese Studie kommt zu dem Schluss, dass durch achtsamkeitsbasierte Interventionen die Work-Life-Balance erheblich verbessert wird (Althammer et al., 2021, S. 17f.).

Nachdem bereits aufgeführte Studien zu dem Schluss kommen, dass Achtsamkeit einen positiven Einfluss auf die Fähigkeit des Abschaltens hat, ist davon auszugehen, dass dadurch weitere indirekte Effekte entstehen, welche zur Entlastung der Beschäftigten beitragen. Aus der bisherigen Forschung geht hervor, dass die Fähigkeit des vollkommenen Abschaltens essentiell für eine ausreichende Erholung ist (Mellner et al., 2022, S. 505). Anhand von **Abbildung 5** lässt sich darstellen, wie die einzelnen

Variablen zusammenhängen und welche Wirkzusammenhänge nach Sicht der Autorin dieser Arbeit aufgrund der Ergebnisse bestehen.

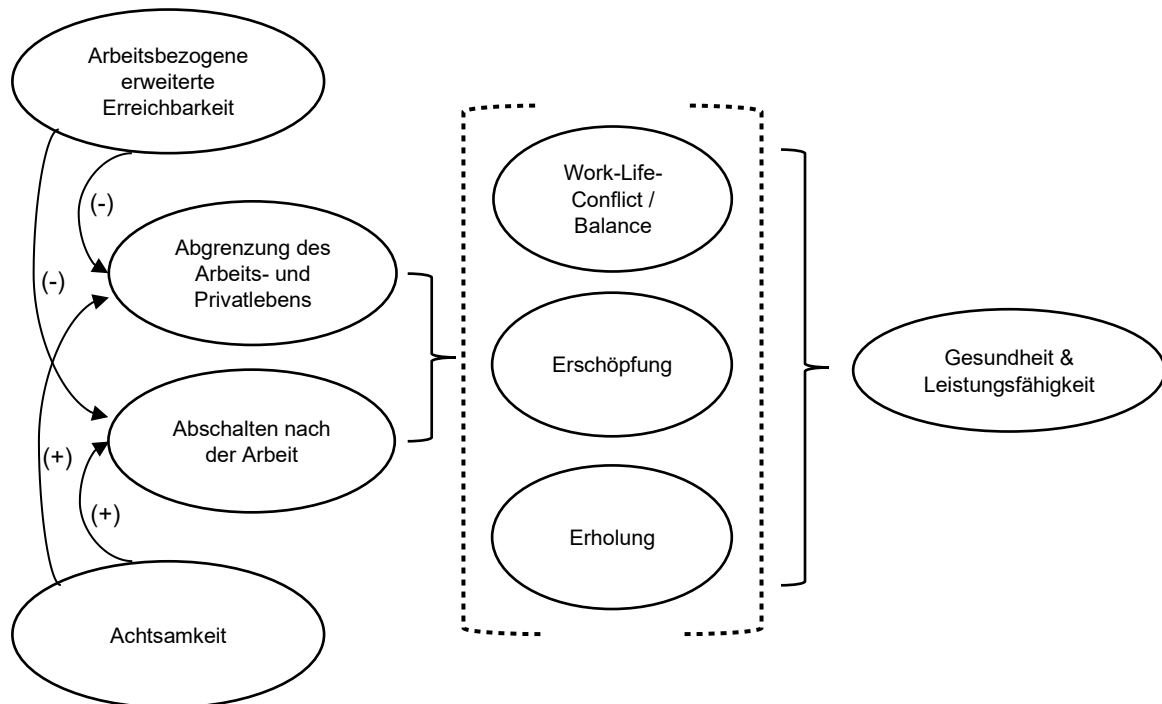


Abbildung 5 Darstellung der Ergebnisse (Eigene Darstellung)

Aus der bisherigen Achtsamkeitsforschung geht außerdem hervor, dass eine gesteigerte Achtsamkeit den Zugang zu den eigenen Ressourcen verbessert (Panditharathne & Chen, 2021, S. 2). Bezugnehmend auf das Job-Demands-Resources-Modell (Demerouti & Nachreiner) kann Achtsamkeit zudem als eigene personale Ressource betrachtet werden (siehe **Abbildung 6**) (Mellner et al., 2022, S. 505).

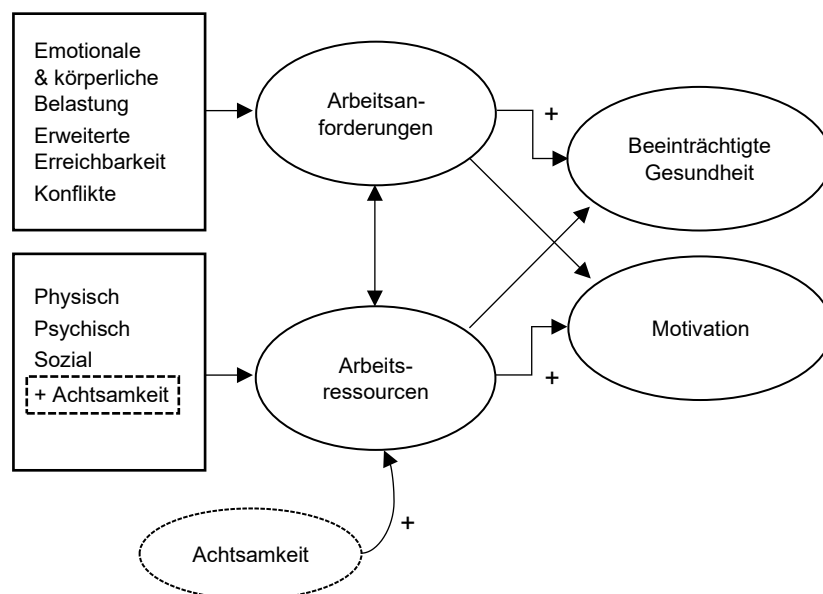


Abbildung 6 Vereinfachtes JDR-Modell + Achtsamkeit (Eigene Darstellung in Anlehnung an Demerouti und Nachreiner)

Abschließend lässt sich die Frage, inwieweit eine gesteigerte Achtsamkeit zu einer geringeren Belastung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden führt, aus Sicht der Autorin wie folgt beantworten: Durch die verbesserte Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit und der bewussteren Abgrenzung des Berufs- und Privatlebens ergeben sich weitere indirekte positive Effekte, welche zu einer Entlastung der Beschäftigten führen. Neben dem verminderten Konfliktpotenzial zwischen den Lebensbereichen ist hierbei insbesondere die gesteigerte Qualität der Erholungsmöglichkeiten hervorzuheben. Mitarbeitende, die trotz erweiterter Erreichbarkeitserwartung aufgrund einer hohen Achtsamkeit wirksame Strategien und Verhaltensmuster entwickeln können, werden besser dazu in der Lage sein, sich zwischen den Beanspruchungsphasen ausreichend zu erholen. Das „Handwerkszeug“, welches Mitarbeitende durch das Achtsamkeitstraining erhalten, ermöglicht es ihnen außerdem anhaltende Beanspruchungsphasen rechtzeitig zu durchbrechen, wodurch sich schwerwiegenden Erschöpfungszuständen entgegenwirken lässt. Unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstandes und den daraus abgeleiteten Schlussfolgerung kommt die Autorin zu dem Schluss, dass Achtsamkeit die Belastung durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit reduzieren kann.

Möglichkeiten von Achtsamkeit im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf individueller und organisationaler Ebene

Die Ergebnisse und bisherigen Schlussfolgerungen ergeben, dass Achtsamkeit einen wertvollen Beitrag zum Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit leisten und betroffene Mitarbeitende erheblich entlasten kann. Neben angeleiteten Inhalten wie beispielsweise geführten Achtsamkeitsmeditationen und -übungen spielt auch die regelmäßige Praxis im Alltag eine wichtige Rolle (Michel, Groß et al., 2021, S. 740f.). Demnach ist die Bereitschaft der Mitarbeitenden, sich auch außerhalb der Trainingseinheiten Zeit für die Achtsamkeitspraxis zu nehmen, von hoher Bedeutung, wenn es darum geht die Achtsamkeit nachhaltig zu steigern. Es ist denkbar, dass die anfängliche Motivation schnell einreißt und das eigenständige Üben nach und nach weniger Beachtung bekommt. Hier stellt sich die Frage, inwieweit nach Beendigung der Achtsamkeitsintervention nachhaltige Effekte in Hinblick auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit verbleiben. Durch das Integrieren kurzer, aber regelmäßiger, Achtsamkeitsübungen in die tägliche Routine haben Mitarbeitende die Möglichkeit den besseren Umgang längerfristig aufrechtzuerhalten.

Wie in Kapitel 3.3 bereits angesprochen, ist es außerdem wichtig, dass im direkten Arbeitsumfeld eine breite Akzeptanz herrscht und die Bereitschaft für Veränderungen gegeben ist (Meßtorff & Kurzenhäuser-Carstens, 2019, S. 64). Andernfalls könnten Mitarbeitende in ihrem achtsameren Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit ausgebremst oder sogar daran gehindert werden. Die Gestaltung einer gesunden Erreichbarkeitskultur wird dabei aus Sicht der Autorin als weiterer essenzieller Punkt im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit gesehen. Hierbei ist sicherlich auch das Thema der achtsamen Kommunikation interessant und könnte in weiteren Forschungsansätzen ebenfalls berücksichtigt werden. Die bisherige Forschung deutet an, dass das klare Kommunizieren der tatsächlichen Erreichbarkeitserwartung die wahrgenommene Belastung erheblich beeinflussen kann. Demnach ist es naheliegend, dass auch die Kommunikation einen entscheidenden Faktor im Belastungsempfinden der Beschäftigten darstellt.

Die Möglichkeiten der Achtsamkeit werden also von weiteren Faktoren, sowohl auf individueller als auch organisationaler Ebene beeinflusst. Um die Frage abschließend zu beantworten, lässt sich festhalten, dass Achtsamkeit definitiv einen positiven Einfluss auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit haben kann. Doch müssen hierfür die entsprechenden Rahmenbedingungen gegeben sein und ein ganzheitlicher Ansatz erarbeitet werden, statt nur auf „Quick Wins“ durch den Trend Achtsamkeit zu setzen.

Abschließend kann festgestellt werden, dass die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit erhebliche Risiken für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden birgt. Weiterhin scheint ein bewusster Umgang ein entscheidender Einflussfaktor zu sein, wenn es darum geht, negativen Auswirkungen vorzubeugen oder diese zu reduzieren. Eine gesteigerte Achtsamkeit unterstützt Mitarbeitende eben jenes Bewusstsein zu erlangen und dieses zu stärken sowie relevante Fähigkeiten zu verbessern. Auf Grundlage der Ergebnisse ist ein positiver Einfluss achtsamkeitsbasierter Interventionen auf von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betroffene Mitarbeitende anzunehmen. Dieser Annahme liegen die vielfältigen Wirkzusammenhänge zwischen den identifizierten Risiken arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und der belegten Wirksamkeit einer gesteigerten Achtsamkeit zugrunde.

Die Ergebnisse dieser Arbeit decken sich mit den Erkenntnissen der bisherigen Forschung zur Achtsamkeit im Arbeitskontext und bestätigen die Anfangsvermutung, dass ein positiver Effekt festzustellen sein wird. Im Vergleich zur bisherigen Forschung wurde in dieser Arbeit im Speziellen die Wirkung von Achtsamkeit hinsichtlich der Belastung durch die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit betrachtet. Trotz zahlreicher Untersuchungen zum Thema Achtsamkeit im Arbeitskontext, wurde diese Fragestellung in der Achtsamkeitsforschung bisher nicht nachgegangen. Daher bieten die Ergebnisse dieser Arbeit erste Erkenntnisse darüber, wie Achtsamkeit Mitarbeitende im Umgang mit der steigenden Erreichbarkeitserwartung im digitalen Zeitalter unterstützen kann.

6.1 Limitationen

Die Ergebnisse tragen direkt zur Beantwortung der Forschungsfragen bei, allerdings sollten dabei die folgenden Limitationen berücksichtigt werden: Die zentralen Einschränkungen dieser Arbeit ergeben sich aus dem Mangel an Studien, die konkret den Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit untersuchen. Durch die Definition der häufigsten Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit konnte dennoch eine solide Basis für die Untersuchung des Einflusses von Achtsamkeit geschaffen werden. Die Ergebnisse dieser Arbeit basieren auf der Annahme, dass sich der Einfluss von Achtsamkeit auf die aus dem allgemeinen Arbeitskontext abgeleiteten Problemfelder auch auf die Situation von Beschäftigten mit erhöhter Erreichbarkeitserwartung übertragen lässt. Dennoch ist die Vergleichbarkeit maßgeblich eingeschränkt, da für die Untersuchung Studien mit verschiedenen Studiendesigns und -schwerpunkten untersucht wurden. Durch die Uneinheitlichkeit der Studien ergaben sich unter anderem Unterschiede in der Umsetzung, wodurch die Vergleichbarkeit weiterhin eingeschränkt wird.

Als eine weitere Limitation dieser Arbeit kann die vage Formulierung der gesteigerten Achtsamkeit angesehen werden. Die Bestimmung eines konkreten Maßes der Achtsamkeitspraxis, welche den besseren Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit ermöglicht, war anhand der Studien und des bestehenden Forschungsstandes nicht möglich. Wodurch die Frage offen bleibt, ab wann sich die vielfach diskutierten positiven Effekte bemerkbar machen könnten. Eine zufriedenstellende Antwort auf diese Frage wird schwierig zu erhalten sein, da hierbei zu viele individuelle

Faktoren eine entscheidende Rolle spielen. Nicht allen Studien konnte entnommen werden, ob es zeitgleich andere Maßnahmen oder Veränderungen gegeben hat, welche sich ebenfalls positiv hätten auswirken können. Dadurch wird die Aussagekraft der Ergebnisse möglicherweise ebenfalls eingeschränkt.

Obgleich diese Arbeit darauf abzielt, den Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu untersuchen, soll beachtet werden, dass der Mangel an geeigneten vergleichbaren Studien eine verlässliche Aussage nur bedingt zulässt. Eine Generalisierung der Ergebnisse ist aufgrund der bisher nicht eindeutig bewiesenen Übertragbarkeit sowie der Qualität und Größe der Stichprobe schwierig. Aufgrund der bestehenden Einschränkungen können die Ergebnisse nicht als repräsentativ betrachtet werden, bieten allerdings dennoch einen ersten Anhaltspunkt und stellen eine Grundlage für die weitere Forschung dar.

6.2 Empfehlungen für zukünftige Forschung

Die Ergebnisse dieser Arbeit legen dar, dass weiterer Forschungsbedarf hinsichtlich der untersuchten Thematik besteht. Durch die Beantwortung offen gebliebener Fragen sowie die Berücksichtigung der Einschränkungen dieser Arbeit ließen sich die gewonnenen Erkenntnisse durch weitere Untersuchungen ergänzen.

In einem Großteil der deutschsprachigen Literatur wird der Begriff „arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“ verwendet, wobei häufig sehr allgemein gehalten die Rede von „ständiger Erreichbarkeit“ ist. In englischsprachigen Artikeln wird überwiegend der Begriff „work-related extended availability“ verwendet. Allerdings finden sich auch hier oftmals alternative Formulierungen wie „extended work availability“, „extended availability for work“ oder statt „availability“ wird der Begriff „accessibility“ synonym gebraucht. Für die zukünftige Forschung ist es zu empfehlen, einen einheitlichen Begriff zu prägen und zu verwenden.

Weiterer Forschungsbedarf ergibt sich daraus, die möglichen Wirkzusammenhänge sowie die Rolle der verschiedenen Mediatoren und Moderatoren sowie ihre Beziehung zueinander intensiver zu erforschen. In diesem Zusammenhang wäre es von besonders hoher Bedeutung, konkret den Einfluss auf von arbeitsbezogener erweiterter Er-

reichbarkeit betroffene Mitarbeitende zu untersuchen. Hierfür erscheint die Durchführung einer umfangreichen empirischen Studie als sinnvoll. Bei der Stichprobe dieser Erhebung sollte es sich um von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betroffene Beschäftigte handeln, welche an einer ganzheitlichen mehrwöchigen Achtsamkeitsintervention teilnehmen. Neben dem Vorher-/Nachher-Vergleich dieser Gruppe sollte zudem eine Kontrollgruppe gebildet werden, die an keinerlei Maßnahme oder achtsamkeitsbasierten Intervention teilnimmt.

Einen weiteren Ansatz könnte außerdem die Bildung einer zusätzlichen Gruppe darstellen, welche im Rahmen der Studie an einem reduzierten Achtsamkeitsprogramm teilnimmt. Somit könnten möglicherweise Erkenntnisse zur Wirksamkeit von Achtsamkeit in Bezug auf die Intensität gewonnen werden. Dadurch könnte eine Annäherung an das anzustrebende Maß an Achtsamkeit, welches die positiven Effekte ermöglicht, erreicht werden.

Nachdem die Beanspruchung durch arbeitsbezogene erweiterter Erreichbarkeit bislang in der Achtsamkeitsforschung im Arbeitskontext einen weitestgehend unerforschten Bereich darstellt, sind zahlreiche Ansätze für die weiterführende Forschung denkbar.

6.3 Handlungsempfehlungen für die Praxis

In Übereinstimmung mit der bisherigen Forschung geht aus dieser Arbeit hervor, dass die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit so gut es geht vermieden oder zumindest auf das nötigste reduziert werden sollte (Thörel et al., 2020, S. 155). Für den allgemeinen Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit bieten die von den Autoren Pangert, Pauls, Schlett et al. erarbeiteten Handlungsfelder einen wertvollen Ansatz (siehe Kapitel 2.4). Insbesondere das Handlungsfeld 2 „Erreichbarkeitserwartung klären“ wird im Umgang mit erweiterter Erreichbarkeit als essenziell betrachtet (2019, S. 35). Klare Vereinbarungen in schriftlicher oder mündlicher Form scheint es in den meisten Fällen nicht zu geben (BITKOM, 2013, S. 27), obwohl die Forschung eindeutig auf die Notwendigkeit hinweist, dies zu ändern (Pangert, Pauls, Schlett et al., 2019, S. 35). Zudem lassen sich dem Handlungsfeld 5 „Individuelles Erreichbarkeitsmanagement stärken“ weitere relevante Punkte im Umgang mit einer erweiterten Erreichbarkeitserwartung zuordnen (ebd., S. 40f.). Hierunter fällt zum Beispiel auch

die Förderung individueller Grenzziehungsstrategien sowie die Berücksichtigung individueller Grenzziehungspräferenzen. Die Forschung hat gezeigt, dass bei Missachten dieser, die Belastung durch eine erweiterte Erreichbarkeitserwartung als am belastendsten wahrgenommen wird (Thörel et al., 2020, S. 155).

Darüber hinaus hebt diese Arbeit hervor, welcher Stellenwert der Achtsamkeit im Arbeitskontext inzwischen beigemessen wird. Auf Grundlage der Ergebnisse hat sich Achtsamkeit im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit insbesondere in den folgenden zwei Bereichen als besonders unterstützend erwiesen: der Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit sowie einer bewussteren Abgrenzung zwischen dem Berufs- und Privatleben.

Auf Grundlage eines achtsameren und bewussteren Umgangs mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit lassen sich die folgenden drei Handlungsempfehlungen ableiten:

1. Achtsame Erreichbarkeitskultur schaffen

Um einen achtsameren Umgang mit der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit zu ermöglichen, sollte eine achtsame Erreichbarkeitskultur geschaffen werden. Ein achtsames Umfeld ist essenziell, wenn es darum geht Achtsamkeit nachhaltig zu etablieren und aufrecht zu erhalten. Bei unzureichender Akzeptanz und mangelnder Bereitschaft für Veränderungen im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit wird auch ein hohes Maß an Achtsamkeit einzelner Individuen auf Dauer wenig ausrichten können (Hiendl, 2019, S. 201f.). Hierfür ist es zunächst notwendig über die potenziellen Gefahren zu informieren und beispielsweise im Rahmen von Informationsveranstaltungen auf die Notwendigkeit eines bewussteren Umgangs hinzuweisen. Zudem sollte in diesen Veranstaltungen auch das Thema Achtsamkeit sowie die potenziellen positiven Effekte vorgestellt werden. Ziel ist es unter anderem die Reflexion des eigenen Umgangs mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einzuleiten sowie die Auseinandersetzung mit dem Thema anzustoßen. Wesentlich ist hierbei, beide Ebenen gleichermaßen miteinzubeziehen: die des Individuums, und somit die Perspektive und den Umgang eines jedes Einzelnen. Aber auch auf organisationaler Ebene ist es wichtig, dass die verschiedenen Bereiche der Organisationsstruktur genü-

gend involviert werden. Generell soll ein Bewusstsein für die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit geschaffen sowie die Vorteile eines achtsameren Umgangs hervorgehoben werden.

2. Achtsamkeit von Mitarbeitenden fördern

Darauf aufbauend geht es im nächsten Schritt darum, Mitarbeitende dazu zu motivieren und zu fördern bewusster mit der erweiterten Erreichbarkeitserwartung umzugehen. Um die Achtsamkeit von Mitarbeitenden zu steigern, sollte von Unternehmensseite das Angebot bestehen, an einer achtsamkeitsbasierten Intervention teilzunehmen. Achtsamkeitsinterventionen stärken die inneren Ressourcen der Teilnehmenden und unterstützen sie dabei, achtsamer mit den Herausforderungen des (Arbeits-) Alltags umzugehen (Althammer et al., 2021, S. 2). Die Achtsamkeitsintervention sollte einen ganzheitlichen Ansatz verfolgen und auf einem bewährten Konzept basieren. Es muss darauf geachtet werden, unter dem Gesichtspunkt der Wirtschaftlichkeit nicht zu sehr an finanziellen und zeitlichen Ressourcen zu sparen, damit die Wirksamkeit der Maßnahme nicht beeinträchtigt wird. Außerdem ist es für den nachhaltigen Erfolg essenziell, Mitarbeitenden Werkzeuge mit an die Hand zu geben, welche sie eigenverantwortlich nach Abschluss der Intervention nutzen können. Dies kann beispielsweise durch den Einsatz von Medien, wie audiogeführten Achtsamkeitsmeditationen und -übungen erreicht werden, welche den Teilnehmenden weiterhin zur Verfügung stehen. Auch eine Sammlung mit leicht in den Alltag zu integrierenden Achtsamkeitsübungen oder eine Art schriftlicher Achtsamkeits-Guide kann Mitarbeitende dabei unterstützen, weiterhin einen achtsamen Umgang zu praktizieren. Außerdem könnte ein Benachrichtigungssystem eingerichtet werden, welches Mitarbeitende daran erinnert, regelmäßig eine Achtsamkeitsübung durchzuführen.

3. Essenzielle Fähigkeiten besonders fördern

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Arbeit erreichen die Fähigkeiten des Abschaltens nach der Arbeit sowie die der Abgrenzung zwischen den verschiedenen Lebensbereichen den höchsten Stellenwert im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Interventionen, die die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit fördern sowie den Umgang mit den Grenzen zwischen den Lebensbereichen unterstützen, scheinen besonders wirksam zu sein (Dettmers, 2017, S. 37; Vieten et al., 2022, S. 289). Elemente zur Stärkung dieser beiden Kernkompetenzen sollten demnach auf

jeden Fall in Interventionen und Maßnahmen berücksichtigt werden, um Mitarbeitende im Umgang mit einer erweiterten Erreichbarkeitserwartung zu unterstützen. Denkbar ist hierbei eine Kombination aus individuellen Erreichbarkeits- und Abgrenzungsstrategien, unterstützt durch ein besseres Bewusstsein für die eigenen Präferenzen und das Belastungsempfinden. Dieses Bewusstsein wird durch ein Auseinandersetzen mit der Thematik und einer gesteigerten Achtsamkeit gestärkt. Neben klassisch achtsamkeitsbasierten Interventionen können aber auch weitere Angebote wie Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz oder der individuellen Arbeitsorganisation Unterstützung bieten und zu einem besseren Umgang führen.

7 Fazit

Aus dem Wandel der Arbeitswelt gehen unter anderem wertvolle Vorteile für Mitarbeitende hervor. So führt gerade die steigende Flexibilität zu mehr Autonomie, einer besseren Vereinbarkeit mit dem Familien- und Privatleben und kann die Entlastung sowie den Ausgleich besonders stressiger Phasen ermöglichen. Gleichzeitig gehen mit dem Wandel aber auch erhebliche Risiken für die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Beschäftigten einher. Insbesondere die steigende Komplexität und ständige Erreichbarkeit setzen Arbeitnehmende zunehmend unter Druck. Das Phänomen der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit beschreibt die unregulierte Form der ständigen Erreichbarkeit von Mitarbeitenden außerhalb ihrer gewöhnlichen Arbeitszeit. Aus der bisherigen Achtsamkeitsforschung im Arbeitskontext geht hervor, dass eine gesteigerte Achtsamkeit Beschäftigte wesentlich bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen unterstützen kann. Gegenstand dieser Arbeit war es, den Einfluss von Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu untersuchen.

Die vorliegende Arbeit beschäftigte sich dabei zum einen mit der Frage, wie sich eine gesteigerte Achtsamkeit auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auswirkt. Zudem wurde untersucht, inwieweit Achtsamkeit zu einer geringeren Belastung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Mitarbeitenden führt. Abschließend wurde der Frage nachgegangen, welche Möglichkeiten sich im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf individueller und organisationaler Ebene durch Achtsamkeit ergeben. Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass Achtsamkeit einen wesentlichen Einfluss auf den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit

hat. Es lassen sich positive Effekte auf die negativen Konsequenzen ständiger Erreichbarkeit durch eine gesteigerte Achtsamkeit erkennen. Insbesondere der positiven Wirkung auf die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit sowie der sinnvollen Abgrenzung des Arbeits- und des Privatlebens wird auf Grundlage der Ergebnisse besonders viel Bedeutung beigemessen. Durch sie trägt eine erhöhte Achtsamkeit trotz erweiterter Erreichbarkeitserwartung zu einer Verbesserung der Erholung, geringeren Erschöpfungszuständen sowie mehr Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance bei. Die erzielten Ergebnisse zeigen Parallelen zur bisherigen Achtsamkeitsforschung und erfüllen die Erwartung, dass Achtsamkeit auch im Umgang mit der steigenden Erreichbarkeitserwartung im beruflichen Umfeld einen positiven Einfluss hat. Auf dieser Grundlage kommt die Autorin zu dem Schluss, dass neben dem korrekten Umgang und der sinnvollen Gestaltung im Allgemeinen auch ein bewussterer Umgang in Form von achtsamkeitsbasierten Ansätzen als empfehlenswert zu erachten ist.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass Achtsamkeit einen entscheidenden Beitrag im Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit leistet, jedoch in der Forschung bislang wenig Beachtung erlangt hat. Diese Arbeit dient somit als erster Anhaltspunkt für die weiterführende Forschung in diesem Bereich. Einschränkungen dieser vielversprechenden Ergebnisse ergeben sich aus der Qualität und Größe der Stichprobe. Deshalb ist zu empfehlen, in der zukünftigen Forschung Mithilfe einer empirischen Forschungsmethode eine ausreichend große Stichprobe aus betroffenen Beschäftigten zu untersuchen. In der Praxis ergeben sich aus den gewonnen Erkenntnissen wichtige Anhaltspunkte für den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Diese sind als Ergänzung zu den bisher identifizierten Handlungsfeldern und Gestaltungsansätzen zu verstehen. Denn eine gesteigerte Achtsamkeit unterstützt Mitarbeitende dabei, besser mit den Anforderungen durch arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit umzugehen, diese als weniger belastend wahrzunehmen und somit ihre Gesundheit und Leistungsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

8 Literaturverzeichnis

Alberts, H. & Hülshager, U. (2015). Applying mindfulness in the context of work: mindfulness-based interventions. In J. Reb & P. Atkins (Hrsg.), *Mindfulness in Organizations* (S. 100-132). Cambridge: Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.007>

Althammer, S. E., Reis, D., Beek, S., Beck, L. & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work-life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94 (2), S. 282-308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>

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 (3), S. 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>

Badham, R. & King, E. (2021). Mindfulness at work: A critical re-view. *Organization*, 28 (4), S. 531-554. <https://doi.org/10.1177/1350508419888897>

BAuA (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Bericht-kompakt/F2398-2.html>

BITKOM (2013). *Arbeit 3.0: Arbeiten in der digitalen Welt*. Berlin: Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. <https://www.bitkom.org/Bitkom/Publicationen/Studie-Arbeit-30.html>

Chang-Gusko, Y.-S. (2019). Geschichte und Definition von Achtsamkeit. In Y.-S. Chang-Gusko, J. Heße-Husain, M. Cassens & C. Meßtorff (Hrsg.), *Achtsamkeit in Arbeitswelten*. FOM-Edition (S. 3-22). Wiesbaden: Springer Gabler.

https://doi.org/10.1007/978-3-658-25673-9_1

Chaskalson, M. & Hadley, S. G. (2015). Mindfulness: historical and contemplative context and recent development. In J. Reb & P. Atkins (Hrsg.), *Mindfulness in Organizations* (S. 42-66). Cambridge: Cambridge University Press.

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.005>

Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53 (6), S. 747-770.

<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

DAK. (2020). *Gesundheitsreport 2020: Stress in der modernen Arbeitswelt. Sonderanalyse: Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise*. Heidelberg: medhochzwei, Band 33. <https://www.dak.de/dak/gesundheit/gesundheitsreport-2020-stress-in-der-modernen-arbeitswelt-2365966.html#/>

Demerouti, E. & Nachreiner, F. (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 73 (2), S. 119-130. <https://doi.org/10.1007/s41449-018-0100-4>

Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31 (1), S. 24-41. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1298164>

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 (3), S. 276-297. <https://doi.org/10.1037/str0000014>

Dettmers, J. & Biemelt, J. (2018). Always available – the role of perceived advantages and legitimacy. *Journal of Managerial Psychology*, 33 (7/8), S. 497-510.

<https://doi.org/10.1108/JMP-02-2018-0095>

Göllner, M. & Rau, R. (2021). Erreichbarkeit: Symptom oder Merkmal der Arbeit? Was bedeutet das Ergebnis für die Arbeitsgestaltung?. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75 (1), S. 1-14. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00217-8>

Gold, M. & Bischof, K. (2020). „Always on“: Erweiterte Erreichbarkeit und E-Mails im (Arbeits-)Alltag effizient einsetzen. In K. Bischof & M. Gold (Hrsg.), *Führung und Management in der Versicherungswirtschaft: von Führungskräften für Führungskräfte* (S. 49-62). Karlsruhe: Verlag Versicherungswirtschaft.

González-Palau, F. & Medrano, L. A. (2022). A Mini-Review of Work Stress and Mindfulness: A Neuropsychological Point of View. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.854204>

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A. & Lazar, S. W. (2016). Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review. *Journal of Management*, 42 (1), S. 114-142.

<https://doi.org/10.1177/0149206315617003>

Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J. & Paridon, H. (2016). *iga.Report 23: Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen*. Zukunft der Arbeit GmbH. <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-23-teil-2>

Haun, V. C., Nübold, A. & Bauer, A. G. (2018). Being mindful at work and at home: Buffering effects in the stressor-detachment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91 (2), S. 385-410. <https://doi.org/10.1111/joop.12200>

Hiendl, C. O. (2019). Achtsamkeit in Arbeitswelten – Mögliche Umsetzungsszenarien in Großunternehmen. In Y.-S. Chang-Gusko, J. Heße-Husain, M. Cassens & C. Meßtorff (Hrsg.), *Achtsamkeit in Arbeitswelten*. FOM-Edition (S. 197-211). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25673-9_13

Huyghebaert-Zouaghi, T., Berjot, S. & Gillet, N. (2022). Benefits of psychological detachment from work in a digital era: How do job stressors and personal strategies interplay with individual vulnerabilities?. *Scandinavian Journal of Psychology*, S. 346-356. <https://doi.org/10.1111/sjop.12810>

Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6 (6), S. 1481-1483.

<https://doi.org/10.1007/s12671-015-0456-x>

Lau, Y. (2020). Increasing Mindfulness In The Workplace. *Forbes*. Abgerufen von: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2020/10/05/increasing-mindfulness-in-the-workplace/?sh=7815add46956> [26.07.2022]

Lee, S., Zhou, Z. E., Xie, J. & Guo, H. (2021). Work-related use of information and communication technologies after hours and employee fatigue: the exacerbating effect of affective commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 36 (6), S. 477-490. <https://doi.org/10.1108/JMP-12-2019-0677>

Maier, N. (2019). *Erweiterte berufsbezogene Erreichbarkeit: Lösungsvorschläge zum Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz*. Wiesbaden: Springer Vieweg. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23470-6>

Mellner, C., Osika, W. & Niemi, M. (2022). Mindfulness practice improves managers' job demands-resources, psychological detachment, work-nonwork boundary control, and work-life balance – a randomized controlled trial. *International Journal of Workplace Health Management*, 15 (4), S. 493-514. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2021-0146>

Menz, W., Klußmann, C. & Nowak, I. (2019). *Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit – Ausprägungen, Belastungen, Handlungsstrategien*. Hamburg: Universität Hamburg.

Menz, W., Pauls, N. & Pangert, B. (2016). Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten. *Wirtschaftspsychologie*, 2, S. 55-66.

Meßtorff, C. & Kurzenhäuser-Carstens, S. (2019). Achtsamkeit und Prävention. In Y.-S. Chang-Gusko, J. Heße-Husain, M. Cassens & C. Meßtorff (Hrsg.), *Achtsamkeit in Arbeitswelten*. FOM-Edition (S. 53-68). Wiesbaden: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-658-25673-9_4

Michel, A., Bosch, C. & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive – emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87 (4), S. 733-754. <https://doi.org/10.1111/joop.12072>

Michel, A., Groß, C., Hoppe, A., González-Morales, M. G., Steidle, A. & O'Shea, D. (2021). Mindfulness and positive activities at work: Intervention effects on motivation-related constructs, sleep quality, and fatigue. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94 (2), S. 309-337. <https://doi.org/10.1111/joop.12345>

Panditharathne, P. N. K. W. & Chen, Z. (2021). An Integrative Review on the Research Progress of Mindfulness and its Implications at the Workplace. *Sustainability*, 13 (24). <https://doi.org/10.3390/su132413852>

Pangert, B., Pauls, N., Schlett, C., Thörel, E., Becker, C., Menz, W. & Klußmann, C. (2019). *Ständige Erreichbarkeit – Ursachen, Auswirkungen, Gestaltungsansätze*. Freiburg: Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). *Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Gd76.html>

Pauls, N., Schlett, C., Pangert, B. & Menz, W. (2019). Den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit gesund gestalten. In J. Rump & S. Eilers (Hrsg.), *Arbeitszeitpolitik* (S. 197-211). Berlin Heidelberg: Springer Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-662-57475-1_12

Randstad (2022). *Randstad Workmonitor 2022: A new era in the #howwework revolution*. <https://www.randstad.com/workforce-insights/global-hr-research/randstad-workmonitor/>

Randstad (2019). *Randstad Workmonitor Q4 2019: work-life balance economic and financial outlook for 2020*. <https://workforceinsights.randstad.com/hr-research-reports-workmonitor-q42019>

Rau, R. & Göllner, M. (2019). Erreichbarkeit gestalten, oder doch besser die Arbeit? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 63(1), S. 1-14. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000284>

Reb, J. & Atkins, P. W. B. (2015). Introduction. In J. Reb & P. Atkins (Hrsg.), *Mindfulness in Organizations* (S. 1-16). Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.003>

Slutsky, J., Chin, B., Raye, J. & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness training improves employee well-being: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24 (1), S. 139-149. <https://doi.org/10.1037/ocp0000132>

Sonnentag, S. & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36, S. 72-103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>

Stork, W., Heimes, S., Aatz, H. & Boll, J. (2020). *Achtsamkeit und Resilienz in der Hochschullehre: zur Wirksamkeit stressreduzierender und resilienzfördernder Maßnahmen im Studium*. ZNWU Discussion Paper, 4. Darmstadt: Hochschule Darmstadt.

Strobel, H. (2013). iga.Report 23: *Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis*. <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-23-teil-1>

Strobel, H. (2019). *Erreichbarkeit im Arbeitsleben: Aushandlungsprozesse in der Automobilindustrie*. Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-23979-4>

Techniker Krankenkasse (2021). *Entspann dich, Deutschland! – TK-Stressstudie 2021*. <https://www.tk.de/techniker/unternehmensseiten/unternehmen/broschueren-und-mehr/stressstudie-2021-2026692>

Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2020). Are the Effects of Work-related Extended Availability the Same for Everyone?. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36 (2), S. 147-156. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a14>

Thörel, E., Pauls, N. & Göritz, A. S. (2021). Work-related extended availability, psychological detachment, and interindividual differences: A cross-lagged panel study. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 35 (2), S. 176-198. <https://doi.org/10.1177/2397002221992549>

Toniolo-Barrios, M. & Pitt, L. (2021). Mindfulness and the challenges of working from home in times of crisis. *Business Horizons*, 64 (2), S. 189-197. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.09.004>

Urbach, J. (2022). Going off the Grid! Permanent Availability on the Job. *Experteer Magazine*. Abgerufen von: <https://us.experteer.com/magazine/permanent-availability-job/> [26.07.2022]

Vieten, L., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2022). Boundaryless working hours and recovery in Germany. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 95 (1), S. 275-292. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01748-1>

Welledits, V., Schmidkonz, C. & Kraft, P. (2020). *Digital Detox im Arbeitsleben: Methoden und Empfehlungen für einen gesunden Einsatz von Technologien*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-28071-0>

9 Anhang

Anhang A)	Literatursuche	53
Anhang B)	Übersicht der Journal Artikel	54
Anhang C)	Übersicht der Ergebnisse	55

Anhang A) Literatursuche

Systematische Literaturrecherche	Suchergebnisse	PubPsych	Scopus
Suchterme Englisch:			
("work-related extended availability" OR "extended work availability")	20	8	12
((("work-related extended availability" OR "extended work availability") AND (detachment OR stress OR mental health))	116	15	101
((availability OR extended availability) AND work AND mindfulness)	21	2	19
(mindfulness AND work-life-balance)	100	25	75
(mindfulness AND stress AND mental health AND (organisations OR organizations))	122	7	115
Suchterme Deutsch:			
((arbeitsbezogene OR erweiterte OR berufliche OR ständige) AND Erreichbarkeit)	52	49	3
((arbeitsbezogene OR erweiterte OR berufliche OR ständige) AND (Erreichbarkeit AND Achtsamkeit))	1	1	0
((Arbeit AND Erreichbarkeit) AND (Entgrenzung OR Distanzierung))	4	4	0
("arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit" AND (Stress OR Gesundheit))	4	3	1
(Achtsamkeit AND (Work-Life Balance OR Life-Domain-Balance))	25	25	0
(Achtsamkeit AND (Arbeitswelt OR Arbeitskontext OR Arbeitsalltag))	43	43	0
Datensatz nach systematischer Literaturrecherche	508		
Backward-Search	1		
Forward-Search	3		
Autorensuche	5		
Datensatz nach vollständiger Literaturrecherche	517		
Duplikate	36		
Datensatz nachdem Duplikate exkludiert wurden	481		
Artikel exkludiert (Vorauswahl)	124		
Datensatz nach Vorauswahl	357		
Artikel exkludiert (Titel Screening)	293		
Datensatz nachdem Titel Screening	64		
Artikel exkludiert (Abstract Screening)	46		
Datensatz nachdem Abstract Screening	18		
Artikel exkludiert (Vollanalyse)	8		
Datensatz nach der Vollanalyse	10		

Anhang B)

Übersicht der Journal Artikel

Autoren (Jahr)	Titel Artikel	Titel Journal
Althammer et al. (2021)	A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work-life balance	Journal of Occupational and Organizational Psychology
Dettmers (2017)	How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict	WORK & STRESS
Haun et al. (2018)	Being mindful at work and at home: Buffering effects in the stressor-detachment model	Journal of Occupational and Organizational Psychology
Huyghebaert-Zouaghi et al. (2022)	Benefits of psychological detachment from work in a digital era: How do job stressors and personal strategies interplay with individual vulnerabilities?	Scandinavian Journal of Psychology
Lee et al. (2021)	Work-related use of onformation and communication technologies after hours and employee fatigue: the exacerbating effect of affective commitment	Journal of Managerial Psychology
Mellner et al. (2022)	Mindfulness practice improves managers' job demands-resources, psychological detachment, work-non-work boundary control, and work-life balance - a randomized controlled trial	International Journal of Workplace Health Management
Michel et al. (2014)	Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance	Journal of Occupational and Organizational Psychology
Slutsky et al. (2018)	Mindfulness Training Improves Employee Well-Being: A Randomized Controlled Trial	Journal of Occupational Health Psychology
Thörel et al. (2020)	Are the Effects of Work-related Extended Availability the Same for Everyone?	Journal of Work and Organizational Psychology
Vieten et al. (2022)	Boundaryless working hours and recovery in Germany	International Archives of Occupational and Environmental Health

Übersicht der Ergebnisse		Anzahl Personen (n)		Nationalität	Branche	Design	Studiengegenstand	Maßnahme	Dauer (Umfang)	Kontrollgruppe	Ergebnis
I. Abschalten nach der Arbeit											
Autoren (Jahr)	416	Gemischt	Gemischt	Online-Befragung longitudinal	Arbeitsbezogene erweiterte	-	5 Monate (dreiwöchlig) Einmalig	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Dettmers (2017)	276	Deutschland	Gemischt	Online-Befragung	Arbeitsbezogene erweiterte	-	1 Monat (zweiwöchlig) Einmalig	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Thorel et al. (2020)	295	Vietnam	Gemischt	Umfra ge longitudinal	Arbeitsbezogene erweiterte	-	1 Monat (zweiwöchlig) Einmalig	-	Die arbeitsbezogene Nutzung von IKTs beeinträchtigt das Abschalten nach der Arbeit	-	Die arbeitsbezogene Nutzung von IKTs beeinträchtigt das Abschalten nach der Arbeit
Lee et al. (2021)	283	Frankreich	Gemischt	Online-Befragung	Arbeitsbezogene erweiterte	-	Einmalig	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Huyghebaert-Zouaghi et al. (2022)	8586	Deutschland	Gemischt	Telefonbefragung (CATI)	Entgrenzte Arbeit (AEE)	-	Einmalig	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit	-	AEE erschwert das Abschalten nach der Arbeit
Vieten et al. (2022)	191	Deutschland	Gemischt	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBCT* & MBSR**), geführte Achtsamkeitsmeditationen und tägliche Übungen	3 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit	-	Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
Michel et al. (2014)	65	Deutschland	Gemischt	Tagebuchstudie (quantitativ)	Achtsamkeit	-	5 Arbeitstage (2x täglich)	-	Achtsamkeit bei der Arbeit schwächt den Zusammenhang zwischen emotionaler Beanspruchung und dem Abschalten nach der Arbeit	-	Achtsamkeit bei der Arbeit schwächt den Zusammenhang zwischen emotionaler Beanspruchung und dem Abschalten nach der Arbeit
Hahn et al. (2018)	60	USA	Digital Marketing Agentur	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention, halbtägiger Achtsamkeitsworkshop und tägliche geführte Achtsamkeitsmeditationen und -übungen	6 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit	-	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
Slutsky et al. (2018)	190	Deutschland	Gemischt	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBCT* & MBSR**), geführte Achtsamkeitsmeditationen und tägliche Übungen	3 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit	-	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
Althammer et al. (2021)	40	Schweden	Tele-kommunikation	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBSR** & SIY***), wöchentliche Gruppensitzungen und tägliche Übungen	8 Wochen	-	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit	-	Achtsamkeit verbessert die Fähigkeit des Abschaltens nach der Arbeit
Mellner et al. (2022)	191	Deutschland	Gemischt	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBCT* & MBSR**), geführte Achtsamkeitsmeditationen und tägliche Übungen	3 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens	-	Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Michel et al. (2014)	60	USA	Digital Marketing Agentur	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention, halbtägiger Achtsamkeitsworkshop und tägliche geführte Achtsamkeitsmeditationen und -übungen	6 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens	-	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Slutsky et al. (2018)	40	Schweden	Tele-kommunikation	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBSR** & SIY***), wöchentliche Gruppensitzungen und tägliche Übungen	8 Wochen	-	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens	-	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Mellner et al. (2022)											
II. Abgrenzung des Arbeits- und Privatlebens											
Autoren (Jahr)	191	Deutschland	Gemischt	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBCT* & MBSR**), geführte Achtsamkeitsmeditationen und tägliche Übungen	3 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens	-	Achtsamkeit als kognitiv-emotionale Segmentationsstrategie unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Michel et al. (2014)	60	USA	Digital Marketing Agentur	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention, halbtägiger Achtsamkeitsworkshop und tägliche geführte Achtsamkeitsmeditationen und -übungen	6 Wochen	Wartelisten-kontrollgruppe	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens	-	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Slutsky et al. (2018)	40	Schweden	Tele-kommunikation	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBSR** & SIY***), wöchentliche Gruppensitzungen und tägliche Übungen	8 Wochen	-	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens	-	Achtsamkeit unterstützt die Trennung des Arbeits- und Privatlebens
Mellner et al. (2022)											

Übersicht der Ergebnisse (Fortsetzung)

Autor (Jahr)	Anzahl Personen (N)	Nationalität	Branche	Design	Studiengegenstand	Maßnahme	Dauer (Umfang)	Kontrollgruppe	Ergebnis
III. Work-Life-Conflict / -Balance									
Dettmers (2017)	416	Gemischt	Gemischt	Online-Befragung longitudinal	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-	5 Monate (dreiwöchig)	-	AEE führt vermehrt zu Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben
Michel et al. (2014)	191	Deutschland	Gemischt	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBCT* & MBSR**), geführte Achtsamkeitsmeditationen und tägliche Übungen	3 Wochen	Wartelistenkontrollgruppe	Achtsamkeit reduziert stressbedingte Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben und führt zu mehr Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance
Slutsky et al. (2018)	60	USA	Digital Marketing Agentur	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention, halbtägiger Achtsamkeitsworkshop und tägliche geführte Achtsamkeitsmeditationen und -übungen	6 Wochen	Wartelistenkontrollgruppe	Achtsamkeit reduziert Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben
Althammer et al. (2021)	190	Deutschland	Gemischt	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBCT* & MBSR**), geführte Achtsamkeitsmeditationen und tägliche Übungen	3 Wochen	Wartelistenkontrollgruppe	Kein direkter Effekt von Achtsamkeit auf stress-bedingte Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben, aber höhere Zufriedenheit hinsichtlich der Work-Life-Balance
IV. Erschöpfung									
Dettmers (2017)	416	Gemischt	Gemischt	Online-Befragung longitudinal	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-	5 Monate (dreiwöchig)	-	AEE führt zu gesteigerter emotionaler Erschöpfung
Thorel et al. (2020)	276	Deutschland	Gemischt	Online-Befragung	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-	Einmalig	-	Bei Personen mit hohen Neurotizismuswerten führt AEE zu gesteigerter emotionaler Erschöpfung
Lee et al. (2021)	295	Vietnam	Gemischt	Umfrage longitudinal	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-	1 Monat (zweiwöchig)	-	Die arbeitsbezogene Nutzung von IKTs beeinflusst den Erschöpfungszustand
Hahn et al. (2018)	65	Deutschland	Gemischt	Tagebuchstudie (quantitativ)	Achtsamkeit	-	5 Arbeitstage (2x täglich)	-	Signifikante Wechselwirkung zwischen emotionaler Beanspruchung und Achtsamkeit bei der Arbeit
V. Erholung									
Vieten et al. (2022)	8586	Deutschland	Gemischt	Telefonbefragung (CATI)	Entgrenzte Arbeit (AEE)	-	Einmalig	-	AEE beeinträchtigt die Erholung signifikant
Melmer et al. (2022)	40	Schweden	Telekommunikation	Randomisierte kontrollierte Studie longitudinal	Achtsamkeit	Achtsamkeitsbasierte Intervention (MBSR** & SIV***), wöchentliche Gruppensitzungen und tägliche Übungen	8 Wochen	-	Achtsamkeit unterstützt die Erholung

* Mindfulness-based Cognitive Therapy

** Mindfulness-based Stress Reduction

*** Search Inside Yourself

Erklärung

Gemäß § 26 Abs. 7 der Allgemeinen Studien- und Prüfungsordnung (ASPO) der Hochschule für angewandte Wissenschaften München vom 05.01.2018 in derzeit gültiger Fassung.

Ich versichere, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit selbständig angefertigt, nicht anderweitig für Prüfungszwecke vorgelegt, alle benutzten Quellen und Hilfsmittel angegeben, sowie wörtliche und sinngemäße Zitate gekennzeichnet habe und die Überprüfung mittels Anti-Plagiatssoftware dulde.

Geltendorf, 13.08.2022

Ort, Datum

Unterschrift