

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

**Ewald Nowotny:** Corona und die Folgen – Aspekte der Finanzierung • **Simon Schumich, Irmgard Leitner-Gadringer:** Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Oberösterreich • **Karin Wegenstein, Melanie Hense, Angelika Gruber, Julia Stranzl:** Arbeit im digitalen Wandel • **Sophie Wochenalt, Gerlinde McGrew-Taferl:** Diskriminierung von Eltern am Arbeitsplatz – Analyse häufiger Fälle der Arbeiterkammer • **Viktoria Reisinger:** Solidarität zwischen Stamm- und Leiharbeiter\*innen

# Arbeit im digitalen Wandel – Strategien zur Gestaltung entgrenzter digitaler Arbeitstätigkeit

1. Einleitung	48
2. Status quo zum Umgang mit Entgrenzung	49
3. Methode	53
4. Lösungskonzepte zum Umgang mit ubiquitärer Verfügbarkeit	54
5. Diskussion und Conclusio	61

*Karin Wegenstein*  
Methodeninstitut  
der Fachhochschule  
Wiener Neustadt und  
Leiterin des For-  
schungsprojekts NERD  
(Arbeit 4.0)

*Melanie Hense*  
Methodeninstitut der  
Fachhochschule Wie-  
ner Neustadt

*Angelika Gruber*  
Wissenschaftliche  
Mitarbeiterin in For-  
schung und Lehre am  
Institut für Manage-  
ment & Leadership  
Development der Fach-  
hochschule Wiener  
Neustadt

*Julia Stranzl*  
Universitätsassistentin  
prae doc am Institut  
für Publizistik und  
Kommunikationswis-  
senschaft der Universi-  
tät Wien

## 1. Einleitung

*entgrenzte Verfügbarkeit umfasst die zeit- und ortsungebundene passive Erreichbarkeit genauso wie die aktive berufliche Kommunikation und digitale Arbeitstätigkeit*

Digitale Technologien ermöglichen berufsbezogene Kommunikation sowie den Zugriff auf Arbeitsunterlagen abseits jeglicher zeitlicher und räumlicher Grenzen. Infolge ist eine Veränderung der Arbeitskultur zu beobachten, die in der Literatur häufig als Entgrenzung bezeichnet wird (siehe bspw. Feuchtl et al. 2016; Capitano und Greenhaus 2018; Cooper und Lu 2019; Voss 1998). Die Diskussion um die Entgrenzung fokussiert auf die ubiquitäre (diffuse, zeit- und ortsunabhängige) Erreichbarkeit von Arbeitnehmer/innen, also auf ihre passive Verfügbarkeit für berufliche Angelegenheiten in ihrer Freizeit. Allerdings sind die digitalen Kommunikationskanäle auch aktiv verfügbar und viele Berufsgruppen greifen auf ihre Arbeit eigeninitiativ zu (etwa via Remote Desktop, VPN-Verbindung, Firmennotebook, Online-Zugriff auf E-Mails und dergleichen). In diesem Beitrag steht daher die entgrenzte digitale Verfügbarkeit im Fokus, welche sich auf die Verfügbarkeit der Arbeitnehmer/innen für Arbeitsbelange und auf die Verfügbarkeit der Arbeitsbelange für Arbeitnehmer/innen abseits geordneter Arbeitszeiten und eines definierten Arbeitsortes bezieht.

*Entgrenzung wird zunehmend zur Normalität*

Während des pandemiebedingten Lockdowns zahlreicher Arbeits- und Kinderbetreuungsstätten erreicht(e) das Phänomen des entgrenzt-diffusen Arbeitens seinen bisherigen Höhepunkt. Für viele Berufsgruppen ist entgrenzte Verfügbarkeit aber kein lediglich pandemiebedingter Ausnahmezustand, sondern Normalität im Arbeitsalltag. Dieser Beitrag befasst sich daher mit den Strategien im Umgang mit entgrenzter Verfügbarkeit auf persönlicher und institutioneller Ebene. Er präsentiert die Ergebnisse von 40 problemzentrierten Interviews, die mit niederösterreichischen Arbeitnehmer/innen im Zeitraum von Februar bis Juni 2020 geführt wurden. Die dabei identifizierten Strategien können einerseits als Orientierung für die Gestaltung des individuellen Umgangs mit Entgrenzung dienen. Andererseits dienen sie als Anregung für die institutionelle und soziokulturelle Gestaltung des Arbeitsumfeldes, in dem flexibles entgrenztes Arbeiten zur Normalität gehört. Es wird dabei nicht davon ausgegangen, dass Arbeitnehmer/innen vor Entgrenzung geschützt werden müssten, weil diese pauschal als Belastung wahrgenommen würde. Entgrenzung ist für viele Berufsgruppen zur Normalität geworden (und dieser Trend wird sich fortsetzen) und viele Arbeitnehmer/innen schätzen die Gestaltungsspielräume, die sich in Bezug auf die zeitliche und örtliche Arbeitseinteilung eröffnen. Es wird daher ein

*die Strategien im Umgang mit Entgrenzung auf der individuellen und institutionellen Ebene stehen im Fokus dieses Beitrags*

differenzierter Zugang zum Phänomen der Entgrenzung nahegelegt, der darauf abzielt, Rahmenbedingungen zu schaffen, die potentielle Belastungen minimieren und individuelle Gestaltungsspielräume schaffen bzw. erhalten.

## 2. Status quo zum Umgang mit Entgrenzung

Weder die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen, noch die aktuell verbreiteten betrieblichen Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung geben einen geeigneten Rahmen für entgrenzt ubiquitäres Arbeiten vor. Obwohl örtlich und zeitlich diffuses Arbeiten spätestens mit dem Launch des ersten Smartphones im Jahr 2007 zahlreiche Arbeitnehmer/innen erreicht hat, scheint es wenige Unternehmen zu geben, welche Entgrenzung thematisieren und regeln (Altun 2018, Ammons 2013). Auch in der akademischen Literatur ist wenig empirische Evidenz über den Umgang mit Entgrenzung zu finden. Die wenigen Studien dazu verweisen auf (1) individuelle Strategien, (2) institutionalisierte Strategien zum Erreichbarkeitsmanagement, (3) den Umgang auf Teamebene und die Vorbildfunktion der Führungskräfte sowie (4) technische Lösungen (Altun 2018; Schneider et al. 2017; Rexroth-Straßner 2016; Rexroth et al. 2016; Menz et al. 2016; Bauer et al. 2016; Glaser und Palm 2016; Hassler und Rau 2016; Lindecke 2015; Dahm 2011; Perlow und Porter 2009).

*aktuelle Arbeitszeitregelungen sind großteils ungeeignet um Entgrenzung abzubilden*

### 2.1 Individuelle Strategien

In der Literatur wird Entgrenzung häufig als Phänomen begriffen, welches durch Selbstmoderation der Arbeitnehmer/innen nachhaltig reguliert werden kann. Der Fokus liegt dabei auf dem Individuum, das – unabhängig von den Rahmenbedingungen im Unternehmen – selbst zuständig ist einen geeigneten Umgang mit Entgrenzung zu etablieren. Das Ergebnis einer Studie von Praeg und Bauer (2017) repräsentiert diese individualistische Sicht auf das Entgrenzungsproblem. Es ist ein Katalog, der Handlungsfelder von Arbeitnehmer/innen aufzeigt, um die Grenzziehung eigenständig zu bewältigen. Dabei wird zwischen problem- und vermeidungszentrierten Strategien unterschieden. Die problemzentrierten Strategien umfassen eine aktive Planung im privaten und beruflichen Bereich, den bewussten Verzicht auf Tätigkeiten, die Verwaltung von Zeitbudgets, Prioritätenmanagement, persönlichkeitsbildende Maßnahmen (bewusstes Abschalten, Fokus auf das Positive) und Kommunikationsstrategien.

*die Verantwortung Entgrenzung zu regulieren wird häufig beim Individuum verortet*

Vermeidungszentrierte Maßnahmen beziehen sich etwa auf passives, abwartendes Verhalten, die Vermeidung von Kommunikation und die emotionale Distanzierung.

Individuelle Strategien stehen auch bei einer Erhebung von Menz et al. (2017) im Mittelpunkt. Die Autor/inn/en erarbeiten Strategien zur Ent- und Begrenzung der Erreichbarkeit von IT-Angestellten. Die folgenden Strategien wurden als maßgeblich identifiziert: Die Zeit der Erreichbarkeit soll genau reguliert werden. Erreichbarkeitsanlässe sollen nach Absprache mit Vorgesetzten und Kolleg/inn/en reduziert werden. Eine technische Trennung durch getrennte Geräte, die Trennung der Arbeits- und Privatkontakte, der beruflichen und privaten Kommunikationskanäle und die Deaktivierung von Benachrichtigungsfunktionen werden vorgeschlagen. Anrufe zu ignorieren wird als Vermeidungsstrategie genannt.

*der Einfluss des Arbeitsumfeldes auf den individuellen Umgang mit Entgrenzung darf nicht unbeachtet bleiben*

Diese individualistische Perspektive auf den Umgang mit Entgrenzung vernachlässigt den Einfluss, den etwa die Unternehmenskultur und die Erwartungshaltungen von Arbeitgeberseite auf den individuellen Umgang mit Entgrenzung haben. Laut Ciolfi und Lockley (2018) bleibt der individuelle Umgang häufig unreflektiert und wird durch weitere Faktoren beeinflusst, etwa durch die Erwartungen an sich selbst, den persönlichen Arbeitsstil, Routinen, familiäre Verhältnisse und Freizeitgestaltung.

## 2.2 Unternehmensstrategien

*auch der Arbeitgeberseite kommt bei der Regulierung von Entgrenzung Verantwortung zu*

*Konzept für das Management ständiger Erreichbarkeit*

Pauls et al. (2019) erarbeiten unter Miteinbezug des Arbeitsumfeldes Empfehlungen, wie die Entgrenzung vonseiten des Unternehmens bzw. der Institution reguliert werden kann. Sie argumentieren, dass auch der Arbeitgeberseite Verantwortung zukommt, Überlastung zu reduzieren. Das Ergebnis ihrer Studie ist ein Konzept für das „Management ständiger Erreichbarkeit“ im Unternehmen, das aus fünf Prozessphasen besteht (Pauls et al. 2019, 207f.): (1) Sensibilisierung durch Thematisieren der Erreichbarkeit, (2) Analyse von Ursachen und Umgangsweise mit Erreichbarkeit, (3) Gestaltung durch Erarbeitung von Maßnahmen zum Management der Erreichbarkeit sowie (4) Umsetzung der Maßnahmen und (5) Evaluation. Der Fokus wird hier deutlich vom Individuum auf das Unternehmen als zentralen Akteur in der Verantwortung für das Erreichbarkeitsmanagement verlagert.

Arbeitgeber können zudem mit einer klaren Kompetenzverteilung und einer mitarbeiterorientierten Flexibilisierung zu einer arbeitnehmer/innenfreundlichen Gestaltung der Entgrenzung beitragen. Gegenseitige Erreichbarkeitserwartungen sollen geklärt werden. Minow und Swart (2019), Menz et al. (2016) und Pauls et al. (2019) empfehlen fixe Erreichbarkeitszeiten, um die digitale Kommunikation einzugrenzen und die Erwartungshaltungen transparent zu kommunizieren. Denkbar wäre eine Verfügbarkeitsvereinbarung zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Lindecke (2015) knüpft daran mit dem Vorschlag an, das Arbeitszeitkonto in den Mittelpunkt der Diskussion zu stellen. Es dient als Steuerungsinstrument, um die Entgrenzung von Arbeit zu verringern. Die Autorin schlägt die Erfassung aller geleisteten Arbeitszeiten vor, auch derer, die außerhalb der regulären Arbeitszeit und nicht am eigentlichen Arbeitsort anfallen. Die Verfügungsrechte über die Zeiteinteilung sollen bei den Beschäftigten liegen. Darüber hinaus bedürfe es Konfliktregelungen, wenn betriebliche Interessen und Zeitwünsche der Beschäftigten kollidierten (Lindecke 2015). Zusätzlich soll das individuelle Erreichbarkeitsmanagement gestärkt werden, so die Forderung von Pauls et al. (2019). Curtaz et al. (2015, 114) plädieren in ihrem Fazit dafür, individuelle Maßnahmen in Kooperation mit Unternehmen einzuleiten, um der „Kultur der ständigen Erreichbarkeit“ entgegenzuwirken.

*Erwartungen in Bezug auf die Erreichbarkeit klären und Verfügbarkeitsvereinbarungen abschließen*

### 2.3 Vorbildfunktion

Die Verhaltensweisen von Führungskräften im Umgang mit digitaler Erreichbarkeit beeinflussen die Wahrnehmung und Bestimmung der Grenzen der Mitarbeiter/innen wesentlich (Lindecke 2015 und Menz et al. 2017). Bauer et al. (2016) erarbeiten anhand sieben qualitativer Interviews mit Führungskräften folgende Verhaltensregeln: Führungskräfte sollten ihre Erreichbarkeit sowie Kommunikation außerhalb der Arbeitszeiten in Form von formalen Regelungen verschriftlichen. Sie sollten keine E-Mails außerhalb der geregelten Arbeitszeit versenden und einen Aktivierungscode zur Bearbeitung von E-Mails installieren. Führungskräfte sollten Add-Ins verwenden, die vor dem Versenden einer E-Mail darauf hinweisen, die Dringlichkeit der Nachricht zu überdenken. Ein regelmäßiger Bericht über das Kommunikationsverhalten der Führungskräfte hilft, die Anzahl und Art der Kommunikation zu reflektieren. Diese Maßnahmen dienen dem Schutz der Arbeitnehmer/innen und der Stärkung der Vorbildfunktion.

*das Verhalten von Führungskräften im Umgang mit Entgrenzung dient als Orientierung für Mitarbeiter/innen*

*transparente  
Kommunikation  
der Erreichbar-  
keitsgrenzen im  
Team*

Auch auf die Bedeutung der Teamebene für den Umgang mit Entgrenzung wird verwiesen. Ein regelmäßiger Austausch und die transparente Kommunikation der gewünschten Erreichbarkeitsgrenzen innerhalb des Teams werden von Perlow und Porter (2009) und Menz et al. (2016) angeregt.

## 2.4 Technische Lösungen

*technische Lösun-  
gen bieten sich  
zur Regulierung  
des E-Mail-Auf-  
kommens in der  
Freizeit an*

Technische Lösungen können unterstützen, die Entgrenzung von Arbeit zu regulieren. Es scheint vereinzelt Unternehmen zu geben, die bereits technische Lösungen einsetzen, um die Erreichbarkeit ihrer Mitarbeiter/innen zu reduzieren. Beispielsweise wird laut Lindecke (2015) der Mailserver der Volkswagen AG nach Ende des Gleitzeitrahmens ausgeschaltet. Von diversen Gewerkschaften in Frankreich wurde ein ähnlicher Ansatz durchgesetzt – von abends bis morgens können keine Firmen-E-Mails versendet werden (Koeffler et al. 2014). Bei der Firma Daimler können E-Mails, die während der Urlaubszeit eintreffen, durch einen Abwesenheitsassistenten direkt gelöscht werden. Der Absender wird aufgefordert, sie nach Beendigung desurlaubes erneut zu senden, sodass eine E-Mail-Flut nach dem Urlaub vermieden wird (Lindecke 2015, Daimler 2014).

*Apps können die  
Selbststeuerung  
entgrenzter  
Verfügbarkeit  
unterstützen*

Neben diesen technischen Lösungsansätzen auf Betriebsebene werden in der Literatur technische Lösungen zur Unterstützung der individuellen Selbststeuerung diskutiert. Zu diesem Zweck können beispielsweise mobile Apps genutzt werden. Sie können eingehende Nachrichten blockieren, die Arbeitszeit erfassen sowie das Verhalten in punkto Erreichbarkeit und Arbeitszeit analysieren und visualisieren. Janiesch et al. (2017) diskutieren Ansätze, die den Anspruch erheben, die Regulationsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen in einer digitalen Arbeitswelt zu stärken. Beispielsweise stellen sie Applikationen vor, die Nutzer/innen warnen, wenn sie zu viel Zeit mit dem Smartphone verbringen und Anwendungen, die den Zugriff regulieren. Sie plädieren für eine Wirksamkeitsprüfung neuer Assistenzsysteme, welche die Selbstregulation ganzheitlich unterstützen sollen.

*die Anwendung  
unterstützender  
Apps reduziert  
das ...*

Studien zur Wirksamkeit von elektronischen Planungsassistenten zur Regulierung von Arbeits- und Freizeit kommen zu dem Schluss, dass digitale Assistenten die Grenzziehung zwischen Arbeits- und Privatleben unterstützen (Schneider et al. 2017; Curtaz et al. 2015; Golden und Geisler 2007). Nutzer/innen können Auszeiten offensi-

ver einplanen und mehr Entspannung erleben (Curtaz et al. 2015). Schneider et al. (2017) erarbeiteten Anforderungen an eine technische Lösung zur Verbesserung des Erreichbarkeitsmanagements. Auf Basis der Ergebnisse wurden zwei Smartphone-Apps entwickelt, implementiert und die Nutzung in einem Testsetting evaluiert. Die 31 Nutzer/innen konnten ihre individuelle Verfügbarkeit angeben sowie die Kontaktaufnahmen regulieren. Sie wiesen im Vergleich zur Kontrollgruppe ein geringeres Stressempfinden auf. Schneider et al. (2017) schließen daraus, dass eine individuell nutzbare App das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance langfristig verbessern kann.

*... Stressempfinden und verbessert die Work-Life-Balance*

## 2.5 Fazit zum Status quo

Zusammenfassend geht aus der empirischen Literatur zur Regulierung der Entgrenzung hervor, dass die Entgrenzungsthematik oft nur unter dem Aspekt der Erreichbarkeit diskutiert wird, die aktive selbst- oder fremdinitiierte Arbeitstätigkeit jenseits der regulären Arbeitszeit jedoch oft unbeachtet bleibt. Der Erreichbarkeitsbegriff ist allgemein unscharf gefasst. Entgrenzt erreichbar ist defacto jede/r die/der ein Handy besitzt, was aber nicht notwendig entgrenzte berufliche Kommunikation und Arbeitstätigkeit impliziert. Daher wurde bereits in der Einleitung dafür plädiert, den Fokus auf entgrenzte Verfügbarkeit zu richten, die die passive Erreichbarkeit und die aktive berufliche Kommunikation und Arbeitstätigkeit miteinschließt.

Es gibt einen erkennbaren Bedarf, das Thema auf institutioneller Ebene zu diskutieren und Strategien und Lösungen auf dieser Ebene zu erarbeiten. Ansätze eines Erreichbarkeitsmanagements wurden vorgestellt. Auch technische Lösungen scheinen die Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatem sinnvoll zu unterstützen.

*Entgrenzung auf institutioneller Ebene thematisieren*

## 3. Methode

Zur systematischen Erfassung und Erarbeitung von Strategien zur Regulierung entgrenzter Verfügbarkeit wurden im ersten Halbjahr 2020 insgesamt 40 Interviews mit niederösterreichischen Arbeitnehmer/innen geführt. Bei der Auswahl der Interviewteilnehmer/innen wurde sowohl auf die Branchendiversität als auch auf die regionale Streuung geachtet. Im Sample sind 15 verschiedene Branchen (Branchengliederung nach ÖNACE (Statistik Austria 2008)) abgebildet. Arbeitnehmer/innen aus 18 der 20 politischen Bezirke Niederöster-

*40 Interviews mit Arbeitnehmer/innen zur Exploration der Strategien im Umgang mit Entgrenzung*



reichs wurden interviewt. Alle interviewten Personen befinden sich in einem Angestelltenverhältnis im Ausmaß von zumindest 20 Stunden pro Woche (ausgenommen temporäre Kurzarbeit). Auf eine adäquate Verteilung nach Altersklassen, Geschlecht, Funktion im Unternehmen (Führungsverantwortung ja/nein, Lehrling) und Kinderbetreuungspflichten wurde ebenfalls geachtet. Insgesamt sechs der vierzig interviewten Personen engagieren sich außerdem als Betriebsrat/-rätin.

Die Interviews wurden leitfadengestützt, semistrukturiert und problemzentriert gestaltet. Neben klassischen Frageformaten kamen projektive Interviewtechniken zum Einsatz (siehe Steinman 2009). Damit wurden Assoziationen, ausgelöst durch Bilder, auf denen Situationen entgrenzter Arbeit dargestellt waren, erhoben. Die Verwendung projektiver Fragen ist eine Interviewtechnik, die der Tiefenpsychologie entspringt, mit dem Ziel, auch unbewusste Inhalte an die Oberfläche zu holen, indem den Interviewpartner/innen Projektionshilfen (hier Fotos) angeboten werden.

Um eine möglichst detaillierte Ergebnisdarstellung zu gewährleisten, wurden die Interviews aufgezeichnet und geglättet transkribiert (nach Kuckartz 2018). Für die inhaltsanalytische Auswertung des qualitativen Datenmaterials wurde das Auswertungstool MAXQDA herangezogen. Die Auswertungskategorien wurden hauptsächlich deduktiv, also a priori auf der Grundlage der Fachliteratur entwickelt. Vereinzelt wurden während des Auswertungsprozesses induktiv Kategorien hinzugefügt.

#### **4. Lösungskonzepte zum Umgang mit ubiquitärer Verfügbarkeit**

Im Zuge der Interviews wurden die Strategien erfragt, die von den interviewten Personen im Umgang mit entgrenzter digitaler Verfügbarkeit aktuell angewandt werden. Darüber hinaus wurden die Interviewpartner/innen ermutigt, ihre Ideen und Gedanken zu möglichen Umgangsstrategien auf individueller und institutioneller Ebene zu teilen. Im folgenden Abschnitt dieses Beitrages sind die Ergebnisse systematisch dargestellt.

##### **4.1 Aktuell angewandte Strategien**

*Arbeitnehmer/innen bewerten ...*

Zunächst zeichnen die Ergebnisse der qualitativen Erhebung zu den angewandten Strategien im Umgang mit Entgrenzung ein sehr

heterogenes Bild. Die subjektive Wahrnehmung und Bewertung der Entgrenzung ist zwischen den interviewten Personen sehr unterschiedlich. Während die einen die Flexibilität sehr schätzen, die durch die ständige Erreichbarkeit und Abrufbarkeit von „Arbeit“ entsteht, erleben die anderen diese als Stressfaktor und Belastung. Unterschiedlich sind daher auch das Bedürfnis nach Grenzziehung und die Bewertung der Bedeutung von Grenzziehungsmaßnahmen. Wenn der Fokus auf die angewandten Strategien gerichtet wird, zeigt sich, dass sich einige Arbeitnehmer/innen gut funktionierende Strategien zurechtgelegt haben, die entweder auf eine Grenzziehung zwischen Beruflichem und Privatem abzielen, oder auf eine funktionierende Integration beider Bereiche. Andere haben zwar eine Vorstellung davon, wie sich ihr Umgang mit der Entgrenzung idealtypisch gestalten könnte oder sollte, dennoch gelingt die gewünschte Separation oder Integration nicht.

*... entgrenzte  
Verfügbarkeit sehr  
unterschiedlich;  
der Umgang damit  
ist ebenso divers*

Wenn die Interviewpartner/innen daher nach den Strategien befragt werden, die sie aktuell anwenden, sagt die Benennung oder Beschreibung der Strategien nichts darüber aus, wie konsequent oder erfolgreich diese tatsächlich angewandt werden.

Die in den Interviews erörterten Strategien betreffen die Handynutzung, die Nutzung von Notebooks oder Tablets, die elektronische Kommunikation (E-Mails, Chats), die terminliche Trennung von Arbeits- und Freizeit bzw. das Zeitmanagement, das Kommunikationsverhalten sowie die Selbstfürsorge. Konkrete Copingstrategien werden im Folgenden beschrieben.

#### 4.1.1 Nutzung digitaler Endgeräte

Dem Handynutzungsverhalten kommt beim individuellen Umgang mit Entgrenzung zentrale Bedeutung zu. Auch hier zeichnen die Ergebnisse der qualitativen Erhebung ein sehr heterogenes Bild der Nutzungsgewohnheiten.

*„Im Wesentlichen  
geht's ums Handy.“*

Zunächst wird die Trennung von Firmen- und Privathandy thematisiert. Sie fördere die gedankliche Trennung von Berufs- und Privatleben. Die Distanzierung von Arbeitsangelegenheiten in der Freizeit werde durch die Trennung der Geräte erleichtert. Viele Interviewpartner/innen geben an, ihr Firmenhandy häufig räumlich getrennt aufzubewahren.

Eine Person beschreibt, dass ihr Firmenhandy bei Privatverabredungen zu Hause oder in der Tasche bleibe. Dies sei eine eindeutige Grenze („da hebe ich nicht ab“). Das Diensthandy werde in der Freizeit auf lautlos oder ausgeschaltet. Eine Person leitet Anrufe automatisch zur Arbeitsstelle weiter und ist hauptsächlich über SMS und E-Mail erreichbar. Das Handy piepse auch nicht mehr, da es stumm geschaltet sei. Auch der Ansatz, das Firmenhandy immer in der Firma zu lassen, wurde von einer Person erwähnt. Nur, wenn es wirklich wichtig sei, habe der Vorgesetzte die Privatnummer.

In vielen Branchen und Berufsgruppen werden jedoch keine Firmenhandys von Arbeitgeberseite zur Verfügung gestellt und Arbeitnehmer/innen sind auf ihren Privathandys für berufliche An-  
E-Mails oder Chat-Nachrichten auf ihr  
privates Handy. Hier fällt die Distanzierung  
nicht nur nach regulärem Dienstschluss,  
sondern beispielsweise auch im Urlaub  
schwer. Wenn keine Trennung der Geräte  
stattfindet, werde versucht, am Wochen-  
ende oder im Urlaub nicht auf das Handy

*sind Privat- und Firmenhandy  
nicht getrennt, fällt  
die Grenzziehung schwer*

zu schauen, was aber nicht immer gelinge, da sich private und berufliche Kontaktaufnahmen mischen. Manche Personen heben bei beruflichen Kontaktaufnahmen während der Freizeit (insbesondere abends, am Wochenende und im Urlaub) nicht ab. Anderen gelingt das nicht immer. Eine Person gibt an, mittels Standard-SMS mit einem Hinweis auf die Nicht-Erreichbarkeit auf Anrufe zu antworten.

Im Urlaub werden Push-Nachrichten von manchen Personen ausgeschaltet oder das App-Icon wird verschoben, was gut funktioniere. Eine Person gibt an, Firmen-E-Mails bewusst nicht auf das Privat-  
handy umzuleiten.

Personen mit Kundenkontakt berichten, es werde vermieden, dass Kund/inn/en Handynummern erhalten und es werde auch nicht abgehoben, wenn eine Nummer nicht erkannt wird. Ein selektives Durchstellen von Telefonnummern wird allgemein als praktisch erachtet.

Das Firmennotebook wird von einigen Personen bewusst nicht mit nach Hause genommen. Einer Person war es wichtig zu erwähnen,

dass sie den Laptop nicht ins Bett mitnimmt. Auf die Arbeitstätigkeit während der Corona-Pandemie ging eine Person folgendermaßen ein: „Sobald ich ausstemple, drehe ich den Laptop ab – bin zwar noch erreichbar, aber werde nicht mehr über den Laptop arbeiten.“

#### 4.1.2 Schriftliche digitale Kommunikation

Der Umgang mit schriftlicher digitaler Kommunikation ist sehr unterschiedlich. Die einen kommunizieren primär über E-Mails und die anderen haben zusätzlich WhatsApp-Chats eingerichtet. Einige Arbeitnehmer/innen ziehen bei der E-Mail-Kommunikation eine klare Grenze: Ab dem Moment, an dem der Arbeitsplatz verlassen wird, werden eingehende E-Mails nicht mehr gelesen. Der Signalton von eingehenden E-Mails wird in der Regel ausgeschaltet. Außerdem scheint das eigeninitiierte Abrufen von beruflichen E-Mails während der Freizeit stark zu variieren. Gängig ist das Einrichten einer Abwesenheitsnotiz während des Urlaubes.

*Umgang mit E-Mails und Messenger-Diensten*

Wichtig sei auch die Priorisierung der eingehenden Nachrichten. Sind diese nicht wichtig, würde deren Bearbeitung verschoben, nachdem dies mit einer kurzen Antwort so kommuniziert würde. Prioritätenmanagement sei außerordentlich wichtig, meint eine Person. Sie lese zumindest die Betreffzeile der E-Mails und differenziere dahingehend.

WhatsApp-Arbeitsgruppen können stumm geschaltet werden. Im Urlaub würden Nachrichten automatisch archiviert. Eine Trennung beruflicher und privater WhatsApp-Kommunikation scheint jedoch schwierig umzusetzen. Hierfür würde es zweier unterschiedlicher WhatsApp-Accounts auf unterschiedlichen Endgeräten bedürfen. Eine Interviewteilnehmerin gibt an, während des Urlaubes nicht in WhatsApp hineinzuschauen, wodurch aber auch die private Kommunikation unbeachtet bleibt.

#### 4.1.3 Zeitmanagement und Selbstreflexion

Zum Zeit- und Selbstmanagement gibt eine Person an, dass es wichtig sei die Balance zwischen Erholung und Erreichbarkeit zu „erspüren“. Es sei günstig, einen Tagesplan zu erstellen, in dem man Erholungszeiten einplane. Wichtig sei auch den Terminkalender zu überblicken und rechtzeitig Grenzen der eigenen Verfügbar-

*Erholungszeiten einplanen und im Terminkalender sichtbar machen*

keit zu ziehen. Terminblockungen im geteilten Kalender wurden hier genannt. Auch den Status der Verfügbarkeit bei Online-Besprechungstools einzustellen, wurde als weitere Maßnahme zur Selbstregulation der Arbeitstätigkeit erwähnt. Eine andere Person meint für den Fall, „[...] wenn es zu viel wird: Verschiebung von Terminen, ein/zwei Tage im Bett bleiben und abschalten, dann geht es weiter wie immer.“

*die geleistete  
Zusatzarbeit  
erfassen und  
reflektieren*

Ebenfalls wichtig sei, die geleistete Zusatzarbeitszeit zu erfassen und sich vor Augen zu führen. Einen Wochenbericht zur Bildschirmnutzung als Reflexionsmöglichkeit für Erreichbarkeit über diverse Apps zu nutzen, wird von einer weiteren Person angeregt.

*Grenzen  
bewusst ziehen*

Eine räumliche und gedankliche Grenzziehung zwischen Arbeits- und Freizeit wird ebenfalls genannt. Es werde zum Beispiel vermieden, vor den Kindern zu arbeiten, um eine räumliche Distanz zu schaffen. Das Abendessen werde zur Tabu-Zone erklärt. Selbstdisziplin und Eigenverantwortung seien „das A und O“: Man solle Grenzen selbst ziehen können und dürfen.

Zum Thema Selbstreflexion meinte eine Person: „Was soll schon passieren, ich möchte entspannt meinen Urlaub machen. Das Erreichbar-Sein ist nicht mit irgendeiner Zwanghaftigkeit oder Regelmäßigkeit verbunden – das hinterfrage ich schon, ob das notwendig ist. Das ist auch ein Bewusstsein, dass ich erst in mich hineingebracht habe, dass es ja nicht notwendig ist.“

#### **4.2 Vorschläge für weitere Maßnahmen**

*Ideen der  
Interviewpartner/  
innen für weitere  
Maßnahmen*

Nachdem die Interviewpartner/innen zu ihren Strategien im Umgang mit Entgrenzung befragt wurden, wurden sie ersucht, Vorschläge und Ideen für weitere Copingstrategien zu generieren. Dabei kamen projektive Fragetechniken zum Einsatz. Den Interviewteilnehmer/innen wurden Bilder von „entgrenzt“ arbeitenden Personen gezeigt (im Urlaub, krank, mit Kind) und sie wurden aufgefordert, Empfehlungen für den Umgang mit Entgrenzung sowohl auf der individuellen als auch auf der institutionellen Ebene auszusprechen. Auch technische Unterstützungsmöglichkeiten wurden thematisiert. Die Ergebnisse sind im Folgenden berichtet.

#### 4.2.1 Ideen für individuelle Maßnahmen

Die Interviewpartner/innen regen an, die Selbstfürsorge zu stärken. Dazu zähle das gezielte Reagieren auf Erschöpfung und die Schaffung von Ausgleichsbeschäftigungen in der Freizeit (hier wird insbesondere auf sportliche Betätigung und das Pflegen von Sozialkontakten verwiesen). Im beruflichen Kontext, meint ein Interviewpartner, solle man „sich selbst nicht so ernst nehmen“ und „bewusst machen, dass ich alleine nicht alles retten kann“. Ein erster wichtiger Schritt sei getan, wenn sich Arbeitnehmer/innen bewusst werden, dass durch Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit keinerlei Schaden oder Nachteil entsteht. Man müsse auch lernen „Nein zu sagen“. Eine weitere Person äußert den Wunsch „Selbstreflexion [zu] verstärken“. Eigenverantwortung müsse man „halt lernen“. Coachings in Anspruch zu nehmen, wird in diesem Kontext als sinnvoll erachtet.

*Selbstfürsorge und Bewusstmachung: Nicht-Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit richtet keinen Schaden an*

Genauso sind sich einige interviewte Arbeitnehmer/innen ihrer Verantwortung im Umgang miteinander bewusst. Es sei essentiell zu reflektieren, wie wichtig es ist, die Kollegin oder den Kollegen während der Freizeit zu kontaktieren.

Im Umgang mit der digitalen Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln und der beruflichen Kommunikation, insbesondere E-Mails, wird vorgeschlagen, sich selbst den Zugang zu begrenzen. Die Bildschirmzeit zu tracken wird ebenfalls erneut angeregt: „Weil das ist teilweise schon echt extrem viel, wie viel man wirklich das benutzt und auch privat oder einfach nur beruflich.“ Eine Person gibt an, hinsichtlich der Erreichbarkeit überlegt zu haben, ein Klapphandy zu kaufen, um dadurch zumindest per E-Mail nicht mehr erreichbar zu sein und weil auch andere Kommunikationskanäle (WhatsApp etc.) nicht mehr zur Verfügung stehen würden.

*den Zugang zu beruflicher Kommunikation selbst begrenzen*

#### 4.2.2 Ansätze für Copingstrategien in Kooperation mit der Institution

Die interviewten Arbeitnehmer/innen befürworten Regelungen für den Umgang mit Entgrenzung auf der Ebene des Unternehmens. Eine klare Definition der Erwartungen seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin und die Definition für Rahmenzeiten für die Erreichbarkeit etwa durch vertragliche Regelungen oder Betriebsvereinbarungen werden als sinnvoll erachtet. Stellvertreterregelungen sollen bewusst eingeführt und kommuniziert werden. Auch Zuschläge für

*(Betriebs-)Vereinbarungen über die Erreichbarkeit und Anrechenbarkeit der Zusatzarbeitszeit*

die Erreichbarkeit werden als Anregung genannt. Jedenfalls solle die geleistete Zusatzarbeitszeit auf die Arbeitszeit angerechnet werden.

*Entgrenzung als  
Thema im Mitar-  
beiter/innenge-  
spräch*

Die Kommunikation mit der Führungskraft könne im Zuge von Mitarbeiter/innengesprächen durch Miteinbindung der Thematik der ubiquitären Verfügbarkeit als dezidiertes Punkt sichergestellt werden. Die Rolle der Führungskraft sei es, zu „erkennen, wie es den Personen mit der Arbeit und Erreichbarkeit geht“. Die Führungskraft solle eine Vorbildfunktion ausüben: „Als Führungskraft sollte man es sich drei Mal überlegen, ob man denjenigen jetzt wirklich anrufen muss“.

*Coachings und  
Schulungen zur  
Persönlichkeitsbil-  
dung anbieten*

In Kooperation mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bzw. der Institution regt eine befragte Person das Angebot von Coachings für Mitarbeiter/innen an. Auch sollen Schulungen zur eigenen Wahrnehmung der Belastbarkeit und Grenzziehung ermöglicht werden.

*Unternehmens-  
kultur wertebasiert  
gestalten*

Arbeitnehmer/innen wünschen sich eine Unternehmenskultur, die gesundheitliche Belastungen vermeidet und Erreichbarkeit reguliert. Bei der Gestaltung der Unternehmenskultur sei es essentiell, Werte in Bezug auf das Menschenbild zu reflektieren und einfließen zu lassen. Es wird eingeräumt, dass der „Mitarbeiter selbst denken und lernen [muss], was ist für einen gut und was nicht.“ Dazu müssen im Unternehmen Rahmenbedingungen vorhanden sein, die eine solche Grenzziehung erlauben.

#### **4.2.3 Technische Lösungen im Umgang mit ubiquitärer Erreichbarkeit**

*Firmengeräte und  
App zur Regulie-  
rung der Entgren-  
zung zur Verfü-  
gung stellen*

Kontrovers wird die Nutzung des Privathandys für berufliche Zwecke diskutiert. Manche Personen präferieren ein Firmenhandy oder eine zweite SIM-Karte, wodurch die Abgrenzung zwischen beruflicher und privater Kommunikation besser gelingen soll. Einige Personen sprechen sich explizit gegen ein Firmenhandy aus und möchten nur ein Endgerät nutzen.

Auch ein digitaler Assistent in Form einer App könnte den Umgang mit Entgrenzung unterstützen. Bezugnehmend auf die Problematik des Nicht-Einschätzen-Könnens tatsächlich geleisteter Arbeit außerhalb der regulären Arbeitsgrenzen wird vielfach eine Arbeitszeitaufzeichnung mittels Trackingfunktion für den persönlichen Gebrauch angeregt. Pop-Ups könnten auf die Arbeitstätigkeit außerhalb des vordefinierten Rahmens hinweisen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Reflexion geleisteter Arbeit in der Freizeit wurde vielfach der Begriff der Priorisierung von Lebensbereichen genannt. Auch dabei könnte eine App unterstützen. App-Funktionen zur Reflexion der individuellen Gefühle und des empfundenen Stresslevels werden als sinnvoll erachtet. Entsprechende Funktionen hätten das Ziel, langfristig Bilanz darüber ziehen zu können, in welchen Situationen Erreichbarkeit als angemessen empfunden werde, in welchen sie unangenehm sei und wie sich das jeweils auf die Stimmung auswirke. Dadurch würde es möglich, das eigene Wohlbefinden zu reflektieren und die getätigte Arbeit emotional einzuordnen. Arbeitstätigkeit kann als Belastung oder als Erleichterung wahrgenommen werden und die Reflexion der eigenen Emotionen kann einen erweiterten Blick darauf eröffnen.

*Tracking der  
Wahrnehmung  
entgrenzter  
Arbeitstätigkeit*

Zusätzlich werden technische Lösungen zum Zeitmanagement und zur Arbeitsorganisation von den Interviewpartner/inne/n angeregt. Insbesondere auf die Notwendigkeit der Priorisierung von eingehenden Agenden wurde hingewiesen.

Aus der Perspektive der Arbeitnehmer/innen wäre es sinnvoll, die digitale Kommunikation über einen Kanal zu bündeln. Hier könnten Erreichbarkeitszeitfenster in Verbindung mit einer automatisch eingestellten Abwesenheitsnotiz eingestellt werden. So könnten die Grenzen der eigenen beruflichen Erreichbarkeit an andere Personen kommuniziert werden. Auch Statusmeldungen über die Anwesenheit und Erreichbarkeit (wie bei MS-Teams oder Skype for Business) könnten mit individuell einstellbaren Zeitfenstern verknüpft werden. Die Synchronisation eingehender Nachrichten könnte in selbstdefinierten Zeiträumen deaktiviert werden. Auch die Einrichtung eines Messengers, der als Kommunikationskanal anstelle von WhatsApp genutzt werden kann, wird von manchen Personen angeregt.

*Bündelung der  
digitalen Kommu-  
nikation in einem  
regulierbaren  
Kanal*

## 5. Diskussion und Conclusio

Zunächst ist festzuhalten, dass berufsbezogene Kommunikation und für viele Berufsgruppen auch die Arbeitsbelange ständig digital verfügbar sind und daraus eine Kultur des zeitlich und örtlich entgrenzten Arbeitens entstanden ist. Während die öffentliche Diskussion und die akademische Literatur die entgrenzte Erreichbarkeit von Arbeitnehmer/inne/n thematisiert, plädiert dieser Beitrag für eine Änderung der Begrifflichkeit. Auch die digitalen Möglichkeiten be-



ruflische Kommunikation (beispielsweise E-Mails) jederzeit und jeden Orts abzurufen oder digital auf Arbeitsunterlagen zuzugreifen, sind ein inhärentes Charakteristikum der Entgrenzung. Es wurde daher vorgeschlagen, die Begrifflichkeit der entgrenzten Verfügbarkeit zu verwenden, die auf die passive Verfügbarkeit der Arbeitnehmer/innen für berufliche Kommunikation sowie auf die aktive Verfügbarkeit der digitalen Kommunikationskanäle und Arbeitsmittel verweist.

In der öffentlichen Diskussion um diese Entgrenzung dominiert die Forderung nach einer Reduktion beziehungsweise Einschränkung der Erreichbarkeit und Arbeitstätigkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten. Diese Forderung ist sinnvoll, wo Entgrenzung zu (selbst-)ausbeuterischen Zuständen und Belastungserscheinungen führt. Diese sind ausführlich dokumentiert und nicht zu vernachlässigen. Andererseits führt Entgrenzung zu einer zunehmenden Flexibilisierung, die auch der Arbeitnehmerseite zugunsten kommen kann. Es ist außerdem erkennbar, dass Entgrenzung für viele Berufsgruppen zur Normalität geworden ist. Wird der Fokus auf die „Begrenzung der Entgrenzung“, statt auf deren Gestaltung gerichtet, bleiben Gestaltungsspielräume womöglich ungenutzt.

Der Umgang mit der entgrenzten Verfügbarkeit ist sehr individuell. Das trifft auch auf die subjektive Wahrnehmung zu. Nicht jede/r erlebt Entgrenzung als Belastung. Daher ist nicht jede Strategie im Umgang mit Entgrenzung für jede/n Arbeitnehmer/in gleichermaßen geeignet. Anstelle einer pauschalen, auf Reduktion der Entgrenzung ausgerichteten Strategie, empfiehlt sich daher, über alternative Lösungsansätze und Gestaltungsmöglichkeiten nachzudenken.

Es wurde festgehalten, dass es wenige Studien zur Gestaltung der Entgrenzung gibt und dass der Fokus häufig auf das Individuum und seinen Umgang mit Entgrenzung gelegt wird. Auch in den durchgeführten Interviews wurden auf die Frage nach den angewandten Strategien im Umgang mit Entgrenzung ausschließlich individuelle Strategien beschrieben. Erst auf Nachfrage, was denn das Unternehmen bzw. die Arbeitgeberseite zur besseren Gestaltung der Entgrenzung beitragen könne, wurde über Maßnahmen auf dieser Ebene nachgedacht. Das impliziert, dass auch Arbeitnehmer/innen die Verantwortung bei sich selbst eher wahrnehmen als die Verantwortung der Arbeitgeberseite.

## Entgrenzung partizipativ gestalten

*die Verantwortung  
für die Gestaltung  
der Entgrenzung  
liegt bei Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen  
gleichermaßen*

Individuelle Strategien im Umgang mit Entgrenzung zielen auf Zeitmanagement, gestärkte Selbstreflexion und die Angewohnheiten in Bezug auf die Nutzung digitaler Endgeräte ab. Die Bedeutung, die den Rahmenbedingungen auf Unternehmensebene zukommt sowie den antizipierten (häufig internalisierten) Erwartungshaltungen seitens des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, wird häufig übersehen. Dabei wird der Arbeitgeberseite im Diskurs ein Interesse an einer funktionierenden Regeneration der Arbeitskraft nachgesagt, die Erholungszeiten voraussetzt. Sowohl die einschlägige Literatur als auch die empirischen Befunde dieser Studie legen nahe, dass es einen deutlichen Bedarf gibt, das Thema auf Unternehmensebene zu diskutieren.

Einzelne Ansätze des Umgangs mit Entgrenzung von Arbeitgeberseite wurden berichtet, insbesondere technische Lösungen zur Eingrenzung der digitalen Kommunikation in der Freizeit und im Urlaub. Weitere Vorschläge wurden im Zuge der vorliegenden qualitativen Interviews erarbeitet. Besonders hervorzuheben ist der Bedarf nach Vereinbarungen über den Erreichbarkeitsrahmen, die Kommunikation über Erwartungen und Grenzen sowie die Unterstützung der Arbeitnehmer/innen bei der Stärkung der Selbstreflexion etwa durch Coachings und die Entwicklung digitaler Unterstützungsangebote.

In Conclusio wird eine partizipative Erarbeitung von Strategien für den Umgang mit ubiquitärer Verfügbarkeit als sinnvoll erachtet. Lösungen, die den Bedürfnissen der Betroffenen gerecht werden, können in Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entwickelt und implementiert werden. Dabei ist auf die Diversität der Bedürfnisse Bedacht zu nehmen. Der Umgang mit ubiquitärer Verfügbarkeit kann somit auf verschiedenen Ebenen gestaltet werden – auf der individuellen Ebene, der Team-Ebene und der Ebene der Institution bzw. des Unternehmens.

#### **Anmerkung**

1. *Die vorliegenden Ergebnisse sind Teil des Forschungsprojekts NERD, das vom Zukunftsfonds der Arbeiterkammer Niederösterreich gefördert wird. Siehe auch [www.fhwn.ac.at/NERD](http://www.fhwn.ac.at/NERD).*

#### **Literatur**

- » Altun, Ufuk. 2018. „Identifizieren von Handlungsfeldern digitaler arbeitsbezogener Erreichbarkeit mithilfe einer Checkliste“. *Z. Arb. Wiss.* 72 (1):

- 56–60. <https://doi.org/10.1007/s41449-017-0064-9>.
- » Ammons, Samantha K. 2013. „Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries“. *Journal of Vocational Behavior* 82 (1): 49–58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.002>.
  - » Bauer, Christoph, Evangelia Fassoula und Felix Thiele. 2016. „Das Management dauernder Erreichbarkeit: Gestaltungsansätze für Führungskräfte und Unternehmen“. *Zeitschrift Führung + Organisation : ZfO* (Vol 85): 103–9. [https://www.wiso-net.de/document/ZFO\\_\\_041601006](https://www.wiso-net.de/document/ZFO__041601006).
  - » Capitano, Johnna und Jeffrey H. Greenhaus. 2018. „When work enters the home: Antecedents of role boundary permeability behavior“. *Journal of Vocational Behavior* 109:87–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.002>.
  - » Cioffi, Luigina und Eleanor Lockley. 2018. „From Work to Life and Back Again: Examining the Digitally-Mediated Work/Life Practices of a Group of Knowledge Workers“. *Comput Supported Coop Work* 27 (3-6): 803–39. <https://doi.org/10.1007/s10606-018-9315-3>.
  - » Cooper, Cary L. und Luo Lu. 2019. „Excessive availability for work: Good or bad? Charting underlying motivations and searching for game-changers“. *Human Resource Management Review* 29 (4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>.
  - » Curtaz, Kimjana, Annekatrin Hoppe und Jens Nachtwel. 2015. „Bewusste Auszeiten vom Smartphone tun gut! Eine Interventionsstudie zeigt die Wirksamkeit der (OFFTIME) – App in Hinblick auf Erholung und Arbeitsengagement“. *HR Performance* (1): 112–14.
  - » Dahm, Markus H. 2011. „Alles eine Frage der Führung, Kommunikation und Organisation. Chancen und Risiken der Telearbeit“. *Personalführung* (44(3)): 16–27.
  - » Daimler. 2014. „Daimler Mitarbeiter können im Urlaub eingehende E-Mails löschen lassen“. <https://media.daimler.com/marsMediaSite/de/instance/ko/Daimler-Mitarbeiter-koennen-im-Urlaub-eingehende-E-Mails-loeschen-las-sen.xhtml?oid=9919305>, 13.08.2014, zugegriffen am 17.07.2020.
  - » Feuchtl, Silvia, Martina Hartner-Tiefenthaler und Sabine Koeszegi. 2016. „Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit: Ergebnisse einer quantitativen Fragebogenstudie in Niederösterreich“. *WISO*, 70–82.
  - » Glaser, Jürgen und Esther Palm. „Flexible und entgrenzte Arbeit - Segen oder Fluch für die psychische Gesundheit?“. *Wirtschaftspsychologie* 2016 (18(3)): 82–99.
  - » Golden, Annis G. und Cheryl Geisler. 2007. „Work–life boundary management and the personal digital assistant“. *Human Relations* 60 (3): 519–51. <https://doi.org/10.1177/0018726707076698>.
  - » Hassler, Melanie und Renate Rau. 2016. „Ständige Erreichbarkeit: Flexibilisierungsanforderung oder Flexibilisierungsmöglichkeit?“. *Wirtschaftspsychologie* 18 (2): 25–34.
  - » Janiesch, Christian, Tanja Bipp, Andrea Kübler, Michael Kröhn und Sophie Kebinger. 2017. „Unterstützung der Selbstregulation für das Arbeiten in der digitalen Welt“. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik* 54 (6): 950–64. <https://doi.org/10.1365/s40702-017-0368-4>.

- » Koeffler, Sebastian, Iris Junglas, Cristina Chiperi und Björn Niehaves. 2014. „Dual Use of Mobile IT and Work-to-Life Conflict in the Context of IT Consumerization“. *Thirty Fifth International Conference on Information Systems*.
- » Kuckartz, Udo. 2018. „Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung“. 4. Auflage, Weinheim Basel: BELTZ Juventa.
- » Lindecke, Christiane. 2015. „Wem gehört die Zeit? Flexible Arbeitszeiten: Grenzenlose Freiheit oder grenzenlose Erreichbarkeit?“. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 69 (1): 31–38. <https://doi.org/10.1007/BF03373934>.
- » Menz, Wolfgang, Nina Pauls und Barbara Pangert. 2016. „Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit: Ursachen, Umgangsstrategien und Bewertung am Beispiel von IT-Beschäftigten“. *Wirtschaftspsychologie* 55 (2): 55–65. <https://www.isf-muenchen.de/projekt/master-management-staendiger-erreichbarkeit/>.
- » Menz, Wolfgang, Nina Pauls, Christian Schlett und Barbara Pangert. 2017. „Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit – Handlungsstrategien von Beschäftigten zwischen Segmentierung und Integration der Lebensbereiche“. *WISO* 40: 45–63.
- » Minow, A. und E. Swart. 2019. „Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 69 (1): 11–15. <https://doi.org/10.1007/s40664-018-0285-6>.
- » Pauls, Nina, Christian Schlett, Barbara Pangert und Wolfgang Menz. 2019. „Den Umgang mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit gesund gestalten“. In *Arbeitszeitpolitik: Zielkonflikte in der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung lösen*, hrsg. von Jutta Rump und Silke Eilers, 197–211. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-57475-1\\_12](https://doi.org/10.1007/978-3-662-57475-1_12).
- » Perlow, Leslie A. und Jessica L. Porter. 2009. „Making Time off Predictable and Required“. *Harvard Business Review* 87 (10).
- » Praeg, Claus-Peter und Wilhelm Bauer. 2017. „Vom Zukunftstrend zum Arbeitsalltag 4.0: Die Zukunft der Arbeit im Spannungsfeld von Work-Life-Separation und Work-Life-Integration“. In *HR-Exzellenz: Innovative Ansätze in Leadership und Transformation*, hrsg. von Walter Jochmann, Ingo Böckenholt und Stefan Diestel, 165–85. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14725-9\\_10](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14725-9_10).
- » Rexroth, Miriam, Elisa Feldmann, Anna Peters und Karlheinz Sonntag. 2016. „Learning How to Manage the Boundaries Between Life Domains: Effects of a Boundary Management Intervention on Boundary Management, Recovery, and Well-Being“. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O* 60:117–29. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000197>.
- » Rexroth-Straßner, Miriam. 2016. „Abgrenzung der Lebensbereiche – Auswirkungen und Erlernbarkeit von Boundary Management“. Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg-University Library.
- » Schneider, Katharina, Kathrin Reinke, Gisela Gerlach, Christoph Anderson, Sebastian Wojtek, Svenja Neitzel, Rahul Dwarakanath, Doreen Boehnstedt und Ruth Stock. 2017. „Aligning ICT-enabled Availability and Individual Availability Preferences: Design and Evaluation of Availability Management Applications“. *Thirty Eighth International Conference on Information*

- Systems, South Korea.*
- » Statistik Austria. 2008. „ÖNACE 2008 – Grundversion“. Zugegriffen am 27.05.2020 [http://www.statistik.at/kdb/downloads/pdf/OENACE2008\\_DE\\_CTI\\_20181019\\_142249.pdf](http://www.statistik.at/kdb/downloads/pdf/OENACE2008_DE_CTI_20181019_142249.pdf)
  - » Steinman, Ross B. 2009. „Projective Techniques in Consumer Research“. *International Bulletin of Business Administration* 05/2009: 37–45.
  - » Voss, Guenter. 1998. „Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft: eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit“. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31: 473–87.