

Warum Betriebe wie Arbeitnehmer*innen an der Trennung von Arbeits- und Privatzeit arbeiten sollten – und welche Werkzeuge dabei nützlich sind ¹

Die Arbeitswelt wird für viele Arbeitnehmer*innen auch nach der Pandemie hybrid sein, womit für sie die *räumliche* Trennung zwischen Arbeits- und Privatbereich zumindest teilweise aufgehoben wird. Vor diesem Hintergrund sollte jedoch aus meiner Sicht die *zeitliche* Trennung zwischen diesen Sphären forciert werden: weil ohne eine solche Grenzziehung

- die Gefahr besteht, dass die stets (und beim immer stärker spürbaren Arbeitskräftemangel erst recht) endlose und natürlich am besten immer sofort zu erledigende Arbeit das gesamte Leben bestimmt – siehe die vielen Untersuchungen zu Homeoffice-Arbeit, die als Negativum „Entgrenzung“ herausgearbeitet haben;
- sowohl Arbeitsproduktivität als auch Lebenszufriedenheit leiden. In seinem letzten Buch „Mogelpackung Work-Life-Blending“ (Weinheim 2018) zitiert Christian Scholz dazu die Arbeitswelt-Bloggerin Jessica Stillmann, die nach Sichtung interner Umfrage-Daten der Firma Google empfiehlt: „Wenn man die Zufriedenheit im Leben maximieren möchte, (sollte man) alle Gurus ignorieren, die einem erzählen, die Work-Life-Balance aufzugeben und stattdessen die Wände zwischen Privatleben und Arbeitsleben einzureißen“ (Seite 128ff.).

Zur Unterstützung der zeitlichen Trennung bei mobiler Arbeit empfehle ich die Nutzung der folgenden fünf Werkzeuge:

Separater Arbeits-Platz im Homeoffice

– um einen Restbestand an räumlicher Trennung aufrechtzuerhalten, der zugleich die zeitliche Trennung erleichtert, aber auch schon aus Datenschutz-Gründen unverzichtbar ist. Gibt es kein separates Arbeitszimmer, tut es notfalls auch ein abschließbares Arbeits-Möbel.

Kein Einsatz privater Geräte (insbesondere Handys) für betriebliche Zwecke

Praktisch bedeutet dies zunächst, dass allen Arbeitnehmer*innen, die mobil arbeiten dürfen, von ihrem Arbeitgeber ein Diensthandy sowie die weiteren zur Aufgabenerledigung erforderlichen mobilen Geräte (z.B. Laptop) zur ausschließlich dienstlichen Nutzung (!) zur Verfügung gestellt werden – was jedoch aktuell bei höchstens einem Drittel dieser Arbeitnehmer*innen geschieht. Für den Arbeitgeber ist dies nicht nur kostengünstig, sondern auch aus Gründen von Datenschutz und IT-Sicherheit unverzichtbar. Außerdem können Smartphones außer für die direkte Kommunikation auch sehr gut z.B. für Arbeitszeiterfassung (siehe hierzu weiter unten), Abrechnungen, betriebliche Chats, Krankmeldungen, etc. genutzt werden.

Wichtig sind Diensthandys aber vor allem als Voraussetzung für das folgende, besonders wichtige Werkzeug.

¹ Am 28.04.22 überarbeitet unter dem Titel „Wie die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit gelingt“ erschienen im Portal www.humanresourcesmanager.de.

Erreichbarkeit grundsätzlich höchstens innerhalb der Arbeitszeit

Die zentrale betriebliche Regel hierzu ist, dass Diensthandys und sonstige betriebliche Arbeitsgeräte außerhalb der Arbeitszeit abzustellen sind – außer der*die Arbeitnehmer*in hat ausnahmsweise Rufbereitschaft (die in aller Regel zu vergüten ist) oder ist in einer so verantwortlichen Position, dass von ihm*ihr Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit erwartet werden kann. – Nur eine so starke Regel stellt sicher, dass die bei Arbeitnehmer*innen sehr verbreitete Vorstellung, ihr Arbeitgeber erwarte Rund-um-die-Uhr-Erreichbarkeit, konterkariert wird.

Aber auch innerhalb ihrer Arbeitszeit sollten Arbeitnehmer*innen nicht immer erreichbar sein müssen, um ihnen insbesondere die Möglichkeit zu konzentriertem Arbeiten auch zu „normalen“ Zeiten zu geben und dadurch zugleich den Druck auf sie zu vermindern, hierzu im Rahmen mobilen Arbeitens in kommunikationsschwache Zeiten wie den frühen Morgen, den Abend und das Wochenende auszuweichen. Dies kann durch Absprachen im Einzelfall erreicht werden, besonders elegant aber durch Einführung dauerhafter teambezogener Servicezeiten, innerhalb derer den externen und internen Kunden die Erbringung der zeitkritischen Leistungen garantiert wird, ohne dass dazu ein*e bestimmte*r Arbeitnehmer*in verfügbar sein müsste.

Minutengenaue Selbst-Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der Tagesarbeitszeit

Dies geht in den meisten Bereichen über die derzeit geltenden gesetzlichen Vorschriften hinaus und erfüllt bereits die aufgrund EuGH-Rechtsprechung zu erwartenden künftigen Anforderungen. Ich empfehle es auch und gerade bei Vertrauensarbeitszeit, die dadurch ja nicht verhindert wird, weil diese Erfassungen nicht notwendig die Führung eines Arbeitszeitkontos nach sich ziehen. Vielmehr dienen sie zunächst und vor allem dazu, die Einhaltung der gesetzlichen Mindeststandards sicherzustellen, die nur in Not- und Ausnahmefällen nicht gelten: der Tages-Höchstleistungszeit von 10h, der Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen von 11h und des Arbeitsverbots an Sonn- und Feiertagen.

In diesem Zusammenhang muss dann natürlich vorab geklärt werden, was unter „Arbeitszeit“ zu verstehen ist – insbesondere in Bezug auf Arbeitsunterbrechungen (Plaudern in der Kaffeeküche, Rauchen, Nutzen des privaten Smartphones, etc.) und auf Reisezeiten ohne Arbeitsleistung.

13h-Arbeitszeitrahmen an Werktagen MO-FR (z.B. 07:00-20:00), der nur in Absprache mit der Führungskraft überschritten werden darf

Dies schränkt die individuellen Arbeitszeit-Gestaltungsspielräume zwar deutlich ein, ist jedoch ein unübertroffenes Hilfsmittel nicht zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben – weil es dann nicht mehr so leicht ist, mehr als 10h am Tag und 48h pro Woche (das im Durchschnitt einzuhalten gesetzliche Maximum) zu arbeiten, weil die Ruhezeit von mindestens 11h dadurch automatisch eingehalten wird und weil dadurch eine hohe Hürde für die Arbeit an Sonn- und Feiertagsarbeit besteht –, sondern auch zur Gewährleistung von ausreichend viel Regenerationszeit (z.B. für den so wichtigen Schlaf) und Soziales: Immerhin wird dadurch ja mehr als 60% der Kalenderzeit der Nutzung durch Arbeit grundsätzlich entzogen. Und last but not least ist dadurch zu Zeiten zu arbeiten, in denen auch die Kolleg*innen und Kunden tätig sind, was Kooperation und Kundenorientierung fördern sollte.