

Mobilität „rund um die Arbeit“
Ergebnisse der quantitativen Befragung



Gefördert von der

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Gerlinde Vogl

Katrin Roller

Veronika Eichmann

Nina Schiml

Barbara Pangert

Inhalt

Einleitung	Seite	2
Das Projekt: Mobilität „rund um die Arbeit“	Seite	4
Ergebnisse der quantitativen Studie	Seite	6
Ausblick	Seite	14
Literatur & interessante Links	Seite	16
Impressum & Kontakt	Seite	18

Einleitung

Mobilität ist für viele Beschäftigte Bestandteil ihres beruflichen Alltags (Kesselring, Vogl 2010). Dienstreisen, Reisen zum Kunden, zu Meetings und Messen, wechselnde Einsatzorte und Pendeln sind vielfältige Anlässe, die Beschäftigte in Bewegung setzen. Einer EU-weiten Studie zufolge ist mittlerweile jeder fünfte Erwerbstätige aus beruflichen Gründen mobil (Ruppenthal, Lück 2009). „Sei mobil und flexibel!“ ist – so scheint es zumindest – das Mantra der neuen Arbeitswelt.

Informations- und Kommunikationstechnologien beschleunigen die Mobilisierung der Arbeitswelt. Gearbeitet wird zunehmend auch unterwegs, in der Wohnung oder direkt beim Kunden und das - zumindest potentiell - zu jeder Zeit. Moderne Kommunikationstechnologien (Internet, Blackberry etc.) machen Reisen dabei aber keineswegs überflüssig. Im Gegenteil: „Neun von zehn Unternehmen befürchten Umsatzrückgänge, sollten Geschäftsreisen – etwa vor dem nächsten Abschwung – dem Rotstift zum Opfer fallen“ (VDR 2012: 9). Physische und virtuelle Mobilität müssen zusammen

betrachtet werden, da sie sich auch gegenseitig bedingen.

Mobilität „rund um die Arbeit“

Pendeln

Pendeln bezieht sich auf den Weg vom Wohnort zum Arbeitsplatz, den Beschäftigte unter Zuhilfenahme eines Verkehrsmittels zurücklegen. Je nach Länge/Dauer des Arbeitsweges wird zwischen Nah- und Fernpendlern unterschieden.

Dienstreise

Von Dienstreisen sprechen wir, wenn Beschäftigte aus beruflichen Gründen vorübergehend außerhalb ihrer regelmäßigen Arbeitsstätte und außerhalb ihrer Wohnung tätig sind.

Wechselnde Einsatzorte

Eine Einsatzwechseltätigkeit liegt bei Arbeitnehmern vor, die bei ihrer individuellen beruflichen Tätigkeit typischerweise nur an ständig wechselnden Einsatzstätten eingesetzt werden (z. B. Bau- oder Montagearbeiter).

Die Hauptursache zunehmender Mobilität liegt allerdings nicht in der Informations- und Kommunikationstechnik, sondern in der Ausdehnung wirtschaftlichen Handelns, der Globalisierung. Im Zuge dieser Prozesse werden Wertschöpfungsketten global organisiert. Die räumliche Ausdehnung wirtschaftlicher Aktivitäten führt in der Regel auch zu einer Intensivierung von Reisetätigkeiten.

Unterwegssein für die Arbeit oder in der Arbeit ist dabei kein neues Phänomen, tritt aber in neuer Qualität auf. Dies betrifft nicht nur die Zunahme von Dienstreisen. Berufsgruppen mit wechselnden Einsatzorten wie Monteure, Bauarbeiter, sowie Außendienstmitarbeiter sind seit jeher mobil und

müssen es auch sein. Mittlerweile sind viele von ihnen aber öfter und länger unterwegs. Expansionsbestrebungen der Unternehmen werden auch hier analog zum signifikanten Anstieg an Dienstreisen in anderen Tätigkeitsbereichen deutlich. Darüber hinaus verweisen Studien auf einen tendenziellen Anstieg der Länge und Dauer von Arbeitswegen für Beschäftigte¹ (Gräbe; Ott 2003; Haas, Hamann 2008; Haas 2012).

Anforderungen an die Mobilität „rund um die Arbeit“ müssen von den Beschäftigten aktiv bewältigt werden. In der Bewältigung und Bewertung von Mobilitätsanforderungen zeigen sich empirisch allerdings deutliche soziale Ungleichheiten (Ohnmacht, Maksim, Bergmann 2009). Diese lassen sich – so unsere Annahme – nicht allein aus der objektiven sozialen Lage (z.B. Beschäftigungsform, Einkommen, Bildung, Alter, Geschlecht) erklären, sondern sie stehen auch im Zusammenhang mit den subjektgebundenen Aneignungs- und Vernetzungsstrategien, die Beschäftigten im Laufe ihres Berufslebens entwickeln.

Die sozialen und gesundheitlichen Auswirkungen des Unterwegsseins werden überwiegend individualisiert (Vogl, Kratzer in Druck): Beschäftigte sind weitgehend selbst dafür verantwortlich,

¹ Siehe auch blauer Kasten zur Pendlermobilität im Raum München (S. 3).

Einleitung

Pendlermetropole München

Im Jahr 2011 (Stichtag 30.06) pendelten etwa 325.000 Menschen nach München – knapp 30.000 mehr als im Jahr 2000 (Bauch, Böhme, Wentzlaff 2012: 6). Dieser Zuwachs ist größtenteils der gestiegenen Beschäftigtenzahl zu verdanken, allerdings hat die Zahl der Pendler überproportional zugelegt. Hinzu kommt, dass nicht nur mehr, sondern auch länger gependelt wird: Im Raum München wurde im Zeitraum von 1999 bis 2007 eine Zunahme der Wegezeit um 8% festgestellt (Guth, Holz-Rau, Maciolek, Scheiner 2010: 293).

„ihre“ Mobilität mit ihrer Lebenswelt so zu vereinbaren, dass weder Gesundheit noch persönliche Kontakte, Hobbies etc. darunter leiden.

Mobilsein kann zur psychischen Belastung werden, die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit wird unter mobilen Bedingungen zum konflikthaften Balanceakt. Im Projekt identifizieren wir Faktoren, die betriebliche Mobilität zur Belastung werden lassen bzw. die Schutz vor übermäßiger Belastung bieten können.

Die vorliegende Broschüre präsentiert die quantitativen Ergebnisse der Erhebung zu betrieblichen Mobilitätsanforderungen in vier beteiligten Projektbetrieben und stellt damit einen wichtigen Zwischenstand des Projektes dar.

Das Projekt: Mobilität „rund um die Arbeit“

Förderung

Das Projekt „Mobilität ‚rund um die Arbeit‘ – Katalysator sozialer Ungleichheit?“ wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert (Laufzeit 10/2012 - 06/2015). Die Studie konzentriert sich auf Unternehmen und Beschäftigte im Raum München. München steht beispielhaft für eine Metropolregion und einen verkehrsintensiven Ballungsraum mit eigener Infrastruktur.

Vorgehensweise

Zentraler Fokus im Projekt sind die sozialen und gesellschaftlichen Folgen, sowie mögliche gesundheitliche Auswirkungen durch die Mobilisierung der Arbeitswelt. Wir wollen wissen, was Mobilität „rund um die Arbeit“ für die Beschäftigten konkret heißt und welche Wege bzw. Strategien sie zur Bewältigung betrieblicher Mobilitätsanforderungen entwickeln.

Begriffe zu Mobilität „rund um die Arbeit“

Es existieren unterschiedliche Begriffe von „arbeitsbezogener Mobilität“. Eine einheitliche Definition gibt es von daher nicht.

Wir umfassen mit dem Begriff „arbeitsbezogene Mobilität“ alle Mobilitätsformen „rund um die Arbeit“ – auch den Arbeitsweg.

Enger definieren wir als „betriebliche Mobilität“ Mobilitätsformen, die mit der Tätigkeit des Beschäftigten verbunden sind. Dazu gehören Dienstreisen, Arbeit beim Kunden, Messebesuche, Meetings usw. – nicht der Arbeitsweg.

„Berufliche Mobilität“ bezieht sich hingegen auf Veränderungen in der Berufskarriere (Berufswechsel, Wechsel des Arbeitsplatzes u.ä.).

Das Forschungsprojekt besteht aus zwei Teilen:

Im ersten Teil werden die Mobilitätsanforderungen in den Betrieben mit einem Fragebogen erhoben und anschließend ausgewertet. Neben der faktischen Erhebung der Mobilitätsanforderungen interessieren wir uns für die Identifikation von Faktoren, die dafür verantwortlich sind, dass Mobilität als Belastung erlebt wird. Weiterhin fragen wir nach den Auswirkungen betrieblicher Mobilitätsanforderungen auf Work-Life-Konflikte.

Der zweite Teil ist qualitativ ausgerichtet. Anhand von leitfadengestützten Interviews wird untersucht, wie Beschäftigte mit den vielfältigen Mobilitäts-

anforderungen umgehen, welche Strategien sie bei der Bewältigung der Anforderungen wählen und welche Kompetenzen sie dabei benötigen.

Hypothesen

Betriebliche Mobilität ist ein komplexes Phänomen, das sich nicht ausschließlich durch Mobilitätsvorgaben erklären lässt. Daher lautet die zentrale Hypothese, die dem Projekt zugrunde liegt: Ob betriebliche Mobilitätsanforderungen zur Belastung werden, hängt nicht nur vom Ausmaß und der Ausgestaltung arbeitsbezogener Mobilität ab, sondern auch von den konkreten Arbeitsbedingungen (Arbeitsmenge, Autonomie in der Arbeit, Anerkennung, arbeitsbezogene Erreichbarkeit), der persönlichen Situation (konkrete Lebenssituation, Sorgearbeit) sowie den (Mobilitäts-)Kompetenzen.

Methode

Durch den Methodenmix aus quantitativer Analyse und qualitativ erhobenen Daten trägt das Design der Studie dazu bei, die Vielfältigkeit arbeitsbezogener Mobilität abzubilden. Die Analyse qualitativer Daten (Leitfadeninterviews) ermöglicht die Rekonstruktion komplexer subjektiver Verhaltensstrategien sowie die Identifizierung von Mobilitätskompetenzen. Dem voraus geht die betriebsübergreifende Bestimmung von Belastungsfaktoren, auch unter der Berücksichtigung von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Arbeit und (Privat-)Leben, die aus dem Fragebogen hervorgehen.

Das Projekt: Mobilität „rund um die Arbeit“

Der Fragebogen

Der Fragebogen ist wie folgt aufgebaut: Im ersten Teil werden der Weg zur Arbeit (Pendeln) sowie die Notwendigkeit von Dienstreisen und wechselnden Einsatzorten abgefragt. Daran schließen sich Fragen zur Vereinbarkeit von Mobilität und Privatleben (Work-Life-Konflikte), zum Umgang mit Mobilitätsanforderungen (Mobilitätskompetenzen) und Fragen zur Bewertung der eigenen Arbeitssituation an. Den Abschluss des Fragebogens bilden Fragen zur Person (Sozialstatistik).

Die Erfassung von „Mobilitätskompetenzen“ im Fragebogen erfolgt unter dem Aspekt der „Selbstwirksamkeit“² der Person. Weitere Dimensionen von „Mobilitätskompetenzen“ erschließen sich im weiteren Forschungsverlauf (induktiv) aus dem qualitativen Material. Das Herausarbeiten von individuellen Bewältigungsstrategien mit den damit verbundenen Kompetenzen ist ein wichtiger Bestandteil der qualitativen Untersuchung.

Hintergrundinformation zum Fragebogen

Der Fragebogen wurde in Anlehnung an bestätigte Instrumente anderer Studien entwickelt. Für die Themenbereiche Dienstreisen und wechselnde Einsatzorte wurde beispielsweise das Job Mobilities Konzept modifiziert. Hinzu kamen Items zur Belastung, die aus der deutschen Version des Maslach Burnout Inventory von Büssing und Glaser (1998) stammen. Zum Thema Vereinbarkeit von Mobilität und Privatleben wird die Work-Family Conflict Scale von Carlson, Kucmar und Williams (2000) verwendet. Die deutsche Version dieser Skala wurde von Pangert, Schiml und Schüpbach (in Druck) in „Der Balance-Check – Erfassung des Zusammenspiels von Erwerbsarbeit und Privatleben“ getestet. Mobilitätskompetenzen wurden dagegen über das Konzept der beruflichen Selbstwirksamkeit nach Schyns und von Collani (2002) erfasst. Die Items zur Arbeitssituation stammen zum einen aus dem Job Content Questionnaire nach Karasek et al. (1985). Zum anderen wurde die salutogenetische subjektive Arbeitsanalyse (SALSA) von Rimann und Udris (1997) verwendet.

Die verwendeten Skalen wurden nochmals eigens hinsichtlich testtheoretischer Gütekriterien überprüft. Hohe Werte auf den entsprechenden Variablen sprechen für hohe Ausprägungen der erfassten Merkmale.

² Die Zuversicht einer Person, die Situation selbst – und zwar positiv – beeinflussen zu können, falls Probleme beim Mobil-Sein auftreten.

Ergebnisse der quantitativen Studie

Im Rahmen der quantitativen Studie wurden Beschäftigte in vier vorab ausgewählten Unternehmen verschiedener Branchen (Bau, Energie, Elektrotechnik und Automobilindustrie) schriftlich zum Thema Mobilität „rund um die Arbeit“ befragt³.

Mobilität „rund um die Arbeit“ – eine Bestandsaufnahme

Worauf basieren die Ergebnisse?

Es gehen 719 Personen in die Auswertung ein. Die Stichprobe lässt sich wie folgt beschreiben: Sie besteht zu 81% aus Männern. Der hohe Männeranteil erklärt sich durch die Branchenstruktur der beteiligten Unternehmen. 30% der Befragten geben an, Führungsverantwortung zu tragen, 91% sind in Vollzeit beschäftigt. 9% der Befragten haben ein befristetes Arbeitsverhältnis, 3% befinden sich in einem Zeit- oder Leiharbeitsverhältnis. Das Alter der Befragten liegt zwischen 17 und 65 Jahren, im Durchschnitt beträgt es 41,8 Jahre. 31% der Befragten haben die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife als höchsten Bildungsabschluss erworben, 13% verfügen über einen Fachhochschulabschluss, 25% verfügen über einen Realschul- bzw. gleichwertigen Abschluss, ca. 28% haben einen Haupt- oder Volksschulabschluss. Ca. 38% der Befragten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, 18% über eine Meister- bzw. Techniker Ausbildung, 35% über einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. 2% der Befragten haben keine berufliche Ausbildung. 38% der Befragten leben mit minderjährigen Kinder(n) und/oder zu pflegenden Angehörigen in einem Haushalt.

Der Arbeitsweg

Die Mobilität „rund um die Arbeit“ beginnt meist mit dem Arbeitsweg. 13% der 719 Befragten pendeln wöchentlich oder seltener, 8% mehrmals pro Woche und die überwiegende Mehrheit von 77% legt den Arbeitsweg täglich zurück⁴. Dies geschieht vor allem mit dem eigenen Pkw (65%).

Die Angaben zur Dauer der einfachen Strecke vom Wohnort zum Arbeitsort streuen sehr breit. Mehr als ein Viertel der Befragten benötigt für den Arbeitsweg mehr als eine Stunde. Die überwiegende Mehrheit in dieser Gruppe gibt an, dass sie keine Alternative zum Pendeln sieht, da es am Wohnort keine guten Arbeitsmöglichkeiten gibt.

Der Arbeitsweg derjenigen Befragten, die täglich oder mehrmals pro Woche pendeln, dauert im Durchschnitt 43 Minuten.

Fernpendler – darunter sind diejenigen gefasst, die wöchentlich oder seltener pendeln und entsprechend unter der Woche in der Nähe des Arbeitsplatzes in Wohnheimen, im eigenen Wohnwagen, Pensionen o.ä. übernachten – benötigen für den Weg zur Arbeit durchschnittlich 186 Minuten, der maximale Wert liegt bei 480 Minuten, also acht Stunden.

Dienstreisen und wechselnde Einsatzorte

Über 58% der Befragten geben an, dass sie aus beruflichen Gründen reisen müssen. Über ein Drittel der Befragten ist an wechselnden Einsatzorten tätig.

Die Dienstreisen der Befragten sind in der Regel eher kurz. Für 35% von 399 Befragten mit Dienstreisen sind diese vorwiegend Tagesreisen ohne Übernachtung. 42% übernachten meist ein bis zwei Mal, 19% mehr als zwei Mal bis zu einer Woche. Nur 3% sind regelmäßig länger als eine Woche auf Dienstreise.

³ Je nach technischer Ausstattung des Arbeitsplatzes konnten die Befragten den Fragebogen auf Papier oder online ausfüllen.

⁴ Der zu 100% fehlende Betrag entspricht im Folgenden jeweils dem Anteil fehlender Werte.

Ergebnisse der quantitativen Studie

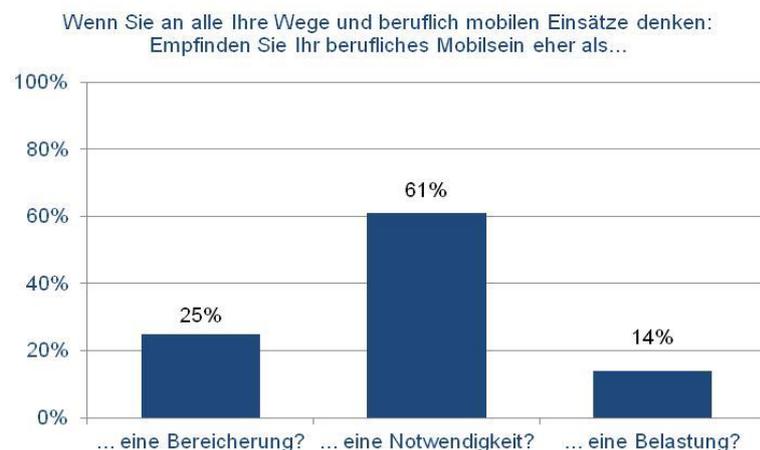
Bei den meisten Befragten ist zudem die Dienstreisefrequenz relativ niedrig: 64% von 417 Befragten reisen nur bis zehn Mal pro Jahr dienstlich. 11 bis 49 Dienstreisen im Jahr stehen dagegen bei 23% an. Nur etwa 10% der Befragten ist mit 50 oder mehr Dienstreisen pro Jahr besonders viel unterwegs. Die Dienstreisetätigkeit bei den Beschäftigten ist daher als moderat zu bezeichnen.

Befragte mit wechselnden Einsatzorten haben meist kurze Einsätze und häufige Ortswechsel. 40% der 258 Befragten, die an wechselnden Einsatzorten tätig sind, verweilen dort in der Regel nur einen Tag. 33% bleiben in den meisten Fällen bis zu einer Woche am gleichen Ort. Über eine Woche sind nur 12% an den Einsatzorten, der Rest bleibt überwiegend länger als einen Monat.

Mit der oft kurzen Dauer der Einsätze gehen auch häufige Ortswechsel einher: 24% von 273 Befragten mit wechselnden Einsatzorten wechseln ein bis fünf Mal pro Jahr den Einsatzort. 10% wechseln sechs bis zehn Mal und 11% haben 11 bis 20 Ortswechsel im Jahr. Mit 55% wechselt jedoch der Großteil der Befragten mehr als 20 Mal pro Jahr den Einsatzort.

Mobilität „rund um die Arbeit“ als Notwendigkeit

Mobilität gehört für viele Beschäftigte zum beruflichen Alltag. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten sieht Mobilität als notwendigen Bestandteil ihrer Arbeit an.



Anmerkungen. N = 664.

Abbildung 1: Gesamtbeurteilung der Mobilität „rund um die Arbeit“

Die Befragten mussten sich bei der oben stehenden Frage entscheiden, ob sie ihr berufliches Mobilsein als Bereicherung, als Belastung oder als reine Notwendigkeit sehen. Es leuchtet unmittelbar ein, dass die Notwendigkeit beruflicher Mobilität sowohl mit positiven wie auch mit negativen Effekten einhergehen kann. Die überwiegende Zustimmung der Beschäftigten zu der Aussage, dass sie ihre berufliche Mobilität als Notwendigkeit auffassen, bedeutet damit nicht zwangsläufig, dass damit keine bereichernden oder belastenden Elemente verbunden wären. Es ist aber davon auszugehen, dass die Anforderungen an die betriebliche Mobilität als so alltäglich und selbstverständlich angesehen werden, dass ihnen – jedenfalls bewusst – keine vorwiegend positiven oder negativen Folgen zugeschrieben werden. Allerdings steht bei einem Viertel der Befragten die Bereicherung durch das Unterwegssein „rund um die Arbeit“ im Vordergrund. 14% der Befragten empfinden hingegen die betriebliche Mobilität überwiegend als Belastung (siehe Abbildung 1).

Ergebnisse der quantitativen Studie

Wann Mobilität als Belastung erlebt wird, bzw. welche Faktoren dafür verantwortlich sind, zeigen die Ergebnisse im nächsten Abschnitt.

Wann wird Mobilität „rund um die Arbeit“ zur Belastung?

Mobilität wird – so die Annahme – in erster Linie als belastend erlebt, wenn sie dazu führt, dass man sich verbraucht fühlt, oder die Mobilität „rund um die Arbeit“ als anstrengend erlebt wird. Als Belastungsfaktor wurde auch gewertet, wenn die Zeiten, die für die Mobilität aufgewendet werden, als verlorene Zeit interpretiert werden.

Tabelle 1: Häufigkeitsauswertungen für ausgewählte Fragen

	Dienstreisen	Wechselnde Einsatzorte	Arbeitswege
Durch ... fühle ich mich verbraucht	23,1% trifft ziemlich bis völlig zu (394 Antwortende)	29,5% trifft ziemlich bis völlig zu (261 Antwortende)	
...sind für mich oft anstrengend	31,0% trifft ziemlich bis völlig zu (410 Antwortende)	34,4% trifft ziemlich bis völlig zu (270 Antwortende)	32,5% trifft ziemlich bis völlig zu (693 Antwortende)
„Zeit, die verloren geht“	35,8% trifft ziemlich bis völlig zu (405 Antwortende)	56,1% trifft ziemlich bis völlig zu (269 Antwortende)	41,6% trifft ziemlich bis völlig zu (659 Antwortende)
...empfinde ich als erholsam	5,4% trifft ziemlich bis völlig zu (407 Antwortende)		14,1% trifft ziemlich bis völlig zu (677 Antwortende)

Dass berufliche Mobilitätsanforderungen nicht nur belastend, sondern auch bereichernd sein können, wurde bereits in der Abbildung 1 deutlich. Betriebliche Mobilitätsanforderungen werden positiv erlebt, wenn sie die Arbeitstätigkeit abwechslungsreicher machen und die Beschäftigten gerne unterwegs sind. Über die Hälfte der Befragten geben an, dass Dienstreisen oder wechselnde Einsatzorte ihre Tätigkeit abwechslungsreich machen sowie ein selbstständiges Arbeiten ermöglichen.

Die gewonnenen Daten wurden anschließend auf systematische Faktoren zur Vermeidung von Belastung untersucht. Dabei kamen folgende Konstrukte zum Einsatz:

Ergebnisse der quantitativen Studie

Tabelle 2: Überblick über die verwendeten Konstrukte

Arbeitsbedingungen	Autonomie	Ich kann selbst festlegen, wie ich meine Arbeit erledige. Ich kann selbst bestimmen, wann ich beginne und aufhöre zu arbeiten.
	Quantitative Überforderung	Ich habe nicht genug Zeit, um meine Aufgaben zu erledigen. Ich habe so viel zu tun, dass es mir über den Kopf wächst.
	Anerkennung	Ich erhalte von meinem Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.
	Arbeitsbezogene Erreichbarkeit	Es wird von mir erwartet, ständig erreichbar zu sein, auch außerhalb meiner Arbeitszeit.
Persönliche Bedingungen	Sorgearbeit	Lebensform gemeinsam mit Kindern PLUS Alter des jüngsten im Haushalt lebenden Kindes unter 18 Jahre ODER Leben mit zu pflegenden Angehörigen in einem Haushalt
	Mobilitätskompetenz	Ich fühle mich den Anforderungen gewachsen, die dadurch entstehen, dass ich beruflich unterwegs bin. Schwierigkeiten, während ich beruflich unterwegs bin, sehe ich gelassen entgegen, weil ich im Voraus ausreichend Zeit dafür einplane. Was auch immer passiert, wenn ich beruflich unterwegs bin, ich werde schon klarkommen.

Unterscheidung von Nah- und Fernpendlern für die Analyse notwendig

Die vertieften Analysen haben gezeigt, dass die extreme Verschiedenheit der Arbeitswege von Nah- und Fernpendlern eine einheitliche Modellbildung erschwert. So ist die Gruppe der Nahpendler im Durchschnitt 43 Minuten zum Arbeitsplatz unterwegs, während die Gruppe der Fernpendler durchschnittlich 186 Minuten, also etwa drei Stunden benötigt und damit in der Regel gezwungen ist, außerhalb ihres Heimatortes zu übernachten. Es wurden deshalb zwei Untergruppen gebildet, die an der Häufigkeit des Pendelns zwischen Wohn- und Arbeitsort festgemacht wurden.

Nah- und Fernpendler

Nahpendler pendeln täglich oder mehrmals pro Woche, Fernpendler wöchentlich oder seltener.

Nah- und Fernpendler unterscheiden sich zudem – teilweise deutlich – im Hinblick auf die abhängigen Variablen Belastung durch den Arbeitsweg, durch Dienstreisen, durch wechselnde Einsatzorte sowie Work-Life-Konflikte.

Die folgenden Analysen zur Belastung durch den Arbeitsweg und der Work-Life-Balance beziehen sich überwiegend auf die größere Gruppe der Nahpendler, da die Fernpendler in der Stichprobe nur gering vertreten sind und damit keine Zusammenhangsanalysen möglich sind⁵.

Ergebnisse der Zusammenhangsanalysen

Zunächst wurde erkennbar, dass sich die Anforderungen und Ausgestaltung von Mobilität in den beteiligten Betrieben stark unterscheiden. Die Betriebszugehörigkeit erscheint als relevante Variable für die zu erklärenden Variablen Belastung Arbeitsweg, Belastung Dienstreisen, Belastung wechselnde Einsatzorte und Work-Life-Konflikte. Die Betriebe sind hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit und der Arbeitsbedingungen allerdings auch sehr unterschiedlich. Auch die

⁵ Fernpendler die nur am Wochenende an den eigentlichen Wohnort zurückkehren, werden im weiteren Verlauf des Projekts im Rahmen qualitativer Interviews genauer untersucht.

Ergebnisse der quantitativen Studie

Mobilitätsanforderungen sowie die betrieblichen Regelungen differieren stark. Es ist von daher zu

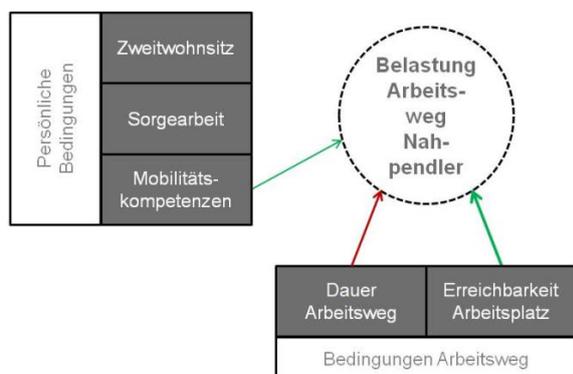
Lesehilfe für die folgenden Abbildungen

Alle statistisch bedeutsamen Zusammenhänge sind in Abbildung 2 bis Abbildung 5 zu finden. Dabei sind – bei gleichzeitiger Betrachtung aller Variablen – schwächer ausgeprägte Zusammenhänge als mittlere Linien und stärkere Zusammenhänge als dicke Linien dargestellt. Rote Pfeile zeigen „schädliche Einflüsse“ (d. h. höhere Belastung durch den jeweiligen Prädiktor), grüne Pfeile schützende Einflüsse (d. h. geringere Belastung in Abhängigkeit des jeweiligen Prädiktors).

vermuten, dass die mobilitätsrelevanten betrieblichen Regelungen in den Unternehmen durchaus ein Indikator dafür sind, ob arbeitsbezogene Mobilität als Belastung erlebt wird.

Belastungsfaktoren Arbeitsweg

Die Dauer des Arbeitsweges, die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes sowie die Mobilitätskompetenzen spielen eine Rolle für die durch den Arbeitsweg empfundene Belastung. Dabei ist eine gute Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes der deutlich stärkste Schutzfaktor vor Belastungen durch den Arbeitsweg. In der Gruppe der Nahpendler fungieren entsprechend die Faktoren Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes sowie die Mobilitätskompetenzen als belastungsmindernd in Bezug auf die Belastung durch den Arbeitsweg, belastungssteigernd wirkt – wie zu erwarten – die Dauer des Arbeitswegs. Je länger der Arbeitsweg dauert, desto belasteter fühlen sich die Befragten. Die Ergebnisse sind bei den Fernpendlern ähnlich, allerdings besteht kein Zusammenhang zwischen der Dauer des Arbeitswegs und der Belastung. Wer täglich pendeln muss ist offenbar sensibler für die Dauer des Arbeitswegs⁶.



Anmerkungen. N = 518. Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.

Abbildung 2: Einflussfaktoren auf die Belastung durch Arbeitswege in der Gruppe der Nahpendler

Belastungsfaktoren Dienstreise

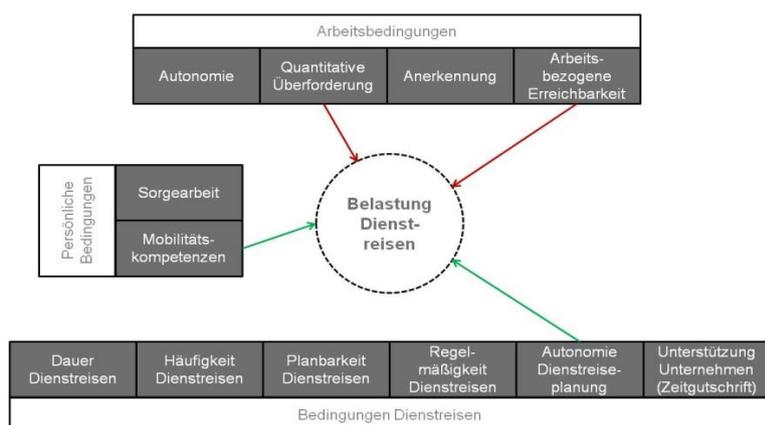
Betrachtet man alle erhobenen Einflussfaktoren auf die Belastung durch Dienstreisen gleichzeitig, so wird deutlich, dass dem Faktor Autonomie bei der Dienstreiseplanung die größte Bedeutung zugemessen wird. Eigene Gestaltungsmöglichkeiten bei der Dienstreiseplanung wirken belastungsmindernd, d.h. die Belastung durch Dienstreisen nimmt ab, wenn der Zeitpunkt, die Dauer

⁶ In den bislang geführten Leitfadenterviews zeigt sich ein differenzierteres Bild. Fernpendler berichten durchaus, dass der wöchentliche Arbeitsweg anstrengend ist und auch belastend sein kann.

Ergebnisse der quantitativen Studie

und die Häufigkeit der Dienstreisen durch die Betroffenen als beeinflussbar erlebt werden. Dann verlieren die Effekte der tatsächlichen Dauer, Häufigkeit und Regelmäßigkeit von Dienstreisen sowie der Effekt einer Zeitkompensation durch das Unternehmen ihre Bedeutung für die Belastung durch Dienstreisen. Auch die persönliche Bedingung ausgeprägter Mobilitätskompetenzen hat einen schützenden Effekt auf die Belastung durch Dienstreisen.

Quantitative Überforderung und arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit sind hingegen mit einer erhöhten Belastung durch Dienstreisen verbunden. Beide überlagern sogar den schützenden Effekt, den Autonomie und Anerkennung einzeln betrachtet jeweils aufweisen.



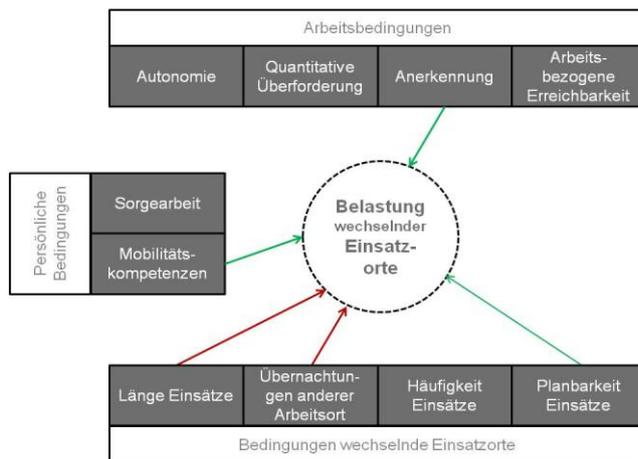
Anmerkungen. N = 304. Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.

Abbildung 3: Einflussfaktoren auf die Belastung durch Dienstreisen

Belastungsfaktoren bei wechselnden Einsatzorten

Im Hinblick auf die Belastung durch wechselnde Einsatzorte zeigen sich drei der vier erfassten Bedingungen wechselnder Einsatzorte als relevant. Die Länge der Einsätze sowie Übernachtungen am anderen Arbeitsort sind mit einer erhöhten Belastung durch wechselnde Einsatzorte verbunden. Eine gute Planbarkeit der Einsätze zeigt sich als bedeutsam für eine geringere Belastung. Auch ausgeprägte Mobilitätskompetenzen als persönliche Bedingung gehen mit einer reduzierten Belastung durch wechselnde Einsatzorte einher. Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen ist nur der Faktor Anerkennung relevant. Die Bedeutung der Anerkennung für die Belastung durch die Arbeit an wechselnden Einsatzorten ist überraschenderweise stärker als die der Stressoren quantitative Überforderung und arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. Der Faktor Anerkennung spielt damit eine ebenso starke Rolle für die Belastung wie die Länge der Einsätze oder die Erfordernis der Übernachtung vor Ort.

Ergebnisse der quantitativen Studie



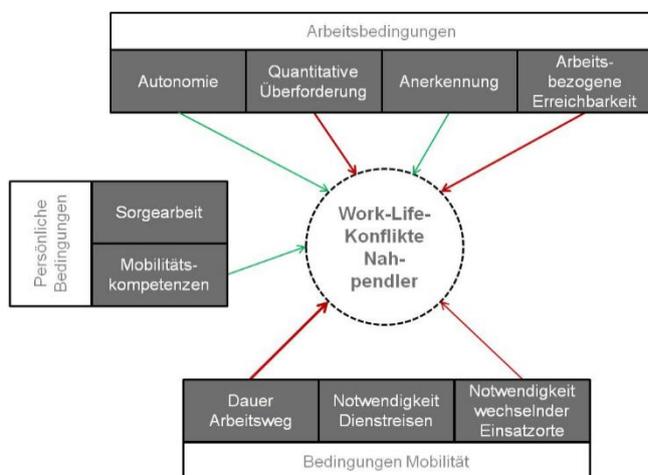
Anmerkungen. N = 213. Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.

Abbildung 4: Einflussfaktoren auf die Belastung durch wechselnde Einsatzorte

Ergebnisse der quantitativen Studie

Mobilität – Belastungsprobe für die Work-Life-Balance?

Die Analysen zur Work-Life-Balance der Nahpendler zeigen, dass die Dauer des Arbeitsweges den stärksten Einfluss auf Vereinbarkeitskonflikte hat. Für Probleme mit der Vereinbarkeit von Mobilität und Privatleben ist die Notwendigkeit, an wechselnden Einsatzorten zu arbeiten, zwar deutlich weniger bedeutsam als die Dauer des Arbeitsweges, aber noch immer relevant. Zudem haben alle vier betrachteten Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Work-Life-Balance, allerdings in unterschiedlicher Stärke. Die Wirkung der stressfördernden Arbeitsbedingungen ständige Erreichbarkeit sowie quantitative Überforderung ist etwas stärker als die entlastende Wirkung der Arbeitsressourcen Autonomie und Anerkennung. Erneut können Mobilitätskompetenzen als persönliche Bedingung zur Verringerung von Work-Life-Konflikten beitragen.



Anmerkungen. N = 517. Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.

Zur Erinnerung:

Fernpendler konnten in dem Modell nicht berücksichtigt werden, da sie in der Stichprobe nur gering vertreten sind. Work-Life-Konflikte bei Fernpendlern bilden einen Schwerpunkt bei den qualitativen Interviews.

Abbildung 5: Einflussfaktoren auf Work-Life-Konflikte bei Nahpendlern

Ein Zusammenhang zwischen der Notwendigkeit von Dienstreisen und Work-Life-Konflikten konnte hingegen nicht festgestellt werden. Der fehlende Zusammenhang zwischen Dienstreisen und Work-Life-Konflikten könnte darin begründet liegen, dass in der vorliegenden Stichprobe eine moderate Dienstreisemobilität vorherrscht. Laut einer Studie des internationalen Service-Providers Easynet Global Services (2009) empfinden Menschen, die mehr als 50 Mal im Jahr auf Geschäftsreisen gehen, eine „deutliche Störung ihrer Work-Life-Balance“. Ob Dienstreisen sich zu einer Belastung auswachsen hängt damit – was auch durchaus einleuchtet – von deren Häufigkeit ab. Dass sich in unserem Sample kein Effekt der Dienstreisen auf die Work-Life-Balance erkennen lässt, kann insofern damit zusammenhängen, dass nur die wenigsten Befragten so viele Dienstreisen im Jahr absolvieren. Hinzu kommt, dass eintägige Dienstreisen – diese sind in unserem Sample die häufigsten – innerhalb der normalen Arbeitszeit absolviert werden. Von daher ist es durchaus nachvollziehbar, dass die Beschäftigten bei dieser Form der Dienstreisen keine verstärkten Work-Life-Konflikte erleben.

Ergebnisse der quantitativen Studie

Sorgearbeit – kein Thema?

Überraschenderweise zeigt die Sorgearbeit in keinem der Belastungsmodelle einen signifikanten Einfluss. Dies erscheint im ersten Moment sehr überraschend, wissen wir doch aus der (teils eigenen) Forschung (Schneider 2008; Kesselring, Vogl 2010), dass hohe Mobilitätsanforderungen nur schwer mit familiären Verpflichtungen vereinbar sind.

Eine Erklärung könnte sein, dass mit dem männlich geprägten Sample möglicherweise überwiegend Personen befragt wurden, die in die Erziehung von Kindern nicht besonders involviert sind. Die Frage, wer für die Sorgearbeit zuständig ist, scheint hier bereits vorentschieden. Insbesondere die Tätigkeit an wechselnden Einsatzorten mit längeren Abwesenheitszeiten von zu Hause ist in vielen Fällen nur mit einem arbeitsteiligen Arrangement bei der Sorgearbeit denkbar. Die Ergebnisse weisen auf eine sehr starke geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hin, in der die (Ehe-)Frau bzw. Partnerin überwiegend für Haushalt und Kinder zuständig ist. Diese These wird auch dadurch gestärkt, dass nur sehr wenig Befragte ihren Arbeitsweg mit anderen Wegen, z.B. den Nachhauseweg mit Einkäufen oder Abholdiensten verbinden⁷. Insoweit decken sich die Ergebnisse mit der EU-weiten Studie Job Mobilities and Family Lives, die ebenfalls feststellte, dass Mobilität die traditionelle Geschlechterrolle in bezahlte und unbezahlte Arbeit, insbesondere bei Paaren mit Kindern verstärkt (Schneider 2008: 1).

⁷ Aus den Interviews mit Beschäftigten wissen wir, dass in zwei Betrieben an den wechselnden Einsatzorten in der Regel nur von Montag bis Donnerstag gearbeitet wird. Der arbeitsfreie Freitag ist für viele der Beschäftigten der Grund, ihr mobiles Leben besser gestalten zu können und sich intensiv der Familie widmen zu können. Die Arbeitsteilung unter der Woche bleibt davon freilich unberührt.

Ausblick

Gestaltung von Mobilität ist mehr als nur die Gestaltung von Mobilität

Mit den vorliegenden Ergebnissen der quantitativen Teilstudie ist im Projekt „Mobilität rund um die Arbeit“ ein wichtiger Meilenstein erreicht. Die Ergebnisse zeigen, dass arbeitsbezogene Mobilität belastend sein kann und welche Faktoren dafür ausschlaggebend sind. Was lässt sich aus den Ergebnissen für die betriebliche Gestaltung von Mobilität ableiten?

Die betriebliche Gestaltung von Mobilität muss mehr sein, als die Gestaltung *nur* von Mobilität. Was bedeutet das? Die Frage, ob Mobilität zur Belastung wird, hängt nicht nur von den arbeitsbezogenen Mobilitätsanforderungen ab. Weitere Stressoren, wie zu viel Arbeit oder die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, lassen Mobilität zur Belastung „on top“ werden. Von daher umfasst die Gestaltung betrieblicher Mobilität auch die Gestaltung der gesamten Arbeitsbedingungen sowie der betrieblichen Leistungspolitik.

Der Arbeitsweg

Zunächst lässt sich festhalten, dass die Dauer der Arbeitswege einen durchaus starken Einfluss darauf hat, ob arbeitsbedingte Mobilität belastend wirkt. Eine gute Erreichbarkeit des Arbeitsorts ist belastungsmindernd. Im Normalfall ist sowohl der Arbeits- wie der Wohnort nicht leicht veränderbar. Der Arbeitsweg liegt in der Verantwortung des Arbeitnehmers. Helfen könnte, wo dies möglich ist, den Beschäftigten auch Homeoffice Tage zu ermöglichen. Auch eine Abstimmung von Arbeitszeiten mit Verkehrsmöglichkeiten oder die betriebliche Förderung der Bildung von Fahrgemeinschaften kann Belastungen durch den Arbeitsweg zwar nicht aufheben, aber u.U. mindern.

Dienstreisen

Bei der Gestaltung der Dienstreisen ist es den Beschäftigten wichtig, dass sie ihre Dienstreisen autonom planen können. Eigenständige Planung der Dienstreisen durch die Beschäftigten kann helfen, die Belastungen zu reduzieren. Daneben ist es offenbar das Gefühl, dass die eigene alltägliche Arbeit im Betrieb für die Dauer der Dienstreise „liegen bleibt“, was den Stress durch Dienstreisen erhöht. Notwendig wäre die Berücksichtigung der zeitlichen Belastung durch Dienstreisen bei der Arbeitszuweisung und eine Anerkennung der Reisezeiten als Arbeitszeiten (mit der Folge einer Gewährung ausreichender Erholungszeiten nach einer Dienstreise und Zeitausgleich zur Entlastung). Als weiterer Belastungsfaktor kommt der Anspruch hinzu, auch unterwegs und außerhalb der Arbeitszeiten erreichbar sein zu müssen. Auch hier gibt es Gestaltungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten hinsichtlich der Regelung der erweiterten arbeitsbedingten Erreichbarkeit.

Wechselnde Einsatzorte

Bei den wechselnden Einsatzorten ist die Planbarkeit der Einsätze ein wichtiger entlastender Faktor. In der betrieblichen Praxis ist es oft schwierig bis unmöglich, die Verweildauer an den Einsatzorten im Vorfeld exakt zu bestimmen. Entscheidend ist dann aber, dass realistisch geplant wird und die Beschäftigten und ihre Erfahrungen soweit möglich in die Planung einbezogen werden.

Wichtig für die Beschäftigten und ein belastungsreduzierender Faktor ist zudem die Anerkennung. Diese kann sich sowohl über materielle (Lohn, Lohn-Zusatzleistungen) als auch immaterielle (direktes Lob vom Vorgesetzten) Anerkennungsformen erstrecken.

Ausblick

Mobilität – Belastung für die Work Life Balance

Lange Arbeitswege sowie wechselnde Einsatzorte – die meist mit längeren Abwesenheitszeiten von zu Hause einhergehen – wirken sich negativ auf die Work-Life-Balance aus. Allerdings ist es nicht nur die arbeitsbedingte Mobilität, die zu Problemen bei der Work-Life-Balance führen kann. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wirkung der stressfördernden Arbeitsbedingungen ständige Erreichbarkeit sowie quantitative Überforderung etwas stärker als die entlastende Wirkung der Arbeitsressourcen Autonomie und Anerkennung ist.

Hinzu kommt: Belastungen aufgrund von Mobilitätsanforderungen können sich im Laufe des Berufslebens ändern. Mobilität kann jahrelang als positiver Bestandteil der Tätigkeit gesehen werden, dann aber z.B. durch Familiengründung oder durch andere familiäre Verpflichtungen zum Problem werden. Betriebliche Gestaltung von Mobilität muss sich daher auch an den unterschiedlichen Lebenslagen bzw. -phasen der Beschäftigten orientieren.

Mobilitätskompetenzen – ein wichtiger Faktor zur Bewältigung von Mobilität

Die Ergebnisse der Untersuchungen verweisen auch auf die Bedeutung subjektiver Ressourcen – den Mobilitätskompetenzen. Neben den betrieblichen und überbetrieblichen Rahmenbedingungen scheinen die Mobilitätskompetenzen ein wichtiger Faktor bei der Bewältigung der betrieblichen Mobilitätsanforderungen zu sein. Mobilitätskompetenzen sind zu komplex, als dass sie allein durch einen quantitativen Fragebogen erhoben werden könnten. Die Herausforderung der qualitativen Teilstudie ist es, weitere Dimensionen von Mobilitätskompetenzen herauszuarbeiten. Dazu wird mit ausführlichen qualitativen Beschäftigteninterviews weiteres empirisches Material generiert und ausgewertet.

Literatur & interessante Links

Literatur

- Bauch, Roland; Böhme, Markus; Wenzlaff, Adriana, 2012: Pendlerverflechtungen der Stadt München, Münchner Statistik, 4. Quartalsheft, Jahrgang 2012, online verfügbar unter: www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadinfos/.../mb120402_1.pdf, (letzter Zugriff 05.08.2014).
- Büssing, André; Glaser, Jürgen, 1998: Managerial Stress und Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Untersuchung (Bericht Nr. 44 aus dem Lehrstuhl für Psychologie), München: Technische Universität.
- Carlson, Dawn S.; Kacmar, K. Michele; Williams, Larry J., 2000: Construction and initial validation of a multi-dimensional measure of work-family conflict, in: Journal of Vocational Behavior, Band 56, Heft 2, S. 249-276.
- Easynet Global Services, 2009: Geschäftsreisen beeinträchtigen Work-Life-Balance, 29. Juni 2009, online verfügbar unter: <http://www.easynet.com/de/de/about/press-Release.aspx?PrimaryNavID=4&PressReleaseID=1009>, (letzter Zugriff: 01.07.2014).
- Guth, Dennis; Holz-Rau, Christian; Maciolek, Markus; Scheiner, Joachim, 2010: Beschäftigungssuburbanisierung. Siedlungsstruktur und Berufspendelverkehr. Ergebnisse für deutsche Agglomerationsräume 1999-2007, in: Raumforschung und Raumordnung, Band 68, Heft 4, S. 283-295.
- Haas, Annette, 2012: Mobilität zwischen Regionen. Pendlerströme fließen überwiegend von Ost nach West, in: IAB-Forum, Jahrgang 2012, Heft 2, S. 68-73.
- Haas, Annette; Hamann, Silke, 2008: Pendeln – ein zunehmender Trend, vor allem bei Hochqualifizierten. Ost-West-Vergleich (IAB-Kurzbericht 6/2008), Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Karasek, Robert A.; Gordon, Gloria; Pietrovsky, Chaya; Frese, Michael; Pieper, Carl; Schwartz, Joe; Fry, Louise; Schrier, David, 1985: Job Content Instrument. Questionnaire and User's Guide, Los Angeles: University of Southern California.
- Kesselring, Sven; Vogl, Gerlinde, 2010: Betriebliche Mobilitätsregime, Berlin: edition sigma.
- Limmer, Ruth, 2005: Berufsmobilität und Familie in Deutschland, in: Zeitschrift für Familienforschung, Band 17, Heft 2, S. 96-114.
- Ohnmacht, Timo; Maksim, Hanja; Bergmann, Manfred M., 2009: Mobilities and Inequality, Farnham, Burlington: Ashgate Publishing Limited.
- Gräbe, Sylvia; Ott, Erich, 2003: „man muss alles doppelt haben“, Münster: Lit Verlag.
- Pangert, Barbara; Schiml, Nina; Schüpbach, Heinz, in Druck: Der Balance-Check – Erfassung des Zusammenspiels von Erwerbsarbeit und Privatleben, in: Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang; Pangert, Barbara (Hg.), Work-Life-Balance – eine Frage der Leistungspolitik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden: Springer VS.
- Rimann, Martin; Udris, Ivars, 1997: Subjektive Arbeitsanalyse. Der Fragebogen SALSA, in: Strohm, Oliver; Ulich, Eberhard (Hg.), Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Ein Mehr-Ebenen-Ansatz unter besonderer Berücksichtigung von Mensch, Technik und Organisation, Zürich: vdf Hochschulverlag, S. 281-298.
- Ruppenthal, Silvia; Lück, Detlev, 2009: Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. Berufsbedingte räumliche Mobilität im Vergleich, in: Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI), Jahrgang 2009, Heft 42, S. 1-5.
- Schneider, Norbert F., 2008: Immer unterwegs. Das Mobilitäts-Dilemma. Politisch relevante Ergebnisse der Studie „JobMob and FamLives“ (Job Mobilities and Family Lives in Europe),

Literatur & interessante Links

European Policy Brief, online verfügbar unter: http://www.jobmob-and-famlives.eu/download/Policy_Brief_German.pdf, (letzter Zugriff am 13.08.2014).

Schyns, Birgit; von Collani, Gernot, 2002: A New Occupational Self-efficacy Scale and its Relation to Personality Constructs and Organizational Variables, in: European Journal of Work and Organizational Psychology, Band 11, Heft 2, S. 219-241.

VDR, Verband Deutsches Reisemanagement e.V., 2012: VDR-Geschäftsreiseanalyse. Zehn Jahre. Daten. Zahlen. Fakten, 2012, online verfügbar unter: https://www.vdr-service.de/fileadmin/der-verband/fachmedien/geschaeftsreiseanalyse/vdr_gra2012.pdf, (letzter Zugriff am 04.08.2014).

Vogl, Gerlinde; Kratzer, Nick, in Druck: Zuhause – unterwegs – beim Kunden. Wenn die Arbeit viele Orte hat, in: Kratzer, Nick, Menz, Wolfgang; Pangert, Barbara (Hg.), Work-Life-Balance - eine Frage der Leistungs politik. Analysen und Gestaltungsansätze, Wiesbaden: Springer VS.

Interessante Links

Projekthomepage „Mobilität rund um die Arbeit“
<http://www.cogito-institut.de/Pages/Mobilitaet.aspx>

Hans-Böckler-Stiftung
www.boeckler.de

Projekthomepage: Mobilities and Family Lives in Europe
<http://www.jobmob-and-famlives.eu/>

Landeshauptstadt München, Referat für Arbeit und Wirtschaft:
Betriebliches Mobilitätsmanagement (BMM)
<http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Arbeit-und-Wirtschaft/Wirtschaftsfoerderung/Grundlagen/bmm.html>

Eco Libro – strategische und operative Mobilitätsberatung
<http://www.ecolibro.de/de/home/>

Cosmobilities network – the link to mobility research
<http://www.cosmobilities.net/>

Impressum & Kontakt

Kontakt

Dr. Gerlinde Vogl
Dipl. Soz. Katrin Roller
Dipl. Soz. Sarah Nies
Jakob-Klar-Straße 9
80796 München
Telefon: 089 272921-71
www.cogito-institut.de



Dr. Nina Schiml
Dr. Barbara Pangert
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg
Institut für Psychologie, Wirtschaftspsychologie
Engelbergerstraße 41
79085 Freiburg
Telefon: 0761 203-9153
<http://www.psychologie.uni-freiburg.de/abteilungen/wirtschaftspsychologie>



Impressum

© 2014

Cogito Institut für Autonomieforschung, e.V.
Projektbüro München
Jakob-Klar-Straße 9
80796 München

Die Broschüre wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert.

Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.