

# Telearbeit – ein neuer Trend?

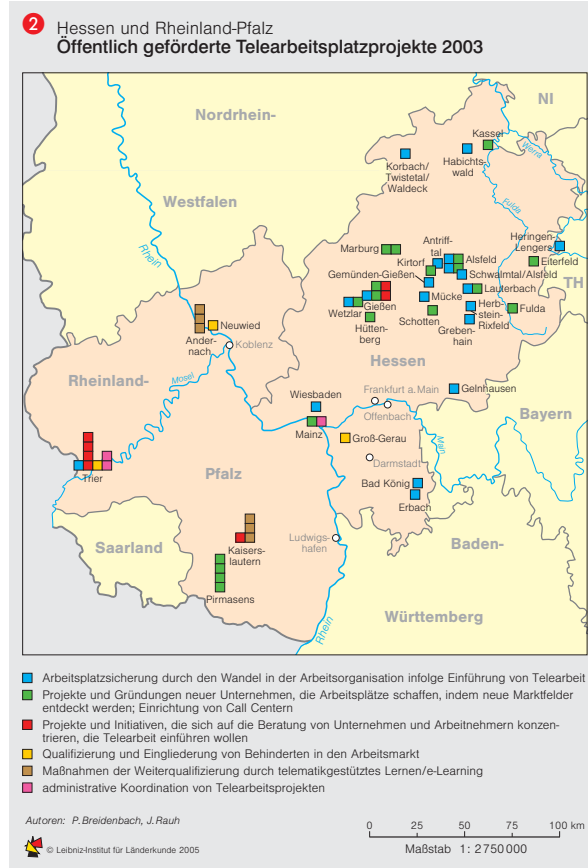
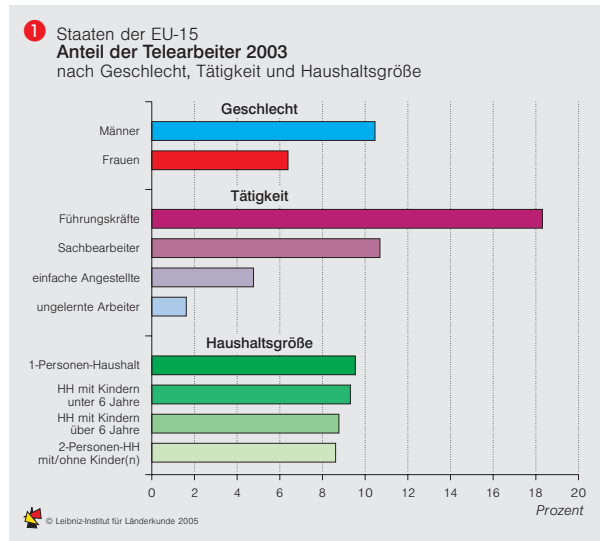
Petra Breidenbach und Jürgen Rauh

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle gewinnt in der (post-)modernen Arbeitswelt immer mehr an Bedeutung. Dies geht mit einem Wertewandel in der Arbeitsorganisation einher. Während die materiellen Bedürfnisse der meisten Menschen zunehmend gesättigt sind, streben die Beschäftigten vor allem nach einer höheren Lebens- und Arbeitsqualität. Die Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) in nahezu allen Bereichen des Arbeitslebens führt zu veränderten Anforderungen und Beschäftigungsformen. Die Potenziale der neuen Techniken werden einerseits genutzt, um den Menschen in seinem arbeitsbezogenen Handeln zu unterstützen, bedingen aber andererseits wachsende Anforderungen an Flexibilität, Eigenverantwortung und Qualifikation sowohl der Beschäftigten als auch der Unternehmen. Die IuK-Technik

schaft die Voraussetzungen für die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.

## Verbreitung der Telearbeit

EMPIRICA führt seit geraumer Zeit Beobachtungen zur Entwicklung der Telearbeit in Europa durch und hat festgestellt, dass seit Mitte der 1990er Jahre das Interesse an Telearbeit deutlich gestiegen ist, was sich in einer jährlichen Zuwachsrate von 34% der Zahl von Telearbeitern im Zeitraum 1994-1999 niederschlägt (vgl. BMA u.a. 2001). In der zweiten Hälfte der 1990er Jahre konnten im Vergleich der fünf großen EU-Länder für Deutschland die größten Wachstumsraten festgestellt werden. Der Trend hat sich weiter fortgesetzt, so dass die jetzige Telearbeitsquote, die 1999 noch 6% betrug, die damaligen Prognosen erfüllt hat und auf einen Wert von 13-15% an allen Erwerbstätigen



im Jahre 2005 gestiegen ist (vgl. KORDEY 2002, S. 7-9).

Die am häufigsten genutzte Form der Telearbeit ist die **alternierende Telearbeit**, bei der ein Wechsel zwischen Büroarbeitsplatz und häuslichem Arbeitsplatz stattfindet, der in der Regel durch

die Notwendigkeiten der Arbeitsaufgabe bestimmt ist.

## Telearbeitspotenzial

Obwohl die Telearbeit in zahlreichen Bereichen der privaten Wirtschaft und der Verwaltung eine vielfach erprobte

### Telearbeit

Die Formen und Dimensionen der Telearbeit sind so vielfältig, dass der Begriff zunehmend an Konturen verliert. Ist ein Vertreter, der mit seinem Notebook gelegentlich Vertriebsdaten von unterwegs abrufen, ebenso ein Telearbeiter wie der Manager, der am Wochenende zu Hause seine E-Mails beantwortet, oder der Pressewart eines Sportvereins, der (unbezahlt) die Homepage des Vereins gestaltet?

Unter Telearbeit werden im umfassenden Sinn alle Formen der verteilten Aufgabenbewältigung unter Nutzung raum- und zeitüberbrückender Medien der IuK-Technologie verstanden. Konzentriert man sich nur auf bezahlte Arbeitsformen, so ließe sich von Telearbeit sprechen, wenn Beschäftigte unter Einsatz von IuK-Techniken einen nicht unerheblichen Teil ihrer Arbeit mit einer gewissen Regelmäßigkeit nicht am betrieblichen Arbeitsplatz erledigen. Dabei können verschiedene Formen unterschieden werden:

**Häusliche Telearbeit:** Verlagerung des Arbeitsplatzes in die Wohnräume des Beschäftigten; auch selbstständige Telearbeit, bei der das Heim-Büro der Hauptarbeitsplatz ist und auch als Basis für Außendienstleistungen gelten kann. IuK-Technologie wird zur Kommunikation mit Kunden und Arbeitspartnern genutzt.

### Alternierende Telearbeit (multi-locational telework):

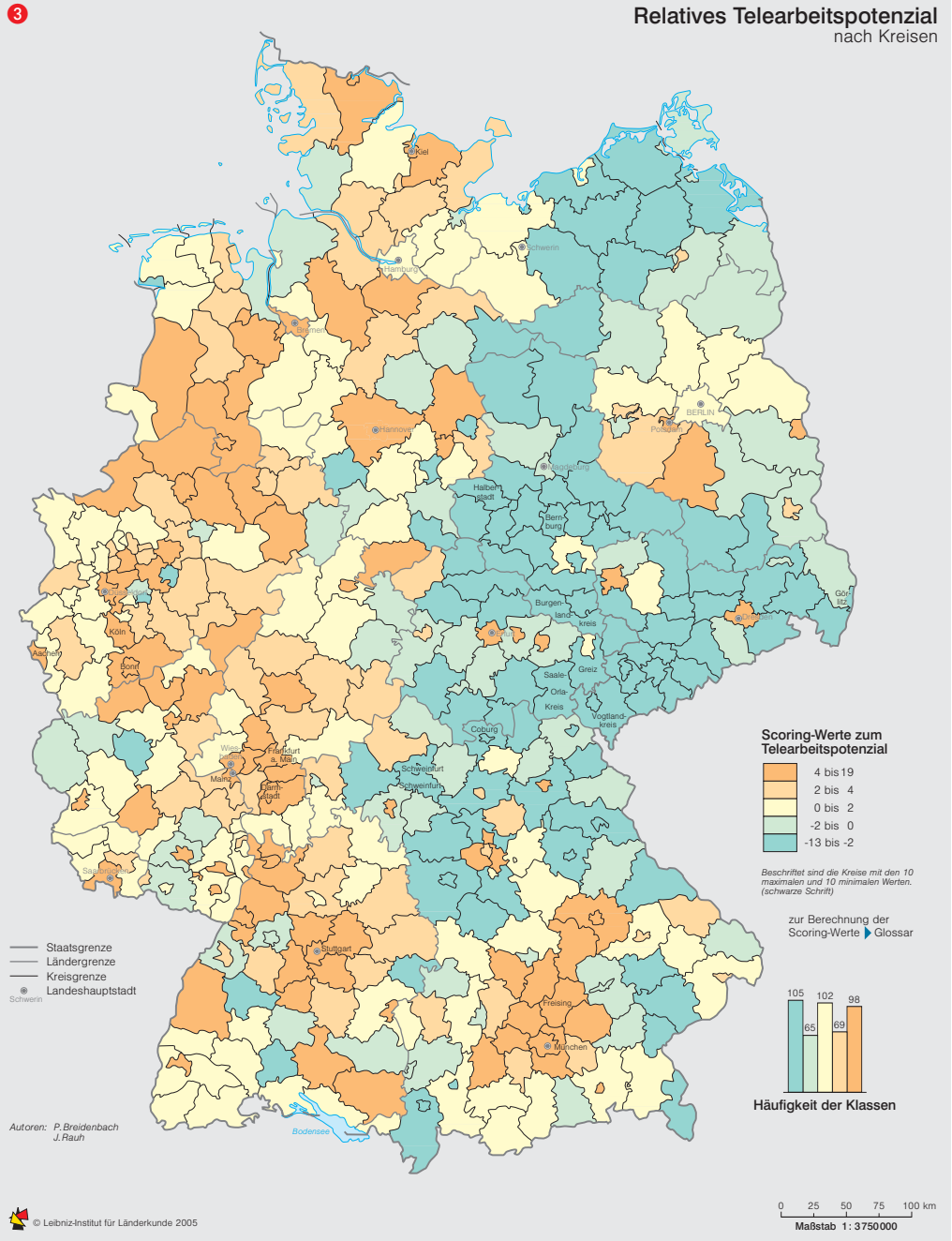
Ein Teil der Tätigkeit (mindestens ein Arbeitstag pro Woche) wird am Unternehmensstandort, ein Teil zu Hause oder unterwegs erledigt. IuK-Technologie dient der Steigerung der räumlichen Flexibilität der Arbeit und wird zur Übertragung von Arbeitsergebnissen und zur Kommunikation mit Kunden und Arbeitspartnern genutzt. Zur alternierenden Telearbeit zählt auch die

**supplementäre Telearbeit.** Dabei arbeitet der Mitarbeiter weniger als einen vollen Tag pro Woche zu Hause, auch zusätzlich zum Normalarbeitspensum; da der Arbeitsplatz zu Hause vorhanden ist, können diese Mitarbeiter leicht als potenzielle Telearbeiter mobilisiert werden.

**Mobile Telearbeit:** ortsunabhängiges Arbeiten an einem mobilen Arbeitsplatz mit der Möglichkeit des Fernzugriffs auf das Computernetzwerk des Unternehmens per Internet; die Arbeitszeit, die nicht am Wohnsitz bzw. am Hauptarbeitsplatz, z.B. auf Geschäftsreise oder in Betriebsstätten von Kunden geleistet wird, beträgt mindestens 10 Stunden pro Woche.

**Kollektive Telearbeit:** Telearbeitsplätze sind in Gemeinschaftsbüros wie Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros, Teleservicecentern, Telezentren usw. zusammengefasst.

## Relatives Telearbeitspotenzial nach Kreisen



### Methodische Anmerkung zum Telearbeitspotenzial

Um das Telearbeitspotenzial einer Region abschätzen zu können, sind soziodemographische, sozioökonomische sowie raumstrukturelle Determinanten zu berücksichtigen. Konkret wurden die Indikatoren Geschlecht, Alter, Haushaltstyp, Ausbildungsniveau, beruflicher Status, Unternehmensgröße, sektorale Struktur der Betriebe, Einkommensniveau, Einwohnerzahl, raumstrukturelle Gebietsypisierung in die Berechnung einbezogen. Für diese Indikatoren wurden auf Kreiserebene aus der amtlichen Statistik relative Anteilswerte errechnet und mit Hilfe eines Gewichtungsschlüssels Punktwerte vergeben. Diese wurden zu einem Scoring-Wert aufaddiert, der zwischen -44 (geringes Potenzial) und +44 (hohes Potenzial) liegen kann. Karte 3 zeigt die regionale Verteilung des so ermittelten Telearbeitspotenzialsanteils.

und etablierte Arbeitsform ist, wird sie von der amtlichen Statistik nicht erfasst. Zahlen über die räumliche Verbreitung der Telearbeit sowie ihre Organisationsformen liegen bislang nicht oder nur unvollständig vor und beschränken sich weitgehend auf Fallstudien. Die Schätzungen über das räumlich verteilte Potenzial der Telearbeit an verschiedenen Arbeitsorten erfolgten nach Kriterien, die – wie in der Literatur belegt – auf eine hohe Wahrscheinlichkeit für die Ausübung von Telearbeit schließen lassen 1 (z.B. GAREIS u.a. 2004; GAREIS/KORTE 2004) (Methodenkasten).

Die Karte des Telearbeitspotenzials 3 zeigt, dass in den alten Ländern nahezu alle größeren Zentren mit Ausnahme von Hamburg und zumeist auch deren Umland hohe Potenzialwerte erhalten. Dagegen schneiden viele größere Zentren in den neuen Ländern unterdurchschnittlich bzw. durchschnittlich (Berlin) ab. Auch zentrumsferne Regionen in den neuen Ländern wie auch in Nordbayern weisen kaum nennenswerte Telearbeitspotenziale auf.

### Ausblick

Die infrastrukturellen Voraussetzungen für Telearbeit werden sich in Zukunft weiter verbessern. Das Interesse von Beschäftigten an Telearbeit liegt mit 72% überdurchschnittlich hoch (vgl. KORDEY 2002, S. 21; EMPIRICA/SIBIS). Dennoch fördern die Wirtschaftsministerien der Bundesländer Telearbeitsprojekte aufgrund „mangelnder Innovationswürdigkeit“ nicht weiter. Telearbeitsprojekte, die zur Arbeitsplatzsicherung bzw. zur Qualifizierung und Eingliederung von Arbeitslosen oder Behinderten dienen, werden in Hessen und Rheinland-Pfalz noch öffentlich gefördert 2, es ist aber

zu befürchten, dass auch diese Förderungen bald der Vergangenheit angehören werden.

Das Hemmnis für eine weitere Verbreitung liegt einerseits in der mangelnden Akzeptanz vonseiten des Managements. Führungskräfte fürchten durch die räumliche Entfernung zu ihrem Mitarbeiter einen Kontrollverlust und ste-

hen der Karriereentwicklung des Telearbeiters skeptisch gegenüber. Trotz der Verankerung der Telearbeit in Betriebsvereinbarungen zahlreicher Großunternehmen konnten diese Hinderungsgründe noch nicht aus dem Weg geräumt werden. Andererseits ist auch vielfach Skepsis auf Seiten der Arbeitnehmer angebracht, da Telearbeit eine

Exklusion von Informationen und sozialer Kommunikation bedeuten und so für die Karriere hinderlich werden kann.♦