

# Arbeiten jederzeit und überall – Auswirkungen auf die Arbeitswelt

## Einleitung

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben Arbeitswelt und Alltagsleben im 21. Jahrhundert revolutioniert. Sie bieten den Menschen die Möglichkeit, jederzeit mit Freunden und Familienangehörigen – und auch mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten – in Kontakt zu treten, doch kann es durch die IKT auch immer leichter dazu kommen, dass die Erwerbsarbeit auf Räume und Zeiten übergreift, die bislang dem Privatleben vorbehalten waren. Die Aufhebung der Kopplung der Erwerbsarbeit an herkömmliche Büroräume hat bei dieser Entwicklung eine entscheidende Rolle gespielt. Büroarbeit und „Wissensarbeit“ im weitesten Sinne wird heute durch das Internet unterstützt und kann praktisch zu jeder beliebigen Zeit und an jedem beliebigen Ort ausgeführt werden. Durch diese neue räumliche Unabhängigkeit hat sich die Rolle der Technologie in der Arbeitswelt verändert, und dadurch sind neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen entstanden.

In diesem Bericht werden die Auswirkungen der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit auf die Arbeitswelt untersucht. Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit kann definiert werden als Nutzung von IKT – u. a. in Form von Smartphones, Tablets, Laptops und Desktop-Computern – für die Arbeit außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers. Der Bericht präsentiert eine Zusammenfassung von Forschungsarbeiten, die vom Eurofound-Netzwerk europäischer Korrespondenten in zehn Mitgliedstaaten der EU – Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Niederlande, Schweden, Spanien, Ungarn und Vereinigtes Königreich – und von Ländersachverständigen der IAO in Argentinien, Brasilien, Indien, Japan und den USA durchgeführt wurden. Die Beitragenden wurden gebeten, ihre Erkenntnisse aus der Auswertung von Daten und Literatur zum Thema Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in ihren jeweiligen Ländern zusammenzufassen.

In dem Bericht werden Telearbeiter/IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte nach ihrem Arbeitsplatz (eigene Wohnung, Büro oder anderer Ort) und der Intensität und Häufigkeit ihrer IKT-gestützten Tätigkeit außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers in Gruppen eingeteilt. Dabei wurden folgende Gruppen ermittelt: reguläre Teleheimarbeiter, Telearbeiter/IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte, die gelegentlich, d. h. mit mittlerer bis geringer Mobilität und Häufigkeit außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers arbeiten, sowie hochmobile Telearbeiter/IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte, die häufig an unterschiedlichen Orten arbeiten, u. a. auch zu Hause.

In dem Bericht wird untersucht, inwieweit Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in den einzelnen Ländern verbreitet ist und welche Auswirkungen diese Art der Arbeit auf Arbeitszeit, Leistungsfähigkeit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitnehmer hat. Hierfür wurden Informationen aus den länderspezifischen Untersuchungen herangezogen, die durch Daten aus der sechsten Europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen ergänzt wurden. Für den Bericht wurden auch politische Initiativen der Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen im Hinblick auf Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können dazu beitragen, dass wirksame politische Maßnahmen für die Bereiche Digitalisierung, faire Arbeitsbedingungen und menschenwürdige Arbeit in Europa und anderen Regionen der Welt entwickelt werden.

## Wichtigste Erkenntnisse

Wie verbreitet Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit ist, hängt zum einen vom Stand der technologischen Entwicklung in den einzelnen Ländern, zum anderen aber auch von den bestehenden Wirtschaftsstrukturen und der jeweiligen Arbeitskultur ab. Zu den in diesem Bericht untersuchten Ländern, in denen der Anteil von Telearbeit/IKT-gestützter mobiler Arbeit besonders hoch ist, zählen Finnland, die Niederlande, Schweden und die USA. Insgesamt gesehen ist die Inzidenz von Telearbeit/IKT-gestützter mobiler Arbeit sehr unterschiedlich; sie schwankt ganz erheblich zwischen 2 % und 40 % der Beschäftigten – je nach Land, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig sowie abhängig davon, wie häufig Arbeitnehmer diese Art der Arbeit ausüben. In der EU 28 wird Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit durchschnittlich von rund 17 % der Beschäftigten ausgeübt. In den meisten Ländern praktiziert ein größerer Anteil der Arbeitnehmer Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit nicht regelmäßig, sondern überwiegend gelegentlich. Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit ist in den Berufsgruppen der akademischen Berufe und Führungskräfte besonders verbreitet, nimmt aber auch in den Berufsgruppen der Bürokräfte und Verkäufer einen erheblichen Stellenwert ein. Unter Männern ist Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit im Allgemeinen weiter verbreitet als unter Frauen. Allerdings üben Frauen häufiger als Männer regelmäßig Telearbeit aus. Dies legt den Schluss nahe, dass länderspezifische Geschlechterrollen und Modelle des Arbeits- und Familienlebens wesentlichen Einfluss auf Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit haben.

Als positive Auswirkungen der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit geben die Beschäftigten kürzere Wege zur Arbeit, größere Autonomie bezüglich der Arbeitszeit und dadurch mehr Flexibilität bei der Organisation der Arbeitszeit, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie höhere Produktivität an. Die Unternehmen profitieren von der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die höhere Motivation und geringere Personalfuktuation sowie höhere Produktivität und Effizienz zur Folge haben kann, aber auch von geringerem Flächenbedarf an Büroräumen und einer Reduzierung der Nebenkosten. Die Nachteile von Telearbeit/IKT-gestützter mobiler Arbeit bestehen in der Tendenz zu längeren Arbeitszeiten, Überschneidungen von Erwerbsarbeit und Privatleben (Interferenz von Arbeit und Freizeit) und einer Intensivierung der Arbeit. Teleheimarbeiter schätzen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als besser ein, während „hochmobile“ Beschäftigte einem höheren Risiko negativer Folgen ihrer Tätigkeit für Gesundheit und Wohlbefinden ausgesetzt sind. Bei in Teilzeit und gelegentlich praktizierten Formen der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit ergibt sich offenbar ein positiveres Verhältnis zwischen Vor- und Nachteilen dieser Art der Beschäftigung. Aus der Geschlechterperspektive betrachtet wird deutlich, dass Frauen, die einer Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit nachgehen, meist kürzere Arbeitszeiten haben als Männer und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als geringfügig besser empfinden.

Die Erkenntnisse über die Auswirkungen von Telearbeit/IKT-gestützter mobiler Arbeit fallen somit ausgesprochen zwiespältig aus und hängen mit den Wechselwirkungen zwischen IKT-Nutzung, einem Arbeitsplatz in einer spezifischen Arbeitsumgebung, den zunehmend verschwimmenden Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit und den Merkmalen unterschiedlicher Tätigkeiten zusammen. Zudem scheint der Aspekt, ob Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit die Arbeit im Büro ersetzt oder vielmehr zusätzlich geleistet wird, ein wichtiger Faktor dafür zu sein, ob die Auswirkungen als positiv oder als negativ wahrgenommen werden.

Die Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit (2002) geht in gewissem Umfang auf die potenziellen Zugewinne und Risiken durch Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in den EU Mitgliedstaaten ein, außerhalb der EU gibt es jedoch keinen vergleichbaren Rahmen. In mehreren Ländern wurden Initiativen eingeleitet, die die Arbeitsbedingungen von Telearbeitern/IKT-gestützt arbeitenden mobilen Beschäftigten zum Gegenstand haben. In den meisten Fällen betreffen sie jedoch die formale Beschäftigung in Form von Teleheimarbeit. Erst in jüngster Zeit befassen sich Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen mit anderen Aspekten der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit, wie informellen zusätzlichen Arbeitszeiten, und führen Maßnahmen ein, durch die über die üblichen Geschäftszeiten hinausgehende Arbeitszeiten begrenzt werden.

## Empfehlungen für die Politik

- Die Nutzung der IKT außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers bietet sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen Vorteile, daher sollten die politischen Entscheidungsträger anstreben, die positiven Effekte zu stärken und die negativen Folgen zu reduzieren, beispielsweise indem Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in Teilzeit gefördert, informelle und zusätzliche Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit oder Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit in ihrer hochmobilen Ausprägung und mit langen Arbeitszeiten hingegen beschränkt wird.

- In der Praxis bedeutet dies, dass sich die Organisation der Arbeitszeit verändert und dass die Arbeitszeitregelungen dem Rechnung tragen müssen. Besonders wichtig ist es, das Thema der zusätzlich geleisteten Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit aufzugreifen, die als Erbringung unbezahlter Überstunden angesehen werden könnte, und sicherzustellen, dass die Mindestruhezeiten eingehalten werden.
- Eine besondere Herausforderung bei der Anwendung der Präventionsgrundsätze des Arbeitsschutzes und der Rechtsvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz auf den Bereich der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit besteht in der Schwierigkeit, die Aufsichtsfunktion an Arbeitsplätzen außerhalb der Räumlichkeiten der Arbeitgeber wahrzunehmen. Ein Projekt der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), das sich mit der Vorsorge im Hinblick auf neue und neu aufkommende Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit IKT und Arbeitsplatz beschäftigt – Foresight on new and emerging risks in occupational safety and health associated with ICT and work location by 2025 – soll die Politik dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu bewältigen.
- Um das Potenzial der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit ausschöpfen zu können und die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmer zu verbessern, müssen Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten werden, in denen die effektive Nutzung der IKT für Fernarbeit und auch die damit verbundenen potenziellen Risiken dargestellt werden und die darüber hinaus Anleitungen dafür beinhalten, wie die Flexibilität, die diese Arbeitsformen bieten, effektiv genutzt werden kann.
- Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit kann als Teil von Strategien, mit denen das Ziel verfolgt wird, integrative Arbeitsmärkte zu fördern und die inklusive Gesellschaft zu stärken, eine wichtige Rolle spielen; dies zeigen Beispiele aus einigen Ländern, wonach diese Arbeitsformen dazu beitragen, die Erwerbsbeteiligung bestimmter Gruppen, darunter ältere Arbeitskräfte, junge Frauen mit Kindern und Menschen mit Behinderungen, zu erhöhen.
- Initiativen von staatlicher Seite und nationale oder sektorale tarifvertragliche Vereinbarungen sind insofern wichtig, als sie einen übergreifenden Rahmen für eine Strategie für Telearbeit/IKT-gestützte mobile Arbeit definieren. Ein solcher Rahmen muss genügend Spielraum für die Entwicklung spezifischer Regelungen bieten, die den Erfordernissen und Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen entgegenkommen.
- Die Erkenntnisse hinsichtlich der Unterschiede bei den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die unterschiedliche Arten der Telearbeit/IKT-gestützten mobilen Arbeit ausüben, beispielsweise Teleheimarbeit oder hochmobile Arbeit, müssen thematisiert werden. Durch geeignete politische Maßnahmen sollte den in der Untersuchung aufgezeigten Ursachen für die negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen entgegengewirkt werden.

### Weitere Informationen

Der Bericht *Arbeiten jederzeit und überall – Auswirkungen auf die Arbeitswelt* ist verfügbar unter [www.eurofound.europa.eu/publications](http://www.eurofound.europa.eu/publications).

Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an Oscar Vargas, Forschungsleiter, unter [ova@eurofound.europa.eu](mailto:ova@eurofound.europa.eu).