

Stettes, Oliver

**Research Report**

## Gute Arbeit: Höhere Arbeitszufriedenheit durch mobiles Arbeiten

IW-Kurzbericht, No. 76.2016

**Provided in Cooperation with:**

German Economic Institute (IW), Cologne

*Suggested Citation:* Stettes, Oliver (2016) : Gute Arbeit: Höhere Arbeitszufriedenheit durch mobiles Arbeiten, IW-Kurzbericht, No. 76.2016, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/157582>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*



Oliver Stettes

## Gute Arbeit: Höhere Arbeitszufriedenheit durch mobiles Arbeiten

**Digitale Technologien ermöglichen die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit und vergrößern damit den Spielraum für ein selbstbestimmtes Arbeiten. Die IW-Beschäftigtenbefragung 2015 bestätigt, dass mobiles Arbeiten in der Tat mit mehr Zeitsouveränität im Job einhergeht. Die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten, die mobil arbeiten, ist auch aus diesem Grund signifikant höher als die ihrer Kollegen, die nie mobil arbeiten.**

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat sich die Aufgabe gestellt zu prüfen, ob der digitale Wandel eine Bedrohung für gute Arbeit darstellen könnte. Die Potenziale einer ortsunabhängigen, zeitlich flexiblen Arbeitsorganisation für selbstbestimmtes Arbeiten werden grundsätzlich anerkannt. Doch zugleich wird im Grünbuch Arbeiten 4.0 angemahnt, dass aus der Möglichkeit des „Anytime – Anyplace“ für Beschäftigte nicht das Diktat des „Always and Everywhere“ werden darf und einer Überforderung durch Multitasking und Informationsüberfluss entgegenzuwirken ist (BMAS, 2015, 65). Man darf gespannt sein, welche Antworten das BMAS gefunden hat, die in seinem Weißbuch Arbeiten 4.0 am 29.11.2016 der Öffentlichkeit präsentiert werden.

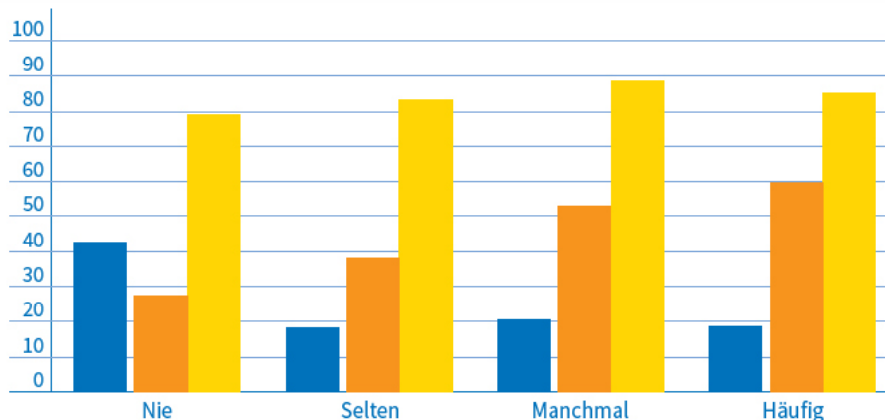
Um die Frage zu beantworten, wie sich die Qualität der Arbeit im digitalen Wandel entwickeln könnte, ist jedoch eine Vorarbeit erforderlich. Erstens müssen die Arbeitsplatzmerkmale definiert werden, die das Arbeiten in einem digitalisierten Umfeld kennzeichnen. Es bietet sich an, Beschäftigte danach zu unterscheiden, in welchem Umfang sie mit dem Internet (vorzugsweise ortsungebunden) berufliche Aufgaben bewältigen, da das Internet die Basis für Digitalisierungsprozesse bildet. Zweitens muss der Maßstab definiert sein, mit dem die Qualität der Arbeit gemessen werden soll. Was für einen Beschäftigten eine gute Arbeit ausmacht, hängt allerdings von den individuellen Ansprüchen und Erwartungen ab. Es ist daher sinnvoll, auf externe Bewertungsmaßstäbe zu verzichten und als Gradmesser die Arbeitszufriedenheit der einzelnen Beschäftigten heranzuziehen (Schäfer et al., 2013).

Vor diesem Hintergrund bietet eine repräsentative Beschäftigtenbefragung des IW Köln aus dem Herbst 2015 einen ersten Eindruck darüber, wie sich die Qualität der Arbeit in einem digitalisierten Arbeitsumfeld entwickeln könnte. In der Erhebung gaben die 2.500 befragten Beschäftigten unter anderem an, wie häufig sie mobil mit dem Internet arbeiten und

## Mobiles Arbeiten und Qualität der Arbeit

Anteil der Beschäftigten in Prozent nach Häufigkeit des mobilen Arbeitens mit dem Internet

- Anteil der Beschäftigten insgesamt
- darunter: Anteil der Beschäftigten mit (eher) großen Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der Festlegung der Lage und Dauer der Arbeitszeiten
- darunter: Anteil der Beschäftigten, die eher zufrieden oder sehr zufrieden mit ihrem Job sind



Quellen: IW-Beschäftigtenbefragung 2015; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



wie zufrieden sie mit ihrem Job sind. Die Verknüpfung beider Aspekte lässt einen ersten vorsichtigen Schluss zu, ob die Sorge um die Qualität der Arbeit in einem digitalisierten Umfeld berechtigt ist.

## Häufigkeit von mobilem Arbeiten und Handlungsspielräume

Knapp sechs von zehn Beschäftigten arbeiten nach eigener Auskunft mithilfe des Internets abseits des betrieblichen Standorts (siehe Abbildung). Ein Drittel der mobil arbeitenden Personen in der IW-Beschäftigtenbefragung entfällt auf Arbeitnehmer, die nur selten von unterwegs zu Smartphone, Tablet oder Laptop greifen (18,3 Prozent aller Beschäftigten). Bei diesen stellt sich allerdings die Frage, ob mobiles Arbeiten für das Erleben des beruflichen Alltags überhaupt eine Relevanz aufweist. Ein Fünftel der Arbeitnehmer arbeitet zumindest gelegentlich mobil mit dem Internet, 18,6 Prozent der Arbeitnehmer nutzen sogar häufig Smartphone, Tablet oder einen Laptop, um unterwegs berufliche Angelegenheiten zu erledigen. Für beide zuletzt genannten Gruppen liegt der Schluss nahe, dass die Beschäftigten in einem digitalen Umfeld arbeiten.

Wer dazugehört, weist signifikant häufiger einen großen Spielraum auf, Lage und Dauer der eigenen Arbeitszeit im Rahmen der betrieblichen Anforderungen mitzubestimmen. Dies trifft auf knapp sechs von zehn Beschäftigten zu, die häufig mobiles Internet nutzen, und auf mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer, die zumindest manchmal mobil arbeiten (siehe Abbildung). Der relativ große Mitgestaltungsspielraum mag auch dem Umstand geschuldet sein, dass unter den mobil Arbeitenden überproportional viele Hochqualifizierte und Führungskräfte zu finden sind (Hammermann/Stettes, 2016, 13). Die IW-Beschäftigtenbefragung 2015 bestätigt damit den Befund anderer Erhebungen, dass vor allem Führungskräfte und Beschäftigte mit höheren beruflichen Anforderungen und größerem Handlungsspielraum Flexibilisierungspotenziale der Digitalisierung nutzen (vgl. z. B. Arnold et al., 2015, 26 ff.). Unter den Arbeitnehmern, die stets am betrieblichen Standort aktiv sind, gab hingegen nur jeder vierte an, Lage und Dauer der Arbeitszeit wesentlich mitbestimmen zu können.

## Mobiles Arbeiten und Arbeitszufriedenheit

Die Möglichkeiten, Einfluss auf die Lage und Dauer von Arbeitszeiten und die Gestaltung der Arbeitsaufgaben nehmen zu können, sind wichtige Faktoren, die den Ausschlag geben, ob ein Arbeitsplatz aus Sicht des einzelnen Beschäftigten „gut“ ist (vgl. zum Beispiel Hammermann/Stettes, 2013). Es überrascht daher nicht, dass Arbeitnehmer, die mobil arbeiten, signifikant häufiger mit ihrem Job zufrieden sind als ihre Referenzkollegen, die nie mobil arbeiten (siehe Abbildung). Dies gilt auf den ersten Blick unabhängig von der Häufigkeit, mit der von unterwegs auf Smartphone und Co. zurückgegriffen wird. Die Korrelationen erweisen sich auch nach Kontrolle um persönliche und berufsbezogene Merkmale als signifikant.

Die Arbeitszufriedenheit von häufig mobil arbeitenden Personen ist allerdings nicht höher als von nie mobil arbeitenden Beschäftigten, wenn sie nicht über einen großen Mitgestaltungsspielraum in Sachen Arbeitszeiten verfügen. Kontrolliert man in logistischen Regressionen auch über das Ausmaß der Zeitsouveränität, ist lediglich bei den selten und manchmal mobil arbeitenden Beschäftigten eine höhere Arbeitszufriedenheit festzustellen. Diese beiden Gruppen scheinen das räumliche Flexibilisierungspotenzial digitaler Technologien unabhängig von der Zeitsouveränität als zusätzlichen Wert für sich zu erkennen. Dagegen könnten bei häufig mobil arbeitenden Beschäftigten den potenziellen Vorteilen der räumlichen Flexibilisierung potenzielle Nachteile der damit verbundenen Ferne von Kollegen und Führungskraft gegenüberstehen. Die Befunde auf Basis der IW-Beschäftigtenbefragung 2015 ähneln damit den Ergebnissen von Auswertungen auf Basis des Linked-Personnel-Panels, wonach eine häufige Erreichbarkeit für dienstliche Belange in der Freizeit für sich genommen nicht mit einer höheren oder niedrigeren Arbeitszufriedenheit korreliert (Arnold et al., 2015, 28).

Gleichwohl lässt sich festhalten: Die vorliegende empirische Evidenz spricht dagegen, dass sich die

Qualität der Arbeit im Zuge des digitalen Wandels verschlechtern könnte. Im Gegenteil: Die Digitalisierung birgt die große Chance, die Qualität der Arbeit zu verbessern, wenn der Kontakt mobil arbeitender Beschäftigter zum Betrieb und zu den Kollegen gewahrt bleibt und/oder mobiles Arbeiten zugleich mit mehr Zeitsouveränität einhergeht.

## Literatur

Arnold, Daniel / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie, 2015, Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Forschungsbericht Nr. 460 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015, Grünbuch Arbeiten 4.0, Berlin

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2013, Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich, in: IW-Trends, 40. Jg., Nr. 2, S. 93-109

Hammermann, Andrea / Stettes, Oliver, 2016, Familienfreundliche Arbeitswelt im Zeichen der Digitalisierung – Befunde auf Basis des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016, in: IW-Trends, 43. Jg., Nr. 4, S. 3-22

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2013, Qualität der Arbeit, IW-Positionen, Nr. 61, Köln