ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Ledermaier, Stephanie

Research Report

Arbeiten jederzeit und überall: Eine aktuelle Studie von Eurofound & ILO diskutiert die diesbezüglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt

AMS info, No. 370

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ledermaier, Stephanie (2017) : Arbeiten jederzeit und überall: Eine aktuelle Studie von Eurofound & ILO diskutiert die diesbezüglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt, AMS info, No. 370, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/183275

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 370

Stephanie Ledermaier

Arbeiten jederzeit und überall – Eine aktuelle Studie von Eurofound & ILO diskutiert die diesbezüglichen Auswirkungen auf die Arbeitswelt

1 Einleitung

Neue Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) revolutionieren Arbeitswelt und Alltagsleben im 21. Jahrhundert. Sie bieten die Möglichkeit, jederzeit mit FreundInnen und Familie, aber auch mit ArbeitskollegInnen und Vorgesetzten in Kontakt zu treten. Neue Informations- und Kommunikationstechnologien können auch dazu führen, dass Erwerbsarbeit zeitlich und räumlich auf Bereiche übergreift, welche bislang dem Privatleben vorbehalten waren. Der Trend in Richtung »Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit« – so beispielsweise durch die Nutzung von Smartphones, Tablets oder Laptops außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers – führt zunehmend zu einer Aufhebung der Kopplung von Erwerbsarbeit an Büroräumlichkeiten. Büroarbeit und »Wissensarbeit« im weitesten Sinne werden heute durch das Internet unterstützt und können 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 entstehen neue Chancen, aber auch neue Herausforderungen.[1]

Der vorliegende Bericht, der in einer Kooperation zwischen der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)[2] und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)[3] entstanden ist, untersucht die Auswirkungen der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit auf die Arbeitswelt von heute. Der Bericht präsentiert eine Zusammenfassung von Forschungsarbeiten, die vom Eurofound-Netzwerk europäischer KorrespondentInnen in zehn Mitgliedstaaten der EU (Belgien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Italien, Niederlande, Schweden, Spanien, Ungarn und Vereinigtes Königreich) und von Ländersachverständigen der ILO in Argentinien, Brasilien, Indien, Japan und den USA durchgeführt wurden.

Stefanie Ledermaier, Arbeitsmarktexpertin bei Eurofound, skizziert die wichtigsten Aussagen dieser Studie.

2 Berichtsaufbau

In dem Bericht werden TelearbeiterInnen / IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte nach ihrem Arbeitsplatz (eigene Wohnung, Büro oder anderer Ort) und der Intensität und Häufigkeit ihrer IKT-gestützten Tätigkeiten außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers in folgende Gruppen eingeteilt:

- reguläre TeleheimarbeiterInnen;
- TelearbeiterInnen / IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte, die gelegentlich außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers arbeiten, sowie
- hochmobile TelearbeiterInnen / IKT-gestützt arbeitende mobile Beschäftigte, die häufig an unterschiedlichen Orten arbeiten, u.a. auch von 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 ArbeitnehmerInnen 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 seitens der Regierung, Sozialpartner und Unternehmen im Hinblick auf Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit untersucht. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse tragen idealerweise dazu bei, wirksame politische Maßnahmen für die Bereiche »Digitalisierung«, »Faire Arbeitsbedingungen« und »Menschenwürdige Arbeit in Europa und anderen Regionen der Welt« zu entwickeln.

3 Zentrale Erkenntnisse

Wie verbreitet Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit in den einzelnen Ländern ist, hängt zum einen vom Stand der technologischen Entwicklung, 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 beson-

1 Zahlreiche Publikationen zu den Themenfeldern »Digitalisierung und Arbeitswelt« bzw. »Arbeits- und Berufswelt 4.0« können unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« downgeloadet werden.
2 www.eurofound.europa.eu.
3 www.ilo.org.

ders hoch ist, zählen insbesondere Finnland, die Niederlande, Schweden und die USA. Insgesamt gesehen ist die Inzidenz von Telearbeit / IKT-gestützter mobiler Arbeit sehr unterschiedlich. Je nach Land, Berufsgruppe und Wirtschaftszweig schwankt diese zwischen zwei und 40 Prozent der Beschäftigte und hängt zudem davon ab, wie häufig ArbeitnehmerInnen diese Art der Arbeit ausüben. In der EU-28 wird Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit durchschnittlich von rund 17 Prozent der Beschäftigten ausgeübt. In den meisten Ländern praktiziert ein größerer Anteil der ArbeitnehmerInnen dies nur gelegentlich, wobei Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit in akademischen Berufen und unter Führungskräften besonders verbreitet ist, jedoch auch bei Bürokräften und VerkäuferInnen einen erheblichen Stellenwert einnimmt. Unter Männern ist Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit allgemein weiter verbreitet, allerdings üben Frauen häufiger regelmäßige Telearbeit aus. Dies legt den Schluss nahe, dass länderspezifische Geschlechterrollen und Modelle des Arbeits- und Familienlebens Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit beeinflussen.

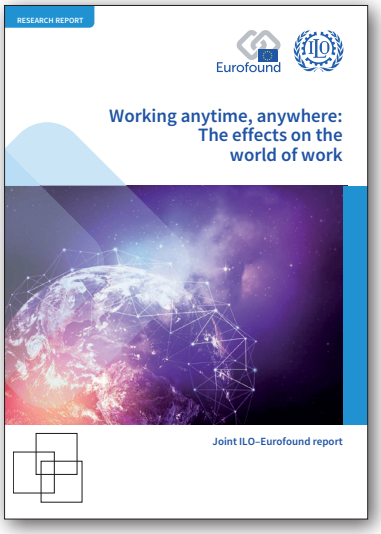
Als positive Auswirkungen der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit geben die Beschäftigten kürzere Wege zur Arbeit, größere Autonomie bezüglich Arbeitszeit und dadurch mehr Flexibilität bei der Organisation selbiger, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie höhere Produktivität an. Unternehmen hingegen profitieren von der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, von einer höheren Motivation und geringeren Personalfluktuation sowie von einer höheren Produktivität und Effizienz, aber auch von einem geringeren Bedarf an Büroräumen und von einer Nebenkostenreduktion. Die Nachteile von Telearbeit / IKT-gestützter mobiler Arbeit bestehen in der Tendenz zu längeren Arbeitszeiten, in der Überschneidung von Erwerbsarbeit und Privatleben und in einer Intensivierung der Arbeit. TeleheimarbeiterInnen 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 gelegentlicher Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit ergibt sich wiederum ein positiveres Verhältnis zwischen Vor- und Nachteilen dieser Beschäftigungsform. 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 besser empfinden.

Die Erkenntnisse über die vielfältigen 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 mitunter auf potenzielle Chancen 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 Arbeitsbedingungen von TelearbeiterInnen / IKT-gestützt arbeitenden mobilen Beschäftigten zum Gegenstand haben. In den meisten Fällen betreffen sie jedoch nur die Teleheimarbeit. Seit kurzem befassen sich Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen auch mit anderen Aspekten der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit, wie z.B. zusätzlichen Arbeitszeiten, und führen Maßnahmen ein, durch die über die üblichen Geschäftszeiten hinausgehende Arbeitszeiten begrenzt werden (sollen).

4 Empfehlungen an die Politik

- Die Nutzung der IKT außerhalb der Geschäftsräume des Arbeitgebers bietet sowohl den Beschäftigten als auch den Unternehmen Vorteile. Politische Entscheidungsträger sollten daher anstreben, diese positiven Effekte zu stärken und die negativen Folgen zu reduzieren, beispielsweise indem Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit in Teilzeit gefördert, hingegen informelle und zusätzliche Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit oder in ihrer hochmobilen Ausprägung beschränkt wird.
- In der Praxis bedeutet dies, dass sich die Organisation der Arbeitszeit verändert und dass Arbeitszeitregelungen solchen Entwicklungen Rechnung tragen müssen. Besonders wichtig ist es, das Thema der zusätzlich geleisteten Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit aufzugreifen, welche zumeist in Form unbezahlter Überstunden auftritt, und sicherzustellen, dass Mindestruhezeiten eingehalten werden.
- Eine besondere Herausforderung besteht im Hinblick auf Prävention, Arbeitsschutz und Rechtsvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz. In der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit besteht hierbei die 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 Risiken im Bereich des Arbeitsschutzes im Zusammenhang mit IKT beschäftigt, soll die Politik dabei unterstützen, diese Herausforderungen zu bewältigen.
- Um das Potenzial der Telearbeit / IKT-gestützten mobilen Arbeit ausschöpfen zu können und die Arbeitsbedingungen betroffener ArbeitnehmerInnen zu verbessern, müssen Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte und Führungskräfte angeboten werden, in denen die effektive Nutzung der IKT für Telearbeit und auch die damit verbundenen potenziellen Risiken dargestellt werden, und die darüber hinaus erörtern, wie die Flexibilität, die diese Arbeitsformen bieten, effektiv genutzt werden kann.
- Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit kann durch Arbeitsmarktintegration zu einer inklusiven Gesellschaft beitragen, 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.

- Staatliche Initiativen sowie nationale oder sektorale tarifvertragliche Vereinbarungen sind insofern wichtig, als diese eine Rahmenstrategie für Telearbeit / IKT-gestützte mobile Arbeit definieren können. Ein solcher Rahmen muss genügend Spielraum für die Entwicklung spezifischer Regelungen bieten, die den Erfordernissen und Präferenzen von ArbeitnehmerInnen 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. Wobei geeignete politische Maßnahmen eingesetzt werden sollen, welche den potenziell negativen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen betroffener Personen entgegenwirken.



Die aktuelle Eurofound-Studie »**Working anytime, anywhere: The effects on the world of work**«. StudienautorInnen: Jon Messenger, Oscar Vargas Llave, Lutz Gschwind, Simon Boehmer, Greet Vermeylen, Mathijn Wilkens. Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library« oder unter www.eurofound.europa.eu.

Stefanie Ledermaier
Stefanie Ledermaier arbeitet seit 2014 für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), eine Agentur der Europäischen Union. Ursprünglich aus Österreich stammend lebt sie seit mehreren Jahren im Ausland und hat u.a. in England, Frankreich und Italien studiert (MA in Europastudien, MSc in angewandter Arbeitsmarktökonomie). Vor dem Wechsel zu Eurofound arbeitete sie in einem Recherche-Institut in London und hat Praxiserfahrung beim Rat der Europäischen Union sowie der OECD gesammelt.

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorin
Stefanie Ledermaier, Research Officer – Employment and Change (EMPC)
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Eurofound, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland
E-Mail: Stefanie.Ledermaier@eurofound.europa.eu,
Internet: www.eurofound.europa.eu

Publikationen der Reihe **AMS info** können als PDF über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder **www.ams.at** – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des **AMS info** werden als Langfassung in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report – Einzelbestellungen
€ 6,– (inkl. MwSt., zuzügl. Versandspesen)

AMS report – Abonnement
€ 48,– (10 Ausgaben zum Vorteilspreis, inkl. MwSt. und Versandspesen)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation / ABI, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43
Mai 2017 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn