

Arbeitswelt 4.0

Fact Sheet 1: Telearbeit

Gehen Sie noch ins Büro oder telearbeiten Sie schon?

Lebensentwürfe sind individueller und vielfältiger geworden. Viele Beschäftigten wünschen sich mehr Spielraum, um Beruf und Privatleben besser in Einklang bringen zu können. Gleichzeitig kann Büroarbeit, insbesondere Wissensarbeit, durch Unterstützung des Internets praktisch von überall zu jeder Zeit ausgeführt werden, beispielsweise auch von zuhause. Diese neue Unabhängigkeit bietet Möglichkeiten, hält aber auch neue Herausforderungen und Gefährdungspotentiale bereit. Vor allem die psychische Gesundheit rückt dabei in den Fokus.

Was verbirgt sich hinter dem Begriff der Telearbeit?

Für das Arbeiten aus den eigenen vier Wänden gibt es verschiedene Bezeichnungen: Weit verbreitet ist die Nutzung der Begriffe Homeoffice, Heimarbeit, Teleheimarbeit oder alternierender Telearbeit. Vielfach werden diese Begrifflichkeiten dabei als Synonyme verwendet. Streng genommen verbergen sich allerdings zwar vergleichbare, jedoch verschiedene Arbeitsformen dahinter.

Was aber unterscheidet die einzelnen Arbeitsformen voneinander (Ausschuss für Arbeitsstätten, 2017)?

Heimarbeit:

Von Heimarbeit wird gesprochen, wenn von zuhause gearbeitet wird, dabei bei der Ausführung der Tätigkeiten jedoch nicht auf die Unterstützung von Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) zurückgegriffen wird. Ein Beispiel für diese Arbeitsform ist das klassische Arbeiten einer Näherin, die von zuhause ausgeführt wird.

Homeoffice:

Anders als bei der Heimarbeit wird beim Arbeiten aus dem Homeoffice klassischerweise auf ICT zurückgegriffen. Der Begriff Homeoffice wird häufig fälschlicherweise für alle modernen Arbeitsformen verwendet, die das Arbeiten von zuhause unter Nutzung von ICT charakterisiert. Homeoffice liegt strenggenommen aber nur dann vor, wenn das Arbeiten von zuhause nicht arbeitsvertraglich geregelt ist. Häufig handelt es sich bei dieser Arbeitsform um ein situationsbedingtes, spontanes und gelegentliches Arbeiten von daheim, beispielsweise weil eine Arbeitsaufgabe besondere Konzentration benötigt (BMAS, 2018).

Telearbeit:

Liegt dagegen ein Arbeitsvertrag vor, in dem die Arbeit von zuhause als regelmäßige Arbeitsform festgehalten und geregelt ist, so handelt es sich beim betreffenden Arbeitsplatz um einen Telearbeitsplatz. Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung im November 2016 wurde der Begriff der Telearbeit erstmalig legaldefiniert.

Es können dabei zwei Formen der Telearbeit unterschieden werden: der Teleheimarbeitsplatz und der alternierende Telearbeitsplatz (Deutscher Bundestag, 2017). Während bei Teleheimarbeitsplätzen die gesamte Arbeitszeit von zuhause erbracht wird, findet die Arbeit bei der alternierenden Teleheimarbeit im Wechsel zwischen dem eingerichteten Arbeitsplatz in der Privatwohnung und dem Arbeitsplatz in der Betriebsstätte statt. Häufig wird dabei mindestens einen Tag die Woche in der Betriebsstätte gearbeitet.

Gemäß **§2 Abs. 7 der ArbStättV** ist ein Telearbeitsplatz durch die folgenden Merkmale charakterisiert:

- Es ist ein vom Arbeitgeber fest eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz
- Der Arbeitsplatz befindet sich im Privatbereich des Beschäftigten
- Der Arbeitgeber hat die wöchentliche Arbeitszeit im Telearbeitsplatz und die Dauer der Einrichtung festgelegt

Der Arbeitgeber stattet den Arbeitsplatz mit Mobiliar, Arbeitsmitteln und Kommunikationseinrichtungen aus

Wie ist Telearbeit arbeitsschutzrechtlich verankert?

Auch bei Telearbeit trägt der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht und Verantwortung für die Gesundheit seiner Beschäftigten. Durch das Ermitteln und Beurteilen von Gefährdungen sowie der Ableitung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen gewährleistet der Arbeitgeber ein sicheres, gesundheitsgerechtes und gesundheitsförderliches Arbeiten seiner Beschäftigten. Dazu trägt auch die Einhaltung der Verordnung zur medizinischen Vorsorge sowie des Arbeitszeitgesetz, das vollumfänglich auch für Telearbeiter gilt. Weiter ist die Umsetzung der ArbStättV zentraler Bestandteil des Arbeitsschutzes bei Telearbeit (Deutscher Bundestag, 2017). Für die Teleheimarbeitsplätze und die alternierenden Telearbeitsplätze ist dabei §1 Abs. 2 Satz 2 ArbStättV anzuwenden:

- Der Arbeitgeber muss vor der Errichtung des Telearbeitsplatzes eine fachkundige Gefährdungsbeurteilung vornehmen bzw. sicherstellen
- Der Arbeitgeber muss seine Telearbeiter regelmäßig unterweisen
- Die in Anhang 6 festgelegten Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen müssen beachtet und umgesetzt werden.

Auch beim Homeoffice ist der Arbeitgeber für den Arbeitsschutz verantwortlich. Dadurch, dass Homeoffice nicht der ArbStättV unterliegt, sind die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen hierbei jedoch weniger streng.

Wie sehr ist Telearbeit in Deutschland verbreitet?

Die ersten Modellprojekte im Bereich der Telearbeit starteten bereits in den 1970er Jahren. Rund 20 Jahre später erlebte die Telearbeit in einer zweiten Modellprojektphase erneut Aufschwung. Inzwischen bieten rund 30% der Unternehmen in Deutschland (Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten BMAS, 2015) die Möglichkeit an, von zuhause zu arbeiten, wobei die Wahrscheinlichkeit in Telearbeit arbeiten zu können mit steigender Betriebsgröße zunimmt. Telearbeit ist dennoch eine Arbeitsform, die noch längst nicht allen Beschäftigten zu Teil wird, sondern häufig Führungskräften vorbehalten bleibt (Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten BMAS, 2015). Alles in allem wird geschätzt, dass in Deutschland nur zwischen 8-12% der Beschäftigten Telearbeiter sind. Grund hierfür scheint nicht nur das durch die Unternehmen begrenzte Offert in dieser Arbeitsform zu arbeiten (s.o.), sondern auch ein weit verbreitetes Desinteresse der Beschäftigten an Telearbeit: So geben rund 61% der Beschäftigten in Deutschland an, dass Telearbeit keine für sie erstrebenswerte Arbeitsform darstellt. Nur rund 8% wünschen sich ein regelmäßiges Arbeiten von zuhause; rund ein Drittel kann sich ein gelegentliches Arbeiten aus den eigenen vier Wänden vorstellen (Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten BMAS, 2015).

Welche Vorteile bietet Telearbeit?

Als ein häufiges Argument für Telearbeit wird der Wegfall langer Pendelzeiten genannt (Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten, BMAS, 2015; Mann & Holdsworth, 2003). Mit dem Wegfall langer Wegstrecken gehen mehrere Vorteile einher: Nicht nur reduzieren sich Kosten und Stress, die durch häufig angespannte Verkehrslagen entstehen; es reduziert sich auch die Zeit, die ungenutzt für das Verbringen im Stau oder Zurücklegen der Wegstrecke aufgebracht wird. Die dadurch freiwerdende Zeit kann stattdessen für die Freizeitgestaltung oder als Familienzeit eingeplant werden. In diesem Sinne berichten viele Telearbeiter auch von einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Telearbeit fördert so häufig die Möglichkeit, einer Arbeit nachzugehen und gleichzeitig für die Betreuung von Kindern oder anderen Familienmitgliedern da zu sein. Auch wird es leichter, private Termine wie z. B. das Empfangen des Heizungsablesers mit der Arbeitszeit zu vereinen (Mann & Holdsworth, 2003).

Viele Telearbeiter berichten des Weiteren davon, dass das Arbeiten zuhause produktiver ist als das Arbeiten aus dem Büro (z. B. Montreuil & Lippel,

2003; BMAS, 2015). Dies liegt häufig daran, dass störende Arbeitsbedingungen, die das Arbeiten im Büro häufig beeinträchtigen, im Büro zuhause wegfallen. So kommt es in den eigenen vier Wänden seltener zu Unterbrechungen durch Flur-Gespräche, Telefonanrufe oder durch störende Hintergrundgespräche oder -geräusche (z. B. in Großraumbüros; Konradt, Hertel, & Schmook, 2003; Bailey & Kurland, 2002).

Welche Nachteile können mit Telearbeit einhergehen?

Neben diesen Vorteilen hält das Arbeiten von zuhause allerdings auch Gefahren bereit, die zu einer negativen psychischen Beanspruchung beitragen können. Ein häufig genanntes Problem der Telearbeit ist die zunehmende Vereinsamung bzw. Isolation der Beschäftigten (Mann, Varey, & Button, 2000; Mann & Holdsworth, 2003; Cooper & Kurland, 2002), von der rund 22% der Telearbeiter berichten und die für 59% der Beschäftigten ein Grund ist, auf Telearbeit zu verzichten (BMAS, 2015). Diese Isolation kann zu verschiedenen negativen Folgen führen: Eine Folge ist beispielsweise eine Abnahme der Identifikation mit der Arbeit, mit der Bezugsgruppe (z. B. dem Team) oder mit dem Betrieb als solches. Diese Abnahme kann sich negativ auf die Arbeitsmotivation auswirken und mittel- und langfristig die Arbeitszufriedenheit senken. Die Distanz zu den Kollegen hat häufig auch eine Abnahme der Unterstützung bei jobbezogenen (z. B. bei Arbeitsaufgaben oder Technikproblemen) sowie privaten Problemen zur Folge (Mann & Holdsworth, 2003). Nicht selten sehen sich Telearbeiter durch die Abwesenheit von den Kollegen auch mit Vorurteilen konfrontiert („Der arbeitet doch gar nicht, der liegt nur auf dem Sofa“; Golden, 2007). Solche Vorurteile können nicht nur zu einer Vergiftung des Teamklimas beitragen, sondern auch die Wahrscheinlichkeit der Selbstausbeutung erhöhen: Um den Vorurteilen keinen Nährboden zu liefern, können Telearbeiter geneigt sein, länger zu arbeiten, mehr zu arbeiten und häufiger erreichbar zu sein. Durch diese Selbstausbeutung überhöht sich der Stellenwert der Arbeit und trägt dazu bei, dass das Arbeitsleben in das Privatleben überläuft.

Die Beeinträchtigung durch Telearbeit kann allerdings auch aus umgekehrter Richtung auftreten, sodass in Folge das Privatleben das Berufsleben negativ beeinflusst. Dies ist häufig dann der Fall, wenn während der Arbeitszeit andere Familienmitglieder anwesend sind, die fälschlicherweise die pure Anwesenheit des Telearbeiters mit seiner Verfügbarkeit gleichsetzen (Godehardt, 1997). Dadurch kommt es häufig zu Unterbrechungen der Arbeit, durch die in Folge ein Zeitdruck entstehen kann, um die tägliche Arbeit fristgerecht zu beenden. Auch entstehen häufig Konflikte zwischen Telearbeiter und der Familie, welche die gemeinsame Freizeit in ihrer Quantität und Qualität beeinträchtigen kann.

Telearbeit stellt auch die bislang praktizierten Führungsformen auf den Prüfstand: Anders als bislang gewohnt, sind Telearbeiter nicht mehr vor Ort im Büro; eine Beobachtung der Leistung der Mitarbeiter durch die Führungskraft ist so kaum mehr möglich. Auf der Suche nach Möglichkeiten, Beschäftigte, die von zuhause arbeiten, auch in Zukunft angemessen führen zu können, kann auf verschiedenen Arten der Führung zurückgegriffen werden: Zum einen besteht die Gefahr, dass Telearbeiter sehr eng geführt und in ihrer Autonomie und ihrem Handlungsspielraum massiv eingeschränkt werden. Hintergrund dieser Führung ist häufig der Wunsch der Führungskraft, weiterhin Kontrolle zu haben und durch engmaschige Führung zu gewährleisten, dass „der Telearbeiter auch arbeitet“. Eine solche Führung trägt allerdings zu einer massiven Verschlechterung der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit bei. Zum anderen kann sich die Führung auch derart verändern, dass Telearbeiter im Gegensatz sehr viel Handlungsspielraum erhalten und ihr eigener Chef werden. Dadurch kann allerdings das Problem entstehen, dass sich Telearbeiter allein gelassen fühlen, weniger Feedback bekommen oder aufgrund mangelnder Selbststeuerungskompetenzen unproduktiver arbeiten. Daneben klagen Telearbeiter häufig überschlechtere Karrieremöglichkeiten (Mann & Holdsworth, 2003). Allzu oft scheint hier das Sprichwort „aus den Augen, aus dem Sinn“ zuzutreffen.

Telearbeit benötigt präventive Gestaltung unter Beachtung individueller Leistungsvoraussetzungen

Anders als häufig vermutet, hält Telearbeit nicht nur Gefahren für die psychische Gesundheit bereit, sondern kann diese im Gegensatz sogar positiv beeinflussen.

Welche Auswirkung im konkreten Fall letztlich zu erwarten ist, kann sich je nach Telearbeiter sowie je nach betrieblichen Strukturen und Regelungen stark unterscheiden (Anderson, Kaplan, & Vega, 2015): Während der eine Telearbeiter durch diese Arbeitsform das Berufs- und Privatleben besser in Einklang bringen kann, erweist sich die Telearbeit für einen anderen Beschäftigten als Belastungsfaktor für das Privatleben. Anders ausgedrückt spielt die Persönlichkeit, die individuellen Leistungsvoraussetzungen, die eigenen Kompetenzen, das familiäre Umfeld und vieles weiteres eine große Rolle darin, welche Auswirkung auf die psychische Gesundheit zu erwarten ist. Auch kann Telearbeit in verschiedenen Unternehmen unterschiedliche Gestalt annehmen: Während es in dem einen Unternehmen klare Regelungen bzgl. der Erreichbarkeit und Arbeitszeitgestaltung gibt, und transparente Kommunikationsstrategien angewendet werden, die das Arbeiten in Telearbeit erleichtern, können solche Regelungen in einem anderen Unternehmen intransparent, für unterschiedliche Personengruppen verschieden oder gar überhaupt nicht vorhanden sein.

Um ein sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten für Telearbeiter zu gewährleisten, ist deshalb eine präventive Gestaltung der Arbeitsform unter Einbezug solcher individuellen Unterschiedlichkeiten notwendig. Mittel der Wahl ist dabei neben der Gefährdungsbeurteilung klassischer Gefährdungen insbesondere die psychische Gefährdungsbeurteilung

Zum Nachlesen

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2014): The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 882-897.

Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) idF vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. November 2016 (BGBl. I S. 2681).

Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA). (2017). Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in §2 Absatz 7 ArbStättV vom 30. November 2016, BGBl. I S. 2681. Abgerufen von https://www.baua.de/DE/Aufgaben/Geschaeftsfuehrung-von-Ausschuessen/ASTA/pdf/Mobile-Arbeit-Telearbeit.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A Review of telework research: Findings, new directions and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational behavior*, 23, 383-400.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2015). *Monitor Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung*. Abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?jsessionid=6F3FB652FE817DD44B012F307AFF9326?__blob=publicationFile&v=2

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018). *Arbeitsstättenverordnung*. Abgerufen von https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/A225-arbeitsstaettenverordnung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, Professional Isolation, and Employee Development in Public and Private Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 511-532.

Deutscher Bundestag. (2017). *Telearbeit und Mobiles Arbeiten. Voraussetzungen, Merkmale und rechtliche Rahmenbedingungen*. Abgerufen von <https://www.bundestag.de/resource/blob/516470/3a2134679f90bd45dc12dbef26049977/WD-6-149-16-pdf-data.pdf>

- Godehardt, B (1997) *Telearbeit Rahmenbedingungen und Potentiale*. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Golden, T. D. (2007). Co-Workers Who telework and the Impact on Those in the Office: understanding the Implications of Virtual Work for Co-Worker Satisfaction and Turnover Intentions. *Human Relations*, 60, 1641-1667.
- Mann, S. & Horldworth, L. (2003). The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health. *New Technology, Work and Employment*, 18, 196-211.
- Mann, S., Varey, R., & Button, W. (200). An Exploration of the Emotional Impact of Teleworking. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 668-690.
- Montreuil, S. & Lippel, K. (2003). Telework and Occupational Health: A Quebec Empirical Study and Regulatory Implications. *Safety Science*, 41, 339-358.
- Konradt, U., Hertel, G., & Schmook, R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 61-79.