

TA 35C/2000

**VOM SCHWINDEN DER
SESSHAFTIGKEIT
MOBILE ARBEIT IN DER SCHWEIZ**

Kurzfassung der TA-Studie "Mobile Arbeit in der Schweiz"

**DU DÉCLIN DE LA SÉDENTARITÉ
LE TRAVAIL MOBILE EN SUISSE**

Résumé de l'étude TA "Mobile Arbeit in der Schweiz"

**THE DISAPPEARANCE
OF FIXED WORK-PLACES
MOBILE WORK IN SWITZERLAND**

Short version of the TA-study "Mobile Arbeit in der Schweiz"

Diese Reihe der TA-Publikationen enthält die Ergebnisse der Studien, die im Rahmen des TA-Programms des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierates (SWTR) durchgeführt wurden.

Mit TA (Technology Assessment / Technologiefolgen-Abschätzung) werden dabei Projekte bezeichnet, welche zum Ziel haben, die gesellschaftlichen Auswirkungen neuer Technologien möglichst umfassend zu untersuchen. Es geht darum, die allfälligen positiven und negativen Einflüsse der Technologie auf soziale, politische, wirtschaftliche und ökologische Systeme und Abläufe abzuschätzen.

Nach einer Pilotphase von 4 Jahren haben der Bundesrat und das Parlament den SWTR beauftragt, die TA-Aktivitäten für die Periode 1996-1999 weiterzuführen.

Um diese Aufgabe zu erfüllen, setzt der SWTR einen TA-Leitungsausschuss aus Fachleuten von Wissenschaft, Industrie, Politik und NGO's (Nichtstaatliche Organisationen) ein, welcher die massgeblichen Themen und Fragen definiert, die es im TA-Programm zu behandeln gilt.

Ende 1999 wurde vom Parlament beschlossen, die Technologiefolgen-Abschätzung zu institutionalisieren. Dies ist im Bundesgesetz über die Forschung vom 8. Oktober 1999 festgehalten.

Die materielle Verantwortung für die Berichte liegt bei den Autoren:

Qualitative Befragung:

Lic. phil.I Martine Buser (ESST, EPFL Lausanne)

Dipl. Arch. EPFL Lena Poschet (IREC, EPFL Lausanne)

Quantitative Erhebung :

Prof. Dr. Thomas M. Schwarb (Fachhochschule Olten/Solothurn)

Dipl. Psych. Albert Vollmer (Fachhochschule Olten/Solothurn)

Prof. Dr. Ruedi Niederer (Fachhochschule Olten/Solothurn)

Juristische Abklärung:

lic. iur. Bernhard Pulver (Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel)

Projektleitung :

Prof. Dr. Eberhard Ulich (Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Zürich)

Redaktion der Kurzfassung:

Dr. Lucienne Rey, TA-Programm Schweiz

ISBN-Nr. 3-908194-10-5

MOBILE ARBEIT IN EINER FLEXIBLEN GESELLSCHAFT

Globalisierung, Flexibilisierung, Mobilität – das sind die Schlagworte, die heute gesellschafts- und wirtschaftspolitische Auseinandersetzungen prägen. Nicht nur die Arbeitnehmenden, sondern auch die Arbeit selbst ist mobil geworden. Immer weniger ist sie an einen bestimmten Standort gebunden. Für die Schweiz existieren zum Phänomen der „Mobilen Arbeit“ kaum verlässliche Angaben. Die im vorliegenden Kurzbericht zusammengefasste TA-Studie soll einen ersten Beitrag leisten, um diese Lücke zu schliessen.

Ein ganz normaler Abend im Leben der berufstätigen Frau im Jahr 1999:

Vom Arbeitsplatz zur Kinderkrippe hetzen, stöhnend im zähen Fluss des abendlichen Stossverkehrs feststecken und düster ahnen, dass auch der Partner wieder mal keine Zeit gefunden hat, um die Kleider aus der chemischen Reinigung abzuholen. Die beiden Töchter berichten von ihren Erlebnissen in der Krippe – zerstreut hört die Mutter zu, in Gedanken plant sie bereits den nächsten Tag: Die Kinder wird der Ehemann in die Krippe bringen, damit sie rechtzeitig um 9:00 an der Sitzung teilnehmen kann, wo die Pläne für den Museumsgrundriss besprochen werden sollen. Am Mittag Essen mit der städtische Baukommission. Mit etwas Glück kann sie auf dem Weg ins Restaurant gleich noch einen kleinen Umweg zur chemischen Reinigung einschleichen....

Ein ganz normaler Abend im Leben der berufstätigen Frau im Jahr 2002:

Ein Mausklick, und die Berechnungen für das Tribünendach des neuen Fussballstadions werden vom Heimcomputer an den zentralen Server der Architekturfirma übermittelt. Im Nebenzimmer üben die Zwillinge ihre Rollen für das Märchen, das übernächste Woche in der Schule aufgeführt wird. Morgen wird der Vater die beiden Kinder betreuen; seit auch er sich über seinen PC zu Hause ins firmeneigene Netz einklinken kann, arbeiten beide Eltern abwechslungsweise daheim. Weil beide nur noch zweimal wöchentlich ins Geschäft fahren müssen, ist die

Familie aufs Land gezogen – und die beiden Mädchen freuen sich über das jüngste Familienmitglied, einen kleinen Hund.

Telearbeit – eine Utopie? Nicht, wenn man den fortschrittsoptimistischen Vorhersagen Glauben schenken will, die allenthalben herumgeboten werden. Der sogenannten Telearbeit wird ein beträchtliches Entwicklungspotenzial nachgesagt.

Ein Konzept aus der Zeit der Ölkrise

Telearbeit wurde zunächst in den Vereinigten Staaten propagiert – man versprach sich von ihr Abhilfe gegen die Blechlawinen des täglichen Pendlerverkehrs. Die Ölkrise der 70er Jahre lieferte weitere Argumente, um sich für Organisationsformen einzusetzen, bei denen sich die Arbeit zu den Arbeitnehmenden bewegen sollte und diese sich nicht länger hin zum Arbeitsplatz zu begeben hätten.

Studien, die im Lauf der 80er Jahren die ersten ausgedehnten Telearbeits-Projekte unter die Lupe nahmen, kamen indes zu einem kritischen Fazit. Oftmals sei es nahezu unmöglich, Arbeits- und Freizeit von einander zu trennen – eine Tatsache, unter der insbesondere Mütter zu leiden hätten, die zu Hause kaum ungestört ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen könnten. Als weitere Nachteile der Telearbeit wurde die Gefahr aufgeführt, von den informellen Gesprächen am Firmensitz abgeschnitten zu sein und zuneh-

mend in Isolation zu geraten. Auch sei es für Telearbeitende schwieriger, auf der Karriereleiter empor zu kommen.

Neben den Gründen, die aus Sicht der Individuen gegen die Telearbeit sprachen, arbeiteten die Analysen auch eine Reihe institutioneller und betrieblicher Ursachen heraus, welche eine frühe Verbreitung dieser mobilen Arbeitsform behinderten: Bei Versuchen, Telearbeit dezentral in bestimmten Regionen einzuführen, wurde den örtlichen Bedingungen und Bedürfnissen oftmals zu wenig Rechnung getragen. Des Weiteren wurde in den ersten Versuchen mit Telearbeit nicht genug beachtet, welche Veränderungen diese neuen Arbeitsweisen auf die Arbeitsorganisation und die Form der Kooperation in den Unternehmen zur Folge haben (könnten). Schliesslich trug die mangelnde Verlässlichkeit der Technik zunächst auch nicht dazu bei, die Telearbeit zu fördern.

In den wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit der Telearbeit stellte sich ausserdem heraus, dass diese in ganz unterschiedlichen Erscheinungsformen auftreten kann: Die Spannweite reicht von der isolierten und ausschliesslichen Teleheimarbeit zur alternierenden Telearbeit, wo regelmässig auch in den Gebäuden des Arbeitgebers gearbeitet wird, bis hin zur Tätigkeit in Telearbeitszentren.

Beim „Desk Sharing“ verfügen die Arbeitnehmenden nicht mehr über einen festen Arbeitsplatz, sondern allenfalls über einen Rollkorpus, in welchem sie das Arbeitsgerät und ihre persönlichen Effekte unterbringen können. Wenn sie in der Firma arbeiten, beziehen sie einen Arbeitsplatz, der gerade frei ist und den sie am Abend wieder räumen. Da Desk Sharing nicht zuletzt eingesetzt wird, um Raumkosten zu sparen, sind die Arbeitsplätze knapp bemessen – in der Regel sind mehr Personen für die Firma tätig, als Arbeitsplätze vorhanden sind. Daher tritt Desk Sharing auch oft kombiniert mit Formen der Telearbeit auf.

Hintergründe der TA-Studie

Die Schweiz gehört bei gewissen Formen der „mobilen Arbeit“ zu den Pionieren in Europa. 1987 gründete das geographische Institut der ETHZ im bündnerischen Sumvitg das erste schweizerische Telearbeitszentrum: eine Zweigstelle des 111-Auskunftsdienstes der Post. Weitere Telearbeitszentren und Satellitenbüros folgten bald darauf – etwa jene der Kreditanstalt in Manno und in St Gallen. Die umfassende und über mehrere Jahre dauernde Studie MANTO „Chancen und Risiken der Telekommunikation für Verkehr und Siedlung in der Schweiz“ der ETHZ analysierte in den frühen 90er Jahren einige der ersten Schweizer Erfahrungen mit Telearbeit. Doch obwohl in der Schweiz mobile Arbeit vergleichsweise früh auftrat, gibt es auch heute noch keine verlässlichen Angaben darüber, wie viele Arbeitnehmende telearbeiten bzw. wie viele Unternehmen Telearbeit als mögliche Arbeitsform anbieten. Aus diesem Grund hat das Programm für Technologiefolgen-Abschätzung des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats eine Studie in Auftrag gegeben, welche die quantitativen und qualitativen Aspekte der mobilen Arbeit ausloten soll. Im Begriff der „Mobilen Arbeit“ wurden dabei die verschiedenen Erscheinungsformen der Telearbeit wie auch das sogenannte Desk Sharing eingeschlossen (s.Kasten).

Mit der Untersuchung betraut wurde zum einen eine Projektgruppe aus der ETH Lausanne. Diese führte bei 24 ausgewählten Firmen eine qualitative Befragung durch über die Gründe zur Einführung von (oder zum Verzicht auf) Telearbeit und Desk Sharing und ermittelte dabei die gesammelten Erfahrungen. Ein gesonderter Teil der Studie aus Lausanne beschäftigte sich mit den juristischen Implikationen mobiler Arbeit. Zum anderen erhob eine Projektgruppe aus der Fachhochschule Solothurn, in wie vielen Schweizer Unternehmen mobile Arbeit eingesetzt wird.

BRACHLIEGENDES POTENZIAL

Offiziell wird die Form der mobilen Arbeit (Teleheimarbeit, aber auch Telearbeit bei Kunden, wie sie etwa bei Versicherungen üblich ist), von keiner Statistik erfasst. Die Schweizerische Arbeitskräfte-Erhebung SAKE sammelt zur Zeit erst Daten über die klassische Heimarbeit – zum Beispiel das stückweise entlohnte Nähen von Kleidungsstücken zu Hause. Es ist indes vorgesehen, dass die künftigen SAKE-Umfragen der zunehmenden Beweglichkeit und Standortunabhängigkeit der Arbeit Rechnung tragen sollen.

Einen ersten Schritt in Richtung einer systematischen Erhebung von Telearbeitsplätzen stellt in dieser Situation die quantitative Studie von Thomas Schwarb und Albert Vollmer aus der Fachhochschule Olten-Solothurn dar (1999), die im Rahmen der TA-Untersuchung „Mobile Arbeit“ durchgeführt und im Rahmen des Programms Produktions- und Managementkonzepte (P&M) von der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) finanziert wurde.

Eine auf Repräsentativität ausgerichtete Untersuchungsanlage

Drei Überlegungen setzten für quantitative Erhebung den Rahmen:

Erstens entschied sich die Expertengruppe des TA-Programms, welche die Untersuchungen begleitete, dafür, die Erhebung ausschliesslich auf Arbeitsverhältnisse von unselbstständig angestellten Beschäftigten zu fokussieren und „Freelancer“ – eine im Hinblick auf innovative Organisationsformen nicht unerhebliche Gruppe – auszuschliessen: denn noch machen unselbstständig Angestellte den grössten Teil der Schweizer Beschäftigten aus.

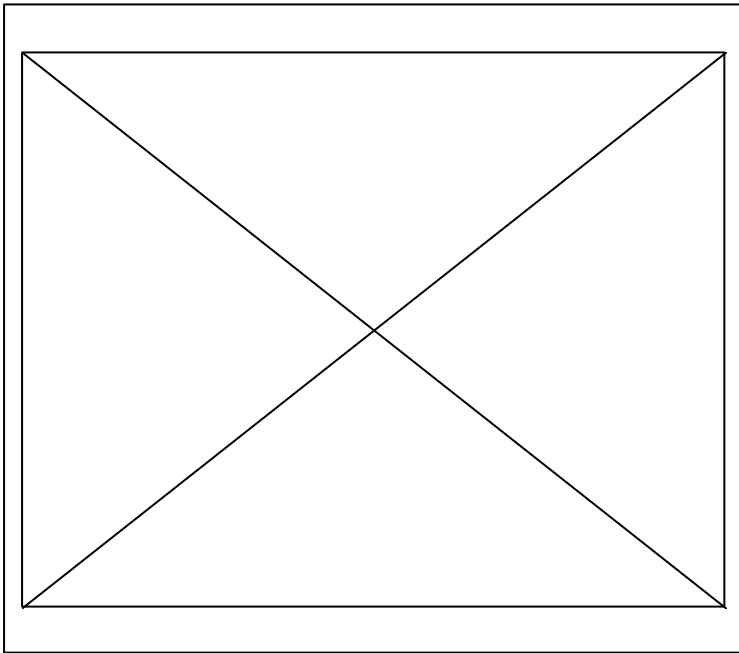
Zweitens wurde, wie bereits erwähnt, eine quantitative Untersuchung auf der Basis der Schweizer Betriebe angestrebt. Gestützt auf Angaben des Bundesamtes für Statistik wurde eine Stichprobe von Betrieben aus der ganzen Schweiz gezogen, die kleinere Firmen wie auch grössere Unternehmungen umfasste. Ins-

gesamt wurden über 5'000 Betriebe schriftlich befragt. Der Rücklauf erwies sich mit 37,1% als ausgesprochen hoch. In diesem ersten Schritt konnten diejenigen Betriebe ermittelt werden, die überhaupt mobile Arbeitsformen anwenden. Diese Unternehmungen wurden in einem zweiten Schritt nochmals angeschrieben und befragt, um Aufschluss darüber zu erhalten, wie die Erfahrungen mit mobiler Arbeit aus Sicht von Mitarbeitenden, Vorgesetzten und Kadern beurteilt werden.

Drittens wurde der Untersuchung eine „strenge“ Definition von Telearbeit zu Grunde gelegt. Dabei wurden nur Tätigkeiten berücksichtigt, die genau so gut auch innerhalb der Betriebsstätte erledigt werden können. Die übrigen Tätigkeiten, die zwangsläufig ausserhalb des Betriebes – bspw. bei der Kundschaft – verrichtet werden müssen, werden als „Dezentrale Arbeit“ (oder „Telearbeit im weiteren Sinne“) in der Erhebung gesondert betrachtet.

Relativierte Erfolgsgeschichte?

Von den Betrieben, die auf die erste Umfrage geantwortet hatten, gaben 16% an, mobile Arbeit anzuwenden. Die zweite Befragung richtete sich entsprechend an diese 16% (325 Betriebe), von denen gerade mal 43 Telearbeit im engeren und 245 Telearbeit im weiteren Sinne einsetzen. 161 Betriebe gaben an, Desk Sharing zu betreiben.



Allein schon aus diesen Daten relativiert sich auf den ersten Blick die angebliche „Erfolgsgeschichte“ der Telearbeit – zumindest, wenn man der Frage nachgeht, wie viele Schweizer Firmen die Möglichkeit von Telearbeit anbieten. Der Anteil an Betrieben, die Telearbeit im engeren Sinne anwenden, beträgt weniger als 3%.

Damit ist allerdings erst wenig gesagt über die Anzahl an Telearbeiterinnen und Telearbeitern in der Schweiz. Denn es gilt zu bedenken, dass grosse Betriebe in der Untersuchung gleich

stark gewichtet wurden wie kleine Firmen. Indes steigt die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Betrieb Telearbeit vorkommt, mit dessen Grösse an. Ausgehend von diesen Überlegungen schätzen die Autoren, dass in der Schweiz gut 130'000 unselbstständig Erwerbende (also 4% der Schweizer Beschäftigten) Telearbeit im weiteren und 25'000 (also weniger als 1% der Schweizer Arbeitnehmenden) Telearbeit im engeren Sinne betreiben. Damit liegt die Studie unter den Angaben, die etwa Schoch (1999) für den Grossraum Zürich mit 6% Telearbeitenden im weiteren Sinne veranschlagt.

Einschränkend gilt es daran zu erinnern, dass „Freelancer“ – selbstständig erwerbende Personen, die als „Ein-Frau-,“ oder „Ein-Mann-Unternehmen“ Dienstleistungen erbringen und über e-mail in verschiedene Netze der Zusammenarbeit eingebunden sind – von der Untersuchung ausgeschlossen wurden. Würde man diese Personen dazu zählen, würde sich der Anteil an Telearbeitenden in der Schweiz erhöhen.

Schliesslich ist festzustellen, dass die Telearbeit unter unselbstständig Erwerbenden ein Phänomen ist, das sich gewissermassen laufend „selber abschafft“: Vom Status des räumlich (und oft auch zeitlich) ungebundenen Mitarbeitenden ist es oftmals nur ein kleiner Schritt zur wirklichen Selbstständigkeit.

EIN VIELSCHICHTIGES PHÄNOMEN MIT FLIESSENDEN GRENZEN

Telearbeit wird in den unterschiedlichsten Betrieben angewandt – vom Ein-Personen-Betrieb zum Grosskonzern. In „reiner“ Ausprägung ist sie indes kaum zu finden; Mischformen sind die Regel, und mitunter bewegt sie sich in informellen „Grauzonen“, die sich einer systematischen Untersuchung entziehen.

Die Ergebnisse aus den 39 qualitativen Gesprächen, die Martine Buser und Lena Poschet aus der Projektgruppe der ETH Lausanne mit Mitarbeitenden von insgesamt 24 Firmen geführt haben, räumen zunächst mit einer weit verbreiteten Vorstellung von Telearbeit auf: In der Literatur wird diese oft als Mittel gesehen, um namentlich Frauen eine Möglichkeit zu geben, durch vergleichsweise wenig qualifizierte Routinearbeiten (etwa Dateneingabe) von zu Hause aus einem Zusatzerwerb nachzugehen. Die Gespräche spiegeln indes ein anderes Bild des „idealtypischen“ Telearbeitenden: Männer sind unter den Telearbeitenden nicht seltener zu finden als Frauen. Ausserdem handelt es sich dabei mehrheitlich um Personen, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben und meistens über eine hohe Ausbildung verfügen (Ingenieure, Biologen, Beraterinnen, Informatikerinnen, Übersetzer und ähnliches). Mehrere der Befragten betonten, aus ihrer Sicht kämen nur konzeptionelle und kreative Tätigkeiten für Telearbeit in Frage, bei welchen in erster Linie das Ergebnis zähle und weniger die Arbeitszeit, die dafür aufgewendet werde.

Repräsentative Tätigkeiten oder Aktivitäten im Bereich des Verkaufs eignen sich ebenfalls für mobile Arbeitsformen – insbesondere, weil in diesen Fällen Aufträge oft direkt bei der Kundschaft abgewickelt werden können. In ihrer Befragung stiess die Lausanner Projektgruppe hingegen nur ganz am Rande auf die in der Literatur beschriebene „klassische“ Telearbeit, wie sie meistens in

Teilzeitbeschäftigung von Frauen ausgeübt wird und welche die klassischen Sekretariatsaufgaben (Korrespondenz, Rechnungswesen, Buchhaltung) umfasst.

Ein Phänomen der Grauzone

Telearbeit hat sich namentlich unter Kaderleuten etabliert, die den Freiraum ausschöpfen, der ihnen gewährt wird. Dadurch entzieht sich mobile Arbeit aber einer präzisen Erfassung. Oft findet sie auf informelle Art und Weise statt: Eine qualifizierte Mitarbeiterin bleibt drei Tage zu Hause, um ungestört einen Bericht fertig stellen zu können; ein Kollege gewährt sich einen „Blauen Montag“, nachdem er ein arbeitsreiches Wochenende am PC daheim verbracht hat und Ähnliches mehr – solche Gepflogenheiten sind unter hochqualifizierten Beschäftigten, in akademischen Kreisen oder im Journalismus gang und gäbe.

Indes bezeichnet kaum jemand, der sich in dieser „Grauzone“ der mobilen Arbeit bewegt, sich selber als Telearbeiter – nutzt er doch einen gestalterischen Spielraum aus, der offiziell von der Firma meistens nicht vorgesehen ist. Eine 1998 für verschiedene Länder der EU vorgenommene Schätzung liefert Angaben, die den „Graubereich“ der informellen Telearbeit umreissen. Würde indes diese informelle mobile Arbeit in definierte und geregelte Pfade gelenkt, würde gerade der Spielraum hintertrieben, der ihren Reiz und ihren Sinn ausmacht.

Flexible Strukturen für ein innovatives Image

Insbesondere die Auseinandersetzungen mit Desk Sharing liefern starke Indizien dafür, dass die Entscheidung, mobile Arbeitsformen einzuführen, nicht zuletzt mit dem Wunsch einhergeht, ein innovatives und effizientes Firmenimage aufzubauen. Eine der beiden Firmen, die in der qualitativen Befragung zu „desk sharing“ befragt wurde, setzt ihre Beschäftigten für ihre verschiedenen Projekte in Gruppen mit wechselnder Zusammensetzung ein. Mit Ausnahme der Personen, die mit Sekretariatsarbeiten und Buchhaltung betraut werden, sind alle Angestellten dem Prinzip des „clean desk“ verpflichtet und müssen ihren Arbeitsplatz am Abend räumen. Die mehrfach instabile Situation der Beschäftigten, die sich weder in ihrer Arbeitsgruppe noch an einem physischen Arbeitsplatz „verankern“ können, führt zu einem ständigen Druck, der die Effizienz der Arbeitenden steigern soll. Desk Sharing ist in dieser Situation zugleich Ausdruck von und Mittel zu gesteigerter Wirkungskraft und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Eine neue Stelle suchen – oder den Sprung in die Selbstständigkeit wagen? Diese Frage stellte sich einem jungen Paar, nachdem der Ehemann, ein Informatiker, seine Stelle verloren hatte. Die beiden beschlossen, ihr Glück zu versuchen, steckten ihr ganzes Vermögen in einen kleinen Informatikbetrieb und boten – zunächst von zu Hause aus – Support und Software-Lösungen an. Während der Ehemann meistens ausser Haus, bei den Kunden, tätig ist, entwickelt seine Partnerin zu Hause die Datenbanken und hauseigenen Applikationen weiter; sobald die Kinder etwas grösser sind, hofft sie, noch regelmässiger arbeiten zu können. Die Kundschaft ist mit dem Service zufrieden, und der gute Ruf des Kleinstunternehmens zieht weitere Mandate an. Nach knapp einem Jahr kann eine dritte Informatikerin angestellt werden. Alle drei erfüllen ihre Aufgaben selbstständig; Informationssitzungen und Absprachen finden ein- bis zweimal im Monat statt. Die Arbeitssituation stellt heute alle zufrieden – auch wenn der Anfang hart war: „Wenn ich noch einmal von vorne anfangen müsste, könnte ich die Kraft nicht mehr aufbringen“, meint denn auch die doppeltbelastete Mutter und Geschäftsgründerin.

Nicht nur im Desk Sharing, sondern auch in der Telearbeit sind insbesondere Firmen erfolgreich, die gewisse Merkmale von „Innovationskraft“ aufweisen: Sie sind in ihrem Tätigkeitsbereich besonders kompetent, zeichnen sich durch flache und anpassungsfähige Hierarchien auf, legen Wert darauf, die Ideen der Beschäftigten auszuschöpfen und zögern nicht, neue Verfahren im „trial and error“-Verfahren zu testen. Darüber hinaus können die Beschäftigten ihre Arbeit autonom und frei gestalten.

Ergebnisorientierte Arbeitskontrolle, anspruchsvolle Zusammenarbeit

Indem sich unmittelbare persönliche Kontakte durch den Einsatz mobiler Arbeit verflüchtigen, entfällt die Möglichkeit, die Beschäftigten in ihrem Arbeitseinsatz direkt zu kontrollieren. Dies erfordert neue Formen der Zusammenarbeit und der Personalführung. Erstaunlicherweise gaben indes in den qualitativen Tiefengesprächen selbst die Vertreter jener Firmen, die (bis jetzt) auf die Anwendung mobiler Arbeit verzichtet haben, fehlende Kontrollmöglichkeiten ausdrücklich nicht als Begründung dafür an, weshalb sie der Telearbeit und ähnlichen Formen der Kooperation ablehnend gegenüber stehen. Diese Einschätzung wird von den Ergebnissen aus der schriftlichen Umfrage der Solothurner Projektgruppe erhärtet: Als vordringlicher Grund für den Verzicht auf die Telearbeit wird hier angegeben, diese Arbeitsform sei unvereinbar mit den Arbeitsaufgaben (66,2% der eingegangenen Antworten). An zweiter Stelle (22,7%) werden die hohen Einführungskosten genannt. Allfällige Führungsprobleme erscheinen erst ganz am Schluss, bei gerade mal 2,6% der Antworten. Dass im Hinblick auf Telearbeit das Kontrollbedürfnis der Vorgesetzten nicht sehr ausgeprägt zu sein scheint, könnte unter Umständen auch damit zusammenhängen, dass heute in erster Linie kreative und konzeptionelle Tätigkeiten für diese Arbeitsform vorgesehen werden, die ohnehin in erster Linie am Ergebnis beurteilt werden und wo der Entstehungsprozess (oder gar der Entstehungsort) wenig ins Gewicht fallen.

Namentlich in den qualitativen Gesprächen der Projektgruppe Lausanne wurde hingegen als Nachteil der Telearbeit geltend gemacht, eine gemeinsame „Firmenkultur“ und das Zugehörigkeitsgefühl gegenüber dem Betrieb sei schwierig zu vermitteln, wenn sich die Mitarbeitenden nur sporadisch im Firmensitz aufhalten.

Auffällig ist auch, dass Linienvorgesetzte – also jene Personen, die gewissermassen zwischen der Betriebsleitung und den Beschäftigten „an der Basis“ stehen – in der quantitativen Befragung gegenüber der Telearbeit die grössten Vorbehalten geltend machen. Die kritische Haltung der Linienvorgesetzten könnte als ein Indiz dafür gewertet werden, dass diese sich in ihrer Position durch die Telearbeit, welcher nachgesagt wird, sie trage zu flacheren Hierarchien bei, am stärksten bedroht fühlen.

Bemerkenswert ist schliesslich auch, dass Telearbeit in Firmen, wo sie angewandt wird, gesamthaft positiver beurteilt und ihr Potenzial höher eingeschätzt wird als in Betrieben, welche (noch) keine eigenen Erfahrungen mit Telearbeit gesammelt haben.

Fehlende Strategien

Ob Telearbeit in einem Betrieb eingeführt wird oder nicht, dürfte nicht zuletzt von der Initiative einzelner Mitarbeitender – im Management oder an der Basis – abhängen und somit auch einem gewissen „Zufallsmoment“ unterliegen. Diesen Schluss legen jedenfalls die Ergebnisse aus der quantitativen Erhebung nahe. Hier zeigte sich, dass kaum je firmenstrategische Gründe zum Einsatz von Telearbeit führten: Betriebe, die Telearbeit betreiben, versuchen weder auf dem Absatz- noch auf dem Personalmarkt (etwa bei der Rekrutierung qualifizierter Kräfte) einen Vorteil aus dieser Arbeitsform herauszuschlagen. Oder anders ausgedrückt: Telearbeit wird in erster Linie dann eingeführt, wenn ein unmittelbarer Nutzen (bzw. die Optimierung von Geschäftsabläufen) ersichtlich ist oder um damit die Forderungen einer Interessensgruppe (Mitarbeitende oder Kundschaft) zu erfüllen. Telearbeit wird also mehrheitlich nicht so sehr auf Grund eines strategischen Plans eingeführt, sondern vielmehr als Reaktion auf äusseren Druck.

Nach der Geburt ihres ersten Kindes erkundigt sich die Mitarbeiterin eines pharmazeutischen Unternehmens nach der Möglichkeit, gewisse Tätigkeiten von zu Hause aus erledigen zu dürfen. Die Vorgesetzten gestehen ihr zu, 60% ihres Pensums im Betrieb und weitere 20% daheim zu arbeiten. Die junge Biologin ist in Forschungsprojekten eingebunden, wo Teamarbeit eine wichtige Rolle spielt: ihre Anwesenheit im Betrieb setzt sie in erster Linie für Kontakte und Absprachen mit den Kolleginnen und Kollegen ein, während sie konzeptionelle und redaktionelle Arbeiten zu Hause erledigt. Dank ihrer Tätigkeit als Personalvertreterin kommt auch der direkte Kontakt mit den Kollegen nicht zu kurz. „Da mir Forschung wesentlich mehr am Herzen liegt als administrative Umtriebe, hege ich keinen besonderen Ehrgeiz, auf der Karriereleiter weiter nach oben zu gelangen. Dann müsste ich vielleicht stärker im Betrieb präsent sein“, meint die junge Forscherin. Während sie von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten stark unterstützt wird, zeigt sich die Personalabteilung von der „gesplitteten“ Arbeitsform nicht sehr angetan. Telearbeit wird im ganzen Betrieb von drei bis höchstens 5 Personen praktiziert, und es ist nicht vorgesehen, diese Arbeitsform systematisch in der Firma einzuführen.

Die Resultate aus den qualitativen Gesprächen der Lausanner Projektgruppe nuancieren indes dieses Bild: in Einzelfällen werden Telearbeit und Desk sharing sehr wohl aus taktischen Gründen eingeführt – sei es bspw., um einem Betrieb ein innovatives Image zu verleihen, sei es, um sporadisch teures und seltenes Know-how anzuheuern und damit durch grössere Flexibilität im Angebot einen Konkurrenzvorteil geltend zu machen.

Im Übersetzungsdienst der Bundeskanzlei hat sich Telearbeit schon vor geraumer Zeit eingebürgert. Die Texte, welche es zu übersetzen gilt, werden dem Übersetzer oder der Übersetzerin mit der elektronischen Post nach Hause gesandt. Die fertig gestellten Übersetzungen werden an das zentrale Speichersystem („Server“) übermittelt, so dass die Verantwortliche in der Bundeskanzlei kontrollieren kann, ob die Texte fristgerecht eintreffen und ob die ausgestellten Rechnungen stimmen.

Wenig rechtlicher Handlungsbedarf

Für zahlreiche Fragen kann bei der Telearbeit auf privatrechtliche Regelungen zurückgegriffen werden, die bereits bei „herkömmlichen“ Arbeitsformen (Arbeitsverträge im allgemeinen sowie Heimarbeit und Beschäftigung auf Auftragsbasis) zur Anwendung kommen. Allenfalls Fragen rund um den Gesundheitsschutz und die Haftung würden einer systematischeren Regelung bedürfen, sollte sich dereinst mobile Arbeit breit durchsetzen.

Das private Arbeitsrecht ist genügend flexibel, um auch den spezifischen Anforderungen der Telearbeit gerecht werden zu können. Denn seine Regelungen können auch unabhängig von der Frage angewandt werden, wo eine bestimmte Arbeitsleistung erbracht wird. Allerdings verändert die Telearbeit gewisse Merkmale herkömmlicher Arbeitsverhältnisse – namentlich, was die Kontrolle der Beschäftigten betrifft. Indem Beschäftigte bei Telearbeit autonomer arbeiten und sich ihre Zeit selber einteilen, weist das Angestelltenverhältnis Ähnlichkeiten mit einer selbständigen Tätigkeit auf. Auch hat der Auftraggeber bei der Telearbeit letztlich keine Gewähr dafür, dass eine bestimmte Arbeit auch tatsächlich durch die dafür vorgesehene Person ausgeführt wird.

Dank der Telearbeit werden die Arbeitnehmenden mobil – auch staatliche Grenzen schränken die Beweglichkeit kaum mehr ein. Die Steuererklärung wird dadurch allerdings nicht einfacher. Eine Telearbeiterin, die in der Schweiz für eine Österreicher Firma zum Jahressalär von 50'000.– arbeitet, wird ihre Steuern den Schweizer Behörden entrichten müssen. Ein Telearbeiter, der in seinem Schweizer ein Jahreseinkommen von 80'000.– erwirtschaftet und der zusätzlich 30% in einem Telearbeitszentrum in Frankreich weitere 40'000.– erwirbt, wird zwar in der Schweiz nur für sein Einkommen von 80'000.– eingeschätzt – aber der Steuersatz und die entsprechende Progression wird an den 120'000.– Gesamteinkommen bemessen. Ausserdem wird er in Frankreich den in diesem Lande erworbenen Betrag von 40'000.– besteuern müssen.

Im öffentlichrechtlichen Arbeitsrecht bleiben indes mehrere Fragen offen. So beschränkt das Arbeitsgesetz die maximale tägliche Arbeitszeit, und legt darüber hinaus Ruhezeiten und ein Verbot für Nacht- und Sonntagsarbeit fest. Diese rechtlichen Einschränkungen würden es nahe legen, auch für Telearbeitende verbindliche Pläne ihrer Arbeitszeit festzulegen – was indes mit deren vordringlichem Anliegen in Konflikt geraten würde, ihre Arbeit frei zu gestalten und die Zeit den eigenen Bedürfnissen entsprechend einzuteilen. Für Bernhard Pulver, den Autor der juristischen Abklärung, werden im Fall von Telearbeit insbesondere Verbote von Nacht- und Sonntagsarbeit hinfällig: deren Sinn besteht darin, Arbeitnehmende von überrissenen Ansprüchen der Arbeitgeber zu bewahren und nicht, die Arbeitnehmenden vor sich selber zu schützen, indem ihnen Freiräume vorenthalten werden. Nacht und Sonntagsarbeitsverbot haben jedenfalls nicht den Schutz der öffentlichen Ordnung zum Ziel, sonst müsste sie auch für selbstständig Erwerbstätige gelten. Keinesfalls darf der Arbeitgeber jedoch die Telearbeitenden durch zu kurzfristig angesetzte Termine zu Nacht- und Sonntagsarbeit zwingen.

Im Steuerrecht schliesslich könnte allenfalls im Hinblick auf Steuerabzüge, die für einen Arbeitsraum in der eigenen Wohnung geltend gemacht werden könnten, Regelungsbedarf auftreten. Obwohl die kantonalen Steuergesetze diese Frage grundsätzlich regeln, wird sie von den Behörden erfahrungsgemäss recht unterschiedlich gehandhabt.

Einen allfälligen Handlungsbedarf orten die Autoren der TA-Studie im Hinblick auf die konsequente Anwendung des bestehenden Arbeitsrechtes auf die Telearbeit. Auch könnten sich allenfalls Massnahmen zum Schutz für unregelmässig Teilzeitbeschäftigte in Telearbeits-Verhältnissen aufdrängen. Hier ist die Befürchtung nicht von der Hand zu weisen, dass sich mitunter der Arbeitgeber seiner sozialen Verantwortung entledigt, indem er die Angestellten gewissermassen in die Selbstständigkeit entlässt und damit ihre soziale Absicherung untergräbt.

FRAGEN UND PERSPEKTIVEN

Wenngleich mit der vorliegenden Studie gewisse Angaben zur Verteilung und zum Einsatz der Telearbeit erhoben werden konnten, liegen immer noch beträchtliche Wissenslücken über betriebswirtschaftliche und psychologische Folgen der mobilen Arbeit vor.

Die vorliegende TA-Studie liefert eine Momentaufnahme der Verbreitung und Ausgestaltung von Telearbeitsplätzen im Angestelltenverhältnis. Die Selbstständigerwerbenden, die sich mit Hilfe der modernen Kommunikations- und Informationstechnik untereinander zu „virtuellen Firmen“ zusammenschliessen, blieben dabei ausgeklammert. Indes könnten gerade solche Arbeits- und Kooperationsformen schon in naher Zukunft noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Die Erhebungen haben zudem gezeigt, dass zumindest im Hinblick auf Telearbeit im Unselbstständigenverhältnis kein „Dezentralisierungseffekt“ zum Tragen kommt: Arbeitsplätze werden auch mit Telearbeit nicht automatisch in Randgebiete verlagert. Die in den TA-Erhebungen gesammelten Ergebnisse unterstützen die Hypothese, wonach sich Telearbeit mittelfristig in der Nähe der grossen Zentren entwickeln wird, wo das Pendeln aufgrund überfüllter Strassen und öffentlicher Verkehrsmittel zunehmend kräftezehrend und mühsam wird. Dabei sollte allerdings der Einfluss, den Telearbeit auf das Mobilitätsverhalten haben kann, nicht überschätzt werden – stehen doch nur 34% der Strecken,

welche die Schweizer Bevölkerung 1994 gesamthaft zurücklegten, mit Beruf und Arbeit in Zusammenhang. Im Hinblick auf künftige Abklärungen wären indes auf jeden Fall weitere Untersuchungen geboten, die sich mit den Standortentscheiden (und dem Mobilitätsverhalten) von Unternehmungen und Individuen auseinandersetzen.

Abklärungen sozialpsychologischer Art wären schliesslich auch dringend geboten. Die vorliegenden Untersuchungen konnten sich nur ganz am Rand mit den psychischen Folgen auseinander setzen, die insbesondere mit Flexibilisierungsformen wie dem Desk Sharing einhergehen. Ausserdem blieben Personen, die mit der fortschreitenden Informatisierung und Technisierung des Arbeitslebens nicht zu Rande kommen und deswegen – zum Beispiel durch Frühpensionierung – aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen wurden, von den Untersuchungen ausgeklammert.

Eine abgerundete und umfassende Beurteilung mobiler Arbeitsformen wird daher erst auf Grund weiterer Abklärungen zu leisten sein.

Erwähnte Literatur:

Schoch R; 1999: Neuste Umfrage: Telearbeit in der Schweiz 1998.
Internet: <http://www.wiso-schoch.ch>

