

## Gesunde Gestaltung von Büroarbeitsplätzen

Arbeitsmedizinische Aspekte – Physikalische Einflussfaktoren – Gefahrstoffexposition –  
Organisationsformen

Bearbeitet von  
Andreas Seidler, Ulrike Euler, Stephan Letzel, Dennis Nowak

2015 2015. Taschenbuch. 318 S. Paperback  
ISBN 978 3 609 10048 7  
Format (B x L): 17 x 24 cm  
Gewicht: 547 g

Wirtschaft > Spezielle Betriebswirtschaft > Arbeitsplatz, Arbeitsschutz,  
Gefahrstoffschutz

schnell und portofrei erhältlich bei

  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

## 4.3 Formen mobiler Telearbeit

M. MASCHKE

Moderne Informations- und Kommunikationstechniken erlauben Arbeitsformen, die nicht mehr an einen festen Arbeitsort gebunden sind und die in der globalisierten Arbeitswelt im Prinzip auch keine arbeitszeitlichen Grenzen kennen. Mobile IT-gestützte Arbeit ist der Sammelbegriff. Er schließt auch klassische Formen wie Teleheimarbeit mit ein (vgl. Paridon u. Hupke 2010).

Beispiele aus Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen verdeutlichen, wie Interessenvertretungen und Arbeitgeber praktisch moderne Büroarbeit am Beispiel der mobilen Telearbeit betrieblich gestalten.

### 4.3.1 Definition

Noch vor wenigen Jahren unterschied man vor allem zwischen Teleheimarbeit und alternierender Telearbeit. Das heißt, Erstere kennzeichnet Telearbeit, die ausschließlich zu Hause erbracht wird. Es existiert kein betrieblicher Arbeitsplatz, selbst wenn ein Arbeitsvertragsverhältnis besteht. Bei alternierender Telearbeit wird die Arbeitsleistung teilweise im Betrieb und teilweise an einem Telearbeitsplatz erbracht. Auf diese Weise bleibt die Einbindung in die betriebliche Infrastruktur erhalten, ein Vorteil gegenüber reiner Teleheimarbeit (vgl. Kamp 2000).

Charakteristisch für mobile Telearbeit ist nun, dass sie an verschiedenen Orten außerhalb des Unternehmens erbracht werden kann und dass die Anbindung an das Unternehmen über Informations- und Kommunikationstechnik erfolgt. Wer mehr als zehn Stunden in der Woche nicht im Betrieb oder der Wohnung arbeitet, macht mobile Telearbeit (vgl. Paridon u. Hupke 2010).

Wer mobil arbeitet, arbeitet räumlich entgrenzt: Arbeit zu Hause, beim Kunden, im Verkehrsmittel unterwegs oder anderswo. Mobil ist Arbeit aber nicht nur aufgrund von vielen Dienstreisen, sondern auch, weil Arbeitsinhalte selbst mobil werden durch wachsende Digitalisierung. Das gilt z. B. für die Arbeit in virtuellen Projektteams. Menschen, die weltweit an unterschiedlichen Standorten verteilt sind, können dennoch über Zeitzonen hinweg miteinander, z. B. an Dokumenten, zeitgleich arbeiten. Sind die Arbeitsinhalte selbst mobil, spricht man von virtueller Mobilität (vgl. Vogl u. Nies 2013).

### 4.3.2 Verbreitung, Belastung und Nutzen

Dynamik entsteht in der Arbeitswelt und außerhalb, weil Computerdichte, Digitalisierung, Vernetzung und Mobilität zusammenkommen. Die Verbreitung und Nutzung von Computern erreicht inzwischen einen Grad von 63–98 %, je nach Branche. Die Nutzung von Smartphones erreicht eine Verbreitung von aktuell 55 % aller Bundesbürger (Bitkom 2014). Und nach einer aktuellen Krankenkassenbefragung sind 87 %

der 18- bis 25-Jährigen ständig erreichbar; im Durchschnitt über alle Altersgruppen hinweg sind es 28 % (TKK-Studie 2013). Das heißt, der Trend zur mobilen digitalen Kommunikation ist ungebrochen. Das gilt besonders auch in der Arbeitswelt. So bestehen neue Produktions- und Arbeitsorganisationen heute nicht mehr isoliert, sondern auch aus vernetzten Systemen, Objekten und Umgebungen. Produkte werden sozusagen digital veredelt; sie werden „schlau“ (smart). Mit wachsender Digitalisierung einher geht der Trend, über das Internet Kommunikationswege und -formate zu nutzen und das Internet mit vernetzten Produkten und Dienstleistungen zu verbinden. Auf diese Weise verbinden sich mobile Endgeräte und Cloud-Infrastrukturen miteinander, so dass der stationäre PC vermutlich seinen Weg ins Museum antritt (vgl. BMBF 2012). Nicht zuletzt verändern Social-Media-Anwendungen, wie z. B. Facebook, Twitter u. a., die Kommunikation auch am Arbeitsplatz (vgl. Carstensen 2014).

Daher machen diese Entwicklungen auch vor Arbeitsplätzen im Büro nicht halt. So wachsen mit mobiler Telearbeit die Möglichkeiten, den Arbeitsort flexibel zu wählen. Weil der Arbeitsplatz nicht mehr starr, sondern beweglich ist, können ggf. individuelle Bedürfnisse besser berücksichtigt werden. Erste „Smart Working Center“ in Wohnortnähe entstehen, Arbeitsbereiche in öffentlichen Cafés, in Transit-Lounges an Verkehrsknotenpunkten etc. sind nicht ungewöhnlich. Veränderungen haben sich auch beim Umfang von Pendel- und Reisetätigkeiten eingestellt. Während früher vor allem z. B. Handlungsreisende und Monteure unterwegs waren, hat sich Mobilität von einem Privileg zu einer Anforderung in sehr vielen Berufen entwickelt. Man reist heute häufiger, man reist weiter, und es wächst die Intensität der Reisen. Denn die Zeit wird verdichtet, weil man mit moderner Kommunikationstechnik auch unterwegs arbeiten kann.

Die Bandbreite mobiler Telearbeit reicht von der Teleheimarbeit über virtuelle Zusammenarbeitsformen mit räumlicher Trennung bis hin zur klassischen mobilen IT-gestützten Arbeit beim Kunden. Auf diese Weise findet moderne Büroarbeit zunehmend auch als mobile Telearbeit statt.

Nach einer Erhebung des Statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2012 stellen 54 % der Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten ihren Mitarbeitern tragbare Geräte mit mobiler Internetverbindung für dienstliche Zwecke zur Verfügung. Dabei variiert dieser Anteil stark mit der Unternehmensgröße und liegt bei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten sogar bei 91 %. Im Durchschnitt sind 15 % der in den Unternehmen Beschäftigten mit einem mobilen Internetzugang über ein tragbares Gerät ausgestattet (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Das heißt, immer mehr Arbeitnehmer arbeiten zumindest bisweilen mobil. Insofern verwundert es nicht, wenn das Statistische Bundesamt auch feststellt, dass der Trend zum Home-Office rückläufig ist. Der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zumindest gelegentlich zu Hause arbeiten, ist auf den niedrigsten Stand seit Mitte der neunziger Jahre gesunken. 7,7 % der abhängig Erwerbstätigen haben 2012 manchmal oder hauptsächlich im Home-Office gearbeitet.

Die Bundesregierung hat im Jahr 2000 die wesentlichen Vorteile und Ziele von Teleheimarbeit wie folgt definiert:

### **Vorteile und Ziele der Telearbeit**

1. Telearbeit verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und ermöglicht bzw. erleichtert den Beschäftigten sowohl die Betreuung von Kindern als auch die Pflege von Angehörigen.
2. Telearbeit erhöht die Mitarbeitermotivation durch:
  - größere Zeitsouveränität bei flexibleren Arbeitszeiten.
  - erhöhte Freiräume und Eigenverantwortung infolge zielorientierter Führung.
  - erleichtertes Zeitmanagement, ohne soziale Kontakte zu verlieren.
  - Zeit- und Kostenersparnis, da Fahrten von und zur Arbeit entfallen.
3. Telearbeit führt zur Produktivitäts- und Qualitätssteigerung, da konzentrierter und engagierter infolge der größeren Arbeitszufriedenheit gearbeitet würde.
4. Telearbeit ist wirtschaftlich, da den Investitions- und laufenden Kosten sowohl monetäre als auch qualitative Faktoren gegenüberzustellen sind.
5. Telearbeit unterstützt die Einführung und Verbreitung innovativer Techniken.

*(BMI 1999)*

Viele oder einige dieser Vorzüge werden auch heute noch in Betriebs- und Dienstvereinbarungen regelmäßig genannt, wenn in Unternehmen und Verwaltungen Telearbeit und mobile Arbeit geregelt werden.

### **4.3.3 Beanspruchungsfolgen**

Wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Chancen und Risiken im Umgang mit IT-gestützter Mobilität sind noch nicht eindeutig. Einerseits gelten die potenziell ständige Erreichbarkeit und die Informationsüberflutung ebenso wie ergonomische Defizite mobiler Endgeräte als Risiken, andererseits können die neuen Technologien auch Arbeitserleichterungen und mehr Spielräume zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit sich bringen (vgl. Prangert u. Schüpbach 2013, Hupfeld et al. 2013).

#### **4.3.3.1 Belastungen: aktuelle Trends**

Die Arbeitsintensität steigt, der Termindruck wächst, man „ertrinkt“ in Informationen, hat zu viel Arbeit in immer kürzerer Zeit zu erledigen. Arbeitspensum und Leistungserwartungen verdichten sich. Das sagen diverse Studien der letzten Zeit nahezu übereinstimmend (u. a. Pangert u. Schüpbach 2013, Lohmann-Haislah 2012, TKK 2013, DGB 2012). Es wird auch deutlich, dass subjektiv wahrgenommene Belastungen und Beschwerden zugenommen haben. Je nach persönlicher Situation und Beruf wächst womöglich die Bereitschaft, noch mehr Kraft in den Job zu investieren – aus Interesse am beruflichen Erfolg, am Arbeitsergebnis, auch wenn die eigene Gesundheit darunter Schaden nehmen könnte. Das ist alles nicht wirklich neu. Als „neu“ wird jedoch diskutiert, dass man – auch wenn man diese Entwicklung bei sich selbst als schädlich erkennt – keinen Ausweg für sich sieht.

Beschleunigte Kommunikation, mangelnde Abgrenzung gegen den Druck führen zu Fehlbelastungen und machen auf Dauer krank (vgl. Seiler u. Jansing 2014).