

Verbreitung der Telearbeit in 2002

Internationaler Vergleich und
Entwicklungstendenzen

Norbert Kordey

September 2002



empirica Gesellschaft für Kommunikations-
und Technologieforschung mbH

Oxfordstr. 2

D-53111 Bonn

Tel. (+49) (228) 98530-0

Fax (+49) (228) 98530-12

www.empirica.com

empirica GmbH

empirica ist ein privates, international tätiges Forschungs- und Beratungsunternehmen mit diesen thematischen Schwerpunkten:

- Telearbeit / Zukunft der Arbeit
- Elektronischer Geschäftsverkehr / eBusiness
- Telematik für ältere und behinderte Menschen
- Telemedizin / Gesundheitstelematik
- Informations- und Wissensgesellschaft

empirica verfügt über langjährige Erfahrung mit quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden. Unsere Kunden und Auftraggeber sind private Unternehmen und öffentliche Einrichtungen: große und mittelständische Unternehmen aus der Versicherungs-, Pharma- und Automobilbranche sowie Software- und Hardwarehersteller, des weiteren Telekommunikations-Dienstleister und -Netzbetreiber, soziale Dienstleister und medizinischen Einrichtungen, Bundes- und Landesministerien sowie die Europäische Kommission.

Unsere interdisziplinären Projektteams befassen sich u.a. mit Markt- und Begleitforschung, Politik- und Strategieberatung sowie Technikfolgenabschätzung. Wir beraten Kunden bei der Produktentwicklung und –einführung, der Konzeption und Umsetzung von Pilotprojekten und der Durchführung von Wirtschaftlichkeitsanalysen und Benchmarkingstudien.

Haftungsausschluss

Der Autor übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen den Autor, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des Autors kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt.

Impressum

empirica Schriftenreihe

Report 2/2002

September 2002

empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH

Oxfordstr. 2

D-53111 Bonn

Tel. (+49) (228) 98530-0

Fax (+49) (228) 98530-12

E-Mail: info@empirica.com

Internet: <http://www.empirica.com>

Redaktion: Werner B. Korte

ISSN 1613-2726

Die Wiedergabe von Informationen aus diesem Bericht ist mit entsprechender Quellenangabe vorbehaltlich anderslautender Bestimmungen gestattet.

© empirica GmbH, Bonn, 2002.

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Untersuchungsansatz	4
1.1 Telearbeit und ihre Organisationsformen	4
1.2 Datengrundlage - Die SIBIS-Erhebung	5
1.3 Gliederung des vorliegenden Berichtes.....	6
2. Verbreitung der Telearbeit im internationalen Vergleich	7
3. Verbreitung unterschiedlicher Telearbeitsformen	11
3.1 Häusliche Telearbeit (inkl. supplementäre Telearbeit)	12
3.2 Mobile Telearbeit	13
3.3 Telearbeit von Selbständigen in SOHOs.....	14
4. Ergebnisse pro Land	16
4.1 Telearbeit in Deutschland	16
4.2 Telearbeit im Ländervergleich.....	17
5. Interesse an häuslicher Telearbeit, deren Machbarkeit und Rückkehrquote	20
5.1 Interesse an Telearbeit.....	20
5.2 Machbarkeit der Telearbeit	23
5.3 Aufgabe der Telearbeit / Rückkehr zum Normalarbeitsverhältnis	26
6. Soziodemographische Zusammensetzung der Telearbeiter in der EU	30
6.1 Geschlecht	30
6.2 Alter.....	32
6.3 Bildungsstand.....	34
7. Motivation der Telearbeiter und Auswirkungen der Telearbeit auf die Berufstätigkeit	37
7. Motivation der Telearbeiter und Auswirkungen der Telearbeit auf die Berufstätigkeit	37
7.1 Motive für häusliche Telearbeit.....	37
7.2 Effekte der häuslichen Telearbeit auf die Berufstätigkeit	39
8. Genutztes technisches Equipment und dessen Finanzierung	42
8.1 Nutzung von IuK-Techniken zur Telekooperation.....	42
8.2 Finanzierung der technischen Ausstattung vom Heimarbeitsplätzen.....	42
8.3 Nutzung von Online-Verbindungen bei mobiler Telearbeit.....	43
9. Zusammenfassung	46
10. Literatur	49

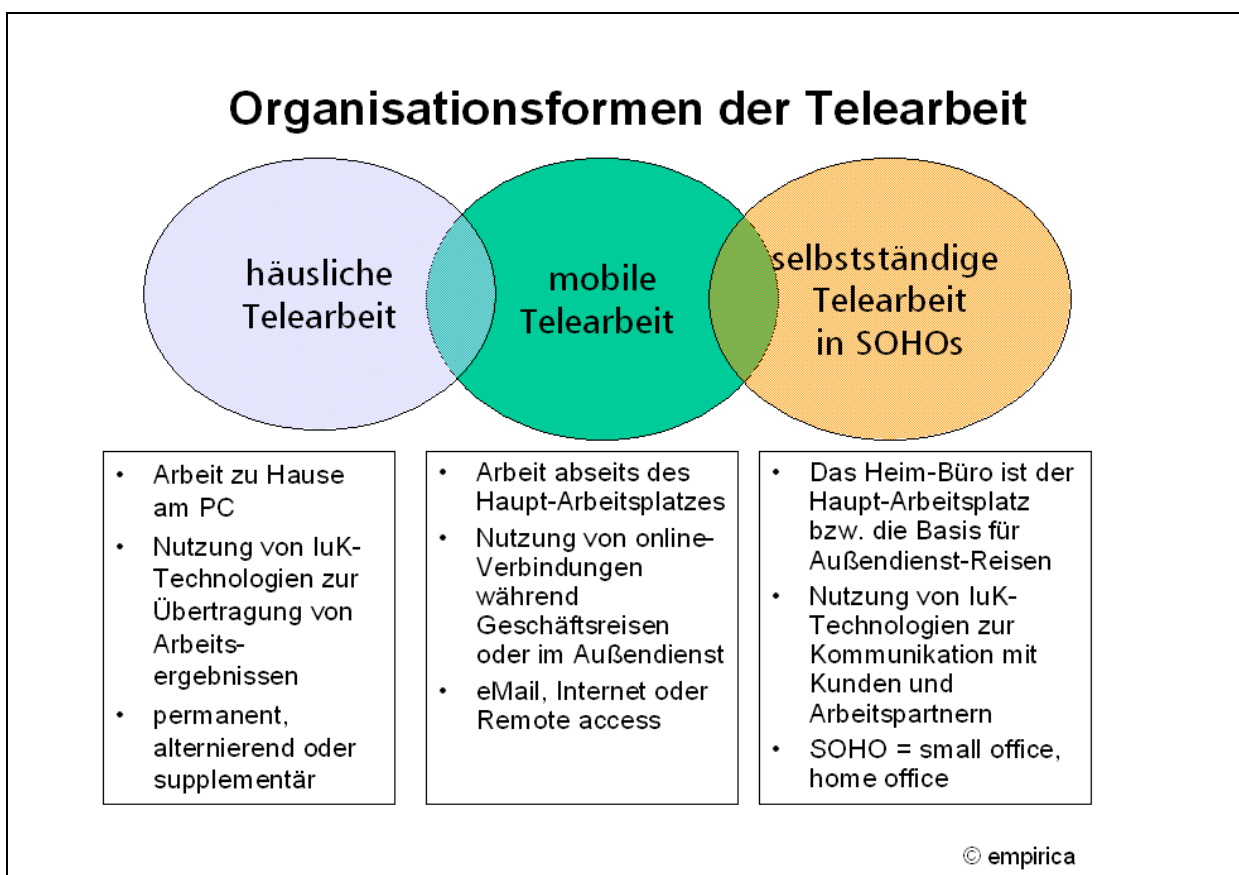
1 Hintergrund und Untersuchungsansatz

1.1 Telearbeit und ihre Organisationsformen

In der Informationsgesellschaft verändert sich die Arbeitsweise der Berufstätigen. Die Technik schafft die Voraussetzungen für die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Immer mehr Erwerbstätige arbeiten an den unterschiedlichsten Orten, d.h. neben dem Büro auch zu Hause, unterwegs oder beim Kunden, und zu den flexibelsten Zeiten, nämlich dann, wenn es der Beruf erfordert oder dies am besten mit den privaten Zielen zu vereinbaren ist.

Zur Bezeichnung dieses Phänomens hat sich der Begriff der Telearbeit etabliert. Verstanden wird hierunter die Arbeit am Computer außerhalb der traditionellen Büroumgebung, wobei Arbeitsergebnisse über eine Telekommunikationsverbindung ausgetauscht werden (siehe Kordey/Korte 1998). Unterschieden werden kann zwischen folgenden Organisationsformen der Telearbeit:

- **Häusliche Telearbeit:** Der Telearbeitsplatz befindet sich in den Wohnräumen des Beschäftigten. I.d.R. haben die Beschäftigten auch im Büro weiterhin einen Arbeitsplatz zur Verfügung.
- **Mobile Telearbeit:** Erwerbstätige, die einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit auf Geschäftsreisen verbringen und dabei per Internet Fernzugriff auf das Computernetzwerk ihres Unternehmens haben.
- **Telearbeit in SOHOs** (small office, home office): Telearbeit von Selbständigen, deren hauptsächlichlicher Arbeitsort das häusliche Kleinstbüro ist bzw. die das Heimbüro als Ausgangspunkt für ihre Arbeit an unterschiedlichen Orten nutzen.



Abhängig vom Umfang der zu Hause verbrachten Arbeitszeit wird innerhalb der häuslichen Telearbeit weiter differenziert in:

- **Permanente Telearbeit:** Annähernd die gesamte Erwerbsarbeit wird zu Hause durchgeführt.
- **Alternierende Telearbeit:** Zu Hause wird mindestens ein voller Arbeitstag pro Woche gearbeitet.
- **Supplementäre Telearbeit:** Hierbei handelt es sich häusliche Telearbeit, die in geringem Umfang stattfindet, wobei es sich aber durchaus um bezahlte Arbeit handelt.

Der zusätzlich verwendete Begriff „klassische Telearbeit“ vereint die beiden Formen permanente und alternierende Telearbeit. Die definitorische Abgrenzung, mindestens ein Arbeitstag pro Woche wird zu Hause gearbeitet, ist sinnvoll, wenn es z.B. darum geht Pendeleinsparungen zu berechnen. Für andere Fragestellungen hingegen ist es angezeigt auch die supplementären Telearbeiter mit in der Gesamtzahl der häuslichen Telearbeiter auszuweisen. Z.B. benötigen auch sie – unabhängig von der Häufigkeit und Dauer der Telearbeitspraxis - eine entsprechende technische Infrastruktur. Auch für Fragestellungen, wie den Einfluss häuslicher Arbeit auf das Familienleben, macht es Sinn alle Arten von Telearbeit, die zu Hause erbracht werden, mit in die Analyse einzuschließen.

1.2 Datengrundlage - Die SIBIS-Erhebung

Trotz ihrer wachsenden Bedeutung für die Arbeitswelt und des allgemeinen Interesses an diesbezüglichen Informationen wird das Phänomen Telearbeit von der amtlichen Statistik nur unzureichend erfasst. Zahlen über die Verbreitung der Telearbeit sowie ihrer Organisationsformen liegen bislang nicht oder nur unvollständig vor. Besonders schwierig ist die Datensituation, wenn es um den internationalen Vergleich geht¹.

Mit der SIBIS-Erhebung² liegen nun aktuelle internationale Vergleichszahlen zur Verbreitung neuer Arbeitsformen, des E-Commerce sowie sonstiger auf dem Internet und neuer IuK-Techniken basierender Anwendungen vor. Hierzu wurden repräsentative Bevölkerungs- und Betriebsbefragungen (General Population Survey - GPS und Decision Maker Survey - DMS) in allen Ländern der EU sowie in der Schweiz und den USA im Frühjahr (März - Mai) des Jahres 2002 durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte in allen beteiligten 17 Ländern mittels computergestützter telefonischer Befragungen (Computer Assisted Telephone Interview - CATI) und einheitlichen, in die jeweilige Landessprache übersetzten Fragebögen. Koordinierung und Durchführung oblag dem Markforschungsinstitut INRA Deutschland GmbH, Mölln sowie ihren nationalen Partnerunternehmen.

Hier wird im folgenden über ausgewählte Ergebnisse der internationalen Bevölkerungsbefragung zum Themenkomplex Telearbeit berichtet. Der GPS wendete sich jeweils an die Bevölkerung ab 15 Jahren, die in Privathaushalten lebt und die jeweilige(n) Landessprache(n) spricht. Der Umfang der Stichprobe betrug insgesamt 11.832 Personen, mindestens 1000 in den größeren Ländern und mindestens 500 in den kleineren Ländern. Die durchschnittliche Interviewdauer pro Land variierte zwischen 10 und 20 Minuten. Um die Repräsentativität der Untersuchung sicherzustellen wurden Quoten hinsichtlich Alter, Geschlecht, Region bzw. Ortsgröße vorgegeben und bei entsprechender Über- bzw. Unterschreitung im nachhinein durch Gewichtung korrigiert.

Mit SIBIS hat empirica die Tradition europaweiter Vergleichsuntersuchungen fortgesetzt. Von den früheren Projekten ist hier an erster Stelle das 1999 durchgeführte Projekt ECaTT³ zu nennen, in dem u.a. ebenfalls bereits europaweite Repräsentativbefragungen zu neuen Arbeitsformen und elektronischen Geschäftsverkehr durchgeführt wurden (siehe ECaTT Konsortium 2000). Weiter zurück

- _____

¹ Zwar beinhaltet der Eurobarometer vom November 2000 Fragen zur Telearbeit. Allerdings kann keine Differenzierung nach Organisationsformen vorgenommen werden (siehe CEC 2001)

² SIBIS – Statistical Indicators Benchmarking the Information Society. Das Projekt wird gefördert von der Europäischen Union im Rahmen des Information Society Technology Programms (1998-2002) (siehe www.sibis-eu.org).

³ ECaTT – Electronic Commerce and Telework Trends: Benchmarking Progress on New Ways of Working and New Forms of Business across Europe (siehe www.ecatt.com).

liegen die Erhebungen zur Verbreitung der Telearbeit aus dem Jahr 1994 (Korte/ Wynne 1996) und 1985 (Huws/ Korte/ Robinson 1990). In Kernfragen kann somit ein Zeitvergleich zu früheren empirischen Untersuchungen gezogen werden.

1.3 Gliederung des vorliegenden Berichtes

Der vorliegende Bericht ist wie folgt aufgebaut:

- Zunächst werden die aktuellen Zahlen zur Verbreitung der Telearbeit in den untersuchten Ländern präsentiert und mit Ergebnissen aus früheren Erhebungen verglichen (Kap.2). Anschließend werden die unterschiedlichen Organisationsformen der Telearbeit näher analysiert (Kap. 3) sowie eine länderbezogene Betrachtung durchgeführt (Kap.4).
- Kap. 5 widmet sich dem Interessen- und Eignungspotenzial für Telearbeit aus Sicht der Erwerbstätigen. Darüber hinaus wird erstmals ermittelt, wie hoch der Anteil derjenigen ist, die früher Telearbeit betrieben aber mittlerweile ihren häuslichen Telearbeitsplatz wieder aufgegeben haben.
- Über die soziodemographische Zusammensetzung der Telearbeiter wird in Kap. 6 berichtet. Untersucht wird inwieweit sich Telearbeiter von Nicht-Telearbeitern hinsichtlich Geschlecht, Alter und Bildungsstand unterscheiden.
- Warum wird häusliche Telearbeit betrieben? Wie wirkt sich die häusliche Telearbeit auf das Berufsleben aus? Der Beantwortung dieser Fragen wendet sich Kap. 7 zu.
- Kap. 8 befasst sich mit der eingesetzten Technik. Näher analysiert werden die Art der eingesetzten Techniken zur Telekooperation, die Finanzierung der technischen Ausstattung am Telearbeitsplatz sowie Zweck und Ort der Nutzung von Online-Verbindungen bei mobiler Telearbeit.
- Eine kurze Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse (Kap. 9) sowie ein Literaturverzeichnis (Kap. 10) runden den vorliegenden Bericht ab.

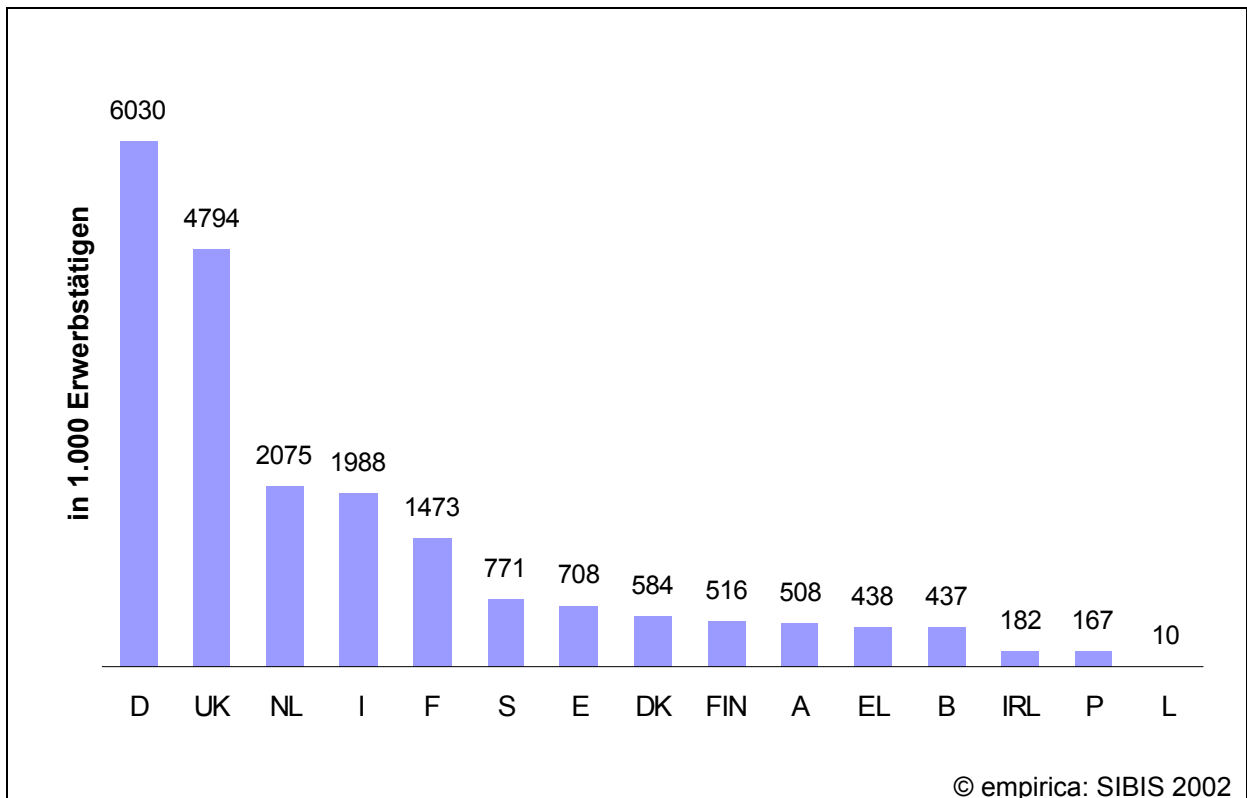
2 Verbreitung der Telearbeit im internationalen Vergleich

1999 konnten für die Europäische Union im umfassenden Sinn 9 Mio. Telearbeiter (inkl. supplementäre Telearbeit) ermittelt werden (Gareis/ Korte 2000, Kordey/ Korte 2001). Hat sich zwischenzeitlich das Wachstum der Telearbeitsplätze in Europa stetig fortgesetzt? Oder ist es vielmehr seitdem zu einer Abschwächung des Wachstums wenn nicht sogar zu einer Stagnation gekommen, was angesichts des weltweiten konjunkturellen Einbruchs nicht verwundern würde?

Diese spannende Frage lässt sich wie folgt beantworten: Im Frühjahr 2002 gab es in den 15 Staaten der EU insgesamt annähernd 21 Mio. Telearbeiter. Gegenüber der methodisch analog durchgeführten ECaTT-Erhebung aus dem Jahr 1999 (siehe empirica 1999a, empirica 1999b) hat sich somit die Anzahl der Telearbeitsplätze in Europa mehr als verdoppelt. Dies entspricht einem durchschnittlichen jährlichen Wachstum von 31,4%.

Was die absolute Verbreitung der Telearbeit betrifft, liegen erwartungsgemäß die großen EU-Länder vorn. Deutschland und Großbritannien platzieren sich mit 6,0 bzw. 4,8 Mio. Telearbeitern klar an der Spitze. Es folgen die Niederlande mit 2,1 Mio. Telearbeitern vor Italien (2,0 Mio.) und Frankreich (1,5 Mio.).

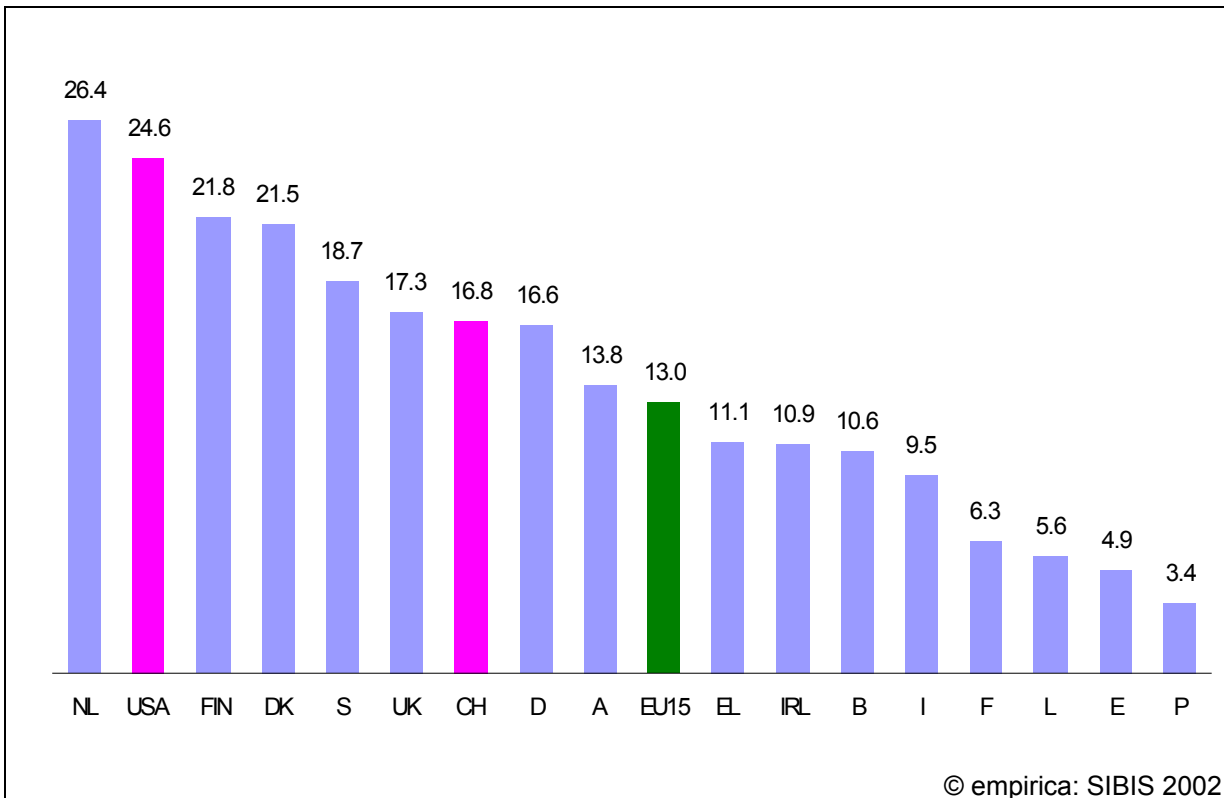
Anzahl der Telearbeiter in den Ländern der EU 2002



Die relativen Zahlen bezogen auf die Erwerbsbevölkerung ergeben hingegen ein völlig anderes Bild. Demnach gibt es ein deutliches Nord-Süd-Gefälle bei der Verbreitung der Telearbeit. Wie schon die Vorläufer-Untersuchung herausgefunden hat, ist die Telearbeit in Nord-Europa sehr viel stärker verbreitet als in den südeuropäischen Ländern.

Im Einzelnen sieht die Länderreihenfolge wie folgt aus: Eindeutiger Spitzenreiter in Europa sind die Niederlande (26,4%), die als einziges Land sogar die USA übertreffen. Mehr als jeder vierte Niederländer geht Telearbeit in der einen oder anderen Form nach. Es folgen mit Finnland (21,8%), Dänemark (21,5%) und Schweden (18,7%) die drei skandinavischen EU-Mitglieder vor Großbritannien (17,3%) und Deutschland (16,6%). Aber auch Österreich liegt mit einer Durchdringung von 13,8% noch, wenn auch nur knapp, über dem EU-Mittel⁴ von 13%. Unterdurchschnittlich verbreitet ist die Telearbeit in Griechenland (11,1%), Irland (10,9%), Belgien (10,6%) und Italien (9,5%), die die erste Nachzügler-Gruppe bilden. Noch weiter zurück liegen Frankreich (6,3%), Luxemburg (5,6%), Spanien (4,9%) und Portugal. Letzteres bildet mit einem Anteil von 3,4% an allen Erwerbstätigen das Schlusslicht in der EU hinsichtlich der Verbreitung der Telearbeit.

Telearbeiter in % der Erwerbstätigen 2002



Was sind die Ursachen für die unterschiedliche Entwicklung der Telearbeit? Anscheinend sind in den Niederlanden und in Skandinavien die besseren Voraussetzungen für Telearbeit gegeben. Hierzu zählen, neben einer leistungsfähigen technischen Infrastruktur, günstige organisatorische Voraussetzungen in den Unternehmen, vorteilhafte politische und rechtliche Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern, die Aufgeschlossenheit für technisch-organisatorische Neuerungen unter den Beschäftigten sowie ihren Arbeitgebern, sowie kulturelle Faktoren wie z.B. solche, die das Wohnumfeld betreffen.

• _____

⁴ Für die europäischen Werte (EU15) wurde ein mit der Zahl der Erwerbstätigen der jeweiligen Länder gewichteter Mittelwert berechnet.

Kategorie	Land	Telearbeiter in % der Erwerbstätigen
Vorreiter	Niederlande	26,4
	Finnland	21,8
	Dänemark	21,5
vorderes Mittelfeld	Schweden	18,7
	Großbritannien	17,3
	Deutschland	16,6
	Österreich	13,8
Durchschnitt	EU	13,0
hinteres Mittelfeld	Griechenland	11,1
	Irland	10,9
	Belgien	10,6
	Italien	9,5
Nachzügler	Frankreich	6,3
	Luxemburg	5,6
	Spanien	4,9
	Portugal	3,4

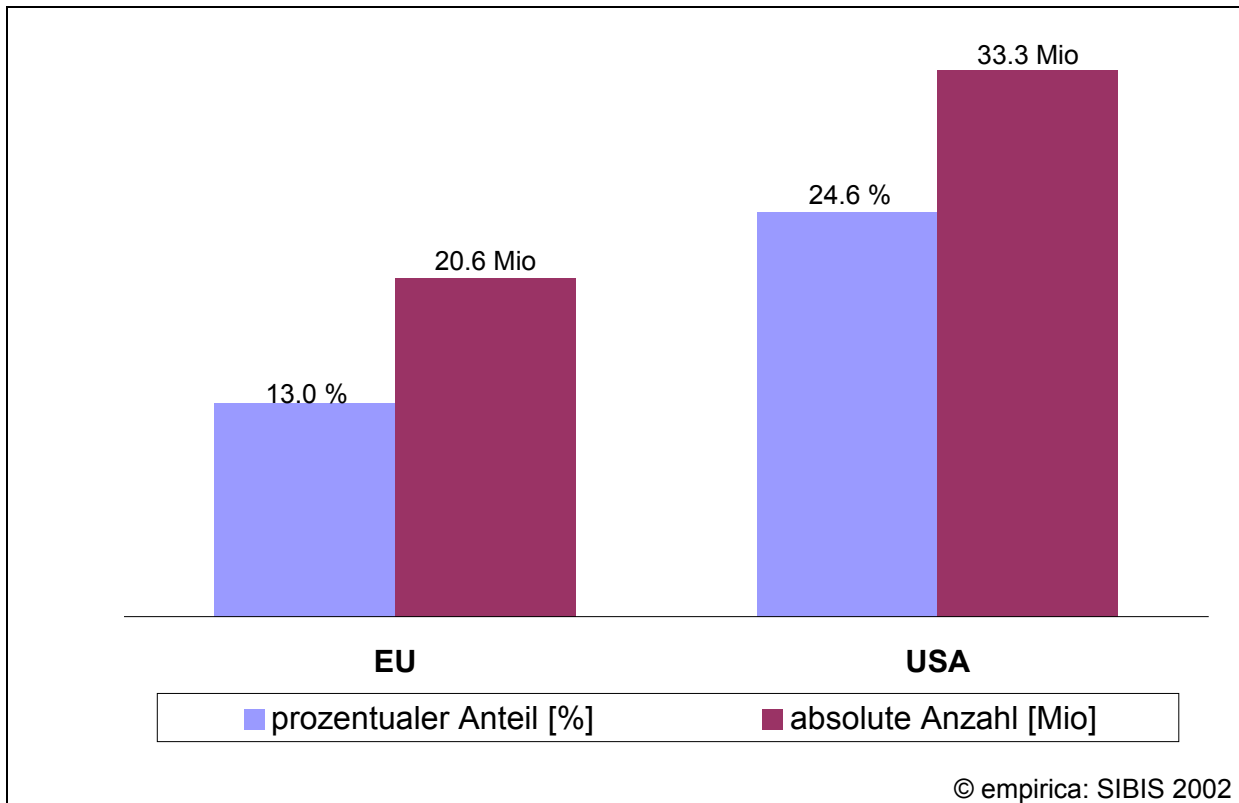
Zwar sind nach wie vor die Unterschiede hinsichtlich der Verbreitung der Telearbeit innerhalb Europas erheblich. Dennoch lässt sich im Zeitablauf eine gewisse Annäherung feststellen. Die beiden skandinavischen Vorreiter aus 1999, Finnland und Schweden, haben - mit deutlichem Abstand - die geringsten Wachstumsraten zu verzeichnen. Eine gewisse Sättigung zeichnet sich hier ab. Trotz leicht unterdurchschnittlicher Wachstumsraten haben sich innerhalb der Spitzengruppe die Niederlande und Dänemark in der Rangfolge gegenüber 1999 verbessert. Am stärksten gewachsen sind jedoch Deutschland, Italien, Irland und Großbritannien, Länder die 1999 im Mittelfeld lagen. Zwar hat sich dadurch in der Rangfolge nichts geändert, Großbritannien und Deutschland sind aber näher an die Spitze herangerückt und Irland und Italien konnten sich von den Nachzüglern absetzen. Mit nur durchschnittlichen bzw. leicht unterdurchschnittlichen Wachstumsraten gehören Frankreich und Spanien weiterhin zu den Schlusslichtern hinsichtlich der Verbreitung der Telearbeit in Europa.

Entwicklung der Telearbeit in den Ländern der EU			
Land	Telearbeiter in % der Erwerbstätigen		durchschnittl. jährliches Wachstum in %
	1999	2002	
Niederlande	14,5	26,4	20
Finnland	16,8	21,8	9
Dänemark	10,5	21,5	27
Schweden	15,2	18,7	7
Großbritannien	7,6	17,3	32
Deutschland	6,0	16,6	40
Irland	4,4	10,9	35
Italien	3,6	9,5	38
Frankreich	2,9	6,3	30
Spanien	2,8	4,9	20
EU 15	6,0	13,0	29

Trotz der hohen Wachstumsraten liegt Europa im Vergleich mit den Vereinigten Staaten allerdings immer noch recht deutlich zurück. Die SIBIS-Erhebung weist für die USA in 2002 33 Mio. Telearbeitsplätze aus, etwa 1,5 mal soviel wie in der EU. In den Vereinigten Staaten von Amerika

verfügt in 2002 jeder vierte Erwerbstätige über einen Telearbeitsplatz (24,6%). In den Ländern der Europäischen Union ist die Durchdringung der Telearbeit hingegen nur halb so weit fortgeschritten.

Verbreitung der Telearbeit: Vergleich EU und USA



Was kann in Europa getan werden um dem Nachholbedarf gegenüber den USA zu begegnen? Zu einer größeren Verbreitung der Telearbeit beitragen können sicherlich Leitfäden und How-to-do-Handbücher, die Entscheidungsträger und Projektverantwortliche in Unternehmen wirksam bei der Einführung der Telearbeit unterstützen (siehe z.B. Kordey/ Gareis/ Korte 1999, Korte/ Flüter-Hoffmann/ Kowitz 2000).

Damit stärker noch als bisher auch periphere Regionen und kleine und mittlere Unternehmen an der Entwicklung teilhaben können, beschreitet das EU-Projekt FlexWork⁵ den sicherlich vielversprechenden Weg, gezielt Wirtschaftsförderungseinrichtungen für dieses Thema zu gewinnen, sie umfassend darüber zu informieren und ihnen erforderliche Dienste und Hilfestellungen zu bieten, die sie wiederum in die Lage versetzen, ihrerseits die Unternehmen vor Ort zu informieren und anzuleiten.

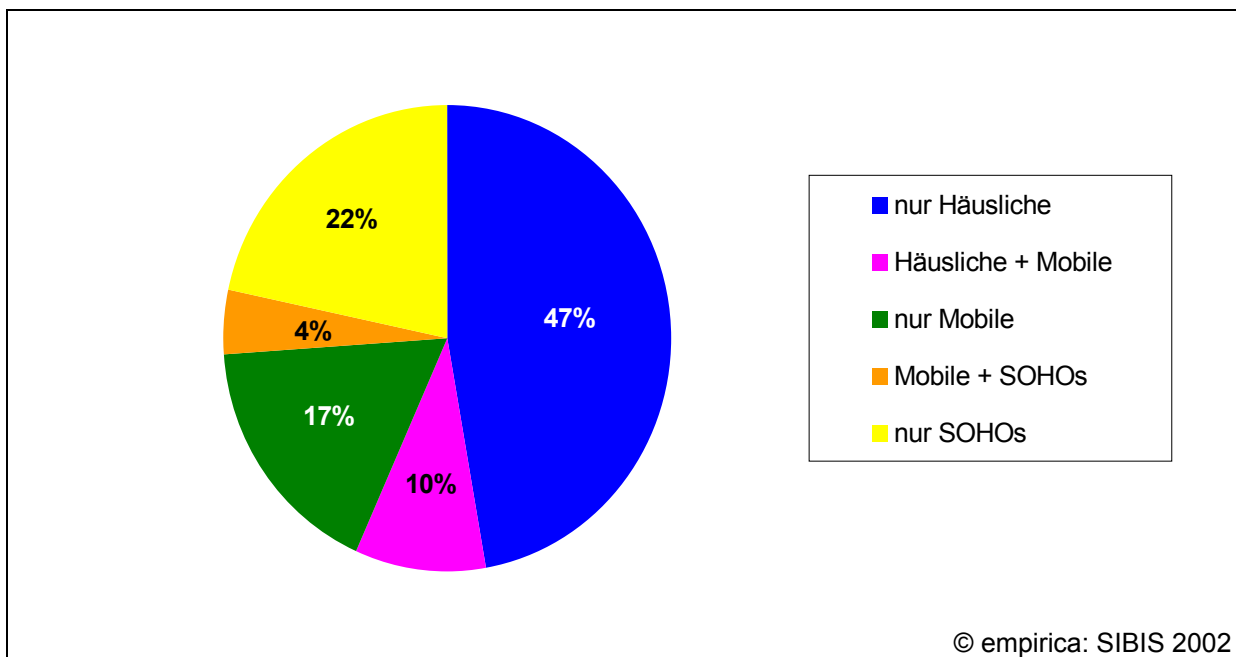
• _____

⁵ Demonstrating and Promoting the Adoption of New Ways of Flexible Working Among Outlying Regions and SMEs (siehe www.flexwork.eu.com)

3 Verbreitung unterschiedlicher Telearbeitsformen

Die eingangs geschilderten drei Grundformen der Telearbeit sind nicht überschneidungsfrei, sowohl häusliche Telearbeiter als auch Selbständige in SOHOs können gleichzeitig mobile Telearbeit betreiben. Wie nachfolgende Grafik verdeutlicht, arbeiten deutlich mehr als die Hälfte (57%) der in der EU vorgefundenen Telearbeiter in Form häuslicher Telearbeit, weitere 31% sind als mobile Telearbeiter tätig und immerhin noch ein gutes Viertel (26%) können der Kategorie selbständige Telearbeiter in SOHOs zugerechnet werden.

Verbreitung der Organisationsformen der Telearbeit in der EU 2002 in %



Nachfolgend unterscheiden wir, wie schon in der Vorläufer-Untersuchung, mit der permanenten und alternierenden Telearbeit, der mobilen Telearbeit, der Telearbeit von Selbständigen in häuslichen Kleinstbüros sowie der supplementären Telearbeit vier Kategorien der Telearbeit.

Von diesen entfielen in 1999 (siehe empirica 1999a) mit 2,0% der Erwerbstätigen jeweils ein Drittel aller Telearbeiter auf die permanente und alternierende sowie die supplementäre Telearbeit, was jeweils knapp 3 Mio. Erwerbstätigen in der EU entsprach. Für die mobile Telearbeit wurden 1,5% bzw. 2,3 Mio. ermittelt. Mit Abstand am geringsten verbreitet in 1999 war die Telearbeit von Selbständigen in Heimbüros: 1,4 Mio. Erwerbstätige bzw. 0,9% der Erwerbstätigen konnten im Rahmen der ECATT-Untersuchung als selbständige Telearbeiter in SOHOs klassifiziert werden⁶.

Mittlerweile hat sich die Verteilung auf die Organisationsformen der Telearbeit deutlich geändert. Während die permanente und alternierende Telearbeit mehr oder weniger stagniert (2,1%), dominiert nun die supplementäre Telearbeit (5,3%). Dies bedeutet, dass zwar in den letzten drei Jahren in vielen Fällen zusätzliche Teleheimarbeitsplätze eingerichtet wurden. Der Umfang der zu Hause verbrachten Arbeit ist jedoch häufig recht gering bzw. nimmt keinen kompletten Arbeitstag pro Woche ein.

• _____

⁶ Die Addition der %-Angaben für die einzelnen Telearbeitsformen ergibt mehr als 100%, weil es Überschneidungen zwischen der mobilen Telearbeit und allen anderen Organisationsformen gibt, wie oben beschrieben. Dies gilt sowohl für die Daten aus 1999 als auch aus 2002.

Auch die mobile Telearbeit (4,0%) und die Telearbeit von Selbständigen in SOHOs (3,4%) sind in 2002 wesentlich häufiger vertreten. Beides spiegelt in starkem Maße die starke Verbreitung von eMail und internetfähiger Notebooks unter Selbständigen und Dienstreisenden wieder. Zudem ist davon auszugehen, dass nicht zuletzt aufgrund des Internetbooms und des weiteren Zusammenwachsens Europas die Anzahl von Selbständigen und Kleinstbüros im Bereich informationsverarbeitender Dienstleistungen sowie der dienstlichen Reisetätigkeit insgesamt zugenommen hat.

Entwicklung der Telearbeitskategorien in der EU			
Organisationsform	Telearbeiter in % der Erwerbstätigen		durchschnittl. jährliches Wachstum in %
	1999	2002	
permanente und alternierende Telearbeit	2,0	2,1	2
supplementäre Telearbeit	2,0	5,3	39
mobile Telearbeit	1,5	4,0	38
Telearbeit in SOHOs	0,9	3,4	54
Telearbeit insgesamt	6,0	13,0	29

Nachfolgend gehen wir auf die einzelnen Organisationsformen der Telearbeit und die einzelnen Länderunterschiede näher ein.

3.1 Häusliche Telearbeit (inkl. supplementäre Telearbeit)

1999 arbeiteten 5,9 Mio. Menschen bzw. 3,9% der Erwerbstätigen in der EU regelmäßig zu Hause, etwa die Hälfte davon mindestens einen kompletten Arbeitstag pro Woche, die andere Hälfte entsprechend weniger. Erstere bezeichnen wir als permanente bzw. alternierende Telearbeiter⁷, letztere als supplementäre Telearbeiter.

Heute, drei Jahre später, sind es annähernd doppelt so viele: 11,7 Mio. bzw. 7,4% der Erwerbstätigen verfügen über einen Teleheimarbeitsplatz. Was sich zudem merklich verändert ist die Relation zwischen beiden Telearbeitskategorien. Wie berichtet, hat sich in den zurückliegenden drei Jahren die Anzahl der permanenten und alternierenden Telearbeiter in der EU kaum verändert, während die der supplementären Telearbeiter sehr stark angewachsen ist. In absoluten Zahlen stehen sich in der EU 3,3 Mio. klassische Telearbeiter und 8,4 Mio. supplementäre Telearbeiter gegenüber.

Die Zahl der häuslichen Telearbeiter steigt, aber die Zeit, die zu Hause gearbeitet wird, wird im Schnitt immer geringer. U.a. heißt dies, dass seit der letzten Erhebung vor drei Jahren keine zusätzliche Einsparung an Pendelaufwand durch Telearbeiter stattgefunden hat. Hingegen ist mit der zügigen Ausbreitung von Telearbeitsplätzen der Bedarf an technischem Equipment und Büromöbeln auch für Privatwohnungen merklich angestiegen.

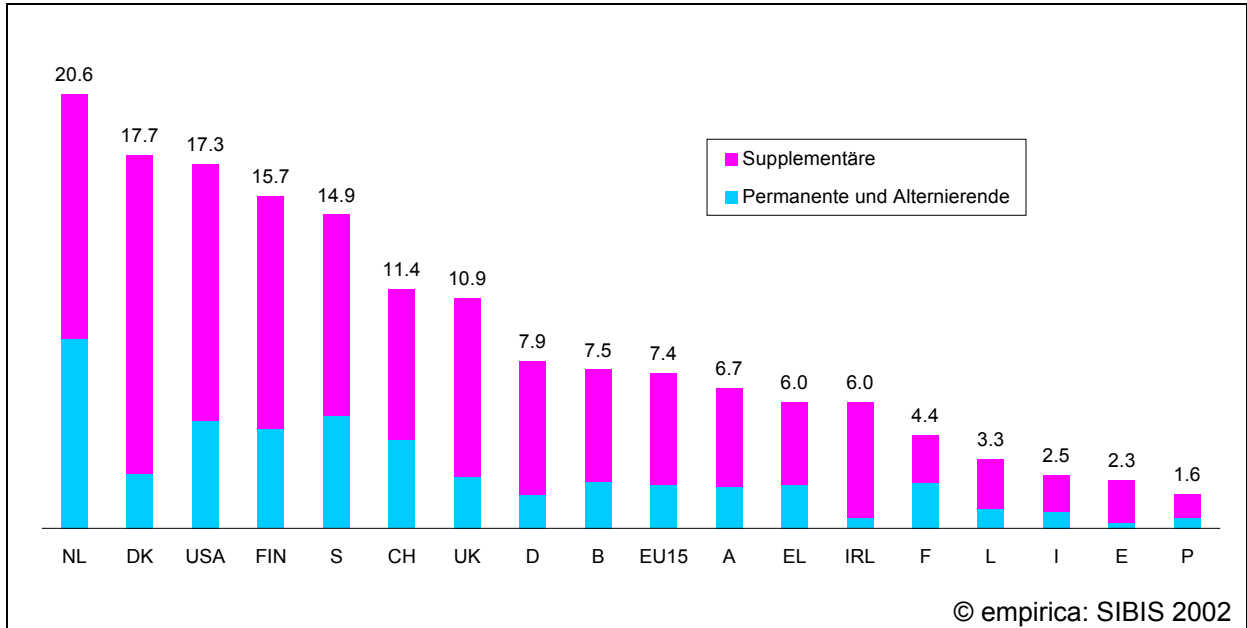
Wie lässt sich nun die unterschiedliche Entwicklung beider Telearbeits-Formen erklären? Sicherlich geht die Zunahme der supplementären Telearbeit einher mit der zunehmenden Flexibilisierung der

- _____

⁷ Bei denjenigen, die mindestens einen Wochentag zu Hause arbeiten, handelt es sich in ganz überwiegendem Maße um sog. alternierende Telearbeiter. Sie haben neben dem Telearbeitsplatz zu Hause i.d.R. auch nach wie vor im zentralen Büro einen Arbeitsplatz zur Verfügung. Permanente häusliche Telearbeit ist hingegen kaum anzutreffen. 2002 arbeiteten in der EU nur 3,1% aller häuslichen Telearbeiter (oder 11,0% derjenigen, die mindestens einen Wochentag zu Hause arbeiten) 75% oder mehr ihrer Arbeitszeit zu Hause.

Arbeit aber auch einer zunehmenden Intensivierung bzw. Verdichtung der Arbeit in vielen Bereichen. Bedeutet die Stagnation der alternierenden Telearbeit, dass das Potenzial für primär familiär oder privat motivierte Telearbeit bereits ausgeschöpft ist? Handelt es sich eher um einen vorübergehenden durch die schlechte Wirtschaftskonjunktur bedingten Einbruch? Oder sind ganz andere Gründe dafür verantwortlich? Im Laufe des vorliegenden Berichtes wollen wir anhand der Befragungsergebnisse versuchen hierauf eine Antwort zu finden.

Häusliche Telearbeit in % der Erwerbstätigen 2002



Der Ländervergleich zeigt wiederum das bekannte Nord-Süd-Gefälle mit den Niederlanden an der Spitze gefolgt von den skandinavischen Ländern. Bezieht man die USA mit ein schiebt sie sich auf den dritten Platz. Auch die sonstige Rangfolge bei der häuslichen Telearbeit stimmt weitgehend mit derjenigen für die Telearbeit insgesamt überein. Ausnahmen sind Italien, was deutlich schlechter abschneidet, und Belgien, das sich drei Ränge besser platziert und hier - wenn auch nur knapp - einen überdurchschnittlichen Platz einnimmt.

Bei den beiden Spitzenreiter lassen sich beispielhaft die länderspezifischen Besonderheiten aufzeigen. Während in den Niederlanden bei der permanenten und alternierenden häuslichen Telearbeit ein starkes Wachstum stattgefunden hat, nimmt Dänemark seinen Spitzenplatz nur dank der immensen Zunahme der supplementären Telearbeit ein.

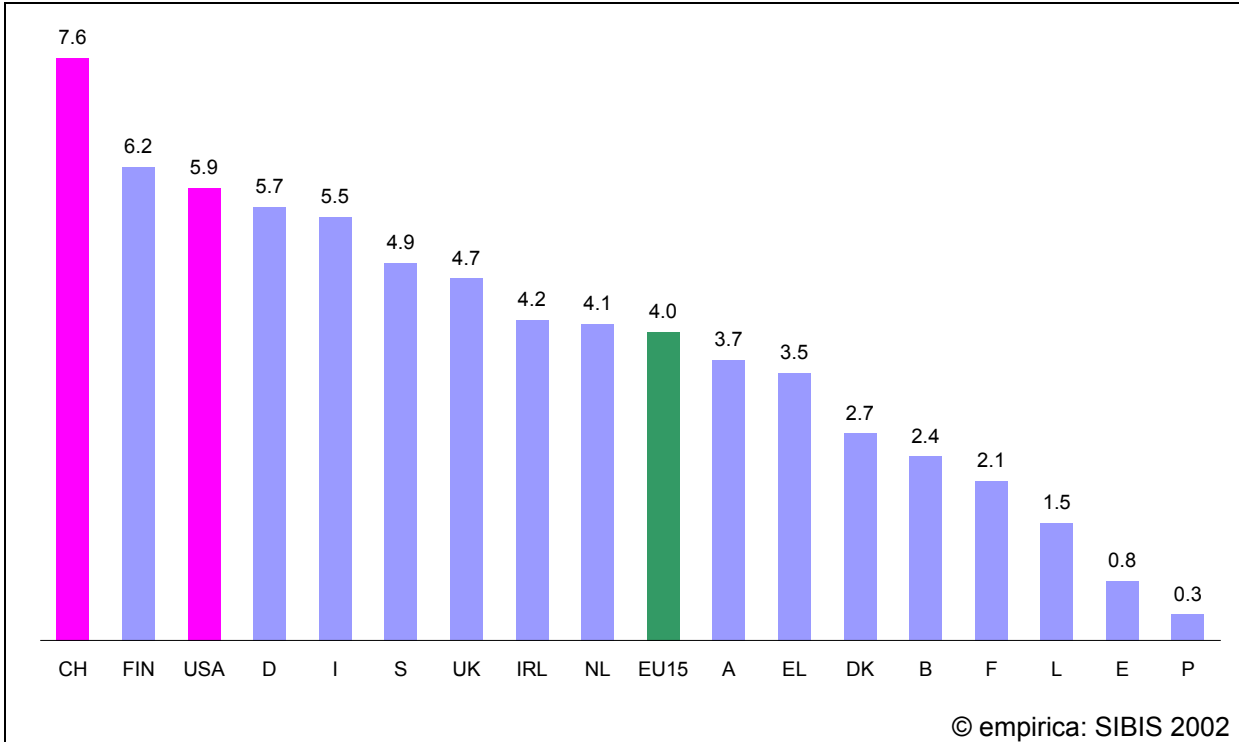
3.2 Mobile Telearbeit

Wurden in 1999 in der EU noch 2,3 Mio. mobile Telearbeiter ermittelt, sind es drei Jahre später schon 6,4 Mio. Die Anteile der mobilen Telearbeiter an der Erwerbsbevölkerung haben sich im gleichen Zeitraum von 1,5% auf 4,0% erhöht.

Die Zuordnung als mobiler Telearbeiter setzt häufige Reisetätigkeit (10 und mehr Stunden pro Woche) sowie die Nutzung von Online-Verbindungen auf Reisen voraus. So gesehen stellt der starke Anstieg der Zahl der mobilen Telearbeiter eine Folge technischer Trends dar. Er spiegelt wieder, dass die Nutzung mobiler IuK-Technik in die tägliche Arbeit von immer mehr Beschäftigten und Dienstreisenden in Europa diffundiert.

Im Ländervergleich liegt – überraschend – die Schweiz an der Spitze. Es folgen Finnland, die USA, Deutschland und Italien. Am Ende der Rangfolge befinden sich Belgien, Frankreich und Luxemburg sowie die Länder auf der iberischen Halbinsel Spanien und Portugal.

Mobile Telearbeit in % der Erwerbstätigen 2002



3.3 Telearbeit von Selbständigen in SOHOs

Recht ähnlich wie bei der mobilen Telearbeit erfolgt die Entwicklung bei der Telearbeit von Selbständigen in SOHOs⁸. Die Vergleichszahlen lauten: 1,4 Mio. Selbständige in häuslichen Kleinstbüros bzw. 0,9% der Erwerbstätigen in 1999 vs. 5,3 Mio. bzw. 3,4% im Jahr 2002. Es ist somit auch hier ein erhebliche Wachstum in nur drei Jahren zu verzeichnen.

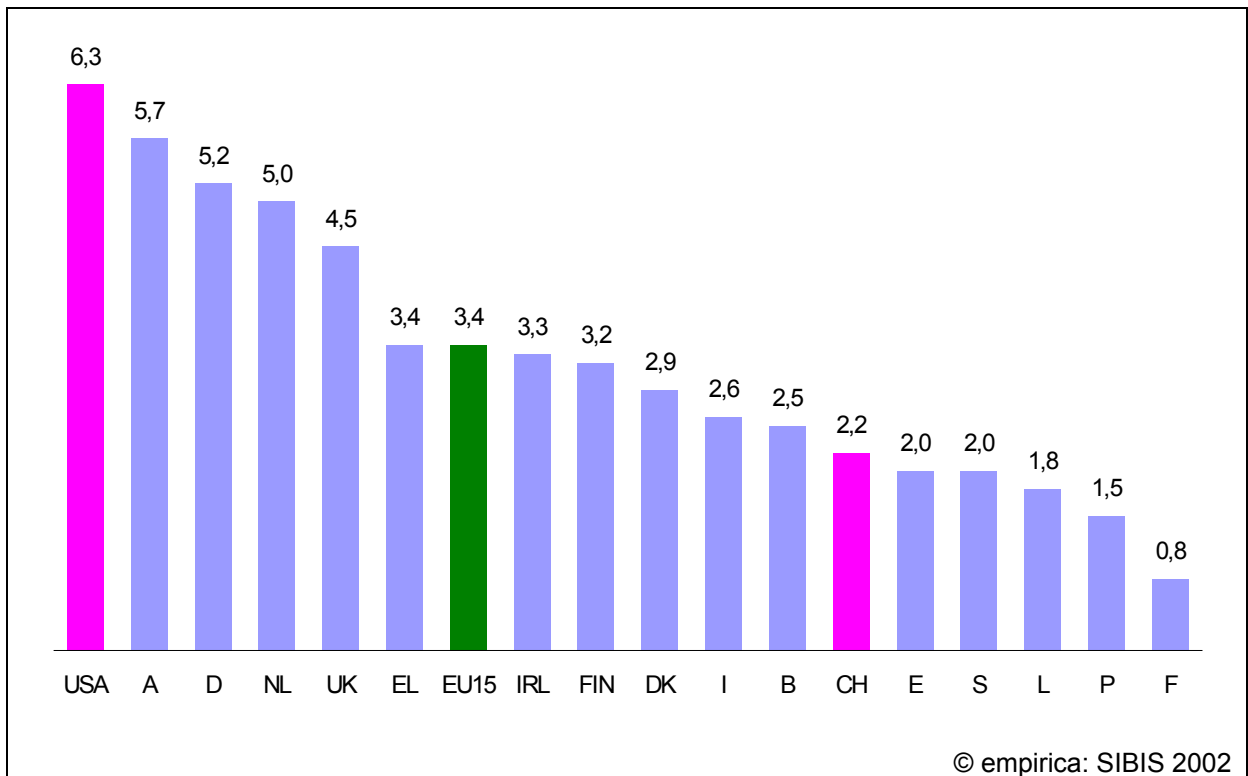
Auch die Erklärung für diese Entwicklung ist leicht nachzuvollziehen. Zur Definition für die Zuordnung zur Telearbeit von Selbständigen gehören – neben der Eigenschaft Selbständiger zu sein und der Voraussetzung des Arbeitsplatzes am Wohnort – die Nutzung von IuK-Technik (wie eMail, File Transfer, Shared Databases oder Videokonferenz) für die Kommunikation mit Externen. Das starke Wachstum der Anzahl der selbständigen Telearbeiter reflektiert somit die Diffusion der entsprechenden Technik in die tägliche Arbeit der Selbständigen.

Im Ländervergleich liegt die USA bei der Telearbeit von Selbständigen in SOHOs an der Spitze. In Europa führen Österreich, vor Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien. Selbst Griechenland liegt noch über dem EU-Schnitt, was mit dem hohen Anteil Selbständiger in der griechischen Erwerbsbevölkerung zusammenhängt. Den letzten Platz bei der selbständigen Telearbeit nimmt Frankreich ein, ein Sachverhalt der bereits in der ECaTT-Untersuchung festgestellt werden konnte.

• _____

⁸ Selbständige Telearbeiter, die nicht überwiegend in sog. SOHOs, d.h. ihren eigenen Wohnräumen bzw. im selben Gebäude, in denen sich auch die Wohnräume befinden, arbeiten, werden den häuslichen Telearbeitern zugerechnet.

Selbständige in SOHOs in % der Erwerbstätigen 2002



4 Ergebnisse pro Land

Die dargestellten Ergebnisse zur Verbreitung der Telearbeit werden nachfolgend länderspezifisch im Zusammenhang wiedergegeben. Zunächst werden die Resultate für Deutschland dargestellt, anschließend anhand einer Übersichtstabelle für alle untersuchten Länder im Zusammenhang.

4.1 Telearbeit in Deutschland

Derzeit bestehen in Deutschland 6 Mio. Telearbeitsplätze. Jeder sechste Erwerbstätige in Deutschland praktiziert Telearbeit, d.h. arbeitet auch außerhalb des traditionellen Büros unter Nutzung von IuK-Technik zur Übermittlung von Arbeitsergebnissen.

Die Anzahl der Telearbeiter ist in Deutschland in den vergangenen drei Jahren stark angewachsen. Damit hat sich der Trend aus der zweiten Hälfte der 90er Jahre fortgesetzt, wo für Deutschland im Vergleich der fünf großen EU-Länder bereits die höchsten Wachstumsraten festgestellt werden konnten. Dies stimmt auch überein mit den empirica-Prognosen (siehe Gareis / Kordey 2000), die auf Aussagen der Unternehmen in 1999 beruhen, inwieweit sie gewillt sind Telearbeit einzuführen.

Die Differenzierung nach Organisationsformen zeigt, in welchen Telearbeits-Kategorien der entscheidende Zuwachs stattgefunden hat. Vor drei Jahren verteilten sich die insgesamt 2,1 Mio. Telearbeitern in Deutschland noch annähernd gleich auf die vier Organisationsformen der Telearbeit. Dies hat sich zwischenzeitlich erheblich verändert. Bei gleicher methodischer Vorgehensweise und Abgrenzung entfallen nun in 2002 auf die permanente und alternierende Telearbeit 580.000 Erwerbstätige (1,6%), auf die supplementäre Telearbeit 2,3 Mio. (6,3%), 2,1 Mio. (5,7%) auf die mobile Telearbeit und 1,9 Mio. Erwerbstätige (5,2%) auf die Telearbeit von Selbständigen in SOHOs.

Entwicklung der Telearbeitskategorien in Deutschland			
Organisationsform	Telearbeiter in % der Erwerbstätigen		durchschnittl. jährliches Wachstum in %
	1999	2002	
permanente und alternierende Telearbeit	1,5	1,6	1
supplementäre Telearbeit	1,6	6,3	58
mobile Telearbeit	1,5	5,7	57
Telearbeit in SOHOs	1,5	5,2	50
Telearbeit insgesamt	6,0	16,6	40

Der Vergleich der Wachstumsraten für die unterschiedlichen Organisationsformen zeigt noch einmal die angesprochene differenzierte Wachstumsdynamik. Die Organisationsform permanente und alternierende Telearbeit, die bislang im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses, der Fachdiskussion, aber auch der regulatorischen und politischen Maßnahmen stand, hat an Bedeutung eingebüßt. Hingegen treten nun andere Organisationsformen, deren soziale, arbeitsergonomische und sonstige Folgen bislang noch recht wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde, in den Vordergrund.

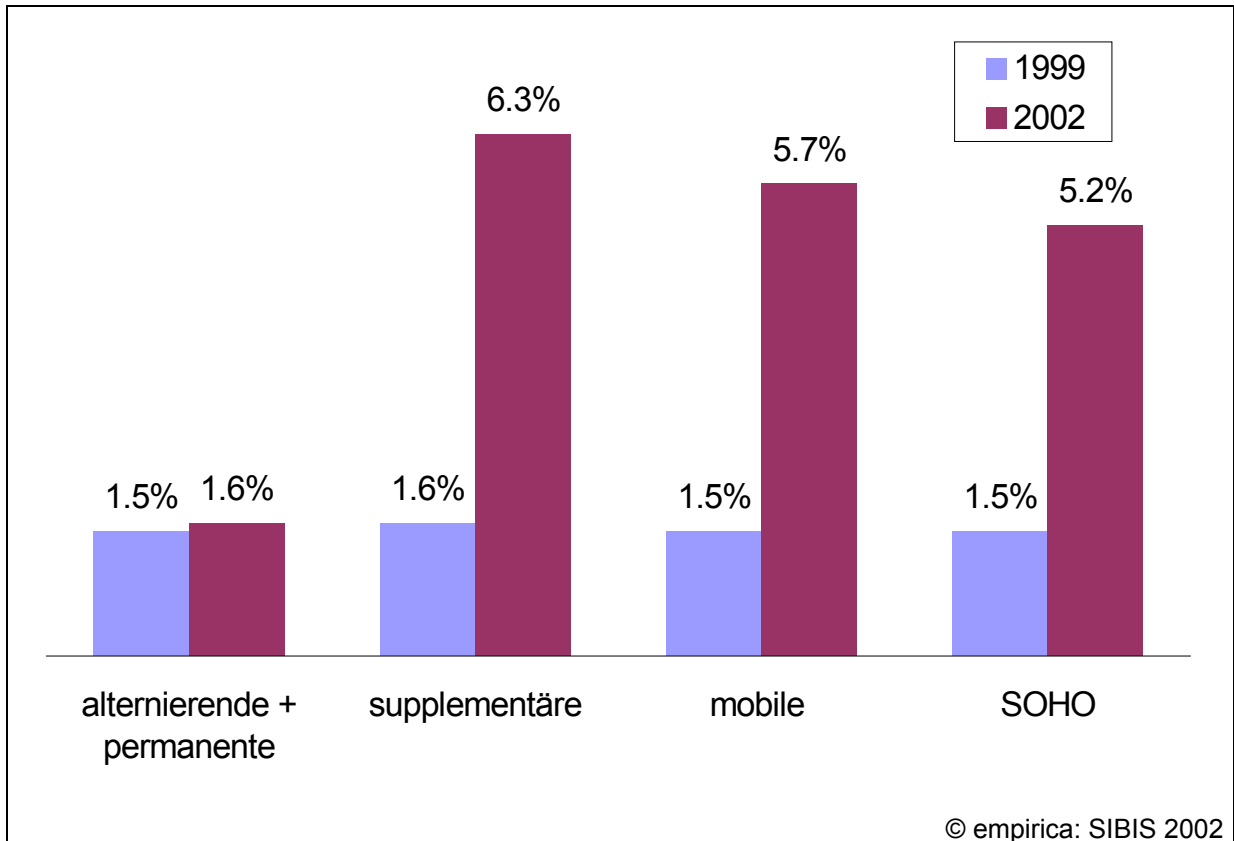
Im internationalen Vergleich liegt Deutschland hinsichtlich der Verbreitung der Telearbeit insgesamt im vorderen Mittelfeld. Dank hoher Wachstumsraten haben sich die Abstände zu den Vorreitern zuletzt deutlich verkürzt.

Bei der mobilen Telearbeit und der Telearbeit von Selbständigen in SOHOs liegen die Deutschen sogar in der Spitzengruppe. Erklären lässt sich dies mit der guten IuK-technischen Infrastruktur im Land und der vergleichsweise frühzeitigen Adoption neuer Techniken durch Selbständige und Dienstreisende bzw. ihre Arbeitgeber.

Nicht ganz so fortschrittlich ist Deutschland, was die Telearbeit am häuslichen Arbeitsplatz betrifft. Im Ländervergleich wird nur ein Wert nahe dem europäischen Durchschnitt erreicht. Um Telearbeit zu Hause zu betreiben, bedarf es neben der technischen Infrastruktur auch anderer Voraussetzungen, wie organisatorischer Regelungen in den Unternehmen, der geregelten Kinderbetreuung, etc. Offenbar ist man diesbzgl. in anderen europäischen Ländern weiter als hierzulande.

Organisationsformen der Telearbeit in Deutschland im Zeitvergleich

Anteil an den Erwerbstätigen in %



4.2 Telearbeit im Ländervergleich

Nachfolgend werden zwei Tabellen präsentiert. In der Datentabelle werden die bereits zuvor einzeln vorgestellten Ergebnisse für alle Telearbeitsformen in den Ländern der EU, der Schweiz sowie den USA noch einmal im Zusammenhang gegenübergestellt. In der zweiten Übersichtstabelle werden die wesentlichen Ergebnisse für jedes untersuchte Land kurz hervorgehoben.

Es zeigt sich, dass einige Länder, wie z.B. die USA, in allen Organisationsformen eine Vorreiterrolle einnehmen bzw. umgekehrt, wie Portugal, in jeder Hinsicht hinterherhinken. Andere Staaten zeichnen sich durch einen deutlichen Schwerpunkt bei den Organisationsformen aus. So stellen sich etwa Dänemark bei der supplementären Telearbeit oder die Schweiz bei der mobilen Telearbeit als absolute Vorreiter heraus, während sie in anderen Organisationsformen über ein Mittelmaß nicht hinauskommen.

Verbreitung der Telearbeitsformen nach Ländern in % der Erwerbstätigen 2002						
	häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt ⁹
	permanent + alternierend	supplementär	insgesamt			
Belgien	2,2	5,3	7,5	2,4	2,5	10,6
Dänemark	2,6	15,1	17,7	2,7	2,9	21,5
Deutschland	1,6	6,3	7,9	5,7	5,2	16,6
Finnland	4,7	11,0	15,7	6,2	3,2	21,8
Frankreich	2,2	2,3	4,4	2,1	0,8	6,3
Griechenland	2,1	3,9	6,0	3,5	3,4	11,1
Großbritannien	2,4	8,5	10,9	4,7	4,5	17,3
Irland	0,5	5,5	6,0	4,2	3,3	10,9
Italien	0,8	1,7	2,5	5,5	2,6	9,5
Luxemburg	0,9	2,4	3,3	1,5	1,8	5,6
Niederlande	9,0	11,6	20,6	4,1	5,0	26,4
Österreich	2,0	4,7	6,7	3,7	5,7	13,8
Portugal	0,5	1,1	1,6	0,3	1,5	3,4
Schweden	5,3	9,5	14,9	4,9	2,0	18,7
Spanien	0,3	2,0	2,3	0,8	2,0	4,9
EU 15	2,1	5,3	7,4	4,0	3,4	13,0
Schweiz	4,2	7,1	11,4	7,6	2,2	16,8
USA	5,1	12,2	17,3	5,9	6,3	24,6

• _____

⁹ Die Werte für die Telearbeit insgesamt berücksichtigen, dass es Überschneidungen zwischen der mobilen Telearbeit und allen anderen Organisationsformen der Telearbeit gibt.

Analyse nach Ländern	
Länderrangfolge	Kurzanalyse/ Zentrale Erkenntnisse
Niederlande	Neuer Spitzenreiter. Liegt bezogen auf die Erwerbsbevölkerung sogar noch vor den USA. Vorreiter insbesondere bei permanenter und alternierender häuslicher Telearbeit.
USA	1,5 mal so viele Telearbeiter als in der EU. Im Ländervergleich in allen Organisationsformen unter den ersten Drei. Bei Selbständigen in SOHOs an erster Stelle.
Finnland	1999 noch Spitzenreiter. Hat diese Position an die Niederlande abgegeben. Mit ganz vorne (als Herkunftsland des Mobilfunkgiganten Nokia) insbesondere bei mobiler Telearbeit.
Dänemark	Liegt bei supplementärer Telearbeit mit deutlichem Abstand an der Spitze. Erreicht bei allen anderen Formen der Telearbeit nur Durchschnittswerte.
Schweden	Ist nach vergleichsweise geringem Zuwachs gegenüber 1999 in der Rangfolge etwas zurückgefallen. Weit zurückliegend bei Telearbeit von Selbständigen in SOHOs.
Großbritannien	Nimmt Platz im vorderen Mittelfeld bei allen Organisationsformen ein. Überdurchschnittliches Wachstum gegenüber 1999.
Schweiz	Sehr differenziertes Ergebnis: Liegt bei mobiler Telearbeit an erster Stelle. Nimmt bei häuslicher Telearbeit Platz im vorderen Mittelfeld ein. Hinkt bei selbständiger Telearbeit in SOHOs deutlich hinterher.
Deutschland	Höchste Wachstumsrate unter allen Ländern. Bei häuslicher Telearbeit nur im Mittelfeld. Bei Telearbeit von Selbständigen in SOHOs und mobiler Telearbeit aber in der Spitzengruppe.
Österreich	Vorne bei Selbständigen in SOHOs. Erreicht bei den anderen Organisationsformen hingegen nur Durchschnittswerte.
Griechenland	Zählt zur Gruppe im hinteren Mittelfeld. Überdurchschnittliches Abschneiden bei der Telearbeit von Selbständigen in SOHOs.
Irland	Starkes Wachstum gegenüber 1999. Verbreitung zumeist nah am europäischen Mittel. Geringe Verbreitung der permanenten und alternierenden häuslichen Telearbeit.
Belgien	Durchschnittswert bei häuslicher Telearbeit. Unterdurchschnittlich bei mobiler Telearbeit und Telearbeit von Selbständigen in SOHOs.
Italien	Starkes Wachstum gegenüber 1999 hat sich rangmäßig noch nicht ausgewirkt. Weit überdurchschnittliches Ergebnis bei mobiler Telearbeit.
Frankreich	Bescheidenes Ergebnis aus 1999 bestätigt sich. Rangiert bei Telearbeit von Selbständigen in SOHOs sogar an letzter Stelle.
Luxemburg	Gehört in allen Organisationsformen zur Gruppe der Nachzügler. Das Interesse an Telearbeit unter den Erwerbstätigen ist hingegen überdurchschnittlich.
Spanien	Aufgrund unterdurchschnittlichen Wachstums keine Verbesserung gegenüber 1999.
Portugal	Absoluter Nachzügler in allen Telearbeits-Kategorien sowie beim Interesse an Telearbeit.

5 Interesse an häuslicher Telearbeit, deren Machbarkeit und Rückkehrerquote

Angesichts des ausgebliebenen Wachstums bei der „klassischen Telearbeit“ wurde anfangs die Frage aufgeworfen, ob das Potenzial für häusliche Telearbeit ausgeschöpft sei. Anhand weiterer Befragungsergebnisse aus der SIBIS-Erhebung können wir nachfolgend eine Antwort darauf geben.

Das Potenzial der häuslichen Telearbeit hängt von mehreren Faktoren ab, u.a. vom Interesse der Erwerbstätigen und der Machbarkeit im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Deshalb wurden auch diejenigen Erwerbstätigen, die (bislang) nicht telearbeiten, zum Thema Telearbeit befragt. Einerseits wurde das jeweilige Interesse hinsichtlich Telearbeit ermittelt (Kap.5.1), zum anderen wurden die ihrer Meinung nach bestehende Machbarkeit bzw. die gegen Telearbeit sprechenden Gründe thematisiert (Kap. 5.2).

Wenig – um nicht zu sagen zu wenig – Aufmerksamkeit wurde bislang dem Umstand gewidmet, dass von manchen Erwerbstätigen die häusliche Telearbeit nur in bestimmten Lebensphasen praktiziert und später wieder in ein normales Arbeitsverhältnis mit voller Wochenstundenzahl im Büro zurückgekehrt wird. In SIBIS wurde dem Rechnung getragen und die Rückkehrerquote berechnet (Kap. 5.3).

5.1 Interesse an Telearbeit

Wie schon in zwei früheren Erhebungen (1994 und 1999) wurde separat gefragt, ob die Befragten daran interessiert sind alternierend oder permanent zu Hause oder in einem Telearbeitszentrum¹⁰ zu arbeiten.

Es zeigt sich, dass über alle Länder hinweg sehr großes Interesse an Telearbeit besteht. In der EU sind annähernd zwei Drittel der Erwerbstätigen (62,7%) an einer der genannten Formen der Telearbeit interessiert bzw. praktizieren Telearbeit bereits¹¹. Geringfügig höher ist das Interesse in den USA. Die dortige Vergleichszahl beträgt 65,2%.

Schon 1999 war länderübergreifend das Interesse an Telearbeit gewaltig hoch¹². Dies gilt somit nach wie vor. Es ist somit im Zeitablauf keineswegs eine gewisse Ernüchterung seitens der Erwerbstätigen eingetreten.

Auch für die festgestellte Stagnation der klassischen Telearbeit fällt mangelndes Interesse seitens der Erwerbstätigen als Erklärungsfaktor definitiv aus. Nach wie vor sind weitaus mehr Beschäftigte daran interessiert permanent oder alternierend zu Hause zu arbeiten, als dies ihnen ermöglicht wird.

In Europa ist das Interesse an Telearbeit besonders groß in Dänemark, Luxemburg, Belgien und Deutschland. Weit hinter dem europäischen Durchschnitt zurück liegen Länder, wie Portugal, Griechenland und Frankreich, die auch hinsichtlich der Verbreitung der Telearbeit zu den Nachzüglern gehören. Die große Diskrepanz zwischen niedriger Praxis und vergleichsweise großem Interesse seitens der Erwerbstätigen, wie in Luxemburg und auch Belgien, lässt auf fehlende Voraussetzungen bzw. ungeklärte Rahmenbedingungen für Telearbeit schließen, die Arbeitgeber davon abhalten, Telearbeit im eigenen Unternehmen einzuführen.

• _____

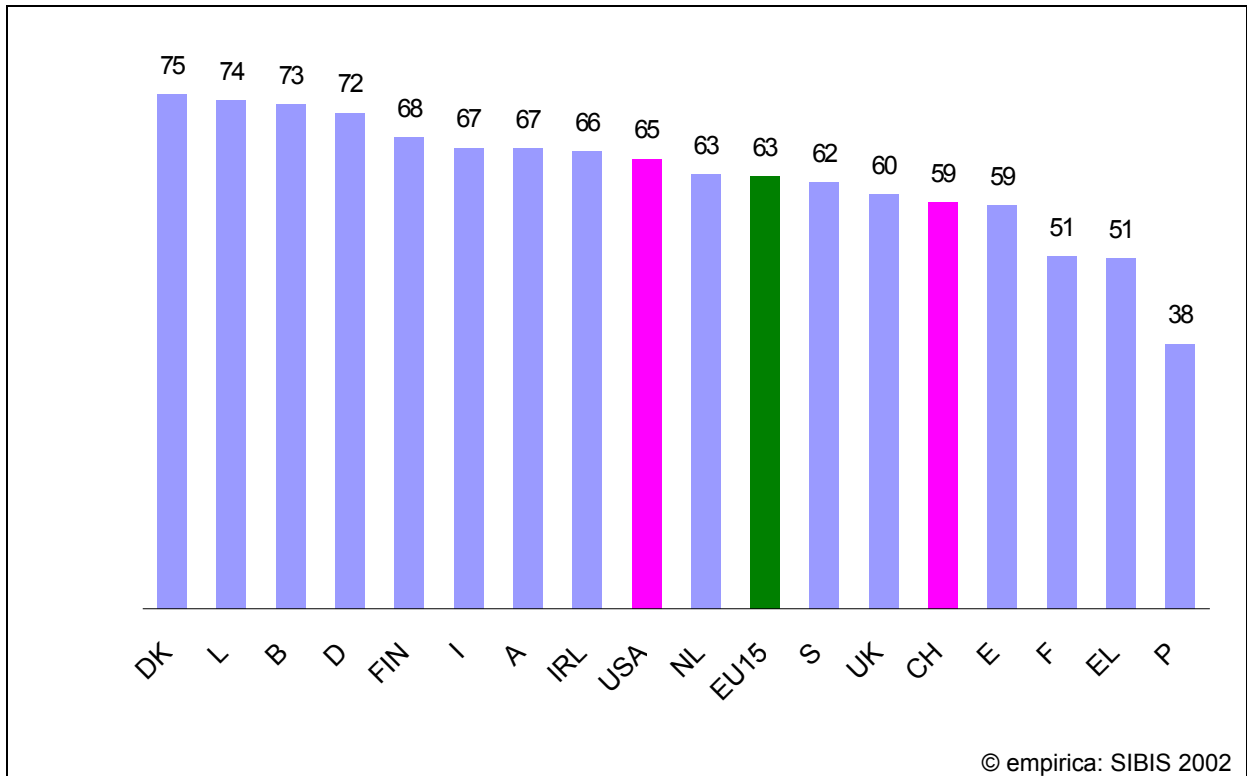
¹⁰ Die Anzahl der Beschäftigten in Telearbeitszentren wurde in SIBIS nicht erhoben (Zur Diskussion dieser zwar häufig diskutierten aber wenig praktizierten Organisationsform siehe Korte 2000).

¹¹ Diejenigen die angeben permanente oder alternierende Telearbeit zu betreiben sind in der Zahl der an Telearbeit interessierten enthalten.

¹² Aufgrund methodischer Änderungen im Fragebogen sind die Daten zum Interesse an Telearbeit für 2002 nicht direkt mit denen aus früheren Jahren vergleichbar. Ein Zeitvergleich wird hier deshalb nicht durchgeführt.

Interesse an Telearbeit (inkl. Praxis) in 2002

Anteil an den Erwerbstätigen in %

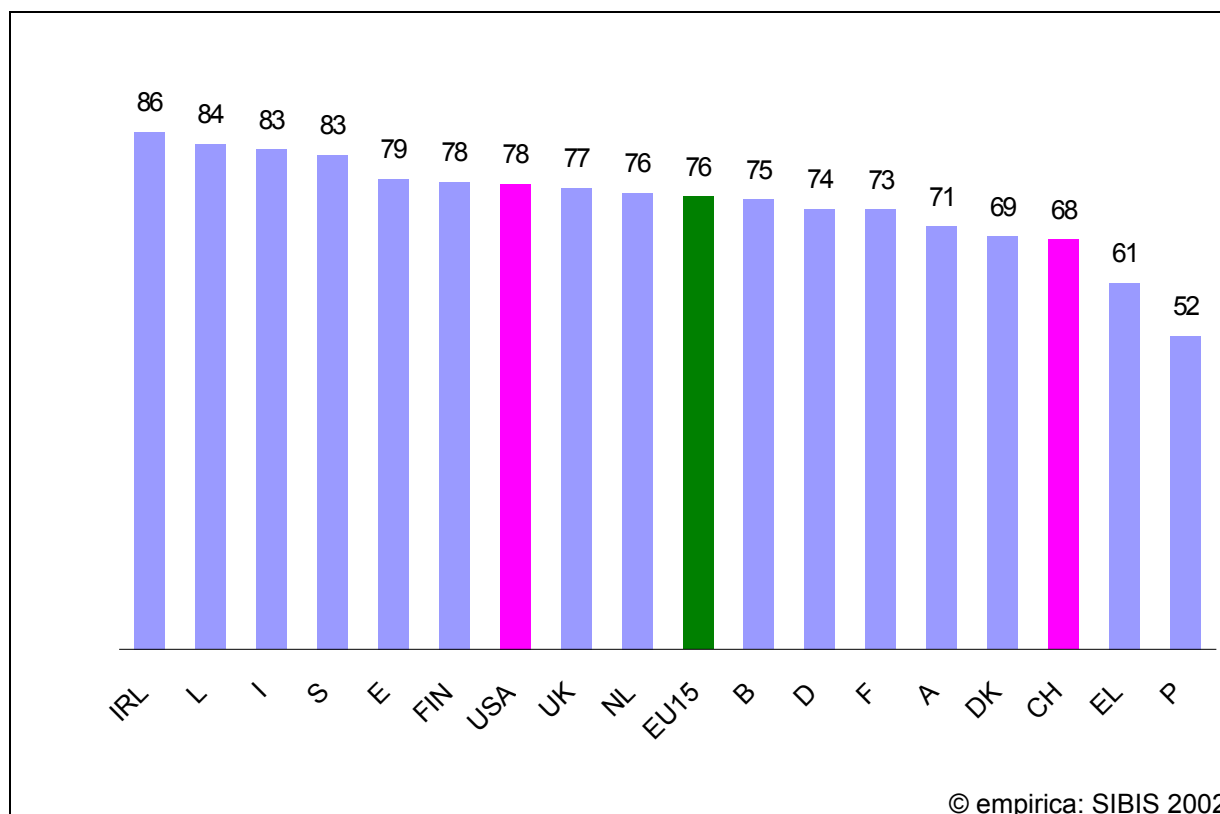


Wie nicht anders zu erwarten, ist das Interesse an Telearbeit unter Arbeitslosen bzw. sonstigen Arbeitssuchenden an Telearbeit noch etwas höher als unter den Erwerbstätigen. In der EU sind drei von vier Arbeitssuchenden an Telearbeit interessiert, womit der Anteil derjenigen, die sich an Telearbeit interessiert zeigen, noch um 13% Punkte höher liegt als bei denen, die über einen Arbeitsplatz verfügen.

Die Länderunterschiede bei den Arbeitssuchenden entsprechen in etwa denen bei den Erwerbstätigen auf höherem Niveau. Erstere sind generell an Beschäftigungsmöglichkeiten interessiert und stehen daher offenbar auch neuen Formen der Arbeitsorganisation wie Telearbeit noch aufgeschlossener gegenüber als Personen in anderen Lebenssituationen. Nur in Dänemark sind die Arbeitssuchenden weniger an Telearbeit interessiert als diejenigen, die einer Berufstätigkeit nachgehen.

Interesse an Telearbeit (inkl. Praxis) in 2002

Anteil an Arbeitssuchenden in %



Die Differenzierung nach Organisationsformen zeigt, dass das Interesse an alternierender Telearbeit und an Telearbeit im Telearbeitszentrum deutlich höher ausgeprägt ist als an permanenter Telearbeit zu Hause. In der EU sind 40% der Erwerbstätigen an permanenter Telearbeit interessiert, 52% an alternierender Telearbeit und 55% an Telearbeit in einem Telearbeitszentrum. Andererseits ist angesichts der geringen Verbreitung der permanenten Telearbeit das vergleichsweise hohe Interesse der Erwerbstätigen an dieser Arbeitsform recht bemerkenswert.

Interessant ist, dass in Ländern mit starker Verbreitung der Telearbeit die Unterschiede zwischen den Interessensbekundungen wesentlich größer sind als in Ländern, in denen Telearbeit wenig praktiziert wird und folgerichtig auch wenig diskutiert wird. Offenbar werden Vor- und Nachteile einzelner Telearbeitsformen erst dann mehr gegeneinander abgewogen, wenn das Thema stärker im öffentlichen Bewusstsein präsent ist. Jedenfalls deuten die geringen Unterschiede zwischen permanenter und alternierender Telearbeit in den südeuropäischen Ländern und den vergleichsweise hohen in den nordeuropäischen darauf hin. Zudem sind es i.d.R. die Vorreiterländer, in denen die alternierende Telearbeit auf größeres Interesse stößt, als die Arbeit im Telearbeitszentrum.

Interesse an Organisationsformen der Telearbeit (inkl. Praxis) unter den Erwerbstätigen nach Ländern in 2002				
	Interesse an permanenter häuslicher Telearbeit	Interesse an alternierender Telearbeit	Interesse an Arbeit im Telearbeitszentrum	Interesse an mindestens einer Form der Telearbeit
Belgien	43,7	53,0	68,8	73,1
Dänemark	39,1	54,1	66,2	74,6
Deutschland	41,8	58,1	61,1	71,9
Finnland	44,4	66,0	56,6	68,3
Frankreich	28,7	37,1	43,0	51,1
Griechenland	35,7	40,5	50,0	50,8
Großbritannien	41,5	55,7	54,9	60,1
Irland	50,8	57,7	54,7	66,3
Italien	45,4	50,2	59,2	66,8
Luxemburg	40,6	56,1	64,7	73,7
Niederlande	44,2	68,5	64,1	63,0
Österreich	45,2	59,8	53,9	66,7
Portugal	22,9	24,8	34,7	38,4
Schweden	43,3	60,6	45,6	61,8
Spanien	41,7	45,6	46,1	58,5
EU 15	40,1	51,5	54,5	62,7
Schweiz	34,8	44,8	51,2	58,9
USA	50,5	61,7	61,6	65,2

5.2 Machbarkeit der Telearbeit

Neben dem Interesse der Erwerbstätigen an der flexiblen Arbeitsform ist von entscheidender Bedeutung, welche Arbeitsplätze hierfür überhaupt geeignet sind. Diejenigen, die keiner Telearbeit nachgehen, wurden deshalb befragt, wie sie die Machbarkeit der Telearbeit einschätzen. Diejenigen, die hier zu einem negativen Befund kommen, wurden zudem gebeten, die jeweiligen Gründe zu benennen¹³.

Insgesamt zeigt sich, dass drei von zehn Erwerbstätigen ihr Tätigkeitsfeld grundsätzlich als für häusliche Telearbeit geeignet einschätzen in dem Sinne, dass sie mindestens einen vollen Arbeitstag zu Hause verbringen können. Das Potenzial für alternierende Telearbeit ist somit nach wie vor erheblich größer (um mehr als das zehnfache) als die derzeitige Praxis.

Die Zahlen lassen unseres Erachtens die folgende Interpretation zu: Die Unternehmen öffnen zwar zusehends ihre Computersysteme für den Fernzugang (remote access), aber zögern weiterhin, Mitarbeitern zu gestatten, ganze Tage von zu Hause zu arbeiten. Die Diffusion der Technik vollzieht sich also schneller, als die Führungsstile in den Unternehmen sich anpassen können. Deshalb gibt es heute zwar viele Telearbeitsplätze im technischen Sinn, hingegen aber relativ wenig abhängig Beschäftigte, die alternierend oder permanent zu Hause arbeiten.

Besonders groß ist das unausgeschöpfte Potenzial in Deutschland. Hier ist der Unterschied zwischen der gegenwärtigen Praxis von permanenter und alternierender Telearbeit (mit 1,6% aller Erwerbstätigen) und dem Anteil an Arbeitsplätzen (mit 35,8%), die aufgrund ihres Tätigkeitsfeldes grundsätzlich dafür in Frage kämen, besonders hoch. Noch höher ist das Potenzial in den

• _____

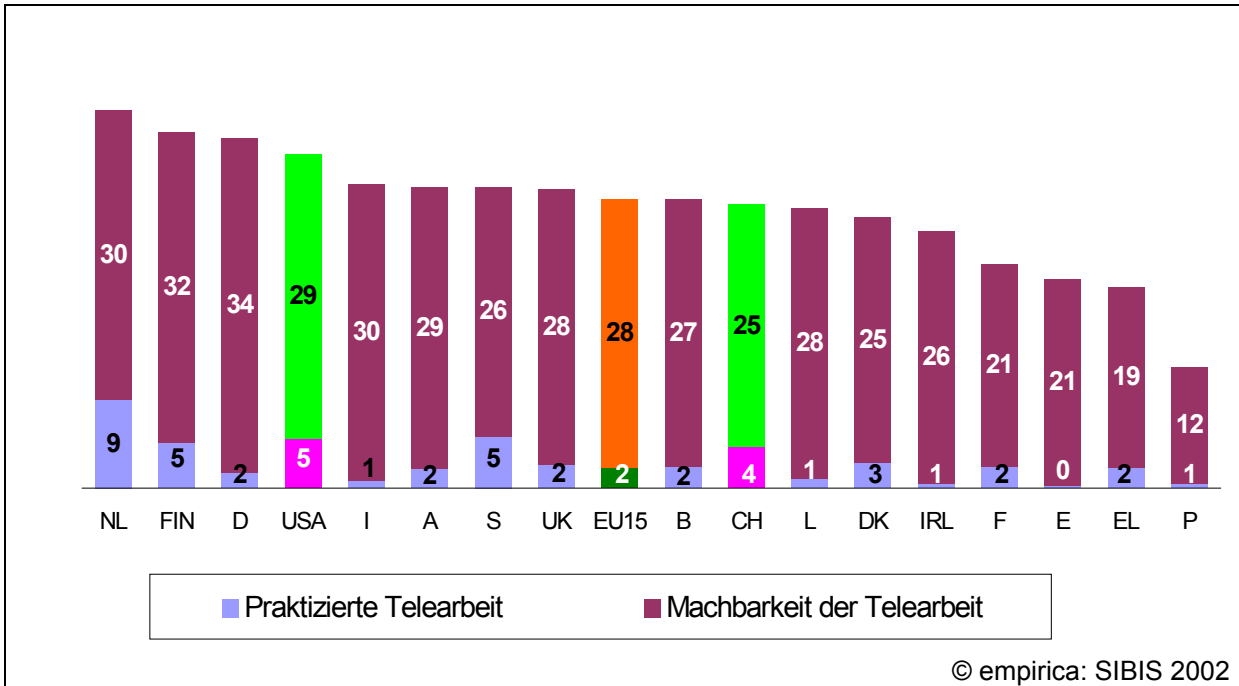
¹³ Selbständige wurden zu den Gründen nicht befragt

Niederlande und Finnland, allerdings ist dort diese Form der Telearbeit auch deutlich weiter verbreitet.

Die geringsten Potenziale werden für die Nachzüglerländer Portugal, Griechenland, Spanien und Frankreich ermittelt. Dies kann bedeuten, dass die geringe Verbreitung dort auch eine Folge des geringen Potenzials dieser Arbeitsform ist. Andererseits dürfte die Einschätzung der Machbarkeit auch umgekehrt von der tatsächlichen Verbreitung der Telearbeit und damit vom Diskussionsstand in den einzelnen Ländern abhängig sein. Die vorliegenden Daten jedenfalls geben keinen Aufschluss darüber, welche Kausalität überwiegt.

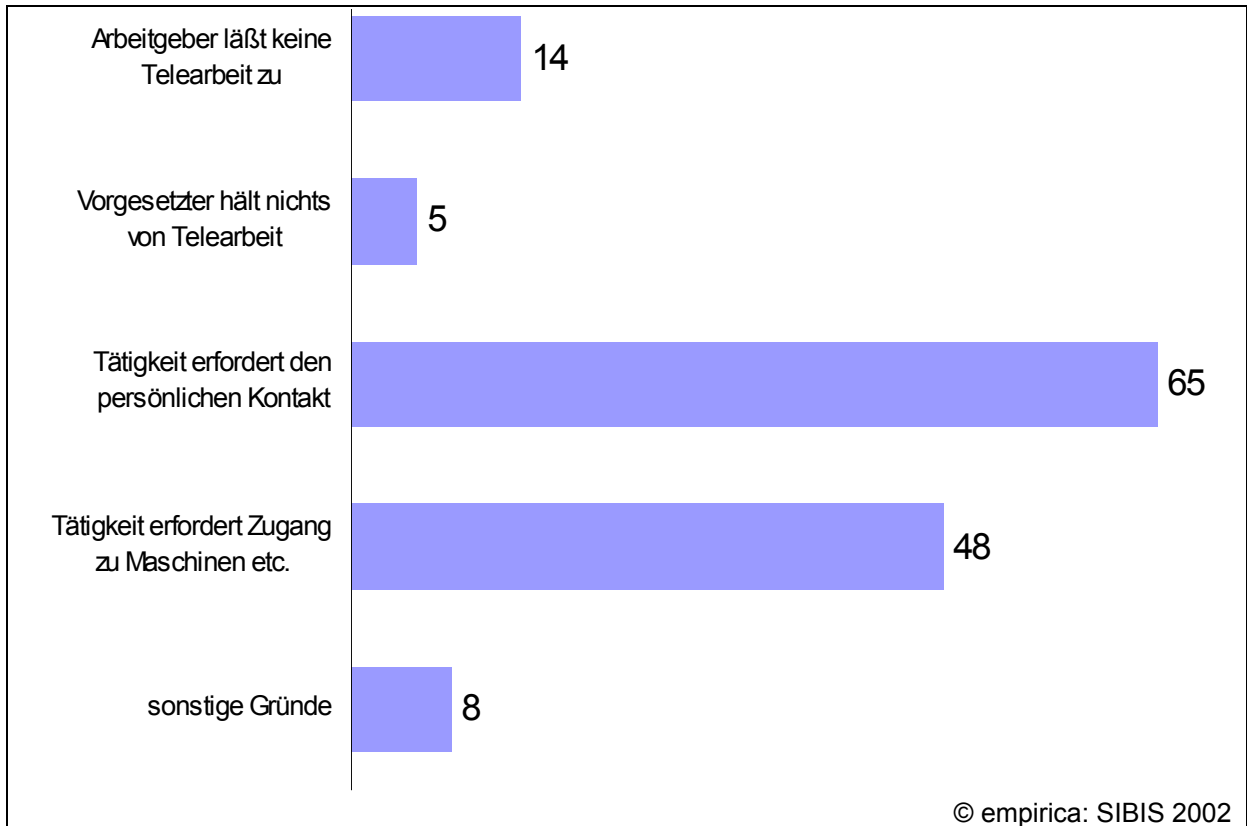
Für permanente und alternierende Telearbeit geeignete Arbeitsplätze

in % der Erwerbstätigen in 2002



Als Haupthindernis für Telearbeit wird genannt, dass die eigene berufliche Tätigkeit den persönlichen Kontakt mit Kunden, Kollegen oder anderen Personen erfordert. Zwei Drittel derjenigen, die häusliche Telearbeit für ihre eigene berufliche Tätigkeit als nicht geeignet einschätzen, nennen dies als wesentliche Ursache. An zweiter Stelle wird genannt, dass die eigene Arbeit den Zugang zu Maschinen oder anderen Dingen erfordert, die von zu Hause aus nicht zugänglich wären. Weniger bedeutsam sind hingegen eine ablehnende Haltung des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten. Dennoch sind es immerhin annähernd 20%, die dies als wesentlichen Grund für die fehlende Machbarkeit der permanenten oder alternierenden häuslichen Telearbeit angeben.

Gründe für Nicht-Machbarkeit der häuslichen Telearbeit in der EU



Im Hinblick auf Wirtschaftsstruktur, Produktionsweisen, Arbeitsorganisation, rechtlicher und kultureller Rahmenbedingungen unterscheiden sich die untersuchten Länder z.T. sehr deutlich. Interessant ist es daher zu untersuchen, ob und inwieweit sich bei den Gründen der Nicht-Machbarkeit relevante Unterschiede zwischen Europa und den USA einerseits bzw. innerhalb Europas andererseits feststellen lassen.

Es zeigt sich, dass in den USA sehr ähnliche Anteile auf die genannten Gründe entfallen wie in Europa auch. Hingegen zeigen sich bei innerhalb Europas gewisse Unterschiede im Ländervergleich:

Während es in den Niederlanden offenbar so gut wie nicht vorkommt, dass Arbeitgeber Telearbeit nicht erlauben, wird dies in Portugal und Großbritannien von mehr als einem Viertel der Befragten als Grund angeführt. Durchgehend wird die Notwendigkeit von Face-to-Face-Kontakten als wichtigster Hinderungsgrund genannt gefolgt vom erforderlichen Zugang zu Maschinen oder anderen Dingen, die vom häuslichen Arbeitsplatz nicht zugänglich wären. Abweichend hiervon werden in Portugal bzw. in Griechenland anderen Gründen eine gleich bzw. ähnliche große Bedeutung beigemessen.

Gründe gegen Telearbeit nach Ländern in 2002					
in % derjenigen, die Telearbeit als nicht machbar einstufen					
	Arbeitgeber lässt keine Telearbeit zu	Vorgesetzter hält nichts von Telearbeit	Tätigkeit erfordert den persönlichen Kontakt	Tätigkeit erfordert Zugang zu Maschinen etc.	sonstige Gründe
Belgien	14,0	-	47,3	26,6	12,0
Dänemark	2,4	-	61,6	38,5	5,6
Deutschland	10,2	5,1	65,8	49,7	5,1
Finnland	9,1	4,0	68,4	50,5	6,8
Frankreich	14,0	3,7	68,6	52,9	8,5
Griechenland	17,0	-	32,5	27,2	23,9
Großbritannien	26,1	13,0	84,5	66,2	3,8
Irland	5,1	1,9	65,4	41,5	4,4
Italien	14,1	4,7	52,4	32,0	14,4
Luxemburg	5,6	0,6	60,1	25,7	11,7
Niederlande	0,3	2,0	56,7	41,4	10,9
Österreich	8,8	2,0	62,7	38,1	0,7
Portugal	27,4	2,5	23,2	18,5	28,8
Schweden	8,6	7,5	68,7	52,5	2,1
Spanien	4,8	2,5	61,8	43,7	6,2
EU 15	13,6	5,3	64,8	47,7	8,0
Schweiz	14,3	1,4	57,5	42,0	3,9
USA	10,1	5,5	68,9	47,6	2,1

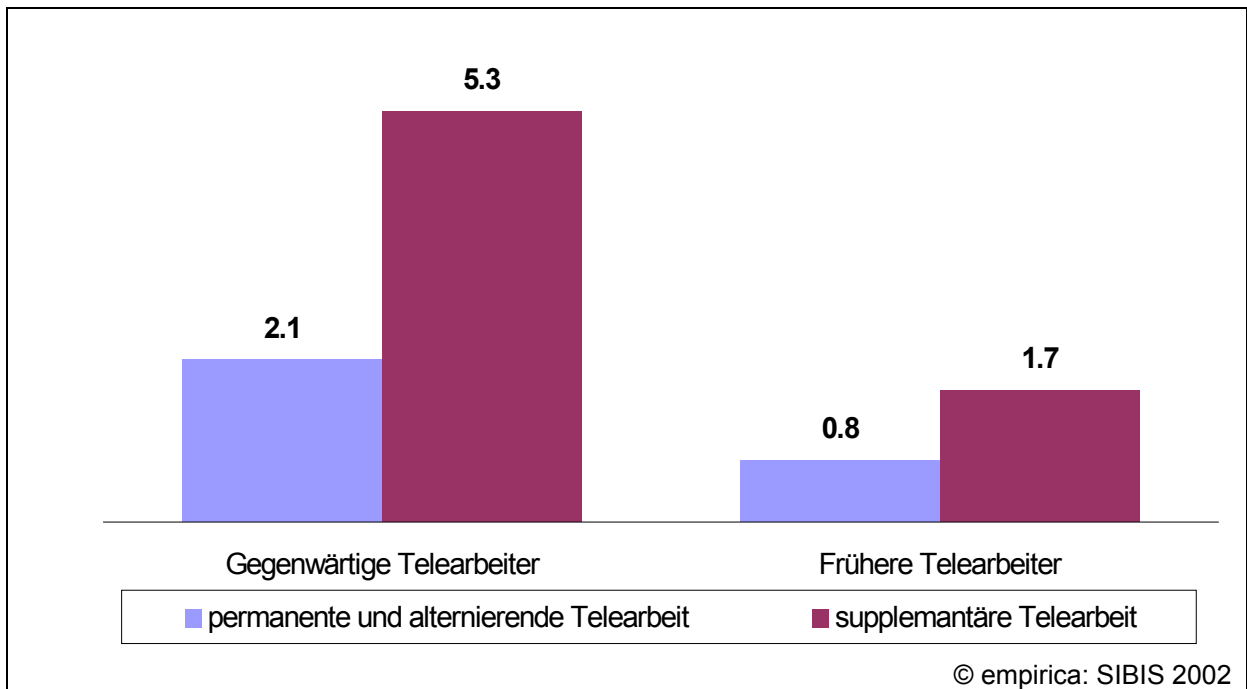
5.3 Aufgabe der Telearbeit / Rückkehr zum Normalarbeitsverhältnis

Häusliche Telearbeit wird oftmals von Erwerbstätigen bevorzugt, die sich in bestimmten Lebensphasen befinden, beispielsweise während Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege älterer Erwachsener. Es kann sein, dass nach einem Wechsel des Arbeitgebers oder der Arbeitsaufgabe Telearbeit nicht mehr möglich ist. Zudem ist vorstellbar, dass je nachdem auch die Rahmenbedingungen unter denen die häusliche Telearbeit praktiziert wird als nachteilig empfunden werden. Es kann also viele unterschiedliche Gründe geben, warum es zu einer Rückkehr in ein Normalarbeitsverhältnis kommt.

Wie hoch der Anteil der Rückkehrer ist, war bislang nicht bekannt. Um diesbzgl. erste Informationen zu erhalten, wurden in SIBIS die heutigen Nicht-Telearbeiter gefragt, ob sie in den letzten 5 Jahren schon einmal regelmäßig Telearbeit betrieben haben, wobei zwischen supplementärer und alternierender Telearbeit unterschieden wurde.

Für die Erwerbstätigen in der EU wurde auf diese Weise ermittelt, dass 2,5% der Erwerbstätigen heute zwar keine häusliche Telearbeit mehr betreiben, dies aber in den letzten 5 Jahren getan haben. Ähnlich wie bei der derzeitigen Praxis, sind auch bei den früheren Telearbeitern diejenigen, die mindestens einen vollen Arbeitstag pro Woche zu Hause gearbeitet haben (alternierende Telearbeit: 0,8%), gegenüber denen, die in geringerem Umfang Telearbeit praktizierten (supplementäre Telearbeit: 1,7%), in der Minderheit. Damit kommen derzeit auf drei häusliche Telearbeiter ein Erwerbstätiger mit Telearbeitserfahrung, der seine Arbeit derzeit – aus welchen Gründen auch immer – auf herkömmliche Weise am Unternehmensstandort praktiziert.

Gegenwärtige und frühere häusliche Telearbeiter in der EU - Anteile in %

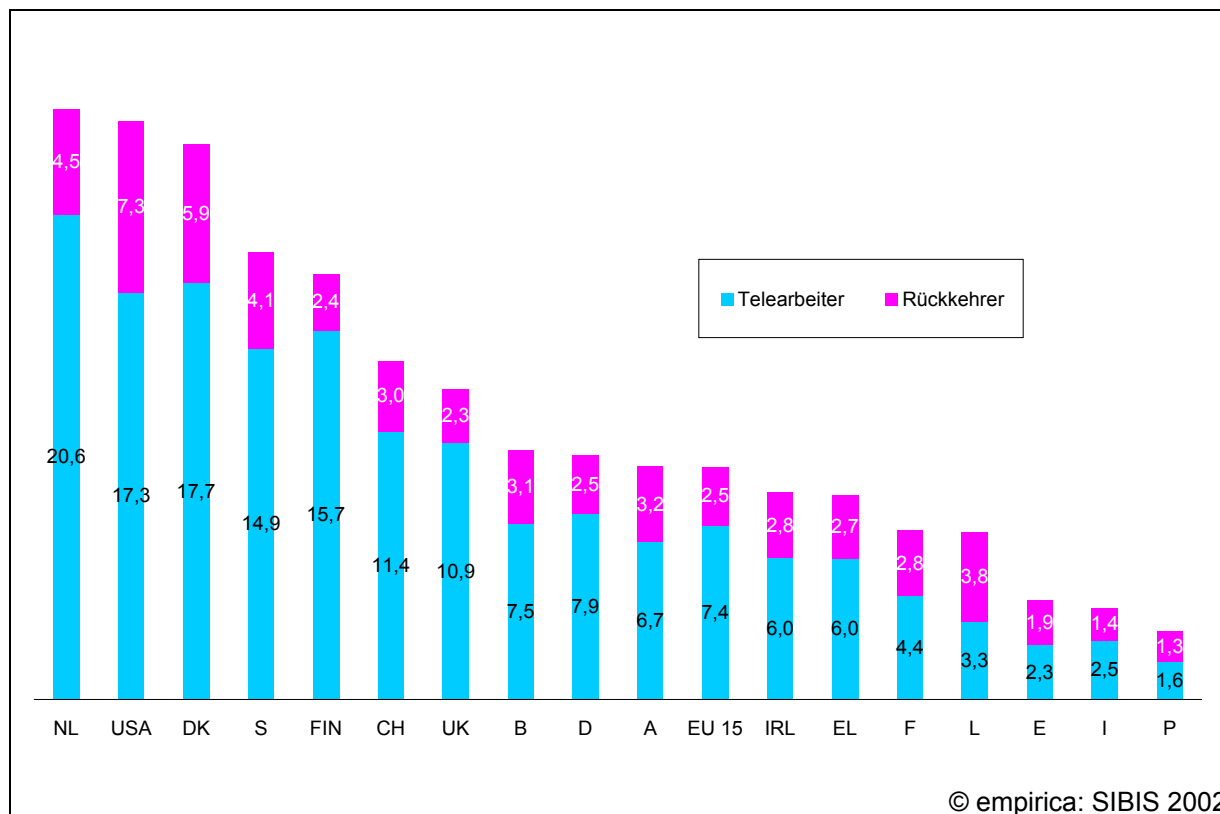


Setzt man den Anteil der heutigen häuslichen Telearbeiter zu denen in Beziehung, die früher einmal auf diese Weise gearbeitet haben, dann zeigen sich deutliche länderspezifische Unterschiede. Besonders hoch ist der relative Anteil der Rückkehrer in Ländern wie Portugal, Spanien und Luxemburg, die bei der Verbreitung der Telearbeit eine Nachzüglerposition einnehmen. Hingegen ist die Verweildauer in Telearbeitsvorreiter-Ländern, wie Finnland, Großbritannien oder den Niederlanden, besonders hoch ausgeprägt.

Einerseits liegt der Anteil der Rückkehrer an den Erwerbstätigen in den Ländern Europas auf recht ähnlichen Niveau, andererseits ist er in Relation zu den heutigen Telearbeitern aber gerade in denjenigen Ländern besonders hoch, die hinsichtlich der Verbreitung der häuslichen Telearbeit zurückliegen. Heißt das nun, dass es dort überproportional viele Fehlversuche bei der Implementierung der Telearbeit gibt, beispielsweise weil die Bedingungen für Telearbeit aufgrund von Mängeln bei der technischen Infrastruktur, ungeeigneter Organisationskultur in den Unternehmen oder enger Regulierung des Arbeitsmarktes besonders schlecht sind? Dann werden diese Länder sich auch in Zukunft schwer tun moderne und flexible Unternehmensstrukturen zu etablieren und entsprechende Wettbewerbsvorteile zu erzielen.

Oder handelt es sich bei den Rückkehrern in erster Linie um eine „normale Fluktuation“, die z.B. deshalb stattfindet, weil sich die individuellen Lebensumstände oder die Arbeitsanforderungen der Erwerbstätigen im Zeitablauf ändern und damit die ursprünglichen Motive für Telearbeit nicht mehr zutreffen?

Gegenwärtige und frühere häusliche Telearbeiter in % der Erwerbstätigen 2002



Häusliche Telearbeit und Rückkehrerquote in % der Erwerbstätigen

	Gegenwärtige häusliche Telearbeiter (1)	frühere häusliche Telearbeiter (2)	Rückkehrerquote (2:1)
Belgien	7,5	3,1	41
Dänemark	17,7	5,9	33
Deutschland	7,9	2,5	31
Finnland	15,7	2,4	15
Frankreich	4,4	2,8	62
Griechenland	6,0	2,7	44
Großbritannien	10,9	2,3	21
Irland	6,0	2,8	47
Italien	2,5	1,4	55
Luxemburg	3,3	3,8	116
Niederlande	20,6	4,5	22
Österreich	6,7	3,2	48
Portugal	1,6	1,3	80
Schweden	14,9	4,1	28
Spanien	2,3	1,9	85
EU 15	7,4	2,5	34
Schweiz	11,4	3,0	27
USA	17,3	7,3	42

Derzeit können wir diese Fragen nicht befriedigendstellend beantworten. Jedenfalls zeigt sich, dass die Entscheidung für Telearbeit nicht zwangsläufig unumkehrbar sein muss. Es besteht somit weiterer Forschungsbedarf gerade hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Telearbeit und welche Faktoren sie

beeinflussen. Solche Fragen wurden bereits im EU-Forschungsprojekt FAMILIES¹⁴ fallstudienartig angegangen (siehe Cullen et al. 2003). Längsschnittuntersuchungen, die Entwicklungen im Zeitablauf verfolgen, könnten diesbzgl. weitere interessante Einblicke geben.

• _____

¹⁴ Families, Work and IST: A study of the interactions between family trends and new work methods in the information society (siehe www.families-project.com)

6 Soziodemographische Zusammensetzung der Telearbeiter in der EU

Wer macht überhaupt Telearbeit? Um die vorgestellten Entwicklungstendenzen der Telearbeit besser verstehen zu können ist es unabdingbar, mehr über die soziodemographische Zusammensetzung derjenigen, die Telearbeit praktizieren, zu erfahren.

Telearbeit ist die Domäne von Männern. Dies war ein wesentliches Ergebnis der ECaTT-Erhebung (siehe empirica 1999a). Weitere Erkenntnisse waren, dass Telearbeit insbesondere von Erwerbstätigen mittleren Alters sowie überwiegend von hochqualifizierten Erwerbstätigen praktiziert wird. Kann die Nachfolgeuntersuchung SIBIS dies bestätigen oder gibt es hiervon abweichende bzw. neue Erkenntnisse?

6.1 Geschlecht

Die große Mehrheit der Telearbeiter in der EU¹⁵ ist männlich (73%). Nur 27% der Telearbeiter in der EU sind weiblichen Geschlechts. Der Frauenanteil unter den Telearbeitern ist damit deutlich niedriger als unter allen Erwerbstätigen (44%). Von den männlichen Erwerbstätigen sind 16,9% als Telearbeiter im umfassenden Sinn zu bezeichnen, bei den weiblichen Erwerbstätigen ist der Anteil mit 8,0% weniger als halb so hoch. Wie schon in 1999 ist auch 2002 eine starke Dominanz der Männer unter den Telearbeitern zu verzeichnen.

Die Differenzierung nach Organisationsformen zeigt recht deutliche Unterschiede: Nicht unerwartet ist der Frauenanteil am höchsten bei der häuslichen Telearbeit (und hier insbesondere bei der supplementären Telearbeit zu der auch viele Teilzeitkräfte zählen). Ein Drittel der häuslichen Telearbeiter sind weiblichen Geschlechts. Etwas geringer ist der Anteil bei den selbständigen Telearbeitern, wo der Anteil der Frauen 25% beträgt. Mit nur einem Anteil von 13% sind Frauen unter den mobilen Telearbeitern am schwächsten vertreten.

Telearbeit nach Geschlecht – Anteil an den Erwerbstätigen in %							
	häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt	keine Telearbeit
	permanent + alternierend	Supplementär	insgesamt				
Frauen	1,4	4,1	5,5	1,2	1,9	8,0	92,0
Männer	2,6	6,2	8,8	6,3	4,5	16,9	83,1

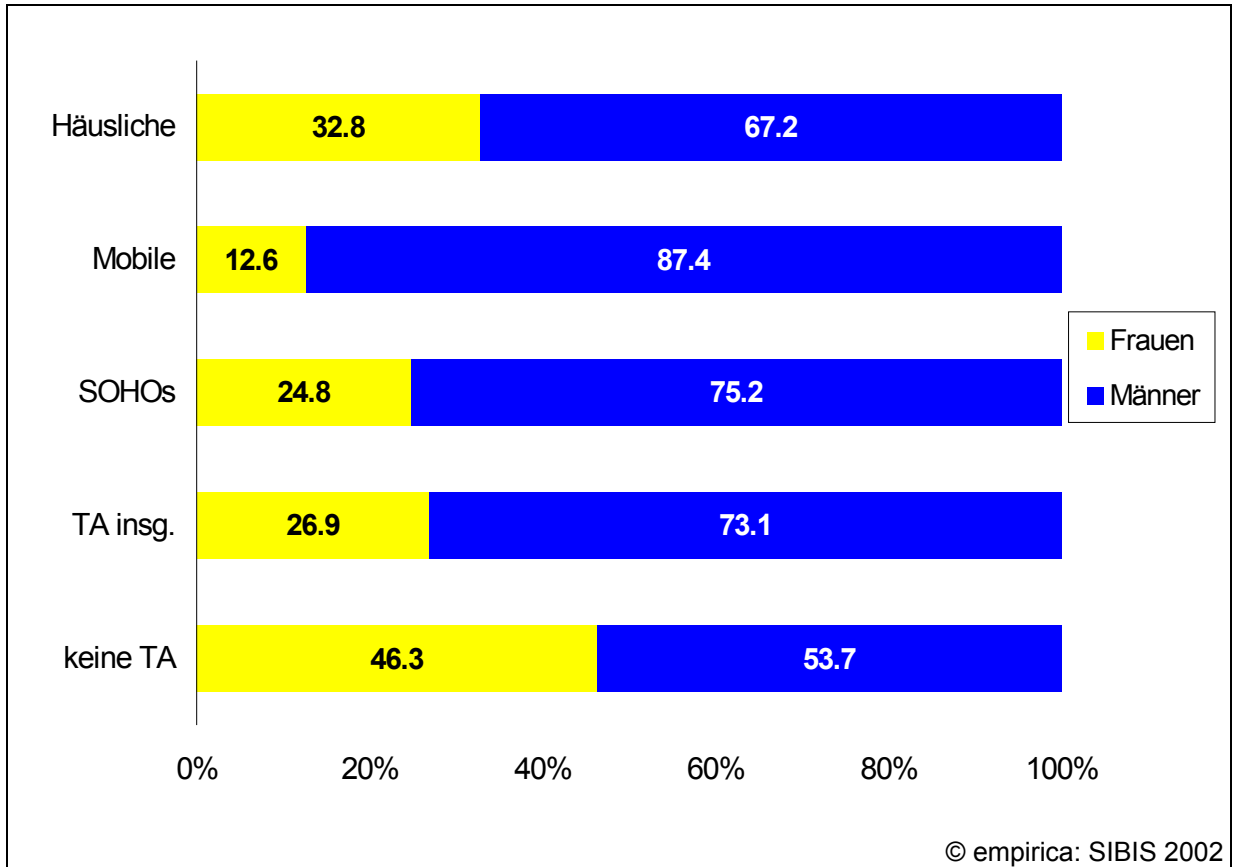
Telearbeit nach Geschlecht – Anteil der Geschlechter in %							
	Häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt	keine Telearbeit
	permanent + alternierend	Supplementär	insgesamt				
Frauen	29,8	34,1	32,8	12,6	24,8	26,9	46,3
Männer	70,2	65,9	67,2	87,4	75,2	73,1	53,7

Damit wird die Vorläufer-Untersuchung ECaTT bestätigt, die die weit verbreitete Meinung, dass es sich bei Telearbeit vorwiegend um eine weibliche Domäne handle, widerlegte. Das auch heute noch in den Medien verbreitete Bild der Sachbearbeiterin, die mittels Telearbeit Beruf und Familie vereinbart,

¹⁵ Nachfolgend werden die Telearbeiter aus allen 15 EU-Ländern zusammengefasst. Nur an ausgewählten Stellen wird - wegen begrenzter Fallzahlen - ergänzend eine länderspezifische Betrachtung durchgeführt. Die EU-Werte wurden mittels der Einwohnerzahl des jeweiligen Landes gewichtet.

repräsentiert eben nur eine Minderheit unter den Telearbeitern in Europa (siehe Kordey/ Schubert 2001).

Telearbeit nach Geschlecht – Anteil der Geschlechter in %



Folgende länderspezifischen Unterschiede sind zu verzeichnen: Die weiblichen Telearbeiter sind i.d.R. deutlich in der Minderheit. Nur in Finnland und Spanien arbeiten anteilmäßig annähernd genau so viel Frauen wie Männer in einer der untersuchten Telearbeitsformen. Ganz besonders gering ist hingegen der Frauenanteil unter den Telearbeitern in Irland.

Vergleicht man die EU mit den USA, dann zeigt sich, dass in der neuen Welt der Frauenanteil unter den Telearbeitern mit 35% doch recht deutlich über dem in der EU liegt (27%). Die Schweiz passt sich diesbezüglich dem europäischen Durchschnitt an.

Anteil der Frauen unter den Telearbeitern	
	Frauenanteil in %
Belgien	29,8
Dänemark	24,3
Deutschland	24,9
Finnland	48,5
Frankreich	26,5
Griechenland	20,5
Großbritannien	28,8
Irland	14,1
Italien	21,7
Luxemburg	24,7
Niederlande	22,4
Österreich	36,5
Portugal	23,9
Schweden	28,6
Spanien	45,3
EU	26,9
Schweiz	25,5
USA	35,1

6.2 Alter

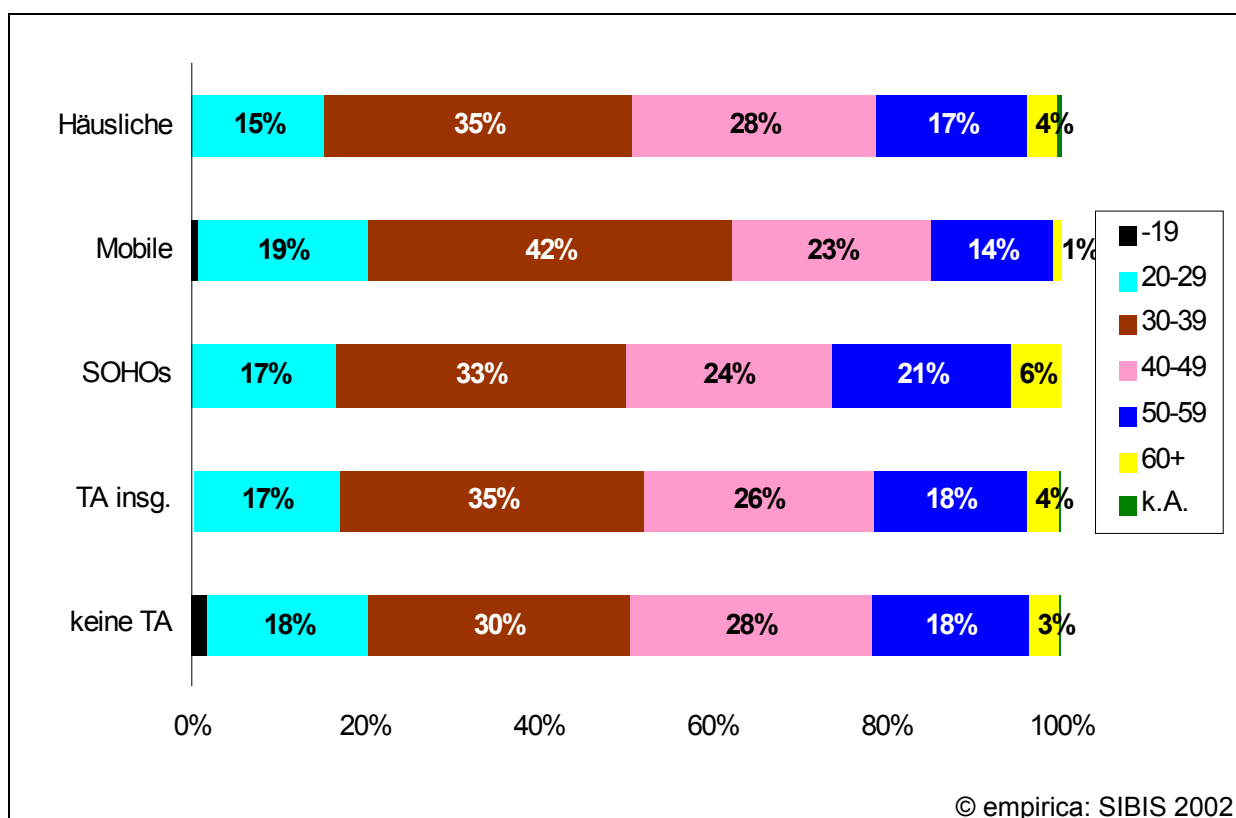
In den mittleren und höheren Altersklassen ist Telearbeit am stärksten verbreitet. Unter den Jüngeren und damit denjenigen mit geringer Berufserfahrung ist Telearbeit hingegen kaum anzutreffen.

Was die Alterszusammensetzung betrifft unterscheiden sich die Organisationsformen der Telearbeit erheblich. Die häuslichen Telearbeiter und hier insbesondere diejenigen, die permanente oder alternierende Telearbeit betreiben, gehören zumeist den mittleren Altersklassen an. Während die mobilen Telearbeiter überproportional jüngeren Alters sind, finden sich unter den selbständigen Telearbeitern in SOHOs überproportional viele Ältere.

Telearbeit nach Alter – Anteil an den Erwerbstätigen in %							
	häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt	keine Telearbeit
	permanent + alternierend	Supplementär	insgesamt				
- 19	-	0,5	0,5	1,8	-	2,3	97,7
20-29	1,4	4,7	6,1	4,3	3,1	11,9	88,1
30-39	2,7	5,8	8,5	5,5	3,6	14,8	85,2
40-49	2,4	5,1	7,6	3,4	2,9	12,4	87,6
50-59	1,5	5,5	7,0	3,1	3,8	12,7	87,3
60 +	1,1	6,3	7,4	1,2	5,6	13,1	86,9

Telearbeit nach Alter – Anteil der Altersklassen in %							
	häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt	keine Telearbeit
	permanent + alternierend	Supplementär	insgesamt				
- 19	-	0,1	0,1	0,8	-	0,3	1,9
20-29	12,6	15,9	15,0	19,4	16,6	16,7	18,4
30-39	40,1	23,6	35,4	41,8	33,2	35,0	30,1
40-49	32,4	26,6	28,2	23,0	23,8	26,3	27,7
50-59	13,1	18,9	17,3	14,0	20,7	17,9	18,3
60 +	1,9	4,1	3,5	1,0	5,7	3,5	3,4
k,A,	-	0,8	0,5	-	-	0,3	0,2

Telearbeit nach Alter – Anteil der Altersklassen in %



Dass es sich bei Telearbeit um eine Arbeitsform primär für erfahrene Mitarbeiter handelt, zeigt sich auch beim **Durchschnittsalter**. Das durchschnittliche Alter der Telearbeiter in der EU beträgt 40 Jahre. Gegenüber der früheren Untersuchung in 1999 ist es damit geringfügig angestiegen.

In den USA liegt das Durchschnittsalter mit 42 Jahren etwas über dem EU-Schnitt. Länderspezifisch schwankt es innerhalb der EU zwischen 36 Jahren in Belgien und 45 Jahren in den Niederlanden. Die deutschen Telearbeiter liegen mit einem Altersschnitt von 40 Jahren genau in der Mitte.

Hinsichtlich der unterschiedlichen Telearbeitsformen sind folgende Abweichungen zu verzeichnen: Auffallend ist insbesondere, dass die mobilen Telearbeiter im Schnitt drei Jahre jünger sind. Mit 41 Jahren etwas älter als der Durchschnitt sind hingegen die selbständigen Telearbeiter in SOHOs, während die häuslichen Telearbeiter exakt dem Gesamtdurchschnitt entsprechen.

Alter der Telearbeiter	
	Durchschnittsalter
Belgien	36
Dänemark	42
Deutschland	40
Finnland	41
Frankreich	38
Griechenland	37
Großbritannien	40
Irland	42
Italien	38
Luxemburg	37
Niederlande	45
Österreich	38
Portugal	40
Schweden	43
Spanien	40
EU	40
Schweiz	43
USA	42

6.3 Bildungsstand

Um in internationalen Vergleichsuntersuchungen den Bildungsstand zu messen, wird gewöhnlich das Schulabschlussalter herangezogen. Diese Vorgehensweise wird auch im folgenden verwendet.

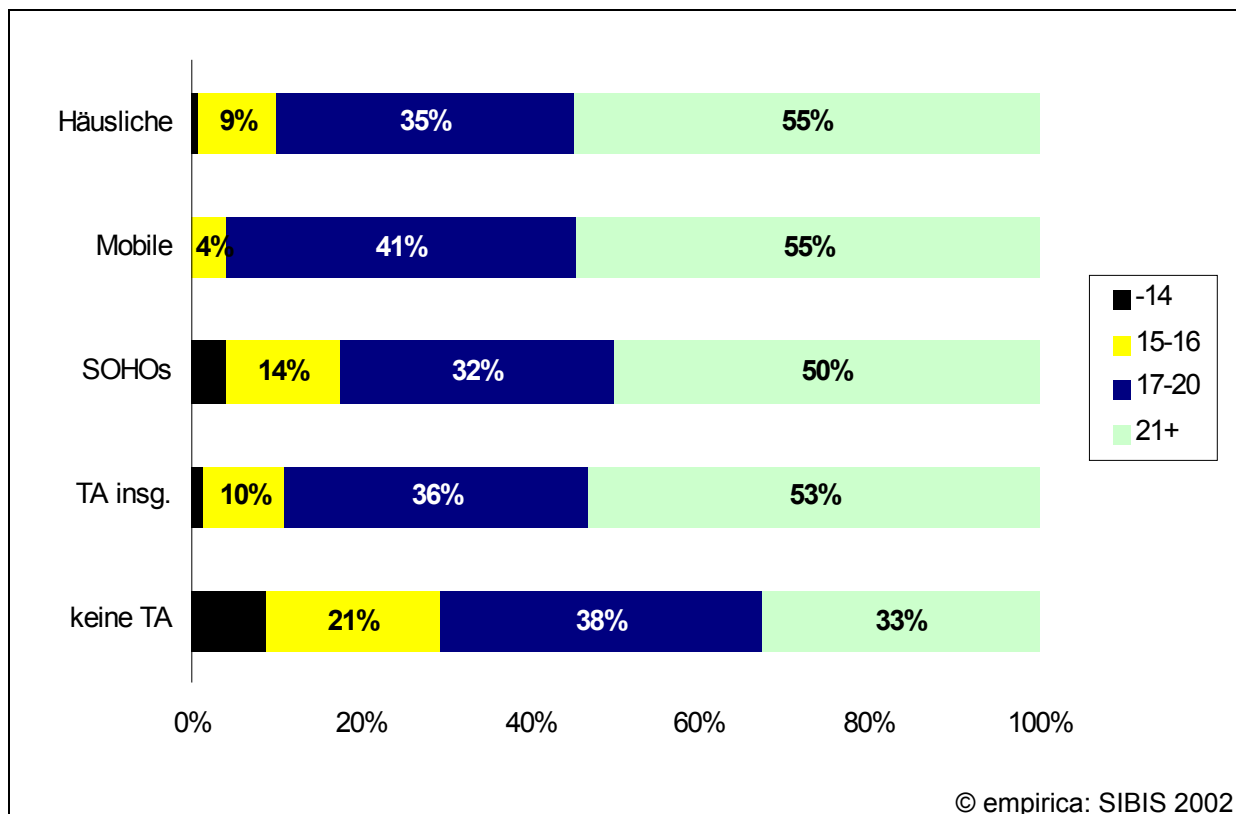
Es bestätigt sich das bereits in 1999 festgestellte Ergebnis: Telearbeit wird überwiegend von hochqualifizierten Erwerbstätigen praktiziert. Mehr als die Hälfte aller Telearbeiter verfügt, was die Ausbildungsdauer betrifft, über eine Schulausbildung, die in etwa der allgemeinen Hochschulreife entspricht. Telearbeiter mit nur geringer Schulbildung sind hingegen kaum anzutreffen.

Dieses Resultat gilt mehr oder weniger für alle Organisationsformen der Telearbeit. Über die längste Ausbildung verfügen die mobilen Telearbeiter, die vergleichsweise kürzeste die Selbständigen in SOHOS, während die häuslichen Telearbeiter sich kaum vom Ergebnis für alle Telearbeiter unterscheiden.

Telearbeit nach Bildung - Anteil an den Erwerbstätigen in %							
Schulabschlussalter	Häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt	keine Telearbeit
	permanent + alternierend	supplementär	insgesamt				
- 14	0,4	0,2	0,6	0,0	1,8	2,4	97,6
15-16	0,7	2,9	3,6	0,9	2,4	6,4	93,6
17-20	2,1	4,7	6,8	4,4	2,9	12,3	87,7
21+	3,2	8,3	11,5	6,2	4,8	19,5	80,5

Telearbeit nach Bildung - Anteil mit Schulabschlussalter in %							
Schulabschlussalter	Häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt	keine Telearbeit
	permanent + alternierend	supplementär	insgesamt				
- 14	1,6	0,2	0,6	0,0	4,0	1,4	8,7
15-16	6,4	10,6	9,4	4,0	13,5	9,5	20,5
17-20	38,2	33,8	35,0	41,2	32,3	35,9	38,1
21+	53,8	55,4	55,0	54,7	50,1	53,2	32,7

Telearbeit nach Bildungsstand – Anteil mit Schulabschlussalter in %



Es bleibt somit hinsichtlich der soziodemographischen Zusammensetzung der Telearbeiter festzuhalten, dass entgegen mancherorts noch bestehenden Vorurteilen Telearbeit in erster Linie von hochqualifizierten und dadurch auch gut bezahlten Erwerbstätigen praktiziert wird. Da deren Arbeitskraft stark nachgefragt wird, sind sie folglich auch in einer viel besseren Verhandlungsposition, wenn es darum geht die Möglichkeit zur Telearbeit gegenüber dem Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten durchzusetzen.

Die Tatsache, dass es sich bei den meisten Telearbeitern nicht etwa um Sachbearbeiter bzw. Mitarbeiter der mittleren Dienstebene handelt, sondern um Hochqualifizierte, geht einher mit zwei weiteren Beobachtungen. Zum einen tut die überwiegende Zahl der Personen, die heute Telearbeit verrichten, dies auf Basis informeller Absprachen mit ihren Vorgesetzten. D.h. gleichzeitig, dass Telearbeit als reguläres Arbeitsmodell - etwa vergleichbar mit flexibler Arbeitszeit - bislang nur in den wenigsten Unternehmen angeboten wird.

Zum zweiten ist der zeitliche Anteil der von Telearbeitern zuhause gearbeitet wird relativ gering. Wie die SIBIS-Befragungsergebnisse zeigen, überwiegt bei häuslicher Telearbeit eindeutig die Organisationsform, die wir als supplementäre Telearbeit bezeichnen. Ihr Anteil an allen häuslichen

Telearbeitern in der EU beträgt 72%. Hingegen spielt die permanente Telearbeit unter den i.d.R. abhängig Beschäftigten mit 3% so gut wie keine Rolle. Schließlich liegt die zuhause verbrachte Arbeitszeit auch bei der alternierenden Form (Anteil 25%) zumeist am unteren Ende, d.h. die Mehrzahl ist de facto nur einen Arbeitstag pro Woche am häuslichen Telearbeitsplatz tätig.

Stellt sich abschließend die Frage, warum nicht noch mehr „normalen“ Mitarbeitern ermöglicht wird auch zu Hause zu arbeiten, zumal es vom Tätigkeitsfeld her häufig machbar und technisch umsetzbar wäre - wie viele erfolgreiche Beispiele zeigen - und auch auf reges Interesse seitens der Beschäftigten stoßen würde.

Nachdem wir somit viele prinzipiell mögliche Erklärungen ausgeschlossen haben, spricht einiges dafür, dass viele Unternehmen notwendige organisatorische Veränderungen scheuen und Kontrollverluste befürchten. Entgegen allen herrschen Managementlehren bewegen sich die Führungstechniken nicht immer auf der Höhe der Zeit. Noch immer steht vielfach die ergebnisorientierte Führungspraxis eher auf dem Papier, als das sie auf der operativen Ebene gelebt wird. Hier gilt es unserer Auffassung nach den Hebel anzusetzen, wenn die alternierende Telearbeit eine Zukunft haben soll.

Ein zweiter Grund für den zuletzt ausbleibenden Aufschwung der alternierenden Telearbeit dürfte darin liegen, dass unternehmerische Entscheidungsträger zwar viele Argumente kennen, die für die Telearbeit sprechen, aber solange noch vor einer Implementierung zurückschrecken, solange konkrete Kosteneinsparungen für sie nicht greifbar sind. Hier kann die Praxis des Desk Sharing Abhilfe schaffen. Denn wenn sich Telearbeiter ihren Schreibtisch im Büro mit anderen Mitarbeitern teilen, sinken auch die Kosten für die Bereitstellung zentraler Arbeitsplätze. Da seitens der Beschäftigten oftmals der Verfügbarkeit eines eigenen, fest zugeordneten Schreibtischs ein hoher Wert beigemessen wird, ist allerdings auch hier die Akzeptanzfrage zu beachten (siehe Gareis/Kordey 2001).

7 Motivation der Telearbeiter und Auswirkungen der Telearbeit auf die Berufstätigkeit

Zwar gibt es viele Vermutungen, doch eigentlich weiß man recht wenig über die Motive, warum Telearbeit praktiziert wird. Sind es mehr arbeitsbezogene Motive oder stehen bei den Erwerbstätigen mehr private bzw. familiäre Gründe im Vordergrund? Ähnliches gilt für die tatsächlichen Auswirkungen der Telearbeit auf die Berufstätigkeit.

In der SIBIS-Repräsentativerhebung wurde deshalb nach den Gründen gefragt, warum häusliche Telearbeit betrieben wird¹⁶. Zudem wurde die hypothetische Frage gestellt, welche Bedeutung es für die eigene Berufstätigkeit hätte, falls es nicht möglich wäre, von zu Hause aus zu arbeiten.

Die Auswertung erfolgt zunächst für alle Telearbeiter in Europa. Anschließend wird bei den Motiven untersucht, inwieweit hierbei Männer und Frauen differieren, und bei den Auswirkungen analysiert, ob sich „klassische“ Telearbeiter und supplementäre Telearbeiter voneinander unterscheiden.

7.1 Motive für häusliche Telearbeit

Den Befragungsergebnissen zufolge ist die durch Telearbeit gewonnene Flexibilität die eigene Arbeit zu organisieren das mit Abstand wichtigste Motiv diese Arbeitsform zu betreiben. Für jeden zweiten häuslichen Telearbeiter war die gewonnene Zeitsouveränität ein sehr wichtiger Grund um mit der Telearbeit zu beginnen. 72% geben dies als sehr wichtigen bzw. eher wichtigen Grund für ihre Entscheidung zur Telearbeit an.

Weitere ebenfalls relativ häufig genannte Beweggründe sind die Reduzierung von Pendelfahrten, die benötigte ruhigere Arbeitsumgebung sowie die besser Teilhabe am Familienleben. Für etwa die Hälfte der Telearbeiter waren sie jeweils ein sehr wichtiges bzw. eher wichtiges Motiv um mit der Telearbeit zu beginnen.

Für die meisten Telearbeiter stand hingegen bei der Entscheidung für die Telearbeit der Wunsch nach Vereinbarung von Beruf und Familie nicht im Vordergrund. Nur einer von fünf Telearbeitern bezeichnet den Wunsch sich um Kinder oder pflegebedürftige Person zu kümmern als sehr wichtiges oder ziemlich wichtiges Motiv. Die mancherorts (noch) gepflegte Vorstellung, häusliche Telearbeit würde im wesentlichen aus sozialen Gründen praktiziert, kann folglich nicht bestätigt werden.

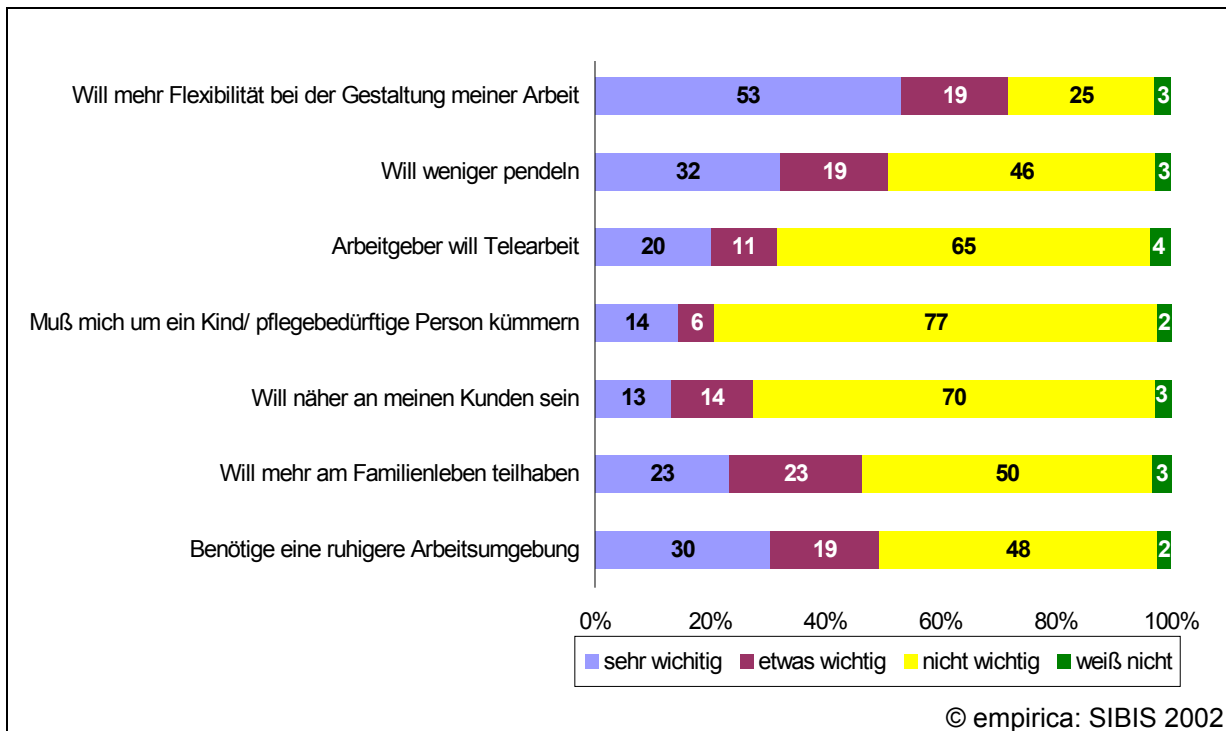
Vergleichsweise wenig bedeutsam waren bei den meisten Telearbeitern auch das arbeitsbezogene Motiv der größere Kundennähe sowie der Wunsch des Arbeitgebers Telearbeit zu praktizieren. Ersteres geben 28%, letzteres 32% als sehr wichtigen bzw. eher wichtigen Grund für Telearbeit an.

Zusammenfassend zeigt sich, dass die Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung das entscheidende Motiv für häusliche Telearbeit darstellt. Familienbezogen Gründe stehen hingegen eher zurück. Wenn man sich vor Augen führt, welche Personengruppe in erster Linie Telearbeit betreibt, also die hochqualifizierten Männer, dann kann dieses Resultat nicht verwundern.

- _____

¹⁶ Die Fragen zu Motiven und Wirkungen der Telearbeit richteten sich nur an diejenigen, die häusliche Telearbeit betreiben.

Motive für häusliche Telearbeit in der EU

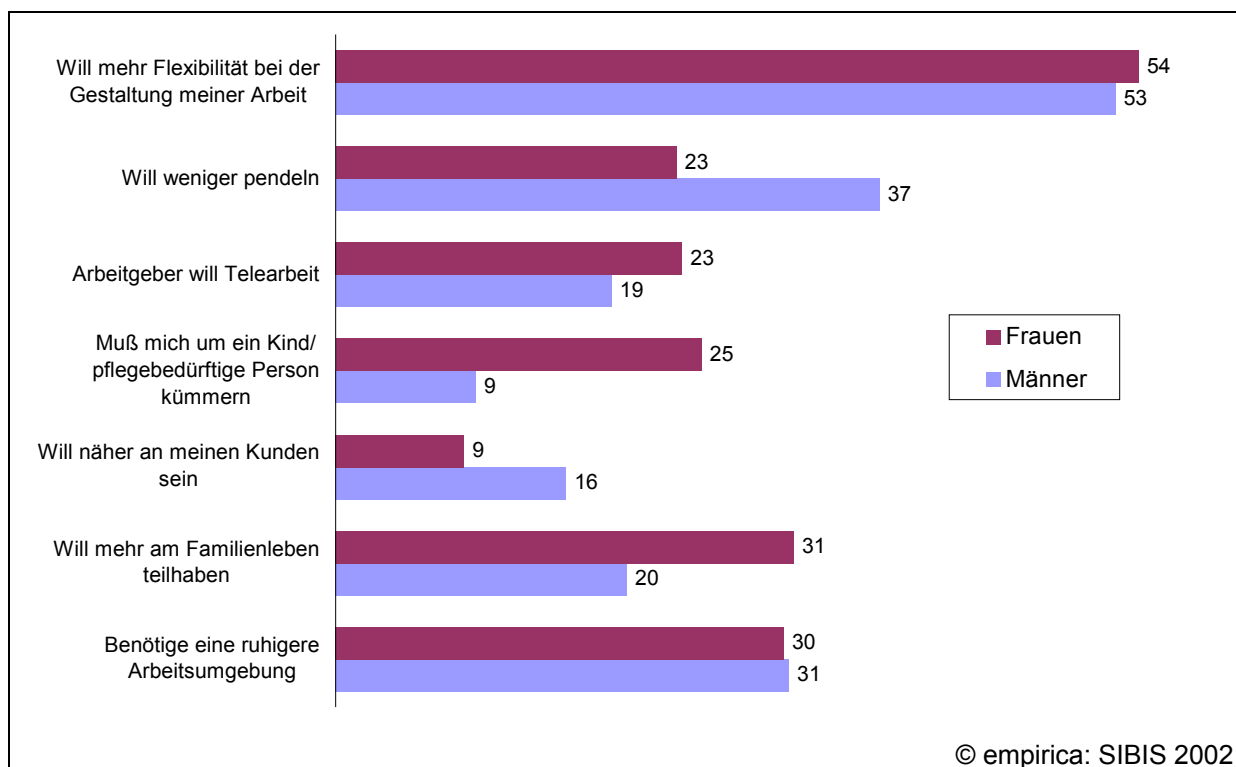


Die Differenzierung nach dem Geschlecht des Telearbeiters fördert z.T. deutliche Unterschiede zu Tage. Es sind in erster Linie die weiblichen Telearbeiter, die überproportional häufig als Motiv für Telearbeit die häufigere Teilnahme am Familienleben sowie die Notwendigkeit sich um ein Kind oder eine pflegebedürftige Person zu kümmern angeben. Angesichts der in vielen Ländern bestehenden mangelhaften Betreuungssituation für Kinder sind gerade berufstätige Mütter sehr an Arbeitsplätzen interessiert, die ihnen eine möglichst große zeitliche und räumliche Flexibilität bieten (siehe Cullen et al. 2003).

Hingegen spielten für Frauen deutlich weniger oft als für Männer die Reduzierung des Pendelaufwands oder die Nähe zu Kunden die entscheidende Rolle, wenn es um die Entscheidung für häusliche Telearbeit ging. Hinsichtlich der Motive größere Flexibilität der Arbeitsgestaltung und ruhigere Arbeitsumgebung lassen sich schließlich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede feststellen.

Motive für häusliche Telearbeit in der EU nach Geschlecht

Anteil der häuslichen Telearbeiter die das Motiv als sehr wichtig einstufen (in %)



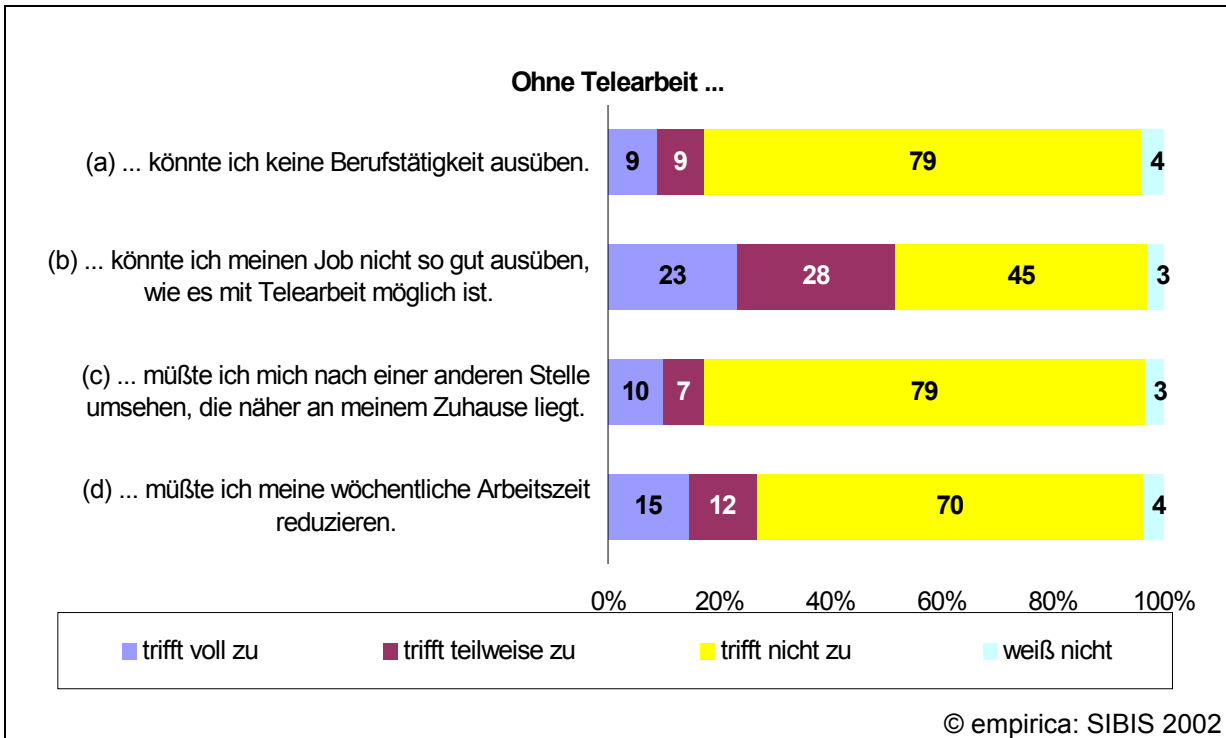
7.2 Effekte der häuslichen Telearbeit auf die Berufstätigkeit

Neben den Motiven häusliche Telearbeit zu betreiben sind auch die Auswirkungen dieser Arbeitsform auf die Berufstätigkeit von besonderem Interesse. Um die Effekte der häuslichen Telearbeit in Erfahrung zu bringen, wurden die Telearbeiter nach den Konsequenzen gefragt, die eine fehlende Erlaubnis zu Haus zu arbeiten für sie hätte.

Am häufigsten zugestimmt wird dem Statement, dass sie ohne die Möglichkeit der Telearbeit ihren Job nicht so gut ausüben könnten, wie es mit Telearbeit der Fall ist. Für annähernd ein Viertel der Telearbeiter in der EU trifft diese Aussage voll zu, für mehr als die Hälfte zumindest teilweise. Auf vergleichsweise hohe Zustimmung stößt auch die Aussage, dass sie ohne Telearbeit die Zahl der Arbeitsstunden pro Woche reduzieren müssten. Mehr als jeder vierte Telearbeit kann dieser Aussage zumindest teilweise zustimmen. Immerhin noch jeder Sechste ist der Auffassung, sich ohne Telearbeit nach einer anderen näher zur Wohnung gelegenen Arbeitsstelle umsehen zu müssen bzw. gar keine Berufstätigkeit ausüben zu können.

Für den EU-Arbeitsmarkt hat Telearbeit demzufolge eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung. 17% aller 11,7 Mio. häuslichen Telearbeiter in der EU könnten ohne Telearbeit keinem Beruf nachgehen. Das entspricht einer Erhöhung der Zahl der Erwerbspersonen um 2 Mio. Arbeitsplätze als Folge von Telearbeit. Dies zeigt, dass sich mittels neuer Arbeitsformen wie Telearbeit das Arbeitskräftepotential vergrößern lässt. Zu denken ist dabei an ältere Arbeitnehmer, Väter und Mütter mit Kindern oder Betreuer kranker oder behinderter Personen. Schon heute sucht die Wirtschaft händeringend Fachkräfte, in Zukunft wird eine höhere Erwerbsbeteiligung in den EU-Staaten vermutlich unumgänglich sein um u.a. die sozialen Sicherungssysteme funktionsfähig zu halten.

Effekte der häuslichen Telearbeit auf die Berufstätigkeit in der EU



Es war zu vermuten, dass für diejenigen, die einen größeren Anteil ihrer Arbeitszeit zu Hause verbringen, die genannten Effekte sehr viel deutlicher ausfallen. Die durchgeführte Differenzierung nach permanenter und alternierender Telearbeit einerseits und supplementärer Telearbeit andererseits bestätigt dies. Erstere stimmen in drei von vier Fällen der Aussage zumindest teilweise zu, dass sie ohne Telearbeit ihren Job nicht so gut ausüben könnten als es mit Telearbeit möglich ist. Alle anderen Statements werden immerhin von annähernd einem Drittel der „klassischen“ Telearbeiter als zutreffend eingestuft und damit deutlich häufiger als dies bei den supplementären Telearbeitern der Fall ist.

Diesen Aussagen zu Folge hat die Telearbeit für viele Erwerbstätige eine große Bedeutung in ihrem Leben eingenommen. Insbesondere für permanente und alternierende Telearbeiter gilt jedenfalls, dass eine Rücknahme dieser Arbeitsform nicht ohne größere Verwerfungen bei den betroffenen Telearbeitern möglich wäre.

Effekte der häuslichen Telearbeit in der EU in %			
Nicht von zu Hause aus arbeiten zu können würde bedeuten, dass die Telearbeiter	trifft voll zu	trifft teilweise zu	trifft voll oder teilweise zu
Permanente und alternierende Telearbeit			
... keine Berufstätigkeit ausüben könnten	17,6	12,2	29,8
... ihren Job nicht so gut ausüben könnten wie es mit Telearbeit möglich ist	44,0	32,9	76,9
... sich nach einer anderen Stelle umsehen müssten, die näher an ihrem Zuhause ist	19,7	9,3	29,0
... die Zahl ihrer Arbeitsstunden pro Woche reduzieren müssten	18,4	13,4	31,8
supplementäre Telearbeit			
... keine Berufstätigkeit ausüben könnten	5,3	7,0	12,3
... ihren Job nicht so gut ausüben könnten wie es mit Telearbeit möglich ist	15,2	26,7	41,9
... sich nach einer anderen Stelle umsehen müssten, die näher an ihrem Zuhause ist	6,0	6,6	12,6
... die Zahl ihrer Arbeitsstunden pro Woche reduzieren müssten	13,0	11,7	24,7
häusliche Telearbeit insgesamt			
... keine Berufstätigkeit ausüben könnten	8,8	8,5	17,3
... ihren Job nicht so gut ausüben könnten wie es mit Telearbeit möglich ist	23,3	28,4	51,7
... sich nach einer anderen Stelle umsehen müssten, die näher an ihrem Zuhause ist	9,9	7,4	17,3
... die Zahl ihrer Arbeitsstunden pro Woche reduzieren müssten	14,5	12,2	26,7

8 Genutztes technisches Equipment und dessen Finanzierung

Hinsichtlich der für Telearbeit genutzten Technik stellen sich eine Reihe von Fragen. Welche IuK-Techniken werden von Telearbeitern zur Telekooperation genutzt und inwieweit lassen sich hierbei Unterschiede zwischen den Organisationsformen der Telearbeit feststellen? Wer ist für die Finanzierung des technischen Equipments zuständig, Telearbeiter oder Arbeitgeber? Für welche Aufgaben und an welchen Orten werden Online-Verbindungen im Rahmen der mobilen Telearbeit genutzt?

8.1 Nutzung von IuK-Techniken zur Telekooperation

Wie nicht anders zu erwarten, betreiben Telearbeiter i.d.R. Telekooperation am Arbeitsplatz, d.h. sie nutzen IuK-Techniken, um mit Externen zu kommunizieren. Am wenigsten ist dies noch bei den supplementären Telearbeitern der Fall, was angesichts der vergleichsweise geringen Arbeitszeit zu Hause leicht nachvollziehbar ist.

Unterscheidet man nach Telekooperationsformen so wird deutlich, dass eMail quasi von allen Telearbeitern, die Telekooperation betreiben, regelmäßig genutzt wird (99%). Auch das Versenden von eMail-Anhängen oder andere Formen des elektronischen Datentransfers sind unter Telearbeitern weitestgehend selbstverständliche Kommunikationsmittel (89%). Weitaus weniger verbreitet ist hingegen die Nutzung von Videokonferenzeinrichtungen (31%). Dies gilt insbesondere für die selbständigen Telearbeiter in SOHOs, während die mobilen Telearbeiter anscheinend dieses Medium in seiner Funktion als Substitutionsmittel für Reisen schätzen gelernt haben.

Anteil der Nutzer von IuK-Techniken nach Telearbeitsformen in der EU 2002						
	häusliche Telearbeit			mobile Telearbeit	SOHOs	Telearbeit insgesamt
	permanent + alternierend	supplementär	insgesamt			
Telekooperation	84,4	77,5	79,5	89,6	87,8	83,0
davon in %						
eMail	100,0	98,0	98,6	99,0	99,1	98,8
Videokonferenz	37,3	31,5	33,2	46,1	16,9	30,7
Datentransfer	97,2	90,0	92,1	90,5	85,1	89,1

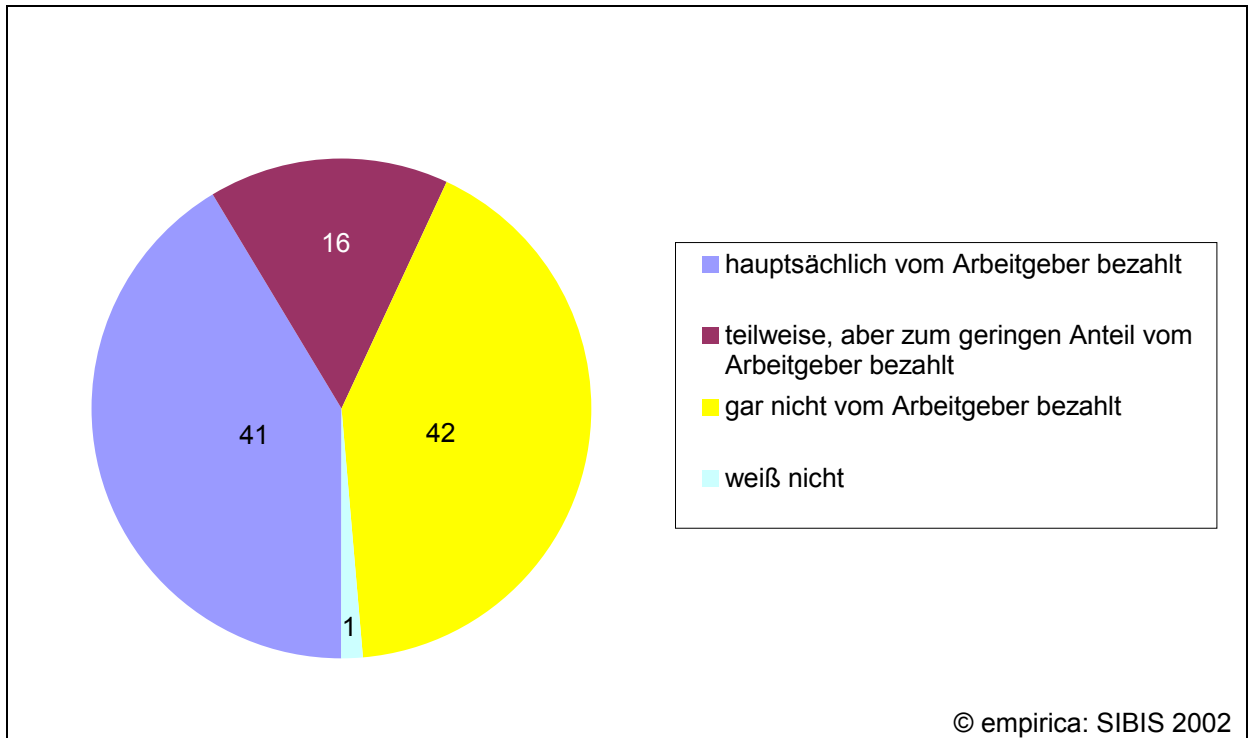
8.2 Finanzierung der technischen Ausstattung vom Heimarbeitsplätzen

Befragt nach der Finanzierung der technischen Ausstattung des Heimarbeitsplatzes zeigt sich für die abhängig beschäftigten Telearbeiter in der EU¹⁷ eine Gleichverteilung zwischen hauptsächlichlicher Finanzierung durch den Arbeitgeber und vollständiger Eigenfinanzierung. Jeweils gut 40% machen eine entsprechende Angabe. Hingegen geben nur 16% an, der Arbeitgeber beteilige sich teilweise oder nur zu einem geringen Anteil an der Finanzierung der notwendigen technischen Ausstattung.

• _____

¹⁷ Selbständige Telearbeiter wurden in die Analyse nicht mit einbezogen.

**Finanzierung der technischen Ausstattung von Teleheimarbeitsplätzen
in der EU 2002**



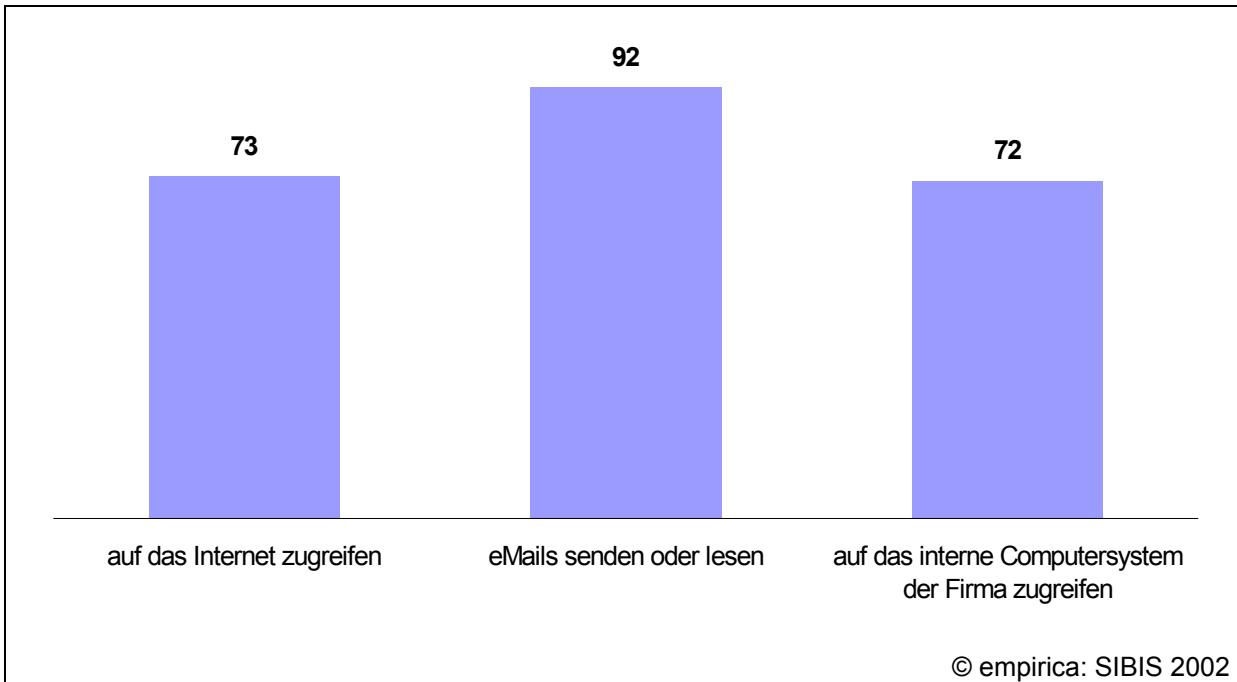
Etwas anders sieht es in den USA aus. Hier ist der Eigenanteil der Telearbeiter bei der Finanzierung des Telearbeits-Equipments etwas höher. Doch sind die Unterschiede nicht so gravierend, wie sie angesichts des anderen kulturellen Umfeldes vielleicht zu erwarten waren.

Finanzierung der technischen Ausstattung von Heimarbeitsplätzen 2002 in %		
	EU	USA
hauptsächlich vom Arbeitgeber bezahlt	41,4	34,3
teilweise, aber zum geringen Anteil vom Arbeitgeber bezahlt	15,5	20,0
gar nicht vom Arbeitgeber bezahlt	41,6	45,7
weiß nicht	1,4	-
Summe	100	100

8.3 Nutzung von Online-Verbindungen bei mobiler Telearbeit

Die mobilen Telearbeiter in der EU nutzen intensiv Online-Verbindungen während Dienst- oder Geschäftsreisen. Der hauptsächliche Zweck der Nutzung von Online-Verbindungen ist das Senden oder Lesen von eMails (92,4%). Aber auch annähernd drei Viertel greifen unterwegs auf das Internet (73,4%) oder auf das interne Computersystem der Firma (72,4%) zu.

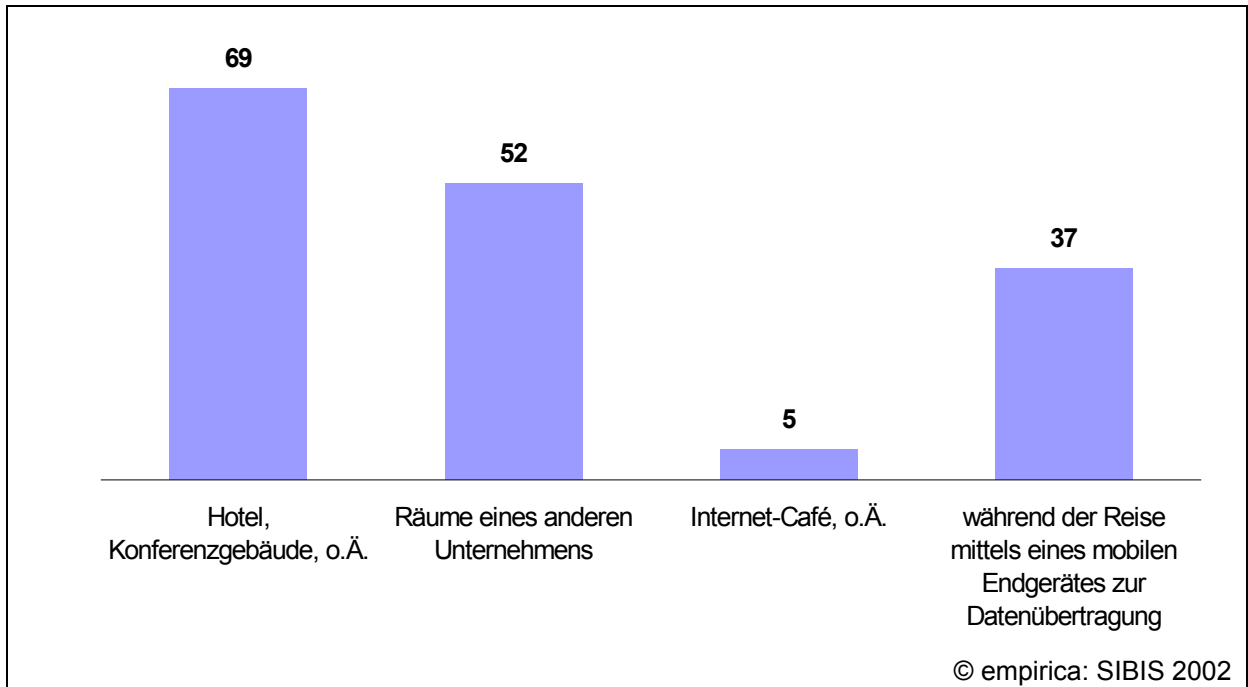
**Zweck der Nutzung von Online-Verbindungen bei mobiler Telearbeit
in der EU 2002**



Hinsichtlich der Zugangspunkte bzw. Orte der Nutzung von Online-Verbindungen gibt es klare Schwerpunkte. Mehr als zwei Drittel der mobilen Telearbeiter nutzen Hotels, Konferenzgebäude, o.ä. um online zu gehen (68,7%). Räume eines anderen Unternehmens nutzt etwa jeder zweite (52,0%). Mehr als ein Drittel bedient sich mobiler Technologie, indem er während der Reise ein mobiles Endgerätes zur Datenübertragung benutzt (37,0%). Ein weiterer potenzieller Zugangspunkt sind Internet Cafes, Teleservice-Zentren oder ähnliche Einrichtungen. Wie sich herausstellt, werden diese derzeit aber nur von einer kleinen Minderheit genutzt (5,4%).

Dennoch sind wir der Ansicht, dass in solchen Teleservice-Zentren, die an den Knotenpunkten der Verkehrsnetzwerke entstehen könnten, also in den Zentren großer Städte, in und an Flughäfen, Bahnhöfen sowie vielbefahrenen Autobahnstrecken, die Zukunft liegen dürfte. Mobile Telearbeit könnte dann ohne mobile Endgeräte auskommen. Hintergrund ist die Überlegung, dass nicht nur die eingesetzte Technik die Arbeitstätigkeit hinreichend unterstützen muss, sondern auch die Arbeitsumgebung.

**Ort der Nutzung von Online-Verbindungen bei mobiler Telearbeit
in der EU 2002**



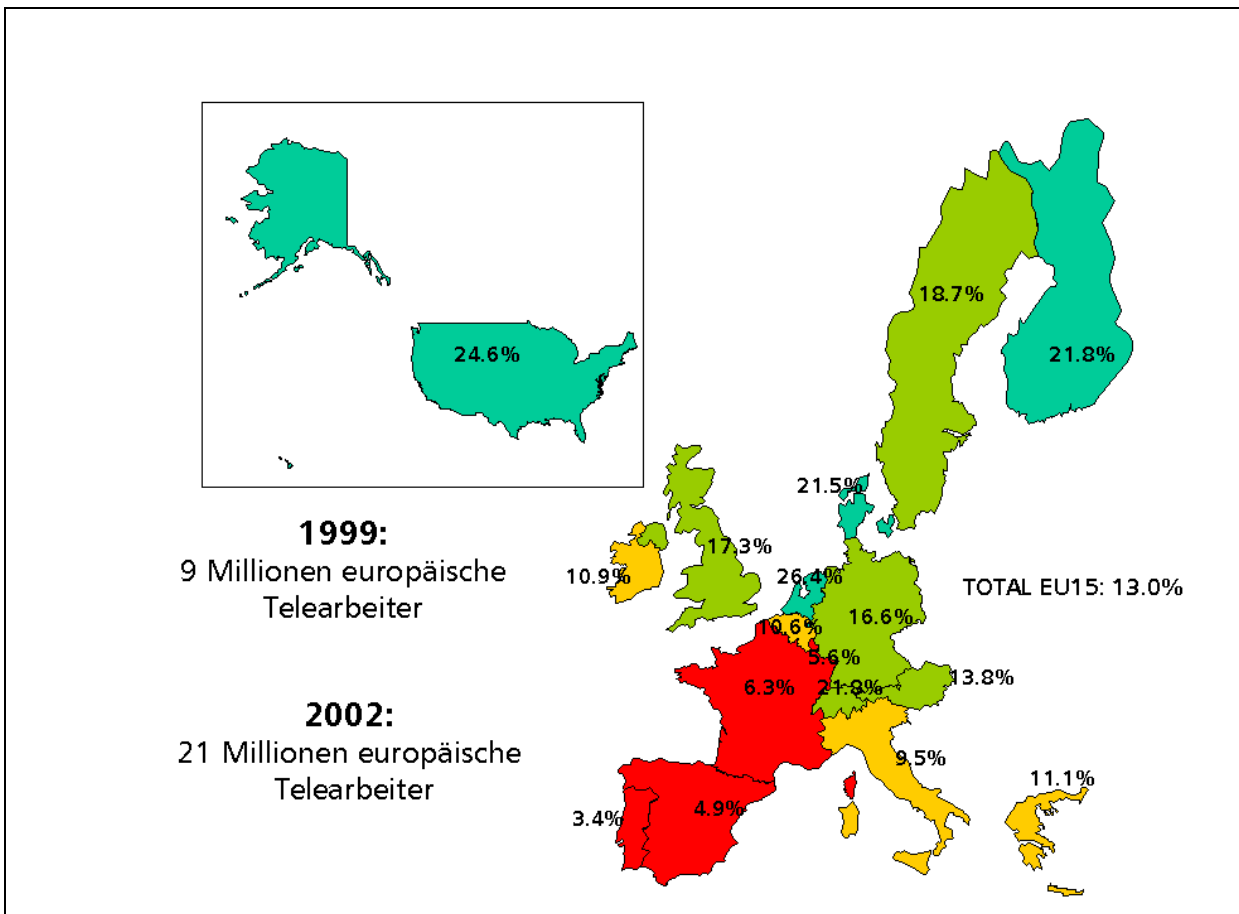
9 Zusammenfassung

In der Europäischen Union existieren gut 20 Mio. Telearbeitsplätze im weitesten Sinne des Begriffes, davon allein 6 Mio. in Deutschland. Telearbeit entwickelt sich sehr dynamisch: Binnen drei Jahren hat sich die Anzahl der Telearbeiter in der EU verdoppelt, in Deutschland sogar annähernd verdreifacht. So lauten wichtige Ergebnisse der im Jahr 2002 durchgeführten internationalen SIBIS-Erhebung.

Betrachtet man die Organisationsformen im Einzelnen zeigt sich sehr schnell, dass dieser enorme Anstieg keineswegs der permanenten oder alternierenden häuslichen Telearbeit zu verdanken ist. Vielmehr sind es in erster Linie die mobile Telearbeit, die Telearbeit von Selbständigen in SOHOs und die sog. supplementäre Telearbeit, die starken Zulauf erhalten haben. Hier spiegelt sich die schnelle Verbreitung neuer Techniken, wie eMail oder Notebooks mit Internetanschluss, wieder. Aber auch die Veränderung der Arbeitswelt hin zu flexibler Arbeitszeit, mehr Kundennähe und stärker Selbständigkeit spielt eine große Rolle.

Vergleicht man die Zahlen für die EU mit den USA zeigt sich jedoch noch ein deutlicher Nachholbedarf. In den Vereinigten Staaten ist die Gesamtzahl der Telearbeiter nämlich etwa 1,5mal so hoch wie in den 15 EU-Ländern zusammengenommen. Bezogen auf die Erwerbsbevölkerung ist sie auf der anderen Seite des Atlantiks sogar annähernd doppelt so hoch.

Anteil der Telearbeiter an den Erwerbstätigen in Europa und den USA 2002



Innerhalb der EU zeigt sich ein deutliches Nord-Süd-Gefälle. Hinsichtlich der Verbreitung der Telearbeit liegen im Ländervergleich die Niederlande sowie die skandinavischen Länder an der Spitze. Dank hoher Wachstumsraten finden sich Deutschland und Großbritannien im vorderen Mittelfeld wieder. Auch Italien und Irland haben merklich aufgeholt und die Gruppe der Nachzügler verlassen können. Frankreich und Spanien liegen zusammen mit Luxemburg und Portugal weiterhin

am Ende der Rangfolge. Die zusätzlich untersuchte Schweiz nimmt eine Position im vorderen Mittelfeld ein.

Einerseits stagniert derzeit die Verbreitung der alternierenden und permanenten häuslichen Telearbeit. Andererseits herrscht seitens der Erwerbstätigen nach wie vor großes Interesse an diesen Arbeitsformen. Annähernd zwei Drittel der Erwerbstätigen sind daran interessiert (bzw. praktizieren sie bereits). Unter Arbeitsuchenden ist - nicht unerwartet - das Interesse daran, als Telearbeiter permanent oder alternierend zu Hause bzw. im Telearbeitszentrum zu arbeiten sogar noch etwas größer.

Dass das Potenzial für Telearbeit beileibe noch nicht ausgeschöpft ist, zeigt auch die Betrachtung der Machbarkeit im jeweiligen Tätigkeitsfeld. Mehr als 10mal so viele Erwerbstätige bezeichnen ihren Job als telearbeitsfähig, als es derzeit alternierende und permanente häusliche Telearbeiter gibt: nur 2% aller Erwerbstätigen in der EU betreiben alternierende oder permanente Telearbeit, aber knapp 30% sind der Auffassung ihre berufliche Tätigkeit sei geeignet, mindestens einen vollen Tag pro Woche zu Hause zu verbringen.

Der typische Telearbeiter ist männlich, im mittleren Alter und verfügt über einen hohen Bildungsstand. Laut SIBIS-Untersuchung sind nur 27% der Telearbeiter (und 33% der häuslichen Telearbeiter) in Europa Frauen - wesentlich weniger als der Anteil in der Erwerbsbevölkerung insgesamt. Telearbeiter sind auch nicht oder nicht nur junge Männer, die sich durch eine neue Technik begeistern lassen: Die Altersverteilung der Telearbeiter ähnelt derjenigen der Erwerbstätigen insgesamt, mit einem Altersdurchschnitt von 40 Jahren. Deutliche Unterschiede zum Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung ergeben sich hingegen hinsichtlich des Bildungsstandes: Telearbeiter sind meistens hoch qualifiziert.

Die soziodemographische Zusammensetzung der Telearbeiter kann auch die Ergebnisse der Befragung zur Motivation für häusliche Telearbeit erklären. Eindeutig vorne liegt das Motiv der gewonnenen Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeit. Weitere ebenfalls relativ häufig genannte Beweggründe sind die benötigte ruhigere Arbeitsumgebung sowie die Reduzierung von Pendelfahrten. Die bessere Vereinbarkeit Beruf und Familie ist insbesondere für Frauen ein Motiv. Es steht jedoch nicht so sehr im Vordergrund, wie es die Medienberichterstattung zum Thema Telearbeit suggeriert.

Telearbeiter nutzen IuK-Technik weitaus intensiver als Nicht-Telearbeiter. Während eMail und Datentransfer zum selbstverständlichen Handwerkszeug des Telearbeiters gehören, haben sich Videokonferenzen auch unter Telearbeitern noch nicht richtig durchsetzen können. Von den mobilen Telearbeitern setzt gut ein Drittel mobile Technologie zur Datenübertragung ein. Die meisten nutzen hingegen Hotels, Konferenzgebäude oder Räume anderer Unternehmen um online zu gehen.

Unserer Ansicht nach zeigen die aktuellen Telearbeitszahlen, dass die Unternehmen zwar zusehends ihre Computersysteme für den Fernzugriff durch zumeist hochqualifizierte Beschäftigte (remote access) öffnen, aber weiterhin zögern, Mitarbeitern zu gestatten, ganze Tage von zu Hause zu arbeiten. Die Diffusion der Technik vollzieht sich also schneller, als die Führungsstile in den Unternehmen sich anpassen können. Deshalb gibt es heute zwar viele Telearbeitsplätze im technischen Sinn, hingegen aber relativ wenig abhängig Beschäftigte, die mindestens einen vollen Tag pro Woche zu Hause arbeiten.

Wie kann es nun bewerkstelligt werden verstärkt auch „normalen Mitarbeitern“ auf Sachbearbeiter- oder mittlerer Dienstebene alternierende Telearbeit zu ermöglichen? Wir sehen hier zwei Ansatzpunkte: Einerseits muss verstärkt in die Führungskräftefortbildung investiert werden. Denn Telemanagement gestaltet sich in der Realität oft schwieriger als es vorher den Anschein hatte. Zudem sollte alternierende Telearbeit in Zukunft mit Desk Sharing gekoppelt werden. Auf diese Weise würden sich – neben Vorteilen qualitativer Art - direkte Kosteneinsparungen bei der Einführung der Telearbeit ergeben und dadurch dieser Arbeitsform zu mehr Akzeptanz bei den unternehmerischen Entscheidungsträger verhelfen.

In der Telearbeitsforschung bislang weitgehend vernachlässigt wurde das Thema der Aufgabe des häuslichen Telearbeitsplatzes. Laut SIBIS liegt Rückkehrerquote in der EU bei 34%, d.h. auf drei Telearbeiter kommt einer der diese Arbeitsform wieder aufgegeben hat. Über die jeweiligen Gründe

wissen wir noch zu wenig. Doch zeichnet sich ab, dass die häusliche Telearbeit auch als Arbeitsform angesehen wird, die in bestimmten Lebensphasen praktiziert wird, um später wieder in ein Normalarbeitsverhältnis zurückzukehren.

Trotz verbreiteter Arbeitslosigkeit sucht die Wirtschaft händeringend Fachkräfte, in Zukunft wird eine höhere Erwerbsbeteiligung in den EU-Staaten unumgänglich sein um die sozialen Sicherungssysteme funktionsfähig zu halten. Bemerkenswert ist deshalb die Erkenntnis, dass Telearbeit schon heute nicht unerheblich dazu beiträgt das Erwerbspersonenpotenzial in der EU zu vergrößern. Etwa 2 Mio. Erwerbspersonen würden ohne die Möglichkeit zur Telearbeit aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.

Fazit: Telearbeit boomt. Für viele Europäer ist Telearbeit mittlerweile zu einer normalen Form des Arbeitens geworden. Doch Telearbeit sieht heute anders aus, als es viele ursprünglich erwartet haben. Immer mehr Erwerbstätige sind rund um die Uhr mit der Betriebsstätte vernetzt – unabhängig davon, an welchem Ort sie sich befinden. Die große Mehrheit der Telearbeiter hat nicht den bisherigen Arbeitsort (Büro) durch einen anderen (Heimarbeitsplatz) ersetzt, sondern nutzt nur den Raum flexibler. Immer mehr arbeiten an unterschiedlichsten Orten, das eigene Heim ist nur einer davon.

Bis heute steht die klassische häusliche Telearbeit im Mittelpunkt der öffentlichen Interesses, der Fachdiskussion, aber auch der regulatorischen und politischen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Telearbeit. Die SIBIS-Ergebnisse zeigen nun aber, dass die supplementäre Telearbeit, die mobile Telearbeit und die Telearbeit von Selbständigen in Kleinstbüros mittlerweile eine größere Bedeutung eingenommen haben. Es ist also an der Zeit, dass sich die Aufmerksamkeit von Politik und Wissenschaft diesen Organisationsformen stärker zuwendet und sich mit deren ökonomischen, sozialen, arbeitsergonomischen Chancen und Gefahren auseinandersetzt.

10 Literatur

- CEC (2001): eWork 2001. Status Report on New Ways to Work in the Knowledge Economy.
- Cullen, K., Kordey, N., Schmidt, L., Gaboardi, E. (2003): Work and Family in the eWork Era. IOS Press, Amsterdam et al.
- ECaTT-Konsortium (2000): Benchmarking Telework and E-Commerce in Europe. ECaTT Final Report. European Commission. Luxembourg.
- empirica (1999a): Benchmarking Telework in Europe 1999. Auswertung des "General Population Survey (GPS)". Bonn.
- empirica (1999b): Benchmarking Telework in Europe 1999. Auswertung des "Decision Maker Survey (DMS)". Bonn.
- Gareis, K., Kordey, N. (2001): Home Office noch auf der Kriechspur. In: Computerwoche 27/2001, S. 63.
- Gareis, K., Kordey, N. (2000): The Spread of Telework in 2005. In: Stanford-Smith, B., Kidd, P.T. (Eds.): E-Business: Key Issues, Applications and Technologies. IOS Press, Amsterdam et. al., S. 83-89.
- Gareis, K., Korte, W.B. (2000): Telework in Europe: Status Quo and Potential, Good Practice and Bad Practice. In: CEC: E-Work 2000. Status Report on New Ways to Work in the Information Society, p. 24-46.
- Huws, U., Korte, W.B., Robinson, S. (1990): Telework. Towards the elusive office. John Wiley & Sons, Chichester et al.
- Kordey, N., Gareis, K., Korte, W.B. (1999): Telearbeit für Führungskräfte in mittelständischen Unternehmen. RKW-Verlag, Eschborn.
- Kordey, N., Korte W.B. (2001): Telearbeit – ein Vorgeschmack auf die Zukunft der Arbeit. Status Quo und Potenzial in Deutschland und Europa. In: Gora, W., Bauer, H. (Hrsg.): Virtuelle Organisationen im Zeitalter von E-Business und E-Government. Springer, Berlin u.a., S.225-239.
- Kordey, N., Korte, W.B. (1998): Telearbeit erfolgreich realisieren. Das umfassende, aktuelle Handbuch für Entscheidungsträger und Projektverantwortliche. Vieweg, Braunschweig/ Wiesbaden, 2. Auflage.
- Kordey, N., Schubert, T. (2001): Telearbeit von Frauen in der Europäischen Union: Ein Überblick in Daten. In: Winker, G. (Hrsg.): Telearbeit und Lebensqualität. Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Campus, Frankfurt/ New York, S. 93-120.
- Korte, W.B. (2000): Erfahrungen mit Telearbeitszentren in Deutschland und im Ausland – Top oder Flop? In: Glaser, W. (Hrsg.): Telezentren – Zukunft oder schon Vergangenheit? Kohlhammer, Stuttgart u.a., S. 108-119.
- Korte, W.B., Flüter-Hoffmann, Ch., Kowitz, R. (Hrsg.) (2000): Report Telearbeit – Wie man sie einführt und als Innovationsmotor nutzt. Symposium, Düsseldorf.
- Korte, W.B., Wynne, R. (1996): Telework. Penetration, potential and practice in Europe. IOS Press, Amsterdam et al.