

Erwartungen an Telearbeit und ihre Veränderung nach tatsächlicher Inanspruchnahme

Lisa HANDKE, Julia STRAUBE, Simone KAUFFELD

*Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und
Sozialpsychologie, Technische Universität Braunschweig
Spielmannstr. 19, D-38106 Braunschweig*

Kurzfassung: Trotz zahlreicher Vorteile wird die Möglichkeit zur Telearbeit in Deutschland häufig nicht in Anspruch genommen. Um die Gründe hierfür zu analysieren, wurde zu zwei Messzeitpunkten (vor und nach der Einführung alternierender Telearbeit) eine Fragebogenerhebung mit über 2000 Beschäftigten durchgeführt. Hierbei wurden Veränderungen in der Wahrnehmung der Nachteile von Telearbeit nach tatsächlicher Inanspruchnahme sowie fördernde und hindernde Faktoren bei der Realisierung positiver Nutzungsabsicht untersucht. Die Ergebnisse zeigen einen Rückgang der genannten Befürchtungen nach tatsächlicher Nutzung. Vor allem die Arbeitsgestaltung, das soziale Umfeld sowie die Informationsverbreitung über die Einführung der Telearbeit spielten eine Rolle bei der Umsetzung von Nutzungsabsichten.

Schlüsselwörter: Telearbeit, mobile Arbeit, Arbeitsgestaltung

1. Telearbeit und ihre Vorteile

Unsere moderne Arbeitswelt wird von einer zunehmenden Dynamik und Flexibilität gekennzeichnet, welche u.a. durch Arbeitsformen wie Telearbeit entsteht (Oostrom, Van der Linden, Born, & Van der Molen, 2013). „Unter Telearbeit werden Erwerbstätigkeiten verstanden, die zumindest teilweise außerhalb der bisherigen Betriebsstätten durch elektronische Informationstechnologien und deren Dienste verrichtet werden.“ (Konradt & Hertel, 2002, S. 15). Zentrale Merkmale sind dabei die dezentralisierte bzw. -lokalisierte Arbeit sowie die Ausstattung der Arbeitsstätte mit Informations- und Kommunikationstechnologien. Unterschieden wird bei Telearbeit u.a. zwischen Teleheimarbeit, mobiler Telearbeit sowie alternierender Telearbeit. Während ersteres der klassischen Heimarbeit am nächsten ist, bezeichnet mobile Telearbeit die Arbeit „Off-Site“, d.h. von unterwegs, z.B. aus Verkehrsmitteln, Hotels, o.ä. Die alternierende Telearbeit ist die aktuell am häufigsten genutzte Form der Telearbeit: Neben dem Arbeitsplatz im Betrieb steht den Beschäftigten auch die Möglichkeit der Heimarbeit zur Verfügung (Konradt & Hertel, 2002).

Da Telearbeit allgemein die Bindung an einen festen Arbeitsplatz löst und eine Zusammensetzung von Teams nach fachlichen Qualifikationen statt nach fachlicher Verfügbarkeit sowie Arbeit rund um die Uhr über Zeitzonen hinweg ermöglicht, verspricht sie nicht nur Standortunabhängigkeit und Kosteneinsparungen seitens der Unternehmen, sondern auch eine erhöhte Flexibilität und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Arbeitnehmer/innen (z.B. Kauffeld, Handke, & Straube, 2016; Flüter-Hoffmann, 2012).

2. Mangelnde Inanspruchnahme von Telearbeit

In Deutschland bietet ein Drittel der Betriebe die Möglichkeit zu alternierenden Telearbeit an, bei Betrieben mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind es bereits die Hälfte. Dennoch nahmen 2015 nur ein Fünftel der Beschäftigten in Deutschland Telearbeit für sich in Anspruch. Der Anteil von Telearbeitenden ist seit 2013 nicht mehr angestiegen (Arnold, Steffes, & Wolter, 2015). Nicht einmal ein Drittel der Beschäftigten arbeitet zumindest gelegentlich von zu Hause aus, auch wenn 40 Prozent der Jobs in Deutschland keine dauerhafte Anwesenheit erfordern (Brenke, 2016). Allgemein häufig genannte Gründe für die mangelnde Inanspruchnahme sind für Telearbeit ungeeignete Tätigkeiten, mangelnde Trennung zwischen Berufs- und Privatleben, Mehrbelastung durch ständige Erreichbarkeit, aber auch Befürchtungen eines Karriereknicks aufgrund fehlender Präsenz am Arbeitsplatz (z.B. Rump & Eilers, 2017; Gersemann & Wisdorff, 2014).

3. Zielstellung

Aufgrund der zahlreichen Vorteile, die Telearbeit bietet, soll der Wahrhaftigkeit der in 2. genannten Befürchtungen nachgegangen werden. Konkret sollen antizipierte Nachteile vor der betrieblichen Einführung von Telearbeit mit tatsächlich wahrgenommenen Nachteilen nach eigener Nutzung verglichen werden. Dabei orientieren wir uns an folgenden Fragestellungen:

Wie verändert sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Einstellung zu Telearbeit vor bzw. nach deren Inanspruchnahme?

Welche Faktoren verhelfen zur Realisierung positiver Nutzungsabsichten, welche verhindern diese eher?

4. Methode

Zu Beantwortung dieser Fragestellung wurde über zwei Messzeitpunkte eine Fragebogenerhebung mit Beschäftigten eines deutschen Großkonzernes durchgeführt. Da zum ersten Messzeitpunkt noch keine flächendeckende Regelung bzgl. alternierender Telearbeit galt, ermöglichte das Versuchsdesign einen Vergleich zwischen Nutzungsabsicht und tatsächlicher Nutzung (Messzeitpunkt zwei).

4.1 Stichprobe und Vorgehen

Die Erhebung fand 2016/17 innerhalb drei verschiedener Bereiche eines deutschen Großkonzernes statt, in denen zugleich die Einführung einer Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit stattfand. Mobile Arbeit wurde hierbei ähnlich zur oben vorgestellten alternierenden Telearbeit definiert, d.h. bezeichnete die flexible Aufteilung der Arbeit auf Tätigkeiten außerhalb sowie innerhalb des Betriebes (jedoch nicht im Rahmen von Dienstreisen, Außendienst, o.ä.). Die erste Erhebung erfolgte ca. drei Monate vor der Einführung der Betriebsvereinbarung, die zweite ca. fünf Monate nach Beginn der Einführung. Beide fanden mittels eines Online-Fragebogens statt.

Insgesamt nahmen an der Befragung 2429 Beschäftigte teil, davon 16 % Führungskräfte. Bei den Mitarbeiter/inne/n (Führungskräfte erhielten aus Datenschutzgründen keine soziodemografischen Fragen) lag der Anteil von Frauen bei 24 %.

Zum ersten Befragungszeitpunkt nahmen 1888 Beschäftigte teil (mit einer Rücklaufquote von 71 %), zum zweiten 1242 Beschäftigte (Rücklaufquote von 48 %). Davon konnten 701 auch zum ersten Messzeitpunkt zugeordnet werden, 1728 der 2429 Befragungsteilnehmer/innen wurden dementsprechend nur dem ersten oder zweiten Messzeitpunkt zugeordnet.

4.2 Instrumente

Nutzungsabsicht und Nutzung wurden über jeweils über ein Item zum ersten (Absicht) bzw. zweiten (tatsächliche Nutzung) Messzeitpunkt abgefragt.

Bei Personen mit einer positiven Nutzungsabsicht zum ersten Messzeitpunkt wurden Befürchtungen über folgende Mehrfachantworten abgefragt: *Soziale Isolation, Störeinflüsse, Fehlende Trennung von Beruf und Familie, Verlust sozialer und berufsbezogener Kompetenzen, Aufwändige Anpassung der Wohnung an die Arbeitserfordernisse*, sowie *Sonstiges* (hier mit Freitextmöglichkeit). Vorteile wurden bei Personen mit positiver Nutzungsabsicht zum ersten Messzeitpunkt mittels des Items „*Aus welchen Gründen möchten Sie mobil arbeiten?*“ und zum zweiten Messzeitpunkt mittels des Items „*Wo sehen Sie Vorteile beim mobilen Arbeiten?*“ abgefragt. Bei beiden Items galten folgende Antwortmöglichkeiten (ebenfalls als Mehrfachantwort): *Zeit-/Kostensparnis durch verringerten Berufsverkehr, störungsfreies Arbeiten, bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, besseres Zeitmanagement, angenehmere Arbeitsatmosphäre im häuslichen Umfeld*, sowie *Sonstiges* (hier mit Freitextmöglichkeit). Beim zweiten Messzeitpunkt gab es eine zusätzliche Antwortmöglichkeit: *erhöhte Selbstbestimmung*.

Zu Untersuchung der Informationsverbreitung über das Angebot der mobilen Arbeit untersucht wurde ein Item mit folgenden (Mehrfach-)Antworten: *Kollegen, Vorgesetzter, Personalwesen, Intranet, Betriebsrat, Broschüre, Presse, keine Angabe*, sowie *Sonstiges* (hier mit Freitextmöglichkeit).

Zudem wurden noch soziale Einflüsse wie die Nutzung mobiler Arbeit von Kollegen und Vorgesetzten sowie die Einstellung hierzu erhoben. Diese waren ordinalskaliert, bei Nutzung wurde Häufigkeit, bei Einstellung Zustimmung erfasst.

4.3 Datenanalyse

Zum Vergleich der genannten Befürchtungen/Nachteile der Nutzer/innen über die zwei Messzeitpunkte wurde ein McNemar-Test durchgeführt. Somit wurde getestet, inwiefern Befürchtungen (d.h. angegebene Nachteile vor der Einführung der Betriebsvereinbarung) von Nachteilen, die nach der tatsächlichen Erfahrung (d.h. nach Beginn der Nutzung) angegeben wurden, abwichen.

Zur Überprüfung der hemmenden bzw. fördernden Faktoren der Nutzungsrealisierung wurde zunächst eine neue, dichotome Variable geschaffen: Umsetzung der Nutzungsabsicht. Hier wurde allen Beschäftigten, die zum ersten Messzeitpunkt eine positive Nutzungsabsicht angegeben hatten und zum zweiten Zeitpunkt als Nutzer/innen galten, ein „Absicht umgesetzt“ zugewiesen. Die Beschäftigten, die zwar eine positive Nutzungsabsicht hatten, zum zweiten Zeitpunkt aber angaben, keine Nutzer/innen zu sein, erhielten ein „Absicht nicht umgesetzt“. Im nächsten Schritt wurden wahrgenommene Vor- und Nachteile (zum zweiten Messzeitpunkt, d.h. nach der Einführung der Betriebsvereinbarung, da dies ja als „tatsächlich wahrgenommene“ Vor- und Nachteile aufgefasst werden konnten), Items zur Informationsverbrei-

tung sowie zur Nutzung anderer und der Einstellung hierzu als Prädiktoren in eine logistische Regression aufgenommen.

5. Ergebnisse

Zum ersten Befragungszeitpunkt gaben 83 % der Befragten an, eine positive Nutzungsabsicht zu haben, d.h. in Zukunft mobil arbeiten zu wollen. Am zweiten Messzeitpunkt gaben 56 % der Befragten an, die Möglichkeit zur mobilen Arbeit zu nutzen.

Zur Zuordnung über die beiden Messzeitpunkte konnten hinsichtlich der genannten Befürchtungen/Nachteile Daten von 179 Nutzer/innen zur Analyse verwendet werden. In Tabelle 1 befinden sich die genannten Befürchtungen jener Nutzer/innen zum ersten Befragungszeitraum, sowie zum zweiten Messzeitpunkt, d.h. nach der tatsächlichen Inanspruchnahme. Wie sich deskriptiv bereits erkennen lässt, werden zum zweiten Messzeitpunkt alle Befürchtungen seltener genannt. Die Ergebnisse des McNemar Tests weisen allesamt signifikante Unterschiede auf.

Tabelle 1: Angabe von Befürchtungen gegenüber mobiler Arbeit durch alle Personen mit Nutzungsabsicht zum ersten MZP sowie durch die Nutzenden zum ersten und zweiten Messzeitpunkt in Prozent.

Vor der Einführung, nur Nutzende (MZP 1, N = 179)	Nach der Einführung, nur Nutzende (MZP 2, N = 179)
Fehlende Trennung von Beruf und Familie 55,3 %	Fehlende Trennung von Beruf und Familie 32,4 %
Soziale Isolation 41,9 %	Soziale Isolation 26,8 %
Störeinflüsse (in Transportmitteln, durch Familie) 34,1 %	Verlust sozialer und berufsbezogener Kompetenzen 16,2 %
Verlust sozialer und berufsbezogener Kompetenzen 31,8 %	Störeinflüsse (in Transportmitteln, durch Familie) 12,3 %
Sonstiges (z.B. Kommunikation im Team) 18,0 %	Sonstiges (z.B. Kommunikation im Team) 7,3 %
Aufwändige Anpassung der Wohnung an die Arbeitserfordernisse 12,0 %	Aufwändige Anpassung der Wohnung an die Arbeitserfordernisse 2,2 %

Für die Berechnung der fördernden und hemmenden Faktoren bei der Nutzungsrealisierung konnten die Daten von 470 Beschäftigten herangezogen werden. Von diesen gaben zum zweiten Messzeitpunkt 251 (53,4 %) an, mobil zu arbeiten.

Für die logistische Regression mit Vorteilen als Prädiktoren ergaben sich störungsfreies Arbeiten (und bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als signifikante Förderer der Nutzungsrealisierung. Hinsichtlich der Nachteile ergaben sich Störeinflüsse, fehlende Trennung zwischen Beruf und Familie, Verlust sozialer und berufsbezogener Kompetenzen sowie die aufwändige Anpassung der Wohnung an die Arbeitserfordernisse als signifikante hemmende Faktoren. In Bezug auf die Infor-

mationsverbreitung ergab sich, dass die Nutzungsrealisierung gefördert wurde, wenn Informationen von Vorgesetzten, vom Personalwesen, oder durch Broschüren verbreitet wurden. Geschah dies jedoch über Kollegen oder die Presse, wurde die Nutzungsrealisierung eher gehemmt. Die Nutzung durch andere stellte sich ausschließlich als förderlich dar: (häufigere) Nutzung von Kollegen und Vorgesetzten sowie eine positive Einstellung zur Nutzung des Vorgesetzten stellten signifikante Förderer der Nutzungsrealisierung dar. Die Ergebnisse sind in Abbildung 1 dargestellt. Fettgedruckte Prädiktoren stellen dabei ein Odds Ratio von über 2 dar, d.h. bei einem Anstieg dieser Faktoren wäre es mehr als 2 Mal so wahrscheinlich, dass eine Nutzungsabsicht realisiert wird, als dass sie nicht realisiert wird.

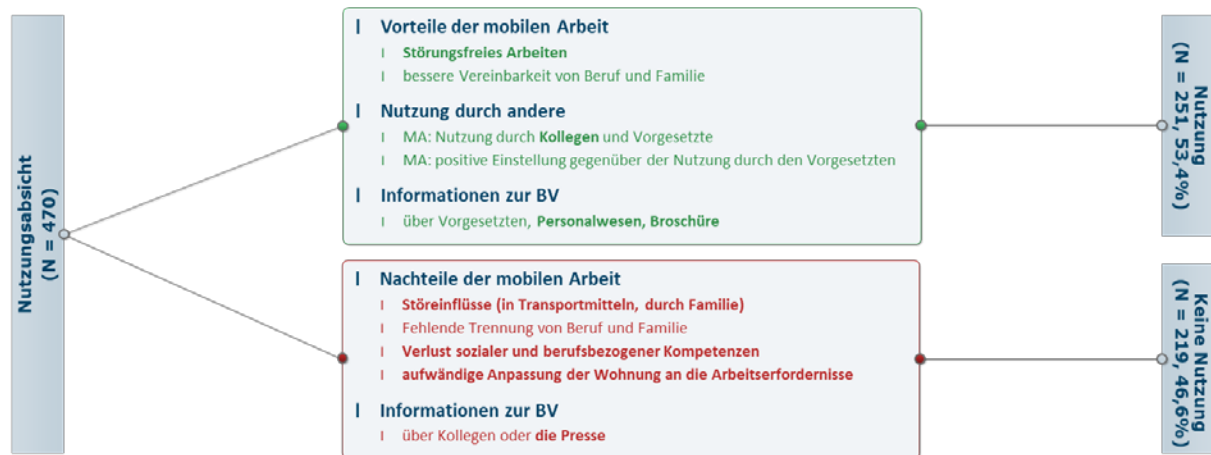


Abbildung 1: Fördernde und hemmende Faktoren für die Realisierung der Nutzungsabsicht von mobiler Arbeit

6. Diskussion

Die deskriptiven Ergebnisse zeigen – konform zur Literatur – die fehlende Trennung zwischen Beruf und Familie als größte Befürchtung. Dies galt sowohl vor, als auch nach der Nutzung. Gleichzeitig zeigen die Ergebnisse einen Rückgang aller genannten Befürchtungen nach tatsächlicher Nutzung. Die Befürchtungen wurden demnach nach tatsächlicher Nutzung im Umgang mit mobiler Arbeit scheinbar nicht bestätigt.

Hinsichtlich der Nutzungsrealisierung zeigt sich als wichtiger Förderer das störungsfreie Arbeiten, d.h. Personen für die dies ein besonderer Wert war, setzen auch eher ihr Vorhaben, mobil zu arbeiten um. Auch das soziale Umfeld, d.h. die Nutzung anderer und die Einstellung hierzu, scheint bedeutsam zu sein. Durch die Nutzung der Kollegen entsteht möglicherweise auch eine Art „Nutzungskultur“, bei der das mobile Arbeiten auch eher zur sozialen Norm werden kann.

Als hemmende Faktoren fallen die zum zweiten Befragungszeitpunkt genannten Nachteile ins Gewicht. Besonders relevante Faktoren für die Nicht-Realisierung waren z.B. Störeinflüsse und der Verlust sozialer und berufsbezogener Kompetenzen. Dabei waren die genannten Nachteile besonders bedeutsam für Nicht-Realisierung der Nutzungsabsicht (d.h. Nachteile spielten bei der Umsetzung eine größere Rolle als Vorteile). In Anbetracht des zuvor gezeigten Rückgangs aller Befürchtungen bei Nutzer/innen ließe sich daraus folgern, dass bei den Personen, bei denen die Befürchtungen zum zweiten Befragungszeitpunkt immer noch vorlagen, diese besonders ins Gewicht fielen. Aufgrund der generellen Abnahme der Befürchtungen wäre

es jedoch denkbar, dass ihre Auswirkung auf die Nicht-Realisierung langfristig ebenfalls abklingen könnte.

Besonders hervorzuheben sind die gegenläufigen Effekte unterschiedlicher Informationsquellen: Wenn Informationen über Führungskräfte, Personalabteilung oder Broschüre erfolgen, wurden Nutzungsabsicht eher umgesetzt, wenn Informationen über Kollegen oder Presse erfolgen, eher weniger. Diese Ergebnisse lassen sich eventuell über die damit einhergehende Erwartungshaltung erklären: Möglicherweise wird realistischer vermittelt, was genau die Betriebsvereinbarung beinhaltet und was im Rahmen des möglichen liegt, wenn Information über Vorgesetzte, Personalwesen oder Broschüren erfolgt. Mitarbeitende können somit genauer erfahren, wie sie ihre positive Nutzungsabsicht auch tatsächlich umsetzen können. Möglich ist es ebenfalls, dass Mitarbeitende sich nicht angesprochen fühlen, wenn sie die Informationen nur über den informellen Weg erhalten.

7. Literatur

- Arnold, D., Steffes, S., & Wolter, S. (2015) Forschungsbericht: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015. URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (08.11.2017).
- Brenke, K. Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht Nr.5, 2016. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16 (08.11.2017).
- Flüter-Hoffmann, C. (2012) Erfolgsgeschichte Telearbeit–Arbeitsmodell der Zukunft. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012* (S. 71-77). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Gersemann & Wisdorff (2014) Der Trend zum „Home Office“ ist eine Illusion. URL: <https://www.welt.de/wirtschaft/article123774374/Der-Trend-zum-Home-Office-ist-eine-Illusion.html> (08.11.2017).
- Kauffeld, S., Handke, L., & Straube, J. (2016) Verteilt und doch verbunden: Virtuelle Teamarbeit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(1), 43-51.
- Konradt, U. & Hertel, G. (2002) Management virtueller Teams - von der Telearbeit zum virtuellen Unternehmen. Weinheim: Beltz.
- Oostrom, J. K., Van Der Linden, D., Born, M. P., & Van Der Molen, H. T. (2013). New technology in personnel selection: How recruiter characteristics affect the adoption of new selection technology. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2404-2415.
- Rump, J., & Eilers, S. (2017) Die Vereinbarkeit von Beruf und privater Lebenssituation– Krisenfestigkeit und Resilienz stärken durch Entschleunigung. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose, & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2017* (S. 233-243). Berlin, Heidelberg: Springer.



Gesellschaft für
Arbeitswissenschaft e.V.

ARBEIT(s).WISSEN.SCHAF(F)T
Grundlage für Management & Kompetenzentwicklung

64. Kongress der
Gesellschaft für Arbeitswissenschaft

FOM Hochschule für
Oekonomie & Management gGmbH

21. – 23. Februar 2018

GfA Press

Bericht zum 64. Arbeitswissenschaftlichen Kongress vom 21. – 23. Februar 2018

FOM Hochschule für Oekonomie & Management

Herausgegeben von der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Dortmund: GfA-Press, 2018

ISBN 978-3-936804-24-9

NE: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft: Jahresdokumentation

Als Manuskript zusammengestellt. Diese Jahresdokumentation ist nur in der Geschäftsstelle erhältlich.

Alle Rechte vorbehalten.

© **GfA-Press, Dortmund**

Schriftleitung: Matthias Jäger

im Auftrag der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V.

Ohne ausdrückliche Genehmigung der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. ist es nicht gestattet, den Kongressband oder Teile daraus in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) zu vervielfältigen.

Die Verantwortung für die Inhalte der Beiträge tragen alleine die jeweiligen Verfasser; die GfA haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

USB-Print:

Prof. Dr. Thomas Heupel, FOM Prorektor Forschung, thomas.heupel@fom.de

Screen design und Umsetzung

© 2018 fröse multimedia, Frank Fröse

office@internetkundenservice.de · www.internetkundenservice.de