



Nr. 6 - Juni 1997: **Telearbeit: die Arbeitsform der Zukunft?**

Unter den vielen neuen Arbeitsformen, welche in der Arbeitswelt der Zukunft aufscheinen, ragt besonders eine hervor: die Telearbeit. Ihre rasante Entwicklung verdankt die Telearbeit den immensen Fortschritten der Informations- und Kommunikationstechnologie bei gleichzeitigem Preisverfall der daraus entstandenen Techniken. Im Klartext heißt dies, daß Hochleistungsprozessoren auch für den privaten Haushalt erschwinglich geworden sind und dies neue Möglichkeiten in der Arbeitswelt eröffnet. Digitale Funknetze ermöglichen es heute, Datentransfer zu tätigen, ohne daß tatsächlich eine Leitung oder eine Steckdose vorhanden wären. Dadurch wird eine globale Arbeitsteilung möglich, die tiefgreifende Veränderungen in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeitsmarkt auslösen wird.

Telearbeit ist ein Begriff, mit dem die Tätigkeit außerhalb des Unternehmens, fern von den firmeninternen Arbeitsplätzen umschrieben wird. Prinzipiell darf Teleworking aber nicht mit Heimarbeit verwechselt werden. Die Basis ist ein festes, untergeordnetes Arbeitsverhältnis. Die Teleworking-Arbeitsplätze sind mit modernen Informations- und Telekommunikationstechniken ausgestattet, betriebsorganisatorisch dezentral eingerichtet und sind mit dem Auftraggeber online durch elektronische Kommunikationsmedien verbunden.

Die Fachliteratur unterscheidet fünf Arten der Telearbeit:

- **Telearbeit zu Hause:** oder reine Telearbeit. Der Arbeitnehmer arbeitet ausschließlich in den eigenen vier Wänden, das heißt ein Arbeitsplatz im Betrieb ist nicht mehr vorhanden.
- **Alternierende Telearbeit:** dies ist eine Mischform zwischen Büroarbeit im Unternehmen und regelmäßiger oder gelegentlicher

Telearbeit zu Hause oder einem anderen beliebigen Ort. Die alternierende Telearbeit ist mit Sicherheit die am weitesten verbreitete. Die Gründe, die für diese Form der Telearbeit sprechen, sind die Mitarbeitermotivation und die Mitarbeiterproduktivität. Verschiedene Betriebe wenden die alternierende Telearbeit bereits an. Als Beispiel seien hier genannt: IBM, CompuServe, Deutsche Telekom, Burda oder Hewlett-Packard.

- **Satellitenbüro:** Dies sind mit entsprechender Informations- und Kommunikationstechnologie ausgestattete "Zweigstellen" des Unternehmens - zumeist in der Nähe des Wohnortes der Arbeitnehmer.
- **Nachbarschaftsbüro:** Bei dieser Form der Telearbeit handelt es sich um Büros in Wohngebieten oder an Stadträndern, in denen Teleworker von verschiedenen Arbeitgebern zusammen tätig sind.
- **Telezentrum/Telehaus:** Hier handelt es sich um Einrichtungen, die häufig von Gemeinden ins Leben gerufen werden, und in denen einerseits Telearbeit im Sinne eines Nachbarschaftsbüros ermöglicht wird, die aber auch Kultur- oder Freizeitangebote für die unmittelbare Umgebung anbieten.

Die Gründe für den Arbeitgeber bei der Einführung der Telearbeit in den Betrieben sind, laut einer Umfrage einer Forschungsgruppe der Technische Hochschule Darmstadt, sehr vielfältig. Neben den Arbeitsmarktvorteilen, der höheren Arbeitsqualität, dem flexiblen Personaleinsatz und der erweiterten Arbeitsplatzgarantie liegt aber der Hauptgrund in der Produktivitätssteigerung.

Auch auf seiten der Arbeitnehmer besteht vermehrt Interesse an der Telearbeit. Die Unternehmensberatung "empirica" ermittelte in mehreren europäischen Ländern ein realistisches Szenario für Telearbeit, mit einem überaus erstaunlichen Ergebnis: Obwohl jeweils etwa die Hälfte der Arbeitnehmer Interesse an Telearbeit hat, verbleibt im Durchschnitt ein realistisches Telearbeitspotential von sieben bis acht Prozent der Erwerbstätigen. Der Rest hat zwar Interesse, arbeitet aber bei einem nicht interessierten Arbeitgeber oder will - im Ernstfall - doch lieber "normal" arbeiten.

	Italien	Deutschland	Großbritannien	Spanien	Frankreich
Interesse bei Erwerbstätigen in %	48,1	42,4	48,4	61,4	52,6
Interesse bei Entscheidern in %	41,8	40,4	34,4	29,6	39,3
Interessenspotential* in %	20,1	17,1	16,6	18,2	20,6
realistisches Telearbeitspotential in %	8,0	6,8	6,6	7,3	8,2
realistische Zahl der potentiellen Telearbeiter (in Mio.)	1,68	2,48	1,69	0,91	1,81

*übereinstimmendes Interesse von Arbeitnehmer und jeweiligem Arbeitgeber

Quelle: empirica

Wenn bisher auch nur einige wenige Betriebe in Südtirol das Telearbeitsmodell anwenden, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, daß das Telearbeitspotential derzeit nur gering genutzt wird. Es kann angenommen werden, daß bisher eine größere Verbreitung des Teleworking in unserem Land unter anderem an den hohen Telekomgebühren gescheitert ist. Aber im Zuge eines gemeinsamen Europa dürfte mit Sicherheit eine Liberalisierung der Gebühren eintreten, was zu einer erheblichen Senkung der Telefentarife führen und dies wiederum sich positiv auf die Entwicklung der Telearbeit auswirken wird.

Nicht alle Berufe sind für die neue Arbeitsform geeignet. Generell kommen dafür all jene EDV-bezogenen Tätigkeiten in Frage, die keinen unmittelbaren persönlichen Kontakt erfordern. Es sind vor allem Tätigkeiten, bei denen die Aufgabenstellung genau abgegrenzt und definiert werden kann, bei denen die Ausarbeitung nur mäßig personenbezogenen Informationskontakt erfordert und bei denen eine vorherige Planung möglich ist.

Nachfolgend jene Bereiche, welche als besonders geeignet für die Telearbeit gelten:

Programmieren, Daten- und Texterfassen, Informatik, CAD, Verlagswesen, Redaktion und Fremdsprachenkorrespondent/Übersetzung, Bankwesen, Werbung/Marketing, Buchhaltertätigkeiten, Informationsdienstleistungen sowie Sekretariats- und Verwaltungsarbeiten.

Bei der Telearbeit fallen normalerweise traditionelle Charakteristiken von Erwerbsarbeit, wie Arbeitszeitdauer, permanente Anwesenheit sowie Kontrolle durch den Arbeitgeber weg. Die neue Arbeitsform ist in erster Linie arbeitsergebnisorientiert.

Vor- und Nachteile der Telearbeit aus Sicht der Unternehmen

Vorteile		Nachteile	
Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	76%	Soziale Isolation	68%
Erfüllung individueller Mitarbeiterwünsche	58%	Probleme bei Führung/Kontrolle	63%
Arbeitsplätze in infrastrukturschwachen Gebieten	51%	Datenschutz	55%
Neue Arbeitsplätze für Behinderte	49%	Organisatorischer Aufwand	48%
Erhöhte Mitarbeitermotivation	44%	Technischer Aufwand	45%
Erhöhte Produktivität der Mitarbeiter	39%	Arbeitsrecht	43%

Niedrigere Miet- und Raumkosten	38%	Betriebsverfassungsrecht	38%
Höhere Attraktivität als Arbeitgeber	34%	Fehlendes technisches Know-how	28%
Verbesserte Qualität der Arbeit	29%	Fehlendes technisches Angebot	22%

Quelle: Umfrage der TH Darmstadt, Forschungsgruppe Telearbeit, bei 272 zufällig ausgewählten Unternehmen

Führend auf dem Gebiet der Telearbeit sind die U.S.A., wo es bereits in den siebziger Jahren hieß, daß im Jahr 1990 alle Amerikaner zu Hause arbeiten könnten. Inzwischen ist dies zwar nicht eingetroffen, da ja nicht alle Berufe für die Telearbeit in Frage kommen, aber immerhin arbeiten rund acht Millionen der US-Amerikaner in einem Teleworkverhältnis. Die Entwicklung der Technik aber auch durch entsprechende Gesetzgebung (clean air act) wurde das neue Arbeitsverhältnis von den amerikanischen Behörden gefördert. Während nach Berechnung der Europäischen Kommission das Telearbeitspotential in der Europäischen Union auf die stattliche Anzahl von zehn Millionen Erwerbstätigen kommt, gibt es zur Zeit in Italien nur vereinzelt Unternehmen, welche Teleworker beschäftigen.

Obwohl es rein rechtlich gesehen in Italien noch keine direkten Bestimmungen in bezug auf Telearbeit gibt, fallen doch einige grundsätzliche Regelungen der Arbeitsgesetzgebung hier hinein. Beispielsweise müssen alle Geräte, welche der Teleworker benötigt, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden. Hier fallen hinein: eine geeignete Telefonleitung sowie der gesamte Arbeitsplatz, welcher, obwohl zu Hause, den Arbeitsrechtsbestimmungen entsprechen muß (vgl. L.D. 19. September 1994, Nr. 626). Für die Kontrolle der Arbeit auf Distanz ist besonderes Augenmerk auf die Bestimmungen im Arbeiterstatut zu legen, nach denen nach Ablauf einer vorher festgelegten Periode, die Qualität und die Quantität der ausgeführten Arbeit überprüft werden darf. Was die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers betrifft, so spricht man bei Teleworking von elastischen Arbeitszeiten, wobei aber einige Stunden (drei bis vier) pro Tag Pflichtanwesenheit sind. Sind weiters allwöchentliche Aufenthalte im Unternehmen erwünscht, so können diese nach Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Bei Aufenthalten im Unternehmen bespricht der Arbeitnehmer mit seinem direkten Vorgesetzten das bereits erledigte bzw. das in Zukunft zu Hause zu erledigende.

Was die Entlohnung betrifft, so muß der Teleworker nach bisherigem Lohnsystem bezahlt werden, wobei noch eine Spesenvergütung für die Raumbenützung zu Hause, den Energieverbrauch sowie andere Ausgaben hinzukommen können. All diese Bedingungen werden in einem Vertrag festgehalten. In diesen Vertrag können weitere Bedingungen eingeflochten werden, wie zum Beispiel, daß dem Telearbeiter keine Aufstiegschancen verwehrt werden und bei Personalreduzierungen der Telearbeiter gleich behandelt wird wie seine Mitarbeiter.

Auf Staatsebene werden bereits heute konkrete Anstrengungen gemacht, die Telearbeit in der öffentlichen Verwaltung einzusetzen. In

Zusammenarbeit mit den größten Gewerkschaften, will das Ministerium für öffentliche Verwaltung diese neuartige Arbeitsform nützen, um die italienische Bürokratie zu modernisieren bzw. effizienter und produktiver gestalten zu können.

Auch die Südtiroler Landesregierung hat erst kürzlich beschlossen, ein Teleworkprojekt zu starten. Mit diesem Projekt soll die Möglichkeit der Einführung des neuen Arbeitsmodells für die Bediensteten der Landesverwaltung überprüft werden. Konkret soll das Projekt von einer internen Arbeitsgruppe mit der Unterstützung eines Beraters gesteuert werden. Mit Einführung der Telearbeit in der Landesverwaltung möchte man einerseits für bestimmte Arbeitskategorien (z.B. Frauen mit Kindern, Bedienstete, die nicht selbständige Familienangehörige betreuen müssen, Behinderte, usw.) die Voraussetzung für eine höhere Lebensqualität schaffen. Gleichzeitig sollte durch die Reduzierung des Pendelverkehrs ein Beitrag zum Umweltschutz geleistet werden.

Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird sich Telearbeit als neuartige Erwerbsform, im Zuge der Ausbreitung moderner Telekommunikation und damit einhergehender Flexibilitätsmöglichkeiten von Arbeitsverhältnissen, in Zukunft auch auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt mehr durchsetzen. Das Teleworking übt viele positive Impulse, sei es auf die gesamte Gesellschaft (Sicherung bestehender und Schaffung neuer Arbeitsplätze) wie auf die Umwelt (deutlich weniger Berufsverkehr und geringerer Flächenbedarf für Bürobauten), aus. Die neue Arbeitsform ist zudem eine Chance für Arbeitslose, welche einer benachteiligten Gruppe angehören, wie Frauen mit Kindern, Arbeitslose in strukturschwächeren Gebieten und Behinderte.

Bernhard von Wohlgemuth