

Handout zum Referat

SCHAT, HANS-DIETER (2002): Soziologie der Telearbeit. Peter Land, Frankfurt u. a., S. 113-144.

Pascal Blum, 12. Dezember 2006

Was ist Telearbeit?

Telearbeit ist « [...] an alternative work arrangement, whereby organizational members spend some or all of their work day at a location other than the traditional, centrally located workplace, often relying on computer and telecommunications technology to do so» (DUXBURY, NEUFELD 1999, S. 2). In den 1980er-Jahren wurde Telearbeit als utopische Projektion verklärt («electronic cottages»), während sie heute marginal bleibt, als «wishful thinking» vorkommt (HÖRNING, SIEPRATH 2004, S. 54) oder Begriff ist für Tätigkeiten, die bereits vor der Informatisierung von zu Hause aus verrichtet wurden – Lektorat, Übersetzungen, Journalismus, Buchhaltung oder Aussendienst (ebenda, S. 55). Neuerdings wird Telearbeit affirmativ zur Bewegung umgewertet: Sascha Lobo und Holm Friebe sprechen in ihrem Buch «Wir nennen es Arbeit» von einer «digitalen Bohème», die für ihre einigermassen selbstbestimmte Projektarbeiten nur einen Laptop braucht. Schat untersucht in seinem Aufsatz, was Telearbeit vor dem Hintergrund der rationalen Handlungstheorie bringen kann und weshalb sie so selten eingeführt wird. Er unterscheidet zwischen Durchführung von Telearbeit und Umstellung auf Telearbeit.

Die Durchführung von Telearbeit aus Arbeitgebersicht

Laut Schat legen Arbeitgeber besonderen Wert auf die Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Motivation durch Telearbeit. Harte Kosteneinsparungen stehen aber nicht immer im Vordergrund: «Weiche» Effekte wie die Selbstentfaltung des Mitarbeiters gehören auch dazu. Die Wirtschaftlichkeit von Telearbeit lässt sich schlecht errechnen. Schat kommt zum Schluss, dass Unternehmen, die Telearbeit durchführen, nur durch produktivere Mitarbeiter und dem Einsparen von Büroflächen wirtschaftlicher werden. Anpassungen der

Organisation an Telearbeit führen nicht zu mehr Wirtschaftlichkeit, weil die Kosten oftmals zu hoch sind.

Nutzen von Telearbeit

| 1. Produktivere Mitarbeiter | 2. Anpassung der Organisation an Telearbeit | 3. Einsparung von Bürofläche |
|--|---|---|
| <p>Abstimmung der Arbeit auf persönliche Situation. Höhere Motivation. Kürzere Reisewege zum Kunden. Höhere Konzentration, weniger Störungen, Ausnützen von «Phasen». Management by Objectives. Höhere Zufriedenheit, Freiheitsgefühl. Keine Pendelzeiten. Weniger Kontrolle von Vorgesetzten, Abwesenheit von Hierarchie. Weniger Krankheiten, weniger Fluktuation.</p> | <p>Telearbeit zieht Reorganisationen nach sich. Telearbeiter sind Selbstmanager, und entlasten so das untere Management, das teilweise überflüssig wird. Telearbeiter sind weniger empfänglich für Fehlsteuerungen von Vorgesetzten. Bessere Abstimmung von Arbeitsmenge und –zeit (verbesserter Kundenservice). Prozesse werden transparenter (Terminplanung), externe Zugriffe auf Datenbanken werden eröffnet.</p> | <p>Nach Schat ist ein Büroarbeitsplatz etwas mehr als doppelt so teuer wie ein Telearbeitsplatz. Die Organisation kann auf räumliche Expansionen verzichten, weil Arbeitsplätze nach draussen verlagert wurden. Ein leerstehender Schreibtisch spart kein Geld, auch Desksharing ist in den seltesten Fällen wirtschaftlich. Mobile Telearbeiter lassen Einsparungen bei Raum- und Wegkosten zu. Telearbeitende haben aber kein Rechtsanspruch auf Mietzuschüsse.</p> |

Viele dieser Gründe sind aber fraglich. Schat sieht zum Beispiel einen Selektionseffekt: Für Telearbeit werden sowieso jene Mitarbeiter ausgewählt, auf deren Engagement man sich verlassen kann. Ausserdem erklären Vorgesetzte, Telearbeit sei führungsintensiver als Präsenzarbeit. Auch geben sie höchst ungerne Kontrollfunktionen ab. Wie gehen also Telearbeit und Selbstmanagement zusammen? Und nicht zuletzt: Telearbeit kann auch eine simple Belohnung sein:

Einem langjährigen PR-Berater mit treuem Kundenstamm zum Beispiel wird ein Heimarbeitsplatz pro Woche zugestanden.

Die Durchführung von Telearbeit aus Arbeitnehmersicht

Telearbeiter haben mehr Macht über ihre Zeitgestaltung, sie sparen Wegkosten, vereinbaren Berufs- und Privatleben besser und können sich in einer ergonomischeren Arbeitsumgebung einrichten. Schat schreibt, Arbeitnehmer würden sich ausschliesslich aus wirtschaftlichen Gründen für Telearbeit entscheiden, was ich fragwürdig finde: Viele Telearbeiter nehmen geringere Löhne und Unsicherheiten in Kauf, oder entscheiden sich aus affektuellen Gründen dafür, von zu Hause aus zu arbeiten (Familie).

Die Umstellung auf Telearbeit

Trotz betriebswirtschaftlichen Nutzen wird Telearbeit selten eingeführt. Schat führt dies auf das Risiko, Kosten, fehlendes Wissen und auf Unwiderruflichkeit zurück. Aufwändige Technik und rechtliche Fragen lassen die Einstiegsbarriere noch höher zu liegen kommen. Schat gibt Kosten von umgerechnet 2'000 bis 16'00 Euro pro Telearbeitsplatz an. Besonders bei freiberuflicher Telearbeit liegen die Hürden für Ein- und Ausstieg in bzw. aus Telearbeit niedrig, im Gegensatz zu angestellten Telearbeitern: Sie müssten sich mit hohen, aber unsicheren Erträgen abfinden.

Offene Fragen

- Inwiefern sind Selbständige auch Telearbeiter? Müsste man nicht nach Grad der Autonomie unterscheiden?
- Wie sieht es mit prekären Telearbeitssituationen aus, wie mit sozialer Isolation? Wie mit Demotivation und Rollenkonflikten?
- Ist eine Karriere ohne Präsenz überhaupt denkbar?

Literatur

- DUXBURY, LINDA; NEUFELD, DERRICK (1999): An empirical evaluation of the impacts of telecommuting on intra-organizational communication. (Journal of Engineering and Technology Management 16, S. 1-28).
- HÖRNING, KARL H; SIEPRATH, NORBERT (2004): Informatisierung der Arbeits- und Alltagswelt. Sammelbesprechungen. (Soziologische Revue 27, S. 45-57).
- SCHAT, HANS-DIETER (2002): Soziologie der Telearbeit. Peter Land, Frankfurt u. a., S. 113-144.