

ARBEIT UND SOZIALE GERECHTIGKEIT

DIE ZUKUNFT DER BÜROARBEIT IN EUROPA

Ergebnisse einer Umfrage zu den Folgen
der Corona-Krise

Sarah Proust
März 2023



Die Covid-19-Pandemie hat nicht zuletzt zu grundlegenden Veränderungen im Arbeitsleben geführt.



Die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in sechs EU-Ländern zeigen, dass das Büro als kollektive Arbeitsstätte weiter existieren wird, andere Arbeitsmodelle wie Homeoffice oder mobiles Arbeiten aber an Bedeutung gewonnen haben.



Diese neuen Arbeitsmodelle werden inzwischen weitgehend als soziale Errungenschaften wahrgenommen, doch werden auch negative Aspekte beklagt, denen bislang zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

DIE ZUKUNFT DER BÜROARBEIT IN EUROPA

Ergebnisse einer Umfrage zu den Folgen der Corona-Krise



Überall in Europa hat die Covid-19-Pandemie das Leben der Menschen grundlegend verändert. Das gilt nicht zuletzt für das Arbeitsleben. Zu den vielen Visionen von der »Welt danach«, die während der Pandemie entstanden, gehörte auch die Idee, dass die Tage des klassischen Büros als gemeinsame Arbeitsstätte gezählt seien; die Zukunft gehöre dem Homeoffice oder mobilen Arbeitsmodellen.



Ergebnisse einer repräsentativen Befragung in sechs EU-Ländern zeigen jedoch, dass entgegen vorschnellen Ankündigungen vom »Ende des Büros« dieses als kollektive Arbeitsstätte weiterhin von Bedeutung ist. Neue Arbeitsmodelle finden jedoch zunehmend Verbreitung. Dabei sind die Entwicklungen überall in Europa ähnlich, so dass sich die Herausbildung eines europäischen Arbeitsmodells abzeichnet.



Diese neuen Arbeitsmodelle haben sich mit schwindelerregender Geschwindigkeit verbreitet und sind auf breite Akzeptanz gestoßen. Sie werden heute weitgehend als soziale Errungenschaft, wahrgenommen so dass eine Rückkehr zum status-quo-ante undenkbar erscheint. Dies ungeachtet der häufig auch reklamierten negativen Aspekte, denen bislang noch zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Weitere Informationen zum Thema erhalten Sie hier:

www.fesparis.org

Inhalt

	EINFÜHRUNG	2
1	DAS BÜRO IST NICHT TOT, ES LEBE DAS BÜRO?	4
1.1	Wo werden heute Bürotätigkeiten erledigt?	4
1.2	Die Arbeitsumgebung verändert sich	5
1.3	Hybride Arbeitsmodelle finden starke Nachfrage.....	6
2	AUF DEM WEG ZU EINEM EUROPÄISCHEN MODELL DER ARBEITSORGANISATION	8
2.1	Wie ist die Telearbeit in Europa reglementiert?	8
2.2	Telearbeit: Beliebt bei den Telearbeiter_innen und ... anderen.....	9
2.3	Telearbeit: regelmäßig und in Maßen	9
2.4	Mitsprache: eine einstimmige und gleichlautende Forderung der Beschäftigten.....	13
3	WAS DIE TELEARBEIT ÜBER DIE ARBEIT AUSSAGT	15
3.1	Der Stellenwert der telearbeitsfähigen Tätigkeiten.....	15
3.2	Individualisierung der Arbeit: ein sozialer Fortschritt ohne soziale Auseinandersetzung	16
3.3	Telearbeit wird eher als Verbesserung der Lebensbedingungen wahrgenommen, denn als Verbesserung der Arbeitsbedingungen	17
3.4	Erwartungen an die Arbeitgeber betreffen eher das Arbeitsmaterial als das Management	21
4	AUSBLICK	22

EINFÜHRUNG

Überall in Europa hat die Covid-19-Pandemie das Leben der Menschen im Allgemeinen sowie insbesondere das Arbeitsleben grundlegend verändert. In nur wenigen Wochen hat sie markante Trennlinien zwischen den Beschäftigtengruppen bewirkt: Während die sog. systemrelevanten Beschäftigten sich um Pflege und Behandlung, Ernährung oder Transport – kurz gesagt die Sicherung der Grundbedürfnisse – kümmerten, versuchten andere Beschäftigtengruppen im Homeoffice unter teilweise erschwerten Bedingungen, ihre Arbeitsaufgaben zu erledigen, und schließlich wieder andere – insbesondere in Ländern, die nicht über starke sozialstaatliche Instrumente verfügen – glitten in prekäre Verhältnisse oder sogar in Armut ab.

In dieser von vielen Erwartungen und Vorwürfen geprägten Zeit, hatten wir die uns alle bedrängenden Angstgefühle zu beschwichtigen versucht, indem wir uns die »Welt danach« vorstellten. Gerade auch für die Arbeitswelt wurden solche Ideen von der »Welt danach« entworfen: In Frankreich, wie auch in anderen europäischen Ländern, wurden die systemrelevanten Beschäftigten entdeckt, die nun aus ihrer bisherigen Unsichtbarkeit in das (vergängliche) Rampenlicht rückten; wir wurden damit konfrontiert, dass diese so wichtigen Beschäftigten – Pflegekräfte, Kassierer_innen, Lehrer_innen – größtenteils niedrigere Gehälter beziehen als das Durchschnittseinkommen, und es zeigte sich, dass es für Büroangestellte¹ durchaus möglich war, von zuhause aus zu arbeiten. Schließlich wurde vorausgesagt, dass die Tage des klassischen Büros als gemeinsame Arbeitsstätte gezählt seien.

Es wurde die Frage gestellt, ob das klassische Büro als Arbeitsstätte überhaupt noch einen Nutzen habe. Vor allem zwei Phänomene rückten diese Frage, die fünfzehn Jahre zuvor noch undenkbar gewesen war, auf die Tagesordnung. Zum einen ist dies die Entwicklung neuer Technologien, die unsere Arbeitsstätte fragmentiert hat. Während das Büro seit Beginn des 19. Jahrhunderts für Angestellte noch die ausschließliche tägliche Arbeitsstätte war, hat uns das Internet ermöglicht, an verschiedenen Orten zu arbeiten: zuhause, in öffentlichen Verkehrsmitteln, in einem Café oder am Urlaubsort. Zum anderen hat die Corona-Pandemie, die viele Beschäftigte dazu zwang, über mehrere Monate hinweg von zuhause zu

arbeiten, die Ausschließlichkeit des Büros als Arbeitsstätte hinterfragt. In wenigen Tagen wurde das wahr, was zuvor als unmöglich erschien – nämlich, dass Arbeitnehmer_innen – wenngleich unter sehr verschiedenen Bedingungen – ihrer Arbeit nachgingen, ihre Aufgaben erledigten oder Arbeitsprozesse organisierten, ohne sich zu sehen oder physisch am selben Ort zu sein. Stattdessen wurde das Internet zur gemeinsamen Arbeitsstätte.

Diese Überlegungen zur Fragmentierung der Arbeitsstätte und zur Bedeutung des Arbeitsorts Büro haben in Unternehmen und Behörden weitergehende Überlegungen zur angestoßen, die u. a. die Neuorganisation von Arbeitsplätzen, die Vorstellungen und Erwartungen der Angestellten an die Arbeitgeber sowie den sozialen Dialog betreffen².

Über diese die Veränderungen der Büroarbeit betreffenden Aspekte scheint uns zudem interessant der Frage nachzugehen, ob sich ausgelöst die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Covid-Pandemie ein einheitliches europäisches Modell der Arbeitsorganisation herauszubilden beginnt. Dabei ist uns bewusst, dass die Kultur unserer Arbeit weitgehend von unserer nationalen Kultur geprägt ist; wir arbeiten in Spanien, Deutschland, Frankreich oder Schweden nicht auf die gleiche Weise. Dennoch hat die Covid-Pandemie den Büroangestellten überall mehr oder weniger die gleichen Regeln, Rhythmen und Bedingungen auferlegt. Und da sich die Telearbeit überall in der Organisationspraxis zu verankern scheint, stellt sich eben auch die Frage, ob sich auch ein einheitliches europäisches Modell der Arbeitsorganisation herauskristallisiert und ob sich ggfs. auch die Erwartungen der Arbeitnehmer_innen in Europa annähern. Aus diesen Überlegungen heraus haben die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), die Fondation Jean-Jaurès (FJJ) und das Beratungsunternehmen Selkis eine Umfrage zu den neuen Organisationsformen der Büroarbeit in Europa in Auftrag gegeben. Damit sollen den interessierten Fachöffentlichkeiten und den Sozialpartnern in Europa neue Informationen an die Hand gegeben werden, um die laufenden Veränderungen in der Organisation der Arbeit analysieren und antizipieren zu können. Die Umfrage wurde in sechs EU-Ländern – Frankreich, Deutschland, Schweden, Finnland, Spanien und Polen – mit einem reprä-

¹ Diese Studie bezieht sich im Wesentlichen auf Büroangestellte.

² Vgl. IFOP / FJJ / Selkis (2021): *Le bureau fragmenté, où allons-nous travailler demain ?*, Umfrage vom Mai 2021; Proust, Sarah (2021): *Télétravail: la fin du bureau?*, Éditions de l'Aube, Paris.

sentativen Panel von 6.027 Befragten durchgeführt. Einige Fragen wurden dem ganzen Panel gestellt, während andere nur den 3.388 Büroangestellten im Gesamtpanel (56 %) gestellt wurden.

Die Analyse der Ergebnisse soll in den nächsten Monaten noch im Dialog mit sozialen Akteuren aus den sechs einbezogenen Ländern vertieft und im Kontext der jeweiligen Arbeitskultur interpretiert werden. Doch schon jetzt lassen sich drei wichtige Resultate festhalten: 1) Entgegen vorschnellen Ankündigungen zu Beginn der Pandemie bleibt das Büro als kollektive Arbeitsstätte weiterhin von Bedeutung; 2) Die Ergebnisse lassen erkennen, dass sich ein europäisches Arbeitsmodell herausbildet und zu etablieren beginnt; und 3) die Wahrnehmung der Telearbeit durch die Beschäftigten gibt Aufschluss über dem der Arbeit zugemessenen Wert und die Erwartungen, die an sie gestellt werden.

1

DAS BÜRO IST NICHT TOT, ES LEBE DAS BÜRO?

1.1 WO WERDEN HEUTE BÜROTÄTIG- KEITEN ERLEDIGT?

Das Büro³, so wie wir es heute kennen, ist hervorgegangen aus den Bestrebungen des Staates, durch eine bessere Organisation der Verwaltungsabläufe seine Macht durchzusetzen. In Frankreich gehen die Ursprünge der Bürokratisierung auf die Regierungszeit von Ludwig XIV zurück und verfestigten sich dann im Verlauf der Französischen Revolution und unter dem ersten Kaiserreich in Gestalt einer stark zentralisierten pyramidalen staatlichen Struktur, einem kodifizierten Recht sowie großen öffentlichen Infrastrukturprojekten.⁴ Darauf folgte eine lange Periode mit einem Büroalltag, der von Papierkram, Staub, Langeweile, Uniformierung, Soziabilität, Aufgabenteilung sowie einer die direkte Kontrolle durch den Vorgesetzten ermöglichende Gestaltung des Arbeitsplatzes geprägt war.

Was prägt nun heute die Büroarbeit? In unserer Umfrage geben 38 Prozent der Büroangestellten an, in einem Einzelbüro zu arbeiten, 35 Prozent in einem Mehrpersonenbüro, 21 Prozent in einem Großraumbüro, 9 Prozent im Flex-Office und 5 Prozent ausschließlich im Homeoffice.⁵

Folgende Aspekte lassen sich aus den Ergebnissen (Abb. 1) hervorheben:

Zunächst kann festgehalten werden, dass das Büro verstanden als ein – von einer oder auch mehreren Personen besetzter Raum, – die wichtigste Arbeitsstätte bleibt.

Des Weiteren: das Arbeiten in Großraumbüros hat überall eine nicht zu vernachlässigende Verbreitung gefunden, betrifft aber in keinem Fall mehr als etwas über ein Viertel der Angestellten. In Schweden (28 %) und Finnland (27 %) tritt

diese Art der Arbeitsplatzorganisation am weitesten verbreitet.

Interessant ist dabei ein Blick auf die Unternehmensgröße (Abb. 2): In allen in die Umfrage einbezogenen Ländern – gilt die Regel je größer das Unternehmen, je häufiger verbreitet ist das Großraumbüro. Eine Ausnahme ist hier nur Schweden, wo Großraumbüros am häufigsten in mittelgroßen Unternehmen zu finden sind.⁶

Ein weiterer interessanter Aspekt zeigt sich im Zusammenhang mit dem Flex-Office. Dieses ist weniger eine Form der Organisation des Arbeitsraums als vielmehr eine Form der Organisation der Arbeit selbst, die wiederum Auswirkungen auf die Organisation der Arbeitsstätten haben kann – (z. B. wenn Unternehmen versuchen, die Quadratmeter ihrer Büroflächen zu verringern. Die Aufteilung des Arbeitsraums steht bei den Beschäftigten in Verruf, da sie mit der Vorstellung verbunden ist, dass man sehr früh ins Büro kommen muss, um sich einen sei es einen Schreibtisch oder einen Stuhl zu sichern. Denn die Unternehmen sehen nicht mehr für jede_n Arbeitnehmer_innen einen ganzen Arbeitsplatz vor, sondern lediglich zwischen 0,6 und 0,8 Arbeitsplätze pro Beschäftigten.

Das Arbeiten in Flex Offices wird also kritisch gesehen und ist nach den Ergebnissen unserer Umfrage auch in allen Ländern noch recht wenig verbreitet (Abb. 3). Die mit dieser Arbeitsform verbundene Unsicherheit, dass man bei Ankunft im Büro nicht weiß, ist in allen Ländern anzutreffen. Doch ist die Praxis eines geregelten Flex-Office, d. h. ein Organisationsprinzip, das den Angestellten ermöglicht, mithilfe von Besprechungszimmern, Reservierungs-Apps etc. innerhalb ihrer Abteilung immer einen Arbeitsplatz zu finden.

Obwohl die Büroorganisation im Allgemeinen sowie das Arbeiten in Großraumbüros und Flex-Offices im Besonderen, häufig kritisiert werden, antwortet die überwiegende Mehrheit der Befragten, dass sie mit der Veränderung der Arbeitsplatzorganisation seit der Pandemie zufrieden sei (Abb. 4).

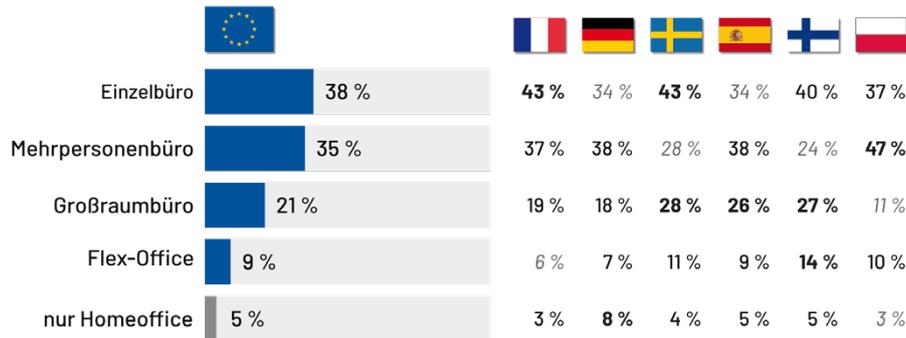
³ Laut dem französischen Wörterbuch *Le Robert* ist der Begriff *bureau* im 13. Jahrhundert entstanden und stammt von dem Wort *bure*, das einen dicken braunen Wollstoff bezeichnet. Dieser wurde auf den Tisch gelegt, um beim Zählen der Geldstücke als Schalldämpfer zu fungieren. In den folgenden Jahrhunderten wird der Begriff *bureau* im Französischen für das Möbelstück verwendet, auf dem man Kopien und Schriftstücke erstellt.

⁴ Vgl. Dibia, Pascal (2020): *Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise*, Paris, Métailié.

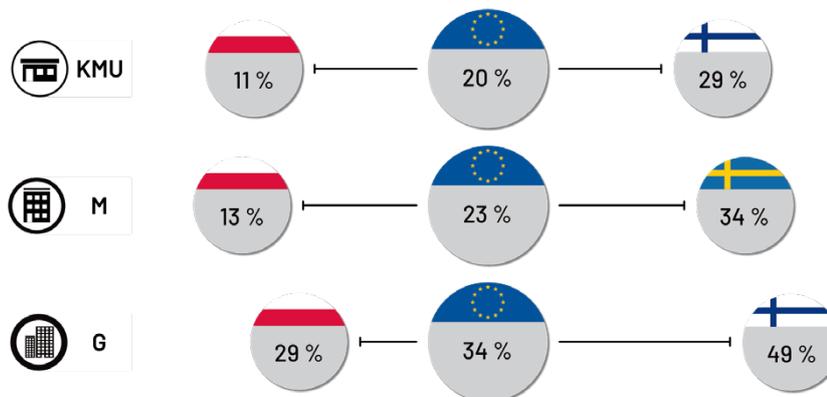
⁵ Das Gesamtergebnis liegt über 100 Prozent, da mehrere Antworten möglich waren.

⁶ Für die Unternehmensgröße wird folgende EU-Definition verwendet: Kleinunternehmen = weniger als 10 Personen; Kleinbetriebe = 10–49 Personen; Mittelbetriebe (M) = 50–249 Personen; KMU = 1–249 Personen; Großbetriebe (G) = 250 Personen oder mehr.

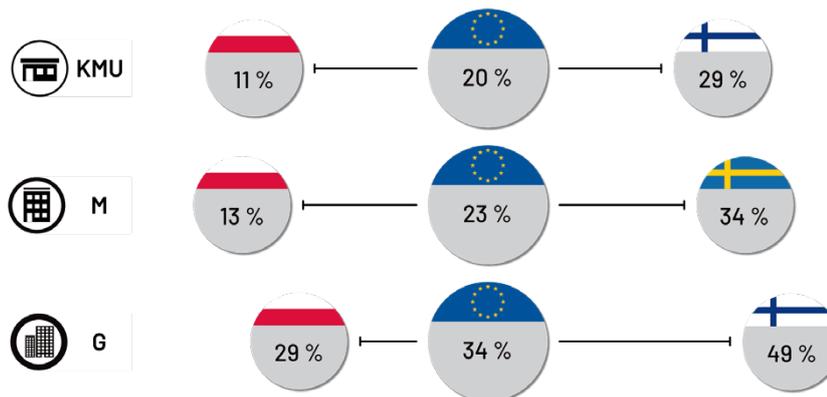
Arbeitsstätten 1



Angestellte in Großraumbüros nach Unternehmensgröße (in %) 2



Angestellte in Großraumbüros nach Unternehmensgröße (in %) 2



1.2 DIE ARBEITSUMGEBUNG VERÄNDERT SICH

In der Umfrage wurde sodann nach der Neuorganisation der Arbeitsumgebung seit der Covid-Pandemie gefragt. im Mittelpunkt. Auf die Frage »Hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde/ Ihr Verein die Organisation Ihrer Arbeitsumgebung seit der Pandemie dauerhaft verändert?« antworteten 71 Prozent der Befragten mit Ja (Abb. 5).

Es ist bemerkenswert, dass in allen Ländern der Umfrage die Arbeitsumgebung bei mindestens zwei Dritteln der Be-

schäftigten dauerhaft verändert wurde. Ferner zeigen die Antworten, dass dabei alle möglichen Änderungsoptionen zum Einsatz kommen: mehr Einzelbüros, mehr Flex-Office, mehr Drittorte und mehr Großraumbüros – und die alle mehr oder weniger im gleichen Maße. Bei der Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation erweist sich also kein Modell als dominant; vielmehr existiert eine Vielzahl von Arbeitsplatztypen, die verschiedenen Arbeitsmodalitäten gerecht werden können. Die Ergebnisse lassen eine Tendenz zu einer räumlichen Neuverteilung der Aktivitäten an der Hauptarbeitsstätte erkennen (Abb. 6).

Darüber hinaus ist hervorzuheben, dass in Spanien – vermutlich das EU-Land, das während der Pandemie die meisten Veränderungen in Bezug auf die Arbeitsorganisation erfahren hat (starke Entwicklung der Telearbeit, Experiment der 4-Tage-Woche, kollektive Telearbeit in kleinen Betriebseinheiten) – sich auch die räumliche Gestaltung der Arbeitsplätze am stärksten gewandelt hat.

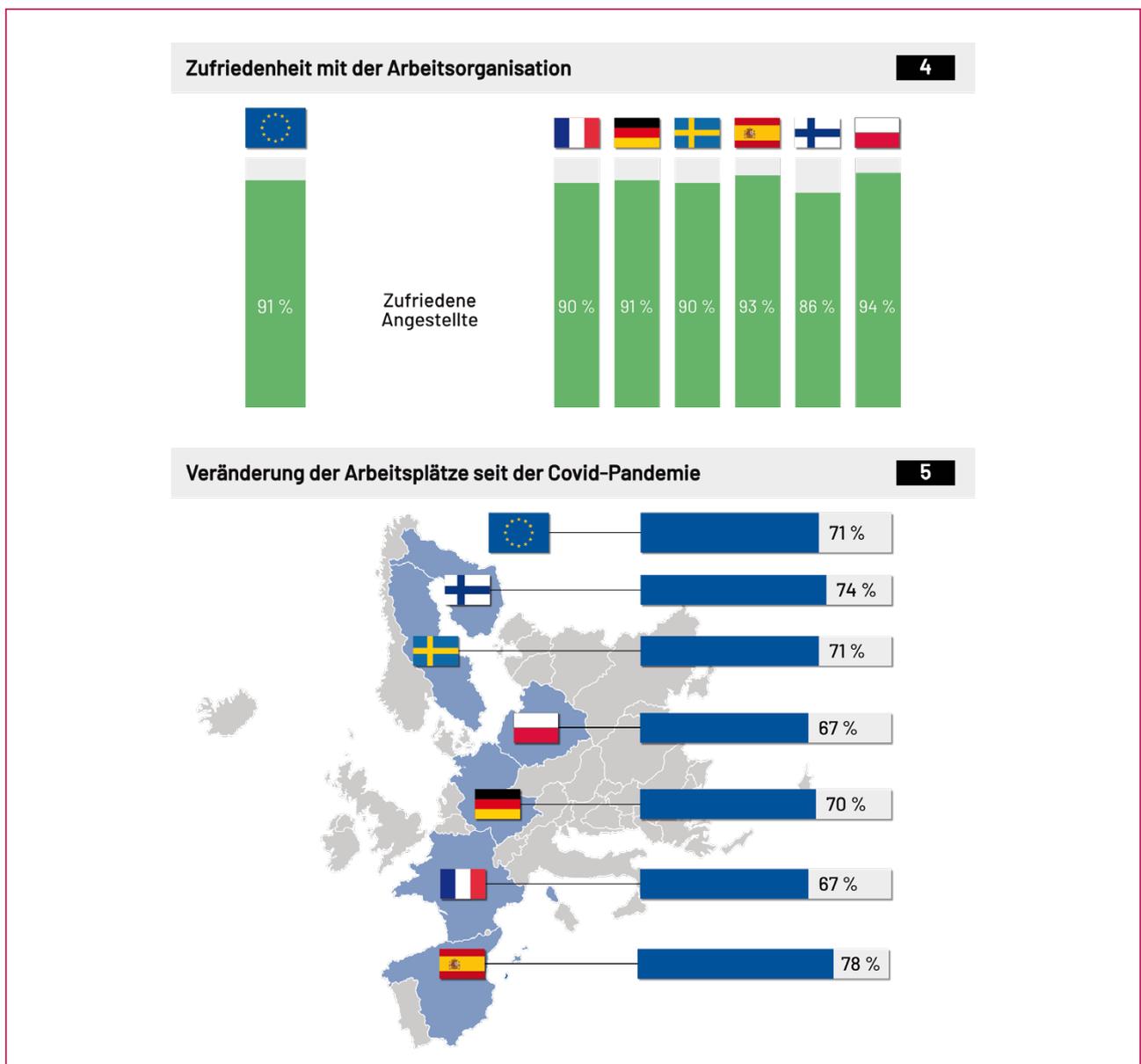
Aus diesen Ergebnissen lassen sich mehrere interessante Erkenntnisse ableiten: Zunächst, überall in Europa möchten die Arbeitnehmer_innen vorzugsweise zur Hälfte im Büro und zur anderen Hälfte im Homeoffice arbeiten. Die Anteile sind dabei über alle Länder hinweg ähnlich. Dies unterstreicht, wie sehr das Büro weiterhin als zentrale Arbeitsstätte angesehen wird.

1.3 HYBRIDE ARBEITSMODELLE FINDEN STARKE NACHFRAGE

Verschiedene Umfragen, Studien, Presseartikel oder Interviews sagen uns, dass sowohl die Beschäftigten als auch die Geschäftsführungen hybride Arbeitsmodelle bevorzugen: 73 Prozent der Befragten möchten mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit in einem Büro verbringen. Dieser Befund bestätigt sich für alle in die Umfrage einbezogenen Länder (Abb. 7).

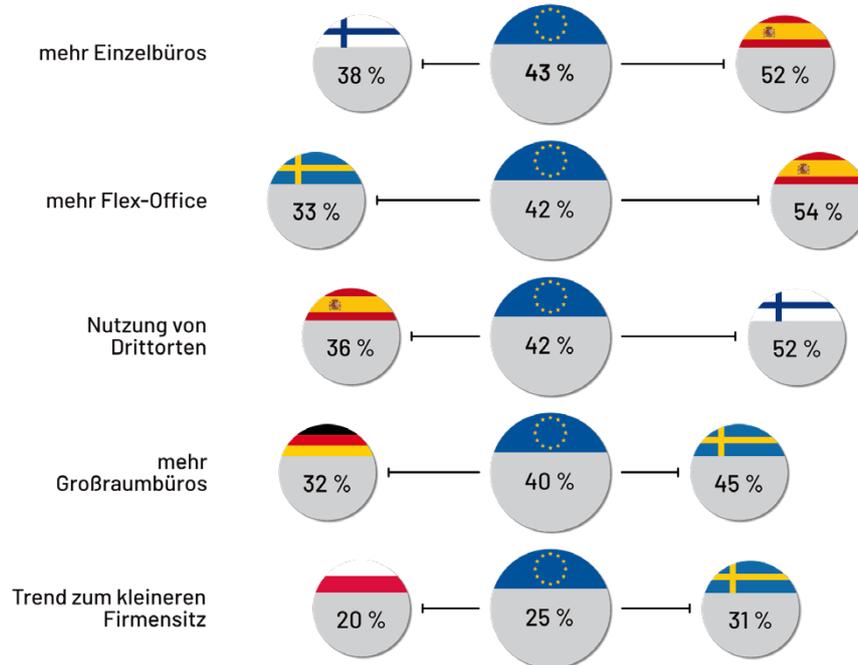
Des Weiteren scheint die Telearbeit weniger eine Flucht aus dem Büro zu sein als vielmehr der Wunsch, mehr von zuhause aus zu arbeiten. In der Tat bestätigt unsere Umfrage, dass derzeit die Beschäftigten in Europa sich noch nicht stark vom Arbeiten an Dritortorten, in Coworking Spaces etc. angezogen fühlen.

Schließlich, und das ist unserer Meinung der wichtigste Punkt, bestätigen die Ergebnisse, dass sich ein europäisches Modell der Arbeitsorganisation herausbildet.



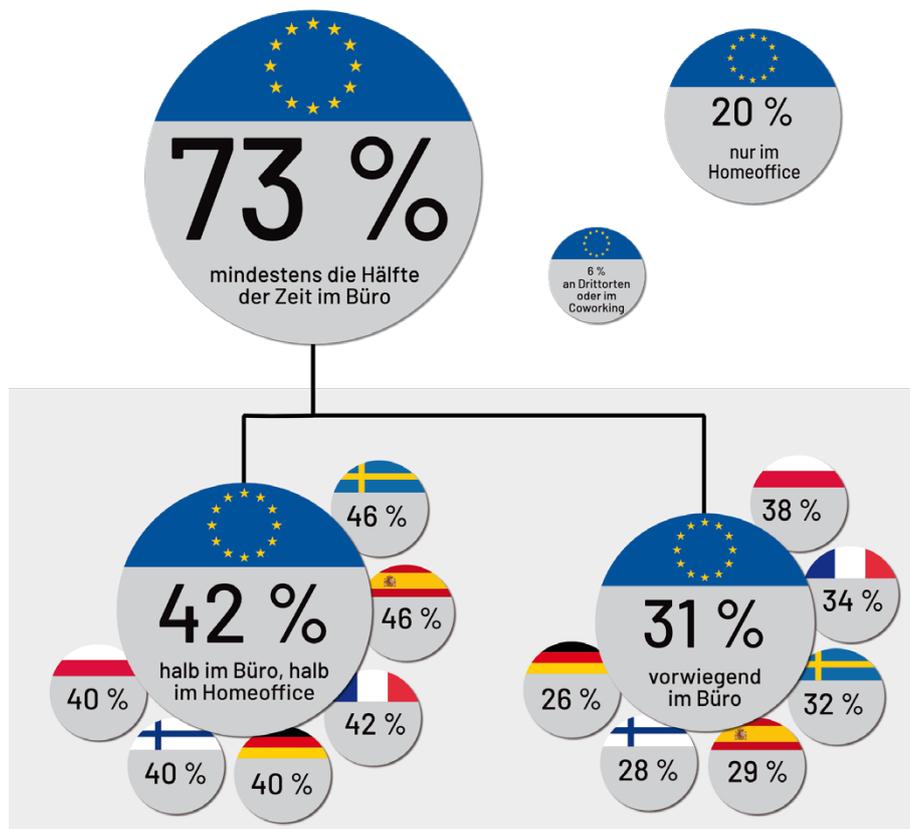
Art der Arbeitsplatzveränderung seit der Covid-Pandemie

6



Wo möchten Angestellte arbeiten?

7



2

AUF DEM WEG ZU EINEM EUROPÄISCHEN MODELL DER ARBEITSORGANISATION

2.1 WIE IST DIE TELEARBEIT IN EUROPA REGLEMENTIERT?

2002 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner – der europäische Gewerkschaftsbund (EGB), die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände (UNICE) und der Zentralverband öffentlicher Unternehmen (CEEP) – eine europäische Rahmenvereinbarung. Der Text sah insbesondere vor, dass die Telearbeiter_innen die gleichen Rechte genießen sollten wie die anderen Arbeitnehmer_innen, und zwar in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsorganisation, Respekt des Privatlebens, Fortbildung und Kollektivrechte. Diese nicht verpflichtende Vereinbarung überließ es den Mitgliedstaaten, die praktische Anwendung durch eigene Gesetze zu regeln. Es ist bemerkenswert, dass vor 20 Jahren diese Rahmenvereinbarung das Ziel hatte, die Telearbeiter_innen angesichts der Entwicklung neuer Technologien zu schützen, während die Telearbeit heute mehr als ein Recht zugunsten der Beschäftigten angesehen wird.

Als während der Covid-Pandemie Telearbeit als Instrument eingesetzt wurde, um den Arbeitnehmer_innen den Fortbestand ihrer Beschäftigung zu sichern, verabschiedete das Europäische Parlament am 21. Januar 2021 eine Resolution zum Schutz und zur Anerkennung des Rechts auf Nichterreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten.

Frankreich

2005 übernahm eine nationale, branchenübergreifende Vereinbarung die grundsätzlichen Regelungen der europäischen Rahmenvereinbarung über die Telearbeit. 2012 wurde die Telearbeit durch das sog. Warsmann-Gesetz im Arbeitsrecht aufgenommen, wobei mehrere Grundsätze festgelegt oder neu bestätigt wurden: die Freiwilligkeit, die Pflicht zur vertraglichen Vereinbarung sowie das Prinzip der Umkehrbarkeit. 2017 wurde das Arbeitsgesetz durch die Verordnungen von Präsident Macron reformiert und insbesondere der gesetzliche Rahmen der Telearbeit vereinfacht, um deren Entwicklung zu fördern.

Im Kontext der Covid-Pandemie wurde Ende 2020 eine neue branchenübergreifende Vereinbarung über regelmäßige Telearbeit abgeschlossen. Diese definiert, was als Telearbeit gilt, sowie deren Anwendungsbereiche, führt den Grundsatz der beiderseitigen Freiwilligkeit ein sowie die Übernahme von mit der Arbeit verbundenen Kosten und der Ausstattung

mit digitalen Geräten durch die Arbeitgeber_innen. Schließlich wurde im Juli 2021 eine Rahmenvereinbarung zur Einführung der Telearbeit im öffentlichen Dienst abgeschlossen, mit der die Modalitäten zur Einführung von Telearbeit in der öffentlichen Verwaltung fixiert wurden. Zusätzlich zu den klassischen Prinzipien der Freiwilligkeit und Umkehrbarkeit gewährt diese Vereinbarung den Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Option auf mobiles Arbeiten an bis zu drei Tage pro Woche.

Deutschland

In Deutschland gibt es kein eigenes Gesetz zur Telearbeit. Diese unterliegt dem allgemeinen Arbeitsrecht, das sich über die Jahre weiter ausgeweitet und ergänzt hat. In Deutschland ist die Unterscheidung zwischen Homeoffice und mobiler Arbeit wichtig. Während es sich beim Homeoffice um eine Extension der Bürotätigkeit handelt, die entsprechend durch allgemeine Normen reglementiert wird, die Sicherheits- und Gesundheitsstandards für die Beschäftigten an ihrem Homeoffice-Arbeitsplatz festlegen, schließt das mobile Arbeiten als Arbeitsplatz alle möglichen Orte außerhalb des Büros (unterwegs, im Café etc.) ein und unterliegt somit nicht den strengeren gesetzlichen Vorgaben, die für Arbeitsstätten gelten. Das Arbeitsschutzgesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber die Sicherheit und Gesundheit des Beschäftigten im Homeoffice garantieren und ihnen entweder das Büromaterial zur Verfügung stellen oder dessen Kosten übernehmen muss. Es legt ebenfalls fest, dass mit dem Angestellten eine wöchentliche Arbeitsdauer vereinbart werden muss. Zudem gibt es inzwischen zahlreiche Branchentarifverträgen, die den Rahmen setzen für Aushandlung Betriebsvereinbarungen zu einer Vielzahl von Aspekten: Zugang zur Telearbeit, Organisation der Arbeitszeit, Recht auf Nichterreichbarkeit, Arbeitsgesundheit, Datenschutz, Übernahme der Kosten für Büromaterial durch den Arbeitgeber etc.).

Spanien

Die Möglichkeit, Telearbeit zu praktizieren, hat es in Spanien schon vor der Covid-Pandemie gegeben, wurde aber bis dahin sehr wenig genutzt. Als Ergebnis von Verhandlungen zwischen der Regierung und den Gewerkschaften führt das im Oktober 2020 beschlossene Gesetz zur Telearbeit eine Reihe von Grundsätzen zur Regulierung dieser neuen Form der Arbeitsorganisation ein. Zunächst quantifiziert und präzisiert das Gesetz, ab wann Beschäftigte als Telearbeiter_innen angesehen werden. Es ist dies der Fall, wenn eine Person

über einen Zeitraum von drei Monaten mehr als 30 Prozent ihrer üblichen täglichen Arbeitszeit außerhalb ihrer normalen Arbeitsstätte ausübt. Ferner sieht das Gesetz vor, dass das Unternehmen für die direkten und indirekten Kosten im Zusammenhang mit Ausstattung und Arbeitsmitteln verantwortlich ist, die für die Durchführung der beruflichen Tätigkeit notwendig sind. Die praktischen Aspekte werden dann in einem Tarifvertrag oder einer Vereinbarung zwischen Unternehmen und Angestellten festgelegt. Schließlich eröffnet bzw. bestätigt das Gesetz weitere rechtliche Ansprüche der Arbeitnehmer_innen: insbesondere das Recht auf Fortbildung, auf berufliche Weiterbildung, auf flexible Arbeitszeiten und auf Nichterreichbarkeit.

Schweden

Die nordischen Länder, in denen Telearbeit bereits üblich war, haben anlässlich der Pandemie im Allgemeinen ihr Arbeitsrecht nicht modifiziert. In den meisten Fällen wird gelegentliche oder regelmäßige Telearbeit durch individuelle und informelle Vereinbarungen auf Unternehmensebene geregelt. Dennoch sind einige für Schweden und Finnland spezifische Sachverhalte hervorzuheben. Seit 2005 gibt es in Schweden einen Gesetzesrahmen zur Telearbeit, der bestimmt, dass die Modalitäten zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen vereinbart werden müssen. Allerdings die öffentliche Hand, ungeachtet der Tatsache, dass Telearbeit in Schweden bereits vor der Pandemie in beträchtlichem Ausmaß praktiziert worden war, strebte die öffentliche Hand eine neue Strategie zu Telearbeit an, deren Grundzüge in einem im Frühjahr 2021 veröffentlichten Bericht erläutert wurden. Demnach sind mehrere Aspekte bei der Einrichtung von Telearbeit zu berücksichtigen: Wohnung, Büroausstattung, familiäre Situation und individuelle IT-Kenntnisse. Zudem wurde vereinbart, dass die für Telearbeit erforderlichen technischen Geräte vom Arbeitgeber zu bezahlen sind.

Finnland

Nach der Veröffentlichung der europäischen Rahmenvereinbarung für die Telearbeit 2002 hatte die finnische Regierung eine Reihe von Maßnahmen getroffen, um die Einrichtung von Telearbeit zu erleichtern. 2007 veröffentlichte das finnische Arbeitsministerium einen Leitfaden für Unternehmen zur Telearbeit, um diesen bei der Einrichtung dieses Arbeitsmodells zu unterstützen. Ein Gesetz von Januar 2020 (also noch vor der Pandemie) räumt Vollzeitbeschäftigten das Recht ein, für die Hälfte ihrer Arbeitszeit selbst zu entscheiden, wann und wo sie arbeiten wollen. Zudem können bestimmte Ausgaben im Zusammenhang mit Telearbeit von der Steuer abgesetzt werden.

Polen

Die Möglichkeit der Telearbeit wurde 2007 in Polen gesetzlich festgelegt; in der Praxis wurde diese bis zur Pandemie aber sehr selten genutzt. Im Zuge der Pandemie hat das polnische Parlament jedoch Übergangslösungen für Telearbeit erlassen, die auf den Schutz der Arbeitnehmer_innen zielen. Darüber hinaus ist ein neues Kapitel des Arbeitsrechts in der Diskussion, das einen Rahmen für Telearbeit einführen soll. Dabei soll »gelegentliche Telearbeit« auf zunächst weniger als 24 Stunden pro Jahr fixiert und bestimmt werden, dass

die Kosten für Strom und Telekommunikation vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Es ist festzustellen, dass selbst in Krisen wie während der Pandemie das Handeln jedes Land geprägt war von seiner normativen Kultur, die in einigen Fällen mehr auf der Gesetzgebung und in anderen mehr auf vertraglichen Regelungen basiert. Es ist aber ebenfalls interessant zu konstatieren, dass trotz der sehr unterschiedlichen Bedingungen einige gemeinsame Grundsätze festgelegt und verankert wurden, wie zum Beispiel die Freiwilligkeit, die freie Wahl des Arbeitsplatzes oder die Übernahme der Kosten für Ausstattung des Arbeitsplatzes durch die Arbeitgeber_innen.

2.2 TELEARBEIT: BELIEBT BEI DEN TELEARBEITER_INNEN UND ... ANDEREN

Auf die Frage, ob nach ihrer Einschätzung die Einrichtung von Telearbeit gut für die Beschäftigten ist und gut für die Arbeitsorganisation, antwortete in unserer Umfrage eine große Mehrheit der Befragten zustimmend. Schaut man auf die Antworten derjenigen Befragten, deren Unternehmen Telearbeit vorgesehen haben, so fallen die Ergebnisse noch positiver aus. Und noch eindeutiger ist das Ergebnis bei den Befragten, in deren Unternehmen Telearbeit bereits regelmäßig praktiziert wird (d. h. mehr als an zwei Tagen pro Woche). Anders gesagt: Je mehr Telearbeit praktiziert wird, desto mehr wird sie als etwas positives wahrgenommen (Abb. 8).

2.3 TELEARBEIT: REGELMÄSSIG UND IN MASSEN

Betrachtet man, was sich Angestellte wünschen und wie diese Wünsche in der Praxis gehandhabt werden, können wir zunächst hervorheben, dass Telearbeit bereits sehr häufig stattfindet, vorrangig in einem wöchentlichen Rhythmus organisiert wird und in der Regel mindestens an zwei Tagen pro Woche erfolgt.

Telearbeit etabliert sich

Auf die Frage »Hat Ihr Unternehmen/Ihre Behörde derzeit oder in naher Zukunft Telearbeit vorgesehen und in welchem Rhythmus?« antwortet der überwiegende Teil der Befragten, nämlich 78 Prozent mit »Ja« und 37 Prozent geben an, dass Telearbeit »regelmäßig« praktiziert wird (Abb. 9).

Ein Blick auf die Daten von Eurostat aus dem Jahr 2019 zur Entwicklung der Telearbeit zeigt, dass vor der Pandemie starke Unterschiede zwischen den Ländern bestanden: Weniger als 5 Prozent der Beschäftigten in Spanien arbeiteten regelmäßig in Telearbeit, gegenüber 10 Prozent in Finnland; gelegentlich Telearbeit praktizierten in Spanien ebenfalls weniger als 5 Prozent, gegenüber 20 Prozent der Beschäftigten in Schweden. War die Ausgangssituation vor der Covid-Pandemie also sehr unterschiedlich, finden sich im Jahr 2022 hingegen alle Länder in einer ähnlichen Situation wieder: Der Anteil der Telearbeit ist in Schweden und Spanien gegenwärtig nahezu gleich.

Differenziert man die Ergebnisse nach Unternehmensgröße, lässt sich überall in Europa festhalten: Je größer das Unternehmen, desto mehr wird Telearbeit genutzt (Abb. 10).

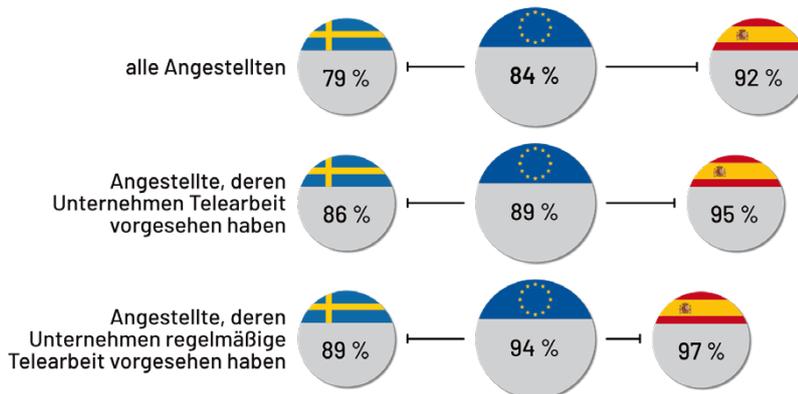
Die Telearbeit etabliert sich also. Auf die Frage, was sie sich für die Zukunft wünschen, geben die Befragten mehrheitlich zur Antwort: »eine regelmäßige Telearbeit«, und dies umso mehr, wenn sie in einem Unternehmen arbeiten, das bereits regelmäßige Telearbeit ermöglicht (Abb. 11).

Dabei wird am meisten ein Rhythmus von zwei Telearbeitstagen pro Woche bevorzugt, und zwar von 29 Prozent der Befragten. Dagegen wird, abgesehen von Spanien und Finnland, 100 Prozent Telearbeit weniger stark gewünscht als gar keine Telearbeit. Die Nachfrage nach 100 Prozent Telearbeit ist also nicht sehr ausgeprägt.

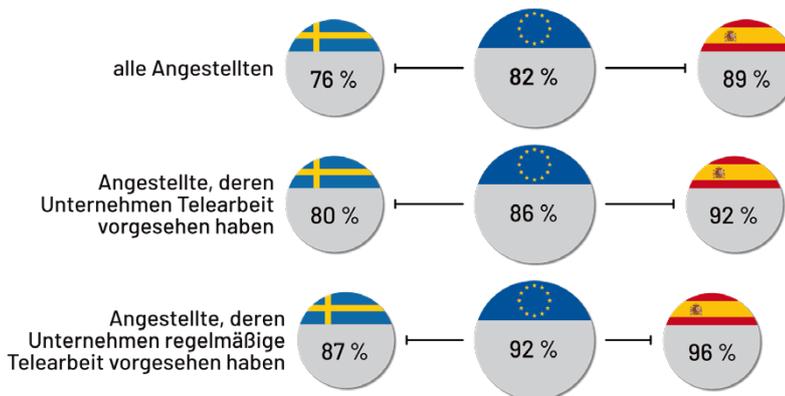
Ein Blick auf die Ergebnisse differenziert nach Altersgruppen zeigt, dass die Gruppe der 25–39-Jährigen zwei Tage

Telearbeit ist gut für die Angestellten

8

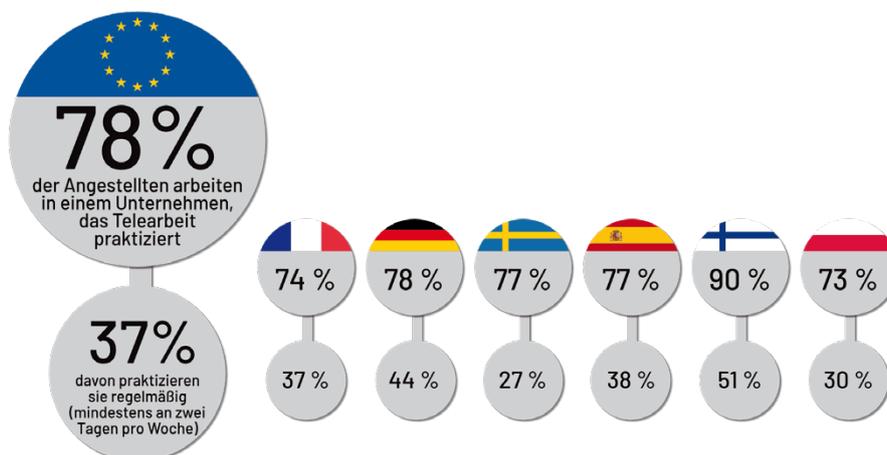


Telearbeit ist gut für das Unternehmen



Vorhaben zu Telearbeit in naher Zukunft

9



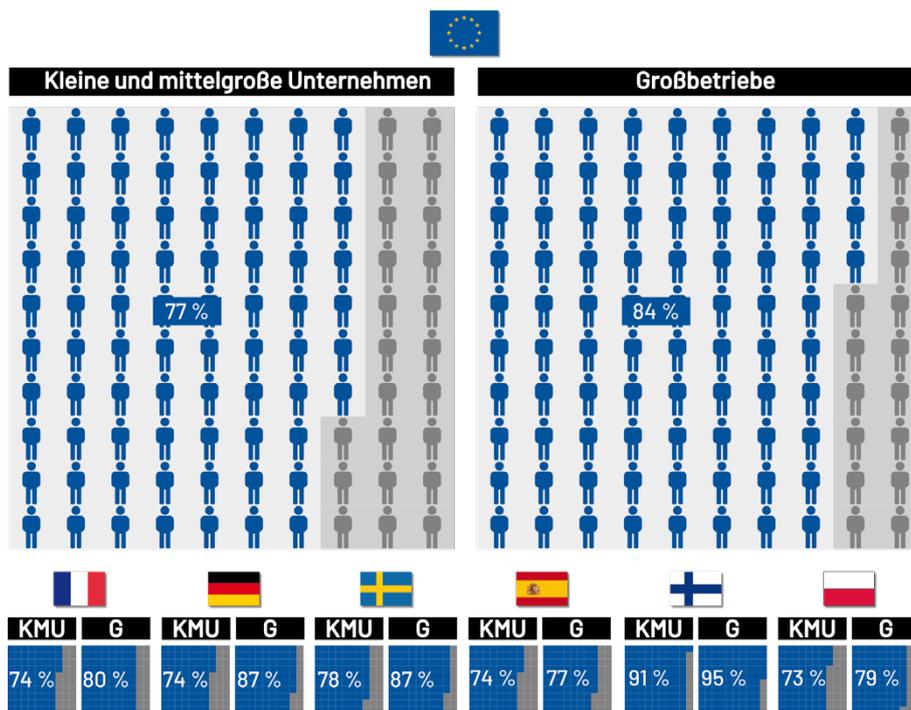
Telearbeit pro Woche bevorzugt (zwischen 29 % in Spanien und 38 % in Deutschland) mit der Ausnahme Schweden, wo ein Rhythmus von weniger als zwei Tagen pro Woche bevorzugt wird (37 %). Die 40–49-Jährigen bevorzugen in Deutschland, Spanien und Polen zwei Tage pro Woche Telearbeit, in Finnland mehr als zwei Tage und in Frankreich und Schweden weniger als zwei Tage.

Bei den über 50-Jährigen sind es nur die Angestellte in Frankreich und Deutschland, die häufiger als zwei Tage pro Woche Telearbeit machen wollen, während die Angestellten

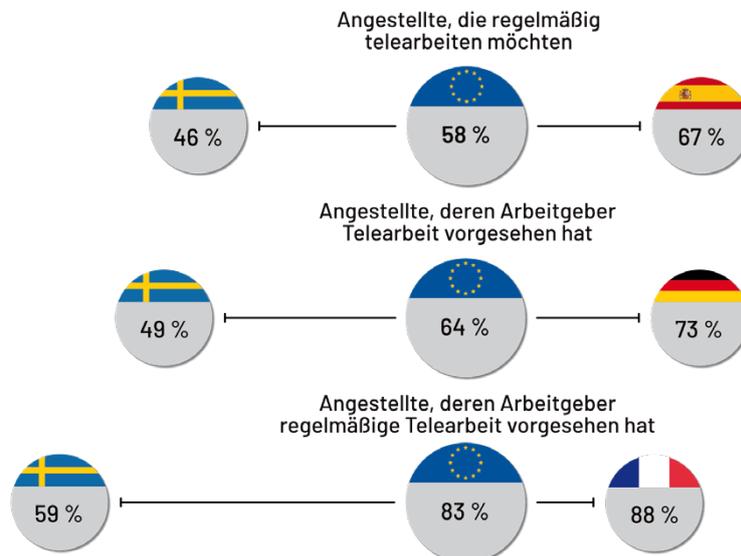
in Spanien und Finnland zwei Tage bevorzugen und die Angestellten in Polen weniger als zwei Tage.

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Frauen und Männern, lässt sich feststellen, dass bezogen auf die Befragten aller Länder Frauen zu 28 Prozent und Männer zu 29 Prozent zwei Wochentage Telearbeit bevorzugen. Dieses Ergebnis deckt sich weitgehend mit den Ergebnissen pro Land – ausgenommen in Frankreich, wo sowohl Frauen (27%) als auch Männer (28%) einen Rhythmus von weniger als zwei Tagen pro Woche bevorzugen; gleiches gilt für

Anteil der von Telearbeit betroffenen Angestellten nach Unternehmensgröße 10

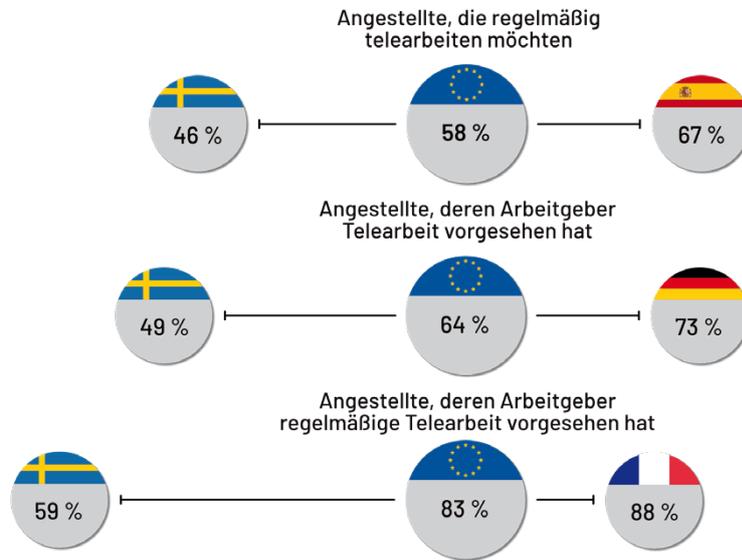


In welchem Rhythmus möchten Sie telearbeiten? 11



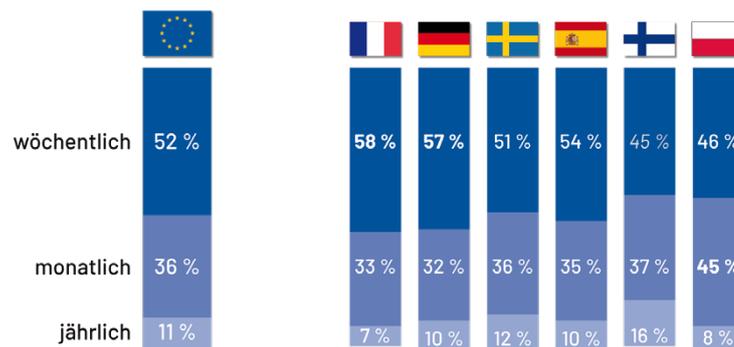
In welchem Rhythmus möchten Sie telearbeiten?

11



Wird die Höchstzahl der Telearbeitstage wöchentlich, monatlich oder jährlich ausgedrückt?

12

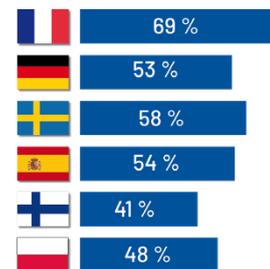


Schweden, wo 39 Prozent der Männer, und 32 Prozent der Frauen weniger als ein zwei Wochentagen Telearbeit machen wollen.

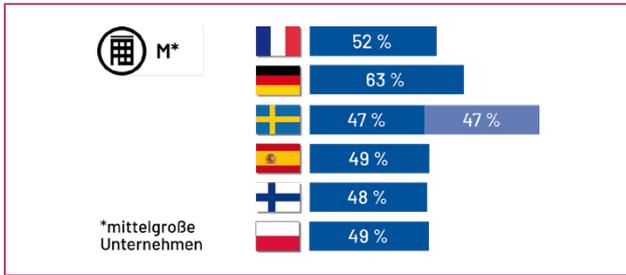
Eine Aufteilung auf wöchentlicher Basis (nur zu Beginn?)

In den Organisationen wird der Anteil der Telearbeit meist auf Wochenbasis fixiert; lediglich in Finnland (45%) und Polen (46%) liegen die Anteile unter 50 Prozent. Am meisten verbreitet ist die wöchentliche Kalkulationsbasis in Frankreich (58%) und Deutschland (57%) (Abb. 12).

Viele Unternehmen überlegen derzeit, die Anzahl der Telearbeitstage pro Monat oder pro Jahr festzulegen. Wie bereits weiter oben erwähnt, gilt, dass Telearbeit je stärker etabliert ist, je größer die Arbeitsorganisation ist; und es gilt auch, je größer das Unternehmen, je häufiger wird der Anteil der Telearbeit auf monatlicher oder jährlicher Basis fixiert. Dagegen gilt über alle in die Untersuchung einbezogenen Länder hinweg, dass in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) der Telearbeitsanteil auf wöchentlicher Basis bevorzugt wird.



Dies gilt auch für mittelgroße Unternehmen mit Ausnahme von Schweden, wo die Regelungen auf einer wöchentlich bzw. einer monatlichen Basis gleich häufig verbreitet sind.

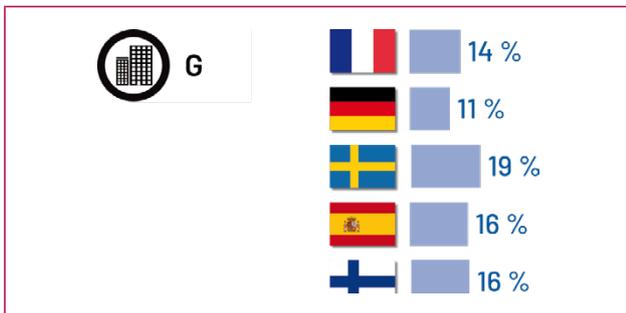


2.4 MITSPRACHE: EINE EINSTIMMIGE UND GLEICHLAUTENDE FORDERUNG DER BESCHÄFTIGTEN

Einmal mehr wird durch die Ergebnisse der Befragung belegt, dass sich das Interesse der Arbeitnehmer_innen insbesondere auf diese verschiedenen Arbeitsorganisationsmodelle richtet und dass sie an deren Ausgestaltung auch beteiligt werden möchten (Abb. 13).

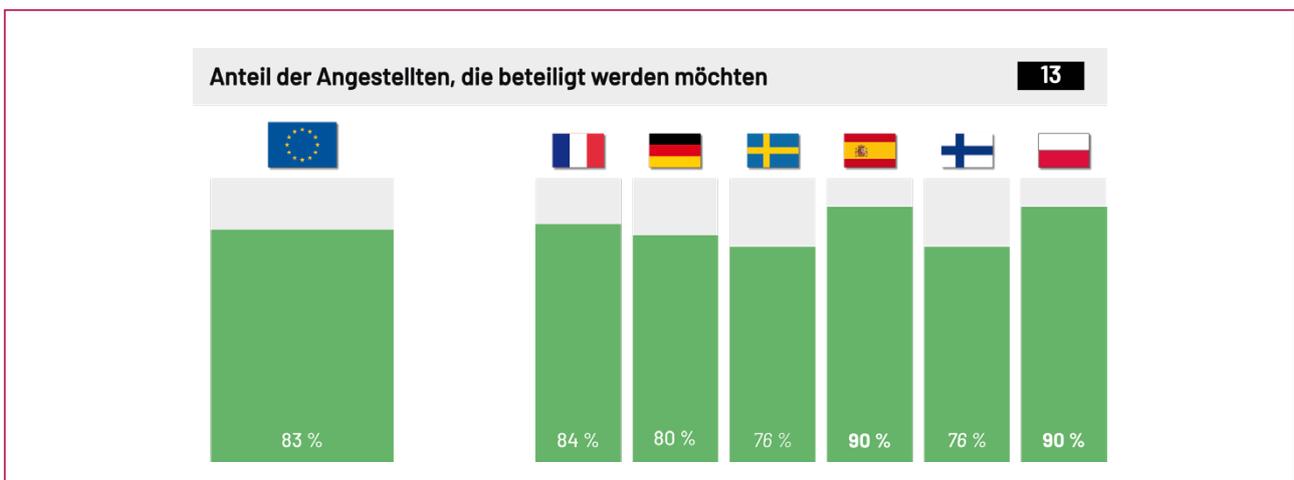
Eher selten ist hingegen eine Festlegung des Telearbeitsanteils auf jährlicher Basis; diese Regelung findet sich am ehesten in großen Organisationen.

Dabei fällt auf, dass die Forderung nach Beteiligung weniger ausgeprägt ist in Ländern, die ohnehin eine stark verankerte Tradition des Kompromisses und der Mitsprache haben. Ebenso lässt sich bei einem Vergleich der Daten nach Altersgruppen festhalten, dass je jünger die Angestellten sind, desto mehr wollen sie beteiligt werden (Abb. 14).

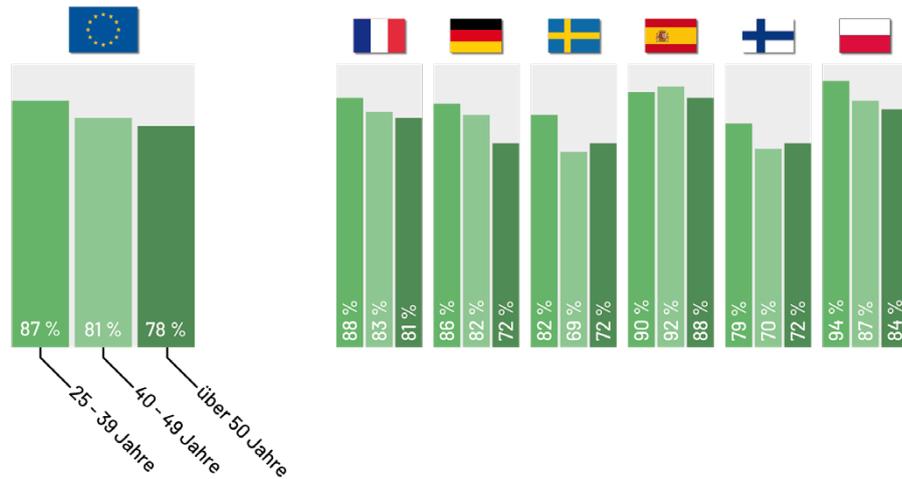


Gewünscht: Ein hybrides Arbeiten ermöglichter Rhythmus

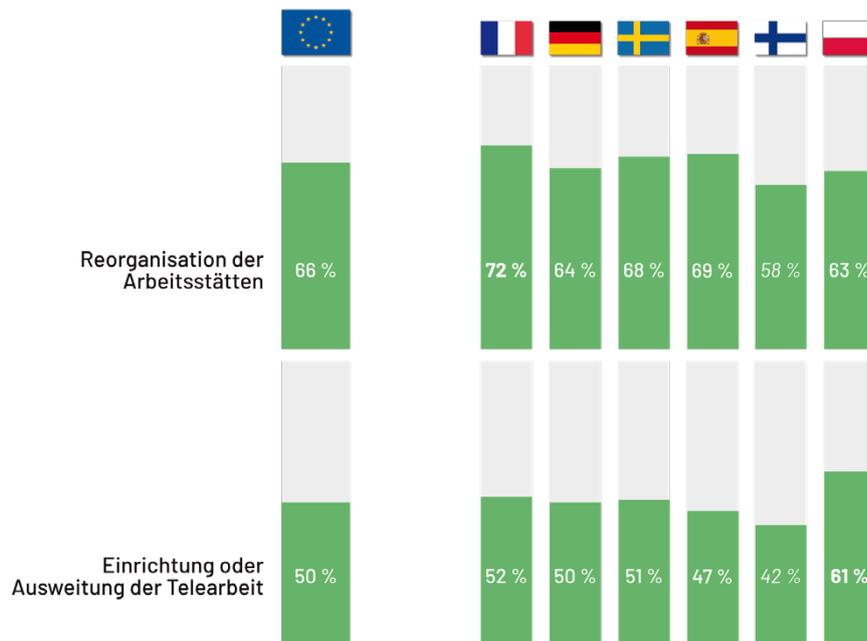
Betrachtet man die Resultate zur Anzahl der gewünschten Telearbeitstage mit den Arbeitsstätten, an denen die ihre Beschäftigten ihre Arbeit verrichten möchten, lässt sich eine Präferenz für ein hybrides System, das den Wechsel des Arbeitsortes ebenso wie des Rhythmus von Telearbeit ermöglicht. Weder wollen die Arbeitnehmer_innen zu 100 Prozent Telearbeit praktizieren noch meiden sie komplett das Büro. Vielmehr versuchen sie verständlicherweise, von den Vorteilen beider Optionen zu profitieren.



Anteil der Angestellten, die konsultiert werden möchten (nach Altersgruppe) **14**



Beteiligung und Konsultation der Angestellten **15**



Beteiligte oder konsultierte Angestellte

In der Umfrage wurde danach gefragt, in welchem Ausmaß die Arbeitnehmer_innen an den seit der Pandemie vorgenommenen Neuregelungen sei es in Bezug auf die Reorganisation der Arbeitsstätten oder sei es in Bezug auf die der Einrichtung oder Ausweitung der Telearbeit beteiligt waren (Abb. 15).

3

WAS DIE TELEARBEIT ÜBER DIE ARBEIT AUSSAGT

3.1 DER STELLENWERT DER TELEARBEITSFÄHIGEN TÄTIGKEITEN

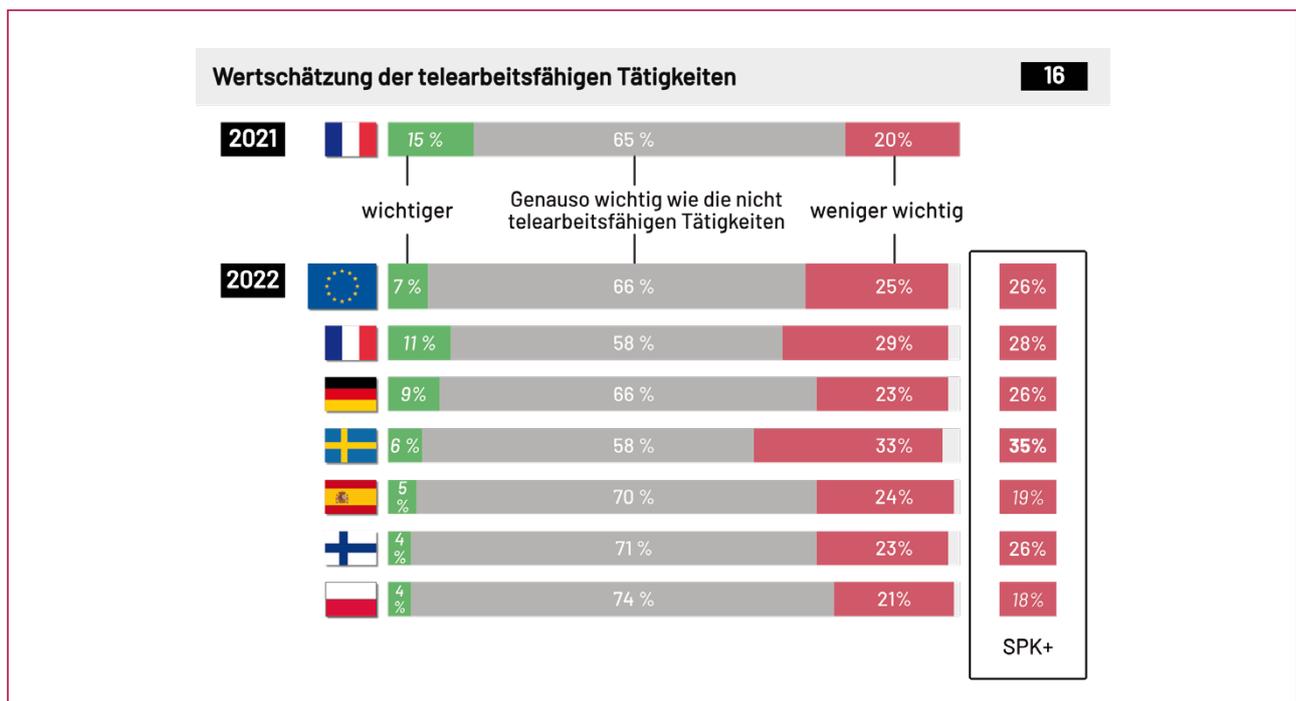
Viel ist gesagt und geschrieben worden, wie unterschiedlich sich Telearbeit je nach Erwerbsgruppen auswirkt. Während die einen mehr die Option Telearbeit in Anspruch nehmen und ihrer Anwesenheit im Büro eine eher symbolische Funktion zuschreiben würden, wären die Aufgaben der anderen weniger leicht in Telearbeit zu erfüllen; dafür hätten diese aber konkrete einkommensbezogene Vorteile, wenn sie die Fahrten zur Arbeit und Ausgaben für Essen reduzieren können.

Was den Wert der telearbeitsfähigen Funktionen einerseits und den nicht-telearbeitsfähigen Funktionen andererseits betrifft zeigt eine vorhergehende Umfrage der Jean-Jaurès-Stiftung und des Beratungsbüros Selkis unter französischen Angestellten aus dem Jahr 2021, dass 65 Prozent der Befragten den nicht telearbeitsfähigen Funktionen den gleichen Stellenwert zumessen wie den telearbeitsfähigen. Aber

immerhin 20 Prozent waren der Ansicht, dass die telearbeitsfähigen Stellen weniger wichtig seien⁷.

In unserer sechs EU-Länder einbeziehenden Umfrage haben wir ein Jahr später, also mit einem Jahr zusätzlicher Erfahrung mit Telearbeit und vor dem Hintergrund einer abgeschwächten Pandemielage, erneut die Frage nach dem Stellenwert der Funktionen gestellt. Die Ergebnisse bestätigen, dass generell keine Wertunterscheidung zwischen telearbeitsfähigen und nicht-telearbeitsfähigen Tätigkeiten gemacht wird. Doch immerhin ein Drittel der Befragten macht diesen Unterschied, wobei es mehr sind, die die telearbeitsfähigen Tätigkeiten für weniger wichtig halten als umgekehrt. Die Ergebnisse für die einzelnen Länder weichen dabei wenig vom europäischen Durchschnitt ab (Abb. 16).

⁷ Vgl. IFOP / FJJ / Selkis (2021): *Le bureau fragmenté, où allons-nous travailler demain ?*, Umfrage vom Mai 2021; Proust, Sarah (2021): *Télétravail: la fin du bureau?*, Éditions de l'Aube, Paris.



3.2 INDIVIDUALISIERUNG DER ARBEIT: EIN SOZIALER FORTSCHRITT OHNE SOZIALE AUSEINANDERSETZUNG

Telearbeit ist, auch dann wenn es dafür einen gesetzlichen Rahmen gibt, in der konkreten Umsetzung überall eine individuelle Maßnahme, die oft durch einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag und/oder durch die Genehmigung der direkten Vorgesetzten ermöglicht wird. Ungeachtet der Möglichkeit kollektiver Regelungen wird Telearbeit also individuell, entsprechend den Wünschen der Angestellten organisiert.

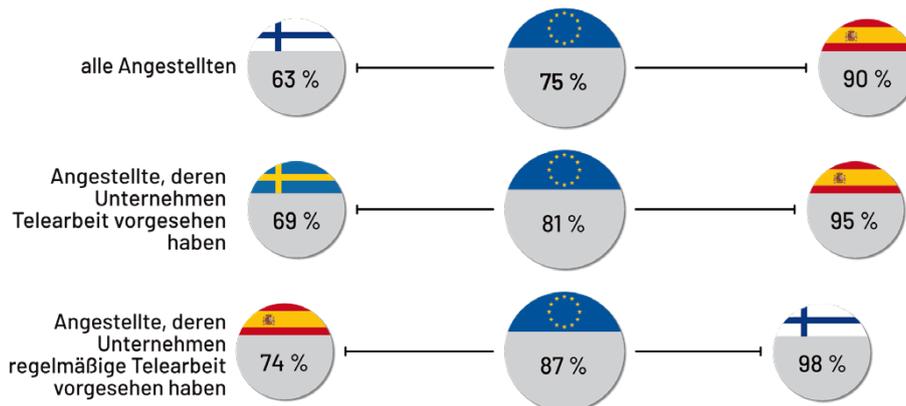
Die Telearbeit führt also zu einer Art Individualisierung der Arbeit. Liegt dies in der Natur der Telearbeit oder in der Art und Weise, wie sie praktiziert wird? Diese Frage bleibt offen. Eine Teilantwort findet sich jedoch in Spanien, wo die Unternehmen kollektives Telearbeiten testen (ein Arbeitsteam ist am selben Tag entweder im Büro oder in Telearbeit) und

sich so der Zerfall des Kollektivs weniger stark bemerkbar zu machen scheint.

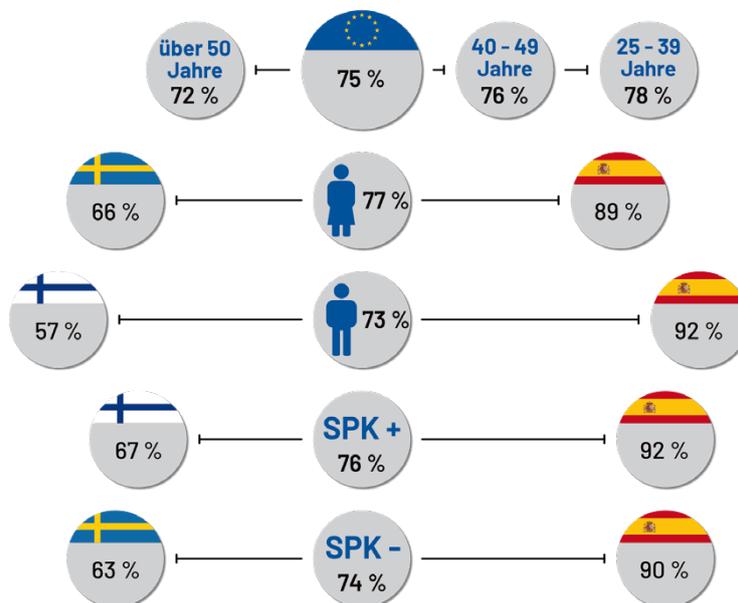
Die Ergebnisse unserer Umfrage erlauben zudem eine politische Interpretation der Telearbeit. Diese wird zweifellos von Angestellten und Organisationen gleichermaßen geschätzt. Aber wird sie, über die mit ihr verbundenen Vorteile hinaus, auch als sozialer Fortschritt angesehen? 75 Prozent der Befragten sehen tatsächlich Telearbeit als einen sozialen Fortschritt. Und diese Wahrnehmung als sozialer Fortschritt ist umso mehr der Fall, je mehr die Befragten Angestellte in einem Unternehmen arbeiten, das regelmäßige Telearbeit eingerichtet hat (Abb. 16).

In Spanien ist die Bewertung der Telearbeit als sozialer Fortschritt am eindeutigsten; 90 Prozent der Befragten stimmen dem zu. Dagegen wird Telearbeit in Finnland und Schweden am wenigsten als sozialer Fortschritt gesehen. Dennoch antworteten auch dort die Befragten auch dort mit 63 Prozent

Anzahl der Angestellten, für die Telearbeit ein sozialer Fortschritt ist (in %) **16**



Telearbeit: sozialer Fortschritt nach Altersgruppe **17**



(»auf jeden Fall«) bzw. 66 Prozent zustimmend. Das ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass in diesen beiden Ländern Telearbeit schon am längsten praktiziert wird und deshalb so sehr zur Gewohnheit geworden ist, um nicht mehr als sozialer Fortschritt angesehen zu werden.

Analysiert man die Daten differenziert nach Alter, Geschlecht und Berufsgruppen sind die Nuancen ziemlich gering. So fällt die Bewertung bei Frauen (89%) und Männern (92%) nahezu gleich aus. Und auch zwischen den Berufsgruppen sind die Unterschiede gering. (Abb. 17).

Man kann also festhalten, dass Telearbeit also als ein sozialer Fortschritt angesehen wird, ohne dass ihre Etablierung Ergebnis einer sozialen Auseinandersetzung gewesen ist. Ist dies nicht das erste Beispiel eines solchen Phänomens in der neueren Geschichte?

3.3 TELEARBEIT WIRD EHER ALS VERBESSERUNG DER LEBENSBEDINGUNGEN WAHRGENOMMEN, DENN ALS VERBESSERUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN

Viele Studien sind bereits zu den Vorteilen und Nachteilen von Telearbeit durchgeführt worden. In unserer Umfrage haben wir die positiven und negativen Auswirkungen der Telearbeit in den Einschätzungen der Befragten jeweils durch mehrere Antwortoptionen zu differenzieren versucht (Abb. 18–21).

Vier Erkenntnisse lassen sich aus diesen Ergebnissen ziehen: Was lernen wir aus diesen Daten über die Vor- und Nachteile der Telearbeit?

Positive Auswirkungen der Telearbeit:

Vier Punkte zu den positiven Auswirkungen der Telearbeit können festgehalten werden:

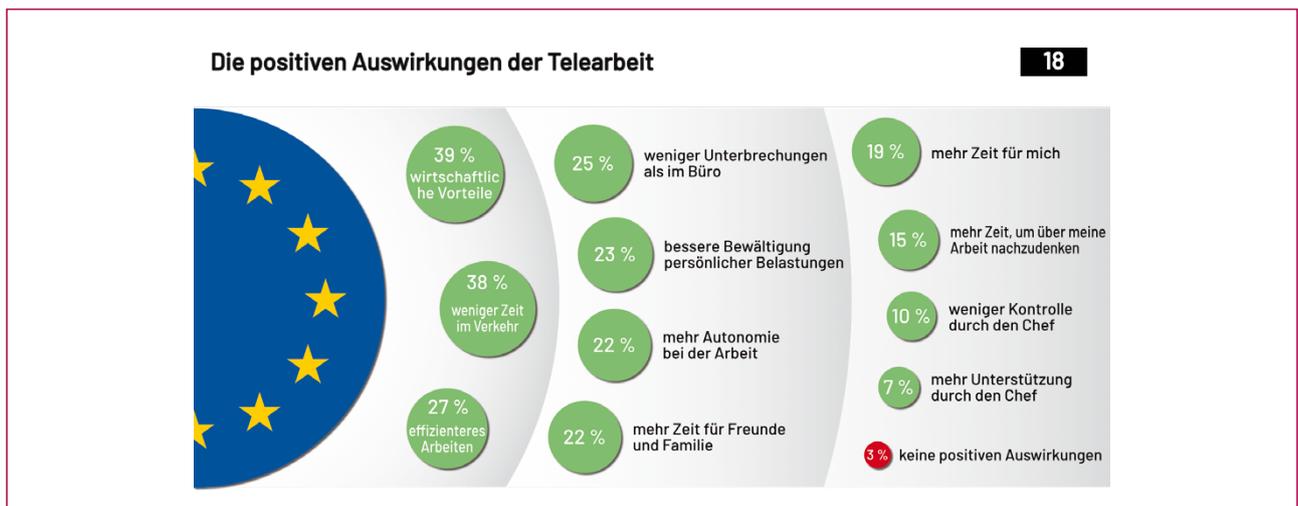
Erstens, der politische und soziale Kontext beeinflusst in hohem Maße die Antworten. Die Betonung »wirtschaftlicher Vorteile« durch Telearbeit spielte etwa in vorherigen Umfragen eine viel geringere Rolle als in unserer Umfrage aus dem Sommer 2022 mit der überall in Europa explodierenden

Inflation. Bemerkenswert sind zudem die Unterschiede von Land zu Land. Unter den möglichen Antworten zu positiven Auswirkungen der Telearbeit treffen folgende drei Antwortoptionen auf die größte Zustimmung: »Wirtschaftliche Vorteile« (39 %), »weniger Zeit im Verkehr« (38 %) und »effizienteres Arbeiten« (27 %).

Analysiert man die Ergebnisse nach Land, verändert sich die Reihenfolge. Eine Besonderheit zeigt sich für Frankreich, wo die Antwort »Wirtschaftliche Vorteile« am seltensten genannt wurde, wenn auch immerhin noch von 29 Prozent. Der Vergleich zu Spanien (50 %), Finnland (41 %) und Polen (40 %) lässt die die starken Auswirkungen des von der Regierung verordneten Energiepreiskegels erkennen.

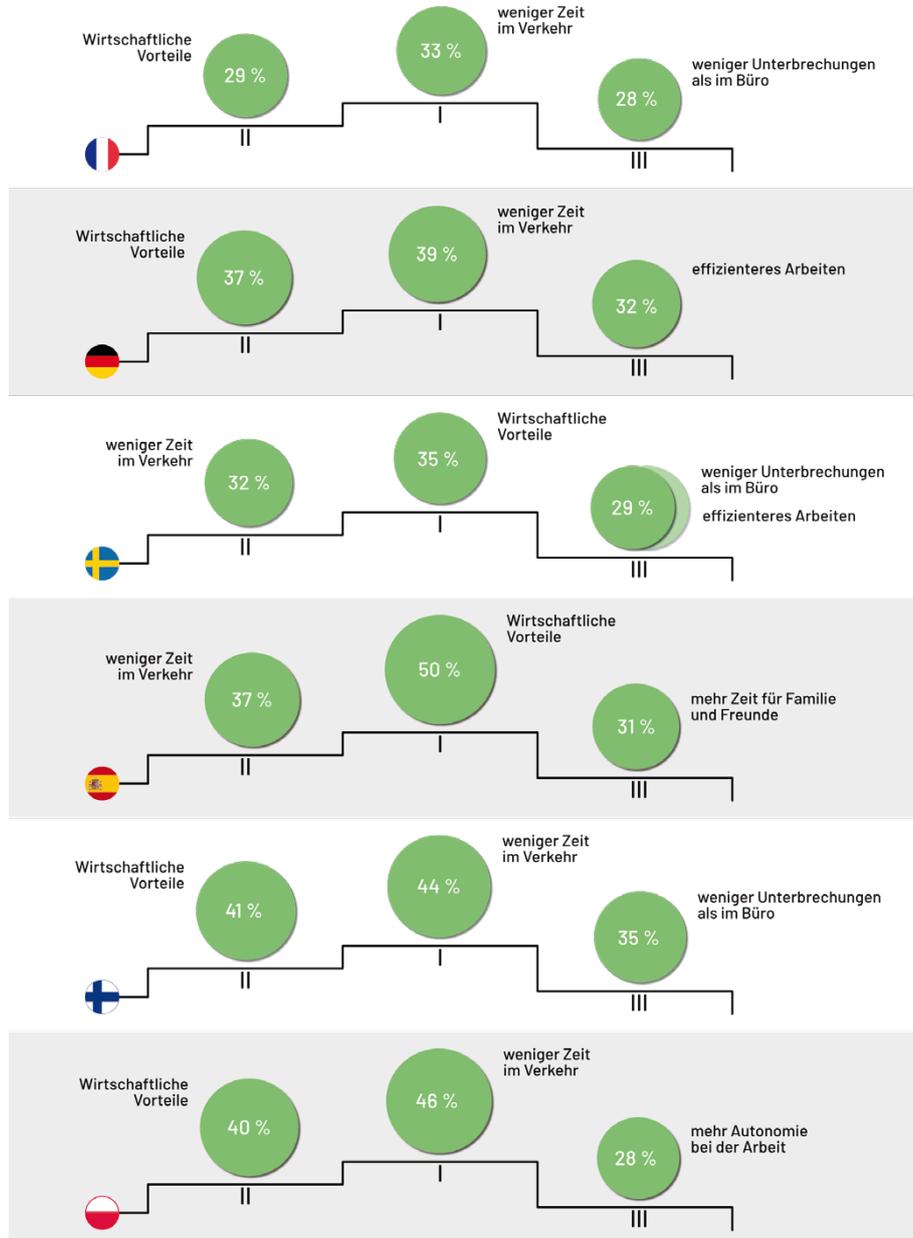
Zweitens fällt auf, dass die beiden am häufigsten genannten Antwortoptionen in allen in die Umfrage einbezogenen Ländern sich auf die Lebensbedingungen beziehen: »Wirtschaftliche Vorteile« und »weniger Zeit im Verkehr«. Die Befragten in Spanien sind die einzigen, bei denen auch die dritte Antwortoption nicht direkt mit einem Arbeitsthema verbunden ist: »mehr Zeit mit Familie oder Freunden verbringen«. Dagegen bezieht sich in den übrigen Ländern ist die dritte Antwort jeweils auf einen direkt mit Arbeit verbundenen Aspekt: »effizienteres Arbeiten« wird im Länderdurchschnitt mit 27 Prozent am dritthäufigsten als positive Auswirkung benannt; »weniger Arbeitsunterbrechungen als im Büro« wird von 28 Prozent der Befragten in Frankreich genannt; »Effizienteres Arbeiten« von 32 Prozent in Deutschland; in Schweden werden »effizienteres Arbeiten« und »weniger Arbeitsunterbrechungen als im Büro« jeweils von 29 Prozent als Vorteile angesehen; in Finnland wird als dritthäufigster Vorteil »weniger Arbeitsunterbrechungen als im Büro« (35%) und in Polen »mehr Autonomie bei der Arbeit« (28 %). (Abb. 18). Andere Antwortoptionen, die sich auf die Arbeitsbedingungen beziehen wie mehr Autonomie, das Verhältnis zum Vorgesetzten oder mehr Zeit zum Nachdenken über die Arbeit – wurden in keinem Fall von mehr als 22 Prozent der Befragten ausgewählt.

Drittens ist festzuhalten, dass es in Abhängigkeit von der Altersgruppe zu geringen Unterschieden kommt: Während für die Altersgruppen 25–39 und 40–49 ist »Wirtschaftliche



Die positiven Auswirkungen der Telearbeit je Land

19



Vorteile« die am häufigsten genannte positive Auswirkung ist, ist dies bei den über 50-Jährigen »weniger Zeit im Verkehr«. In allen drei Altersgruppen ist »effizienteres Arbeiten« der an dritter Stelle genannte Vorteil von Telearbeit.

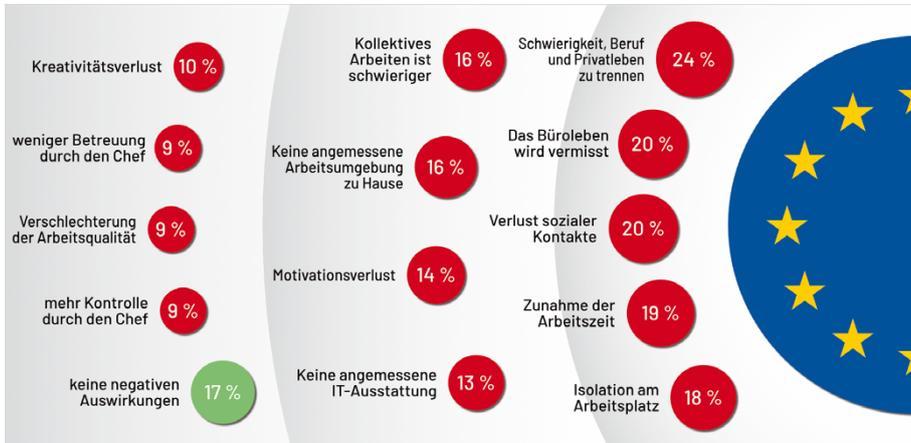
Schließlich fallen viertens die Antworten zwischen Männern und Frauen unterschiedlich aus. Während Frauen an erster Stelle »wirtschaftliche Vorteile« (44 % und erste Antwort in allen Ländern außer Polen) ansehen, ist der am häufigsten genannte Vorteil bei Männern »weniger Zeit im Verkehr« (36 %). Angesichts der Tatsache, dass die Gehälter der Frauen im Allgemeinen niedriger sind als die der Männer, überrascht dieses Ergebnis ungeachtet der länderspezifischen Differenzen nicht.

Negative Auswirkungen der Telearbeit:

Fünf Beobachtungen zur Wahrnehmung negativer Auswirkungen der Telearbeit lassen sich festhalten. Zunächst ist es nicht überraschend, dass der am häufigsten genannte Nachteil der Telearbeit die Schwierigkeit ist, Beruf und Privatleben voneinander zu trennen (24 % der Befragten aus allen Ländern); dabei reicht die Spannweite von 19 Prozent in Deutschland bis zu 33 Prozent in Polen. In vier von sechs Ländern ist es der am häufigsten genannte Nachteil: Frankreich (20 %), Finnland (25 %), Spanien (30 %), Polen (33 %). Was an diesen Ergebnissen auffällt, ist, dass es im Gegensatz zu anderen Antworten keine merklichen Auswirkungen hat, ob im jeweiligen Land Telearbeit bereits zur Gewohnheit geworden ist. So nennen auch die Finn_innen diese negative Auswirkung an erster Stelle und die Schwed_innen an zweiter Stelle. Das Zusammenfallen von Lebens- und Arbeits-

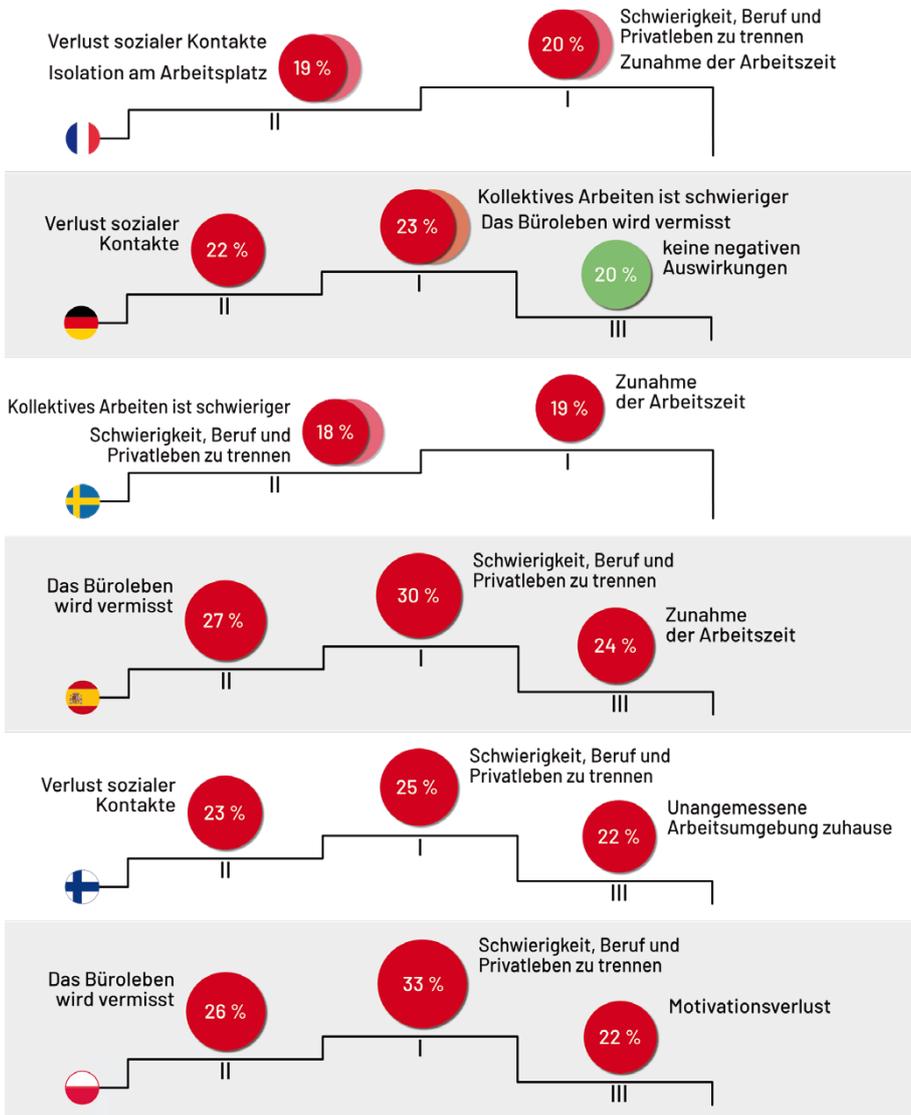
Die negativen Auswirkungen der Telearbeit für Angestellte in der EU

20



Die negativen Auswirkungen der Telearbeit

21



räumen stellt offensichtlich eine Schwierigkeit dar, die von den Arbeitnehmer_innen bereits von den ersten Tagen der Covid-19-Pandemie sehr oft hervorgehoben wurde. Die Arbeit zu Hause geht jedoch nicht auf die Einführung der Telearbeit zurück. Frauen haben schon immer von zuhause aus bezahlte Handarbeiten verrichtet (nähen, waschen, bügeln). Und Bäuerinnen erledigen im Winter zahlreiche Arbeiten zuhause (insbesondere im Textilbereich). Kurz gesagt, Heimarbeit gibt es nicht erst seit der Ära des Internets. Das betrifft auch die Vermischung von Beruf und Privatleben sowie von Lebens- und Arbeitsräumen. Diese Vermischung hat sich durch die Hybridisierung der Arbeit jedoch noch einmal verstärkt. Das wirft zahlreiche neue Probleme auf, die viel wichtiger sind als materielle Probleme. So wird das Büro auch geschätzt, weil es eben nicht das eigene Zuhause ist. Wenn man morgens im Büro ankommt, lassen sich persönliche und häusliche Belange zu einem gewissen Grad zurücklassen. Im Grunde richtet man sich einen weiteren persönlichen Bereich am Arbeitsplatz ein. Er ist subjektiver, parzelliert und umfasst nicht alle persönlichen Bereiche. Man wählt dort gezielter aus, was man sagt und worüber man schweigt, was man zeigt und ankündigt. Und umgekehrt hält man bestimmte Bereiche des Bürolebens auch vom Privatleben fern. Auch hier wird nicht alles von einem Ort auf den anderen übertragen.

Was an diesem Überlappen von beruflicher und privater Sphäre interessant ist, ist, dass nicht alles miteinander vermischt wird. Man hat die Wahl und es gibt klare Abschottungen. Es stellt sich die Frage wäre, ob je mehr dies Arbeitsplätze fragmentiert werden, umso stärker auch Teile des Privatlebens gegenüber dem Büro abgeschottet werden oder ob umgekehrt diese Abschottung sich aufzulösen beginnt. Wie lässt sich also, wenn mehr und mehr zu Hause gearbeitet wird (Drittorte sind vorläufig nur einem bestimmten Personenkreis vorbehalten), diese Abschottung aufrechterhalten, die in beiden Sphären – Büro und zu Hause – Lebensräume schützt und uns erlauben, Raum zum Atmen zu finden? Es ist dies ein Thema, das, unserer Meinung nach eine breite gesellschaftliche Debatte erfordert.

Zweite Beobachtung: In den Umfragen und Untersuchungen zu Telearbeit wird sehr häufig auf den Aspekt der sozialen Kontakte verwiesen. In unserer Umfrage ist dieser Aspekt mangelnder sozialer Kontakte unter den Befragten in allen Ländern (mit Ausnahme von Schweden) eine der drei am häufigsten genannten negativen Auswirkungen von Telearbeit. Dies unterstützt die Vorstellung, dass Telearbeit zu einer Individualisierung der Arbeit beiträgt.

Dritte Beobachtung: In allen Altersgruppen wird die Schwierigkeit, Arbeits- und Privatleben voneinander zu trennen ähnlich häufig als negative Folge von Telearbeit genannt: 23 Prozent bei den 25–39-Jährigen; 25 Prozent bei den 40–49-Jährigen; 27 Prozent % bei den über 50-Jährigen.

Vierte Beobachtung: Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Bewertung dieser Problematik sind nicht signifikant: Sowohl bei Männern (22 %) als auch Frauen (27 %) ist die Schwierigkeit der Trennung von Berufs- und

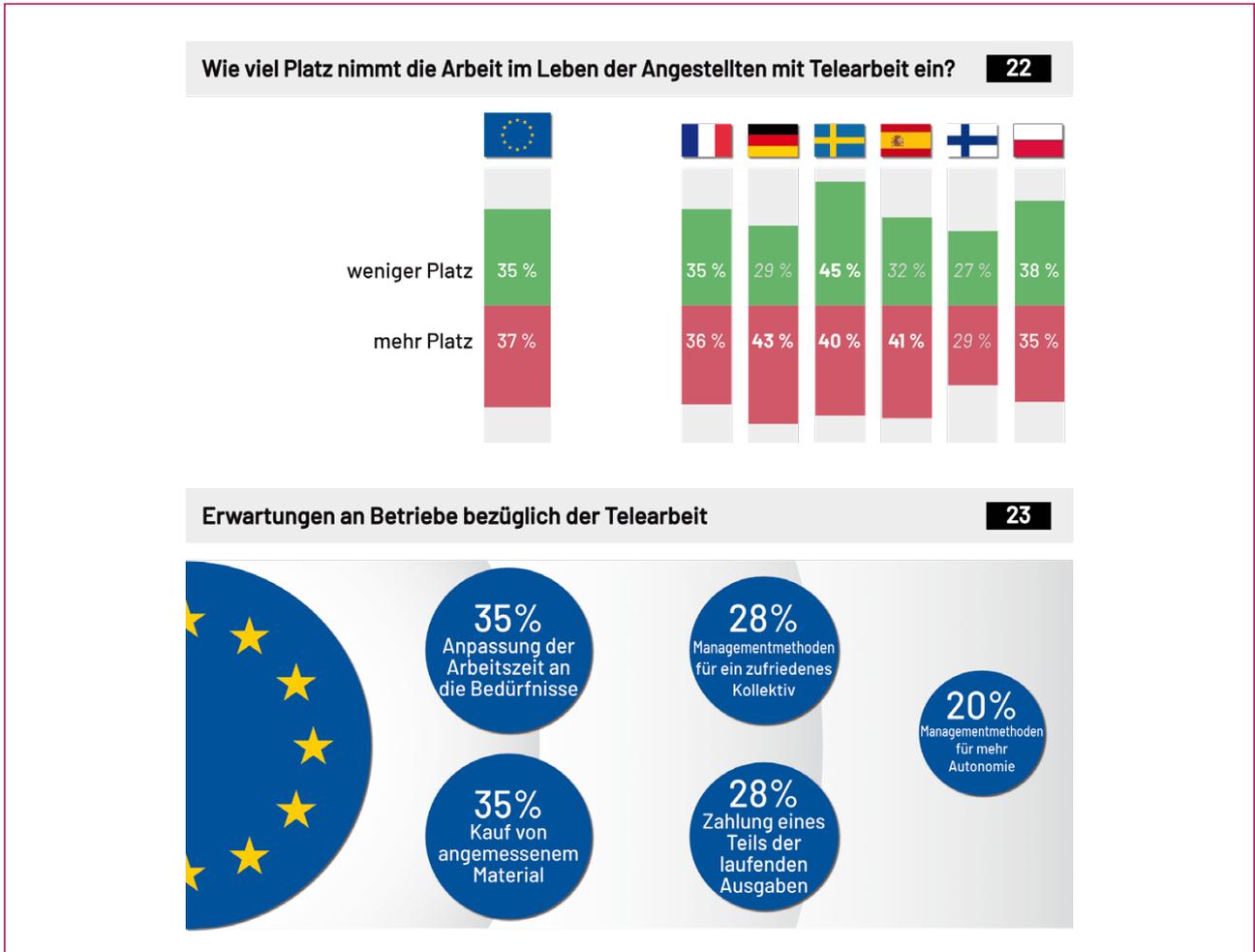
Privatleben die am häufigsten genannte negative Auswirkung. Und sowohl von Frauen und Männern wird als zweithäufigste negative Auswirkung »Das Büroleben fehlt mir« genannt; auch hier sind die Unterschiede zwischen Frauen (21 %) und Männern (20 %) gering. Ein Unterschied zeigt sich erst bei der am dritthäufigsten genannten Ursache. Für Frauen ist dies »Ich habe allgemein weniger Sozialkontakte« (21 %) und für Männer »Ich arbeite mehr« (19 %).

Wenn wir uns auf die Antworten der Frauen fokussieren, stechen folgende Ergebnisse hervor: 20 Prozent der weiblichen Angestellten in Frankreich und Schweden sowie 29 Prozent der weiblichen Angestellten in Finnland geben an, dass sie keine negativen Auswirkungen der Telearbeit sehen. Auffallend ist des Weiteren, dass ein Drittel der weiblichen Angestellten in Spanien als Nachteil die Schwierigkeit, Beruf und Privatleben zu trennen, hervorheben; und ebenfalls fast ein Drittel (31 %) der weiblichen Angestellten in Polen heben als Problem die schlechten Arbeitsbedingungen im Homeoffice hervor.

Fünfte Beobachtung: Wenn wir uns auf die Befragten konzentrieren, die keine negativen Auswirkungen der Telearbeit benannt haben und diese nach Alter, Geschlecht und Berufsgruppen differenzieren, fallen folgende Ergebnisse auf: In Deutschland (35%), Finnland (32%), Schweden (29%) und Spanien (21%) ist es vor allem die Altersgruppe der über 50jährigen, die keine negativen Auswirkungen sehen. In Frankreich ist es die Altersgruppe der 40-49jährigen (23%) und in Polen sind es in keiner Altersgruppe mehr als 13 Prozent, die negative Auswirkungen sehen. Wenn man bedenkt, dass in Deutschland, Finnland und Schweden der Lebensstandard höher ist als in Spanien und Polen, scheinen diese Ergebnisse die Hypothese zu bestätigen, dass die Arbeitnehmer_innen in den reicheren Ländern weniger unter den negativen Aspekten der Telearbeit leiden.

Insgesamt führt uns die Analyse der Umfrageergebnisse zu der Schlussfolgerung, dass Telearbeit eher ein Beitrag zur Verbesserung bzw. Verschlechterung der *Lebensbedingungen*, denn ein Instrument zur Verbesserung oder Verschlechterung der *Arbeitsbedingungen* ist. Dafür spricht, dass Telearbeit bislang schlicht als eine Form der Abkoppelung von einem fixen Arbeitsplatz angesehen wird, nicht aber als eine neue Arbeitsform, die entsprechend neue Regeln, eine andere Steuerung sowie eine andere Vorstellung von Arbeit, ihren Zielen und ihrer Bewertung braucht. Wenn es ein Bewusstsein dafür gibt, dass sich das Management ändern muss, dann braucht diese noch Zeit, und dies nicht bezüglich der Anzahl der durchgeführten Schulungen zu „Management aus der Distanz“, sondern bezüglich der Herausbildung wirklich neuer Praktiken, die die Arbeitszeit, ihre asynchrone Gestaltung, die Bewertung der Arbeit sowie die Autonomie der Mitarbeiterschaft etc. neu durchdenken.

Zusätzlich zu den Fragen über Vor- und Nachteile von Telearbeit hatten wir in unserer Umfrage die Befragten auch danach gefragt, ob mit Einführung der Telearbeit Arbeit im Leben der Arbeitnehmer_innen einen höheren oder niedrigeren Stellenwert einnehme oder ob dies keinerlei Aus-



wirkungen habe. Wie in der sich in den letzten Monaten dazu entwickelnden Debatte zeigt sich auch bei unseren Befragten, dass die Meinungen dazu geteilt sind. 35 Prozent sind der Meinung, dass die Arbeit mit Einführung der Telearbeit weniger Platz in ihrem Leben einnehme, während 37 Prozent antworteten, dass sie mehr Zeit einnehme, und 27 Prozent, dass es keinerlei Auswirkungen gebe. Interessant ist, dass diese Ergebnisse kaum variieren zwischen denjenigen, die Telearbeit praktizieren und denjenigen, die dies nicht tun (Abb. 22).

3.4 ERWARTUNGEN AN DIE ARBEITGEBER BETREFFEN EHER DAS ARBEITSMATERIAL ALS DAS MANAGEMENT

Hinsichtlich der Erwartungen die Angestellten an ihre Arbeitgeber zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass es vor allem um Aspekte geht, die nicht die Arbeitsausübung direkt betreffen: 35 Prozent erwarten eine bessere Anpassung der Arbeitszeit an ihre Bedürfnisse, ebenfalls 35 Prozent die Beschaffung von Arbeitsmaterial (IT, Bürostuhl, Schreibtisch etc.) und 28 Prozent, dass der Arbeitgeber einen Anteil der laufenden Ausgaben (Strom, Heizung etc.) übernimmt. Am wenigsten werden Erwartungen an die Ausgestaltung der Arbeit genannt, und dies unabhängig von den im jeweiligen Land getroffenen Regelungen (Abb. 23).

4

AUSBLICK

Auf den ersten Blick scheint Telearbeit ein einfaches Thema zu sein: Es geht um die Organisation der Arbeitswoche, eine Vereinbarung mit dem Vorgesetzten, eine Art und Weise, die Teamarbeit zu organisieren. Aber nach nunmehr fast drei Jahren, in denen Telearbeit durch die Covid-Pandemie einen Schub bekommen hat, sieht die Sache doch etwas anders aus: Telearbeit ist ein komplexes, Thema mit vielen Facetten, die mit zahlreichen anderen gesellschaftlichen Fragen verbunden sind.

Telearbeit ist ein politisches Thema

Wenn es so ist, dass Telearbeit als politisches Thema anzusehen ist, so wird sie doch bislang kaum als solches behandelt. Wenn man zur Kenntnis nimmt, dass es vor allem Beschäftigte des tertiären Sektors sind, die im Büro arbeiten, und weiter, dass das hybride Arbeiten (mal im Büro, mal in Telearbeit) bevorzugt und auch eingerichtet wird, dann ist nachvollziehbar, welche Auswirkungen Telearbeit auf den öffentlichen Verkehr, auf die Wohnraumpolitik, die Gebietsentwicklung, die Digitalisierung und die allgemeine Raumplanung hat. Telearbeit wirft also Fragen auf, deren Beantwortung einer Neudefinition der lokalen und nationalen Politiken bedürfen.

Telearbeit hat widersprüchliche Konsequenzen

Es gibt wenige Themen, die von Natur der Sache her so polarisierend sind. Die Telearbeit verschafft eine gewisse Lebensqualität, die von denjenigen, die sie praktizieren, geschätzt wird, selbst von denjenigen, die keine große Wohnung besitzen, aber dennoch z. B. von der gewonnenen Zeit durch weniger Fahrten zur Arbeitsstelle profitieren. Auf der anderen Seite zieht Telearbeit auch eine Entfernung von den sozialen Kontakten im Büro nach sich, eine Distanzierung nicht unbedingt von der Arbeit, aber von der Organisation, für die man arbeitet. Dies führt zu einem Verlust an Zugehörigkeitsgefühl und zu einer wachsenden Distanz zur kollektiven Betriebskultur. Mit dem Zugewinn an Lebensqualität einerseits und der Auflösung des sozialen Arbeitszusammenhangs andererseits trägt Telearbeit einen Widerspruch in sich. Telearbeit ist von uns mit schwindelerregender Geschwindigkeit angenommen worden, ohne den negativen Aspekten ausreichend Aufmerksamkeit zu schenken. Telearbeit erscheint heute wie ein erworbenes Recht, sodass eine Rückkehr zum status-

quo-ante undenkbar erscheint. Dabei ist die Tatsache, dass sie sich ohne die üblicherweise die Durchsetzung sozialer Rechte begleitenden Auseinandersetzungen etabliert hat, nicht das geringste widersprüchliche Merkmal von Telearbeit.

Telearbeit verändert die Arbeit

Sollte man im Interesse der Gleichheit der Arbeitnehmer_innen die Ablösung der Arbeitstätigkeiten von einem bestimmten Arbeitsort forcieren und Telearbeit auch für Berufstätigkeiten zugänglich machen, die heute noch nicht dafür geeignet sind? Liegt nicht ein Widerspruch darin, alle Behördengänge telearbeitsfähig zu machen, wenn doch die eigentliche Funktion der Behörden die Nähe zu und der direkte Kontakt mit den Nutzer_innen ist? Ist es nicht absurd, die Angestellten zu Hause arbeiten zu lassen, aber ihnen die Arbeitszeiten des Büros aufzuerlegen? Und ist es nicht merkwürdig, mit der Telearbeit eine individualisierte Form der Arbeit zu favorisieren, und dabei für alle die gleichen engen Rahmenbedingungen beizubehalten? Kann man die Leitung von Arbeitsteams wie vorher beibehalten, die Festsetzung von Zielen, die Bewertung der Arbeit, wenn die Arbeitsplätze sich immer weiter fragmentieren?

Diese Fragen zeigen, in welchem Ausmaße Telearbeit die Arbeit an sich, ihre Zukunft, die Art und Weise und den Ort ihrer Ausführung infrage stellt. Es sind viele Themen, die auf eine gesellschaftliche Reflexion und Debatte warten.

Diese Studie ist das Ergebnis einer Kooperation mit der Jean-Jaurès-Stiftung. Die französische Fassung wurde gemeinsam unter dem Titel **«Travailler autrement? Comment la pandémie a changé les organisations du travail en Europe»** veröffentlicht.

Weitere Publikationen des Pariser Büros der Friedrich-Ebert-Stiftung:

Noblecourt, Michel

Gewerkschaften und Rechtspopulismus in Europa

Länderstudie Frankreich
Bonn, 2023

Angst vor der Bombe

Eine Umfrage in Deutschland,
Frankreich, Lettland und Polen
Wien, 2023

Bristielle, Antoine; Robert, Max-Valentin

**Der Rassemblement National im
französischen Parlament**

Eine Zwickmühle für die demokratischen Parteien
Paris, Dezember 2022

Sen, Milan

Die Verteidigung unserer Werte

Eine französische Umfrage im Kontext
des Krieges in der Ukraine
Paris, November 2022

Clergeau, Christophe; Faure, Olivier; Guillaume, Sylvie

Grundstein für ein neues europäisches Projekt

Olaf Scholz' Prager Rede
Paris, November 2022

Clavaud; Amandine

Die Covid-Pandemie in Frankreich

Eine Bewährungsprobe für Frauenrechte
Paris, 2022

Elsässer, Lea; Schäfer, Armin

**Ungleiche Demokratien: wer sitzt
(nicht) im Parlament?**

Die soziale Zusammensetzung der
Parlamente in fünf OSZE-Ländern
Wien, Juni 2022

Carbonnier, Clément; Palier, Bruno

Macrons Sozialpolitik

Eine Bilanz seiner ersten Amtsperiode
Paris, Juni 2022

Kerrouche, Éric

Krise der Demokratie

Analysen und Antworten der
sozialistischen Partei Frankreichs
Paris, Juni 2022

Greef, Samuel; Olive, Alain; Pernot, Jean-Marie;
Sjölander, Johan; Toscano, Emanuele

Rechtsextreme Parteien und sozialer Dialog

Herausforderungen für Gewerkschaften in
Frankreich, Schweden, Italien und Deutschland
Paris, Mai 2022

Schreiber, Benjamin

Gewerkschaftsmonitor Frankreich

Paris, April 2022

Matonti, Frédérique

Der Verfall der politischen Medienberichterstattung

(Frankreich vor den Wahlen 2022)
Paris, März 2022

Poulain, Sébastien

Kein Programm links von der Mitte

Öffentlich-rechtlicher Rundfunk in Frankreich
Paris/Bonn, März 2022

Delaporte, Arthur

**Die Erneuerung der französischen
sozialistischen Partei**

Interne Demokratie und Mobilisierung der Aktivist*innen
Paris, März 2022

Lebourg, Nicolas

In Ablehnung vereint?

Rechte Parteien in Frankreich und ihr
Blick auf die Europäische Union
(Frankreich vor den Wahlen 2022)
Paris, März 2022

Tiberj, Vincent

Rechtswende in Frankreich

Gibt es sie wirklich?
(Frankreich vor den Wahlen 2022)
Paris, Februar 2022

ÜBER DIE AUTORIN

Sarah Proust ist assoziierte Expertin der Jean-Jaurès-Stiftung. Als Beraterin hat sie Selkis, ein Beratungs- und Begleitungsunternehmen, gegründet. Sie ist erste stellvertretende Bürgermeisterin für Jugend, Prävention, Kinderschutz und Elternschaft im Rathaus des 18. Arrondissements von Paris.

Das Büro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Frankreich wurde 1985 in Paris eröffnet. Seine Tätigkeit zielt darauf ab, unterhalb der Ebene des Austauschs und der Zusammenarbeit zwischen den Regierungen Deutschlands und Frankreichs eine Vermittlerfunktion im deutsch-französischen Verhältnis zu erfüllen. Dabei steht im Mittelpunkt, Entscheidungsträgern aus Politik und Verwaltung sowie Akteuren der Zivilgesellschaft Gelegenheit zu geben, sich zu Themen von beiderseitigem Belang auszutauschen und die Probleme und Herausforderungen, die die jeweils andere Seite zu bewältigen hat, kennenzulernen. Deutsche und französische Partner der FES können dadurch zu gemeinsamen Positionen insbesondere zur europäischen Integration gelangen und bei der Formulierung von Lösungen für die jeweils eigenen Probleme auf vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen des Nachbarlandes zurückgreifen. Langjährige Veranstaltungsreihen sind die Deutsch-französischen Strategiegespräche (« Cercle stratégique ») über aktuelle außen- und sicherheitspolitischen Themen, Jahreskonferenzen zu aktuellen wirtschaftspolitischen Fragen (« Deutsch-Französischer Wirtschaftsdialog ») und das Deutsch-französische Gewerkschaftsforum.

IMPRESSUM

Friedrich-Ebert-Stiftung Paris
41 bis, bd. de la Tour-Maubourg | 75007 Paris | France

www.fesparis.org

Kontakt:

fes@fesparis.org

Eine gewerbliche Nutzung der von der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

