

Orts- und zeitflexibles Arbeiten als soziale Innovation

von *Ufuk Altun*

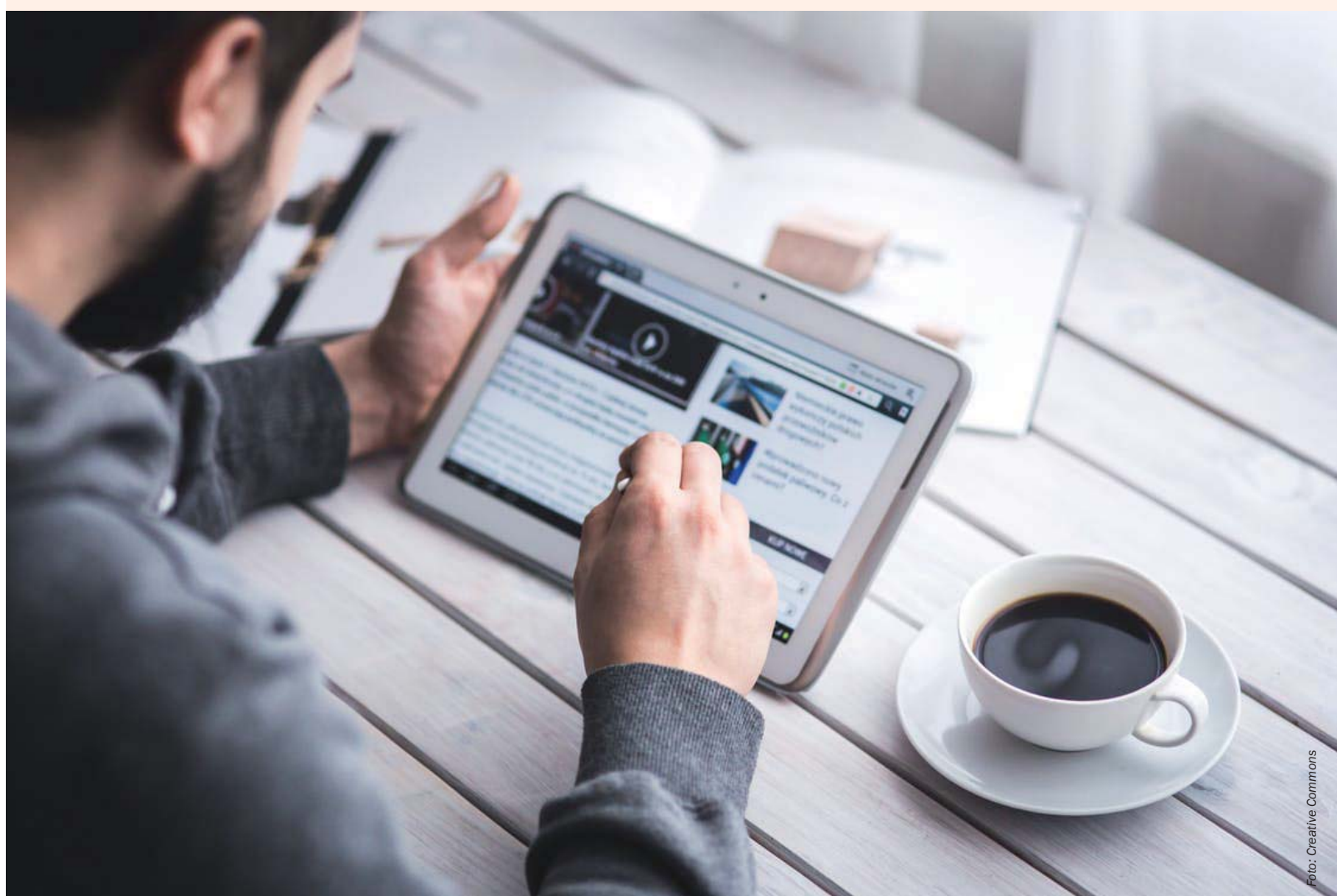


Foto: Creative Commons

Globalisierung, demografischer Wandel sowie Digitalisierung und die damit einhergehenden wirtschaftlichen, politischen und technologischen Entwicklungen verändern unter anderem die Beschäftigungsverhältnisse und die Arbeitswelt. Dabei spielen zwei Aspekte zunehmend eine wichtige Rolle: Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Trennung von Betriebssitz und Arbeitsort, also ortsflexibles Arbeiten. Folglich lösen sich die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sowie Beruf und Privatleben auf. Die gegenwärtigen politischen und wissenschaftlichen Diskussionen um orts- und zeitflexibles Arbeiten sind demzufolge vielschichtig und kontrovers, welche im Folgenden überblicksartig dargestellt werden.

Auf dem Weg zum orts- und zeitflexiblen Arbeiten

Als soziale Innovation bezeichnet man grob gesellschaftlich folgenreiche, vom vorher gewohnten Schema abweichende Regelungen von Tätigkeiten und Vorgehensweisen (Gillwald 2000). Nach Zapf gehören unter anderem auch betriebliche Maßnahmen, mit denen die Arbeitsbeziehungen verändert werden, dazu (Zapf 1989). In diesem Zusammenhang kann orts- und zeitflexibles Arbeiten als soziale Innovation definiert werden, welche neue Anforderungen und Belastungen mit sich bringen.

Nach Schröter und Scherer basiert die herkömmliche, klassisch geprägte Arbeit „vor allem auf drei Faktoren:

1. Arbeit hat ihren Ort.
2. Arbeit hat ihre Zeit.
3. Arbeit hat normativ die Standardform des Normalarbeitsverhältnisses“ (Schröter & Scherer 2010).

Unter orts- und zeitflexiblem Arbeiten wird jedoch eine Arbeitsform bezeichnet, in der die Beschäftigten ihre Arbeit zeitweise an beliebigen Orten erledigen können und dafür keinen festen Arbeitsplatz im Betrieb brauchen. Folglich wird orts- und zeitflexibles Arbeiten die oben genannte herkömmliche klassische Arbeit und die Arbeitsstrukturen sowie das Normalarbeitsverhältnis vor dem Hintergrund rasant entwickelnder Informations- und Kommunikationstechnologien weiter verändern. Dabei stehen zwei Aspekte im Vordergrund:

- Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen den Beschäftigten, für dienstliche und betriebliche Belange zu unterschiedlichen Zeitpunkten und an verschiedenen Orten zu arbeiten. So können die Beschäftigten von Zuhause aus oder unterwegs E-Mails lesen und schreiben, Dokumente bearbeiten oder regelmäßig über aktuelle Ge-

schehnisse im Betrieb informiert werden sowie an virtuellen Meetings teilnehmen.

- Ein weiterer Aspekt ist der Zugang zu Arbeitsunterlagen, Anwendungen, Datenbanken an verschiedenen Orten und zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Über Cloud-Systeme und VPN-Clients ist der Zugriff auf unternehmensinterne Daten via Notebook, Smartphone und Tablet Computer von unterwegs jederzeit möglich (Hammermann & Stettes 2017). Mobile Endgeräte sowie die Verfügbarkeit schneller Breitbandnetze ermöglichen es den Beschäftigten, Daten und Dokumente aufzurufen, diese zu bearbeiten und zu speichern, bzw. neue Dokumente zu erstellen (Altun 2016).

Das ortsflexible Arbeiten in Kombination mit flexibler und individueller Arbeitszeitgestaltung eignet sich für alle Tätigkeiten, für die eine Anwesenheit am Arbeitsplatz nicht erforderlich ist. Die bekannteste und klassische Form ist das Homeoffice, bei dem zu unterschiedlichen Zeiten bzw. Tagen von zu Hause aus gearbeitet wird. Eine weitere Möglichkeit ist die mobile Arbeit. Unter mobiler Arbeit wird eine Arbeitsform bezeichnet, in der die Beschäftigten ihre Arbeit an beliebigen Orten erledigen und dafür keinen festen Arbeitsplatz in ihrem Unternehmen brauchen. Dies kann beim Kunden, auf Dienstreisen im Hotel, Cafe oder in der Bahn sein. Die Beschäftigten sind durch mobile Informations- und Kommunikationsgeräte und das Internet mit der Betriebsstätte, den Kolleginnen und Kollegen oder Kunden verbunden. Dadurch unterscheidet sich mobile Arbeit von Homeoffice, die größtenteils ortsgebunden bzw. an zwei Orten erfolgt.

Laut der Studie „Mobile Work 2017“ der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW Berlin), der spring Messe Management GmbH sowie des Büros für Arbeits- und

Die Flexibilisierung des Arbeitsortes bietet für die Beschäftigten die Chance, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren und auf diesem Weg die Chancengleichheit voranzubringen.

Organisationspsychologie (bao GmbH) betrifft dies heute schon sechs von zehn Beschäftigten. Die größte Gruppe (44,6 %) ist intern sowie extern mobil beschäftigt. Diese Beschäftigten sind stundenweise oder tageweise beim Kunden, auf Dienstreise oder arbeiten von zu Hause aus. Zuzugewandt einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ist jedoch orts- und zeitflexibles Arbeiten in Deutschland im internationalen Vergleich wenig verbreitet. Laut der Studie arbeiten derzeit nur zwölf Prozent aller Beschäftigten überwiegend oder gelegentlich von zu Hause aus, im EU-Vergleich ist das nur Platz 21 und damit weit hinter Großbritannien, Frankreich, Niederlande und den skandinavischen Ländern.

Obwohl Deutschland im europäischen Vergleich dem Trend hinterher hinkt, sind sich Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft in einem einig: Die Flexibilisierung des Arbeitsortes bietet für die Beschäftigten die Chance, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren und auf diesem Weg die Chancengleichheit voranzubringen. Zudem ist sie auch von vielen Menschen gewünscht. Aktuelle Studien belegen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für viele Beschäftigte immer wichtiger wird. Neben ihrer Arbeitszeit müssen viele Beschäftigte oftmals auch die Betreuung ihrer Kinder, die Pflege von Angehörigen und von Zeit zu Zeit wichtige persönliche Termine organisieren. Darüber hinaus ermöglicht diese „neue“ Art des Arbeitens Menschen, wie z.B. alleinerziehenden Menschen, die bisher zeitlich und räumlich einge-

Diese „neue“ Art des Arbeitens ermöglicht beispielsweise alleinerziehenden Menschen, die bisher zeitlich und räumlich eingeschränkt waren, den Zugang zum Arbeitsmarkt.

schränkt waren, den Zugang zum Arbeitsmarkt. Insofern die Digitalisierung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern wird, können sich auch Erwerbsverläufe von Frauen und Männern angleichen.

Handlungs- und Forschungsfelder

Einerseits werden vom Ausmaß des orts- zeitflexiblen Arbeitens die Wettbewerbsbedingungen der deutschen Unternehmen beeinflusst. Andererseits werden langfristig auch die Arbeits- und Lebensbedingungen von Beschäftigten maßgeblich betroffen sein. Entgrenzung von Beruf und Privatleben, lebensphasenorientierte und bedarfsgerechte Arbeitszeitgestaltung, Erreichbarkeit, Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zählen unter anderem zu den aktuellen Themen. Gleichzeitig geht mit zunehmender Flexibilisierung auch die Notwendigkeit einher, die betrieblichen, gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu überprüfen und gegebenenfalls neue Regeln aufzustellen. Hierbei werden sich die Veränderungsprozesse nicht durch oberflächliche Anpassungen bewältigen lassen, sondern erfordern eine strukturierte Vorgehensweise bis hin zu den Themenfeldern der Arbeitsorganisation, Work-Life-Balance, Soziale Kontakte und Erreichbarkeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Kompetenzanforderungen usw.

Arbeitsorganisation & Arbeitszeit

Die Grundlage des orts- und zeitflexiblen Arbeitens ist auf betrieblicher sowie individueller Ebene die notwendigen Voraussetzungen und

Strukturen, die Arbeitsaufgaben, den Umfang mit Technik und mobilen Endgeräten, usw. festzulegen. Die Nutzung mobiler Endgeräte sollte unter gesundheitlichen Aspekten geregelt werden. Aber auch ergonomische Aspekte der Arbeitsplatzgestaltung sowie Arbeitsumgebung sind zu regeln. Arbeitszufriedenheit und eine entsprechende Qualität der Arbeit können sich nur dann erzielen lassen, wenn die Arbeitsbedingungen und Arbeitsumgebungsbedingungen in den eigenen vier Wänden, auf Dienstreisen, im Hotel usw. kein Beeinträchtigungsrisiko darstellen. Auch die Arbeitszeitgestaltung sollte an die Form ortsflexibler Arbeit angepasst werden. Wer unterwegs, im Büro oder zu Hause arbeitet, sollte unter anderem darauf achten, dass die gesetzlichen Ruhezeiten sowie arbeitsschutzrechtlichen Regelungen einzuhalten sind.

Work-Life-Balance

Durch orts- und zeitflexibles Arbeiten können unter Umständen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit aufgeweicht werden, wenn der betriebliche Arbeitsort nicht mehr oder nur bedingt vorhanden ist und die Arbeit zeitweise außerhalb dieses Ortes erledigt wird. Orts- und zeitflexibles Arbeiten sollte die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Aufgaben ermöglichen, trotz Mehrfachbelastung die Motivation sowie die Leistungsfähigkeit der Menschen auf der Basis einer gesundheitsverträglichen Belastung aufrechterhalten. Wenn jedoch das orts- und zeitflexible Arbeiten nicht geregelt ist und die Arbeit zu ungünstigen Zeiten stattfindet, kann die zeitliche Strukturierung des Arbeits- und des sozialen Lebens darunter leiden und zu gesundheitlichen, familiären und sozialen Beeinträchtigungen führen. Insbesondere die gesundheitlichen und sozialen Aspekte wie Regenerations- und Erholungszeiten, nach der Arbeit abschalten und entspannen, sind für jeden Menschen unverzichtbar, um dauerhaft gesund

und motiviert zu bleiben. Eine wissenschaftliche Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit zeigt, dass Beschäftigte, bei denen Arbeit und Freizeit nicht klar voneinander getrennt sind; ihre Erholungsphasen durch Unterbrechungen verkürzen, sich deshalb schlechter erholen, gedanklich nicht abschalten können und schlechter schlafen (Initiative Gesundheit und Arbeit, 2016).

Soziale Kontakte und Erreichbarkeit

Wer orts- und zeitflexibel arbeitet, ist einerseits seltener im Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen. Andererseits können Menschen an Informationsflut leiden und das Gefühl haben, ständig erreichbar zu sein. Soziale Kontakte und persönliche Nähe zu Mitmenschen, Kolleginnen und Kollegen gehören zu den Grundbedürfnissen eines Menschen. Dadurch orientieren sich die Menschen an ihren Mitmenschen, lernen von Kolleginnen und Kollegen und sind Teil einer Gruppe. Zudem sind soziale Kontakte und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen ein wichtiger Puffer, um arbeitsbedingtem Stress und Belastungen vorzubeugen. Zudem können mit der dargestellten Entwicklung auch Risiken für die Gesundheit der Beschäftigten und Beeinträchtigungen im Privatleben verbunden sein, wenn der Umgang mit Erreichbarkeit nicht geregelt ist und die Informations- und Kommunikationstechniken einseitig im Sinne der Arbeit und auf Kosten anderer Lebensbereiche genutzt werden.

Kompetenzanforderungen

Orts- und zeitflexibles Arbeiten kann gegebenenfalls neue Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten stellen. Um die Beschäftigten

Soziale Kontakte und persönliche Nähe zu Mitmenschen, Kolleginnen und Kollegen gehören zu den Grundbedürfnissen eines Menschen.



Foto: Creative Commons

entsprechend zu qualifizieren, ist es entscheidend zu wissen, welche Art der Kompetenz für orts- und zeitflexibles Arbeiten erforderlich ist. Laut einer von deutscher Gesellschaft für Personalführung (DGFP) in Auftrag gegebene Studie sind sich 78 Prozent der Befragten sicher, dass die Selbstkompetenzen wichtiger werden. Dazu gehören zum Beispiel Fähigkeit zur Selbstorganisation, Kommunikations- und Medienkompetenzen, Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Flexibilität, Verantwortungs- und Leistungsbereitschaft sowie Zuverlässigkeit (DGFP 2016). Insbesondere die Fähigkeit zur verantwortungsvollen Selbstorganisation, um den Arbeitsalltag in räumlicher und zeitlicher Hinsicht unter Beachtung arbeitsschutzrechtlicher Standards zu gestalten und ein passendes Verhältnis von Beruf und Privatleben zu finden, wird zu den wichtigsten Kompetenzen des orts- und zeitflexiblen Arbeitens gehören.

Fazit

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass es durch die Verbreitung der Informations- und Kommunikationstechnologien zu einer weiteren Ausweitung der Formen und Möglichkeiten der räumlichen und zeitlichen Organisation der Arbeit kommen wird. Folglich wird die Herausforderung für die Zukunft darin bestehen, zu untersuchen, wie sich Arbeit durch den Einsatz neuer (digitaler) Technologien verändern wird und wie Arbeit auf dieser Grundlage flexibel, bedarfsgerecht und gesund zu gestalten ist.

Nacht Howaldt und Jacobsen konzentriert sich „die sozialwissenschaftliche Innovationsforschung aus unterschiedlicher Perspektive und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen auf die Relevanz des Sozialen im Innovationsprozess. Im Zentrum stehen die sozialen Voraussetzungen und Einflussfaktoren für (vor allem technische) Innovation, das Wechselverhältnis von technischer und sozialer Innovation, von Innovation und sozialem Wandel, der institutionelle Kontext und die Interaktion der am Innovationsprozess Beteiligten, die Organisation von Innovation, das Problem der Plan- und Steuerbarkeit sowie der Folgenunsicherheit“ (Howaldt&Jacobsen, 2010).

Zentrale Fragestellungen in diesem Zusammenhang (werden) unter anderem lauten: wie gesundheitsfördernde Arbeitsbedingungen im Umgang mit orts- und zeitsouveränem Arbeiten gestaltet und gesichert sowie Überlastung bzw. psychischer Belastung durch gesteigerte Informationsvielfalt vorgebeugt werden. Denn wie sich die Arbeit, Arbeitsstrukturen, Beschäftigungsformen, psychische Belastung usw. im Zuge der Digitalisierung verändern werden, ist kaum vorhersehbar und empirisch wenig untersucht.

Literaturverzeichnis:

Altun U. (2016) Bedarfsorientierte zeitliche und räumliche Arbeitsorganisationen im Zeitalter der Digitalisierung. In: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) (Hrsg) Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! 62. Kongress der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft vom 2.-4. März 2016. GfA-Press, Dortmund, Beitrag B6.4, S. 1-4.

Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) (2016) Abschlussbericht der Studie „Mobiles Arbeiten“. Frankfurt/Main.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (2016) Neue Formen der Arbeit – Neue Formen der Prävention. Berlin.

Ducki A., Gerstenberg S., Nguyen H. T. (2017) Mobiles Arbeiten: Konsequenzen für die strategische Personalarbeit. In PERSONALquarterly (Ausgabe 02/2017). Freiburg, S. 28-34.

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (2016) iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. Berlin

Gillwald, K. (2000) Konzepte sozialer Innovation. Berlin

Hammermann A., Stettes O. (2017) Mobiles Arbeiten in Deutschland und Europa – Eine Auswertung auf Basis des European Working. Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg). Köln.

Howaldt, J., Jacobsen, H. (Hrsg.) (2010) Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Wiesbaden.

Prümper J., Hornung S. (2016) Gefährdungsbeurteilung bei mobiler Bildschirmarbeit. Arbeits- und Gesundheitsschutz 4.0. In: Arbeit und Arbeitsrecht (Ausgabe 10/2016). Berlin, S. 588-592.

Zapf, W. (1989) Über soziale Innovationen. In: Soziale Welt, 40. Jg., H. 1-2, S. 170-183.



Dr. Ufuk Altun ist in Istanbul geboren; er studierte Soziologie und Politikwissenschaften an der Universität Kassel.

Kontakt:

Dr.rer.pol. Ufuk Altun
Institut für angewandte
Arbeitswissenschaft e. V.

E-Mail: u.altun@ifaa-mail.de