



Schriftenreihe der
Bundesanstalt für
Arbeitsschutz und
Arbeitsmedizin

Forschung

Fb 973

B. Oertel
M. Scheermesser
B. Schulz
S. L. Thio
H. Jonuschat

Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden

Arbeitsmedizin

B. Oertel
M. Scheermesser
B. Schulz
S. L. Thio
H. Jonuschat

Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden

**Begleitung von Telearbeitsprojekten aus Sicht
des Arbeits- und Gesundheitsschutzes**

Diese Veröffentlichung ist der Abschlussbericht für das Projekt „Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden. Begleitung von Telearbeitsprojekten aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes“ – Projekt F 5140 (12.015) – im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Autoren: M. A. Britta Oertel
Dipl. Soz. Wiss. Mandy Scheermesser
M. A. Beate Schulz
Dipl. Geogr. Sie Liong Thio (NL)
Dipl. Ing. Helga Jonuschat

IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gGmbH
Schopenhauerstr. 26, D-14129 Berlin

Verlag/Druck: Wirtschaftsverlag NW
Verlag für neue Wissenschaft GmbH
Bürgermeister-Smidt-Str. 74 - 76, D-27568 Bremerhaven
Postfach 10 11 10, D-27511 Bremerhaven
Telefon: (04 71) 9 45 44 - 0
Telefax: (04 71) 9 45 44 - 77
E-Mail: info@nw-verlag.de
Internet: www.nw-verlag.de

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25, D-44149 Dortmund
Telefon: (02 31) 90 71 - 0
Telefax: (02 31) 90 71 - 454
E-Mail: poststelle@baua.bund.de
Internet: www.baua.de

Berlin:
Nöldnerstr. 40 - 42, D-10317 Berlin
Telefon: (0 30) 5 15 48 - 0
Telefax: (0 30) 5 15 48 - 170

Dresden:
Proschhübelstr. 8, D-01099 Dresden
Telefon: (03 51) 80 62 - 0
Telefax: (03 51) 80 62 - 210

Alle Rechte einschließlich der fotomechanischen Wiedergabe und des auszugsweisen Nachdrucks vorbehalten. Aus Gründen des Umweltschutzes wurde diese Schrift auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.

ISSN 1433-2086
ISBN 3-89701-920-5

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Kurzreferat	6
Abstract	7
1 Problemaufriss und Zielsetzung	8
1.1 Telearbeit – Prototyp der derzeitigen Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt	8
1.2 Telearbeit aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes	11
1.2.1 Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz als sozialpolitischer Faktor	11
1.2.2 Arbeitsschutzrechtliche Aspekte der Telearbeit	12
1.2.3 Psychosoziale Aspekte	14
1.2.4 Herausforderungen der selbständigen und mobilen Telearbeit an den Arbeits- und Gesundheitsschutz	16
1.3 Zielsetzung	17
1.4 Aufbau des Abschlussberichts	18
2 Methodische Herangehensweise	18
2.1 Forschungsleitende Thesen	19
2.2 Aufbau des Fragebogens	20
2.3 Feldzugang	21
2.3.1 Durchführung der schriftlichen Erhebung und Feldzugang	21
2.3.2 Zugangsbarrieren in Unternehmen	22
2.3.3 Online-Fragebogen als Zugangsinstrument	23
2.3.4 Mathematisch-statistische Auswertung	25
3 Beteiligung an der Erhebung	25
3.1 Telearbeiterinnen und Telearbeiter	25
3.2 Unternehmen und Beschäftigungsverhältnisse	27
4 Einstieg und Rahmenbedingungen der Telearbeit	28
4.1 Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. des Telearbeitsverhältnisses	28
4.2 Art der Telearbeit	30
4.3 Vergütung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter	31
4.4 Gründe für das Interesse an Telearbeit	32
4.5 Kriterien für die Auswahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter	33
4.6 Schwierigkeiten beim Einstieg als Telearbeiterin bzw. Telearbeiter	34
4.7 Dauer der IuK-Nutzung	36

4.8	Vorbereitung auf die Telearbeit	37	5.9	Gebrauch von Tabakwaren	74
4.9	Zeitliche und räumliche Arbeitszeitorganisation	38	5.10	Erhöhter Gebrauch von Medikamenten oder Genussmitteln bei hoher Arbeitsbelastung	75
4.10	Häuslicher Arbeitsplatz	39	5.11	Urlaub und Freizeit	75
4.10.1	Beratung und Kontrolle seitens des Arbeitgebers und fachkundiger Personen	39	6	Derzeitige und zukünftige Bewertung der Arbeitsform „Telearbeit“	77
4.10.2	Häusliche Arbeitsumgebung	41	7	Telearbeitstypen und typische Merkmale der Arbeitssituation	79
4.10.3	Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien	42	8	Veränderungen der Dauer und Intensität der Arbeit durch Telearbeit und deren Wirkungen auf Gesundheit	83
4.10.4	Ergonomische Bedingungen am Telearbeitsplatz	43	8.1	Betroffene Gruppen der Telearbeiterinnen und Telearbeiter	83
4.10.5	Telearbeit mit und ohne Betriebsvereinbarung im Vergleich	44	8.2	Verhältnis von Arbeits- und Privatsphäre	85
4.11	Arbeitszeit	45	8.3	Positive Belastungsfaktoren	87
4.12	Arbeitsintensität	47	8.3.1	Selbständigkeit	87
4.13	Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit am Bildschirm	48	8.3.2	Anerkennung	87
4.13.1	Arbeitszeit am Bildschirm	48	8.3.3	Solidarität der Kolleginnen und Kollegen	88
4.13.2	Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit	48	8.4	Negative Belastungsfaktoren	89
4.13.3	Zeitaufwand für Haushalt und Familie	48	8.4.1	Lange Arbeitszeiten	89
4.13.4	Zeiterfassung und Überstundenregelungen	48	8.4.2	Hohe Arbeitsbelastung	90
4.13.5	Erholungszeiten	50	8.4.3	Zu große Arbeitsmenge	90
4.13.6	Arbeit an Sonn- und Feiertagen	50	9	Stressoren für Gesundheit und Wohlbefinden	91
4.14	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	51	9.1	Hohe Arbeitsbelastung	91
4.15	Merkmale der Arbeitssituation	52	9.2	Berufliche Probleme	92
4.16	Außerberufliche Beanspruchung	55	9.3	Mangelnde Zeit für persönliche Dinge	92
4.17	Beeinträchtigungen der Arbeit auf Freizeit und Partnerschaft	57	9.4	Nicht langfristig durchzuhaltende Arbeitsanstrengungen	92
4.18	Belastungen durch die Arbeitssituation	58	9.5	Mangelndes Abschalten während des Urlaubs	93
4.18.1	Belastungsfaktoren	58	9.6	Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten	93
4.18.2	Reaktion auf zu hohe Arbeitsbelastung	59	10	Wesentliche Ergebnisse und Handlungsempfehlungen	94
4.18.3	Bewertung des Arbeitsumfangs	60	10.1	Wesentliche Ergebnisse	94
4.18.4	Einschätzung der Arbeitssituation	60	10.2	Handlungsfelder zur Förderung von Telearbeit und Gesundheit	95
4.18.5	Belastungsgrenzen und Umgang mit Arbeitsanforderungen und Belastungen	61	10.3	Zukünftige Forschungsbedarfe	96
5	Gesundheit und Erholungsfähigkeit	63	11	Literatur	98
5.1	Einschätzung des Gesundheitszustands	63	Anhang:	Fragebogen „Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“	100
5.2	Schlafdauer pro Nacht	64			
5.3	Gesundheitsbeschwerden während bzw. nach der Arbeit	65			
5.3.1	Befindlichkeitsstörungen und Gesundheitsbeschwerden	65			
5.3.2	Ärztliche Behandlung	66			
5.4	Gebrauch von Medikamenten	68			
5.5	Betriebsärztliche Betreuung und Vorsorgeuntersuchungen	69			
5.6	Geringe Anpassungsmöglichkeiten der Arbeit bei Gesundheitsbeschwerden oder Krankheit	70			
5.7	Arbeit trotz Krankheit	72			
5.8	Sehhilfen	73			

Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden

Kurzreferat

Die vorliegende Studie präsentiert und diskutiert Ergebnisse einer empirischen Erhebung zu den Auswirkungen von Telearbeit und Gesundheit. An der Erhebung beteiligten sich im Zeitraum Herbst 1999 bis Herbst 2000 insgesamt 428 Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die entweder alternierend, mobil oder selbständig tätig sind. Das Forschungsvorhaben hat primär eine explorative bzw. deskriptive Funktion.

Objektive und subjektive Belastungsfaktoren auf Gesundheit und Wohlbefinden durch Telearbeit wurden bislang in Deutschland nur vereinzelt in betrieblichen Modellversuchen untersucht. Die vorliegende Studie ist dagegen überbetrieblich angelegt und ergänzt somit die bisherigen Erkenntnisse im Themenfeld „Telearbeit und Gesundheit“. Im Rahmen der Untersuchung steht die individuelle Einschätzung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter im Vordergrund. Das Themenspektrum umfasst den Einstieg und die Rahmenbedingungen der Telearbeit, die Arbeitsplatz- und Arbeitszeitsituation sowie Gesundheit und Erholungsfähigkeit. Dabei werden neben den Gefahren stets auch die Chancen gezielt berücksichtigt.

Als Ergebnis werden Handlungsfelder zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Telearbeit benannt sowie zukünftige Forschungsbedarfe identifiziert.

Schlagwörter:

Telearbeit, alternierende Telearbeit, mobile Telearbeit, selbständige Telearbeit, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Ergonomie, Arbeitszeit, Arbeitsort, Belastungsfaktoren

Effects of Teleworking on Health and Wellbeing

Abstract

This study presents and discusses the results of an empirical survey about the effects of teleworking upon teleworkers health and wellbeing. From autumn 1999 to autumn 2000 altogether 428 teleworkers who work either alternating, mobile or self-employed participated in the survey. The research has primarily an explorative respectively descriptive function.

Objective and subjective stress factors on health and wellbeing brought about by teleworking were at present in Germany researched only in sporadic company model projects. In contrast this present study is designed to be industry-wide and supplements insofar already existing findings in the field 'Teleworking and Health'. In the framework of the study, priority is given to the individual assessment of the teleworkers themselves. The spectrum of topics includes the introduction into and framework conditions of teleworking, the workplace and work schedule situation as well as health and recuperation ability. In addition to the risks, specifically possible chances were always considered as well.

As a result, fields for actions are described to promote occupational safety and health in regard to teleworking; also future requirements for research are identified.

Key words:

teleworking, alternating teleworking, mobile teleworking, self employed teleworking, occupational safety and health, ergonomics, work schedule, workplace, stress factors

1 Problemaufriss und Zielsetzung

1.1 Telearbeit – Prototyp der derzeitigen Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt

In der Fachwelt herrscht hohe Übereinstimmung darüber, dass der Einsatz von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt mit sich bringt. Seit der Einführung des Personalcomputers vor zwanzig Jahren wird vor allem die Telearbeit als innovative Form der Arbeitsorganisation in der Forschung und in der Öffentlichkeit diskutiert. Mit Telearbeit werden dabei Hoffnungen beispielsweise auf eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben, aber auch auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze u. a. auch in peripheren Regionen verbunden. Grundsätzlich ist die Diskussion durch einen breiten politischen und gesellschaftlichen Konsens gekennzeichnet. „Eine Sichtung des gegenwärtigen Diskussionsstands in Deutschland [...] lässt den Schluss zu, dass das „ob“ von Telearbeit kaum mehr prinzipiell und kontrovers erörtert wird und sich die noch verbliebenen Auffassungsunterschiede auf Fragen des „Wie“ [...] beschränken.“¹ Dabei gilt Telearbeit häufig als Prototyp der Arbeit in der Informationsgesellschaft.²

„Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die ausschließlich oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird. Dieser Arbeitsplatz ist mit der zentralen Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.“³ Diese umfassende Definition bildet den Ausgangspunkt des Projektes „Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“⁴ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Bereits in der Veröffentlichung BAuA „Telearbeit – gesund gestaltet“ stand die detaillierte Darstellung der Chancen und Risiken von Telearbeit im Mittelpunkt. Sie bildet eine weitere Basis dieses Forschungsvorhabens.

Kilian unterscheidet grundsätzlich in drei Typen der betrieblichen Telearbeit:

-
- 1 Braukowitz, A.; Boes, A.; Schwemmler, M.: Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung. In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft. Deutschland Weg in die Informationsgesellschaft“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven. Bonn: ZV Zeitungsverlag Service 1998, 21-170, S. 117
 - 2 Welsch, J.: Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Studie für den Arbeitskreis „Arbeit – Betrieb – Politik“ der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung 1997, S. 41
 - 3 Vgl. Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; Bundesministerium für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit Deutsche Telekom 2001, S. 10
 - 4 Ertel, M.; Maintz, G.; Ullsperger, P.: Telearbeit – gesund gestaltet. Tips für gesundheitsverträgliche Telearbeit. 5. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Dortmund, Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2000. (Gesundheitsschutz, 17), S. 3

- „Telearbeit zu Hause: Sie umfasst alle Formen der Telekooperation vom häuslichen Arbeitsplatz aus.
- Telearbeitszentren: Sie bündeln Telearbeitsplätze entweder als ausgelagerte Arbeitsstätten von Unternehmen (Satellitenbüros) oder in eigenen Organisationsformen (Nachbarschaftsbüros, Dienstleistungsunternehmen).
- Mobile Telearbeit: Es handelt sich um informationstechnisch gestütztes Arbeiten (Laptop mit Netzverbindung, Mobilfunk) am Standort des Kunden.“⁵

Kilian wählt diese Einteilung zur Lösung von juristischen Folgeproblemen, die grundsätzlich auch für den Arbeits- und Gesundheitsschutz maßgeblich sind. Hiernach kommt der alternierenden Telearbeit aus juristischer und ökonomischer Sicht keine eigenständige Bedeutung zu, da diese den Arbeitnehmerstatus unverändert lässt. Es muss allerdings eine Abgrenzung zur außerbetrieblichen Telearbeit (beispielsweise der mobilen Telearbeit bzw. zur Telearbeit am Standort des Kunden) erfolgen.

Das IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung unterscheidet des Weiteren den Typ der selbständigen Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die unter dem Begriff „neue Selbständige im Netz“ zusammengefasst werden.⁶ Die Belastungen für Gesundheit und Wohlbefinden für diese Erwerbstätigen sind derzeit weitgehend unerforscht.

Speziell der stark wachsende Bereich der informationsorientierten Tätigkeiten ist aufgrund des immateriellen Charakters prädestiniert für die verschiedensten Formen der Dezentralisierung beziehungsweise der Auslagerung von Tätigkeiten aus den Unternehmenszentralen hinaus, aber auch für eine selbständige Erwerbsarbeit. Nach übereinstimmender Meinung aller Experten wird in Zukunft der Wechsel des Arbeitsplatzes zwischen Büro, unterwegs und zu Hause für viele, vor allem höher qualifizierte Erwerbstätige, zum beruflichen Normalfall werden. „Die explizite und ausschließliche Teleheimarbeit in den Privatwohnungen der Arbeitnehmer ist dabei allerdings eine der selteneren Varianten. Zu groß sind die Defizite, die aus einer extrem reduzierten Anbindung an die Firmenzentrale erwachsen (Wegfall informeller Kontakte, organisatorische Hemmnisse, Karriere-, Kontroll- und Qualifikationsverluste etc.). Die Zukunft der Telearbeit wird daher vielmehr in Mischarbeitsformen gesehen. Bei dieser alternierenden Telearbeit handelt es sich um eine Kombination von ge-

-
- 5 Kilian, W.: Das überkommene Verständnis von „Arbeitnehmer“ und „Betrieb“ – Leistungsfähigkeit und Anpassungsbedarf im Hinblick auf Telearbeit: In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft, Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen. Perspektiven. Bonn: ZV Zeitungsverlag Service 1998, 439-496, S. 469
 - 6 „Erwerbstätige, die selbständig oder freiberuflich arbeiten und neben Telefon und Telefax mindestens einen weiteren interaktiven Dienst (z.B. Internet, Videokonferenz) regelmäßig für die Kommunikation mit Kunden, die Kooperation mit Geschäftspartnern, die Herstellung von Produkten oder die Bereitstellung und Inanspruchnahme von Dienstleistungen nutzen.“ Vgl. Oertel, B.; Wölk, M.; Kreibich, R.: Neue Selbständigkeit im Netz. In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft, Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen. Perspektiven. Bonn: ZV Zeitungsverlag Service 1998, 351-438, S. 355

wöhnlicher Bürotätigkeit und der Telearbeit daheim.“⁷ Die Vorteile der betrieblichen Bürotätigkeit bleiben so überwiegend erhalten, während die Nachteile der häuslichen Tätigkeit weitgehend kompensiert werden können. Alternierende Telearbeit kann als Arbeitsorte auch so genannte „Satellitenbüros“ oder „Nachbarschaftsbüros“ umfassen. Diese beiden Varianten sind bislang aber nur selten realisiert worden.

Nicht zuletzt bedarf auch die mobile Telearbeit einer wachsenden Aufmerksamkeit. „Mobile Telearbeit bezeichnet das ortsunabhängige Arbeiten mit mobiler Kommunikationstechnik.“⁸ Aufgrund der stark wachsenden Akzeptanz mobiler Endgeräte im Berufs- und Privatleben und dem steigenden Angebot an mobilen Teledienstleistungen wird diese Form der Arbeitsorganisation zukünftig an Bedeutung zunehmen. „Als typische Erscheinungsform der mobilen Telearbeit hat sich das mobile Büro herausgebildet, welches hauptsächlich von Außendienstmitarbeitern oder Servicetechnikern genutzt wird.“⁹

Für die teilweise stark divergierenden Bestandszahlen und Prognosen zur Diffusionsgeschwindigkeit von Telearbeit ist meist die unscharfe Definition des Begriffes zumindest mitverantwortlich. So ist etwa ungeklärt, ob beispielsweise auch alle Lehrer, Vertreter und Journalisten, die zu Hause einen mit dem Internet verbundenen PC nutzen, zur Gruppe der Telearbeiterinnen und Telearbeiter zählen. Andere Untersuchungen fokussieren dagegen diejenige Gruppe der Beschäftigten, für die Telearbeit im Rahmen von Tarifverträgen bzw. Dienst- oder Betriebsvereinbarungen geregelt ist. Kilian führt jedoch aus, dass im „Vergleich zur geschätzten Gesamtzahl der Telearbeiter [...] die Zahl der Personen, deren Status durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelt wird, jedoch relativ gering“¹⁰ ist.

Im Rahmen dieser Untersuchung wird daher auf die Nennung von Zahlen und Prognosen weitgehend verzichtet. Hierfür sind vor allem zwei Ergebnisse dieses Forschungsvorhabens ausschlaggebend: Einerseits können vor allem große Unternehmen nicht benennen, wie viele ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Arbeitsform „Telearbeit“ nutzen, selbst dann, wenn Telearbeit im Rahmen von Betriebsvereinbarungen geregelt ist. Andererseits zählen sich viele Erwerbstätige, die nach der o. a. Definition „telearbeiten“, nicht zur Gruppe der Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Dies gilt insbesondere für die Typen der mobilen bzw. der selbständigen Telearbeit, aber auch für viele Beschäftigte in Unternehmen aller Größenklassen, in denen weitgehend auf eine Kontrolle durch den Arbeitgeber verzichtet wird und in denen die Leistung, und nicht die Arbeitszeit in der betrieblichen Arbeitsstätte im Vordergrund steht. Untersuchungen der empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung bestätigen diese Sicht: „Die überwiegende Zahl der Personen, die heute Telearbeit verrichten, tun dies auf der Basis informeller Absprachen

7 Gaßner, R.: Beratung und Begleitung von ausgewählten Telearbeits- und Teledienstleistungsprojekten im Land Brandenburg. Berlin: IZT-Werkstattbericht 2000, S. 12

8 Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis, a. a. O., S. 12

9 Ders.

10 Kilian, W. (1998), a. a. O., S. 470

mit ihren Vorgesetzten. Als reguläres Arbeitsmodell – etwa vergleichbar mit der flexiblen Arbeitszeit – wird Telearbeit nur in den wenigsten Unternehmen angeboten.“¹¹

Nach den Ergebnissen einer Befragung von Unternehmen und Bevölkerung der empirica GmbH zählen 6 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland – mehr als zwei Millionen Erwerbstätige – zu den Telearbeiterinnen und Telearbeitern. Empirica geht davon aus, dass sich die Zahl der alternierenden, mobilen und selbständigen Telearbeiter damit seit 1994 jährlich um 34 Prozent erhöht hat. Aufgrund der weiterhin steigenden Bedeutung der Informationstechnologie ist demnach davon auszugehen, dass Telearbeit weiterhin an Bedeutung zunehmen wird.¹²

1.2 Telearbeit aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

1.2.1 Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz als sozialpolitischer Faktor

Die europäischen Richtlinien zum Arbeitsschutz und das deutsche Arbeitsschutzgesetz forcieren ein erweitertes präventiv ausgerichtetes Verständnis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In diesem Zusammenhang bilden die Identifizierung, die Analyse und die Bewertung von arbeitsbedingtem Stress und das Aufzeigen von Verbesserungsmöglichkeiten wesentliche Voraussetzungen für die Entwicklung von problemadäquaten Konzepten und Strategien zum Abbau von Fehlbeanspruchungen sowie zur Prävention von arbeitsbedingten Erkrankungen.¹³ Hierfür standen bislang detaillierte Erhebungen aus, die neben der allgemeinen Beschreibung des Arbeitsplatzes und der Analyse der Arbeitsaufgaben und der Arbeitsplatzumgebung auch die Hardware- und Software-Ergonomie, die Arbeitsorganisation und die Beschreibung sonstiger relevanter physischer und psychischer Belastungen¹⁴ umfassen.

Eine intakte und zufriedenstellende Gesundheit¹⁵ ist die Grundvoraussetzung jeder Erwerbsarbeit. Im Betrieb unterstützen Aufsichtsinstanzen des Arbeitsschutzes und die jahrelange Erfahrung der Beteiligten das Erkennen und den Abbau von Gefähr-

11 Gareis, K.; Kordey, N.: Telearbeit – Status Quo 2001 und Ausblick. In: Computerwoche, Jg. 28, (2001), Nr. 27, S. 63

12 Gareis, K.: Heut' bleib ich zuhaus! Telearbeit als effiziente Alternative. Karriereführer Special Informationstechnologie, Jg. 3 (2000), Nr. 2, 70-73, S. 70

13 Junghanns, G.: Neue Aufgaben für die Stressprävention bei moderner Büroarbeit. Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 3/98, S. 3-4

14 Kriterien für die Bewertung sind u. a. der individuelle Entscheidungs- und Zeitspielraum, die Strukturierbarkeit der Arbeitsaufgaben, körperliche Aktivität, Kontakt, Kommunikation und Variabilität.

15 In Anlehnung an die Definition der Weltgesundheitsorganisation WHO wird unter „Gesundheit“ mehr verstanden, als nur die Abwesenheit von Krankheit, vielmehr bezeichnet dieser Begriff einen „Zustand des völligen geistigen und sozialen Wohlbefindens“ (zitiert nach Corazza, V.; Daimler, R.; Ernst, A.; Federspiel, K.; Herbst, V.; Langbein, K.: Kursbuch Gesundheit. Köln: Klepenheuer & Witsch 1990, S. 213). Gesundheit in dieser (idealtypischen) Vorstellung ist demnach, wer sich körperlich und seelisch im Gleichgewicht befindet und auch mit seiner sozialen Umwelt weitgehend im Einklang lebt.

dungspotentialen. Für die Arbeitsform Telearbeit im häuslichen Umfeld hingegen liegt derzeit nur ein begrenzter Erfahrungsschatz vor.¹⁶ Grundsätzlich wird deshalb die Gestaltung der Telearbeit international als wichtiges Handlungsfeld für die weitere Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gesehen. Hierfür ist nicht allein ausschlaggebend, dass sich diese Arbeitsform nach allen Prognosen weiter verbreiten wird. Telearbeit gilt als eine Arbeitsform, in der sich vielfältige Entwicklungstendenzen wieder finden: Die zunehmende Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz, das Mischen von Arbeits- und Lebenssphäre und daraus resultierende Vereinbarkeitsprobleme, die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse, aber auch die zunehmende Bedeutung der Wissensarbeit sind hierfür nur Beispiele. Da derzeit über die arbeitsschutzrechtlichen und die psychosozialen Effekte der Telearbeit erst vereinzelt Erkenntnisse vorliegen, bedarf es fundierter wissenschaftlicher Ergebnisse, um das Handlungsfeld „Telearbeit“ entsprechend dem präventiven Verständnis des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gestalten. Die so zu gewinnenden Schlussfolgerungen können dabei nicht nur für die Telearbeit, sondern für viele Formen der Erwerbstätigkeit in einer zunehmend als Dienstleistungs-, Wissens- oder Informationsgesellschaft charakterisierten Arbeitswelt genutzt werden.

1.2.2 Arbeitsschutzrechtliche Aspekte der Telearbeit

Basierend auf der europäischen Rahmenrichtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist 1996 im deutschen Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) ein umfassender Arbeitsschutz gesetzlich verankert worden. Damit wird ein ganzheitlicher und integrierter Arbeitsschutzansatz angestrebt, der sowohl durch die Vermeidung und Verringerung arbeitsbedingter Unfall- und Gesundheitsgefahren, als auch durch korrektive und zunehmend durch präventive Maßnahmen des Arbeitsschutzes gekennzeichnet ist. „Das Arbeitsschutzgesetz schließt in die Maßnahmen des Arbeitsschutzes ausdrücklich die menschengerechte Gestaltung der Arbeit ein. An die Seite der abwehrenden (gegen Gefahren, Schäden, vermeidbare Belastungen) tritt damit gesetzlich verankert die gestaltende (Herstellung möglichst menschengerechter Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe, Arbeitsumgebungen) Zielsetzung.“¹⁷

Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen für die Gestaltung von Telearbeitsplätzen sind im Arbeitsschutzgesetz und den darauf gestützten Verordnungen – vor allem in der Arbeitsstättenverordnung, der Bildschirmarbeitsverordnung und der Arbeitsmittelbenutzungsverordnung –, aber auch dem Arbeitszeitgesetz und dem Arbeitssicherheitsgesetz festgeschrieben. Die Vorgaben zur Ausgestaltung von Arbeitsplätzen – zur Lüftung, zur Raumtemperatur, zur Beleuchtung und zu den Raumabmessungen – sind auch für die Telearbeit relevant. Diese Vorschriften werden durch die

16 Vgl. u. a.: Basisinformation Telearbeit. Hauptsache gesund? Unter: <http://www.onforte.de/basisinfo/html/gesundheits.html> [22.07.2002]

17 Für eine sichere und gesunde Arbeitswelt. Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg. Stand: 01.05.2000. Unter: <http://bb.osha.de/systems/fachkon.pdf> [22.07.2002], S. 7

Arbeitsstätten-Richtlinien, die vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung aufgestellt werden, weiter konkretisiert.

Am häuslichen Telearbeitsplatz gelten wie am betrieblichen Arbeitsplatz die Bestimmungen des Arbeitsschutzes. Der Arbeitgeber hat daher alle einschlägigen Rechtsgrundlagen einzuhalten und den geltenden Arbeitsschutzstandard zu gewährleisten.

Grundsätzlich ist das Unternehmen für die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Telearbeitsplatz verantwortlich. „Dennoch trägt in der Praxis der Telearbeiter eine hohe Eigenverantwortung.“¹⁸ Nach § 15 ArbSchG hat der Beschäftigte zwar die Pflicht, nach seinen Möglichkeiten sowie gemäß den Unterweisungen des Arbeitgebers für seine Sicherheit und Gesundheit zu sorgen. Eine alleinige Verantwortung des Beschäftigten besteht jedoch aufgrund der Prüfpflicht des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 ArbSchG nicht.¹⁹

Sofern es sich bei Telearbeit um Arbeit im Rahmen eines Arbeitsvertrages handelt, ist der Arbeitsplatz vom Arbeitgeber einzurichten und zu unterhalten. „Zu beachten ist hier besonders § 23 Abs. 1 ArbStättV, nach dem Arbeitsräume eine Mindestgrundfläche von 8 qm, eine lichte Höhe von 2,5 m und einen Mindestrauminhalt von 12 cbm“²⁰ haben müssen.

Die Bildschirmarbeitsverordnung gilt für die Arbeit an Bildschirmgeräten, unabhängig davon, ob es sich um Telearbeit handelt oder nicht. Sie ist für Erwerbstätige von Bedeutung, die für einen wesentlichen Teil ihrer Arbeit einen Computer benutzen. Nach § 3 der Verordnung hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu bewerten. Er muss dafür sorgen, dass Bildschirmarbeitsplätze diesen Anforderungen entsprechen. Hierzu müssen beispielsweise ein ausreichender Abstand zum Bildschirm, die gute Lesbarkeit der Zeichen und ein Arbeiten frei von Blendungen gewährleistet sein. Wie auch bei der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes ist auch die Einhaltung der Pausen entsprechend der Bildschirmarbeitsverordnung kritisch: „Da

18 Kordey, N.: Tips und Hinweise für Telearbeiter. Teil 1: Der Start in die Telearbeit. TeleOffice (1999), Nr. 1-2, S. 10-13. Unter: <http://www.empirica.com/telearbeit/veroeffentlichung/TIPSTA4komplett.pdf> [22.07.2002]

19 Telearbeit in der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaats Sachsen. Dresden: Freistaat Sachsen, Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Unter: <http://sn.osha.de/publications/projektberichte/telearbeit/telearbeit.pdf> [09.10.2000], S. 71

20 „Bei Abweichungen von den in § 23 ArbStättV genannten Mindestwerten ist die Telearbeit nicht ausgeschlossen, es ist an eine nach § 4 ArbStättV zulässige Ausnahme zu denken. Diese muss vom Arbeitgeber beantragt werden. Dabei ist zu beachten, dass es in § 23 ArbStättV drei Nenngrößen gibt. Wenn man die Mindestgrundfläche mit der Mindesthöhe multipliziert, erreicht man einen Rauminhalt von 20 cbm, also einen erheblich höheren als den Mindestrauminhalt. Daraus und aus der Tatsache, dass der Rauminhalt der entscheidende Wert ist, folgt dass bei geringen Abweichungen in der Grundfläche, sofern sich der Arbeitnehmer ungehindert bewegen kann oder bei geringen Abweichungen in der Raumhöhe der Ermessensspielraum der Genehmigungsbehörde gegen Null tendiert. Dies muss insbesondere im Fall der alternierenden Telearbeit gelten, da der Arbeitnehmer nur einen Teil seiner Arbeitszeit am häuslichen Arbeitsplatz verbringt.“ Telearbeit in der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaats Sachsen, S. 72 f

eine Kontrolle durch den Arbeitgeber relativ aufwendig, wenn nicht gar unmöglich ist, muss die Unterweisung der Beschäftigten und die Erteilung geeigneter verbindlicher Anweisungen im Sinne von § 4 Ziff. 7 ArbSchG genügen.²¹

Aus diesen Beispielen folgen grundsätzlich die Verantwortung und eine Kontrollpflicht des Arbeitgebers, dass der Arbeitsplatz entsprechend den Vorschriften eingerichtet ist und betrieben wird. Diese Pflichten des Arbeitgebers sind jedoch in der Praxis schwer einzuhalten. Vor allem im Rahmen der informellen oder selbständigen Telearbeit richteten sich die meisten Erwerbstätigen den häuslichen Arbeitsplatz selbst ein, wobei davon auszugehen ist, dass nur ein Teil dieser Telearbeiterinnen und Telearbeiter über ausreichende Kenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verfügen. Für alternierende Telearbeiterinnen und Telearbeiter, deren Tätigkeit beispielsweise durch eine Betriebsvereinbarung geregelt ist, kann eine Überprüfung und Optimierung des Arbeitsplatzes durch einen Beauftragten des Arbeitgebers in die Vereinbarung aufgenommen werden.

Sehr viel schwieriger ist die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes oder der vorgeschriebenen Pausen entsprechend der Bildschirmarbeitsplatzverordnung zu kontrollieren. „In der Praxis wird, wohl auch wegen der Flexibilität, die die Telearbeit bietet, in Ausnahmefällen gegen das Arbeitszeitgesetz verstoßen. Diese Verhaltensweise ist leicht zu verstehen, aber nur schwer zu beeinflussen.“²² Ob gegen die geltenden Arbeitszeitbestimmungen – insbesondere auch im Rahmen des Mutterschutzes – im Rahmen von Telearbeit nur „in Ausnahmefällen“ oder „in der Regel“ verstoßen wird, ist in der Literatur umstritten.

1.2.3 Psychosoziale Aspekte

Im engen Zusammenhang mit den Anforderungen an den Arbeitsschutz sind psychosoziale Aspekte der Gestaltung von Telearbeit bzw. die Auswirkungen der Telearbeit auf das Wohlbefinden zu untersuchen. „Arbeitsbedingter Stress betrifft nachweislich Millionen von Arbeitnehmern in Europa in allen Beschäftigungsbereichen. Beispielsweise berichteten in „Working Conditions in the European Union“ der Europäischen Stiftung von 1996 28 Prozent der Arbeitnehmer über stressbedingte Gesundheitsprobleme (das zweithäufigste Problem nach Rückenschmerzen mit 30 Prozent). In Zahlen ausgedrückt sind dies etwa 41 Millionen EU-Arbeitnehmer, die jedes Jahr unter arbeitsbedingtem Stress leiden.“²³

Als häufigste Stressfaktoren werden von Arbeitnehmern Zeit- und Leistungsdruck, zuviel Arbeit, Doppelbelastung durch Beruf und Haushalt und die Angst vor Arbeitsplatzverlust genannt. Aber auch Probleme mit Vorgesetzten und Kollegen oder die unzureichende Vorbereitung auf die Einführung neuer Arbeitsmethoden sind häufig

21 Ders., S. 73

22 Ders., S. 15

23 Streß am Arbeitsplatz. Zusammenfassung eines Berichts der Agentur. Luxemburg: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2000. (FACTS, 8)

Ursachen für Stress am Arbeitsplatz. Ständige Überforderung führt zu chronischem Stress. Dann kommt es zu Gesundheitsbeschwerden, zu einer allgemeinen Schwächung des Immunsystems mit erhöhter Anfälligkeit für Infektionskrankheiten oder Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems mit erhöhtem Herzinfarkt-Risiko.²⁴

In der Telearbeitsforschung werden soziale Isolation, Überstunden und die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung als psychosoziale Problembereiche dieser Arbeitsform benannt.²⁵ Vor allem in jüngster Zeit wird daneben der Faktor „Stress“ fokussiert. Stress – beispielsweise hervorgerufen durch eine hohe Dauer und Intensität der Arbeit – verursacht Ermüdung, beispielsweise Angstzustände oder Panikattacken, führt zu Schwierigkeiten beim Entspannen und zu Schlafstörungen oder zu Konzentrationsverlust. Erkrankungen wie Magengeschwüre, mentale Störungen, Herzprobleme und Hautbeschwerden zählen ebenso zu den möglichen Folgen wie eine erhöhte Unfallgefahr am Arbeitsplatz.²⁶

Bei Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsteht ein zunehmender Konsens darüber, dass arbeitsbedingter Stress als „Wechselwirkung“ zwischen Arbeitnehmer und (Gefahren in der) Arbeitsumgebung zu definieren ist. Zu den Stress verursachenden Problemen am Arbeitsplatz zählen dabei vielfältige Faktoren des Arbeitskontexts und des Arbeitsinhalts, die im Folgenden beispielhaft benannt sind:

- „Schlechte Kommunikation, wenig Unterstützung bei der Lösung von Problemen und bei der persönlichen Entwicklung, keine Festlegung der Organisationsziele;
- Stagnation und Unsicherheit der beruflichen Laufbahn, zu niedrige oder zu hohe Stellung, schlechte Bezahlung, unsicherer Arbeitsplatz, niedriger sozialer Wert der Arbeit;
- Soziale oder physische Isolation, schlechte Beziehungen zu den Vorgesetzten, zwischenmenschliche Konflikte, mangelnde soziale Unterstützung;
- Konflikt zwischen Anforderungen von Arbeit und Privatleben, geringe Unterstützung von zu Hause, Probleme bei doppelter Berufstätigkeit;
- Probleme hinsichtlich der Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit, Geeignetheit und Wartung oder Reparatur von Ausrüstungen und Einrichtungen;

24 Vgl. Beermann, B. u. a.: Streß im Betrieb? – Handlungshilfen für die Praxis. Gesundheitsschutz 20. 4. korrigierte Auflage. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2001, (Gesundheitsschutz, 20), S. 16 sowie S. 27 ff

25 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union. Pilotstudie. Zusammenfassender Bericht. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 23

26 Ders., S. 63

- Zu hohe oder zu geringe Arbeitsbelastung, mangelnde Kontrolle über die Arbeitsgeschwindigkeit, großer Zeitdruck.²⁷

Obwohl die Mehrzahl der Stress auslösenden und damit Krankheiten verursachenden Faktoren in jeder Form der Erwerbstätigkeit zu beobachten ist, besteht bei Fachleuten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die Ansicht, dass der Telearbeit besondere Aufmerksamkeit zu schenken ist. Telearbeiterinnen und Telearbeiter agieren zumindest zeitweise losgelöst von der Unterstützung des Betriebes, beispielsweise beim Hard- und Softwaresupport. Sie sind auch während des Arbeitsalltags den Vereinbarungsanforderungen des Arbeits- und Familienlebens ausgesetzt. Diesen negativen Faktoren sind aber auch positive Aspekte gegenüberzustellen. Telearbeit wird zumindest im Rahmen der geregelten, alternierenden Form freiwillig, auf ausdrücklichen Wunsch des Erwerbstätigen ausgeführt. Pendelzeiten werden reduziert und dem Wunsch nach einer selbst bestimmten und eigenverantwortlichen Gestaltung des Arbeitslebens wird so idealerweise Rechnung getragen. Bislang steht eine umfassende Bewertung dieser Vor- und Nachteile jedoch noch aus.

1.2.4 Herausforderungen der selbständigen und mobilen Telearbeit an den Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der derzeitige Wandel der Arbeitswelt und der Unternehmensorganisation führt zu neuen Anforderungen an den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowohl hinsichtlich der Kontrolle der geltenden Gesetze und Verordnungen, als auch hinsichtlich der präventiven Gestaltung. Dies trifft insbesondere für die neuen, flexiblen Arbeitsformen, wie Telearbeit, zu, vor allem dann, wenn sie nicht im Rahmen eines Normalarbeitsverhältnisses oder von einem festen Standort aus durchgeführt wird.²⁸

Selbständige, Beschäftigte mit Zeitverträgen und kurzzeitigen Arbeitsverträgen wurden von internationalen Experten häufig als stärker gefährdet beschrieben, weil ihre Ressourcen begrenzt sind und sie nur begrenzt über einen Zugang zu Schulungen und Informationen zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz verfügen. Derzeit ist nicht bekannt, „wie diese Gruppen im Sinne von Sicherheit und Gesundheitsschutz organisiert sind und welche Verantwortung in diesem Zusammenhang den Unternehmensleitungen zukommt. Zum aktuellen Zeitpunkt kann noch keine Aussage darüber getroffen werden, wie diese Gruppen die erforderlichen Informationen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten oder erhalten könnten.“²⁹

Vor allem der mobilen Telearbeit wird häufig im Rahmen der Forschung nur geringe Aufmerksamkeit gewidmet. Dabei wirft vor allem die mobile Telearbeit beispielsweise bei Fragen der ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes (so der Einhaltung der Bildschirmarbeitsverordnung bei Nutzung eines Laptops, die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes bei Geschäftsreisen) neue Fragen auf.

27 Streß am Arbeitsplatz, a. a. O.

28 Vgl. Beermann, B. u. a., a. a. O., S. 27 ff.

29 Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, a. a. O., S. 28

Diesen Annahmen liegt die These zugrunde, dass in heutigen Betriebsstätten die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften garantiert werden kann. Hier gilt es, zukünftig Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine Vergleichbarkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen von Telearbeit – ob durch Betriebsvereinbarung geregelt, informell, selbständig oder mobil – unterstützt bzw. gewährleistet.

1.3 Zielsetzung

Die Forschung zur Telearbeit in den vergangenen zwei Jahrzehnten lässt einen breiten Konsens hinsichtlich der individuellen und gesamtgesellschaftlichen Chancen und Risiken dieser Arbeitsform erkennen. Allerdings ist auch zu konstatieren, dass einige Themenfelder bislang nur in geringem Maße berücksichtigt wurden.³⁰ Hierzu zählen auch die möglichen Wirkungen der objektiven und subjektiven Belastungsfaktoren durch Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden der Telearbeiterinnen und Telearbeiter.

Im Rahmen des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und des IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung im Zeitraum zwischen Herbst 1998 und Frühjahr 2001 durchgeführten Forschungsvorhabens „Auswirkungen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“ wurden diese Themenkomplexe sowohl hinsichtlich der damit verbundenen Vorteile, als auch der Gefahren gezielt berücksichtigt. Die Studie ist überbetrieblich angelegt und ergänzt somit die bisherigen, auf Basis von betrieblichen Modellprojekten gewonnenen Erfahrungen im Themenfeld „Telearbeit und Gesundheit“. Im Rahmen der Untersuchung steht dabei die individuelle Einschätzung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter im Vordergrund. In die Untersuchung wurden sowohl fest angestellte, in der Regel alternierend arbeitende Telearbeiterinnen und Telearbeiter, als auch telearbeitende Erwerbstätige mit Zeit- und Werkverträgen sowie mobile und selbständige Telearbeiterinnen und Telearbeiter einbezogen. Ziel des Forschungsvorhabens ist es, prioritäre Handlungsfelder zur Förderung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Telearbeit zu benennen sowie zukünftige Forschungsbedarfe zu identifizieren.

Das Forschungsvorhaben hat primär eine explorative bzw. deskriptive Funktion. Eine vertiefende Darstellung zwischen Arbeitsbedingungen und deren gesundheitlichen Auswirkungen für Telearbeiterinnen und Telearbeiter muss weiteren Untersuchungen vorbehalten bleiben.

Das Projekt schließt in wesentlichen Aspekten an das Forschungsprojekt „Arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden bei Beschäftigten mit computergestützter Büroarbeit unter Berücksichtigung des Bewältigungsverhaltens“ der Bundesanstalt für

30 Z. B. mobile Telearbeit, selbständige Telearbeit

Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an.³¹ Die methodische Vorgehensweise und die wissenschaftlichen Ergebnisse dieser Studie wurden bei der Konzeption und Realisierung dieses Projektes gezielt berücksichtigt.

1.4 Aufbau des Abschlussberichts

Die Studie gliedert sich in drei weitere Abschnitte: Im Folgenden wird zunächst die methodische Herangehensweise vorgestellt und diskutiert. Schwerpunkte bilden hierbei forschungsleitende Thesen, die Kooperation mit Telearbeiterinnen und Telearbeitern, deren Arbeitgebern sowie weiteren Multiplikatoren, die Durchführung der Erhebung mittels eines Fragebogens, der sowohl per Post versandt, als auch im Internet bereitgestellt wurde sowie die Vorgehensweise der mathematisch-statistischen Auswertung.

In den anschließenden Kapiteln werden erste Untersuchungsergebnisse wiedergegeben und diskutiert. Dabei stehen Telearbeitsformen einschließlich der ihnen zugrunde liegenden Beschäftigungsverhältnisse, die Arbeitszeit- und Arbeitsortorganisation sowie daraus resultierende organisatorische und organisationale Belastungsfaktoren im Mittelpunkt. Das Themenspektrum umfasst den Einstieg und die Rahmenbedingungen der Telearbeit, die Arbeitsplatz- und Arbeitszeitsituation sowie die Gesundheit und Erholungsfähigkeit. Telearbeitstypen und typische Merkmale der Arbeitssituation, Veränderungen der Dauer und Intensität der Arbeit durch Telearbeit und sowie Stressoren für Gesundheit und Wohlbefinden werden diskutiert.

Den Abschluss bilden Empfehlungen für die weitere Gestaltung flexibler Formen der Arbeitsorganisation aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für die betriebliche Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse und eine kurze Diskussion der sich aus den Erkenntnissen dieser Studie ergebenden zukünftigen Forschungsbedarfe.

2 Methodische Herangehensweise

Zur Erfassung und Bewertung der Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden wurde in diesem Forschungsprojekt eine sich ergänzende Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden angewandt. Zum einen wurde eine Literatur- und Dokumentenanalyse durchgeführt, deren Ergebnisse in die Analyse und Bewertung des empirischen Forschungsteils einfließen. Zum anderen wurde eine umfassende schriftliche Befragung unter Telearbeiterinnen und Telearbeitern durchgeführt. Diese wurde sowohl durch die Versendung von Fragebögen an Unternehmen bzw. deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch öffentlich zugänglich durch eine Online-Befragung im Internet realisiert.

31 Ertel, M.; Junghanns, G.; Pech, E.; Ullsperger, P.; Erdmann, U.; Kersten, N.: Auswirkungen der Bildschirmarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden. Ergebnisse betrieblicher Untersuchungen mit dem Fragebogen „Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz“. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 1997. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 762)

Übergreifendes Ziel dieser methodischen Herangehensweise war es, Telearbeiterinnen und Telearbeiter in Unternehmen aller Größenklassen, aber auch betrieblich nicht gebundene Erwerbstätige (entweder selbständig oder freiberuflich Tätige), die diese Form der Arbeitsorganisation nutzen, für die Beteiligung an der Erhebung zu gewinnen.

2.1 Forschungsleitende Thesen

Aufbauend auf den Vorarbeiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und des IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung bilden die nachfolgend aufgeführten zentralen forschungsleitenden Thesen die Basis für die umfassende Bestandsaufnahme der Telearbeit aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes:

- Aufgrund der zeitlichen und räumlichen Loslösung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter vom Betrieb bestehen deutlich reduzierte Möglichkeiten, auf die Arbeitsgestaltung – insbesondere den Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung und die Arbeitszeit durch traditionelle Kontrollmechanismen und -instanzen des Arbeitsschutzes Einfluss zu nehmen.
- Am häuslichen Arbeitsplatz bestehen häufig problematische Rahmenbedingungen für eine Einrichtung von Telearbeitsplätzen, die gesicherten ergonomischen Standards entsprechen.
- Eine arbeitsmedizinische und betriebsärztliche Betreuung kann bei alternierender und selbständiger Telearbeit nur eingeschränkt gewährleistet werden.
- Grundsätzlich besteht die Gefahr der (Selbst-)Überforderung von Telearbeiterinnen und Telearbeitern durch eine gesundheitsbeeinträchtigende Leistungsverdichtung bzw. eine Ausdehnung von Arbeitszeiten, die auch in unbewusster Form stattfinden kann.
- Die Gefahr der Überforderung ist insbesondere gegeben, wenn beispielsweise der Verlust des Arbeitsplatzes droht oder im Falle einer selbständigen Telearbeit soziale Schutzrechte nicht gewährleistet sind.

Diesen Einschränkungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz stehen die in einer Vielzahl von Studien ermittelten positiven Potentiale der Telearbeit für die individuellere Gestaltung des Erwerbslebens gegenüber. Es sind dies insbesondere die

- höhere Kreativität und das höhere Leistungspotential durch ruhigere Arbeitsatmosphäre zu Hause,
- erhöhte Eigenverantwortung und Selbständigkeit bei der Erfüllung der betrieblichen Aufgaben und eine
- bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatsphäre.

2.2 Aufbau des Fragebogens

Aufbauend auf dem von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Rahmen des Forschungsvorhabens „Arbeitsbedingte Gesundheitsbeschwerden bei Beschäftigten mit computergestützter Büroarbeit unter Berücksichtigung des Bewältigungsverhaltens“ entwickelten Fragebogens „Gesundheit am Bildschirmplatz“ wurde im Rahmen des Forschungsvorhabens „Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“ zunächst ein Erhebungsinstrument zu den Auswirkungen von Bildschirmarbeit im Rahmen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden entwickelt. Inhaltlich spiegelt der Fragebogen³² die forschungsleitenden Hypothesen des Projektes „Auswirkungen von Bildschirmarbeit im Rahmen von Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“ unter Berücksichtigung der räumlichen und zeitlichen flexiblen Bildschirmarbeit an häuslichen Telearbeitsplätzen wider.

In der Erhebung finden die angesprochenen Themen in den Frageblöcken ihre entsprechende Operationalisierung in Form konkreter, in der Regel geschlossener Fragen. Neben Angaben zur persönlichen Situation der Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die die Bestimmung der Schichtung nach Strukturvariablen ermöglichen, wurden Informationen zu den objektiven Anforderungen und Belastungsformen der Arbeitstätigkeit sowie zu den subjektiven Handlungsantrieben, Belastungserfahrungen und dem Bewältigungshandeln der Telearbeiterinnen und Telearbeiter erhoben. Hierzu zählen insbesondere unternehmensbezogene Strukturdaten, persönliche Merkmale wie Alter, Geschlecht, Familienstand, Stellung im Betrieb und Qualifikation, Angaben zu Technikeinsatz und -nutzung, Merkmale zur technischen Ausstattung und Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsraumes sowie der Arbeitsumgebung.

Auch wurde nach Angaben zur räumlichen und zeitlichen Organisation der Telearbeitsprozesse sowie nach dem Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatsphäre, zu Arbeitsinhalten und individuellen Entscheidungs- und Zeitspielraum, zur Arbeitszufriedenheit und zur Arbeitsmotivation gefragt. Des Weiteren wurden Informationen über das berufliche Engagement, die persönlichen Erwartungen an die Erwerbsarbeit und über die Identifikation mit der Arbeit, aber auch die rechtlichen Vereinbarungen erhoben.

Der Schwerpunkt der Befragung liegt auf gesundheitlichen Aspekten und den Auswirkungen der Telearbeit auf das Wohlbefinden. [...] Abschließend wurden Bewertung und Ausblick der Befragten hinsichtlich der Telearbeit erfasst.

Insgesamt umfasst das Erhebungsinstrument somit ca. 100 detaillierte Fragen zu Aspekten der Arbeitsorganisation und -gestaltung, zu den individuellen Erfahrungen mit der Telearbeit in Berufs- und Privatsphäre sowie zum Gesundheitszustand und zu den Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden.

32 Der Fragebogen ist dieser Studie im Anhang beigelegt.

2.3 Feldzugang

2.3.1 Durchführung der schriftlichen Erhebung und Feldzugang

Die Befragung wurde sowohl durch den Versand eines gedruckten Fragebogens als auch im Rahmen eines Online-Fragebogens im Internet durchgeführt.

- Um Unternehmen und die dort beschäftigten Telearbeiterinnen und Telearbeiter von der Bedeutung ihrer Beteiligung an der Untersuchung zu überzeugen, wurden zunächst Betriebe, die Telearbeit eingeführt haben, identifiziert und um ihre Unterstützung gebeten.
- In einem ersten Schritt wurden hierfür Unternehmen angeschrieben, bei denen nach den Ergebnissen einer Recherche von Fachveröffentlichungen sowie von Presseartikeln Telearbeit im Betrieb eingeführt wurde.
- Des Weiteren wurden alle Unternehmen benachrichtigt, die sich an der Initiative „Telearbeit im Mittelstand“ der Bundesregierung und der Deutschen Telekom beteiligten.
- Auch auf Tagungen, Kongressen und Messen wurden Unternehmen angesprochen und informiert.
- Darüber hinaus wurden Multiplikatoren im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der Gewerkschaften gebeten, das Forschungsvorhaben zu unterstützen.

Allen Anschreiben wurden die Informationsbroschüre „Telearbeit – gesund gestaltet“ sowie detaillierte Informationen zum Forschungsprojekt beigelegt. Des Weiteren wurden Unternehmen und Behörden kostenlose Beratungsleistungen im Falle einer Beteiligung angeboten.

Sofern die Unternehmensleitung ihr Einverständnis zur Beteiligung am Forschungsvorhaben gab, wurde eine ausreichende Anzahl von Fragebögen jeweils mit frankiertem Rückumschlag und dem Informationsblatt zugesandt. Die Rückantworten wurden bis auf wenige Ausnahmen individuell und anonym an das IZT geschickt. Somit konnten datenschutzrechtliche Voraussetzungen und insbesondere die Anonymität der Unternehmen sowie der Telearbeiterinnen und Telearbeiter gewährleistet werden.

Im Internet wurde ein Informationsangebot unter www.izt.de/telearbeit bereitgestellt. Hierfür wurde eine Online-Fassung der Informationsbroschüre „Telearbeit – gesund gestaltet“ sowie eine Online-Fassung des Fragebogens erstellt. Betreiber von weiteren Informationsangeboten im Internet zur Telearbeit wurden gebeten, mit einem „Link“ auf diese Internetpräsenz zu verweisen. Dieser Online-Fragebogen sollte zunächst dazu dienen, Unternehmen sowie Telearbeiterinnen und Telearbeiter zu erreichen, die nicht im Rahmen der Versandaktion informiert werden konnten. Dies waren insbesondere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen sowie selbstständig Erwerbstätige. Jedoch nutzten auch große Unternehmen bzw. einzelne Be-

schäftigte dieses Angebot: In großen, häufig dezentral organisierten Unternehmen konnte so der Aufwand für die Information der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert werden. Einzelne Beschäftigte nutzten den Online-Fragebogen, um sich unabhängig von der Einverständniserklärung der Unternehmensleitung an der Befragung zu beteiligen.

Parallel wurde im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und des IZT in Veröffentlichungen und auf Vorträgen auf das Forschungsvorhaben verwiesen und um Unterstützung gebeten.

2.3.2 Zugangsbarrieren in Unternehmen

Bereits frühzeitig im Projekt wurde deutlich, dass in den kontaktierten Unternehmen und sonstigen Organisationen hohe Zugangsbarrieren bestanden. Dazu zählten insbesondere:

- Mangelnde Umsetzung der Telearbeit in den Unternehmen

Betriebsinterne Projektgruppen diskutieren seit längerem über die Einführung von Telearbeit und damit zusammenhängende Rechtsfragen. Der Zeitpunkt des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung ist oftmals ungewiss, so dass häufig nur in Einzelfällen individuelle und „informelle“ Telearbeitsverträge mit einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbart wurden.

- Ansprechpartner in Unternehmen und Verwaltungen

Insbesondere in großen Unternehmen und öffentlichen Institutionen ist die Zustimmung von mehreren Abteilungen erforderlich (Geschäftsführung, Personalleitung, ggf. Unternehmenskommunikation, Betriebsarzt, Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat). Dies gilt insbesondere, wenn keine Telearbeitsbeauftragten im Unternehmen benannt wurden. Darüber hinaus erschwert in großen Unternehmen die häufig dezentrale Organisationsstruktur mit verteilten Standorten den Überblick über vorhandene Telearbeitsplätze, wenn keine zentrale Erfassung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter erfolgt.

- Geringe Bereitschaft an Forschungsprojekten zum Thema Telearbeit

In Unternehmen und Organisationen, die erst vor kurzem Pilotprojekte zur Einführung von Telearbeit abgeschlossen und hierzu eine eigene Begleitforschung durchgeführt bzw. beauftragt haben, ist die Bereitschaft, sich abermals befragen zu lassen, häufig gering. Eine weitere Gruppe von namhaften Unternehmen mit Telearbeit hat in den vergangenen Jahren mehrere Forschungsprojekte unterstützt, so dass hier eine gewisse „Überforschung und Befragungsmüdigkeit“ festzustellen ist. In kleinen und mittleren Unternehmen obliegt die Entscheidung über die Beteiligung am Forschungsprojekt in der Regel der Geschäftsführung. Hier wird die Anfrage zur Beteiligung häufig als zusätzliche Belastung verstanden, die im Rahmen des täglichen Aufgabenspektrums nicht oder nur schwer zu bewältigen ist.

- Fehlendes Bewusstsein für Telearbeit in Betrieb bzw. Verwaltung

Unternehmensleitung und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen sich häufig nicht als Unternehmen mit Telearbeit bzw. Telearbeiterinnen und Telearbeiter, vor allem dann, wenn keine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen wurde und der häusliche Arbeitsplatz nur unregelmäßig bzw. außerhalb der üblichen Geschäftszeiten (informelle Telearbeit) genutzt wird. Auch mobile Telearbeiterinnen und Telearbeiter bezeichnen sich eher als „Außendienstmitarbeiterinnen bzw. -arbeiter“, obwohl entsprechend der wissenschaftlichen Definition von Telearbeit alle Voraussetzungen für einen Telearbeitsplatz gegeben sind.

- Hoher Zeitaufwand für die Beteiligung am Forschungsprojekt

Der Fragebogen wurde von einigen Unternehmen als zu lang empfunden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden für die Beteiligung an der Erhebung nicht freigestellt.

- Anonymität und Datenschutz

Unternehmensleitungen befürchteten, dass Betriebsinterna an die Öffentlichkeit gelangen könnten. Telearbeiterinnen und Telearbeiter sorgten sich, dass Informationen zu ihrem Gesundheitsstand ihrem Arbeitgeber zugehen könnten.

Hieraus folgte, dass ein „pauschalisierbares“ Verfahren bei der Akquisition und Felderschließung sowohl aufgrund der höchst unterschiedlichen Umsetzungsstände von Telearbeitsprojekten, aber auch von Entscheidungsprozessen und -ebenen in den angefragten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen nicht möglich war. In vielen Fällen war eine sehr intensive und individuell zugeschnittene telefonische und schriftliche Kontaktpflege zu mehreren relevanten Ansprechpartnern in den Unternehmen erforderlich.

2.3.3 Online-Fragebogen als Zugangsinstrument

Im Rahmen des Forschungsvorhabens wurden gute Erfahrungen mit der Methode der Online-Befragung im Internet gesammelt. Vertiefend zu den in Kapitel 2.3.2 benannten Potentialen zur Verbreitung des Fragebogens und weiterer Informationsmaterialien, sind dabei vor allem die folgenden Aspekte zu benennen:

- Kontakt zwischen Forschungspartnern und Unternehmen

Die Internetpräsenz unterstützte die Kooperation zwischen allen Beteiligten des Forschungsvorhabens. Im Rahmen des Projektes wurde die E-Mail-Funktion häufig für Rück- und Detailfragen genutzt. Materialien konnten zeitnah und vollständig bereitgestellt werden, Informationsbedarfe kurzfristig erfüllt werden.

- Vermeidung von Medienbrüchen

Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind es gewohnt, den Computer und Informations- und Kommunikationsnetze im Rahmen ihrer täglichen Arbeit zu nutzen. Somit bestand innerhalb der Zielgruppe eine hohe Akzeptanz des Mediums „Internet“, die

Herangehensweise mit einem Online-Fragebogen wurde als folgerichtig für eine Erhebung im Themenfeld empfunden.

- Zeit- und Kostenersparnisse

Der Online-Fragebogen reduzierte den Aufwand für die Dateneingabe in hohem Maße: In ca. der Hälfte der Fälle wurde der Fragebogen online und digital durch die Telearbeiterinnen und Telearbeiter ausgefüllt. Des Weiteren konnte auf die Erstellung einer Dateneingabemaske verzichtet werden, da auch hierfür der Internetfragebogen genutzt wurde.

Vergleichbares gilt für die Versendung der Fragebögen. Auch hier konnte der Finanz- und Zeitaufwand deutlich gesenkt werden.

- Gewährleistung von Anonymität bzw. Datenschutz

Während die Vorteile des Instrumentes zu Beginn des Projektes vor allem beim Zugang zu kleinen und mittleren Unternehmen und selbständigen Telearbeitern gesehen wurde, ergab sich im Rahmen der Projektlaufzeit, dass diese methodische Herangehensweise auch von großen Unternehmen bevorzugt wurde. Einerseits konnten so alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Unternehmenskommunikation zentral informiert werden. Andererseits konnte die Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen unterstützt werden: Viele Unternehmen, die sich an der Untersuchung beteiligten, wollten ausdrücklich nicht genannt werden. Auch wollten sie vermeiden, dass die Forschungspartner den Rücklauf unternehmensbezogen auswerten. Da das IZT die Zugriffsstatistiken der Internetpräsenz nicht auswertet und das Webangebot bei einem Provider „gehostet“ wird, konnte die Anonymität gewährleistet werden.

- Zugang zu Kleinst- und Kleinunternehmen sowie selbständigen Telearbeiterinnen und Telearbeitern

Zu den Vorteilen der Online-Befragung zählte die Möglichkeit, Klein- und Kleinstunternehmen sowie Freiberufler zu erreichen. Diese nutzten „Links“ im Internet oder Verweise auf die Online-Befragung in Printmedien.

Andererseits war die Nutzung eines Online-Fragebogens auch mit Problemen behaftet:

- Der im Rahmen dieses Forschungsvorhabens entwickelte Fragebogen ist sehr umfangreich, er muss bei einer Online-Beteiligung „in einem Stück“ ausgefüllt werden, um eine Zuordnung zum jeweiligen Probanden zu gewährleisten. Ein Fragebogen dieser Länge ist aufgrund der hieraus resultierenden Bearbeitungszeit typischerweise nicht für das Medium „Internet“ geeignet.
- Irrtümer bei der Dateneingabe können in einigen Fällen – vor allem bei den so genannten „Checkboxen“ eines Internetformulars, mit der eine Auswahl unter mehreren Optionen erfolgt – nicht vollständig gelöscht werden, sofern erst einmal eine Kategorie gewählt wurde.

- Der Fragebogen bedarf einer umfassenden Kontrolle, nicht nur des Layouts, sondern auch der Datenschnittstelle. Etwaige Programmierfehler oder zu kleine Texteingabefelder können rückwirkend nicht korrigiert werden, die Eingaben seitens der Nutzer sind völlig verloren.
- Im Rahmen dieser Studie konnten die Nachteile durch die Kombination aus gedrucktem und online-verfügbarem Erhebungsinstrument reduziert werden. Die methodische Herangehensweise hat sich im Rahmen dieses Projektes als erfolgreich erwiesen. Trotzdem muss aufgrund von Erfahrungen anderer Online-Befragungen des IZT und anderer Akteure im Internet darauf verwiesen werden, dass umfangreiche Fragebögen im Internet mit hohen Risiken behaftet sind.

2.3.4 Mathematisch-statistische Auswertung

Bei der mathematisch statistischen Auswertung wurden uni-, bi- und multivariate Verfahren eingesetzt. Aufgrund des häufigen nicht-metrischen Skalenniveaus wurde in der Regel eine Kontingenzanalyse bzw. eine Varianzanalyse durchgeführt, um Strukturen zu prüfen.

Struktorentdeckende Verfahren wie Faktoren- und Clusteranalysen zur Reduktion der Vielzahl der erhobenen Variablen auf bzw. zur Bündelung der Objekte brachten keine verwertbaren Ergebnisse.

Die mathematisch-statistische Bearbeitung erfolgte mit dem SPSS-Statistikprogramm.

3 Beteiligung an der Erhebung

3.1 Telearbeiterinnen und Telearbeiter

An der schriftlichen Erhebung beteiligten sich 428 Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Davon sind 50,2 Prozent männlichen Geschlechts, 42,3 Prozent weiblich. 7,5 Prozent der Befragten erteilten keine Angaben zur Person.

Ein Vergleich der Altersklassen der Telearbeiterinnen und Telearbeiter zeigt, dass ein größerer Teil der Männer sich in den höheren Alterskategorien befindet, dagegen dominieren bei den Frauen die Dreißig- bis Vierzigjährigen. Bei den männlichen Telearbeitern sind die Altersklassen ab 45 Jahre am besten vertreten: Jeweils ca. ein Fünftel dieser Telearbeiter ist zwischen 45 und 54 Jahre alt bzw. älter als 55 Jahre. Von den Frauen zählt nur ein vergleichsweise geringer Teil (zehn Prozent bzw.

sieben Prozent) zu den letztgenannten Altersgruppen. Mehr als die Hälfte der Telearbeiterinnen sind zwischen 30 und 39 Jahre alt.³³

Von den männlichen Telearbeitern leben fast die Hälfte (48,8 Prozent) mit einem Partner oder einer Partnerin und Kind(ern). Ein Drittel lebt nur mit Partnerin, zwölf Prozent allein. Bei den Telearbeiterinnen leben 64,4 Prozent in einer partnerschaftlichen Gemeinschaft und mit Kind(ern), 18 Prozent mit Partner oder Partnerin. Im Vergleich zu den männlichen Telearbeitern leben deutlich weniger Telearbeiterinnen allein (etwas mehr als 6 Prozent). Dagegen ist der Anteil der allein erziehenden Telearbeiterinnen dreimal so hoch wie der der Telearbeiter (9 Prozent bei den Frauen, 3 Prozent bei den Männern).

Insgesamt haben 80 Prozent der 35- bis 39-Jährigen und 85 Prozent der 40- bis 44-Jährigen eine Familie. Von der Befragten der Gruppe „55 Jahre und älter“ leben 55 Prozent ohne Kinder mit einem Partner oder einer Partnerin. Alleinlebende und allein erziehende Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind in dieser Befragung gering vertreten (8,6 Prozent bzw. 5,8 Prozent).

Bemerkenswert ist, dass nur jede zehnte Telearbeiterin bzw. jeder zehnte Telearbeiter mit Kindern im Baby- oder Kleinkind-Alter jünger ist als dreißig Jahre. Zu dieser Gruppe zählen in der Regel Erwerbstätige der Altersgruppen zwischen 30 und 44.

Während die Partnerin der Telearbeiter in fast 35 Prozent bzw. ca. 40 Prozent der Fälle Voll- bzw. Teilzeit arbeitet, sind vier von fünf der Partner der Telearbeiterinnen voll erwerbstätig.

Insgesamt gilt, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter typischerweise am Stadtrand oder in einem ländlichen Gebiet wohnen. Ca. ein Viertel benötigt zwischen einer Viertel und einer halben Stunde Wegzeit zum betrieblichen Arbeitsplatz, jeder zehnte sogar unter 15 Minuten. Jeweils weitere 15 Prozent benötigen zwischen einer halben und einer drei Viertel, einer drei Viertel und einer oder sogar über eine Stunde für die Fahrtzeit zwischen Wohnung und Betrieb.

Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit mittlerer Reife oder (Fach-) Abitur sind in dieser Untersuchung zu gleichen Teilen vertreten. Aber bei den Telearbeitern und Telearbeiterinnen mit einem Hauptschulabschluss dominieren die Männer deutlich (11,6 Prozent gegenüber 2,2 Prozent bei den Frauen). Bei den höheren Abschlüssen ist das Verhältnis unter den an der Untersuchung teilnehmenden Telearbeiterinnen und Telearbeitern umgekehrt: Ein signifikant höherer Anteil der Frauen verfügt über einen (Fach-) Hochschulabschluss (60 Prozent gegenüber 51 Prozent der Männer).

33 Wie die weitere Auswertung zeigt, sind hierfür familiäre Gründe wie die Betreuung von Kindern nicht ausschlaggebend.

3.2 Unternehmen und Beschäftigungsverhältnisse

Der überwiegende Teil (80 Prozent) der befragten 428 Telearbeiterinnen und Telearbeiter geben an, in einem festen Arbeitsverhältnis angestellt zu sein. Sieben Prozent haben einen befristeten Arbeitsvertrag. Fast 10 Prozent der Befragten sind selbstständig, frei oder freiberuflich tätig. Ein signifikanter Unterschied zwischen Männern und Frauen ist nicht zu konstatieren.

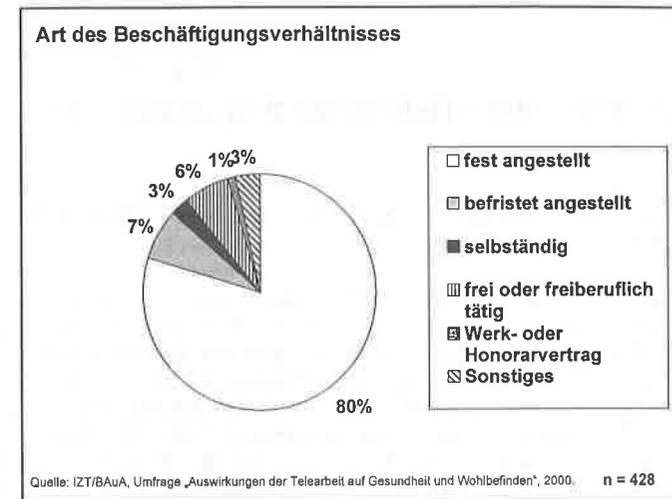


Abb. 3.1 Art des Beschäftigungsverhältnisses

Die Befragten arbeiten typischerweise – zu 65 Prozent – in dienstleistungsorientierten Branchen (28 Prozent im Bereich Dienstleistungen für Unternehmen, weitere 12 Prozent in öffentlichen und privaten Dienstleistungsunternehmen sowie 26 Prozent in der öffentlichen Verwaltung).

Fast die Hälfte der Befragten arbeitet in großen Unternehmen mit 500 bis 2.000 bzw. mit mehr als 5.000 Beschäftigten (22 bzw. 23 Prozent). Jeweils ca. 15 Prozent übt eine Tätigkeit für Kleinunternehmen (Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten) aus, während 15 Prozent in mittelgroßen Unternehmen (zwischen 100 und 500 Beschäftigten) arbeiten.

Über die Hälfte der Befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter zählt zur Berufsgruppe der Angestellten und der Beamten in einfacher bzw. mittlerer Tätigkeit. Etwa 25 Prozent sind als leitende Angestellte bzw. Beamte tätig. Über 10 Prozent sind selbständige Unternehmer oder üben eine freiberufliche Tätigkeit aus. Erkennbar ist, dass eine etwas größere Anzahl männlicher Telearbeiter einer freiberuflichen Beschäftigung nachgehen. Es besteht jedoch kein signifikanter Unterschied zur Gruppe der selbständigen weiblichen Telearbeiterinnen.

Für knapp die Hälfte der Telearbeiterinnen und Telearbeiter gilt eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit oder weitere Regelungen, beispielsweise im Rahmen eines Tarifvertrages. Jeder vierte Befragte beantwortete diese Frage nicht. Dieser Anteil ist deutlich höher, als der der selbständig bzw. freiberuflich Erwerbstätigen im Rahmen dieser Untersuchung.

Die Telearbeiterinnen und Telearbeiter in dieser Untersuchung arbeiten zumeist (ca. 45 Prozent) in Unternehmen, deren Personalbestand im letzten Jahr vor der Erhebung stabil blieb. Etwas weniger als ein Drittel ist in expandierenden Unternehmen (30,4 Prozent) tätig.

4 Einstieg und Rahmenbedingungen der Telearbeit

4.1 Dauer des Arbeitsverhältnisses bzw. des Telearbeitsverhältnisses

Bei über einem Drittel der befragten 428 Telearbeiterinnen und Telearbeiter liegt die Dauer des Arbeitsverhältnisses unter 5 Jahren. Für ein weiteres Viertel besteht das Arbeitsverhältnis seit 5 bis 10 Jahren. Eine Arbeitsverhältnisdauer von über 10 bzw. über 15 Jahren geben über 30 Prozent der Befragten an. Bezüglich der Dauer der Arbeitsverhältnisse besteht ein signifikanter Unterschied zwischen Frauen und Männern. Über 30 Prozent der Frauen befinden sich seit 5 bis 10 Jahren in diesem Arbeitsverhältnis, wohingegen es bei den Männern nur etwa 20 Prozent sind. Bei den Arbeitsverhältnissen von 15 und mehr Jahren dominieren dagegen deutlich die männlichen Telearbeiter (26,5 Prozent).

Eine Betrachtung der Dauer des Telearbeitsverhältnisses in dieser Untersuchung zeigt, dass fast 30 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter kürzer als 1 Jahr in diesem Telearbeitsverhältnis tätig sind. Für 28 Prozent besteht das Telearbeitsverhältnis 1-2 Jahre und ebenfalls 28 Prozent arbeiten schon mehr als 3 Jahre in einem Telearbeitsverhältnis. Signifikante Unterschiede lassen sich bei der Dauer des Telearbeitsverhältnisses bei Frauen und Männer erkennen. Für über zwei Drittel der Frauen besteht das Telearbeitsverhältnis bisher nicht länger als zwei Jahre. Zu dieser Gruppe zählen nur ca. 45 Prozent der Männer. Dass Telearbeiter bereits länger diese Form der Arbeitsorganisation ausüben, bestätigt auch das Verhältnis der Gruppe der seit mehr als drei Jahren Telearbeitenden. Ca. 40 Prozent sind männlich und nur 14 Prozent weiblich.

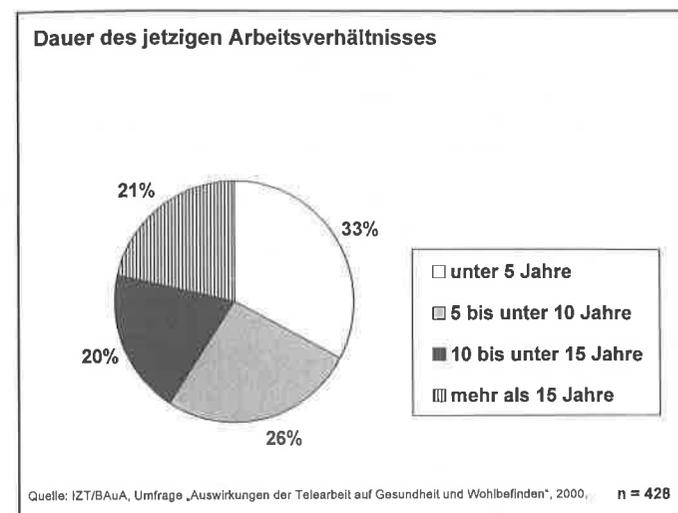


Abb. 4.1 Dauer des jetzigen Arbeitsverhältnisses

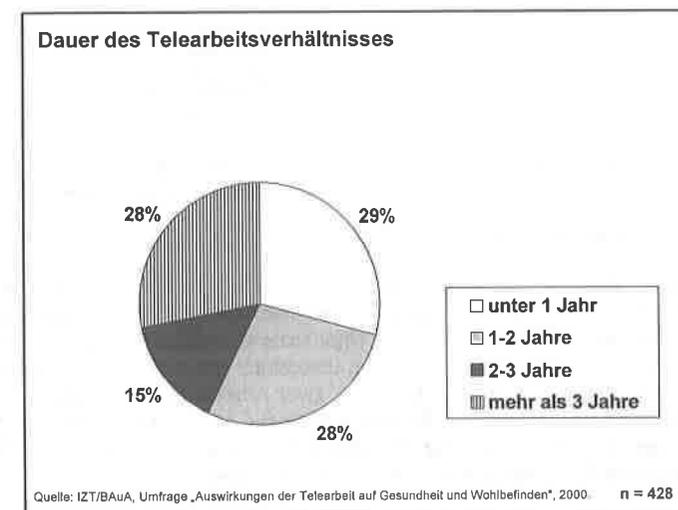


Abb.4.2 Dauer des Telearbeitsverhältnisses

4.2 Art der Telearbeit

Aus der Untersuchung geht hervor, dass die alternierende Telearbeit (zwei Drittel der Befragten) die am häufigsten durchgeführte Form eines Telearbeitsverhältnisses der in dieser Untersuchung Befragten darstellt. Etwa 12 Prozent praktizieren mobile Telearbeit und rund 10 Prozent sind aufgrund ihres Telearbeitsverhältnisses ausschließlich zu Hause tätig. Signifikante Unterschiede ergeben sich bei der Form der Telearbeit hinsichtlich Frauen und Männern. 80 Prozent der Frauen und 54 Prozent der Männer betreiben alternierende Telearbeit. Die mobile Telearbeit wird eher von Männern (21,5 Prozent) als von Frauen (2,8 Prozent) praktiziert.

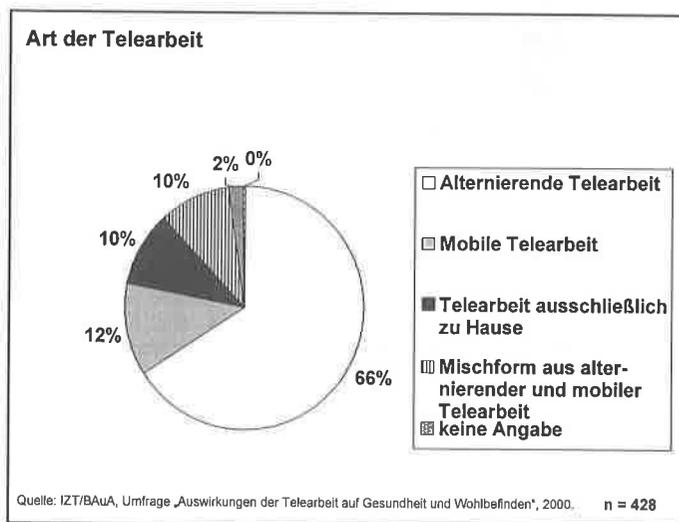


Abb. 4.3 Art der Telearbeit

Alternierende Telearbeit gilt typischerweise als die sozialverträglichste Form der Telearbeit, bei der der Arbeitnehmer zwischen dem betrieblichen Arbeitsplatz und dem in der Wohnung wechselt.³⁴ So kann einer sozialen Isolation vorgebeugt und die kontinuierliche Kommunikation mit Kollegen unterstützt werden. Fast 30 Prozent der Befragten dieser Studie arbeiten an bis zu zwei Arbeitstagen zu Hause, weitere 20 Prozent einen Arbeitstag. Die Ergebnisse dieser Untersuchung lassen darauf schließen, dass nur ein Viertel aller Telearbeiterinnen und Telearbeiter drei bis vier Tage ausschließlich vom Büro in der Wohnung aus arbeiten.

34 Vgl. Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis, a. a. O., S. 10

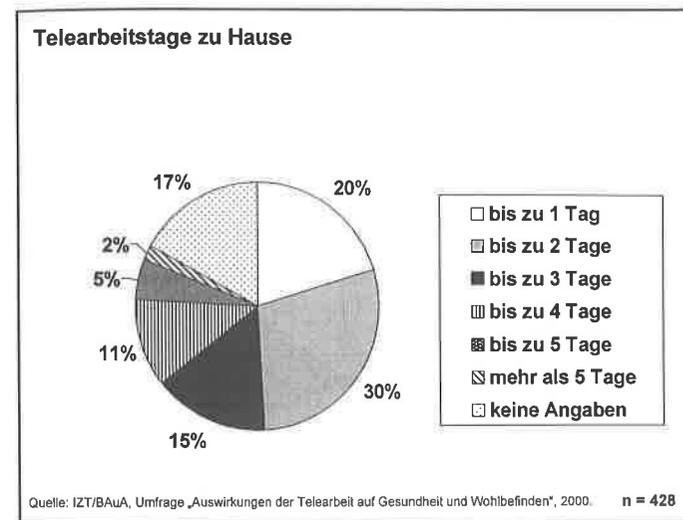


Abb. 4.4 Telearbeitstage zu Hause

4.3 Vergütung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter

Zwei Drittel der befragten 428 Telearbeiter bzw. Telearbeiterinnen beziehen ein Festgehalt. Fast 21 Prozent haben ein Grundgehalt mit Provisionsanteilen und etwa 10 Prozent ein schwankendes Gehalt. Die signifikanten Unterschiede sind bei allen drei abgefragten Vergütungsformen vorhanden. 83 Prozent der Frauen beziehen ein Festgehalt. Bei Männern sind dies nur etwa 57 Prozent. 10 Prozent der Telearbeiterinnen bekommen ein Grundgehalt plus Provision, bei den Telearbeitern sind es dreimal mehr, die diese Art der Vergütung erhalten. Bei etwa 14 Prozent der Telearbeiter schwankt das Einkommen stark, von den Telearbeiterinnen kennzeichnen nur 7 Prozent ihr Einkommen als stark schwankend.

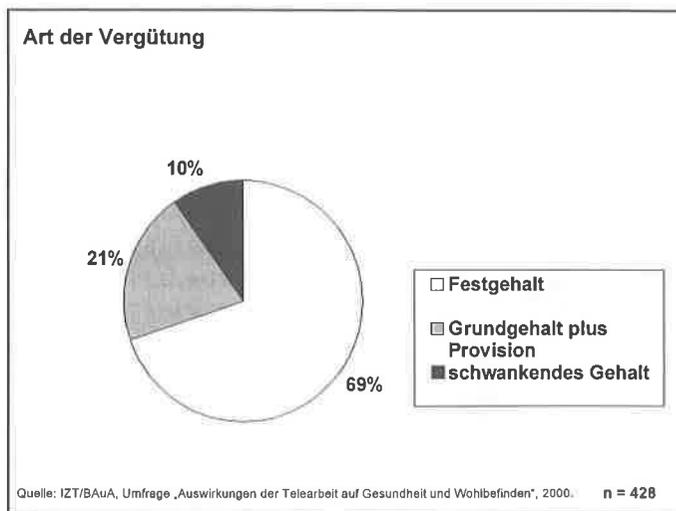


Abb. 4.5 Art der Vergütung

4.4 Gründe für das Interesse an Telearbeit

Der Wunsch nach Arbeitseinteilung entsprechend des persönlichen Rhythmus steht an erster Stelle, wenn nach den Gründen für den Einstieg in die Telearbeit gefragt wird (63,4 Prozent der Antworten). Etwa 40 Prozent der 428 Telearbeiterinnen und Telearbeiter nannten den langen Anfahrtsweg zum Büro als Grund für den Einstieg in die Telearbeit. Den Wunsch nach selbst bestimmten Arbeiten ohne Hierarchien und Vorgesetzte war für etwa ein Drittel der Befragten mit ausschlaggebend für ihr Interesse an Telearbeit. Jeder Fünfte verbindet mit Telearbeit den Wunsch auf eine berufliche Weiterentwicklung. Die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen ist für 10 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter ein Grund, um die flexible Arbeitsform der Telearbeit zu nutzen und so Arbeit und Familie besser vereinbaren zu können.

Bei der Auswertung dieser Frage sind signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu erkennen: Für Männer ist der Wunsch nach selbst bestimmtem Arbeiten ohne Hierarchien und Vorgesetzte wichtiger als für Frauen, vergleichbares gilt für den Wunsch nach beruflicher Weiterbildung. Auch dieses Kriterium wird vor allem von Telearbeitern benannt.

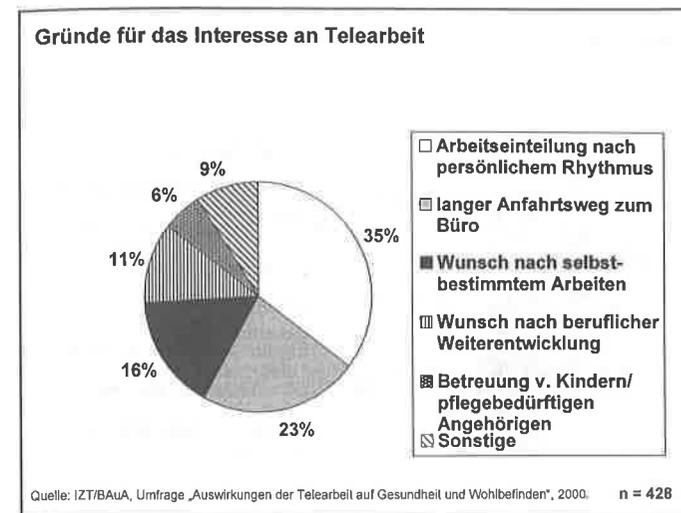


Abb. 4.6 Gründe für das Interesse an Telearbeit

4.5 Kriterien für die Auswahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter

Die Anforderungen, die an einen Telearbeiter gestellt werden, beziehen sich nicht nur auf fachliche, sondern auch auf soziale Fähigkeiten.³⁵ Nach Einschätzung der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter standen bei der unternehmerischen Entscheidung vor allem die beruflichen Erfahrungen im Vordergrund. Zwei Drittel der Befragten bejahen diese Kategorie. Mit 60 Prozent wird des Weiteren das Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten benannt.

Deutlich geringer, aber zu jeweils etwa 40 Prozent gehören gute Computerkenntnisse sowie eine grundsätzlich positive Einstellung zur Telearbeit bzw. das ausdrückliche Engagement für Telearbeit (36,2 Prozent) zu den persönlichen Voraussetzungen der Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Auch diese Faktoren werden in der wissenschaftlichen Diskussion und in der Fachöffentlichkeit hervorgehoben.³⁶

Über 30 Prozent der Nennungen belegen, dass die persönliche Lebenssituation, beispielsweise der Bedarf der Betreuung von Familienangehörigen, ein entscheidendes Kriterium für Bereitschaft der Unternehmen zur Telearbeit ist. Ein Viertel der Nennungen verweisen auf die Eignung der Wohnung für Telearbeit.

³⁵ Ders., S. 43

³⁶ Ders., S. 44



Abb. 4.7 Unternehmerische Auswahlkriterien für Telearbeit

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden hier bei zwei Auswahlpunkten deutlich. Nach Einschätzung der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter werden das Vertrauensverhältnis zum Vorgesetzten und die persönliche Lebenssituation seitens der Unternehmen vorwiegend dann herangezogen, wenn sich Frauen um einen Telearbeitsplatz bewerben.

4.6 Schwierigkeiten beim Einstieg als Telearbeiterin bzw. Telearbeiter

Die größten Schwierigkeiten sehen die befragten Erwerbstätigen beim Einstieg in die Telearbeit in der mangelnden Einbeziehung in den Informationsfluss des Unternehmens (ca. 30 Prozent) sowie den mangelnden sozialen Kontakt zu Arbeitskollegen (27,6 Prozent). „Vertrauen zu Kolleginnen und Kollegen und auch Vorgesetzten ist der wichtigste Erfolgsfaktor bei der Einführung und Nutzung von Telearbeit.“³⁷ Als weiteres Problemfeld sehen die Befragten die eigenen Schwierigkeiten mit der Informations- und Kommunikationstechnik an (25 Prozent). Fast ein weiteres Viertel benennt Ablenkungen bzw. Störungen bei der Arbeit zu Hause als Grund für ihre Schwierigkeiten beim Einstieg in die Telearbeit.

Eine unzureichende Vorbereitung bzw. Unterstützung auf die veränderte Arbeitssituation empfinden etwa 23 Prozent als eine besondere Anfangsschwierigkeit beim

37 Liebs, A.; Schuchardt, J.: Telearbeit. Ein Leitfadens für Beschäftigte. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW, Düsseldorf o. J. S. 30

Einstieg in die Telearbeit. Auch anfängliche Schwierigkeiten bei der Koordination von Arbeitsabläufen sind für jede fünfte Telearbeiterin bzw. jeden fünften Telearbeiter gegeben. Fast die gleiche Zahl der Befragten benennt die persönliche Zeitorganisation als Schwierigkeit beim Einstieg in die Telearbeit. Häufig werden in der Literatur Probleme der Selbstdisziplin und der Selbstmotivation als kritische Faktoren aus der Sicht der Erwerbstätigen sowie Abstimmungsprobleme mit der Familie und auch den Vorgesetzten erörtert. Diese werden jedoch nach den Ergebnissen dieser Studie von der überwiegenden Zahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter gut bewältigt.

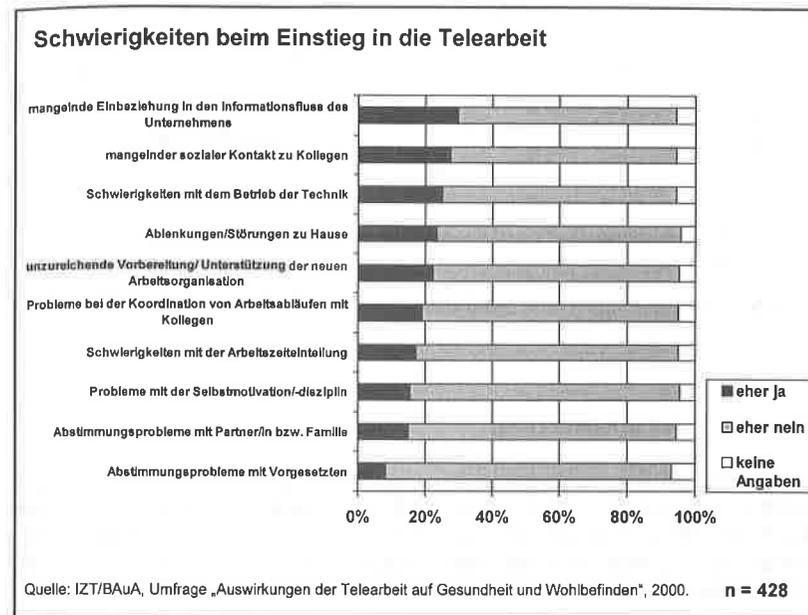


Abb. 4.8 Schwierigkeiten beim Einstieg in die Telearbeit

Die anfänglichen Schwierigkeiten, die mit dem Einstieg als Telearbeiterin und Telearbeiter verbunden sind, haben bei über 85 Prozent mit zunehmender Dauer an Bedeutung verloren. Nur etwa 14 Prozent sehen bezüglich der aufgetretenen Anfangsschwierigkeiten keine Besserung.

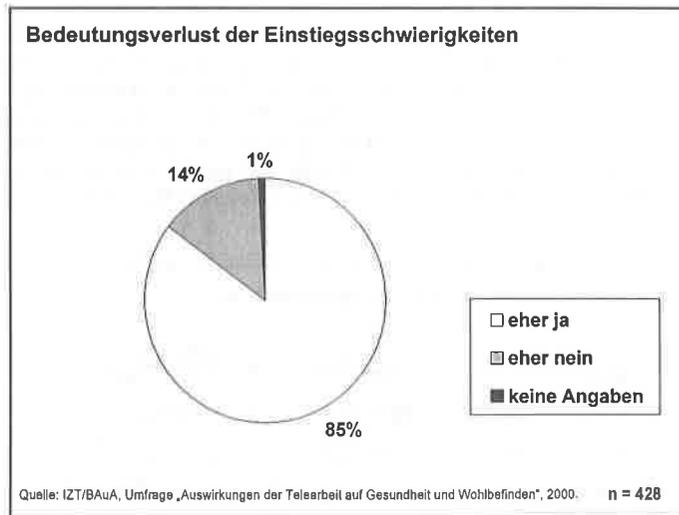


Abb. 4.9 Bedeutungsverlust der Einstiegsschwierigkeiten

4.7 Dauer der IuK-Nutzung

Informations- und Kommunikationstechnologien sind notwendige Voraussetzung für die Arbeitsorganisation im Rahmen der Telearbeit. Hierzu ist es erforderlich, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter über ein hohes technisches Verständnis für diese Informations- und Kommunikationstechnologien verfügen oder seitens der Arbeitgeber intensiv in diesem Bereich geschult werden.

Die Nutzung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien stellen für die Telearbeiter bzw. Telearbeiterinnen keine Ausnahme, sondern die langjährige Normalität auch vor Eintritt in die Telearbeit dar.³⁸ 35 Prozent der befragten Telearbeiter bzw. Telearbeiterinnen arbeiten schon etwa fünf bis zehn Jahre bildschirmgestützt. Ein Drittel der Befragten üben seit bis zu fünf Jahren eine Tätigkeit aus, bei der sie moderne IuK-Technologien nutzen. Rund 35 Prozent nutzen diese sogar länger als zehn Jahre.

38 Vgl. Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis, a. a. O., S. 24

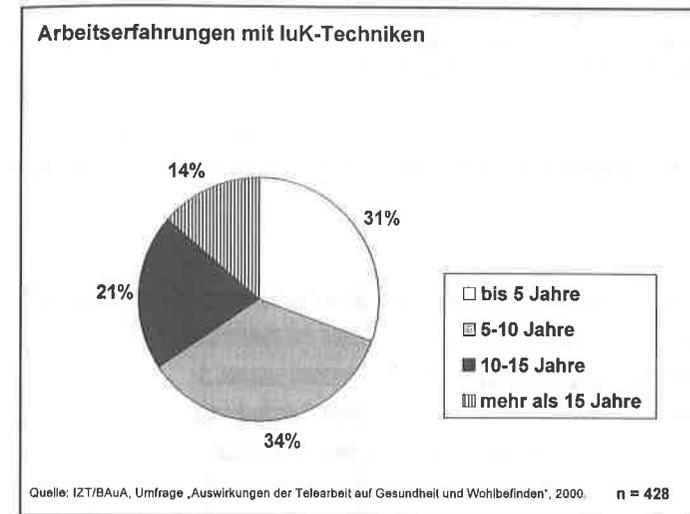


Abb. 4.10 Arbeitserfahrungen mit IuK-Techniken

4.8 Vorbereitung auf die Telearbeit

Schulungen im Umgang mit Hard- und Software sind das häufigste Angebot der Arbeitgeber zur Unterstützung der Telearbeit. Ca. 45 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter werden durch ihre Arbeitgeber qualifiziert, damit eventuell auftretende kleinere Probleme in Eigenregie gelöst werden können. Für eine effektive Arbeit im häuslichen Umfeld ist es von gleichfalls hoher Bedeutung, dass der Telearbeitsplatz adäquate Voraussetzungen erfüllt, um Ergonomie, Arbeitsschutz und Ungestörtheit zu gewährleisten.³⁹ Etwa jeder fünfte Erwerbstätige wird durch seinen Arbeitgeber auf die Gestaltung des häuslichen Bildschirmarbeitsplatzes vorbereitet. Eine vergleichbare Zahl erhält Literatur und Informationsmaterial zum Selbststudium zur Vorbereitung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die neue Form der Arbeitsorganisation. Ein persönliches Zeitmanagement ist bei Telearbeit notwendig, um die anfallenden Arbeitsaufgaben zu planen und zu erledigen.⁴⁰ Schulungen zum Zeitmanagement sowie zu den veränderten Techniken der Arbeitsorganisation werden ebenfalls von ca. jeder/m fünften der befragten Telearbeiterin bzw. Telearbeiter genannt.

Damit wird deutlich, dass eine Vorbereitung auf die Telearbeit seitens der Arbeitgeber längst nicht die Regel ist. Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind hier in der

39 Vgl. ebenda

40 Vgl. ebenda

überwiegenden Zahl auf Eigeninitiative angewiesen. Zwei von drei Erwerbstätigen haben sich vor allem in Themenfeldern „Hard- und Software“, „Arbeitsorganisation“ und „Zeitmanagement“ selbstständig weitergebildet.

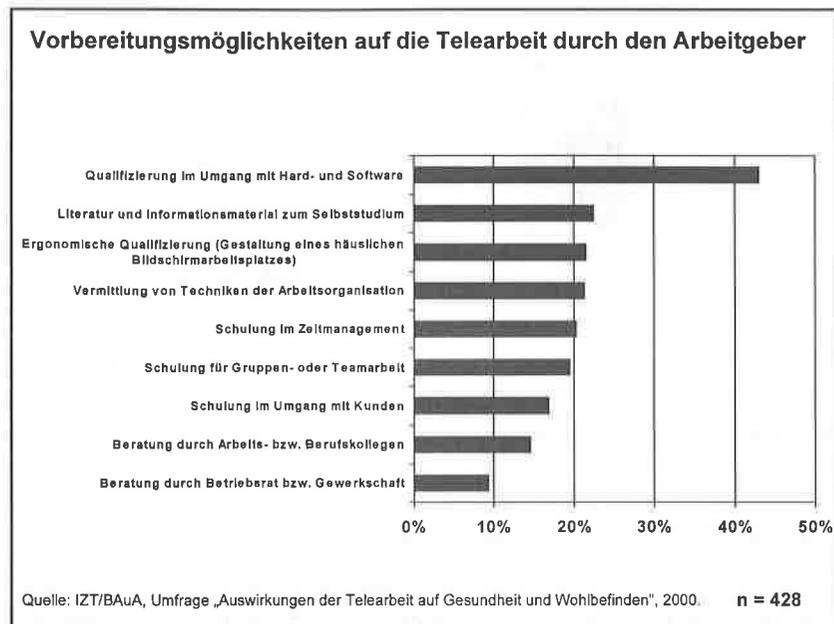


Abb. 4.11 Vorbereitungsmöglichkeiten auf die Telearbeit: Arbeitsplatz- und Arbeitszeitorganisation

4.9 Zeitliche und räumliche Arbeitszeitorganisation

Vor allem in den durch Telearbeit gegebenen Möglichkeiten zur zeitlich und räumlich flexiblen Gestaltung der Arbeitsorganisation sehen viele Erwerbstätige individuelle Vorteile durch die Reduktion von Pendelzeiten, die bessere Vereinbarkeit der Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen im Rahmen der Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen oder der auf die persönlichen Bedarfe zugeschnittenen Einteilung der Arbeitszeit entsprechend der spezifischen Bedarfe und Leistungspotentiale. Auf der anderen Seite kann die geringe oder fehlende Trennung zwischen Heimarbeitsplatz und Familienleben in einer Verflechtung von Privat- und Arbeitsphäre und – vor allem bei Frauen mit Kindern – zu einer stetigen Doppelbelastung mit gesundheitsbelastenden Auswirkungen resultieren, wenn es nicht gelingt, eine klare zeitliche und geistige Beendigung des Telearbeitstages herbeizuführen.

Für das Wohlbefinden ist die Ausstattung des häuslichen Arbeitsplatzes wichtig. Die überwiegende Mehrheit der Befragten teilt die Arbeitszeit zwischen betrieblicher Arbeitsstätte und häuslichem Arbeitsplatz fast gleichmäßig auf. Bei weniger als einem Drittel überwiegt in der Regel die Arbeit im Betrieb.

Für Telearbeit eignen sich insbesondere Tätigkeiten, die durch ein abgeschlossenes Arbeitsergebnis klar definiert, quantifizier- und qualifizierbar sind. Nicht die Arbeitszeit, sondern das Arbeitsergebnis dient in der Regel als Bemessungsgrundlage. Der gesetzliche Arbeitsschutz kann an vom Betrieb losgelösten Telearbeitsplätzen nicht oder nur bedingt kontrolliert werden. Damit wird die Einhaltung gesetzlicher oder kollektivrechtlicher Arbeitszeitsvorgaben wie der Verzicht auf Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit erschwert oder unmöglich gemacht. Es ist fraglich, wie sich unter diesen Rahmenbedingungen eine Sicherung des Arbeitszeitschutzes, insbesondere im Rahmen des Mutter- und Jugendarbeitsschutzes, umsetzen lässt.

4.10 Häuslicher Arbeitsplatz

4.10.1 Beratung und Kontrolle seitens des Arbeitgebers und fachkundiger Personen

Die Erwerbstätigkeit hat sich durch die zunehmende Durchdringung mit IuK-Technologien grundlegend geändert. Dies gilt gleichermaßen am Arbeitsplatz im Büro wie am heimischen Telearbeitsplatz. Prinzipiell kommen die gesetzlichen Regelungen zum Arbeits- und Arbeitsschutz bei Telearbeit genauso wie im konventionellen betrieblichen Rahmen zur Anwendung.⁴¹ Der relevante Schutzrahmen bestimmt sich allein durch das konkret vorliegende Beschäftigungsverhältnis⁴². Auch bei der Umsetzung der Telearbeit gilt: Im Vergleich zu anderen Beschäftigungsformen besitzt das Normalarbeitsverhältnis die umfangreichsten Rechts- und Schutzvorschriften.⁴³

Die Gewährleistung des Arbeitsschutzes bei Telearbeit trifft auf eine Reihe von Problemen. Da die Mechanismen zur Sicherung der Vorgaben des gesetzlichen Arbeitsschutzes vorrangig auf betriebliche Arbeit zugeschnitten sind, ist ihre Umsetzung in anderen räumlich-organisatorischen Konstellationen wie der Telearbeit nicht gesichert und nicht immer problemlos möglich. Dies gilt sowohl für die Umsetzung der gesetzlich normierten Vorgaben (beispielsweise Vorgaben zur Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, wie z.B. zur Lüftung, zur Raumtemperatur, zur Beleuchtung, zur Aus-

41 Relevante arbeitsschutzrechtliche Anforderungen für die Gestaltung von Telearbeitsplätzen finden sich im Arbeitsschutzgesetz und den darauf gestützten Verordnungen, insbesondere in der Arbeitsstättenverordnung – die grundsätzlich auch für häusliche Arbeitsplätze gilt –, der Bildschirmarbeitsverordnung – Telearbeit ist schon definitionsgemäß Bildschirmarbeit – sowie der Arbeitsmittelbenutzungsverordnung.

42 d+a consulting, Wedde, P.: Entwicklung der Telearbeit – arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Gutachten für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Auftrag des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart. Bonn 1997 (Forschungsbericht Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 269), S. 186

43 Vgl. Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis, a. a. O., S. 102

gestaltung von Fußböden, Wänden und Decken, zu den Raumabmessungen und Mindestgrößen für Bewegungsflächen) als auch hinsichtlich der Unterstützungs- und Kontrollmechanismen seitens des Arbeitgebers, der Betriebsräte und der Aufsichtsinstanzen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin.



Abb. 4.12 Unterstützung bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes

Die oben benannten Möglichkeiten zur Beratung und Unterstützung bei der Einrichtung des häuslichen Telearbeitsplatzes werden nur zu einem geringen Prozentsatz realisiert. Fast 66 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter nimmt Eigeninitiative bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes. Eine Beratung oder Unterstützung des Arbeitgebers bekommen 41 Prozent der Befragten. Die Hilfe von Freunden und Bekannten wurde von 13 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter in Anspruch genommen. Die Unterstützung von Fachkräften für Arbeitssicherheit und Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaftsvertreter rangieren noch dahinter.

Dieser Trend ist für Männer und Frauen im Wesentlichen gleich; allerdings profitieren Frauen eher durch eine Beratung der Arbeitgeber. Frauen nutzen ebenfalls eher als Männer Materialien zur Selbstinformation.

Als fachkundige Person für die Überprüfung des häuslichen Arbeitsplatzes wurden zunächst Telearbeitsbeauftragte mit 21 Prozent der Nennungen erwähnt, mit fast 19 Prozent der Nennungen folgen Betriebs- bzw. Personalräte und an dritter Stelle der Betriebsarzt bzw. überbetrieblicher Arbeitsmedizinischer Dienst. Dieser Fragen-

komplex wurde nur von etwas mehr als der Hälfte der Probanden beantwortet. Insgesamt wird somit nur ca. jeder fünfte Telearbeitsplatz überprüft, der Prozentsatz der von einer Fachkraft kontrollierten außerbetrieblichen Arbeitsplätze wurde mit ca. 9 Prozent errechnet.

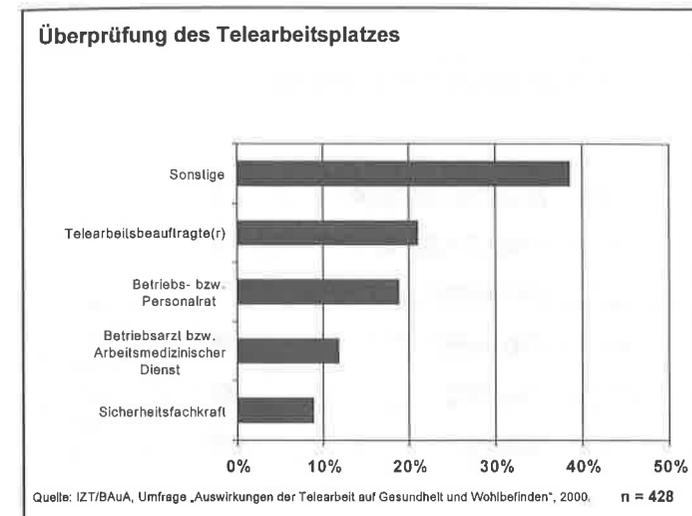


Abb. 4.13 Überprüfung des Telearbeitsplatzes (Mehrfachnennungen möglich)

4.10.2 Häusliche Arbeitsumgebung

Zwei Drittel der im Rahmen dieser Untersuchung befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter verfügt über ein eigenes, räumlich vom Wohnbereich abgetrenntes Arbeitszimmer. Weitere 10 Prozent teilen das Arbeitszimmer. Somit gilt, dass jeder fünfte Telearbeiter keinen abschließbaren Arbeitsbereich zur Verfügung hat. Diese Zahl erklärt sich zum überwiegenden Teil durch die mobile Telearbeit. Ob durch diese Form der Arbeitsorganisation auf einen eigenen Arbeitsbereich in der häuslichen Umgebung verzichtet werden kann, muss zukünftig durch weitere Untersuchungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz geprüft werden.

Die verfügbare Fläche des Arbeitszimmers beträgt für knapp 60 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter zwischen zehn bis unter zwanzig qm, gut ein Fünftel hat ein Zimmer mit einer Fläche von unter 10 qm, während etwas mehr als 10 Prozent über 20 qm und mehr verfügt.

Die Arbeitsbedingungen bezüglich Raumklima (Belüftung/Heizung), Gerüchen und Staub, Lichtverhältnissen und Geräuschpegel am häuslichen Arbeitsplatz werden in der Regel als „sehr gut“ bzw. „gut“ bewertet (mindestens 70 Prozent der Antworten).

Dies gilt auch für die Beurteilung der Ausstattung des Arbeitszimmers (68,5 Prozent). Dagegen wird die Ausstattung mit Büromöbel am häuslichen Arbeitsplatz als „mittelmäßig“ (zu einem Drittel) und schlechter eingeschätzt:

Signifikant mehr Frauen beurteilen die Lichtverhältnisse am Arbeitsplatz als gut bis sehr gut (Frauen 81, Männer 66,2 Prozent).

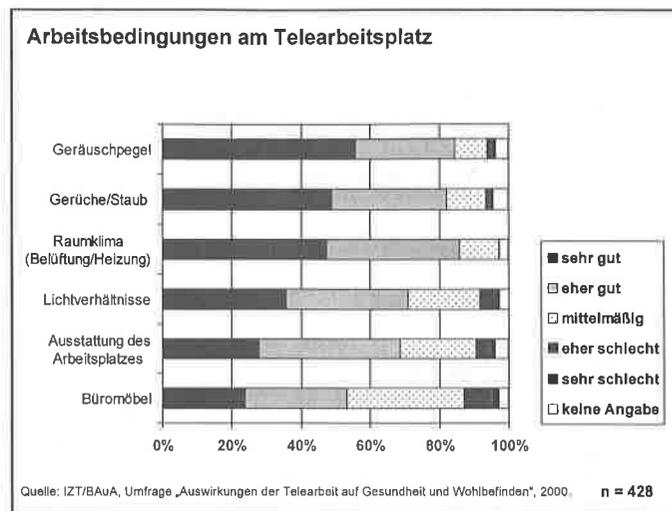


Abb. 4.14 Arbeitsbedingungen am Telearbeitsplatz

4.10.3 Ausstattung mit Informations- und Kommunikationstechnologien

Die Arbeitsplätze der Telearbeiterinnen und Telearbeiter verfügen über einen PC (zu 80 Prozent) bzw. alternativ über ein Notebook. Ca. 70 Prozent sind per E-Mail/Internet mit Datenkommunikationsanschlüssen ausgestattet. Für die Sprachkommunikation stehen für mehr als die Hälfte der Erwerbstätigen separate Telefonanschlüsse zur Verfügung. Zwei von drei Telearbeiterinnen und Telearbeitern nutzen darüber hinaus ein Mobiltelefon.

Die gute Ausstattung der Arbeitsplätze ist unabhängig von der Unternehmensgröße und der Branche des Unternehmens. Kopiergeräte und Notebooks sowie Mobiltelefone und Scanner werden von Männern öfter als von Frauen genutzt.

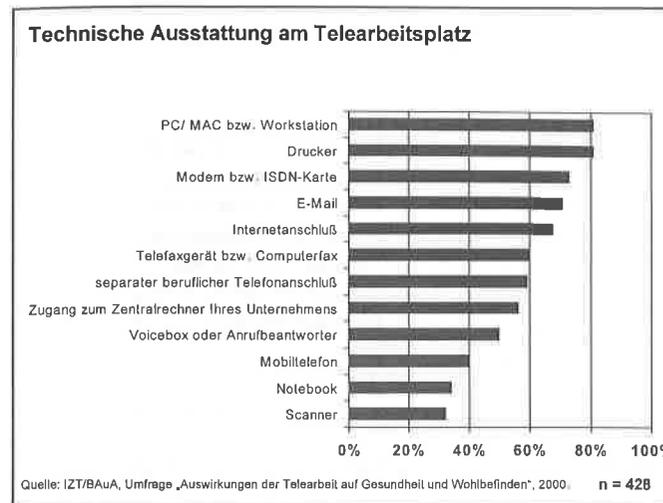


Abb. 4.15 Technische Ausstattung am Telearbeitsplatz

4.10.4 Ergonomische Bedingungen am Telearbeitsplatz

Die ergonomischen Bedingungen werden von der deutlichen Mehrheit der Telearbeiterinnen und Telearbeiter sehr positiv bewertet. 87 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind mit der Ausstattung ihres häuslichen Arbeitsplatzes insgesamt zufrieden.

- Fast 90 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter hat ausreichend Tageslicht oder künstliche Beleuchtung zur Verfügung. Lediglich 4 Prozent der Befragten arbeiten überwiegend in einem fensterlosen Raum.
- Neun von zehn können die Zeichen auf dem Bildschirm gut lesen und arbeiten mit einer Tastatur, auf der sich fehlerfrei schreiben lässt.
- Drei Viertel verfügen über höhenverstellbare Bürostühle sowie ausreichend Bewegungsfläche und Beinfreiheit an ihrem Arbeitsplatz.
- Nur jeder fünfte verzeichnet Beeinträchtigungen durch Spiegelungen oder Blendungen.
- Zwei Drittel nutzen einen geeigneten Computer- bzw. Bildschirmtisch mit ausreichender Ablagefläche.
- Der Gebrauch eines Stehpults (knapp 5 Prozent) muss weiterhin als Ausnahme gelten.

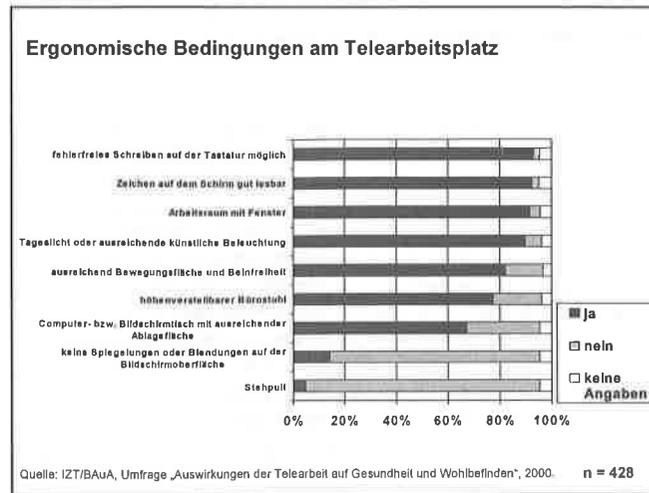


Abb. 4.16 Ergonomische Bedingungen am Telearbeitsplatz

4.10.5 Telearbeit mit und ohne Betriebsvereinbarung im Vergleich

Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die in Unternehmen mit einer betrieblichen oder tariflichen Regelung zur Telearbeit – typischerweise eine Betriebsvereinbarung – arbeiten, werden beim Einstieg in die Telearbeit unterstützt. Am meisten werden sie von Betriebs- und Personalrat, vom Arbeitgeber, von Fachkräften für Arbeitssicherheit sowie vom Betriebsarzt beraten und betreut (80 Prozent der Nennungen). Sie sind auch zu einem höheren Prozentsatz als sonstige Telearbeiterinnen und Telearbeiter (ca. 20 Prozent mehr) selbst initiativ geworden, um sich zu Fragen der Arbeitsorganisation und der Ergonomie zu informieren.

Das Engagement der Arbeitgeber und der Fachstellen zeigt sich insbesondere darin, dass die Einrichtung und die Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes durch Beratungs- und Unterstützungsleistungen gefördert wird. Grundsätzlich wird der häusliche Telearbeitsplatz von Erwerbstätigen mit einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung positiver eingeschätzt. Dabei werden vor allem die folgenden Faktoren hoch bewertet:

- Raumklima sowie Gerüche und Staub: Die Mehrzahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit einer abgeschlossenen Betriebsvereinbarung schätzen das Raumklima als sehr gut ein. Die Vergleichsgruppe bewertet dieses nur mittelmäßig.
- Geräusch: Eine eher schlechte bis mittelmäßige Einschätzung zwecks Geräuschpegel am häuslichen Arbeitsplatz erteilen vor allem die Telearbeiterinnen und Telearbeiter ohne Betriebsvereinbarung.

- Ausstattung des Arbeitsplatzes: Die Ausstattung des Arbeitsplatzes wird ebenfalls positiver bewertet.

Auch insgesamt äußern sich vorwiegend Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit einer Regelung zur Telearbeit zufrieden bei der Einschätzung des häuslichen Arbeitsplatzes. Befragte, denen eine Betriebsvereinbarung nicht bekannt oder bei denen diese nicht vorhanden ist, urteilen eher „unzufrieden“.

Für diese höhere Zufriedenheit ist nicht die technische Ausstattung des häuslichen Telearbeitsplatzes entscheidend: Viele der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit Betriebsvereinbarung sind sogar technisch eher schlechter ausgestattet als Mitglieder der Vergleichsgruppe.

4.11 Arbeitszeit

Aus der Befragung geht hervor, dass eine weitgehend selbst bestimmte Organisation der persönlichen Arbeitszeit nicht für alle Telearbeiterinnen und Telearbeiter die Regel ist: Nur jeder Fünfte kann diese entsprechend des eigenen Arbeitsrhythmus selbständig einteilen. Die meisten Befragten sind an feste Zeiten gebunden oder müssen für Kunden bzw. Auftraggeber erreichbar sein (65 bzw. 27 Prozent der Nennungen).

Zwei von drei Telearbeiterinnen und Telearbeitern bevorzugen es, intensiv zu arbeiten und so das Arbeitspensum so schnell wie möglich und ohne Unterbrechungen zu erledigen. Etwa die gleiche Zahl bevorzugt eine möglichst entspannte Arbeitsweise, bei der das Arbeitspensum auf einen längeren Zeitraum aufgeteilt und Pausen sowie weitere Tätigkeiten gezielt „eingestreut“ werden. Ein Fünftel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter wendet sich erst dann der Arbeit zu, wenn Kinder oder weitere Angehörige versorgt sind.

Bei der Einteilung der Arbeitszeit sind signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu verzeichnen: Frauen teilen sich zu 27,7 das Arbeitspensum auf, Männer tun dies zu fast 50 Prozent. Dagegen wendet sich jede vierte Frau erst der Arbeit zu, wenn Angehörige versorgt sind. Nur jeder zehnte Mann ist von dieser Doppelbelastung betroffen.

Dieser Doppelbelastung sind insbesondere die Telearbeiterinnen (aber auch die Telearbeiter) der Altersstufe zwischen 30 und 39 Jahren ausgesetzt. Jeder Dritte Befragte gibt an, sich erst der Arbeit zuzuwenden, wenn Kinder und weitere Angehörige versorgt sind.

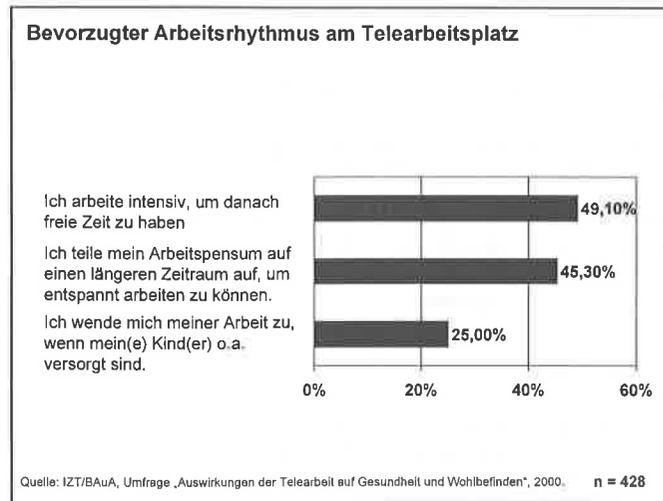


Abb. 4.17 Bevorzugter Arbeitsrhythmus am Telearbeitsplatz

Individuelle Präferenzen, aber auch Belastungen durch die Arbeit und das Familienleben, schlagen sich in den Arbeitszeiten am häuslichen Arbeitsplatz nieder. Obwohl die meisten Telearbeiterinnen und Telearbeiter die „üblichen“ Bürozeiten oder zumindest die Regelungen zur Nachtarbeit einhalten, sind für den Arbeits- und Gesundheitsschutz vor allem drei Ergebnisse von hoher Relevanz:

- Ca. 15 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter geben an, immer, häufig oder manchmal einem stark schwankenden Arbeitsrhythmus ausgesetzt zu sein.
- Fast 60 Prozent der befragten Erwerbstätigen arbeitet immer, häufig oder manchmal zwischen 6 und 23 Uhr.
- Nur 44 Prozent arbeiten nach eigener Auskunft nie nachts zwischen 23 und 6 Uhr. Für jeden vierten Telearbeiter ist dies zumindest manchmal oder selten der Fall. Jeder dritte Befragte hat hier die Auskunft verweigert.

Dass diese Ergebnisse nicht allein auf die Doppelbelastung insbesondere von Frauen zurückgeführt werden können, wird im Vergleich der Geschlechter deutlich. Es sind vor allem die männlichen Telearbeiter, die nachts arbeiten oder die einem stark schwankenden Arbeitsrhythmus unterworfen sind. Diese Gruppe weist keine signifikanten Übereinstimmungen mit der Gruppe der Telearbeiterinnen und Telearbeiter auf, die durch die Betreuung von Angehörigen doppelt belastet sind.

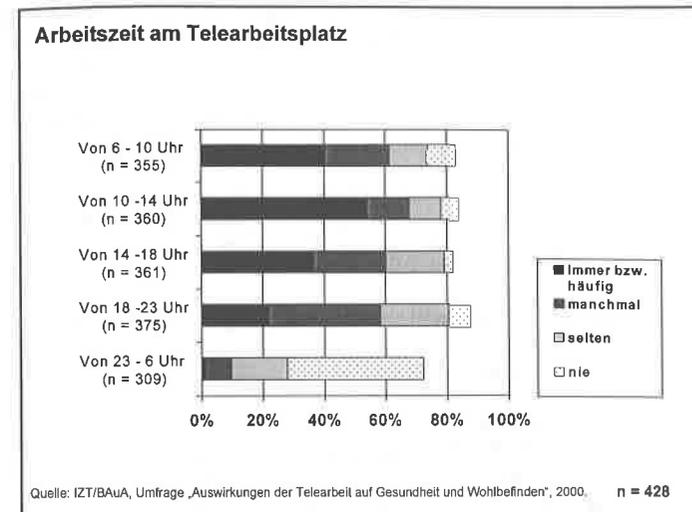


Abb. 4.18 Arbeitszeit am Telearbeitsplatz

4.12 Arbeitsintensität

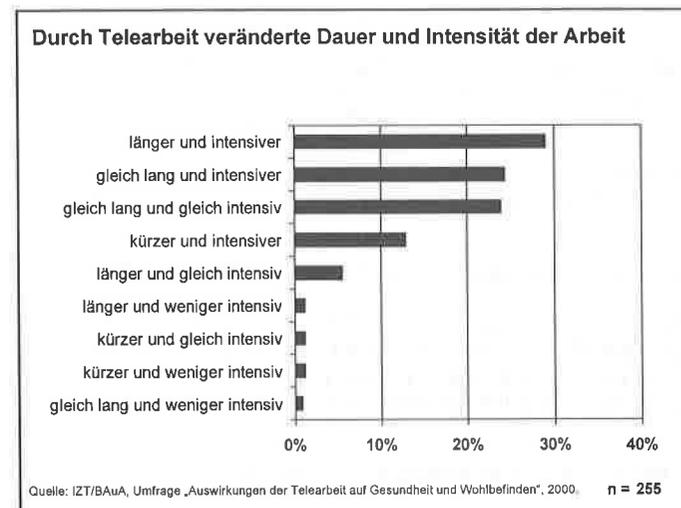


Abb. 4.19 Durch Telearbeit veränderte Dauer und Intensität der Arbeit

Über ein Drittel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter bestätigt die These der Telearbeitsforschung, dass die Arbeit am häuslichen Arbeitsplatz eine intensivere Arbeit als am betrieblichen Arbeitsplatz ermöglicht. Allerdings sind hiermit in der Regel keine kürzeren Arbeitszeiten verbunden. Für fast jeden fünften Telearbeiter haben sich diese sogar gesteigert. Auch diejenigen Erwerbstätigen, die jetzt länger arbeiten, bestätigen in der Mehrzahl die Steigerung der Arbeitsintensität.

Für jeden fünften Telearbeiter haben sich keine Veränderungen ergeben. Nur für eine Minderheit ist die Arbeit kürzer (knapp 7 Prozent) geworden oder die Arbeitsintensität wurde reduziert (nur 1,2 Prozent der Befragten bestätigen diese Aussage).

4.13 Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit am Bildschirm

4.13.1 Arbeitszeit am Bildschirm

Ein Drittel der Befragten verbringt zwei bis vier Stunden, jeder fünfte zwischen vier und sechs Stunden am Bildschirmarbeitsplatz. Der Mittelwert beträgt fünf Stunden. Im Durchschnitt arbeiten Männer täglich fast eine Stunde länger am Bildschirm als Frauen. Durchschnittliche Bildschirmarbeitszeiten von mehr als sechs Stunden benennen 40 Prozent der Telearbeiter, bei den Frauen liegt dieser Prozentsatz bei deutlich unter 20 Prozent.

4.13.2 Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit

Die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit beträgt für die befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter 7,8 bzw. 41,7 Stunden. Die berufliche Tätigkeit der Männer beansprucht signifikant mehr Zeit als die der Frauen. Der Arbeitstag der Männer dauert 8,9 Stunden, der der Frauen 6,4 Stunden. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zählt 49,5 Stunden für Männer, 31,9 Stunden für Frauen. Diese Werte sind nur zu einem Teil auf eine höhere berufliche Beanspruchung der Männer zurückzuführen. Vor allem die höhere Bereitschaft der Frauen zur Teilzeitarbeit spiegelt sich hier wider. Grundsätzlich gilt unabhängig von der vertraglich geregelten Arbeitszeit: Telearbeiter leisten deutlich mehr Überstunden als Telearbeiterinnen.

4.13.3 Zeitaufwand für Haushalt und Familie

In Haushalt und Kinderbetreuung investieren Frauen signifikant mehr Zeit als männliche Telearbeiter. Der zeitliche Aufwand für die tägliche und wöchentliche Arbeit im Haushalt beträgt für Frauen durchschnittlich 4,7 bzw. 31,5 Stunden. Für Männer liegen die ermittelten Werte bei zwei bzw. 16,4 Stunden.

4.13.4 Zeiterfassung und Überstundenregelungen

Die geleistete Arbeitszeit wird in der Hälfte der Fälle per Selbstaufschreibung erfasst (von 47,9 Prozent der Befragten), bei weiteren 28 Prozent findet keine Zeiterfassung

statt. Für jeden achten Erwerbstätigen wird die Arbeitszeit durch EDV, ggf. ergänzt durch eigene Angaben zu Überstunden, erfasst.

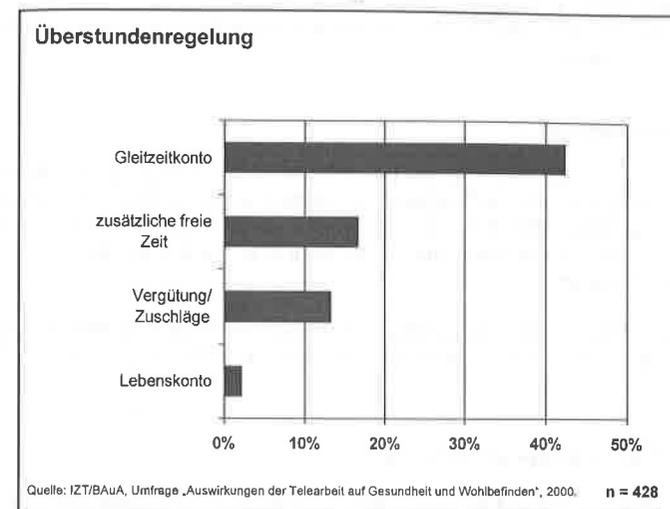


Abb. 4.20 Überstundenregelungen

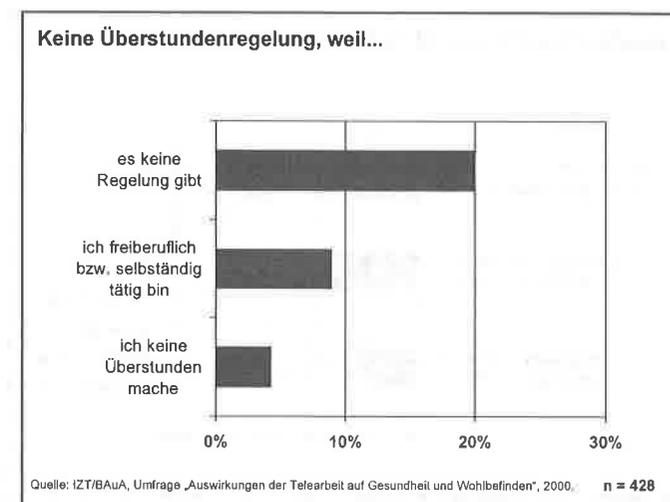


Abb. 4.21 Keine Überstundenregelungen

Es gibt mehrere Möglichkeiten Überstunden zu kompensieren. Die meisten Telearbeiterinnen und Telearbeiten (42 Prozent) „bummeln“ sie „ab“, weil sie über ein Gleitzeitkonto verfügen; ein Ausgleich durch zusätzliche freie Zeit oder in Form von Vergütungen oder Zuschlägen erhalten jeweils mindestens 13 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Ein „Lebenszeitkonto“ scheint kaum in betracht zu kommen (2 Prozent).

4.13.5 Erholungszeiten

Die große Mehrheit (80 Prozent) der an der Untersuchung beteiligten Telearbeiterinnen und Telearbeiter hat nach eigenem Ermessen während des Arbeitsalltags ausreichend Gelegenheit für Pausen und Erholungszeiten. Die durch die Telearbeit gewonnen Flexibilität wird dabei auch von einem Viertel der Erwerbstätigen für einen Mittagsschlaf genutzt.

Eine regelmäßige Mittagspause nehmen zwei von drei Telearbeiterinnen und Telearbeitern wahr. Diese wird – sofern möglich – für das Zusammensein mit der Familie genutzt.

4.13.6 Arbeit an Sonn- und Feiertagen

Von den Befragten arbeitet nur ein Viertel nie oder selten an Sonn- und Feiertagen. Über die Hälfte tut dies gelegentlich und 16,6 Prozent arbeitet an diesen Tagen immer oder häufig.

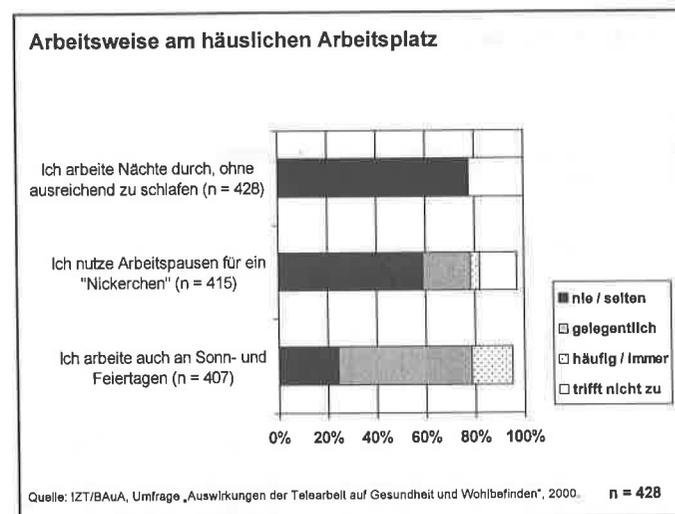


Abb. 4.22 Arbeitsweise am häuslichen Arbeitsplatz

Fast 78 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter arbeitet nie oder nur selten während der Nacht, ohne ausreichend zu schlafen. Jeder fünfte verweigert hier die Angaben.

4.14 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Frage, wie berufliche Arbeit und Privatleben am häuslichen Arbeitsplatz koordiniert werden, lässt auf deutliche Unterschiede der individuellen Herangehensweisen schließen.

Aus den Kategorien mit den meisten Nennungen geht hervor, dass für eine gleich hohe Zahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter die Abgrenzung dadurch erfolgt,

- dass in den Pausen das Arbeitszimmer oder sogar die Wohnung verlassen wird. Am häufigsten wählen Telearbeiterinnen und Telearbeiter diese Strategie (24 Prozent der Nennungen);
- dass Familien- und Bekanntenkreis Arbeitszeiten respektieren. Ein Fünftel der Erwerbstätigen hat hier die Unterstützung des sozialen Umfelds.

Ein Verschwimmen von Berufs- und Privatsphäre konstatiert fast jeder fünfte Telearbeiter.

Die Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit Kindern im Baby- und Kleinkindalter haben die Notwendigkeit einer Kinderbetreuung – wie bei einem ‚Normalarbeitsverhältnis‘ – erkannt und umgesetzt.

Deutliche Unterschiede sind zwischen Frauen und Männern bezüglich der Organisation des Tagesablaufs zu erkennen. Doppelt so viele Frauen wie Männer geben an, dass sie ihre beruflichen und privaten Aktivitäten nach einem Zeitplan organisieren (10,7 bzw. 5,1 Prozent der Nennungen). Männer benennen dagegen signifikant häufiger, dass sie sich jeweils innerlich auf ‚Arbeit‘ bzw. ‚Privatleben‘ einstellen. Des Weiteren urteilen mehr Männer als Frauen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben für sie verschwimmen (25,7 bzw. 15,2 Prozent der Nennungen).

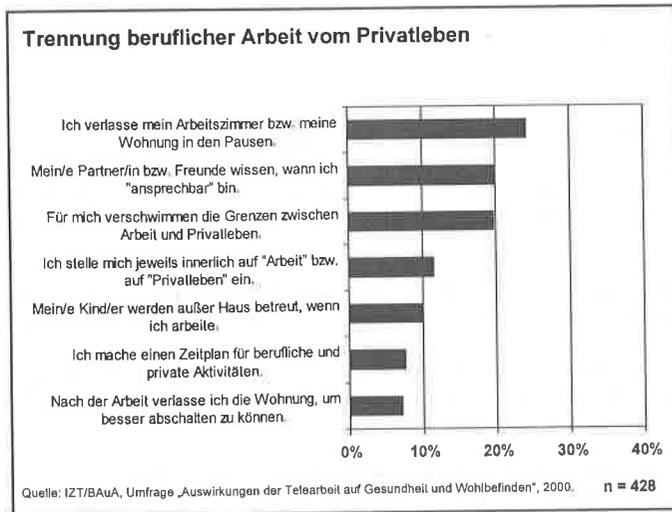


Abb. 4.23 Trennung beruflicher Arbeit vom Privatleben (Mehrfachnennungen möglich)

4.15 Merkmale der Arbeitssituation

Grundsätzlich werden alle, im Rahmen der Untersuchung erhobenen Merkmale der Arbeitsform „Telearbeit“ positiv bewertet: Jeweils mehr als 50 Prozent der Befragte urteilt zu den konkreten Punkten in positiver Weise.

- 80 Prozent der Telearbeiter und Telearbeiterinnen sind der Überzeugung, dass ausreichende Urlaubszeiten gewährt werden. Bei den Altersklassen zwischen 40 und 54 Jahren wird diese Einschätzung sogar von 90 Prozent der Mitglieder der jeweiligen Altersklassen geteilt.
- Zwei Drittel der Männer und drei Viertel der Frauen sind mit ihrem Gehalt zufrieden.
- So meinen fast 63 Prozent der Befragten, dass sie über gute Qualifizierungs- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten verfügen, allerdings neigen neun Prozent mehr Männer als Frauen zu dieser Einschätzung (70,2 bzw. 61,3 Prozent).
- Sofern eine Interessenvertretung (Betriebs- oder Personalrat bzw. Gewerkschaft) vorhanden ist, wird auch deren Leistung von der überwiegenden Mehrheit positiv beurteilt.

Die Zufriedenheit erstreckt sich auch auf Themenbereiche, die in der Telearbeitsforschung im Vergleich zu traditionellen Arbeitsverhältnissen kritisch gesehen werden.

- Zwei von drei Telearbeiterinnen und Telearbeitern sehen ihre berufliche Weiterentwicklung als nicht gefährdet an.
- Mehr als die Hälfte der Befragten (54,4 Prozent) ist der Meinung, das Vorgesetzte und Kollegenkreis die eigene Telearbeit unterstützen. Vor allem Frauen beurteilen diesen Aspekt positiv. Die grundsätzliche Unterstützung der Telearbeit durch Vorgesetzte wird hoch eingeschätzt. Fast 80 Prozent der Befragten urteilen so, auch hier vertritt ein höherer Prozentsatz der Frauen die These. Die Unterstützung der Arbeitskollegen wird – vergleichbar mit der Bewertung des Informationsflusses innerhalb des Mitarbeiterkreises – grundsätzlich um etwa 20 Prozentpunkte niedriger geschätzt.

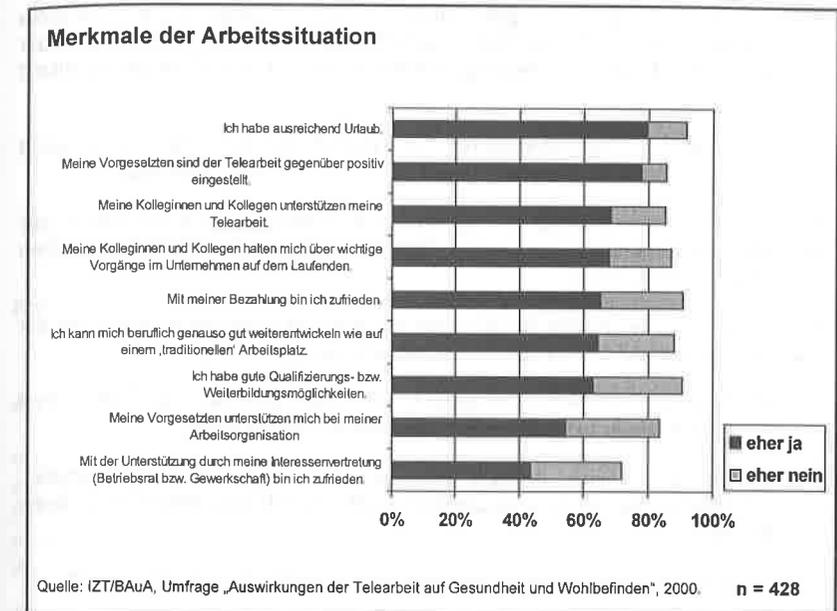


Abb. 4.24 Merkmale der Arbeitssituation (Mehrfachnennungen möglich)

Diese positive Einschätzung führt zu hoher Zufriedenheit der Telearbeiterinnen und Telearbeiter:

- Die Angst, die Arbeit kurz- bzw. mittelfristig zu verlieren, ist nur bei einem geringen Prozentsatz der Beschäftigten permanent oder häufig vorhanden (4,4 Prozent der Frauen bzw. 1,9 Prozent der Männer).
- Mindestens 85 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter geben an, immer oder häufig Spaß an der Arbeit zu haben.

- Von den Männern geben 86 Prozent an, dass die Arbeit sie immer bzw. häufig herausfordert. Der Anteil der Frauen beträgt hier nur 70 Prozent. Zwischen den Altersklassen lassen sich ebenfalls Unterschiede feststellen. Von den über 45-Jährigen sowie den Personen unter 30 Jahren urteilen mehr als 80 Prozent, dass ihre Arbeit immer bzw. häufig eine Herausforderung darstellt. Bei den übrigen Altersgruppen variiert der Anteil, der diese Einschätzung teilt, zwischen 74 und 78 Prozent.
- Für 83,2 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter trifft die Aussage, sie können die Arbeit immer bzw. häufig selbständig einteilen, zu. Dies gilt für Frauen und Männer in gleichem Maße.
- Mehr als die Hälfte der Befragten erhält durch Arbeitskollegen häufig Anerkennung für ihre Arbeit, fast jeder Vierte (23 Prozent) sogar immer. Vor allem männliche Telearbeiter urteilen zu über 60 Prozent sehr positiv. Der Anteil der Frauen mit dieser Einschätzung liegt mit knapp unter 50 Prozent signifikant niedriger.
- Zwei Drittel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter kann die eigene Arbeit häufig oder sogar immer planen. Hier urteilen vor allem Frauen positiv.

Generell erhalten mehr Männer als Frauen von Kunden bzw. Auftraggebern immer bzw. häufig Anerkennung für die Arbeit. Aber auch dieser Aspekt trägt zur hohen Zufriedenheit wesentlich bei.

Auf der anderen Seite werden Belastungen der Arbeit nur von einer Minderheit der Telearbeiterinnen und Telearbeiter deutlich negativ beurteilt.

- 44,2 Prozent der Männer arbeiten häufig unter Zeitdruck, für Frauen liegt der prozentuale Anteil mit knapp 31 Prozent signifikant tiefer.
- Männer sehen sich deutlich häufiger zur Improvisation „gezwungen“: 41,4 Prozent der Männer gegenüber 23,2 Prozent der Frauen sind dieser Meinung.
- Nur ca. über 6 Prozent fühlen sich immer bzw. häufig isoliert oder einsam.

Negativ werden vor allem zwei Aspekte der Arbeitssituation bewertet: Der Zeitdruck für die Erledigung von Arbeitsaufgaben sowie häufige Unterbrechungen während der Arbeitszeit. Weniger als 10 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter hat immer genug Zeit, die Arbeit zu erledigen. Häufige Unterbrechungen durch andere Personen, Telefonate oder fehlende Unterlagen zählen für jeden dritten Erwerbstätigen zum Alltag.

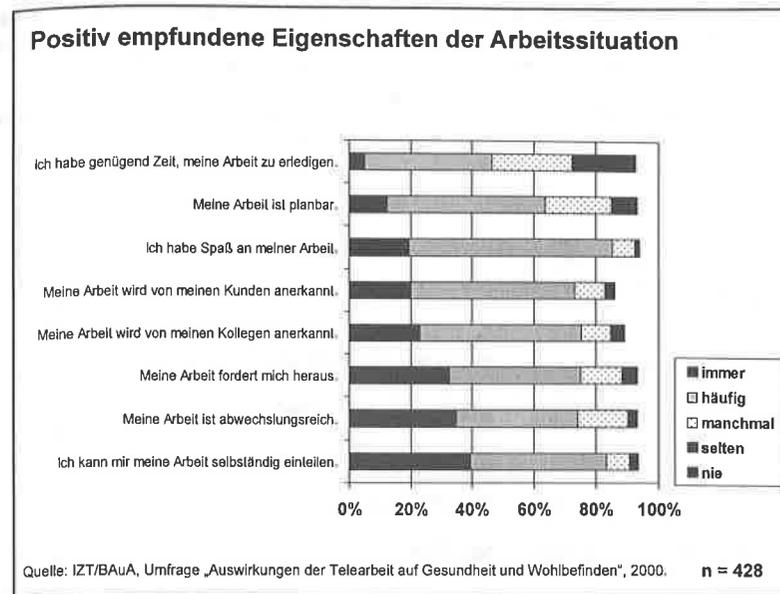


Abb. 4.25 Positiv empfundene Eigenschaften der Arbeitssituation

4.16 Außerberufliche Beanspruchung

Von den Aufgaben, die Telearbeiterinnen und Telearbeiter außerberuflich in besonderem Maße beanspruchen, werden die Haushaltsführung (mehr als 24 Prozent der Nennungen) und die Kinderbetreuung (22 Prozent der Nennungen) am meisten erwähnt. Als außerberuflich „nicht besonders beansprucht“ bezeichnen sich fast ein weiteres Viertel der Befragten.

Zwischen Männern und Frauen bestehen hier erhebliche Unterschiede. Haushaltsführung (32 Prozent im Vergleich zu 14 Prozent) und Kinderbetreuung (gut 12 bzw. fast 30 Prozent der Nennungen) sind außerberufliche Aufgaben, von denen signifikant mehr Frauen als Männer betroffen sind. Danach befragt, wird bei den männlichen Telearbeitern am häufigsten angegeben, dass keine außerberufliche Beanspruchung besteht (ca. 40 Prozent der Nennungen), bei den Telearbeiterinnen beträgt diese Nennzahl 12 Prozent.

Etwa die Hälfte der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter brauchen sich während ihrer Arbeitszeit nie bzw. selten um ihre Kinder oder um pflegebedürftige Haushaltsmitglieder zu kümmern, etwa ein Viertel tut dies manchmal. Ein differenziertes Bild entsteht, wenn Männer und Frauen gesondert betrachtet werden.

- Für jeden zweiten Telearbeiter ist die Notwendigkeit, sich während der Arbeitszeit um andere Personen zu kümmern nie bzw. selten gegeben, für Frauen liegt der entsprechende Anteil um 6 Prozentpunkte niedriger.
- Jeder fünfte Telearbeiter kümmert sich manchmal um Kinder oder Angehörige, bei den Frauen liegt dieser Anteil um 10 Prozentpunkte höher.

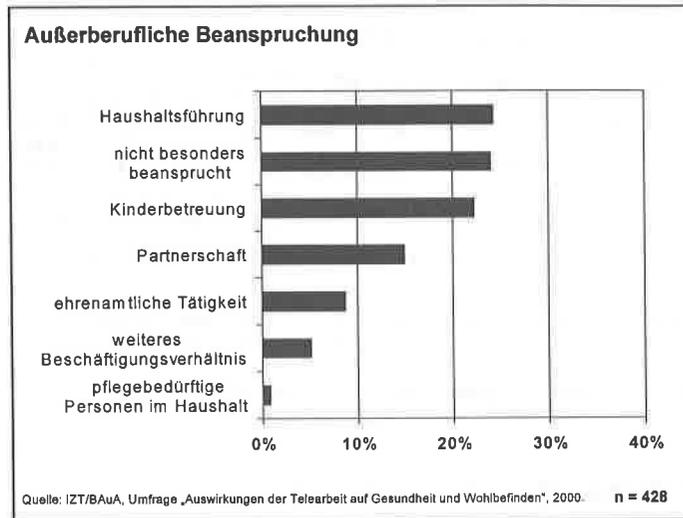


Abb. 4.26 Außerberufliche Beanspruchung (Mehrfachnennungen möglich)

Im Gegensatz zu Thesen der Telearbeitsforschung, die grundsätzlich von einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatsphäre und damit auch von einer sinkenden Belastung der Telearbeiterinnen und Telearbeiter durch die Betreuung von Kindern und weiteren Angehörigen ausgehen, urteilt der überwiegende Teil der Befragten, dass die Belastung für das Privat- bzw. Familienleben bei Telearbeit im Vergleich zum früheren Arbeitsverhältnis konstant geblieben ist.

4.17 Beeinträchtigungen der Arbeit auf Freizeit und Partnerschaft

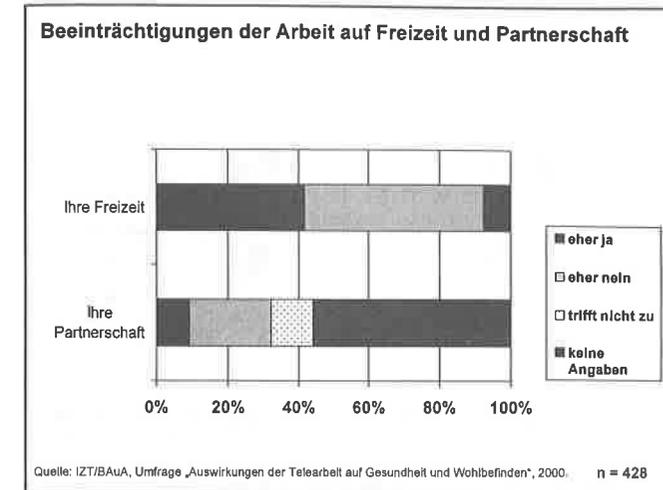


Abb. 4.27 Beeinträchtigungen der Arbeit auf Freizeit und Partnerschaft

Vor allem männliche Telearbeiter bejahen die Aussage, dass berufliche Belastungen sowohl die Freizeit, als auch die Partnerschaft beeinträchtigen. Berufliche Belastungen auf die Freizeit verzeichnen insgesamt mehr als 40 Prozent der Befragten (32,6 Prozent der Frauen, aber 53,5 Prozent der Männer).

Dass die beruflichen Belastungen die Partnerschaft belasten, bestätigen 9 Prozent aller Befragten. Ca. 5 Prozent der Frauen und 13 Prozent der Männer beantworteten diese Frage mit „eher ja“. Da diese Frage von einer Mehrheit der Telearbeiter nicht beantwortet wurde, können die Ergebnisse nur eingeschränkt zur Beurteilung der beruflichen Belastungen auf die Partnerschaft herangezogen werden.

Dies gilt um so mehr, da die überwiegende Mehrheit aller Telearbeiterinnen und Telearbeiter im Haushalt unterstützt wird. Auch reagiert die Mehrheit der Partner auf berufliche Belastungen mit Verständnis und Unterstützung.

Die Hälfte der Befragten erhält bei der Hausarbeit oft bzw. immer Unterstützung, für weitere ca. 20 Prozent trifft dies gelegentlich zu. Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind hier kaum zu verzeichnen. Verständnis und Unterstützung des Partners oder der Partnerin bei beruflichen Belastungen finden sogar fast 60 Prozent der Befragten oft bzw. immer.

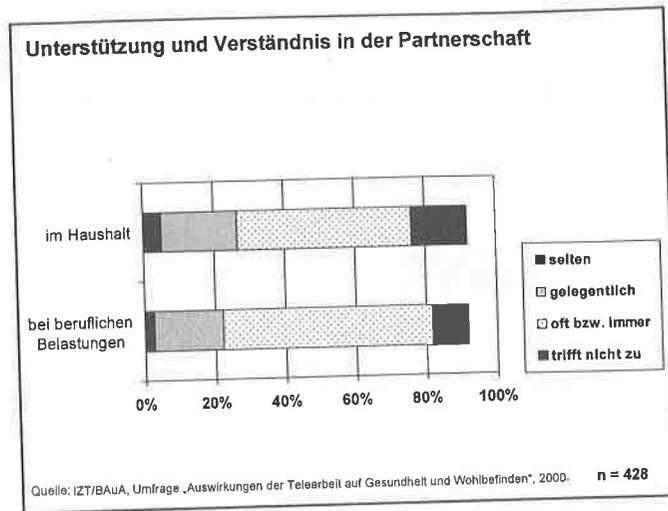


Abb. 4.28 Unterstützung und Verständnis in der Partnerschaft

4.18 Belastungen durch die Arbeitssituation

4.18.1 Belastungsfaktoren

Mit einem Katalog von vierzehn Fragen wurde im Rahmen der Studie der Versuch unternommen, eine Vielzahl von unterschiedlichen Belastungsfaktoren durch die Arbeitssituation zu erfassen. Hierbei wurden sowohl physische, als auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigt. Nach den Ergebnissen können die folgenden Faktoren bei Telearbeit vernachlässigt werden:

- Fast drei Viertel der Befragten hat immer bzw. häufig ein gutes Verhältnis zu den Arbeitskollegen und wird auch entsprechend von ihnen unterstützt.
- Ein Großteil der Befragten (fast drei Viertel) muss nicht mit unbekannter oder wenig bekannter Hard- und Software beim Kunden umgehen. Der prozentuale Anteil der Frauen liegt hier sogar bei mehr als 90 Prozent.
- Auch mit der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes haben mehr als 60 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter nie bzw. selten Probleme, bei Männer ist dieser Anteil mit fast 70 Prozent sogar signifikant höher. Auch die zu verarbeitenden Informationen sind für mehr als zwei Drittel gut zu bewältigen.
- Über 80 Prozent sehen sich als qualifiziert für die überwiegende Zahl der Aufgaben ihres Tätigkeitsspektrums. Nach Einschätzung der eigenen Fähigkeiten

und Kenntnisse im Bezug auf die zu erledigenden Aufgaben gefragt, meinen fast 80 Prozent der beteiligten Telearbeiterinnen und Telearbeiter, dass sie diese immer oder häufig einsetzen zu können. Eine signifikant höhere Zahl der Männer als der Frauen (90 bzw. 76 Prozent) vertritt diese Auffassung. Fast 60 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter der Untersuchung erklären, dass ihre jeweiligen Arbeitsaufträge bzw. Aufgabenstellungen immer oder häufig klar formuliert sind.

Dieser Faktor spiegelt sich auch in der Frage nach der Arbeitsbelastung wider: Obwohl die Hälfte der Befragten angibt, dass sie diese als „in etwa richtig“ bewerten, unterstützen doch ca. 35 Prozent der Männer und ein Viertel der Frauen die Aussage, dass die Arbeitsbelastung zu hoch ist.

Mehr als die Hälfte (57 Prozent, sogar 65 Prozent der Männer) der an der Befragung teilnehmenden Personen ist prinzipiell bereit, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten und immer bzw. häufig auch außerhalb traditioneller Arbeitszeiten zu arbeiten (abends oder an Wochenenden bzw. Feiertagen). Nur sechs Prozent empfinden dies als nicht zumutbare Belastung.

Fast zwei Drittel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter geben an, das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben immer oder häufig ausgewogen gestalten zu können. Aber immerhin jeder fünfte Befragte sieht sich nur manchmal oder selten dazu in der Lage. Am ehesten werden die Überforderung der Arbeitsmenge und ein unregelmäßiger Arbeitsanfall als kritisch bewertet. Jeder vierte Befragte sieht in diesen Punkten negative Belastungsfaktoren.

Wird jedoch nicht nach Einzelfaktoren, sondern nach der Gesamteinschätzung gefragt, zeichnet sich ein verändertes Bild. Zwar gibt auch hier mehr als die Hälfte der Befragten an, dass die Arbeitsbelastung als „in etwa richtig“ empfunden wird. Aber ein deutlich höherer Prozentsatz der Telearbeiterinnen und Telearbeiter schätzt die Arbeitsbelastung insgesamt negativer ein als die Einzelfaktoren. Auch zeichnen sich hier signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen ab: Als „zu hoch“ kennzeichnen ca. 35 Prozent der Männer die von der Arbeit verursachte Belastung, nur jede fünfte Frau teilt diese Einschätzung.

4.18.2 Reaktion auf zu hohe Arbeitsbelastung

Eine hohe Arbeitsbelastung wird häufig durch eine längere Arbeitszeit kompensiert. Ein Drittel der Befragten bevorzugt den Verzicht auf Arbeitsunterbrechungen und Pausen, vor allem Frauen (39 Prozent) leisten Überstunden und bauen so ein Zeitguthaben auf.

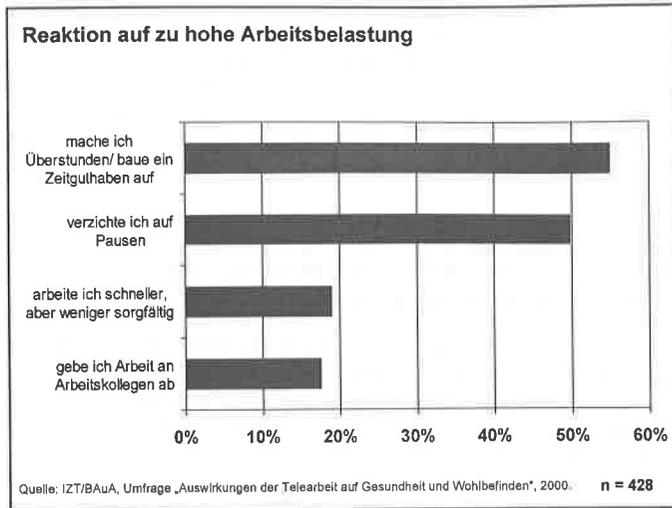


Abb. 4.29 Reaktion auf zu hohe Arbeitsbelastung

4.18.3 Bewertung des Arbeitsumfangs

Über 40 Prozent der Befragten meinen, dass der Arbeitsumfang in der Regel von einer Person zu bewältigen ist. Ein Drittel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter sieht dies jedoch bei Spitzenbelastungen als nicht gegeben an. Jeder zehnte Befragte vertritt sogar die Meinung, dass der Arbeitsumfang von einer Person nur durch Überstunden zu bewältigen ist. Bei dieser Bewertung lassen sich kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen konstatieren.

4.18.4 Einschätzung der Arbeitssituation

Allgemein schätzen die Befragten ihre momentane Arbeitssituation als ausgeglichen bzw. sogar ermutigend ein (fast 63 bzw. 24 Prozent). Ein größerer Teil der Männer beurteilt ihre Arbeitssituation positiver: Der prozentuale Anteil beträgt hier fast 66 bzw. 25 Prozent.

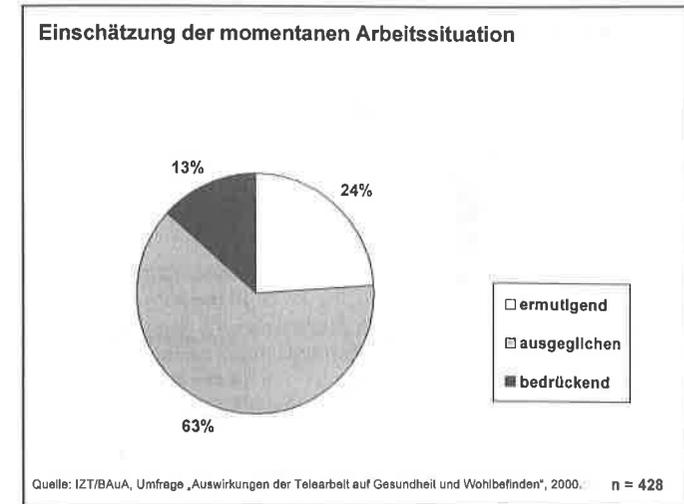


Abb. 4.30 Einschätzung der momentanen Arbeitssituation

4.18.5 Belastungsgrenzen und Umgang mit Arbeitsanforderungen und Belastungen

74 Prozent der Befragten hat den Eindruck, seine eigenen Belastungsgrenzen zu kennen, unsicher waren sich 20 Prozent. Zwischen Männern und Frauen gab es nur minimale Unterschiede.

Diese Arbeitsanforderungen und Belastungen wirken auf Telearbeiterinnen und Telearbeiter:

- Ca. 40 Prozent meinen, dass die Aussage „Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme“, zumindest „etwas“ zu trifft.
- Mehr als ein Fünftel der Frauen und fast 30 Prozent der Männer geben zu, dass berufliche Belastungen Einschlafprobleme verursachen.
- Jeder Dritte bejaht teilweise die Frage, dass es immer wieder schwer fällt, Zeit für persönliche Dinge zu finden. Frauen wie Männer bestätigen diese Aussage voll.
- Ein gleich hoher Prozentsatz bejaht teilweise die Frage nach Problemen mit dem Abschalten nach der Arbeit.

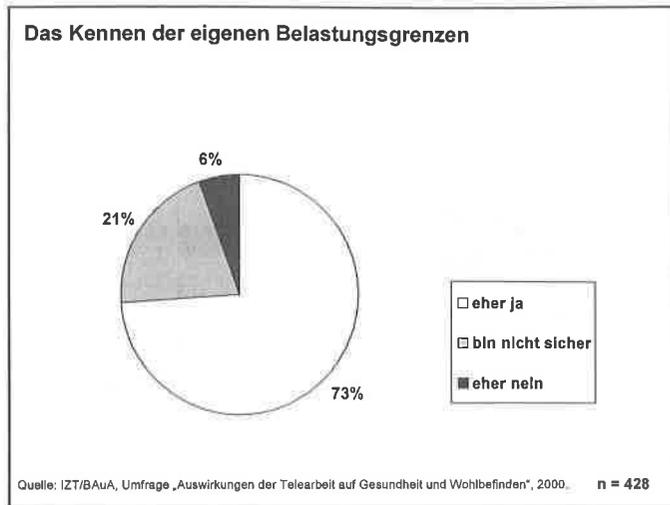


Abb. 4.31 Kennen der eigenen Belastungsgrenzen

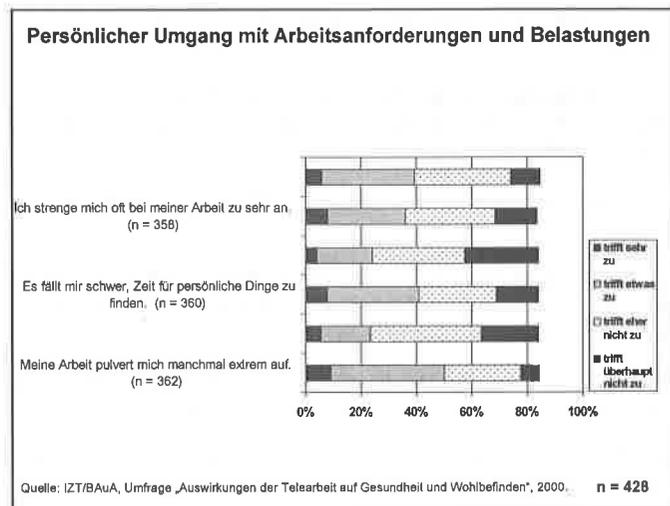


Abb. 4.32 Persönlicher Umgang mit Arbeitsanforderungen und Belastungen

Die meisten Befragten (60 Prozent) denken während ihres Urlaubs eher nicht oder überhaupt nicht an die Arbeit betreffende Probleme. Aber auch hier ist eine Differenz zwischen Männern und Frauen zu beobachten: Frauen (etwa 10 Prozent mehr als Männer) meinen, von Arbeitsproblemen während dieser Erholungszeit Abstand nehmen zu können.

5 Gesundheit und Erholungsfähigkeit

5.1 Einschätzung des Gesundheitszustands

72 Prozent der befragten Erwerbstätigen schätzen ihre Gesundheit als „eher gut“ bis „sehr gut“ ein, es bestehen kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

In engem Zusammenhang hierzu sorgt sich nur jede dritte Telearbeiterin bzw. Telearbeiter manchmal oder sogar oft um die eigene Gesundheit. Die Einschätzung des Gesundheitszustandes ist dabei ausschlaggebend über den Grad der Sorge. Bei dieser Frage werden geschlechtsspezifische Unterschiede deutlich: 35 Prozent der Männer, aber nur 18 Prozent der Frauen sorgen sich manchmal um die eigene Gesundheit.

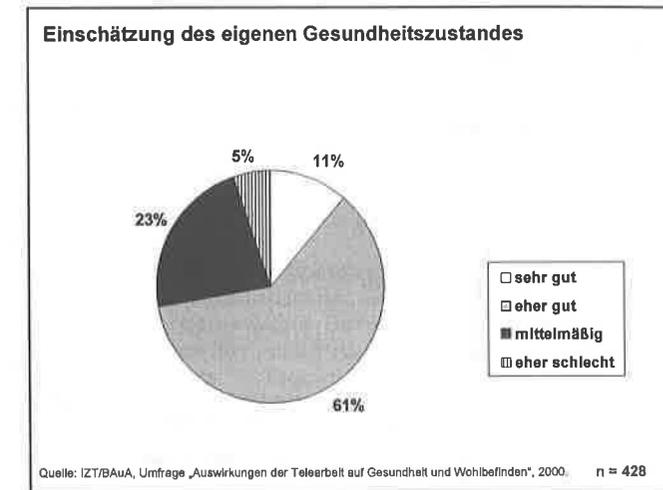


Abb. 5.1 Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes

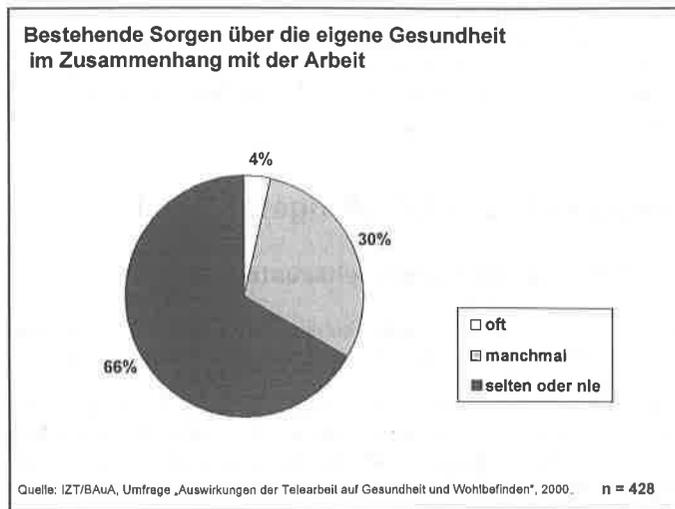


Abb. 5.2 Bestehende Sorgen über die eigene Gesundheit im Zusammenhang mit der Arbeit

5.2 Schlafdauer pro Nacht

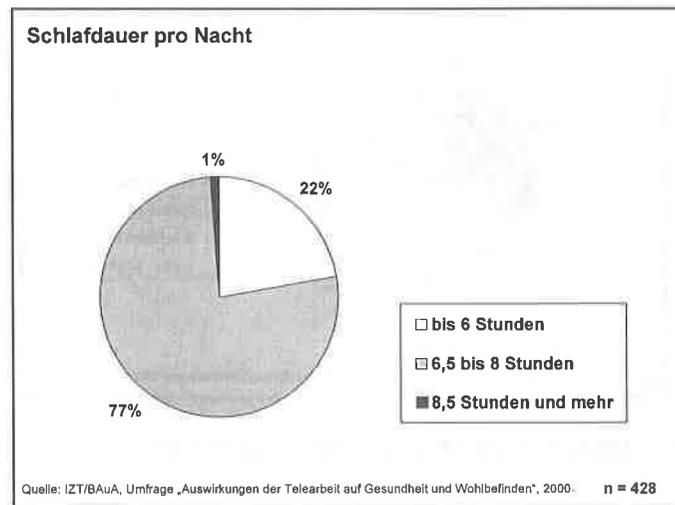


Abb. 5.3 Schlafdauer pro Nacht

Pro Nacht schlafen 78 Prozent der Befragten 6,5 Stunden oder mehr, dabei liegt der Anteil der Frauen mit längerer Schlafdauer signifikant höher als der der Männer (87 bzw. 74 Prozent). Trotzdem gehen mehr Männer als Frauen davon aus, dass sie ausreichend Schlaf erhalten (fast 70 Prozent bzw. knapp 55 Prozent)

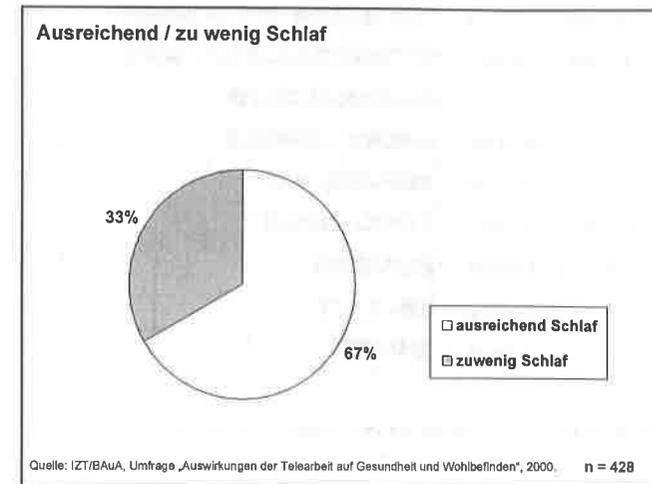


Abb. 5.4 Ausreichend / zu wenig Schlaf

5.3 Gesundheitsbeschwerden während bzw. nach der Arbeit

5.3.1 Befindlichkeitsstörungen und Gesundheitsbeschwerden

Als am häufigsten auftretende Gesundheitsbeschwerden bzw. Befindlichkeitsstörungen werden von ca. jedem dritten Befragten Schulter- und Nackenschmerzen sowie Rücken- und Kreuzschmerzen erwähnt. Es folgen Reizbarkeit und innere Unruhe/Anspannung mit jeweils über 20 Prozent. Auch Kopfschmerzen und Veränderungen der Sehschärfe benennen ca. 18 Prozent der Telearbeiterinnen bzw. jeder Telearbeiter, Augenbeschwerden ca. 14 Prozent. Ärger und Erschöpfung werden von mehr ca. 10 Prozent der Befragten in Zusammenhang mit der Arbeit benannt. Frauen geben Schulter- und Nackenschmerzen, Männer Rücken- und Kreuzschmerzen als häufigste Beschwerden an (17 bzw. 15 Prozent der Nennungen).

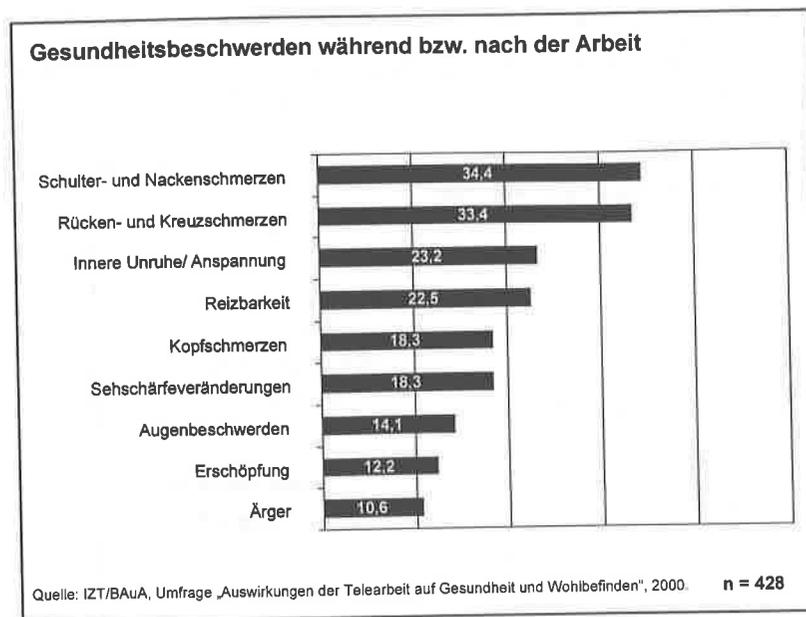


Abb. 5.5 Gesundheitsbeschwerden während bzw. nach der Arbeit (Mehrfachnennungen möglich)

5.3.2 Ärztliche Behandlung

Wegen einer oder mehrerer der benannten Beschwerden waren 33 Prozent der Befragten in den letzten sechs Monaten vor der Befragung in ärztlicher Behandlung. Mehr als jeder dritte hat aufgrund von anderen Beschwerden bzw. Krankheiten in diesem Zeitraum einen Arzt aufgesucht.

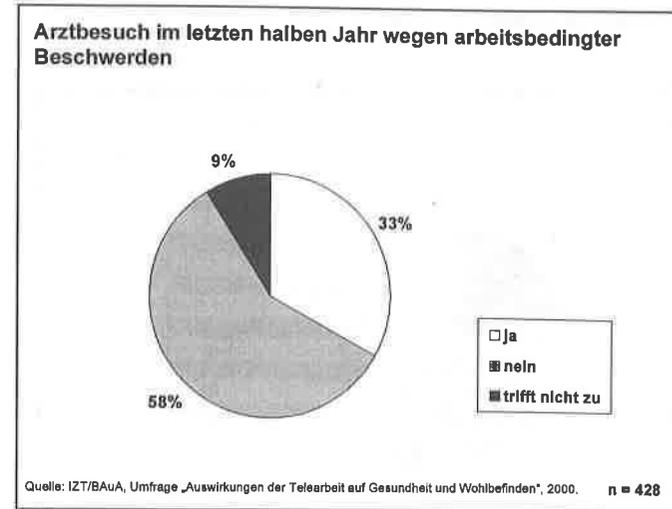


Abb. 5.6 Arztbesuch im letzten halben Jahr wegen arbeitsbedingter Beschwerden

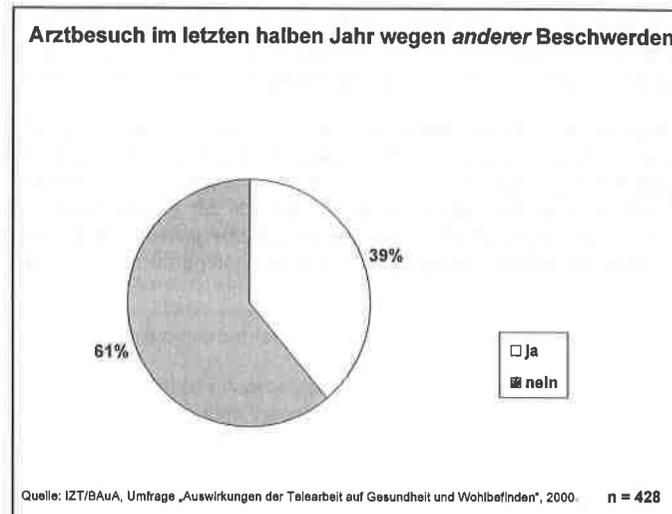


Abb. 5.7 Arztbesuch im letzten halben Jahr wegen anderer Beschwerden

5.4 Gebrauch von Medikamenten

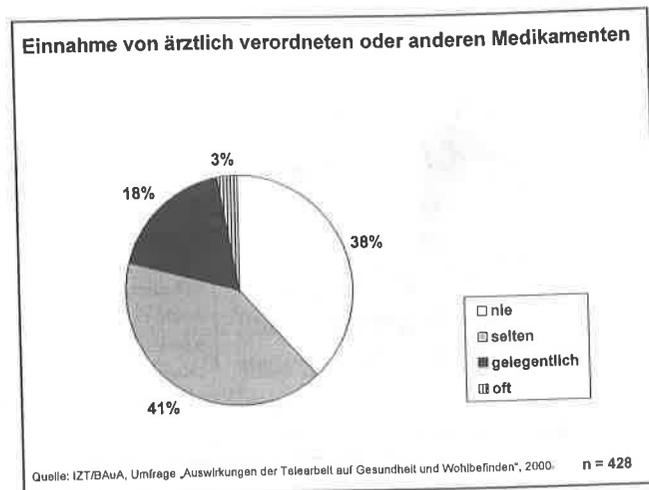


Abb. 5.8 Einnahme von ärztlich verordneten oder anderen Medikamenten

62 Prozent der Befragten nehmen nie bzw. selten Schmerzmittel (einschließlich Kopfschmerzmittel) ein. Vor allem Frauen greifen zu Schmerzmitteln: Während fast vier von fünf Männern solche Mittel nie oder selten einnehmen, verzichtet nur jede zweite Telearbeiterin darauf. Auch die Zahl der Frauen, die gelegentlich Schmerzmittel einnehmen, ist mit 25 Prozent fast vier Mal so hoch wie die der Männer.

Weitere Medikamente wie Schlafmittel, Beruhigungsmittel, Anregungsmittel, Blutdruck senkende Mittel, Stimmungsaufheller und Abführmittel werden von 70 Prozent der Befragten grundsätzlich nie bzw. selten eingenommen. Mit 6,5 Prozent werden hiervon Blutdruck senkende Mittel am häufigsten als oft eingenommene Medikamente benannt. Alle anderen Medikamente liegen hier jeweils deutlich unter fünf Prozent der Nennungen bzw. werden nur selten oder gelegentlich gebraucht.

Einnahme von bestimmten Medikamenten

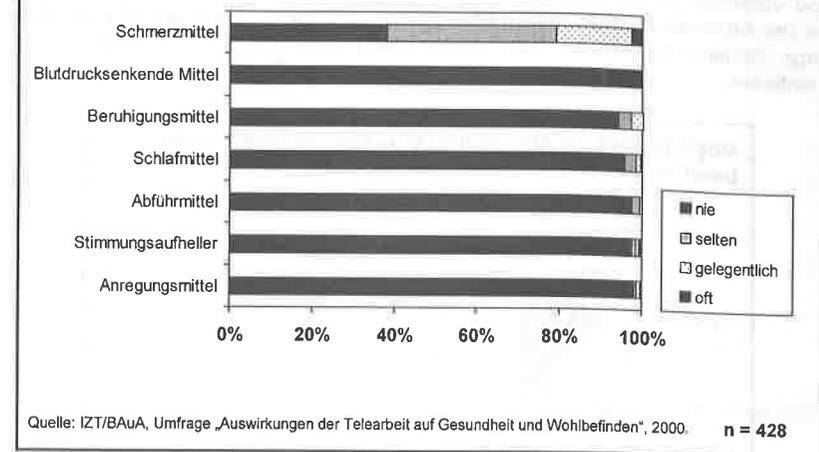


Abb. 5.9 Einnahme von bestimmten Medikamenten

5.5 Betriebsärztliche Betreuung und Vorsorgeuntersuchungen

Fast 42 Prozent der an der Untersuchung beteiligten Personen gibt an, bereits an einer allgemeinen gesundheitlichen Vorsorgeuntersuchung teilgenommen zu haben. Mehr als die Hälfte der Telearbeiterinnen und Telearbeiter kann dabei auf einen Betriebsarzt bzw. einen überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst in ihrem Unternehmen zurückgreifen. Jeder vierte Befragte verneint diese Frage. Weitere 25 Prozent zählen zu den selbständigen Telearbeiterinnen und Telearbeitern bzw. beantworteten diese Frage nicht. Somit unterliegen zwei von drei Telearbeitern im Angestelltenverhältnis einer betriebsärztlichen Betreuung.

Vier von fünf der befragten Erwerbstätigen haben eine Augenuntersuchung durchführen lassen. Bei über der Hälfte dieses Personenkreises liegt die Untersuchung mehr als ein Jahr zurück. Jeweils weitere 20 Prozent wurden in den letzten sechs Monaten bzw. 12 Monaten untersucht.

5.6 Geringe Anpassungsmöglichkeiten der Arbeit bei Gesundheitsbeschwerden oder Krankheit

Die meisten Befragten (ca. 89 Prozent) haben die Möglichkeit, sich an einem Tag, an dem sie sich müde oder erschöpft fühlen oder Schmerzen haben, die Arbeit teilweise bzw. vollständig den persönlichen Bedürfnissen anzupassen. Der Anteil der Frauen, die ihre Arbeit teilweise anpassen können, ist leicht höher als der der Männer. Allerdings können mehr Männer ihre Arbeitsleistung vollständig an den Gegebenheiten orientieren.

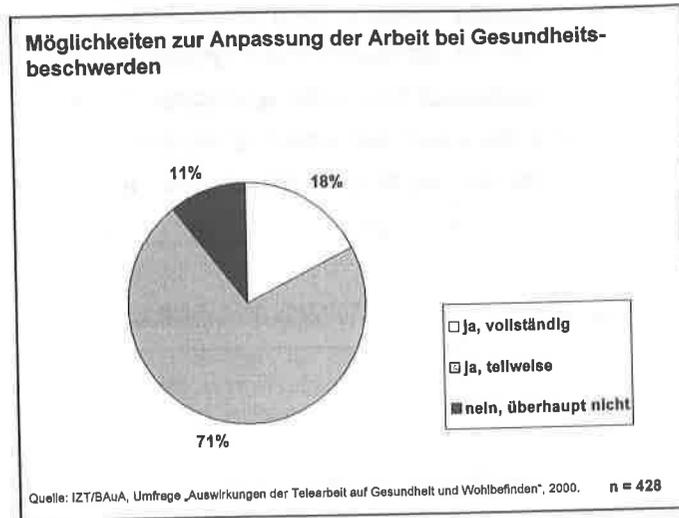


Abb. 5.10 Möglichkeiten zur Anpassung der Arbeit bei Gesundheitsbeschwerden

Nur für jeden dritten der an der Untersuchung beteiligten Telearbeiterinnen und Telearbeiter ist es aufgrund der Arbeitssituation selten schwierig, bei einer kurzen Erkrankung von ein bis zwei Tagen nicht zu arbeiten, für mehr als 56 Prozent birgt dies manchmal Probleme. Sechs Prozent hat hier sogar oft Schwierigkeiten.

Die Frage, ob in den letzten sechs Monaten trotz Krankheit gearbeitet wurde, haben nur 46 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter beantwortet. 37 Prozent der Befragten verneinen die Frage, die übrigen haben trotz Krankheit gearbeitet.



Abb. 5.11 Schwierigkeiten aufgrund der Arbeitssituation ein bis zwei Tage krank zu sein

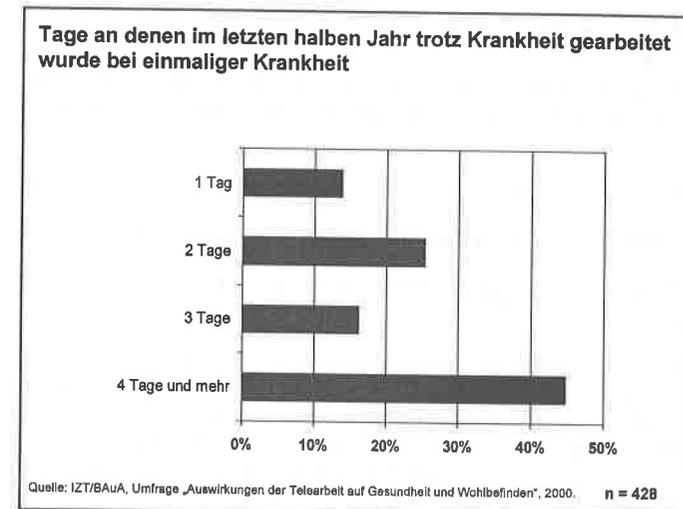


Abb. 5.12 Tage an denen im letzten halben Jahr trotz Krankheit gearbeitet wurde bei einmaliger Krankheit

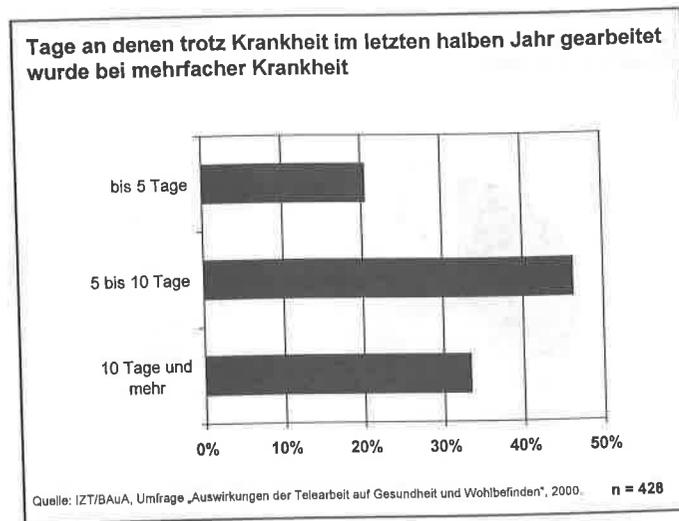


Abb. 5.13 Tage an denen trotz Krankheit im letzten halben Jahr gearbeitet wurde bei mehrfacher Krankheit

5.7 Arbeit trotz Krankheit

Zur Ermittlung des Umgangs mit gesundheitlichen Beschwerden bei der Arbeit wurden die Befragten gebeten anzugeben, in wie weit die drei folgenden Aussagen auf sie zutreffen oder nicht:

- Unwohlsein und gesundheitliche Schwächen lasse ich mir nicht anmerken.
- Bei Unwohlsein und gesundheitlichen Schwächen suche ich ärztlichen Rat.
- Über Unwohlsein und gesundheitliche Schwächen tausche ich mich mit meinen Arbeitskollegen aus.

Für 48 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter trifft es sehr bzw. etwas zu, sich Unwohlsein und gesundheitliche Schwächen nicht anmerken zu lassen. 36 Prozent verneinen dies. Dabei werden deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern deutlich. Frauen tendieren mit 58 Prozent (im Vergleich zu 44 Prozent bei den Männern) signifikant häufiger dazu, sich Krankheiten und Gesundheitsbeschwerden nicht anmerken zu lassen. Männer verneinen die Aussage zu 48, Frauen nur zu 29 Prozent.

Der Anteil derjenigen, die sich bei Unwohlsein und gesundheitlichen Schwächen ärztlichen Rat holen, hält sich mit denjenigen, auf die diese Aussage eher nicht bzw. überhaupt nicht zutrifft, die Waage.

Allerdings sind Gesundheitsbeeinträchtigungen nur für eine Minderheit der Telearbeiterinnen und Telearbeiter ein Thema für den Austausch im Kollegenkreis.

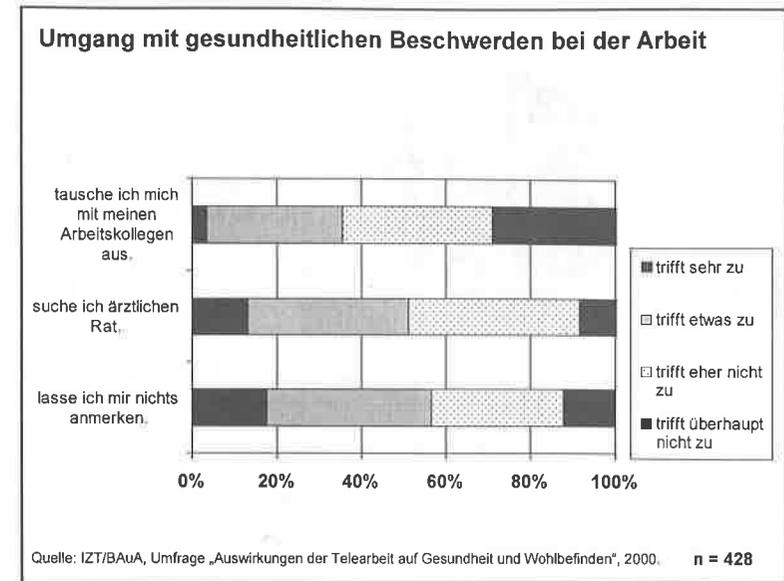


Abb. 5.14 Umgang mit gesundheitlichen Beschwerden bei der Arbeit

5.8 Sehhilfen

Ein Drittel der Befragten nutzt keine Sehhilfe. Ca. 40 Prozent nutzen fast immer, 7,5 Prozent während der Arbeit und 5 Prozent während der Freizeit eine Sehhilfe. Der Anteil der Männer, der fast immer eine Sehhilfe benutzt, liegt dabei im Vergleich zu den Frauen 7 Prozent höher. Auch bei denjenigen Telearbeitern, die überhaupt keine Brille bzw. Kontaktlinsen benötigen, bilden die Männer mit mehr als 38 Prozent die größte Gruppe (sieben Prozent mehr als Frauen).



Abb. 5.15 Benutzung einer Sehhilfe (Brille, Kontaktlinsen)

5.9 Gebrauch von Tabakwaren

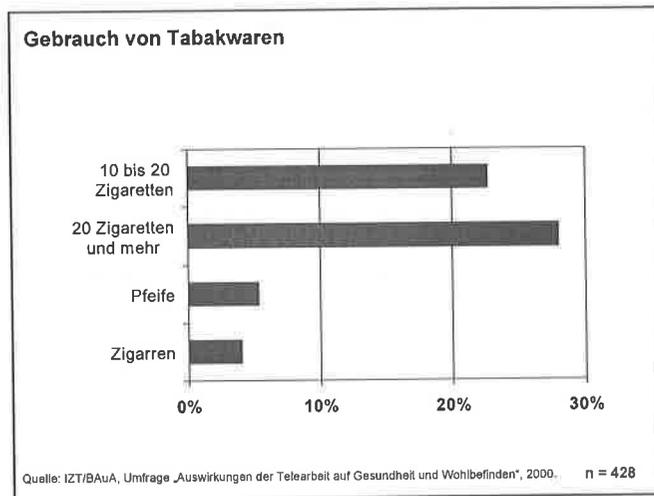


Abb. 5.16 Gebrauch von Tabakwaren

Zwei Drittel der Befragten rauchen nicht. Von den Rauchern konsumieren 40 Prozent bis zu zehn Zigaretten am Tag, fast 30 Prozent rauchen 20 Zigaretten und mehr pro Tag.

5.10 Erhöhter Gebrauch von Medikamenten oder Genussmitteln bei hoher Arbeitsbelastung

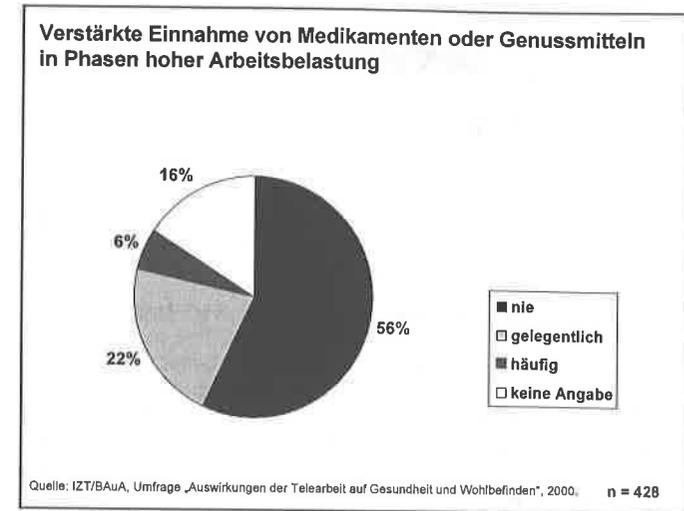


Abb. 5.17 Verstärkte Einnahme von Medikamenten oder Genussmitteln in Phasen hoher Arbeitsbelastung

Auf die Frage, ob in Phasen hoher Arbeitsbelastung verstärkt Medikamente genommen werden bzw. verstärkt Genussmittel konsumiert werden, antworten 56 Prozent der Befragten mit „nie“ bzw. „selten“, 22 Prozent mit „gelegentlich“, während weitere sechs Prozent dies häufig tun.

5.11 Urlaub und Freizeit

Bei der Gestaltung der Freizeit können deutlich drei Typen unterschieden werden. 62 Prozent suchen sich in erster Linie Ruhe und Erholung, weitere 20 Prozent sind dagegen in erster Linie aktiv und nehmen sich viel vor. Die dritte Gruppe kombiniert Phasen der Ruhe und der Aktivität.

Die befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter machen pro Jahr fast 28 Tage Urlaub. Etwas mehr als die Hälfte bevorzugen es, öfter einige freie Tage zu nehmen bzw. pro Jahr mehrere Kurzurlaube zu machen. Fast 40 Prozent ziehen es vor, in größeren Abständen einen längeren Urlaub zu nehmen. Immerhin 2 Prozent können sich aufgrund der hohen Arbeitsbelastung keinen Urlaub leisten.

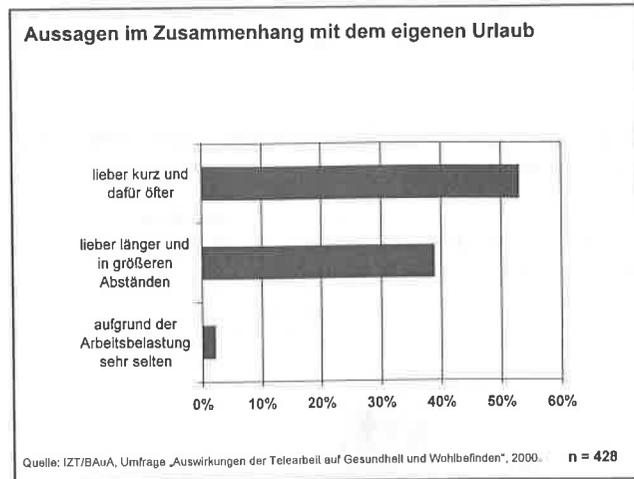


Abb. 5.18 Aussagen im Zusammenhang mit dem eigenen Urlaub

51 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter treiben unregelmäßig Sport oder gleichen die Arbeitsbelastung durch andere gezielte Aktivitäten aus, 33 Prozent tun dies regelmäßig, während 16 Prozent ihre Freizeit nicht aktiv bzw. gezielt gestalten. Mit fast 35 Prozent ist der Anteil der regelmäßig Sport bzw. andere Freizeitaktivitäten treibenden Männer im Vergleich zu der Vergleichsgruppe der Frauen um 10 Prozent höher.

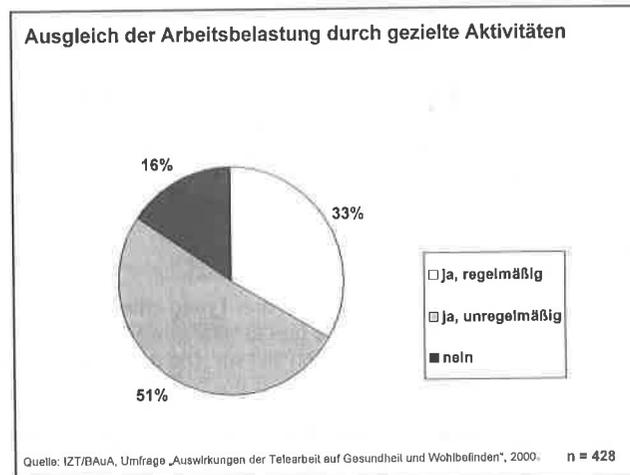


Abb. 5.19 Ausgleich der Arbeitsbelastung durch gezielte Aktivitäten

6 Derzeitige und zukünftige Bewertung der Arbeitsform „Telearbeit“

Gefragt nach den persönlichen Erwartungen zeigte sich, dass Telearbeit eine dauerhafte berufliche Perspektive für zwei Drittel der Befragten darstellt. Diese Bewertung erfolgt unabhängig von Geschlecht und Altersklassenzugehörigkeit.

Mehr als die Hälfte der Telearbeiterinnen und Telearbeiter möchten die bei der Telearbeit gewonnenen Freiheiten nicht mehr missen. Diese Einschätzung wird insbesondere von den Altersklassen zwischen 30 und 39 Jahren gegeben.

Ein Viertel der Befragten glauben, dass sie zukünftig anfängliche Schwierigkeiten (beispielsweise das Finden eines eigenen Arbeitsrhythmus oder unzureichende Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen) bei der Telearbeit überwunden werden. Diese Frage wurde vornehmlich von denjenigen Telearbeiterinnen und Telearbeitern bejaht, die zuvor auch Schwierigkeiten beim Einstieg in die Telearbeit benannten und die erst seit verhältnismäßig kurzer Zeit diese Form der Arbeitsorganisation nutzen.

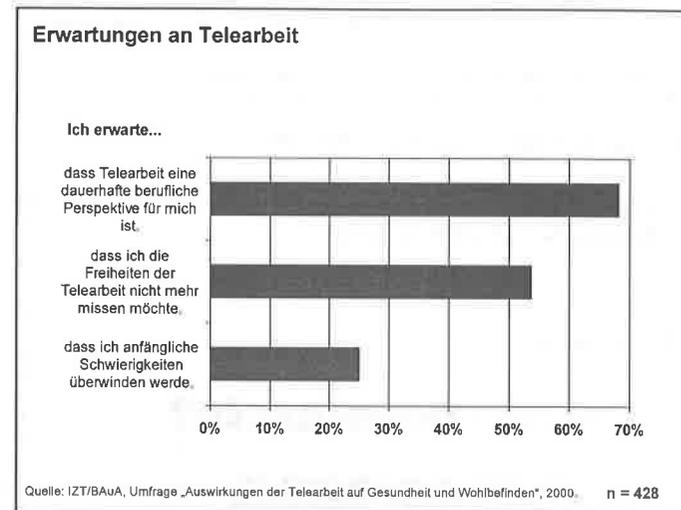


Abb. 6.1 Erwartungen an Telearbeit

Die Befürchtung, mit zunehmendem Alter an Leistungsfähigkeit einzubüßen, wird an erster Stelle von einem knappen Drittel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter benannt. Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Erwähnung dieser Befürchtung und den unterschiedlichen Altersstufen. Ab Mitte Dreißig nimmt die Zahl der Nennungen zu (die Altersklasse 40 bis 44 Jahre bildet in diesem Zusammenhang allerdings eine Ausnahme). Geringere Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen und die

Sorge, dass das Privatleben unter dem beruflichen Engagement leidet, folgen mit jeweils ca. 18 Prozent der Nennungen.

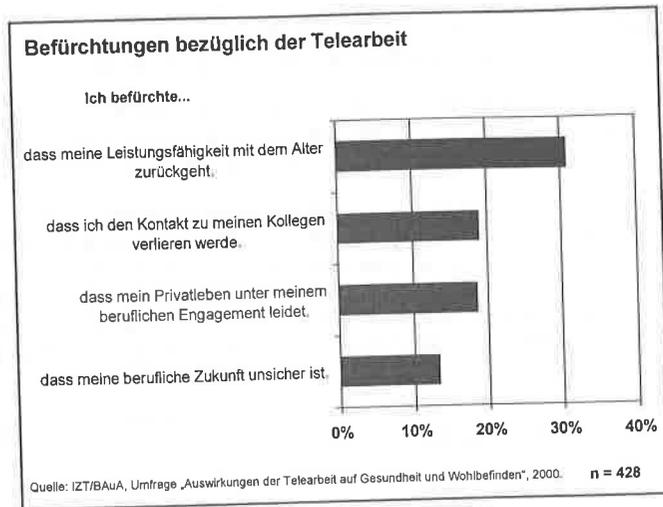


Abb. 6.2 Befürchtungen bezüglich der Telearbeit

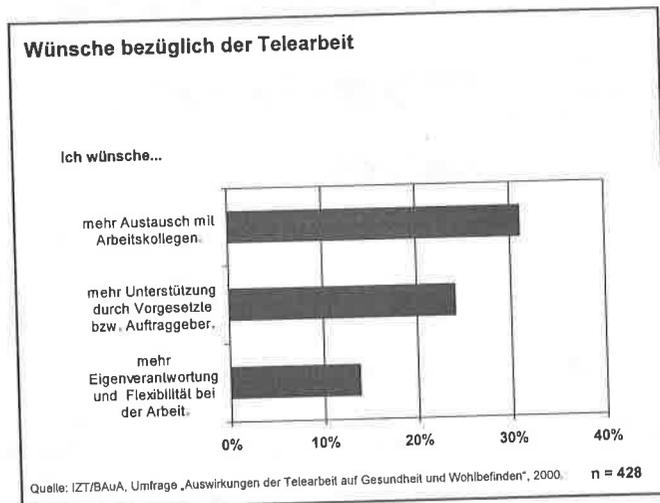


Abb. 6.3 Wünsche bezüglich der Telearbeit

In engem Zusammenhang hierzu stehen auch die Wünsche der Telearbeiterinnen und Telearbeiter an eine flexible Form der Arbeitsorganisation: Mehr Austausch mit Arbeitskollegen sowie mehr Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Auftraggeber werden von einem Drittel bzw. einem Viertel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter benannt. „Eigenverantwortung“ und „Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeit“ wird dagegen deutlich seltener von jedem achten Befragten erwähnt.

Wird nach Wünschen in Zusammenhang mit der Arbeit im Allgemeinen gefragt, steht der Wunsch nach mehr freier Zeit für das Privatleben im Vordergrund. Fast jeder Zweite benennt diesen Punkt an erster Stelle. An zweiter Stelle werden des Weiteren der Wunsch nach Sicherheit des Arbeitsplatzes (fast jeder vierte) und „mehr Geld“ von 15 Prozent der Befragten benannt. Eine hohe Bedeutung hat auch der Wunsch nach weniger Leistungsdruck. Er wird zwar nicht an erster, aber von einem viertel der Befragten an zweiter Stelle angegeben und rangiert hier vor allen anderen Optionen.

Die geringste Bedeutung hat unter diesen Kategorien der Wunsch nach sinnvollerem Tätigkeiten, interessanten Aufgaben und mehr Verantwortung. Eine „bessere Arbeit“ wünschen sich nur ca. acht Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Für fast jeden zweiten steht er jedoch an letzter Stelle.

7 Telearbeitstypen und typische Merkmale der Arbeitssituation

Vor allem die alternierende Telearbeit gilt unter Experten als der verträglichste Typ der Telearbeit. Diese Aussage lässt sich auch durch Ergebnisse der Befragung zu den Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden bestätigen. Obwohl sich deutlich mehr alternierende Telearbeiterinnen und Telearbeiter als mobil Erwerbstätige bzw. ausschließlich zu Hause Tätige an der Umfrage beteiligten, ergeben sich deutliche Unterschiede. Die selbständigen Telearbeiterinnen und Telearbeiter werden hier in der Regel unter „ausschließlich zu Hause“, aber auch im Rahmen der mobilen Telearbeit erfasst.

Signifikante Unterschiede zwischen den Telearbeitstypen können für die folgenden Fragestellungen erfasst werden:

So bestätigen vor allem Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die sowohl alternierend, als auch mobil oder ausschließlich zu Hause arbeiten, einen unregelmäßigen Arbeitsanfall. Diese Gruppen machen nach eigener Einschätzung ebenfalls zu wenig Urlaub und arbeiten unter Leistungsdruck.

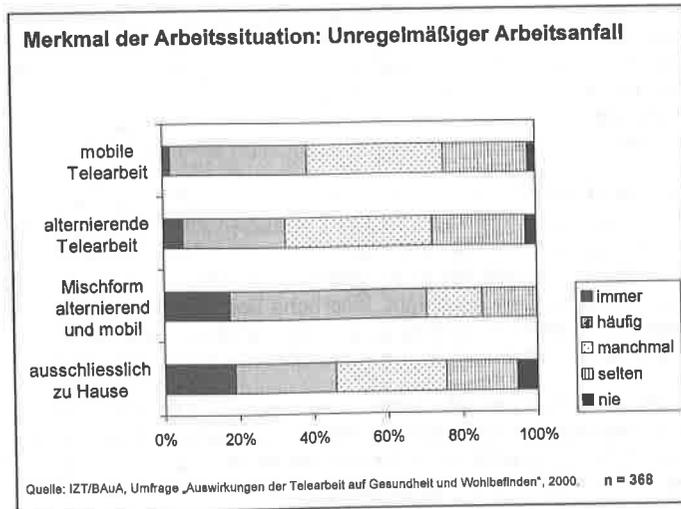


Abb. 7.1 Merkmal der Arbeitssituation: unregelmäßiger Arbeitsanfall

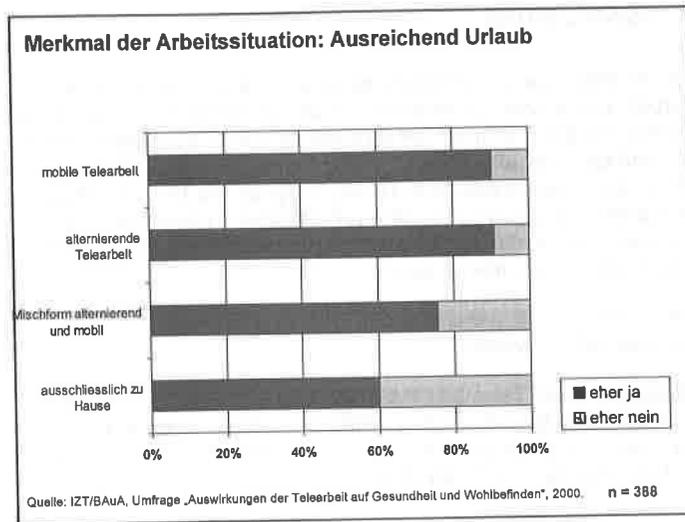


Abb. 7.2 Merkmal der Arbeitssituation: Ausreichend Urlaub

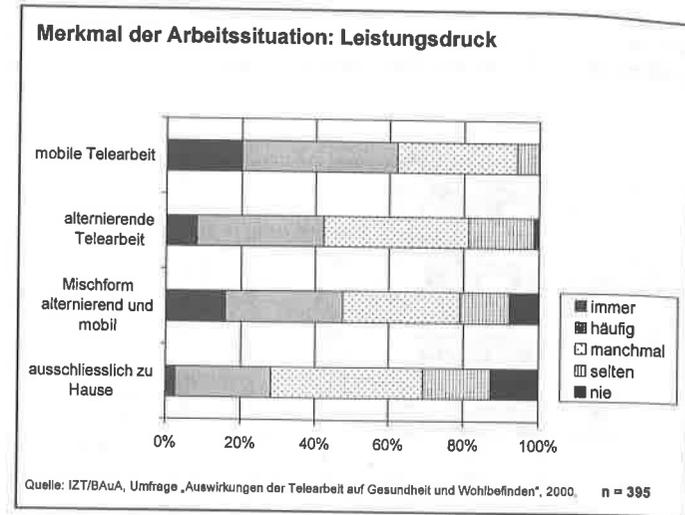


Abb. 7.3 Merkmal der Arbeitssituation: Leistungsdruck

Dagegen sind vor allem die mobilen Telearbeiter mit vielen Aspekten ihrer Arbeitssituation besonders zufrieden. „Spaß bei der Arbeit“ und „abwechslungsreiche“ bzw. „herausfordernde“ Tätigkeiten werden hier am häufigsten benannt:

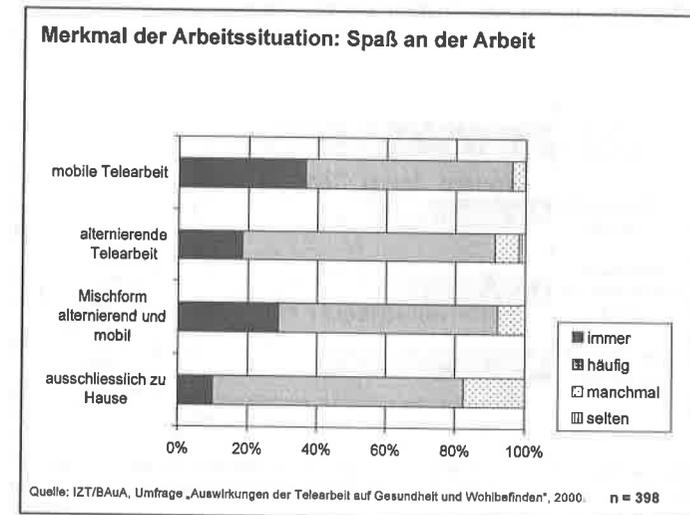


Abb. 7.4 Merkmal der Arbeitssituation: Spaß an der Arbeit

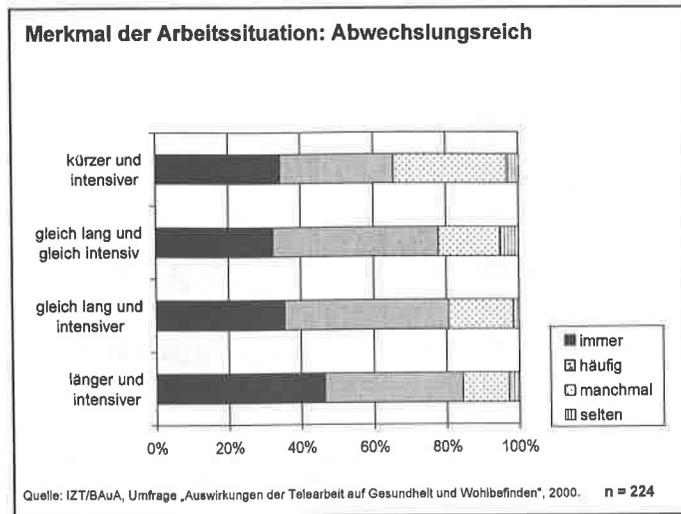


Abb. 7.5 Merkmal der Arbeitssituation: Abwechslungsreich

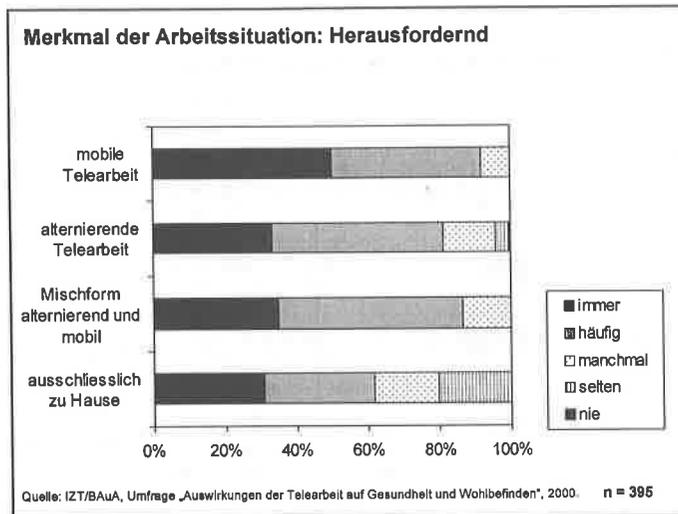


Abb. 7.6 Merkmal der Arbeitssituation: Herausfordernd

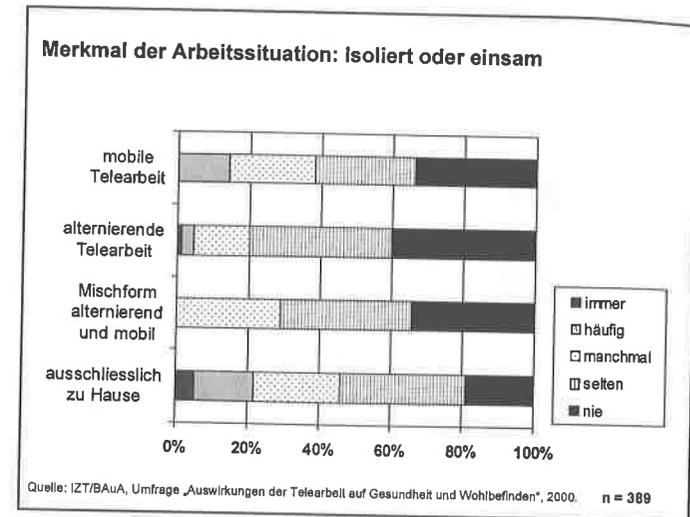


Abb. 7.7 Merkmal der Arbeitssituation: Isoliert oder einsam

Ein differenzierteres Bild zeigt sich, wenn die Frage „Ich fühle mich bei der Arbeit isoliert bzw. einsam“ gestellt wird. Ca. 20 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die ausschließlich zu Hause arbeiten, aber auch mobile und alternierende Erwerbstätige bejahen diese Frage mit „immer“ oder „häufig“. Vor allem alternierende Telearbeiterinnen und Telearbeiter verneinen dieses negative Element besonders häufig.

8 Veränderungen der Dauer und Intensität der Arbeit durch Telearbeit und deren Wirkungen auf Gesundheit

8.1 Betroffene Gruppen der Telearbeiterinnen und Telearbeiter

Es sind vor allem

- die älteren Telearbeiterinnen und Telearbeiter,
- diejenigen Erwerbstätigen, die einen verhältnismäßig geringen Teil ihrer Arbeitszeit zu Hause verbringen sowie
- mobile Telearbeiter,

die mit Telearbeit sowohl eine Steigerung der Dauer als auch eine Intensivierung ihrer Arbeit verbinden.

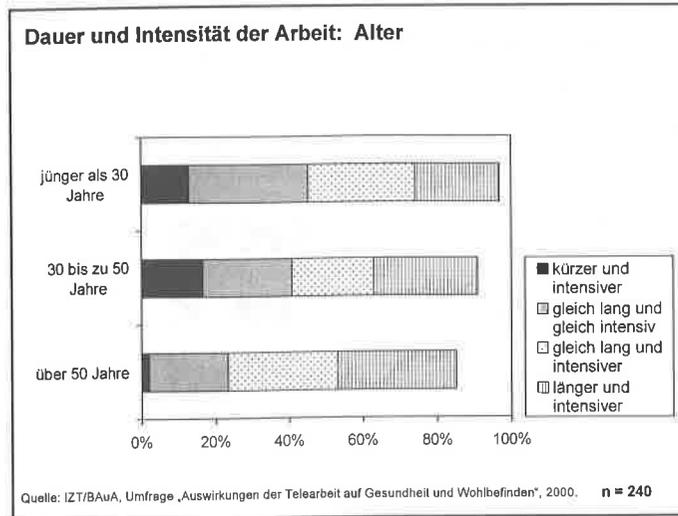


Abb. 8.1 Dauer und Intensität der Arbeit: Alter

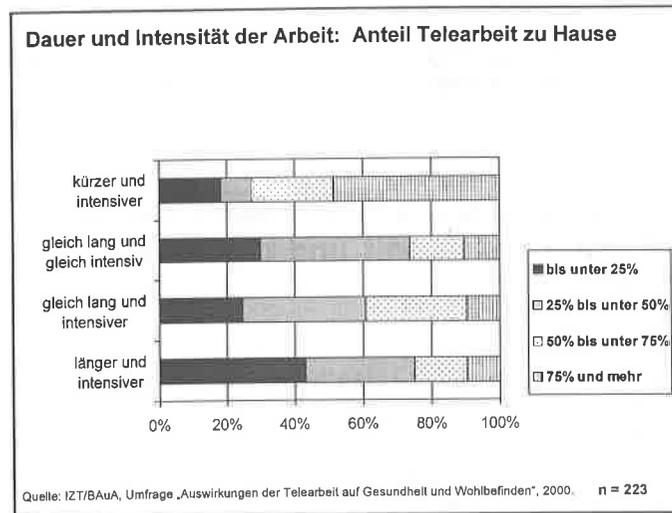


Abb. 8.2 Dauer und Intensität der Arbeit: Anteil der Telearbeit zu Hause

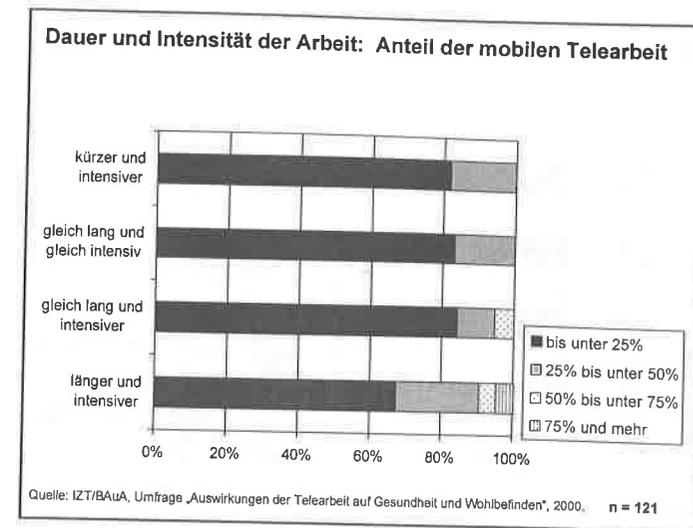


Abb. 8.3 Dauer und Intensität der Arbeit: Anteil der mobilen Telearbeit

8.2 Verhältnis von Arbeits- und Privatsphäre

Unabhängig von der Dauer und Intensität gestaltet sich dagegen das Verhältnis von Arbeits- und Privatsphäre.

- Ca. 30 Prozent der Telearbeitenden arbeiten häufig oder immer auch an Sonn- und Feiertagen. Nur weitere 30 Prozent tun dies nie. Die Ausschöpfung von Flexibilitätspotentialen durch Sonn- und Feiertagsarbeit ist somit die Regel und keine Ausnahme.
- Für jede zweite Telearbeiterin bzw. für jeden zweiten Telearbeiter gilt die Aussage, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben „verschwimmen“.
- Daraus folgt, dass für zwei von fünf Telearbeiterinnen und Telearbeitern die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben „verschwimmen“. Auch hier ist die Gruppe der länger und gleichzeitig intensiver Arbeitenden besonders stark betroffen.

Der Vergleich ergibt jedoch auch, dass Menschen, die gleich lang, aber intensiver arbeiten, die geringsten negativen Auswirkungen auf Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf ihr Privatleben zu verzeichnen haben. 30 Prozent berichten, dass sie „immer“, weitere 60 Prozent, dass sie häufig das Verhältnis Berufs- und Privatleben ausgewogen gestalten. Ob dies durch die eigene Arbeitsorganisation oder auf die Gesamtsituation ihrer Tätigkeit zurückzuführen ist, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht abschließend beantwortet werden.

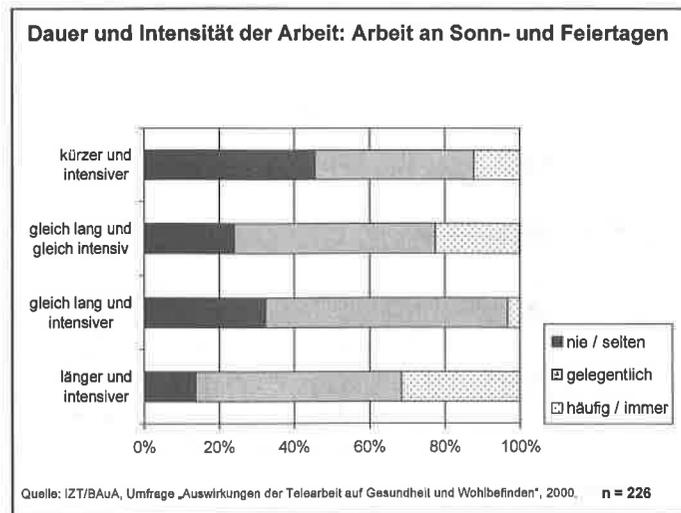


Abb. 8.4 Dauer und Intensität der Arbeit: Arbeit an Sonn- und Feiertagen

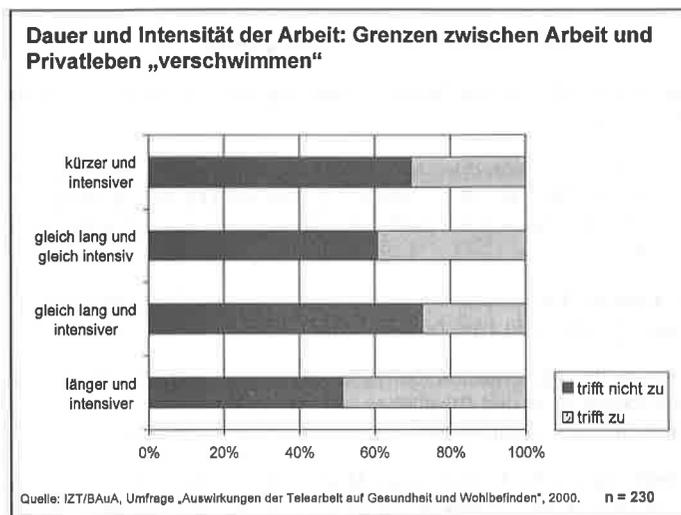


Abb. 8.5 Dauer und Intensität der Arbeit: Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben „verschwimmen“

8.3 Positive Belastungsfaktoren

8.3.1 Selbständigkeit

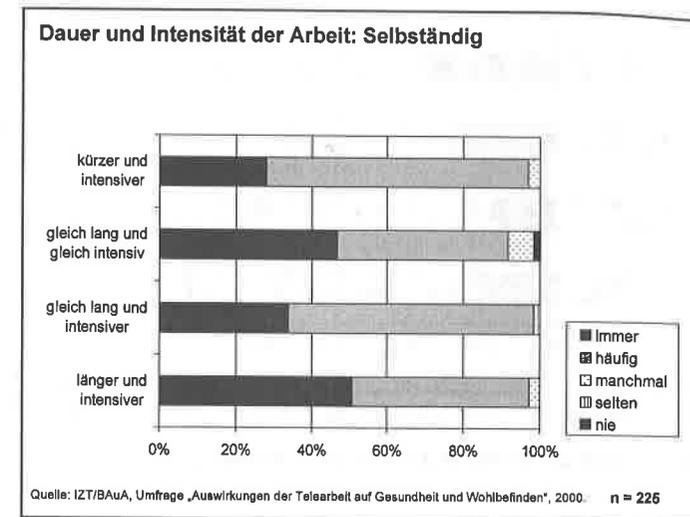


Abb. 8.6 Dauer und Intensität der Arbeit: Selbständig

Eine lange und intensive Telearbeit ist nicht allein durch negative Elemente gekennzeichnet. Vor allem diese Telearbeiterinnen und Telearbeiter kennzeichnen ihre Arbeit signifikant häufiger als „abwechslungsreich“, als „herausfordernd“ und als „selbständig“, obwohl sie in vielen Fällen durch eine zu hohe Arbeitsmenge gekennzeichnet ist. Dabei ist die selbständige Gestaltung des Arbeitstages ein Merkmal, dass alle Telearbeiterinnen und Telearbeiter häufig benennen.

8.3.2 Anerkennung

Hohe Arbeitsintensität geht nur sehr bedingt mit einer hohen Anerkennung der Arbeit einher. Hierfür mag auch das Verhältnis des Arbeitseinsatzes zum Maß der Anerkennung relevant sein. Jedoch ergibt die Auswertung der Umfrage „Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“ deutlich: Je kürzer und intensiver der Arbeitsalltag, desto höher ist im Verhältnis die registrierte Anerkennung der Arbeitsleistung.

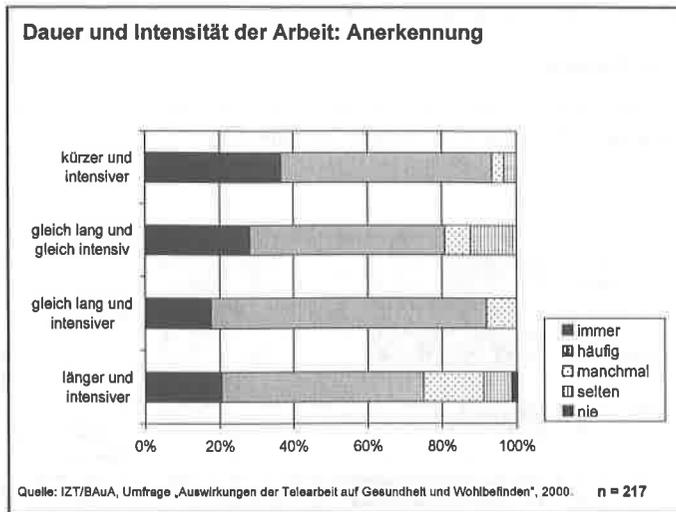


Abb. 8.7 Dauer und Intensität der Arbeit: Anerkennung

8.3.3 Solidarität der Kolleginnen und Kollegen

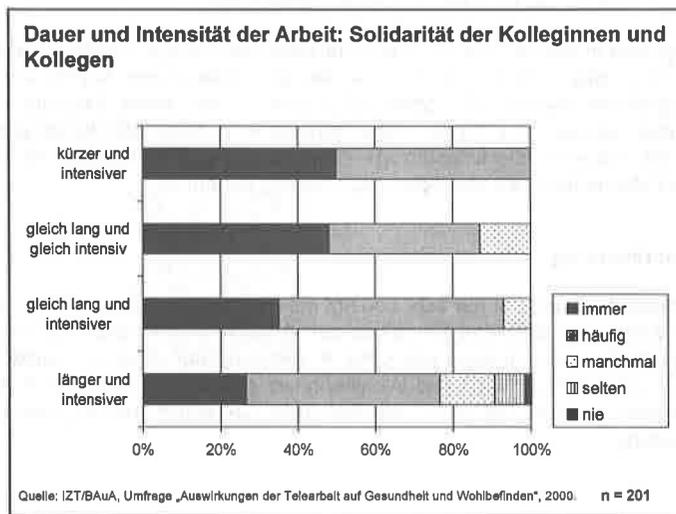


Abb. 8.8 Dauer und Intensität der Arbeit: Solidarität der Kolleginnen und Kollegen

Vergleichbares gilt für die subjektiv erfahrene Solidarität der Kolleginnen und Kollegen. Auch hier profitieren vor allem Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die kurz und intensiv arbeiten. Diese Aussage gilt auch, wenn selbständige, ohne Teamkollegen arbeitende Telearbeiter, bei der Analyse nicht berücksichtigt werden. Insgesamt ergibt sich ein Bild, dass von Widersprüchen geprägt ist: Hohe Arbeitsdauer und -intensität mit den daraus resultierenden Auswirkungen auf die Arbeitszeit und das Privatleben auf der einen Seite, eine hohe Eigenständigkeit und breite Gestaltungspotenziale für die Arbeit insgesamt auf der anderen Seite.

8.4 Negative Belastungsfaktoren

8.4.1 Lange Arbeitszeiten

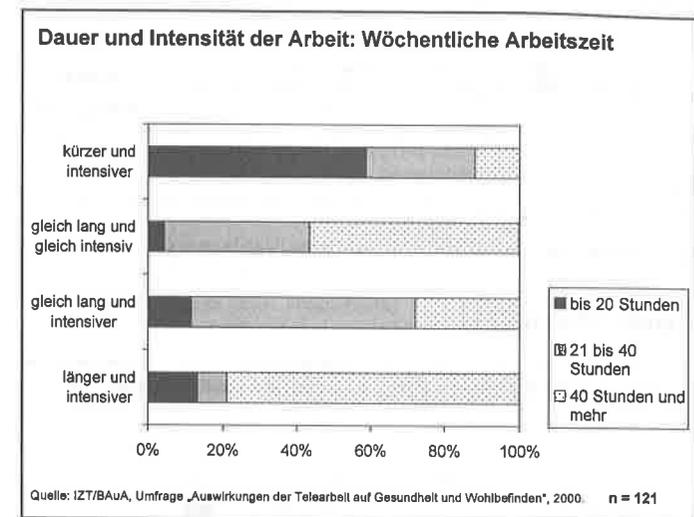


Abb. 8.9 Dauer und Intensität der Arbeit: Wöchentliche Arbeitszeit

Dass diejenigen Gruppen, die länger und intensiver arbeiten, durch die Arbeit negativ belastet werden, bestätigt ein Vergleich der Arbeitszeiten. So arbeiten vier von fünf hoch belastete Männer und Frauen mehr als 40 Stunden in der Woche. Fünf Prozent von ihnen urteilen sogar, dass ihnen nie genug Zeit für ihre Arbeit bleibt. Weitere 30 Prozent haben nur selten ausreichend Zeit zur Erledigung ihrer Aufgaben. Obwohl 50 Prozent Telearbeiterinnen und Telearbeiter unabhängig von der empfundenen Arbeitsbelastung über Zeitmangel klagen, ist dieser Anteil signifikant hoch. Dagegen scheinen Teilzeitarbeitende durch kürzere und intensivere Arbeit zu profitieren.

8.4.2 Hohe Arbeitsbelastung

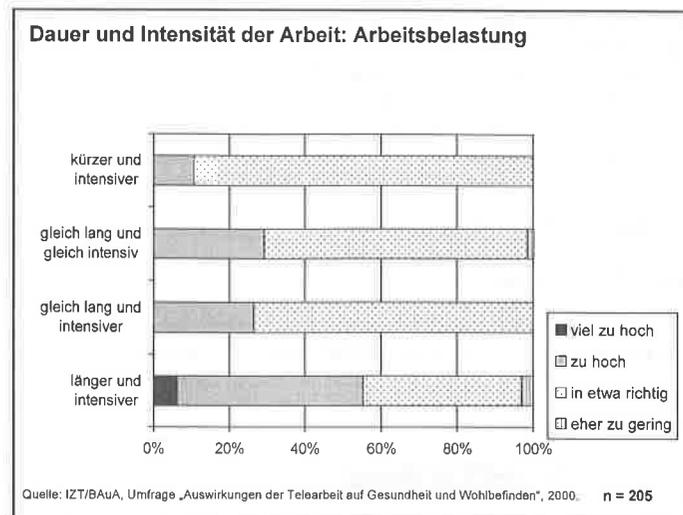


Abb. 8.10 Dauer und Intensität der Arbeit: Arbeitsbelastung

8.4.3 Zu große Arbeitsmenge

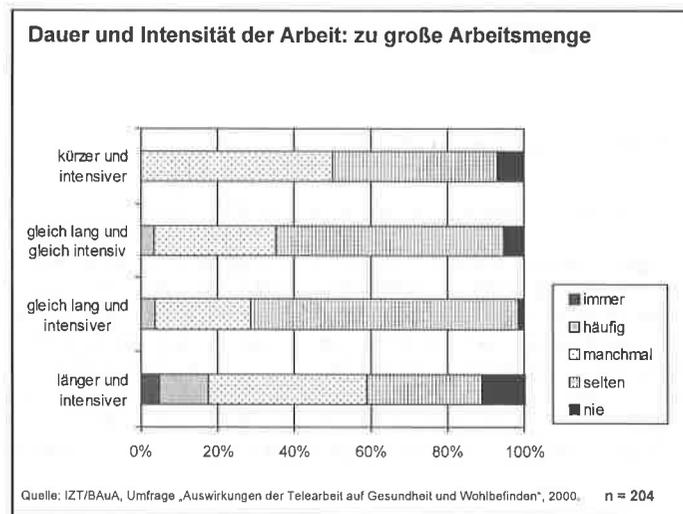


Abb. 8.11 Dauer und Intensität der Arbeit: zu große Arbeitsmenge

In engem Zusammenhang stehen die Faktoren „zu hohe Arbeitsbelastung“ sowie „zu große Arbeitsmenge“. Beide sind ausschlaggebend dafür, dass ein geringer Anteil der Telearbeiterinnen und Telearbeiter immer und überproportional häufig länger und intensiver arbeitet.

9 Stressoren für Gesundheit und Wohlbefinden⁴⁴

9.1 Hohe Arbeitsbelastung

Inwieweit beeinflusst der persönliche Umgang mit Arbeitsanforderungen und Belastungen die Gesundheit bzw. das Wohlbefinden? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die am häufigsten benannten Befindlichkeitsstörungen oder Beschwerden in Beziehung zum Umgang mit Arbeitsanforderungen und Belastung gesetzt. Um die Aussagekraft der Daten zu erhöhen, wurden zunächst die vier Ausprägungen (trifft sehr zu, trifft etwas zu, trifft eher nicht zu, trifft überhaupt nicht zu) der Ausprägung Variable „Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme“ in zwei Klassen „trifft zu“ und „trifft nicht zu“ zusammengefasst. Insgesamt konnten 362 Fälle in diese Analyse einbezogen werden, von den sich fast 60 Prozent zu den hoch und ca. 40 Prozent zu den geringer Belasteten zählen.

- Von hoch Belasteten gab eine deutliche Mehrheit der Befragten (59 Prozent) an, dass sie durch Arbeitsanforderungen nicht mehr zur Ruhe kommen. Die Hälfte dieser Telearbeiterinnen und Telearbeiter leidet unter Schulter- und Nackenschmerzen. In der Vergleichsgruppe der geringer belasteten Erwerbstätigen wird dieses Krankheitsbild von mehr als 60 Prozent der Telearbeiterinnen und Telearbeiter ausdrücklich verneint.
- Jeder dritte der hoch Belasteten nimmt innere Unruhe oder Anspannungen bei sich wahr. Bei den geringer Belasteten beträgt dieser Anteil nur etwas mehr als zehn Prozent.
- In gleicher Höhe wird Reizbarkeit als Symptom für zu hohe Arbeitsbelastung benannt. Von der geringer Belasteten leiden hierunter fast 18 Prozent signifikant seltener.
- Hoch belastete Erwerbstätige benennen des Weiteren signifikant häufiger das Auftreten von Augenbeschwerden (jeder vierte). In der Vergleichsgruppe liegt der Anteil dagegen nur bei ca. 12 Prozent und damit um die Hälfte niedriger.

⁴⁴ Bei der Bewertung dieser Ergebnisse ist beachten, dass Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die ihre Arbeitssituation in anderen Fragen der Erhebung als ausgeglichen bezeichneten, häufig keine Angaben zum Umgang mit Arbeitsanforderungen und Belastungen machten. Die Prozentzahlen der Gesundheitsbeschwerden während und nach der Arbeit im Rahmen der bivariaten Auswertung liegen deshalb höher als im Gesamtdurchschnitt.

9.2 Berufliche Probleme

28 Prozent von 359 Telearbeiterinnen und Telearbeitern beantworteten die Frage „Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen“ mit „trifft sehr zu“ bzw. „trifft etwas zu“.

- Davon geben 57 Prozent an, dass während und nach der Arbeit Schulter- und Nackenschmerzen auftreten.
- 45 Prozent verspüren eine innere Unruhe während oder nach der Arbeit.
- 34 Prozent leiden während und nach der Arbeit unter Kopfschmerzen. In der Personengruppe ohne Einschlafbeschwerden wegen beruflicher Probleme beträgt der Anteil dagegen 16 Prozent.

9.3 Mangelnde Zeit für persönliche Dinge

Fast die Hälfte der 359 Personen, die diese Frage beantworteten, bejaht die Aussage „Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge zu finden (z.B. zum Friseur gehen)“.

- Jeder vierte Telearbeiter dieser Gruppe leidet häufiger während oder nach der Arbeit unter Kopfschmerzen auf. Personen, die Zeit für ihre persönlichen Dinge finden, verzeichnen diese nur zu ca. 15 Prozent.
- Ein Drittel der Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit geringem Zeitbudget für persönliche Dinge benennt eine innere Unruhe als Belastung für Gesundheit und Wohlbefinden. Unter Reizbarkeit leiden sogar 36 Prozent der zeitlich hoch belasteten Erwerbstätigen (im Gegensatz zu 17 Prozent der Vergleichsgruppe).

9.4 Nicht langfristig durchzuhaltende Arbeitsanstrengungen

Über 43 Prozent (von 358 hier antwortenden) Personen bejahen die Aussage „Ich strenge mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicherlich nicht sein ganzes Leben durchhalten kann“.

- Von dieser Gruppe der Telearbeiterinnen und Telearbeiter geben mehr als die Hälfte (fast 56 Prozent) an, dass während bzw. nach der Arbeit Rücken- und Kreuzschmerzen auftreten.
- 31 Prozent verspüren eine innere Unruhe. Dieser Wert liegt somit um 12 Prozent höher als in der Vergleichsgruppe, die diese Aussage nicht bestätigten.
- Fast 35 Prozent der hoch Belasteten benennen Reizbarkeit als Belastungsfaktor für Gesundheit und Wohlbefinden. In der Vergleichsgruppe leidet nur jeder fünfte hierunter.

9.5 Mangelndes Abschalten während des Urlaubs

Von den befragten Telearbeiterinnen und Telearbeitern konnten sich fast 30 Prozent (n=360) während ihres Urlaubes nicht von den Problemen ihrer Arbeit lösen. Insgesamt beantworteten 360 Personen die Frage „Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken“.

- Bei 62 Prozent dieser Gruppe treten vergleichsweise häufiger Schulter- und Nackenschmerzen auf als bei Telearbeiterinnen und Telearbeitern, die während ihres Urlaubes Abstand zur Arbeit gewinnen können.
- Auch Rücken- und Kreuzschmerzen werden in dieser Gruppe signifikant häufiger erwähnt, allerdings werden diese Beschwerden auch in der Vergleichsgruppe am häufigsten benannt.
- Mit fast 30 Prozent benennen Personen, die während des Urlaubs schwer abschalten können, Kopfschmerzen häufiger als Mitglieder der Vergleichsgruppe.
- Besonders deutliche Zusammenhänge bestehen zur Variablen „innere Unruhe“. Vor allem Telearbeiterinnen und Telearbeiter, die sich während des Urlaubs schlechter erholen können, benennen diese Belastung zu mehr als 40 Prozent. Auch Reizbarkeit wird mit 36 Prozent signifikant häufiger angegeben.

9.6 Schwierigkeiten, nach der Arbeit abzuschalten

Die Gruppe von Personen, denen es schwer fällt nach der Arbeit abzuschalten, beträgt mehr als 46 Prozent.

- Davon erwähnen 55 Prozent das häufige Auftreten von Schulter- und Nackenschmerzen. Dies sind fast 20 Prozent mehr als in der Gruppe derjenigen, die keine Schwierigkeiten haben nach der Arbeit abzuschalten.
- Telearbeiterinnen und Telearbeiter, denen es schwer fällt, sich von der Arbeit zu lösen, werden auch häufiger mit Kopfschmerzen konfrontiert (mehr als 26 Prozent).
- Die innere Unruhe tritt bei dieser Gruppe dreimal so häufig auf (fast 39 Prozent) wie bei den Telearbeiterinnen und Telearbeitern, die nach der Arbeit abschalten können.
- Eine Mehrzahl dieser Personen registriert auch das häufige Auftreten von Reizbarkeit während und nach der Arbeit (33 Prozent). Dies sind 12 Prozent mehr als in der Vergleichsgruppe.

10 Wesentliche Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

10.1 Wesentliche Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung zu „Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“ bestätigen viele Ergebnisse der aktuellen Telearbeitsforschung: Hierzu zählen u. a. Aussagen, dass mehr Männer als Frauen telearbeiten, dass es vor allem durch Eigenverantwortlichkeit gekennzeichnete Tätigkeitsprofile sind, die sich für Telearbeit eignen und dass Telearbeit selbständiges und somit flexibles Arbeiten fördert.

Telearbeit wird grundsätzlich in allen Positionen angeboten, in denen eigenständiges und eigenverantwortliches, aber auch räumlich flexibles Arbeiten erforderlich ist. Auch werden bei der Vergabe von Telearbeitsplätzen insbesondere Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen und hohen Entscheidungsspielräumen berücksichtigt.

Die „optimale“, alternierende Form der Telearbeit steht in der öffentlichen Diskussion weiterhin im Mittelpunkt. Dabei werden „schleichende“ Veränderungen der heutigen Arbeitswelt – mobile Tätigkeiten beispielsweise im Außendienst, die Arbeit am Laptop in Hotelzimmern während Geschäftsreisen, Tätigkeiten am häuslichen Arbeitsplatz am Abend oder am Wochenende und selbständige Erwerbsarbeit am Bildschirmarbeitsplatz – häufig nicht betrachtet, obwohl sie nicht nur nach der dieser Studie zugrunde liegenden Definition der Telearbeit zuzurechnen sind.

Die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen ist für 10 Prozent der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter ein Grund, um die flexible Arbeitsform der Telearbeit zu nutzen und so Arbeit und Familie besser vereinbaren zu können. Trotzdem sind weiterhin eher Frauen als Männer durch familiäre Aufgaben doppelt belastet. Jedoch auch Männer in der Altersgruppe zwischen dreißig und vierzig benennen diesen Faktor.

Die größten Schwierigkeiten sehen die befragten Erwerbstätigen beim Einstieg in die Telearbeit in der mangelnden Einbeziehung in den Informationsfluss des Unternehmens sowie den mangelnden sozialen Kontakt zu Arbeitskollegen. Auch hier werden Thesen der Telearbeitsforschung untermauert.

Betont werden muss, dass Telearbeit in vielen Fällen nicht durch eine Betriebsvereinbarung o. Ä. geregelt ist. Hieraus folgt auch, dass die Unterstützung der häuslichen Arbeit und die Überprüfung des häuslichen Arbeitsplatzes durch Fachkräfte für Sicherheit oder Arbeitsmedizin in vielen Fällen nicht gegeben ist. Trotzdem bewertet die überwiegende Zahl der Telearbeiterinnen und Telearbeiter den häuslichen Arbeitsplatz als gut ausgestattet.

Problematisch ist die Tatsache, dass viele Telearbeiterinnen und Telearbeiter manchmal, häufig oder immer auch nachts oder an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Auch dass der Arbeitsalltag jedes siebenten durch einen stark schwankenden

Arbeitsrhythmus sowie hohe Arbeitsbelastungen und damit in der Regel durch hohe Intensität und lange Arbeitszeiten gekennzeichnet ist, wird durch diese Studie belegt.

Als Folge gelingt es vielen Telearbeiterinnen und Telearbeitern nicht, während der Freizeit „abzuschalten“ und von der Arbeit Abstand zu gewinnen. Die Untersuchungsergebnisse stützen die These, dass vor allem Erwerbstätige, die intensiv und lange arbeiten, verstärkt negative Wirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden benennen. Neben Muskel-Skelett-Beschwerden treten auch psychosoziale Beeinträchtigungen in dieser Gruppe der hoch Belasteten signifikant häufiger auf.

10.2 Handlungsfelder zur Förderung von Telearbeit und Gesundheit

Die Erhebung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erbrachte in einigen Themenfeldern deutliche Belege für Handlungsbedarfe für die Umsetzung der Telearbeit. Um praxisorientierte Lösungsansätze für diese negativen Faktoren aufzuzeigen, bedarf es vor allem der innerbetrieblichen Kommunikation und Verbesserung von Handlungsabläufen und Informationsflüssen. Dabei sollten gute Beispiele zur Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes jedoch überbetrieblich dokumentiert und diskutiert werden, um insgesamt zu einer besseren Gestaltung der Telearbeit beizutragen.

Bessere Unterstützung beim Einstieg in die Telearbeit

Der Einstieg in die neue Arbeitsform „Telearbeit“ ist für viele Befragte mit Schwierigkeiten verbunden. Neben anfänglichen Problemen mit der Arbeits- und Zeitkoordination wird auch die mangelnde Unterstützung durch das Unternehmen als Grund benannt. Diese Aussagen werden durch andere Ergebnisse dieser Erhebung bestätigt. Viele Telearbeiterinnen und Telearbeiter werden bei der Einrichtung des Telearbeitsplatzes und bei der neuen Form der Arbeitsorganisation nicht durch den Arbeitgeber, einen Betriebsrat oder einen medizinischen Berater unterstützt und sind in allen oder vielen Teilaspekten auf sich allein gestellt. Auch die Unterstützung beim Umgang mit der Informations- und Kommunikationstechnik ist für viele Befragte weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld.

Verbesserung des Informationsflusses und der Kommunikation mit Kolleginnen und Kollegen

Schwierigkeiten durch die mangelnde Einbeziehung in den Informationsfluss des Unternehmens, bei der Abstimmung mit Vorgesetzten sowie durch den mangelnden sozialen Kontakt zu Arbeitskollegen sind auch weiterhin der kritische Faktor für eine erfolgreiche und zufrieden stellende Umsetzung der Telearbeit.

Regelung der Telearbeit durch Betriebsvereinbarungen in Unternehmen aller Größenklassen

Die Ergebnisse dieser Studie belegen, dass Erwerbstätige, die Telearbeit im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ausführen, grundsätzlich positiver über ihre Arbeits-

situation urteilen. Sie belegen auch, dass Telearbeit durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gestaltet werden kann: Dies gilt für die Unterstützung durch Personal- bzw. Betriebsräte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Beispielsweise bei der technischen Ausstattung der Arbeitsplätze wird deutlich, dass die positive Einschätzung nicht allein auf bessere Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden kann: Viele der befragten Telearbeiterinnen und Telearbeiter mit Betriebsvereinbarung sind technisch eher schlechter ausgestattet als Mitglieder der Vergleichsgruppe. Für die positive Bewertung scheinen auch psychosoziale Faktoren ausschlaggebend zu sein. Die Betriebsvereinbarung und die darin getroffenen Regelungen wirken hier als Beleg für die grundsätzliche Unterstützung des Unternehmens für Telearbeit.

Vermeidung von Telearbeit während der Abend- und Nachtstunden sowie an Sonn- und Feiertagen sowie Vermeidung von Arbeit im Krankheitsfall

Aus der Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bilden die in dieser Erhebung nachgewiesenen Tendenzen, dass viele Telearbeiterinnen und Telearbeiter außerhalb der üblichen Arbeitszeiten auch abends oder nachts sowie im Krankheitsfall arbeiten, ein zentrales Handlungsfeld. Die Untersuchung zeigt auch, dass hier eine bestehende Betriebsvereinbarung nur geringen Einfluss auf das Verhalten und Handeln der Erwerbstätigen hat. Die selbständige, an Arbeitsergebnissen ausgerichtete Form der Arbeit führt deutlich in vielen Fällen zu einer Selbstaussbeutung der Erwerbstätigen mit möglichen langfristigen Folgen für deren Gesundheit.

Reduktion von stark schwankenden und zu hohen Arbeitsbelastungen

Stetig schwankende und zu hohe Arbeitsbelastungen bilden den wichtigsten Belastungsfaktor für Telearbeiterinnen und Telearbeiter. Regelmäßige Überstunden, der Verzicht auf Pausen und daraus resultierende psychosoziale Beeinträchtigungen wie Unruhe und Gereiztheit, Einschlafprobleme und mangelndes Abschalten nach der Arbeit sind Indikatoren für Handlungsbedarfe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bei Telearbeit, die für Unternehmen aller Größenklassen relevant sind.

10.3 Zukünftige Forschungsbedarfe

In Ergänzung zu den in Kapitel 10.2 dargestellten Handlungsbedarfen müssen als Ergebnis der Befragung einzelne Themenfelder benannt werden, für die diese Studie keine ausreichenden empirischen Belege, allerdings erste Hinweise auf mögliche Handlungsfelder des Arbeits- und Gesundheitsschutzes liefern kann. Es sind dies

- das Verhältnis zwischen Tele- und Familienarbeit,
- Belastungsfaktoren bei mobiler Telearbeit,
- Telearbeit in Mikrounternehmen sowie
- Telearbeit bei älteren Erwerbstätigen.

Obwohl der Fragebogen zu allen Aspekten Fragen beinhaltet, sind diese Aspekte teilweise in zu geringem Umfang berücksichtigt worden. Dies gilt für das Verhältnis zwischen Tele- und Familienarbeit, wo eine genauere Erfassung der Belastungsfaktoren notwendig ist.

Um Handlungsfelder zur Verbesserung der mobilen Telearbeit bzw. der Telearbeit in Klein- und Kleinunternehmen aufzuzeigen, liefert diese Erhebung keine ausreichende empirische Basis. Es wird jedoch deutlich, dass beispielsweise durch nicht vorhandene Betriebsvereinbarungen oder hohe Arbeitsbelastungen in diesen Gruppen Stressoren entstehen, die durch die bisherige Fokussierung der Forschung auf alternierende Telearbeit oder auf betriebliche Praxisprojekte vorwiegend in mittleren und großen Unternehmen nicht ausreichend berücksichtigt wurden.

Deutlich ergab sich des Weiteren ein erster Anfangsverdacht, dass ältere Arbeitnehmer verstärkt unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen leiden. Hier kann im Rahmen der Untersuchung jedoch nicht abschließend bewertet werden, ob dies auf das Alter oder andere Indikatoren wie Geschlecht oder Form der Telearbeit zurückzuführen ist.

Für alle benannten Forschungsfelder sollte auch geprüft werden, in wie weit bestehende Belastungen auf die Arbeitsform Telearbeit zurückzuführen sind. Hier ist der Vergleich von Arbeitssituationen des Normalarbeitsverhältnisses und der Telearbeit mittel- und langfristig sinnvoll.

Die hier dargestellten ersten deskriptiven Ergebnisse der Befragung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Telearbeit werden durch weitere Analyseschritte der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ergänzt.

11 Literatur

Basisinformation Telearbeit. Hauptsache gesund!? URL: <http://www.onforte.de/basisinfo/html/gesundheit.html> (22.07.2002)

Beermann, B.; Ertel, M.; Freude, G.; Höpfner, I.; Heinze, W.; Junghanns, G.; Kamps, H.-H.; Koßmann, J.; Kuhn, K.; Lazarus, H.; Müller-Arnecke, H.; Richter, G.; Tatusch, W.; Ullsperger, P.; Weißgerber, B.; Zeller, I.: Streß im Betrieb? – Handlungshilfen für die Praxis. 4. korrigierte Auflage. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2001. (Gesundheitsschutz, 20)

Braukowitz, A.; Boes, A.; Schwemmler, M.: Veränderungstendenzen der Arbeit im Übergang zur Informationsgesellschaft – Befunde und Defizite der Forschung. In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft, Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“; Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven. Bonn: ZV Zeitungs-Verlag 1998, 21-170. (Schriftenreihe „Enquete-Kommission: Zukunft der Medien“, 5)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; Bundesministerium für Bildung und Forschung in Zusammenarbeit mit der Deutschen Telekom (Hrsg.): Telearbeit. Leitfaden für flexibles Arbeiten in der Praxis. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Information [u. a.] 2001

Corazza, V.; Daimler, R.; Ernst, A.; Federspiel, K.; Herbst, V.; Langbein, K.: Kursbuch Gesundheit. Köln: Kiepenheuer & Witsch 1990

D+A Consulting; Wedde, P.: Entwicklung der Telearbeit – arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen. Gutachten für das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung im Auftrag des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) in Stuttgart. Bonn 1997. (Forschungsbericht. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 269)

Ertel, M.; Junghanns, G.; Pech, E.; Ullsperger, P.; Erdmann, U.; Kersten, N.: Auswirkungen der Bildschirmarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden. Ergebnisse betrieblicher Untersuchungen mit dem Fragebogen „Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW 1997. (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Forschung, Fb 762)

Ertel, M.; Maintz, G.; Ullsperger, P.: Telearbeit – gesund gestaltet. Tips für gesundheitsverträgliche Telearbeit. 5. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Dortmund, Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2000. (Gesundheitsschutz, 17)

Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz: Der Stand von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Europäischen Union. Pilotstudie. Zusammenfassender Bericht. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2000

Für eine sichere und gesunde Arbeitswelt. Fachkonzept der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg. Stand: 01.05.2000. URL: <http://bb.osha.de/systems/fachkon.pdf> (22.07.2002)

Gareis, K.: Heut' bleib ich zuhause! Telearbeit als effiziente Alternative. Karriereführer Spec. Informationstechnol. 3 (2000), 70-73

Gareis, K.; Kordey, N.: Telearbeit – Status Quo 2001 und Ausblick. Computerwoche 28 (2001), 27, 63

Gaßner, R.: Telearbeit, Teledienstleistungen und Teleservicecenter als Chancen für die aktive Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg. Abschlussbericht der Begleitforschung zu 16 ausgewählten Telearbeits- und Teledienstleistungsprojekten im Land Brandenburg. Berlin: IZT 2000. (Werkstattbericht. IZT, 45)

Junghanns, G.: Neue Aufgaben für die Stressprävention bei moderner Büroarbeit. Amtl. Mitt. Bundesanst. Arb.schutz Arb.med. (1998), 3, 3-4

Kilian, W.: Das überkommene Verständnis von „Arbeitnehmer“ und „Betrieb“ – Leistungsfähigkeit und Anpassungsbedarf im Hinblick auf Telearbeit. In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft, Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“; Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven. Bonn: ZV Zeitungs-Verlag 1998, 439-496. (Schriftenreihe „Enquete-Kommission: Zukunft der Medien“, 5)

Kordey, N.: Tips und Hinweise für Telearbeiter. Teil 1: Der Start in die Telearbeit. TeleOffice (1999), 1/2, 10-13 URL: <http://www.empirica.com/telearbeit/veroeffentlichung/TIPSTA4komplett.pdf> (22.07.2002)

Liebs, A.; Schuchardt, J.: Telearbeit. Ein Leitfaden für Beschäftigte. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes NRW. [ca. 1999]

Oertel, B.; Wölk, M.; Kreibich, R.: Neue Selbständigkeit im Netz. In: Enquete-Kommission „Zukunft der Medien in Wirtschaft und Gesellschaft, Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“; Deutscher Bundestag (Hrsg.): Arbeitswelt in Bewegung: Trends, Herausforderungen, Perspektiven. Bonn: ZV Zeitungs-Verlag 1998, 351-438. (Schriftenreihe „Enquete-Kommission: Zukunft der Medien“, 5)

Streß am Arbeitsplatz. Zusammenfassung eines Berichts der Agentur. Luxemburg: Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz 2000. (FACTS, 8)

Telearbeit in der Arbeitsschutzverwaltung des Freistaats Sachsen. Dresden: Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin URL: <http://sn.osha.de/publications/projektberichte/telearbeit/telearbeit.pdf>. (09.10.2000)

Welsch, J.: Arbeiten in der Informationsgesellschaft. Studie für den Arbeitskreis „Arbeit-Betrieb-Politik“ der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung 1997

Anhang:**Fragebogen „Auswirkungen der Telearbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden“**

IZT – Institut für Zukunftsstudien und
Technologiebewertung gGmbH
z.Hd. Frau Oertel/ Frau Wölk
Schopenhauerstr. 26

14129 Berlin

- Sie brauchen für das Ausfüllen ca. 30 Minuten.
- Ihre Angaben werden anonym und vertraulich behandelt.
- Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen innerhalb von 14 Tagen an das IZT oder verwenden Sie die Online-Version unter <http://www.izt.de>.
- Rückfragen bitte an
Britta Oertel ☎ (030) 80 30 88-43
Michaela Wölk ☎ (030) 80 30 88-45
- Kommentare und Kritik sind willkommen.

Angaben zu Ihrem Unternehmen**1. In welcher Branche sind Sie tätig?**

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Land und Forstwirtschaft/ Fischerei | <input type="checkbox"/> Produzierendes Gewerbe und Handwerk |
| <input type="checkbox"/> Handel, Gastgewerbe und Verkehr | <input type="checkbox"/> Kredit- und Versicherungsgewerbe |
| <input type="checkbox"/> Grundstückswesen, Vermietung | <input type="checkbox"/> Dienstleistungen für Unternehmen |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung und ähnliches | <input type="checkbox"/> Öffentliche und private Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung) |
| <input type="checkbox"/> Freie Berufe | |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges, <i>bitte nennen:</i> _____ | |

2. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen/ Ihre Dienststelle insgesamt?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 0-9 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> 501-2.000 Beschäftigte |
| <input type="checkbox"/> 10-50 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> 2001-5.000 Beschäftigte |
| <input type="checkbox"/> 51-100 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> über 5.000 Beschäftigte |
| <input type="checkbox"/> 101-500 Beschäftigte | <input type="checkbox"/> trifft nicht zu (aufgrund freiberuflicher Tätigkeit) |

3. Wurde in Ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung zur Telearbeit abgeschlossen bzw. bestehen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültige Regelungen (beispielsweise im Tarifvertrag) für Telearbeit?

- ja nein ist mir nicht bekannt trifft nicht zu (freiberuflich/ selbständig)

4. Wie hat sich der Personalbestand in Ihrem Arbeitsbereich (z.B. in Ihrer Abteilung) im letzten Jahr entwickelt?

- Personal wurde abgebaut;
 Personal wurde eingestellt;
 Der Personalbestand ist in etwa gleich geblieben.
 Diese Frage trifft auf mich nicht zu (freiberufliche/ selbständige Tätigkeit).

Angaben zu Ihrem Beschäftigungs- und Tätigkeitsprofil und zu Ihrem Einstieg in die Telearbeit

5. Welches Beschäftigungsverhältnis haben Sie?

- fest angestellt, mit _____ Stunden/ Woche
- selbständig tätig
- befristet angestellt, mit _____ Stunden/ Woche
- Werkvertrag oder Honorarvertrag
- frei oder freiberuflich tätig
- Sonstiges, *bitte ausführen:* _____

6. Welche Position nehmen Sie in Ihrem Unternehmen ein?

- Angestellte(r)/ Beamtin/Beamter (einfache/ mittlere Tätigkeiten)
- Selbständige(r) Unternehmer/ in mit _____ Mitarbeitern
- leitende(r) Angestellte(r)/ Beamtin/Beamter
- freiberufliche Tätigkeit
- Sonstiges, *bitte nennen:* _____

7. Seit wann arbeiten Sie in Ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis (d.h. in Ihrem jetzigen Unternehmen bzw. selbständig oder freiberuflich etc.)?

seit _____ Jahren und _____ Monaten

8. Und seit wann arbeiten Sie in einem Telearbeitsverhältnis bzw. frei oder selbständig als Telearbeiterin bzw. Telearbeiter?

seit _____ Jahren und _____ Monaten

9. Welche Art der Telearbeit praktizieren Sie?

- Mobile Telearbeit (Telearbeit an wechselnden Orten, z.B. im Außendienst oder in Betrieben von Kunden oder Lieferanten) *und zwar im*
 - kaufmännischen Außendienst
 - technischen Außendienst
- Alternierende Telearbeit (Telearbeit, die teils zu Hause und teils im Betrieb erbracht wird);
- eine Mischform aus alternierender und mobiler Telearbeit;
- Telearbeit in Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros;
- Telearbeit ausschließlich zu Hause;

Wenn Sie alternierend oder mobil telearbeiten, an wie vielen Tagen pro Woche arbeiten Sie in der Regel ganz oder teilweise zu Hause?

_____ Tage

10. Wie viel Zeit benötigen Sie durchschnittlich für den Weg zu Ihrer betrieblichen Arbeitsstätte?

- Ich benötige durchschnittlich _____ Stunden und _____ Minuten für den Weg zu meiner Arbeitsstätte.
- Diese Frage trifft auf mich nicht zu.

11. Welche Gründe waren für Ihr Interesse an Telearbeit ausschlaggebend? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Betreuung von Kindern
- Arbeitslosigkeit
- Wunsch nach selbstbestimmtem Arbeiten ohne Hierarchien und Vorgesetzte
- eigene Behinderung
- langer Anfahrtsweg zum Büro
- Standortverlagerung des Betriebes o.ä.
- Weitere Gründe, *bitte nennen:* _____
- Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Wunsch nach Arbeitseinteilung entsprechend meines persönlichen Rhythmus
- Rehabilitationsmaßnahme aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit
- Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung
- schlechtes Betriebsklima
- Versetzung des Partners/ der Partnerin

12. Sofern Sie in einem Angestelltenverhältnis arbeiten, nach welchen Gesichtspunkten wurden Sie von Ihrem Unternehmen für Telearbeit ausgewählt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

Aufgrund...

- meiner beruflichen Erfahrungen
- meiner guten Computerkenntnisse
- des Vertrauensverhältnisses zwischen mir und meinem Vorgesetzten
- Standortverlagerung des Betriebes o.ä.
- der Eignung meiner Wohnung für Telearbeit
- meines nachdrücklichen Engagements für Telearbeit
- meiner persönlichen Lebenssituation (z.B. Betreuung von Familienangehörigen)
- Büroflächeneinsparung des Betriebes o.ä.

Weitere Gründe, *bitte nennen:* _____

13. Wenn Sie an Ihren Einstieg als "Telearbeiterin" oder "Telearbeiter" denken: Hatten Sie anfangs damit Schwierigkeiten?

	cher ja	cher nein
Probleme, zu Hause mit der Arbeit anzufangen (Selbstmotivation/ Selbstdisziplin)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten, mir die Arbeitszeit richtig einzuteilen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ablenkungen bzw. Störungen bei der Arbeit zu Hause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abstimmungsprobleme mit Partner/in bzw. Familie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten bei der Koordination von Arbeitsabläufen mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abstimmungsprobleme mit Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mangelnder sozialer Kontakt zu Arbeitskollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
unzureichende Vorbereitung/ Unterstützung auf die veränderte Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
mangelnde Einbeziehung in den Informationsfluss des Unternehmens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten mit dem Betrieb der Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abstimmungsprobleme mit Kunden bzw. Auftraggebern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sonstiges, *und zwar:* _____

14. Haben diese anfänglichen Schwierigkeiten mit zunehmender Dauer an Bedeutung verloren bzw. glauben Sie, dass diese anfänglichen Schwierigkeiten mit der Zeit an Bedeutung verlieren werden?

- eher ja
- eher nein

15. Seit wann arbeiten Sie mit modernen Informations- und Kommunikationstechniken (bildschirmgestützten Arbeitsformen)?

seit _____ Monaten und _____ Jahren

16. Wie hat Sie Ihr Arbeitgeber bzw. wie haben Sie sich auf die Arbeitsform der Telearbeit vorbereitet?
Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

	durch die Arbeitsstelle	aufgrund von Eigeninitiative
Qualifizierung im Umgang mit Hard- und Software	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ergonomische Qualifizierung (Gestaltung eines häuslichen Bildschirmarbeitsplatzes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Literatur und Informationsmaterial zum Selbststudium	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulung für Gruppen- oder Teamarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulung im Umgang mit Kunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulung im Zeitmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vermittlung von Techniken der Arbeitsorganisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch Betriebsrat bzw. Gewerkschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beratung durch Arbeits- bzw. Berufskollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Vorbereitungsmaßnahmen, bitte nennen:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie derzeit aus? Bitte geben Sie eine möglichst genaue Tätigkeitsbeschreibung an, z.B. freie journalistische Tätigkeit für eine Computerfachzeitschrift oder Erstellung und Wartung von diversen Multimedia-Anwendungen:

18. Wie wird Ihr Leistungspensum geregelt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Arbeits- und Terminplanung in Absprache mit dem Arbeitgeber (Zielvereinbarung)
- Arbeits- und Terminplanung in Absprache mit den Kunden/ Auftraggebern
- Vorgabe der Bearbeitungszeit für Aufgaben bzw. Projekte durch den Kunden/ Auftraggeber
- Leistungsvorgaben (Umsatz- bzw. Qualitätsziele)
- Sonstige Regelungen, und zwar: _____

19. Wie wird Ihre Vergütung festgelegt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Festgehalt
- Grundgehalt plus leistungs- bzw. erfolgsabhängiger Provisions- bzw. Prämienanteil in Höhe von durchschnittlich _____ %
- schwankendes Gehalt (je nach Auftragslage)
- Sonstiges, bitte ausführen: _____

Arbeitsplatz- und Arbeitszeitorganisation

20. Wer hat Sie bei der Einrichtung und Gestaltung Ihres häuslichen Telearbeitsplatzes beraten bzw. unterstützt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Auftraggeber
- Arbeitgeber
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Bürofachplaner
- Ich habe mich selbst informiert.
- Betriebs- oder Personalrat
- Gewerkschaft
- Betriebsarzt
- Arbeitskollegen bzw. Freunde
- Sonstige, bitte ausführen: _____

21. Wurde Ihr häuslicher Arbeitsplatz von einer fachkundigen Person überprüft bzw. "abgenommen"? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Sicherheitsfachkraft
- Betriebsarzt bzw. überbetrieblicher Arbeitsmedizinischer Dienst
- Betriebs- bzw. Personalrat
- Telearbeitsbeauftragte(r)
- Staatliche Arbeitsschutzbehörde bzw. technischer Aufsichtsdienst der Berufsgenossenschaften
- Sonstige, bitte ausführen: _____

22. Haben Sie zu Hause ein separates, räumlich vom Wohnbereich abgetrenntes Arbeitszimmer?

- ja
- nein, ich teile das Arbeitszimmer
- nein, ich arbeite im _____

23. Wie viel Quadratmeter hat Ihr Arbeitszimmer? Sollten Sie das Zimmer teilen bzw. mehrfach nutzen, benennen Sie bitte "Ihren" Anteil:

_____ qm

24. Wie schätzen Sie Ihren häuslichen Arbeitsplatz in den folgenden Punkten ein? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

	sehr gut	eher gut	mittelmäßig	eher schlecht	sehr schlecht
Raumklima (Belüftung/ Heizung)	<input type="checkbox"/>				
Gerüche/ Staub	<input type="checkbox"/>				
Lichtverhältnisse	<input type="checkbox"/>				
Geräuschpegel	<input type="checkbox"/>				
Büromöbel	<input type="checkbox"/>				
Ausstattung des Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/>				

25. Wie ist Ihr häuslicher Arbeitsplatz technisch ausgestattet? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Schreibmaschine
- Voicebox oder Anrufbeantworter
- PC/ MAC bzw. Workstation
- Kopiergerät
- E-Mail
- Internetanschluss
- Scanner
- Bildtelefon oder Videokonferenzsystem
- Sonstiges, bitte ausführen: _____
- Telefaxgerät bzw. Computerfax
- Modem bzw. ISDN-Karte
- Drucker
- Notebook
- separater beruflicher Telefonanschluß
- Mobiltelefon
- Kombigerät
- Zugang zum Zentralrechner Ihres Unternehmens

26. Wie sind die ergonomischen Bedingungen an Ihrem häuslichen Arbeitsplatz?

	ja	nein
Gibt es auf der Bildschirmoberfläche oft Spiegelungen oder Blendungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind die Zeichen auf dem Schirm gut lesbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erlaubt die Tastatur ein fehlerfreies Schreiben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie einen höhenverstellbaren Bürostuhl?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie ausreichend Bewegungsfläche und Beinfreiheit an Ihrem Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie einen geeigneten Computer- bzw. Bildschirmtisch mit ausreichender Ablagefläche?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Benutzen Sie bei Ihrer Arbeit ein Stehpult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügt Ihr Arbeitsplatz über Tageslicht sowie über ausreichende künstliche Beleuchtung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeiten Sie überwiegend in einem fensterlosen Raum?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Sind Sie insgesamt mit der Ausstattung Ihres häuslichen Arbeitsplatzes zufrieden?

ja nein

Falls Sie mit der Ausstattung nicht zufrieden sind, geben Sie bitte Ihre Gründe an:

28. Bitte geben Sie an, welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit Sie in der Regel zu Hause, im Betrieb bzw. bei Kunden/ Auftraggebern verbringen. Bitte tragen Sie jeweils Prozentangaben ein:

Arbeitsort	Arbeitszeit in %
zu Hause	_____ %
im Betrieb/ Büro	_____ %
bei Kunden/ Auftraggebern	_____ %
unterwegs (z.B. im Auto)	_____ %
auf Geschäftsreisen	_____ %
Sonstiges, bitte ausführen:	_____ %

29. Wie wird Ihre Arbeitszeit geregelt? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Ich habe eine vom Arbeitgeber festgesetzte Kernarbeitszeit von _____ Uhr bis _____ Uhr.
- Ich muss üblicherweise in der Zeit von _____ Uhr bis _____ Uhr für meine Kunden bzw. Auftraggeber erreichbar sein.
- Ich kann über meine Arbeitszeit weitgehend frei bestimmen.

30. Welchen Arbeitsrhythmus bevorzugen Sie in der Regel an Ihrem häuslichen Arbeitsplatz im Rahmen der Möglichkeiten? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Ich arbeite intensiv und versuche, mein Arbeitspensum möglichst schnell und ohne Unterbrechungen zu erledigen, um danach freie Zeit zu haben.
- Ich teile mein Arbeitspensum auf einen längeren Zeitraum auf und streue Pausen und andere Tätigkeiten (z.B. im Haushalt) gezielt ein, um möglichst entspannt arbeiten zu können.
- Ich wende mich meiner Arbeit zu, wenn mein(e) Kind(er) oder weitere Angehörige versorgt sind.

31. Zu welchen Zeiten arbeiten Sie an Ihrem häuslichen Arbeitsplatz?

	Immer bzw. häufig	manchmal	selten	nie
Von 6 Uhr bis 10 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von 10 Uhr bis 14 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von 14 Uhr bis 18 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von 18 Uhr bis 23 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von 23 Uhr bis 6 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mein Arbeitsrhythmus ist stark schwankend/ unregelmäßig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. Wie haben sich die Dauer und die Intensität Ihrer Arbeit durch Telearbeit verändert (im Vergleich zu Ihrer früheren Arbeit, d.h. bevor Sie mit Telearbeit begannen)? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

Ich arbeite...

- länger als früher kürzer als früher in etwa genauso lang wie früher
- intensiver als früher weniger intensiv als früher in etwa genauso intensiv

33. Wie lange arbeiten Sie in der Regel pro Tag am Bildschirm?

ca. _____ Stunden

34. Und wie viele Stunden arbeiten Sie im Durchschnitt für Ihre berufliche Tätigkeit insgesamt? Bitte geben Sie sowohl die tägliche, als auch die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit an:

Tägliche Arbeitszeit: etwa _____ Stunden

Wöchentliche Arbeitszeit: etwa _____ Stunden

35. Wie viele Stunden benötigen Sie in der Regel für die Arbeit im Haushalt (ggf. einschließlich Kinderbetreuung)? Bitte geben Sie sowohl die tägliche, als auch die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit an:

Täglich: etwa _____ Stunden

Wöchentlich: etwa _____ Stunden

36. Wie wird die von Ihnen geleistete Arbeitszeit im Rahmen Ihrer Erwerbstätigkeit erfasst?

- per EDV per Selbstaufschreibung keine Arbeitszeiterfassung

37. Wie werden Ihre Überstunden abgegolten? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Vergütung/ Zuschläge
- zusätzliche freie Zeit (z.B. Urlaub)
- Gleitzeitkonto
- Lebenszeitkonto
- Sonstiges, bitte ausführen: _____
- Diese Frage trifft auf mich nicht zu, da:
- ich keine Überstunden mache;
- es keine Regelung gibt;
- ich freiberuflich bzw. selbständig tätig bin.

49. Sie verbringen einen erheblichen Anteil Ihrer Arbeitszeit zu Hause. Wie hat sich dies auf Ihr Privatleben, Ihre Partnerschaft und auf Ihr Familienleben ausgewirkt?

50. Wie hat sich die Belastung für Ihr Privat- bzw. Familienleben bei Telearbeit im Vergleich zu Ihrer früheren Arbeitssituation entwickelt?

- hat stark zugenommen hat zugenommen ist unverändert hat abgenommen

51. Beeinträchtigen berufliche Belastungen Ihre Freizeit?

- eher ja eher nein

52. Beeinträchtigen berufliche Belastungen Ihre Partnerschaft?

- eher ja eher nein trifft nicht zu

53. Unterstützt Sie Ihr/e Partner/in bei der Arbeit im Haushalt?

- selten gelegentlich oft bzw. immer trifft nicht zu

54. Finden Sie Verständnis und Unterstützung bei beruflichen Belastungen innerhalb Ihrer Partnerschaft?

- selten gelegentlich oft bzw. immer trifft nicht zu

55. Was schätzen Sie an Ihrer Arbeit am meisten?

56. Und was vermissen Sie bzw. was belastet Sie an Ihrer Arbeit am meisten?

57. Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die folgenden Merkmale auf Ihre Arbeitssituation insgesamt zutreffen:

	immer	häufig	manchmal	selten	nie
Langes Sitzen bei der Arbeit belastet mich.	<input type="checkbox"/>				
Ich muss schwere Geräte bzw. Materialien heben bzw. tragen.	<input type="checkbox"/>				
Ich muss mit unbekanntem oder wenig bekannten Geräten und Programmen bei Kunden umgehen.	<input type="checkbox"/>				
Die technische Ausstattung meines Arbeitsplatzes ist störungsanfällig bzw. fällt häufig aus.	<input type="checkbox"/>				
Prinzipiell bin ich bereit, außerhalb traditioneller Arbeitszeiten zu arbeiten (abends, am Wochenende bzw. an Feiertagen).	<input type="checkbox"/>				
Ich kann das Verhältnis zwischen meiner Arbeit und meinem Privatleben ausgewogen gestalten.	<input type="checkbox"/>				
Die Arbeitsmenge überfordert mich.	<input type="checkbox"/>				
Ich fühle mich für die Anforderungen bei meiner Arbeit nicht ausreichend qualifiziert.	<input type="checkbox"/>				
Die Fülle der Informationen, die ich tagtäglich verarbeiten muss, überfordert mich.	<input type="checkbox"/>				
Lange Autofahrten bzw. Reisezeiten zu Kunden/ Auftraggebern belasten mich.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann meine Fähigkeiten und Kenntnisse gut einsetzen.	<input type="checkbox"/>				
Der Arbeitsanfall ist unregelmäßig.	<input type="checkbox"/>				
Meine Arbeitsaufträge bzw. Aufgabenstellungen sind klar formuliert.	<input type="checkbox"/>				
Mit meinen Arbeitskollegen komme ich gut aus und werde von Ihnen unterstützt (z.B. bei Problemen in der Arbeit).	<input type="checkbox"/>				

58. Wie empfinden Sie Ihre Arbeitsbelastung insgesamt?

- viel zu hoch zu hoch in etwa richtig eher zu gering

59. Wie reagieren Sie auf hohe Arbeitsbelastung? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Ich verzichte auf Arbeitsunterbrechungen/ Pausen.
 Ich arbeite schneller, aber weniger sorgfältig.
 Ich gebe Arbeit an Arbeitskollegen ab.
 Ich versuche, den/ die Vorgesetzte/n davon zu überzeugen, dass er/ sie zuviel erwartet.
 Ich mache Überstunden bzw. baue ein Zeitguthaben (z.B. Gleitzeit) auf.
 Sonstiges, *bitte ausführen:* _____
 Trifft auf mich nicht zu, da meine Arbeitsbelastung ausgeglichen ist.

60. Wie bewerten Sie den Arbeitsumfang an Ihrem Arbeitsplatz?

- Der Arbeitsumfang bei meiner Arbeit ist ...
 von einer Person in der Regel zu bewältigen.
 in Zeiten mit Spitzenbelastungen eigentlich nicht mehr von einer Person zu bewältigen.
 von einer Person immer nur durch Überstunden zu bewältigen.

61. Haben Sie den Eindruck, Ihre eigenen Belastungsgrenzen zu kennen?

- eher ja eher nein Ich bin mir nicht sicher.

62. Wie würden Sie Ihre momentane Arbeitssituation bezeichnen?

- ermutigend ausgeglichen bedrückend

63. Wodurch könnte Ihre Arbeitssituation ggf. verbessert werden? Bitte ausführen:

64. Wie gehen Sie persönlich mit Arbeitsanforderungen und Belastungen um? Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit die folgenden Aussagen für Sie zutreffen:

	trifft sehr zu	trifft etwas zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Meine Arbeit pulvert mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge zu finden (z.B. zum Friseur gehen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich strengte mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicherlich nicht sein ganzes Leben durchhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

65. Wie lange schlafen Sie in der Regel pro Nacht?

ca. _____ Stunden

66. Meinem Gefühl nach habe ich in der Regel ...

- ausreichend Schlaf. zu wenig Schlaf.

67. Wie schätzen Sie insgesamt Ihren Gesundheitszustand ein?

- sehr gut eher gut mittelmäßig eher schlecht sehr schlecht

68. Treten bei Ihnen häufiger Befindlichkeitsstörungen oder Gesundheitsbeschwerden während bzw. nach der Arbeit auf? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Schulter- und Nackenschmerzen | <input type="checkbox"/> Niedergeschlagenheit |
| <input type="checkbox"/> Rücken- und Kreuzschmerzen | <input type="checkbox"/> Schwächegefühl |
| <input type="checkbox"/> Kopfschmerzen | <input type="checkbox"/> Geräuschempfindlichkeit |
| <input type="checkbox"/> Augenbeschwerden (Flimmern, Rötungen, Entzündungen, etc.) | <input type="checkbox"/> Beschwerden an Händen, Armen, Beinen (Einschlafen, Prickeln) |
| <input type="checkbox"/> Sehschärfeveränderungen | <input type="checkbox"/> Beschwerden an Handgelenken und Unterarmen |
| <input type="checkbox"/> Vorzeitige Müdigkeit/ Mattigkeit | <input type="checkbox"/> Hautrötungen,- ausschlag,- jucken |
| <input type="checkbox"/> Erschöpfung | <input type="checkbox"/> Herzklopfen |
| <input type="checkbox"/> Schlafstörungen (Einschlafschwierigkeiten, Durchschlafstörungen) | <input type="checkbox"/> Herzbeschwerden (Herzdruck,- stiche,- schmerzen,- anfälle) |
| <input type="checkbox"/> Konzentrationsstörungen | <input type="checkbox"/> Atemnot |
| <input type="checkbox"/> Innere Unruhe/ Anspannung | <input type="checkbox"/> Schweißausbrüche |
| <input type="checkbox"/> Ärger | <input type="checkbox"/> Appetitlosigkeit, Völlegefühl |
| <input type="checkbox"/> Reizbarkeit | <input type="checkbox"/> Magenbeschwerden |
| <input type="checkbox"/> Lustlosigkeit | <input type="checkbox"/> Erkältungen |
| <input type="checkbox"/> Ängste/ Beklemmungen | <input type="checkbox"/> Übelkeit |
| <input type="checkbox"/> Schwindelgefühl | |
| <input type="checkbox"/> Sonstige Gesundheitsbeschwerden, bitte ausführen: | |

Dies trifft auf mich nicht zu.

69. Waren Sie wegen einer oder mehrerer dieser Beschwerden in den letzten 6 Monaten in ärztlicher Behandlung?

- ja nein trifft nicht zu

70. Waren Sie wegen anderer Beschwerden bzw. Krankheiten in den letzten 6 Monaten in ärztlicher Behandlung?

- ja nein

71. Waren Sie in den letzten 6 Monaten einmal oder häufiger arbeitsunfähig?

- nein ja, einmal, für ca. ___ Tage ja mehrfach, und zwar für ca. ___ Tage insgesamt.

72. Wenn Sie sich an einem Tag müde oder erschöpft fühlen oder Schmerzen haben, gibt es für Sie die Möglichkeit, Ihre Arbeit den Gegebenheiten anzupassen?

- ja, vollständig ja, teilweise nein, überhaupt nicht

73. Kann es aufgrund der Arbeitssituation schwierig sein, nicht zu arbeiten, wenn Sie ein bis zwei Tage krank sind?

- ja, oft ja, manchmal nein, selten

74. Wie oft haben Sie in den letzten 6 Monaten trotz Krankheit gearbeitet?

_____Tage

75. Machen Sie sich Sorgen über Ihre Gesundheit im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit?

- oft manchmal selten oder nie

76. Wie gehen Sie mit gesundheitlichen Beschwerden bei der Arbeit um?

	trifft sehr zu	trifft etwas zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Unwohlsein und gesundheitliche Schwächen lasse ich mir nicht anmerken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei Unwohlsein und gesundheitlichen Schwächen suche ich ärztlichen Rat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Über Unwohlsein und gesundheitliche Schwächen tausche ich mich mit meinen Arbeitskollegen aus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

77. Haben Sie bereits an einer allgemeinen gesundheitlichen Vorsorgeuntersuchung ("Check-Up") teilgenommen?

ja nein

78. Ist in Ihrem Unternehmen ein Betriebsarzt beschäftigt bzw. ist ein überbetrieblicher arbeitsmedizinischer Dienst verfügbar?

ja nein ist mir nicht bekannt

79. Nehmen Sie ärztlich verordnete oder andere Medikamente ein?

	Nie	selten	gelegentlich	oft
Schmerzmittel (einschließlich Kopfschmerzmittel)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlafmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beruhigungsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anregungsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blutdruck senkende Mittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimmungsaufheller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abführmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

80. Wann wurden Ihre Augen zum letzten Mal untersucht?

vor _____ Jahren und _____ Monaten

81. Benutzen Sie eine Sehhilfe (Brille, Kontaktlinsen)?

nein ja, bei der Arbeit ja, während der Freizeit ja, (fast) immer

82. Sind Sie Raucher/in ?

nein ja, und zwar rauche ich ca. _____ Zigaretten bzw. _____ Zigarren etc. pro Tag.

83. Kommt es vor, dass Sie in Phasen hoher Arbeitsbelastung verstärkt Medikamente nehmen oder verstärkt Genussmittel konsumieren (z.B. Kaffee, Alkohol oder Zigaretten)?

nie bzw. selten gelegentlich häufig

84. Was bedeutet für Sie, insgesamt gesehen, Ihre Freizeit?

In meiner Freizeit suche ich in erster Linie Ruhe und Erholung.
 In meiner Freizeit möchte ich in erster Linie aktiv sein und nehme mir daher viel vor.

85. Wie viel Tage Urlaub nehmen Sie durchschnittlich pro Jahr?

etwa _____ Tage

86. Welche der folgenden Aussagen im Zusammenhang mit Urlaub treffen auf Sie zu?

- Ich bevorzuge, öfter ein paar freie Tage zu nehmen bzw. im Jahr mehrere Kurzaurlaube zu machen.
 Ich bevorzuge, in größeren Abständen einen längeren Urlaub zu machen (mind. 3 Wochen).
 Meine Arbeitsbelastung lässt Urlaub in der Regel nicht zu.

87. Treiben Sie Sport bzw. gleichen Sie Ihre Arbeitsbelastung durch gezielte Aktivitäten aus?

ja, unregelmäßig ja, regelmäßig nein

88. Falls ja, welche Aktivitäten üben Sie aus? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

- Übungen zur Entspannung bzw. zur Stressbewältigung
 Fitnesstraining
 Laufen, Wandern, Fahrrad fahren, Schwimmen, Skilaufen, etc.
 Vereinssport
 Gartenarbeit
 Weitere (sportliche) Aktivitäten, und zwar: _____

Bewertung und Ausblick

89. Wenn Sie Ihre bisherigen Erfahrungen mit Telearbeit/ flexiblen Arbeitsformen überdenken und den Blick in die Zukunft richten: wie schätzen Sie dann die folgenden Punkte ein? Bitte kreuzen Sie alle zutreffenden Antworten an:

Ich erwarte,

- dass ich anfängliche Schwierigkeiten, die ich bei der Telearbeit hatte (z.B. eigener Arbeitsrhythmus, Kontakt zu Arbeitskollegen), überwinden werde.
 dass ich mich an die Freiheiten, die ich bei der Telearbeit habe, so sehr gewöhne, dass ich sie nicht mehr missen möchte.
 dass Telearbeit für mich eine dauerhafte berufliche Perspektive darstellt.

Ich befürchte,

- dass mein Privatleben bzw. meine Familie unter meinem hohen beruflichen Engagement leidet.
 dass ich den Kontakt zu meinen Arbeitskollegen verlieren werde.
 dass meine berufliche Zukunft unsicher ist.
 dass meine Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter zurückgeht.

Ich wünsche mir

- mehr Austausch mit Arbeitskollegen.
 mehr Unterstützung durch Vorgesetzte und Arbeit- bzw. Auftraggeber.
 mehr Eigenverantwortung und Flexibilität bei der Gestaltung meiner Arbeit.

90. Welcher der folgenden fünf Wünsche ist Ihnen im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit besonders wichtig? Bitte kennzeichnen Sie den Wunsch, der Ihnen am wichtigsten ist, mit einer „1“, den zweitwichtigsten mit einer „2“, etc.

- ___ mehr freie Zeit für mein Privatleben (Familie, Freunde, Hobbies);
 ___ weniger Leistungsdruck in der Arbeit;
 ___ mehr Geld für meine Arbeit;
 ___ Sicherheit meines Arbeitsplatzes;
 ___ eine bessere Arbeit (sinnvollere Tätigkeit, interessantere Aufgaben, mehr Verantwortung, etc.).

Zu Ihrer Person:**91. Befindet sich Ihr jetziger Wohnort**

- in der Innenstadt, im Umland,
 am Stadtrand, in einem ländlichen Gebiet?

92. Welchen Schulabschluss haben Sie? Bitte kreuzen Sie nur Ihren jeweils höchsten Abschluss an:

- Hauptschulabschluss Abitur/ Fachabitur
 mittlere Reife Hochschulabschluss/ Fachhochschulabschluss

93. Wie viele Personen wohnen mit Ihnen in Ihrem Haushalt?

- Ich bin alleinlebend.
 Ich lebe mit einem/r Partner/in zusammen.
 Ich lebe mit einem Kind oder mehreren Kindern zusammen (alleinerziehend).
 Ich lebe mit einem/er Partner/in und einem Kind bzw. mehreren Kindern zusammen.
 Sonstiges (z.B. WG, bei den Eltern), *bitte ausführen:* _____

94. Wenn Sie mit Kindern zusammenleben, geben Sie bitte die Anzahl der Kinder nach Altersgruppen an:

_____ Kinder im Baby-/ Kleinkindalter _____ Kinder im Schulalter
 _____ Kinder in der beruflichen Ausbildung bzw. im Studium

95. Ist Ihr Partner/ Ihre Partnerin berufstätig?

- ja, Vollzeit ja, Teilzeit bzw. unregelmäßige Beschäftigung
 nein trifft nicht zu

96. Persönliche Angaben:

Alter: unter 30 Jahre 45 - 49 Jahre
 30 - 34 Jahre 50 - 54 Jahre
 35 - 39 Jahre 55 - 59 Jahre
 40 - 44 Jahre über 60 Jahre

Geschlecht: weiblich männlich

Größe: _____ cm **Gewicht:** _____ kg

Wenn Sie möchten, können Sie hier noch Anmerkungen machen oder Hinweise geben. Wir freuen uns auch über Kritik an diesem Fragebogen.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!