



## **VBGR Information Telearbeit** (Czarnowski)

Nachdem das DPMA das Thema Telearbeit im Herbst 2002 mit einer Gruppe von ca. 18 Mitarbeitern angegangen ist, will die Amtsleitung 2003 für ca. 50 weitere Mitarbeiter die Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit anbieten. In diesem Zusammenhang ist der Abschluss des Modellversuchs Telearbeit in Hessen, über den der Vorsitzenden der dbb tarifunion, Robert Dera, berichtet, für die Mitarbeiter im DPMA von besonderem Interesse:

...Am 28. November 2002 wurde in Wiesbaden der Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Modellversuch alternierende Telearbeit in der hessischen Landesverwaltung vorgestellt. Die dbb tarifunion hatte im September 2000 mit der hessischen Landesregierung eine Vereinbarung zur Durchführung des Modellversuchs abgeschlossen und war seither in der zentralen Projektgruppe vertreten. Alternierende Telearbeit liegt dann vor, wenn Beschäftigte ihre individuelle regelmäßige Arbeitszeit teilweise zu Hause und teilweise in der Dienststelle erbringen, wobei die Verteilung der Arbeitszeit auf die beiden Arbeitsorte individuell vereinbart wird. Für die Arbeitstage in der häuslichen Arbeitsstätte ist eine Präsenzzeit festzulegen, während derer die Mitarbeiter erreichbar sein müssen. Die häusliche Arbeitsstätte ist mit der behördlichen Arbeitsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden. Alle acht ministeriellen Verwaltungsbereiche sowie die hessische Staatskanzlei waren bei dem Modellversuch repräsentiert. Insgesamt nahmen 141 Beschäftigte aus 43 Dienststellen teil, in die wissenschaftliche Begleitung waren außerdem 65 Vorgesetzte, 21 Kolleginnen und Kollegen (Vergleichsgruppe) sowie 35 Beschäftigtenvertreter (Frauen- und Schwerbehindertenbeauftragte) eingebunden. Die grundsätzliche Einstellung der Probanden zur alternierenden Telearbeit fiel äußerst positiv aus. 98 Prozent der Teilnehmer/innen möchten nach Beendigung des Modellversuchs weiterhin alternierend arbeiten und dies überwiegend auf mittel- bis langfristige Sicht.

Eine der zentralen und wichtigsten Erkenntnisse aus dem Modellversuch ist: Alternierende Telearbeit trägt in hohem Maße zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Während dieser Effekt im Ergebnis erwartet worden war, überrascht ein Blick auf die Ursachen: Man war davon ausgegangen, dies werde auf Entlastungseffekte im rein beruflichen oder rein familiären Bereich zurückzuführen sein. Die Befragung der Probanden ergab aber, dass sowohl die "familiäre Belastung" als auch die "berufliche Belastung" in ihrer subjektiven Empfindung eine leichte Steigerung erfahren haben, hieraus also keine Entlastungseffekte herrühren können. Vielmehr steht die hohe Optimierung der Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche in einem starken Zusammenhang mit der Verbesserung der Arbeitszeitflexibilität und mit einer insgesamt größeren Zeitsouveränität. Hierin liegt ein weiteres Ergebnis von zentraler Bedeutung, das so nicht erwartet worden war: Es handelt sich bei alternierender Telearbeit nicht nur um ein neues Arbeitsmodell, sondern um ein Arbeitszeitmodell, welches in sehr individueller und flexibler Weise die beiderseitige Abstimmung ermöglicht und dadurch eine massive Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erzielt.

Über 90 Prozent der befragten Teleworker organisieren ihre häusliche Berufstätigkeit dabei überwiegend in "festen Zeitfenstern" und 96 Prozent der Vorgesetzten sind mit der Arbeitszeitregelung ihrer alternierenden Mitarbeiter zufrieden.

Das Zusammenspiel von erhöhter Zeitsouveränität und gesteigerter Flexibilität bei gleichzeitiger besserer Strukturierung der häuslichen Berufsarbeit verdeutlicht sich auch beim Thema Kinderbetreuung. Durch Telearbeit wird eine deutlich stärkere Organisation über den familiären Bereich möglich. Diese begrüßte Entwicklung ist nur auf die erhöhte Zeitsouveränität und gestiegene Arbeitszeitflexibilität und keinesfalls auf eine Vernachlässigung der beruflichen Pflichten zurückzuführen, wie die Befragung ergeben hat.

Die Arbeitssituation der Teilnehmer/innen am Modellversuch gewinnt mit der Aufnahme der alternierenden Telearbeit deutlich an Effizienz, auch nach Einschätzung der Vorgesetzten. Einen erheblichen Beitrag leistet sicherlich die beträchtliche Erhöhung der Arbeitsmotivation bei Alternierenden durch das neue Modell (Zuwachs laut Vorgesetzten 17 Prozent, laut Alternierenden 36 Prozent). Auch gaben zahlreiche Telearbeiter/innen an, zu Hause insgesamt konzentrierter als in der Dienststelle arbeiten zu können.

Die Einführung von alternierender Telearbeit verursacht zunächst zusätzliche Kosten

## **Geschäftsstelle München**

Morassistraße 2  
D-80469 München

Verantwortlich  
Jürgen Mume  
Telefon 089.2195-3024

Telefon 089.2157-8433  
Telefax 089.2157-8433  
[post@vbgr.dbb.de](mailto:post@vbgr.dbb.de)  
[www.dbb.de](http://www.dbb.de)

aktuelle

Informationsdienst des VBGR

für den Arbeitgeber. Die einmaligen Investitionskosten belaufen sich im Mittel auf ca. 4.650 € pro häuslichem Arbeitsplatz, die monatlichen Betriebskosten auf ca. 220 € pro Monat. Im ersten Jahr kostet ein häuslicher Arbeitsplatz durchschnittlich rund 7.300 € Investitions- und jährlich laufende Kosten, ein Arbeitsplatz in der Dienststelle dagegen rund 6.500 € inklusive Abschreibungen für PC, Arbeitsmittel, Möbel, Telefon und Infrastrukturkosten, wie Gebäude, Sicherheit, Strom.

Zu beachten ist jedoch, dass ein häuslicher Arbeitsplatz für die weiteren Jahre mit rund 2.700 € deutlich günstiger ist als im Jahr der Einrichtung. Damit entstehen für den Arbeitgeber in den Folgejahren nur etwa 40 Prozent der Kosten eines Arbeitsplatzes in der Dienststelle. Bei einer Bereitstellung von zwei (vollen) Arbeitsplätzen entsteht eine Mehrbelastung für den Arbeitgeber von circa 50 Prozent.

Für die Einschätzung der Effizienz der alternierenden Telearbeit jedoch ist diese klassische, nur an Kosten und Erträgen orientierte Wirtschaftlichkeitsbetrachtung nicht angemessen. Produktivität und Qualität gehören heute als Faktoren selbstverständlich dazu. Diese wiederum gehen zurück auf Flexibilität, Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeiter - und gerade diese Bereiche haben nach Einschätzung aller Beteiligten durch die Telearbeit eine beträchtliche Aufwertung erfahren.

Selbst bei einer unterschiedlichen Gewichtung der verschiedenen Faktoren wurde ein erheblicher Nutzenzuwachs nachgewiesen. Ausdrücklich festzuhalten ist an dieser Stelle, dass dieses Ergebnis nur auf der Basis der Einschätzung von Vorgesetzten und außerdem vor dem Hintergrund erreicht wurde, dass der Arbeitgeber pro alternierend Beschäftigtem zwei volle Arbeitsplätze bereithält, einen in der Dienststelle und einen zu Hause. Die geplante Ausweitung der Telearbeit in Kombination mit der Einführung des "Desk-Sharing-Konzepts", bei dem sich mehrere Telearbeiter einen Arbeitsplatz in der Dienststelle teilen, birgt weitere, erhebliche Einsparmöglichkeiten. Wie hoch dieser zusätzliche Nutzen sein wird, hängt insgesamt von der Arbeitsplatzvorhaltnungsquote (Zahl der Kollegen pro Arbeitsplatz) in den einzelnen Dienststellen ab, ist aber sicherlich nicht zu unterschätzen. Zusammengefasst lässt sich also feststellen:

Alternierende Telearbeit verursacht zusätzliche Kosten, hat aber einen erheblich höher einzuschätzenden wirtschaftlichen Nutzen.

Den alternierend Beschäftigten selbst entstehen durch die Einrichtung des Arbeitsplatzes einmalige Kosten in Höhe von durchschnittlich rund 390 € und laufende Kosten pro Monat von rund 36 €. Dem stehen Einsparungen gegenüber, zum Beispiel aufgrund der Verringerung der Fahrstrecken, die von den alternierend Beschäftigten auf durchschnittlich 58 € pro Monat geschätzt werden. Diese im Abschlussbericht dargestellte Gegenüberstellung berücksichtigt aber nicht die unterschiedlichen Kostensätze: Während die zusätzlichen laufenden Kosten des häuslichen Arbeitsplatzes in direktem Zusammenhang mit der Dienstausbübung stehen, beziehen sich die Fahrtkosten auf die Entfernung der Wohnung zum Arbeitsplatz. Ein Telearbeiter, der am Ort der Dienststelle auch seinen häuslichen Arbeitsplatz innehat, kommt nicht in den Genuss solcher "Einsparungen". Dieser Punkt bedarf einer Regelung, auch mit Rücksicht auf die in der Dienststelle verbleibenden Kollegen. Die dbb tarifunion wird sich in den kommenden Verhandlungen für eine gerechte und praktikable Kostenregelung einsetzen.

Um Tendenzen der sozialen Isolation von alternierend Beschäftigten zu vermeiden, war bereits in der Vereinbarung zum Modellversuch vorgegeben, dass die Beschäftigten mindestens zwei Tage in einem Zeitraum von zwei Wochen in der behördlichen Arbeitsstätte verbringen sollen. Diese Mindestanforderung erfüllte weitgehend ihren Zweck, so dass es sich hierbei auch für die Zukunft um eine sinnvolle Vorgabe handelt: Rund 75 Prozent der Telearbeiter stellen keine beziehungsweise so gut wie keine Erfahrungen bezüglich sozialer Isolation fest und nur für 4 von 125 Antwortenden stellte soziale Isolation ein tatsächlich größeres Problem dar.

Über die Eignung von Tätigkeiten für die alternierende Telearbeit lässt sich kaum pauschal entscheiden. Daher sollten im potentiellen Umfeld der alternierenden Telearbeit im Vorhinein Aufgabenbereiche, wenn notwendig auch einzelne Aufgaben, auf ihre entsprechende Zweckmäßigkeit überprüft werden.

Vorbehaltlich der Eignung von Person und Tätigkeit sollte das Modell der alternierenden Telearbeit im Fall seiner Einführung prinzipiell allen Beschäftigten der Hessischen Landesverwaltung zugänglich sein. Wenn jedoch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiterhin das Hauptmotiv bleiben soll, ist auch für die Zukunft, bei beschränktem Kontingent, ein auf primär sozialen Kriterien basierender Auswahlprozess zu empfehlen.