

MOBILE ARBEIT

EINE ANALYSE DES VERARBEITENDEN GEWERBES AUF BASIS DER
IG METALL-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017



Autoren: Christian Piele, Alexander Piele
unter Mitarbeit von Camille Landesvatter und Fabian Freitag

MOBILE ARBEIT

EINE ANALYSE DES VERARBEITENDEN GEWERBES AUF BASIS DER
IG METALL-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017



MOBILE ARBEIT

Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart

**Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung im Zuge des Projekts LAIF
(Leben und Arbeiten in Flexibilität)**

Autoren

Christian Piele, Alexander Piele
unter Mitarbeit von Camille Landesvatter und Fabian Freitag

Weitere Informationen zum Thema und Projekt erhalten Sie unter
www.flexible-arbeit.com

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien



INHALT

1	Das Wichtigste in Kürze	6
2	Einleitung	9
3	Angebot mobilen Arbeitens	13
4	Bewertung von und Umgang mit mobiler Arbeit	26
5	Individuelle Inanspruchnahme mobiler Arbeit	31
6	Örtliche Flexibilisierung und Work-Life-Balance	34
7	Fazit und Ausblick	40
8	Literaturverzeichnis	43

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Einschränkende Ebenen der Möglichkeit von mobiler Arbeit	14
Abbildung 2: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Ausbildung in MuE < 500 Beschäftigte	21
Abbildung 3: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Hochschulabschluss in MuE < 500 Beschäftigte	21
Abbildung 4: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Ausbildung in MuE >= 500 Beschäftigte	22
Abbildung 5: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Hochschulabschluss in MuE >= 500 Beschäftigte	22
Abbildung 6: Beispielhafter Gap von gewünschter und tatsächlicher Inanspruchnahme mobiler Arbeit; eigene Darstellung	31
Abbildung 7: Zusammenhang der Möglichkeit mobiler Arbeit mit Work-Life-Balance	35
Abbildung 8: Zusammenhang von Tätigkeit außerhalb des Betriebes mit Work-Life-Balance	36
Abbildung 9: Arbeitszeit und örtliche Flexibilisierung in MuE-Branchen.....	37

1 DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

I. Neben der Branchenzugehörigkeit ist insbesondere die Betriebsgröße ein entscheidender Faktor für das Vorhandensein mobiler Arbeit im Betrieb. Die Spannweite zwischen den untersuchten Branchen des verarbeitenden Gewerbes nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab.

Die Betriebe aus den untersuchten Branchen des verarbeitenden Gewerbes weisen große Unterschiede beim Vorhandensein eines Angebots mobilen Arbeitens auf. Gemeint ist damit die grundsätzliche Existenz dieser Form der flexiblen Arbeit im Betrieb. Dies ist unabhängig davon, wie viele Beschäftigte diese Arbeitsform überhaupt praktizieren können bzw. dürfen.

II. Wesentlich für die Möglichkeit, mobil zu arbeiten, sind tätigkeitscharakterisierende Aspekte. Sichtbar wird, dass größere Betriebe weit eher bereit sind als kleinere, ihren Beschäftigten eine solche Möglichkeit anzubieten, wenn entsprechend geeignete Tätigkeiten und ggf. zusätzlich sozial akzeptierte private Bedürfnisse der Beschäftigten vorliegen.

Zuzüglich zur Branchen- und Betriebsgrößendifferenz spielen die Einflussfaktoren Qualifikation und weitere tätigkeitsbezogene Faktoren eine wesentliche Rolle für ein individuelles Angebot mobilen Arbeitens. Weitere hierfür relevante tätigkeitsspezifizierende Aspekte sind in der Zuordnung zum direkten oder indirekten Bereich, in der Differenzierung zwischen den in Schicht Arbeitenden und den nicht in Schicht Arbeitenden sowie in der Unterscheidung von Personengruppen mit und ohne Führungsverantwortung zu erkennen.

Auch sozial akzeptierte Gründe spielen eine Rolle dafür, ob der jeweilige Beschäftigte ein Angebot selbstbestimmter örtlich flexibler Arbeit erhält. So ist es relevant, ob ein Beschäftigter Kinder zu betreuen hat. Wichtig ist dabei, herauszustellen, dass größere Betriebe ihren Beschäftigten mit geeigneten Tätigkeitsprofilen viel eher die Möglichkeit anbieten als kleinere Betriebe.

III. Bei Beschäftigten, die aufgrund ihrer Tätigkeit grundsätzlich mobil arbeiten könnten, dies aber nicht tun, bestehen zudem häufiger auch andere Gründe für den Ausschluss eines Angebots.

Neben tätigkeitsbezogenen Ausschlussgründen gibt es weitere Gründe für einen Ausschluss eines individuellen Angebots an mobiler Arbeit. Bei Vorhandensein mobiler Arbeit im Betrieb und einer tätigkeitsbezogenen Eignung für mobiles Arbeiten bilden das Arbeitsumfeld sowie personenbezogene Faktoren häufig wesentliche Ausschlussgründe.

Betrachtet man diesen Personenkreis, welcher nicht durch die Tätigkeit eingeschränkt ist, mobil zu arbeiten, aber individuelle Hindernisgründe dies dennoch unmöglich machen, so sagt ein gutes Drittel, dass fehlende notwendige technische Voraussetzungen einen wesentlichen Grund bilden. Zudem sagt jeder Dritte aus diesem Personenkreis, dass sich die eigene Führungskraft gegen das mobile Arbeiten ausspricht und dies somit ein Grund für ein fehlendes persönliches Angebot an mobiler Arbeit ist. Die Führungskräfte haben gemäß vorliegenden Ergebnissen einen deutlichen Einfluss auf das Angebot mobilen Arbeitens.

IV. Die Gesamtbeurteilung mobilen Arbeitens fällt sehr positiv aus, wobei auch Risiken gesehen werden

90 Prozent aller Befragten beurteilt mobiles Arbeiten grundsätzlich als positiv. 86 Prozent der Teilnehmer/innen, welche mobil arbeiten können, sieht in dieser Form des Arbeitens eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Die Gefahr der Entgrenzung und die Angst, mehr leisten zu müssen, weil die Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird, ist jedoch bei einigen Beschäftigten mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens präsent. Etwa 30 Prozent dieses Teilnehmerkreises hat Angst, mehr leisten zu müssen, weil sie nicht darauf vertrauen, dass ihre Arbeitsleistung in mobiler Arbeit wahrgenommen wird. Hieraus resultiert für sie die Gefahr ausufernder Arbeitszeiten.

V. Die Häufigkeit der Inanspruchnahme von mobiler Arbeit wird bestimmt durch Hemmnisse und Motivatoren.

Mobile Arbeit wird von den meisten Beschäftigten maximal zwei Tage im Monat genutzt. Sie ist damit gegenwärtig noch nicht bestimmend für die eigene Arbeit.

Das Bestehen einer Präsenzkultur stellt in Bezug auf die Häufigkeit der Inanspruchnahme mobilen Arbeitens ein entscheidendes Hemmnis dar. Sowohl die Tatsache, dass viele Termine mit Anwesenheitspflicht bestehen, als auch die Angabe einer negativen Beeinflussung der Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen durch mobile Arbeit, lässt die Wahrscheinlichkeit sinken, häufig mobil zu arbeiten.

Ein Motivator für eine häufigere Inanspruchnahme kann hingegen in der Pflege von Angehörigen gesehen werden. Die Tatsache, dass ein Beschäftigter pflegebedürftige Angehörige hat, bedingt hingegen keine signifikante Wahrscheinlichkeitserhöhung für ein arbeitsgeberseitiges Angebot mobilen Arbeitens.

VI. Örtlich flexible Arbeit hat Einflüsse auf die geleistete Arbeitszeit sowie die wahrgenommene Work-Life-Balance.

Es zeigt sich, dass örtliche Flexibilisierung zu erhöhten Arbeitszeiten beitragen kann. Dies ist in besonderem Maße dann der Fall, wenn die örtliche Flexibilisierung tätigkeitsimmanent ist und damit fremdbestimmt erfolgt. Erhöhte Arbeitszeiten führen gewöhnlicherweise zu einer Verschlechterung der Work-Life-Balance.

Im Falle mobiler Arbeit erscheinen jedoch die für die Work-Life-Balance als »Störquelle« empfundenen längeren Arbeitszeiten durch positive Wirkungen dieser Form der Flexibilisierung kompensiert zu werden. Dies mag auch mit einer damit verbundenen und in Bezug auf die Work-Life-Balance positiv zu beurteilenden Zeitautonomie zu begründen sein.

2 EINLEITUNG

Die vorliegende Studie befasst sich mit dem Themenfeld der örtlich flexiblen Arbeit. Die örtlich flexible Arbeit hat in den vergangenen Jahren eine stetig größere Verbreitung und deutlich andere Qualität gewonnen. Angefangen vom örtlich fixierten Home-Office hat diese Form des Arbeitens mit dem Mobile-Office aktuell eine wesentlich weitere Ebene der örtlichen Flexibilisierung erreicht. Mit den heutigen technischen Möglichkeiten ist örtlich flexibles Arbeiten nicht mehr in Hauptsache zu Hause, sondern an fast jedem frei wählbaren Ort möglich.

Wichtig für Beschäftigte in örtlich flexibler Arbeit ist die Tatsache ob diese Form der Arbeit selbstbestimmt oder dem Tätigkeitsbereich immanent und damit fremdbestimmt erfolgt. In vorliegender Untersuchung liegt die selbstbestimmte Form örtlich flexibler Arbeit – die mobile Arbeit – im Fokus.

Definition mobiler Arbeit:

In der vorliegenden Untersuchung wird unter mobiler Arbeit das Arbeiten an einem selbstbestimmten Arbeitsort außerhalb des Betriebes verstanden. Es wurde hierbei nicht differenziert, ob die Arbeit online oder offline vollzogen wird. Sie kann nicht nur zu Hause, sondern auch von unterwegs oder an einem anderen frei gewählten Ort erfolgen.

Insofern es um Zusammenhänge örtlich flexibler Arbeit mit weiteren Aspekten wie der Work-Life-Balance geht, soll aber auch beispielhaft die tätigkeitsimmanente fremdbestimmte Flexibilisierung in Form des Außendienstes kontrastiv gegenübergestellt werden.

Wesentlich für die Ausübung mobiler Arbeit sind betriebliche und private Rahmenbedingungen. Betriebliche Rahmenbedingungen – in Persona der Kollegen/innen und der direkten Führungskraft – können eine Präsenzkultur sowie das (Nicht-)Bestehen einer Vertrauenskultur prägen und die Zusammenarbeit über Distanz fördern oder verhindern.

Gerade private Rahmenbedingungen können den Wunsch nach mobiler Arbeit steigern, um die Work-Life-Balance zu erhöhen. »Neben flexiblen Arbeitszeiten können familiäre Zeitanforderungen manchmal besser mit dem Beruf vereinbart werden, wenn die Tätigkeit von zu Hause

aus, sei es in Form von echter Heim- oder Telearbeit oder in Form von spontanen Arrangements, erledigt werden kann.« (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2012, S. 40)

Verwendete Datenquellen:

Basis der vorliegenden Untersuchung bildet die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, welche durch die hohe Teilnehmerzahl eine gute Datengrundlage für eine vertiefte Analyse zum Themenfeld bietet. Insgesamt haben in ganz Deutschland ca. 680 000 Teilnehmer/innen – zu einem sehr großen Anteil aus dem verarbeitenden Gewerbe – an dieser Befragung teilgenommen.

Das Forschungsprojekt LAIF (Leben & Arbeiten In Flexibilität) ergänzt diese Befragung in ausgewählten (ca. 360) Betrieben um zusätzliche Fragen; im Besonderen zu den Themen mobile Arbeit, Work-Life-Balance sowie private Rahmenbedingungen. Das Projekt LAIF wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und begleitet. Im Rahmen des Projektes beschäftigt sich das wissenschaftliche Team des Fraunhofer IAO und des IAT der Universität Stuttgart mit gegenwärtigen Fragen zu differenten Formen der Flexibilität.

Im Vorfeld zur IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 wurden Betriebsräte zum Thema flexibles Arbeiten und dem Umgang mit diesem Thema in ihrem Betrieb befragt. Die Betriebe stellen einen Auszug aus der Gesamtmasse der Betriebe dar, bei welcher sich auch die Beschäftigten bei der Beschäftigtenbefragung 2017 beteiligten. In dieser großangelegten und durch die IG Metall organisierten Online-Befragung konnten rund 2000 Stimmen von Betriebsräten unterschiedlicher Betriebe zu diesem Thema gewonnen werden.

Neben den eigenen Auswertungen der IG Metall zur Beschäftigten- und Betriebsrätebefragung in ihrer derzeitigen Arbeitszeitkampagne (abrufbar unter www.igmetall.de) wurden zusätzlich vertiefte Analysen zu einzelnen Spezialthemen durchgeführt. Die vorliegende Studie zur mobilen Arbeit stellt eine solche vertiefte Analyse dar.

Im nachfolgenden Kapitel 3 wird zunächst die Verbreitung der Möglichkeit mobilen Arbeitens beleuchtet. Die hierbei zu beantwortende Frage ist, für welche Beschäftigtengruppen es gegenwärtig möglich ist, selbstbestimmt örtlich flexibel zu arbeiten.

Es soll zunächst das Angebot, also die reine Möglichkeit des mobilen Arbeitens unabhängig von einer tatsächlich erfolgten Nutzung, betrachtet werden. Für das Angebot an mobiler Arbeit stellten sich in der Vergangenheit bereits die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit als einflussreiche betriebliche Rahmenbedingungen heraus (Becker 2012, S. 14).

Auch personenspezifische und tätigkeitsbezogene Aspekte fördern oder behindern örtlich flexibles Arbeiten. Fraglich ist, inwiefern auch private Rahmenbedingungen die Möglichkeit der Inanspruchnahme beeinflussen; d. h. inwiefern Arbeitgeber ihren Beschäftigten diese Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben aus besonderen privaten Gründen heraus einräumen.

Im Kapitel 4 soll ein Überblick zur Bewertung und zum Umgang mit mobiler Arbeit durch die Beschäftigten geschaffen werden. Hierbei werden die notwendigen Grundlagen für eine positiv zu beurteilende Nutzung selbstbestimmter örtlich flexibler Arbeit analysiert.

Das Kapitel 5 geht einerseits Hemmnissen auf den Grund, welche – potenziell mögliches – mobiles Arbeiten in seiner tatsächlichen Ausübung einschränken. Andererseits werden auch Motivatoren für eine häufige Nutzung analysiert.

Das Kapitel 6 fokussiert den Zusammenhang örtlicher – selbst- und fremdbestimmter – Flexibilisierung mit der Work-Life-Balance-Bewertung. Dabei werden mögliche Einflussfaktoren vertiefend untersucht.

Wir wünschen der interessierten Leserin/dem interessierten Leser viel Freude bei der Lektüre.

Christian Piele und Alexander Piele

1 | Wenn es bei den Kreuztabellen und den Balkendiagrammen bei der spaltenweisen / zeilenweisen Addition zu einem höheren oder niedrigeren Summenwert als 100% kommt, ist dies durch auf- oder abgerundete Einzelwerte zu begründen.

2 | Einfache Zusammenhänge sind solche, bei welchen das Eintreten eines Sachverhaltes mit dem Eintreten lediglich eines weiteren Sachverhaltes einhergeht. Komplexere Zusammenhänge meinen, dass mehrere Aspekte gleichzeitig auf einen Sachverhalt »einwirken«. Manchmal ist der gleichzeitige Einbezug von mehreren einwirkenden Faktoren in die Berechnung sinnvoll, da hiermit auch Einflüsse von Merkmalskombinationen von Personengruppen berechnet werden können.

Methodische Hinweise

Im Folgenden werden nachweisbare Zusammenhänge und gruppenspezifische Differenzen von Aussagen zum Thema »Mobile Arbeit« dargestellt. Bei den betrachteten Analysen kommen einerseits Kreuztabellen¹ für einfache Zusammenhänge und andererseits lineare sowie vermehrt logistische Regressionen für die Ermittlung komplexerer Zusammenhänge zum Einsatz². Wenn von Zusammenhängen und gruppenspezifischen Differenzen bei einfachen Zusammenhängen fortfolgend gesprochen wird, erfolgt dies bei den eigenen Analysen mittels eines Nachweises spezifischer statistischer Zusammenhangsmaße (u. a. Phi, Cramers V, Gamma). Diese haben mindestens Werte von 0,1, d. h. sie haben einen zumindest geringen Zusammenhangswert (nach Bortz/Weber 2005, S. 218) erreicht und sind signifikant. Da die Datenbasis der Beschäftigtenbefragung 2017 keine Zufallsstichprobe darstellt, weist sie Spezifika in der Teilnehmerzusammensetzung auf. Manche Spezifika der Samplezusammensetzung nehmen sehr wahrscheinlich Einfluss auf den Anteil derjenigen, welche die Möglichkeit bekommen, selbstbestimmt örtlich flexibel zu arbeiten. Die Frage nach der grundsätzlichen Möglichkeit mobilen Arbeitens auf betrieblicher Ebene (nicht auf persönlicher Ebene der Beschäftigten) soll dieses Problem umgehen und in Ausnahmefällen für die Analysen herangezogen werden. In diesem Sinne bildet für diese Fälle die Betriebsrätebefragung 2016 die Datenbasis für die Analysen. Die Verwendung der Betriebsrätebefragung 2016 als Datenbasis wird entsprechend ausgewiesen.

Alle gewonnenen Erkenntnisse werden entlang des Stands der Forschung systematisiert. Dieser fließt an entsprechender Stelle in die Ausarbeitung ein. Die unterschiedlichen Untersuchungsgegenstände selbstbestimmter örtlich flexibler Arbeit (bedingt durch den Variantenreichtum der Formen örtlicher Flexibilität sowie differenter Begriffsverständnisse) schränken jedoch die Vergleichbarkeit der Studien ein. Erschwerend kommen divergente betriebliche (z. B. Branchenzusammensetzung) und tätigkeitsbezogene Aspekte (z. B. indirekter versus direkter Bereich) hinzu, die den zugrundeliegenden analysierten Datensätzen inhärent sind. Insofern sollen nachfolgende Ergebnisse anderer Studien stets nur als Verdeutlichung der gegenwärtigen Trends und Tendenzen im Hinblick auf selbstbestimmte örtliche Flexibilisierung verstanden werden.

3 ANGEBOT MOBILEN ARBEITENS

Grundlegende Ausgangsbasis für mobiles Arbeiten ist zunächst das Bestehen eines entsprechenden betrieblichen Angebotes. Die Möglichkeit für selbstbestimmtes örtlich flexibles Arbeiten seitens der Beschäftigten hat in den vergangenen Jahren einen stetigen Zuwachs erlebt. Studien im Zeitverlauf bestätigen, dass der Anteil der Betriebe mit einem Angebot dieser Form von Arbeit deutlich zugenommen hat. Im Rahmen des Randstad ifo-flexindex wurden im Zeitverlauf mehrfach Fragen rund um das Thema Home-Office gestellt. Ein zentrales Ergebnis der Befragungen von mehr als 1000 Personalleitern ist die stetige Zunahme der Anzahl von Unternehmen, welche ortsflexibles Arbeiten in Form von Home-Office anbieten. Während es 2012 30 Prozent der Unternehmen waren, welche Home-Office anboten, waren es 2013 bereits 33 Prozent. Im zweiten Quartal 2016 gaben 39 Prozent der Unternehmen an, Arbeit von zu Hause zu ermöglichen (ifo Institut 2016, S. 5). Da Arbeiten von zu Hause aus nur einen Teil des hier verwendeten Begriffsverständnisses von mobiler Arbeit abdeckt, kann von insgesamt höheren Anteilen örtlich flexiblen Arbeitens bei den Unternehmen und Betrieben ausgegangen werden. Im Sinne einer gesamtbetrieblichen Aussage können hierbei die Ergebnisse der Betriebsrätebefragung 2016 herangezogen werden³. In dieser geben 43 Prozent der befragten Betriebsräte für ihren jeweiligen Betrieb an, die Möglichkeit mobilen Arbeitens – wenn auch lediglich für bestimmte Personen(gruppen) – anzubieten. Insofern wird der hohe Verbreitungsgrad des mobilen Arbeitens in der hier verstandenen Form bereits deutlich. Dies zeigt jedoch noch nicht, wie viele Beschäftigte des jeweiligen Betriebes das Angebot mobilen Arbeitens tatsächlich bekommen. Es ist deshalb nicht nur wichtig, ob überhaupt ein Angebot von selbstbestimmter ortsflexibler Arbeit im Betrieb besteht, sondern auch wie vielen Beschäftigten es grundsätzlich offen steht. Festzuhalten ist, dass das Angebot ortsflexibler Arbeit in den letzten Jahren bereits kontinuierlich gewachsen ist und auch künftig wohl eine deutliche weitere Ausdehnung erleben wird. So zeigt die genannte Erhebung des ifo Instituts neben kontinuierlichem Wachstum auch den Blick in die zukünftigen Planungen der Unternehmen. Hiernach werden ortsflexible Arbeitsformen auch weiterhin wichtiger. Das ifo Institut ermittelte, dass 23 Prozent der befragten Firmen bis 2017 das Angebot von Home-Office weiter ausbauen wollen (ifo Institut 2016, S. 7). Gegenwärtige Zahlen zum Verbreitungs- und Durchdringungsgrad selbstbestimmter ortsflexibler Arbeitsformen sind daher als Momentaufnahme zu betrachten.

3 | Siehe zur Begründung für die Heranziehung dieser Datengrundlage die vorangestellten methodischen Hinweise in Kapitel 2.

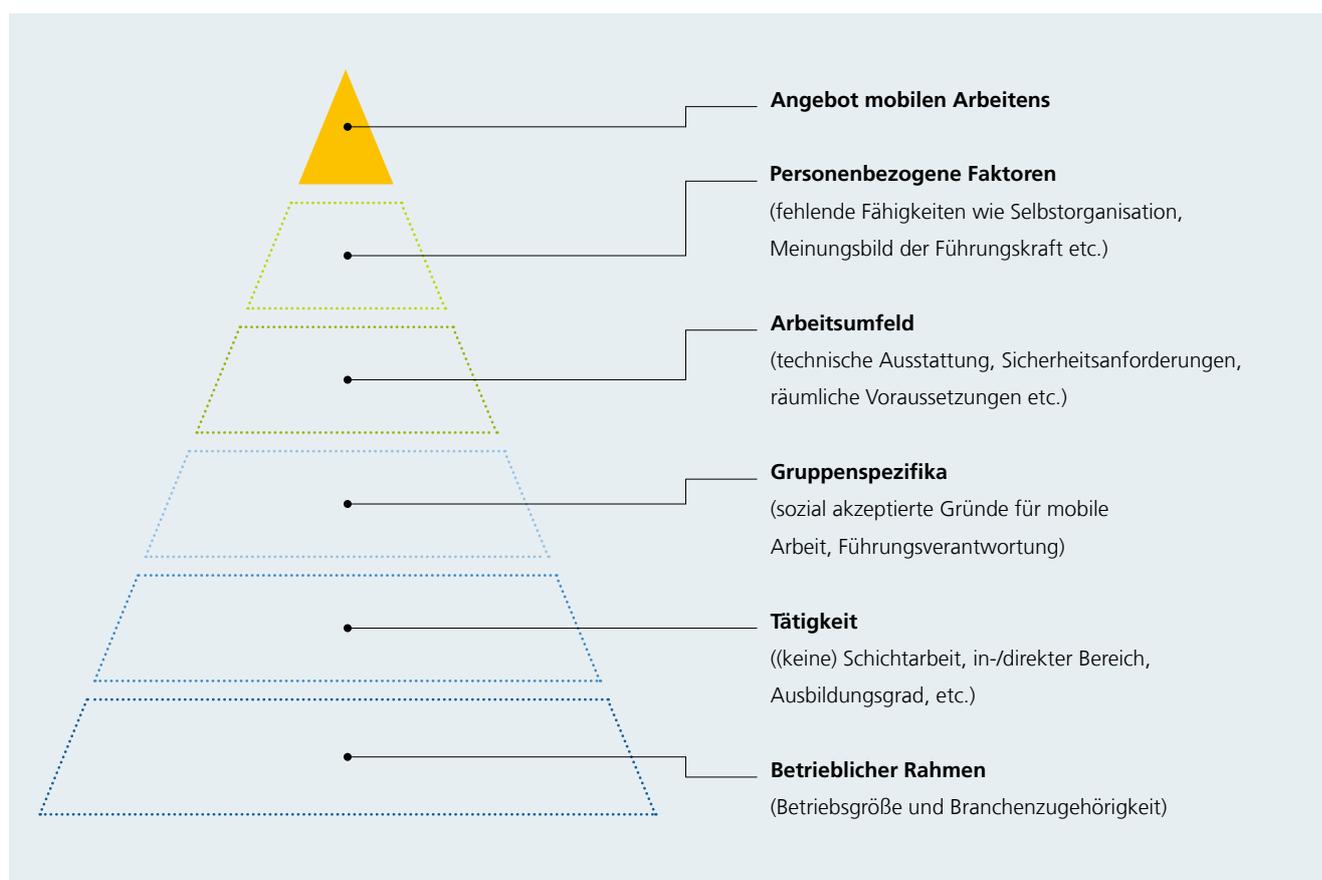


Abbildung 1: Einschränkende Ebenen der Möglichkeit von mobiler Arbeit; eigene Darstellung

In vorliegender Untersuchung berichtet der spezifische Teilnehmerkreis der Beschäftigtenbefragung 2017, zu gut 20 Prozent mobil arbeiten zu dürfen; etwa zwei Drittel der »Mobile Worker« aus der LAIF-Befragung geben allerdings an, dass dies nur mit Begründung möglich sei. Von wesentlichem Interesse sind zunächst die ausschlaggebenden Gründe für den Ausschluss der Möglichkeit bzw. umgekehrt die förderlichen Faktoren für mobiles Arbeiten. Hierbei ist zu unterscheiden zwischen zwei grundlegenden Gruppen von Gründen. Auf der einen Seite existieren beeinflussende betriebliche Rahmenfaktoren (Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit) sowie Einflussfaktoren aus der Tätigkeit heraus (etwa das Vorhandensein von Schichtarbeit), welche als prägende Faktoren anzusehen sind, auf welche aber nur wenig Einfluss ausgeübt werden kann. Auf der anderen Seite bestehen Differenzierungen nach Gruppenspezifika, welche durch betriebliche Regelungen und Vorgaben beeinflusst werden. Tiefergehend findet sich zudem die individuelle Ebene des spezifischen Beschäftigten im jeweiligen Arbeitsumfeld. Die Eignung eines jeweiligen Arbeitsumfeldes für die Arbeit auf Distanz ist geprägt durch sachliche Faktoren (wie Ausstattung, räumliche Voraussetzungen). Die Person des Beschäftigten selbst

kann sich durch spezifische persönliche Eignungen und Fähigkeiten wie etwa die Selbstorganisation auszeichnen. Insgesamt ergibt sich das vorangestellte Bild der beeinflussenden Faktoren, welche auf das Angebot für mobiles Arbeiten einwirken. Hierbei findet eine denkbare Beschränkung von der betrieblichen Ebene über die tätigkeits- und gruppenspezifische Ebene hin zur arbeitsplatz- und personenbezogenen Ebene statt (siehe Abbildung 1).

Fokus Betriebsebene: Betriebliche Rahmenfaktoren

Um erste einflussnehmende Aspekte für die Möglichkeiten mobiler Arbeit zu ermitteln bzw. zu bestätigen, sollen zunächst betriebliche Rahmenfaktoren genauer betrachtet werden.

Im Nachfolgenden wird die Branchen- und Betriebsgrößenklassifikation als ein solcher Aspekt betrachtet. Diesen Zusammenhang bestätigte bereits im vergangenen Jahr das ifo Institut sowie eine Längsschnittstudie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), die 2014/2015 zuletzt aktualisiert wurde. Eine zentrale Erkenntnis der ifo-Befragung ist, dass mit steigender Mitarbeiteranzahl auch die Möglichkeit von Home-Office steigt (ifo Institut 2016, S. 5). Das BMAS bestätigte: Je mehr Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto höher ist der Anteil der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten können. In Betrieben mit unter 500 Beschäftigten können 29 Prozent der Beschäftigten im Home-Office arbeiten. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten steigt dieser Anteil auf 53 Prozent (Arnold/Steffes/Wolter 2015b, S. 8).

In Bezug auf die Betriebsgrößenklasse ermittelte das ifo Institut des Weiteren, dass große Firmen (mehr als 500 Mitarbeiter) das Angebot von Home-Office in der Vergangenheit stärker vorantrieben und ausbauten als kleine Firmen. Der bereits erwähnte Wunsch, Home-Office-Angebote noch bis Ende 2017 weiter auszubauen, ist hierbei vor allem bei größeren Firmen vorhanden. 44 Prozent der großen Firmen wollen Home-Office verstärkt nutzen. Dahingegen gaben nur 19 Prozent der Personalleiter kleiner Firmen (weniger als 50 Mitarbeiter) an, das Angebot ausbauen zu wollen (ifo Institut 2016, S. 7). Zu beachten ist an dieser Stelle erneut, dass das BMAS sowie das ifo Institut ausschließlich die ortsflexible Arbeitsform des Home-Office betrachteten. Home-Office wird hier verstanden als die Möglichkeit, von Daheim und nicht von unterwegs aus zu arbeiten (Arnold/Steffes/Wolter 2015b, S. 5).

Auch laut Betriebsrätebefragung 2016 differenziert das Vorhandensein der Möglichkeit mobiler Arbeit nach den Betriebsgrößenklassen. Eine höhere Beschäftigtenanzahl bei den Betrieben geht mit einem erhöhten Vorhandensein der Möglichkeit, mobil arbeiten zu können, einher. Nicht betrachtet wird hierbei die Höhe des Anteils der Beschäftigten, welche diese Möglichkeit tatsächlich angeboten bekommt. So steigt das Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten von 37,1 Prozent in Betrieben bis 99 Beschäftigte bis auf 69,2 Prozent in Betrieben mit über 3000 Beschäftigten.

N = 1.815 (Quelle: IG Metall- Betriebsrätebefragung 2016)	Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten	Betriebe nach Beschäftigtenzahl					
		bis 99 Be- schäftigte	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 999	1000 bis 2999	ab 3000
	ja	37,1 %	40,0%	42,7%	55,2%	58,7%	69,2%
	nein	62,9%	60,0%	57,3%	44,8%	41,3%	30,8%

Das Vorhandensein der Möglichkeit mobilen Arbeitens schwankt gemäß der Betriebsrätebefragung 2016 stark zwischen den Branchen (nach WZ 2008). Auch in den folgenden dargestellten Branchen der Metall- und Elektroindustrie (MuE-Branchen) variiert das Vorhandensein sichtbar; so u. a. von 30,5 Prozent im Bereich der Metallerzeugung/-erzeugnisse (WZ-Code 243, 244, 245 und 25) bis hin zur Elektrotechnik (WZ-Code 26 und 27) mit 60,2 Prozent.

Zum Vergleich bieten Betriebe der IT-Dienstleistungsbranche (WZ-Code 62) mit 79,3 Prozent weit überdurchschnittlich und das Handwerk mit 29,5 Prozent deutlich unterdurchschnittlich die Möglichkeit an, mobil zu arbeiten.

N = 1.397 (Quelle: IG Metall- Betriebsrätebefragung 2016 – ausgewählte Branchen)	Vorhandensein der Möglichkeit für mobiles Arbeiten	Branchen					
		Metaller- zeugung /-erzeug- nisse	Elektro- technik	Maschinen- bau	Fahrzeug- bau	IT Dienst- leistungen	Handwerk
	ja	30,5%	60,2%	45,1%	42,6%	79,3%	29,5%
	nein	69,5%	39,8%	54,9%	57,4%	20,7%	70,5%

Da sichtbar wird, dass die Möglichkeit, selbstbestimmt örtlich flexibel zu arbeiten, sowohl mit der Branche als auch mit der zum Teil damit verbundenen Betriebsgröße zusammenhängt, sollen ausgewählte Branchenergebnisse getrennt nach unterschiedlichen Betriebsgrößen gegenübergestellt werden. Betrachtet man die Betriebe bis 99 Beschäftigte in den dargestellten vier MuE-Branchen, so ergibt sich bei der Frage nach der Möglichkeit eine Spreizung von 22,4 Prozent (Metallerzeugung/-erzeugnisse) bis 50 Prozent (Elektrotechnik). Dazwischen befindet sich die Branche Maschinenbau mit 43,7 Prozent und der Fahrzeugbau mit 34,5 Prozent. Zum Vergleich haben Betriebe mit einer solchen Beschäftigtenanzahl der IT-Dienstleistungsbranche bereits zu 72,7 Prozent die Möglichkeit mobilen Arbeitens. Bei großen Betrieben mit 1000 bis 2.999 Beschäftigten sind es bereits 63,6 Prozent in der Branche der Metallerzeugung/-erzeugnisse; damit liegt diese nahezu gleichauf mit der Vergleichsbranche Elektrotechnik (65 Prozent). Bei den größten Betrieben (ab 3000 Beschäftigte) haben die Betriebe der dargestellten vier

MuE-Branchen alle zu über 70 Prozent angegeben, mobile Arbeit – zumindest für einen Teil der Beschäftigten – anzubieten. Diese Werte sind als Tendenzen für die jeweilige Branche zu interpretieren.

Zwischenfazit:

Neben der Branchenzugehörigkeit ist insbesondere die Betriebsgröße ein entscheidender Faktor für das Vorhandensein des Angebots von mobiler Arbeit im Betrieb. Die hohe Spannbreite zwischen den aufgezeigten vier MuE-Branchen nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab.

Fokus Beschäftigtenebene: Tätigkeits- und gruppenspezifische Faktoren

Nachdem vorliegend auf Betriebsebene das grundsätzliche Vorhandensein mobiler Arbeit im Betrieb analysiert wurde, soll nun das spezifische Angebot an die Beschäftigten im Fokus stehen. Hierfür sind mögliche beeinflussende Faktoren näher zu betrachten.

Da laut den obigen Befunden sowohl die Branchen als auch die Betriebsgröße Zusammenhänge mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens für die Beschäftigten besitzt, wurden diese beiden Faktoren als Kriterium für die nachfolgende Gruppendifferenzierung verwendet. Für diese Analysen wurden die Daten getrennt nach Betriebsgrößenklassen mittels zwei separaten logistischen Regressionen betrachtet. Das BMAS konnte bestätigen, dass in Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten die Möglichkeit von Home-Office weniger vorhanden ist (Arnold/Steffes/Wolter 2015b, S. 8). In diesem Sinne werden auch die Vergleichsgruppen für die nachfolgenden Analysen zum Angebot mobilen Arbeitens in dieser Betriebsgrößendifferenzierung gebildet.

Die Vergleichsgruppen bilden sich wie folgt:

Vergleichsgruppe A: Betriebe der MuE-Branche mit weniger als 500 Beschäftigten

Vergleichsgruppe B: Betriebe der MuE-Branche ab 500 Beschäftigte

Definition MuE-Branchen:

Wenn in der vorliegenden Studie der Begriff der MuE-Branchen verwendet wird, sind darunter die Branchen Metallerzeugung/-erzeugnisse (WZ-Code 243, 244, 245, 25) Elektrotechnik (WZ-Code 26, 27) Maschinenbau (WZ-Code 28) Fahrzeugbau (WZ-Code 29, 30) sowie sonstige MuE-Branchen (WZ-Code 32,33) zu verstehen.

4| Bei der logistischen Regression können mehrere erklärende Aspekte auf ihren Erklärungsgrad hin untersucht werden. Die logistische Regression kommt dann zum Einsatz, wenn der zu erklärende Aspekt zwei Ausprägungen aufweist (z. B. »ja« und »nein«).

Innerhalb der betrachteten MuE-Branchen existieren mannigfaltige Unterbranchen mit differenzierten Produkten und entsprechenden Tätigkeitsfeldern. Diese sind mehr oder weniger geeignet für mobiles Arbeiten. In diesem Sinne werden zunächst die Tätigkeit charakterisierenden Variablen mit in die weiterführenden multiplen logistischen⁴ Regressionsanalysen einbezogen, um anschließend ausschließliche Einflüsse von Gruppenspezifika (sozial akzeptierte Gründe sowie Führungsverantwortung) aufdecken zu können.

Durch die genannte Vergleichsgruppenbildung können die Zusammenhänge der Ebenen »Tätigkeit« und »Gruppenspezifika« tiefergehend analysiert werden.

Betriebsgrößenspezifischer »Nullpunkt«

Da die Qualifikation der Teilnehmer/innen einen wesentlichen Einfluss auf ihre ausgeübte Tätigkeit und damit auf die Wahrscheinlichkeit eines Angebotes für mobiles Arbeiten darstellt, werden im Folgenden zunächst die Einflussstärken der einzelnen Faktoren für die Qualifikationsgruppe »mit Ausbildung« analysiert. Zum Vergleich finden sich die Einflussstärken der Faktoren für die Qualifikationsgruppe »mit Hochschulabschluss« in den Abbildungen 3 und 5 auf Seite 21 und 22.

Unter der Voraussetzung einer weniger geeigneten Tätigkeit für mobiles Arbeiten (Schichtarbeitstätigkeit im direkten Bereich) und fehlendem Vorhandensein einer förderlichen Gruppenspezifika (Tätigkeit mit Führungsverantwortung oder Vorliegen von sozial akzeptierten Gründen für mobiles Arbeiten) beläuft sich die Wahrscheinlichkeit für das Angebot mobiler Arbeit an die Beschäftigten mit Ausbildung gerade einmal auf 2,3 Prozent (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. auf 2,5 Prozent (Betriebe \geq 500 Beschäftigte).

5| Die jeweilige »Nullpunkt-Wahrscheinlichkeit« und fortfolgende Wahrscheinlichkeiten beziehen sich auf Beschäftigte in Vollzeitbeschäftigung.

Dieser Anteil stellt sozusagen den »Nullpunkt« bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe dar. Von diesem aus werden im Folgenden schrittweise Steigerungen durch das Hinzuziehen von wahrscheinlichkeitfördernden Faktoren dargestellt.⁵

Als signifikant »erklärende« Variablen haben sich die folgenden tätigkeits- und gruppenspezifischen Faktoren herausgestellt. Vom »Nullpunkt« ausgehend wird zunächst mit den tätigkeitbezogenen Einflussfaktoren begonnen. Der nachfolgende iterative Aufbau folgt der Systematik der in Abbildung 1 definierten Ebenen der Pyramide (von unten nach oben).

Tätigkeitsbezogene Einflussfaktoren

- **(Keine) Schichtarbeit:** Vermutet wird, dass die Tätigkeit im Schichtbetrieb die Möglichkeit selbstbestimmter örtlich flexibler Arbeit deutlich einschränkt. Die Tatsache, dass eine Person laut eigener Angaben im letzten halben Jahr regelmäßig Schichtdienst leistete, bedingt ein selteneres Angebot von mobiler Arbeit. Die Wahrscheinlichkeit in dieser Analyse erhöht sich

ohne das Vorhandensein von Schichtarbeit bei Beschäftigten mit Ausbildung um 2,3 Prozentpunkte (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. 8,1 Prozentpunkte (Betriebe \geq 500 Beschäftigte). Die Analyse zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, mobil arbeiten zu können, vom genannten »Nullpunkt« ausgehend von 2,3 Prozent auf 4,6 Prozent (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. von 2,5 Prozent auf 10,6 Prozent (Betriebe \geq 500 Beschäftigte) steigt, wenn die Befragten nicht in Schichtarbeit tätig sind.

- **Direkter⁶ versus indirekter Bereich:** Die Tätigkeit in der Produktion oder im produktionsnahen Bereich bedingt immer noch häufig eine notwendige durchgängige Anwesenheit in der Produktionsstätte. Gemäß den Ergebnissen der Betriebsrätebefragung 2016 ist in etwa 8 Prozent der befragten Betriebe in der Produktion und in etwa 15 Prozent der Betriebe im produktionsnahen Bereich die Möglichkeit zur mobilen Arbeit dennoch vorhanden. Diese Möglichkeit dürfte aber wohl nur für die allerwenigsten Beschäftigten offen stehen. Ein Angebot an mobiler Arbeit wird deutlich bestimmt durch die Zugehörigkeit zum indirekten Bereich. Die Wahrscheinlichkeit in dieser Analyse erhöht sich bei den Beschäftigten mit Ausbildung nochmals um 8,9 Prozentpunkte (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. 12,5 Prozentpunkte (Betriebe \geq 500 Beschäftigte), wenn der betroffene Beschäftigte im indirekten Bereich tätig ist.

6 | Produktion (Fertigung/Montage) und produktionsnaher Bereich (z. B. Logistik, Instandhaltung, Arbeitsvorbereitung, Qualitätssicherung etc.).

Zwischenfazit:

Insgesamt beläuft sich die Wahrscheinlichkeit, mobil arbeiten zu können, für Beschäftigte in MuE-Branchen mit Ausbildung auf 13,5 Prozent (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. auf 23,1 Prozent (Betriebe \geq 500 Beschäftigte), wenn entsprechende tätigkeitsbezogene Rahmenbedingungen (indirekter Bereich, keine Schichtarbeit) vorliegen.

Gruppenspezifika

Gruppenspezifika sind vorliegend solche, welche durch betriebliche Regelungen und Vorgaben als wesentliche Voraussetzung für die Gewährung von mobiler Arbeit festgeschrieben werden. Hierzu gehören etwa betriebliche Regelungen, dass ein Angebot für mobile Arbeit allein aus besonderen sozial akzeptierten Gründen (wie die Versorgung betreuungsbedürftiger Kinder) oder für Personen ab einer bestimmten Hierarchieebene (also insbesondere Personen mit Führungsverantwortung) gewährt wird. Der Einfluss dieser Faktoren wird im Folgenden zunächst für die Gruppe der Beschäftigten mit Ausbildung näher betrachtet.

- **(Keine) betreuungsbedürftigen Kinder (unter 14 Jahren):** Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Betriebe diese Form der flexiblen Arbeit zum Teil nutzen, um Eltern bei der Betreuung ihrer Kinder zu entlasten. In diesen Fällen kommen die Arbeitgeber den Wünschen dieser Beschäftigtengruppe nach (Arnold/Steffes/Wolter 2015a, S. 18). Diese Möglichkeit kann daher auch betrieblich eingesetzt werden, um die Arbeitgeberattraktivität zu fördern. Im Ge-

gensatz zu solchen Beschäftigten ohne betreuungsbedürftige Kinder erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für ein Angebot um 3,7 Prozentpunkte (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. um 4,4 Prozentpunkte (Betriebe \geq 500 Beschäftigte).

- **(Keine) Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger:** Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger brachte hingegen keine signifikante Wahrscheinlichkeitserhöhung für ein Angebot mobilen Arbeitens mit sich. Möglicherweise wird entweder das etwaige Angebot des Arbeitgebers nicht erkannt, weil dieses nicht transparent ist, oder die Arbeitgeber sehen (noch nicht) die Notwendigkeit, auch bei solchen Betreuungssituationen ihren Mitarbeitern/innen örtlich flexibles Arbeiten anzubieten. Dass das Angebot von dieser Beschäftigtengruppe jedoch besonders genutzt wird, sofern die Möglichkeit vorliegt, werden weitere noch folgende Analysen zeigen (siehe Kapitel 5).
- **(Keine) Führungsverantwortung:** Das Angebot an Beschäftigte, auch zu Hause arbeiten zu dürfen, ist auch abhängig davon, ob der Beschäftigte Verantwortung als Führungskraft besitzt. Laut BMAS können 15 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung im verarbeitenden Gewerbe von zu Hause arbeiten. Dagegen können 41 Prozent der Beschäftigten mit Führungsverantwortung in dieser Form arbeiten. Wie bereits aufgezeigt, ist im Dienstleistungsgewerbe das Home-Office eher verbreitet als im verarbeitenden Gewerbe. Dort können 64 Prozent der Führungskräfte und 20 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung von Daheim aus ihrer Tätigkeit nachgehen (Arnold/Steffes/Wolter 2015b). Auch gemäß der vorliegenden Untersuchung erhöht sich (unter Konstanzhaltung der übrigen bereits dargestellten Faktoren) durch Führungsverantwortung die Wahrscheinlichkeit, und zwar um 6,7 Prozentpunkte (Betriebe < 500 Beschäftigte) bzw. 5,3 Prozentpunkte (Betriebe \geq 500 Beschäftigte). Dieser Anstieg zeigt, dass allein die Tatsache, Führungsverantwortung innezuhaben, zwar kein Garant ist, aber eine Erhöhung der Wahrscheinlichkeit für ein Angebot mobilen Arbeitens bedingt.

Werden aus den dargestellten Ergebnissen entsprechende spezifische Beschäftigtengruppen gebildet, so ergibt sich die höchste Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte in den betrachteten MuE-Branchen wie folgt:

- Beschäftigte in Betrieben unter 500 Beschäftigte **mit Ausbildung:** Die höchste Wahrscheinlichkeit liegt bei **23,9 Prozent**, ein Angebot für mobile Arbeit zu erhalten. Hierzu müssten alle förderlichen Faktoren vorliegen (keine Schichtarbeit, indirekter Bereich, sozial akzeptierter Grund und Führungsverantwortung). Jedes Fehlen eines Faktors verringert die Wahrscheinlichkeit wie oben dargestellt.
- Beschäftigte in Betrieben unter 500 Beschäftigte **mit Hochschulabschluss:** Die höchste Wahrscheinlichkeit liegt bei **46,8 Prozent**, ein Angebot für mobile Arbeit zu erhalten.

Zunahme der Wahrscheinlichkeit für die Möglichkeit mobilen Arbeitens bei Beschäftigten mit Ausbildung

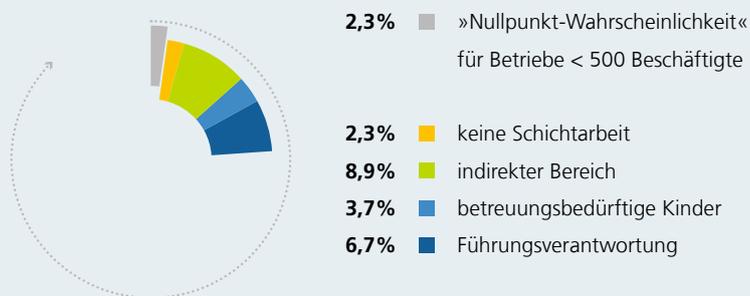


Abbildung 2: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Ausbildung in MuE < 500 Beschäftigte; N=93.718 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017)

Zunahme der Wahrscheinlichkeit für die Möglichkeit mobilen Arbeitens bei Hochschulabsolventen

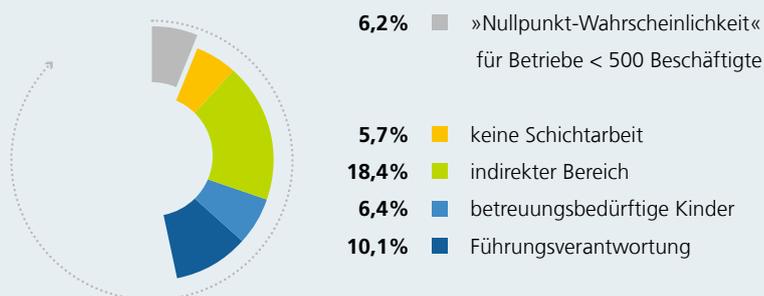


Abbildung 3: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Hochschulabschluss in MuE < 500 Beschäftigte; N=93.718 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017)

Nachfolgende Abbildungen stellen die errechneten Wahrscheinlichkeiten beider Qualifikationsgruppen für Betriebe ab 500 Beschäftigte dar.

Werden auch hier aus den dargestellten Ergebnissen entsprechende spezifische Beschäftigtengruppen gebildet, so ergibt sich die höchste Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte in den betrachteten MuE-Branchen wie folgt:

- Beschäftigte in Betrieben ab 500 Beschäftigte **mit Ausbildung**: Die höchste Wahrscheinlichkeit liegt bei **32,8 Prozent**, ein Angebot für mobile Arbeit zu erhalten. Hierzu müssten alle förderlichen Faktoren vorliegen (keine Schichtarbeit, indirekter Bereich, sozial akzeptierter Grund und Führungsverantwortung). Jedes Fehlen eines Faktors verringert die Wahrscheinlichkeit wie oben dargestellt.
- Beschäftigte in Betrieben ab 500 Beschäftigte **mit Hochschulabschluss**: Die höchste Wahrscheinlichkeit liegt bei **67,1 Prozent**, ein Angebot für mobile Arbeit zu erhalten.

Abbildung 4: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Ausbildung in MuE >= 500 Beschäftigte; N=239.166 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017)

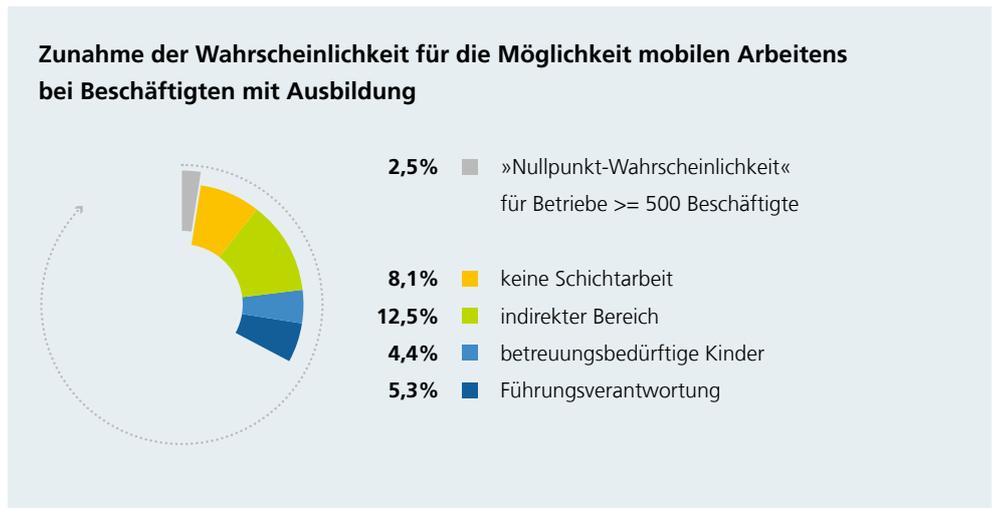
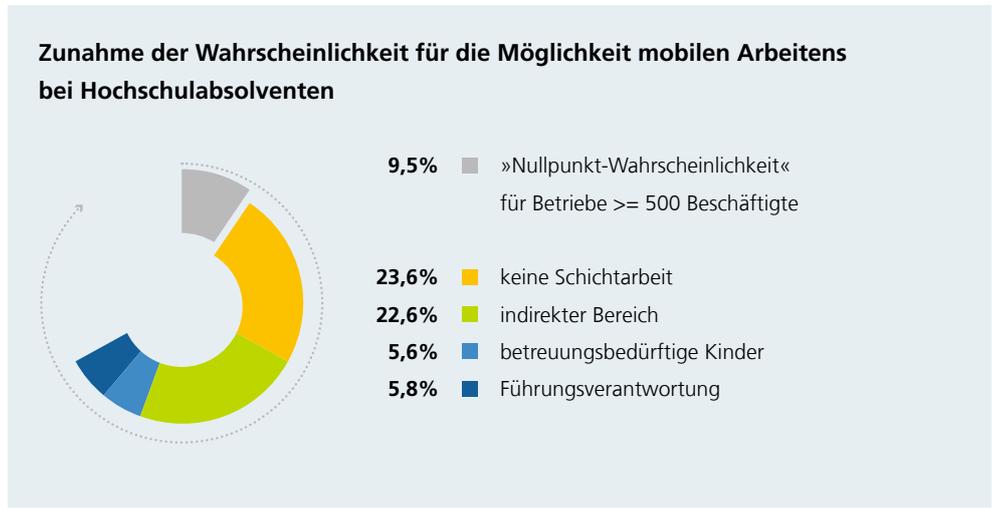


Abbildung 5: Möglichkeit mobilen Arbeitens mit Hochschulabschluss in MuE >= 500 Beschäftigte; N=239.166 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017)



Zwischenfazit:

Die beiden nach Vergleichsgruppen (Betriebe unter und ab 500 Beschäftigte) in MuE-Branchen differenzierten Analysemodelle besitzen insgesamt eine gute Erklärungskraft⁷ im Hinblick auf die Möglichkeit mobilen Arbeitens.

Bei Beschäftigten in größeren Betrieben und mit hoher Qualifikation (welche die Tätigkeit stark bestimmt) kommt es sichtbar häufiger zu einem Angebot mobilen Arbeitens. Bei Hinzuziehen förderlicher tätigkeitsbezogener Faktoren in den Betrieben ab 500 Beschäftigte steigt die Wahrscheinlichkeit des Angebots von mobiler Arbeit deutlicher als in den Betrieben unter 500 Beschäftigte. Die betriebsgrößenspezifischen und tätigkeitsimmanenten Unterschiede werden noch deutlicher, wenn man die Teilnehmer/innen getrennt nach ihrer angegebenen Qualifikation analysiert. Beschäftigte in größeren Betrieben mit einem Hochschulabschluss haben eine verhältnismäßig hohe Wahrscheinlichkeit, mobil arbeiten zu können, wenn entsprechende Tätigkeiten (keine Schichtarbeit und indirekter Bereich) hinzukommen.

Sichtbar wird, dass größere Betriebe weit weniger Hürden besitzen, ihren Beschäftigten eine solche Möglichkeit anzubieten, wenn entsprechend geeignete Tätigkeiten der Beschäftigten vorliegen.

7 | Nagelkerke R Quadrat: 0,189 bei Betrieben < 500 Beschäftigte) sowie Nagelkerke R Quadrat: 0,334 bei Betrieben >= 500 Beschäftigte.

Fokus Beschäftigtenebene: Arbeitsumfeld und personenbezogene Faktoren

Sofern mobile Arbeit im Betrieb existent ist, dem jeweiligen Beschäftigten persönlich aber nicht angeboten wird, so dominiert in den MuE-Branchen der tätigkeitsbezogene Ausschlussgrund. Unter den persönlichen Ausschlussgründen für mobiles Arbeit nimmt mit 79,1 Prozent die Begründung, »die Arbeit nur vor Ort erbringen zu können«, die dominierende Stellung ein.⁸ Der hohe Anteil kann insbesondere durch die Tätigkeitsstruktur der hier betrachteten Branchen erklärt werden, aus denen die Teilnehmer/innen stammen.

Für eine annähernde Übertragbarkeit von Ergebnissen auf andere Branchen mit Tätigkeitsstrukturen, welche der mobilen Arbeit deutlich zuträglicher sind, sollte eine von dem hier dominanten tätigkeitsbezogenen Ausschlussgrund abstrahierte Betrachtung erfolgen. Es soll daher lediglich derjenige Personenkreis betrachten werden, welcher nicht durch die Tätigkeit eingeschränkt ist, mobil zu arbeiten, ein anderer persönlicher Hindernisgrund dies aber dennoch unmöglich macht.

8 | Quelle LAIF-Befragung; hier wurden teilweise noch weitere Gründe für die Unmöglichkeit von mobiler Arbeit angegeben; abgefragt wurden insgesamt 5 Faktoren, dem Befragten war hier eine Mehrfachnennung möglich.

Hier sind die Gründe stark im direkten Arbeitsumfeld und in personenbezogenen Faktoren zu finden. Die nachfolgenden Werte wurden der LAIF-Befragung entnommen, bei welcher die Teilnehmer/innen auch individuelle Gründe für das Fehlen eines Angebotes angeben konnten.

Arbeitsumfeld

Das den einzelnen Beschäftigten umgebende direkte Arbeitsumfeld in sachbezogener Hinsicht ist hierbei eine weitere Ebene der Betrachtung. Es geht um das Vorhandensein notwendiger räumlicher Gegebenheiten für mobiles Arbeiten (etwa ein geeignetes Arbeitszimmer zu Hause), entscheidende technische Ausstattung (Notebook, Mobiltelefon etc.) und die Aufrechterhaltung sicherheitskritischer Anforderungen an den Datenschutz außerhalb der Betriebsstätte.

Bei Vorhandensein mobiler Arbeit im Betrieb und einer tätigkeitsbezogenen Eignung für mobiles Arbeiten bildet das Arbeitsumfeld häufig einen wesentlichen Ausschlussgrund. Betrachtet man diesen Personenkreis, welcher nicht durch die Tätigkeit eingeschränkt ist, mobil zu arbeiten, aber individuelle Hindernisgründe dies dennoch unmöglich machen, so sagt ein gutes Drittel, dass fehlende notwendige technische Voraussetzungen einen wesentlichen Grund bilden. Jeder Zehnte dieser Teilnehmergruppe gibt des Weiteren an, den Datenschutz außerhalb der Betriebsstätte nicht gewährleisten zu können, und bei einem Fünftel fehlen die räumlichen Voraussetzungen für mobiles Arbeiten (etwa ein geeigneter Arbeitsplatz zu Hause).

Personenbezogene Faktoren

Bei Vorhandensein mobiler Arbeit im Betrieb und einer tätigkeitsbezogenen Eignung für mobiles Arbeiten bilden zudem personenbezogene Faktoren häufig einen wesentlichen Ausschlussgrund. Betrachtet man diesen Personenkreis, welcher nicht durch die Tätigkeit eingeschränkt ist, mobil zu arbeiten, aber individuelle Hindernisgründe dies dennoch unmöglich machen, so sagt jeder Dritte, dass sich die eigene Führungskraft gegen das mobile Arbeiten ausspricht und dies somit ein Grund für ein fehlendes persönliches Angebot an mobiler Arbeit ist. Das persönliche Umfeld, in Form der direkten Führungskraft, hat damit bei einem deutlichen Anteil einen wichtigen Einfluss auf die Realisierungsmöglichkeit mobiler Arbeit.

Das Angebot mobiler Arbeit wird in vielen Fällen durch die direkte Führungskraft eingeschränkt, sofern diese ihre Mitarbeiter/innen hierfür als persönlich nicht geeignet erachtet.

Da die Befragung anonym durchgeführt wurde, wird dieser Zusammenhang näherungsweise berechnet. So wurden einerseits die Mitarbeiter/innen aus dem selben Betrieb im selben Tätigkeitsbereich wie die Führungskräfte danach gefragt, ob sie außerhalb des Betriebes an einem selbstgewählten Arbeitsplatz (etwa zu Hause) arbeiten dürfen. Die entsprechend aus diesem Tätigkeitsbereich stammenden Führungskräfte wurden andererseits danach gefragt, ob die eigenen Mitarbeiter/innen sowohl die persönlichen als auch die sachlichen Voraussetzungen für

mobiles Arbeiten mitbringen.⁹ Im Folgenden ist lediglich die Differenzierung der durch die Führungskräfte attestierten persönlichen Eignung (ja/nein) der eigenen Mitarbeiter/innen von Belang; auf die sachliche Eignung wurde bereits im vorhergehenden Abschnitt »Arbeitsumfeld« eingegangen. Im Folgenden wurde nur auf die Gruppe mit vorliegenden sachlichen Voraussetzungen für mobile Arbeit eingegangen, d. h.. eine entsprechende Ausstattung etc. ist bei den Mitarbeitern/innen in den beiden nachfolgenden Untersuchungsgruppen vorhanden.

Die Ergebnisse aus der Beschäftigtenbefragung 2017 sind eindeutig; Mitarbeiter/innen von Führungskräften im selben Tätigkeitsbereich, welchen die persönliche Eignung abgesprochen wird, bekommen laut Beschäftigtenbefragung 2017 viel seltener (51,2 Prozent) ein Angebot, mobil zu arbeiten, als solche, welchen neben dem Vorliegen der sachlichen Voraussetzungen auch die persönliche Eignung von den Führungskräften attestiert wird (84,8 Prozent).¹⁰

überwiegend persönliche Voraussetzungen bei Mitarbeiter/innen
gegeben, mobil (etwa zu Hause) zu arbeiten

		ja	nein
Möglichkeit	ja	84,8%	51,2%
mobiler Arbeit	nein	15,2%	48,8%

N = 2.535

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 sowie IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016)

Zwischenfazit:

Neben tätigkeitsbezogenen Ausschlussgründen gibt es weitere Gründe für einen Ausschluss eines Angebots an mobiler Arbeit. Bei Vorhandensein mobiler Arbeit im Betrieb und einer tätigkeitsbezogenen Eignung für mobiles Arbeiten bilden das Arbeitsumfeld sowie personenbezogene Faktoren häufig wesentliche Ausschlussgründe.

Betrachtet man diesen Personenkreis, welcher nicht durch die Tätigkeit eingeschränkt ist, mobil zu arbeiten, aber individuelle Hindernisgründe dies dennoch unmöglich machen, so sagt ein gutes Drittel, dass fehlende notwendige technische Voraussetzungen einen wesentlichen Grund bilden. Zudem sagt jeder Dritte aus diesem Personenkreis, dass sich die eigene Führungskraft gegen das mobile Arbeiten ausspricht und dies somit ein Grund für ein fehlendes persönliches Angebot an mobiler Arbeit ist.

9| Wenn es mehrere Führungskräfte im gleichen Betrieb im selben Tätigkeitsbereich gab, wurden die Aussagen der Führungskräfte gemittelt. Attestieren 50% und mehr der Führungskräfte ihren Mitarbeitern/innen die persönliche Eignung, bekam dieser Betrieb in diesem Tätigkeitsbereich die Ausprägung »überwiegend persönliche Voraussetzungen bei Mitarbeitern/innen gegeben, mobil (etwa zu Hause) zu arbeiten« zugeschrieben.

10| Es ergibt sich hieraus ein mittelstarker statistischer Zusammenhang (ϕ : -0,364).

4 BEWERTUNG VON UND UMGANG MIT MOBILER ARBEIT

Mobile Arbeit wird grundsätzlich positiv bewertet. Über 90 Prozent der Befragten beurteilen mobile Arbeit positiv; Allerdings ist dieses Votum bei knapp 50 Prozent an Bedingungen für die Gewährung mobiler Arbeit geknüpft (Tätigkeit oder sozial akzeptierte Gründe).

N = 556.301

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017)

Zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort (etwa zu Hause) arbeiten dürfen

Finde ich generell gut.	Finde ich gut, aber nur wenn die benötigten Voraussetzungen (z. B. Tätigkeit und Ausstattung) hierfür vorliegen.	Finde ich gut, aber nur bei speziellen Gründen (z. B. Kinderbetreuung, Altenpflege).	Finde ich generell nicht gut.
41,7%	34,1%	15,4%	8,8%

Die nachfolgenden Werte wurden der LAIF-Befragung entnommen, bei welcher die Teilnehmer/innen Angaben zum Umgang mit dieser Arbeitsform machen konnten.

Das Ziel der folgenden Ausführungen ist es, zu ermitteln, welche Gründe oder auch Hindernisse für die Verwirklichung mobiler Arbeit seitens der Beschäftigten bestehen. Daher wurden hierzu nur diejenigen Teilnehmer/innen weiter nach den Gründen für die Inanspruchnahme oder die Nicht-Inanspruchnahme gefragt, welchen mobiles Arbeiten betrieblich überhaupt gestattet ist.

Mobiles Arbeiten bedeutet für 86 Prozent der Antwortenden eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und privater Lebenslage und kann ihnen somit zu einer besseren Work-Life-Balance verhelfen.

N = 18.331

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), verbessert dies die Vereinbarkeit von Arbeit und meiner privaten Lebenslage.			
stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
55,3%	30,7%	9,9%	4,1%

Auch Polycom ermittelte 2017 in ihrer Studie »The changing world of work«, dass der größte Vorteil mobiler Arbeit eine Verbesserung der Work-Life-Balance ist (Polycom, S. 4). Die in 12 Ländern durchgeführte Studie versteht mobile Arbeit, ähnlich der vorliegenden Untersuchung, als das Arbeiten in jedweder Form fernab der gewöhnlichen Arbeitsstätte. Auch für das örtlich flexible Arbeiten in Form des Home-Offices bestätigte das BMAS, dass 73 Prozent der Beschäftigten, welche diese Form in einer Art praktizierten, dass sie nicht in ihre Freizeit hineinragte, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verspüren. In der Vergleichsgruppe, welche zu Hause in ihrer Freizeit arbeitete, fiel das Votum deutlich schlechter aus. Hier gaben lediglich 30 Prozent eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an (Arnold/Steffes/Wolter 2015b, S. 14).

Die Erreichung einer ungestörteren Arbeitsatmosphäre bescheinigt über 80 Prozent der Teilnehmer/innen dem mobilen Arbeiten, wobei hier v. a. das Arbeiten von zu Hause gemeint sein dürfte.

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), kann ich besser arbeiten, weil ich dort ungestörter bin.			
stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
47,4%	35,0%	13,6%	3,9%

N = 18.402

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Die Gefahr der Entgrenzung von Arbeit durch diese örtliche Flexibilisierungsmöglichkeit ist jedoch präsent. Knapp 19 Prozent der Befragten geben an, Schwierigkeiten zu haben, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ziehen zu können, wenn sie beispielsweise von zu Hause aus arbeiten.

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), kann ich problemlos eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit ziehen.			
stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
47,4%	33,7%	15,3%	3,6%

N = 18.473

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Hier sind klare Regeln zur Erreichbarkeit gefordert, und ein Eingreifen seitens der Führungskräfte ist notwendig, wenn zu Entgrenzung führende Verhaltensweisen praktiziert und entsprechende förderliche Faktoren im eigenen Team bestehen. Führungskräfte sollten hier einen besonderen Blick auch auf die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter/innen haben und bei Bedarf reagieren. Hierzu ist natürlich zunächst Transparenz über die Arbeitszeiten notwendig und ein entsprechender Prozess im Umgang mit den Überschreitungen zielführend. Zum Prozess mit dem Umgang bei überhöhten Arbeitszeiten gibt Kapitel 6 näheren Aufschluss.

Eine nicht zu unterschätzende Voraussetzung für die Inanspruchnahme örtlich flexiblen Arbeitens liegt im Vorhandensein einer Kultur des Vertrauens begründet, welche bis auf Teamebene herunter reichen muss. Etwa 30 Prozent der Teilnehmer bestätigten, Angst zu haben, (noch) mehr leisten zu müssen, wenn sie mobil arbeiten, weil ihre Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird.

*N = 18.311
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)*

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), habe ich Angst, (noch) mehr leisten zu müssen, weil meine Arbeitsleistung nicht wahrgenommen wird.

stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
9,1%	20,6%	36,5%	33,9%

Die Studie »The changing world of work« zeigt eine Bandbreite möglicher Probleme und Besorgnisse bezüglich mobiler Arbeit auf. Als größte Sorge (62 Prozent) stellte sich laut Teilnehmerangaben die Annahme heraus, dass Kollegen/innen die Arbeitsleistung bei Arbeiten außerhalb des Büros nicht wahrnehmen und unterbewerten würden. Das Gefühl, dass die Arbeitsleistung insbesondere von den Kollegen/innen nicht wahrgenommen wird, kann aus einem mangelnden Vertrauen zwischen den Arbeitnehmern herrühren (Polycom, S. 6). Ein Grund für die bestehende Angst kann aber auch darin begründet liegen, dass das Arbeiten von zu Hause zu einer schlechteren Leistungswahrnehmung durch Vorgesetzte führt (Arnold/Steffes/Wolter 2015b, S. 14).

Inwieweit dieses Gefühl auf einer tatsächlichen Einstellung des Kollegenumfeldes oder der eigenen Führungskraft basiert, kann hierbei aber nur vermutet werden.

Die Bedeutung einer entsprechenden Kultur des Vertrauens im Unternehmen und auf Teamebene für mobile Arbeit kommt hierbei deutlich zum Ausdruck. Nur wenn ein zwischenmenschliches Vertrauen im Kollegenkreis existiert, besteht nicht die Angst vor der Unterstellung, dass in örtlicher Distanz und damit ohne »Sichtbarkeit« weniger gearbeitet wird.

Hieraus kann ein Rechtfertigungsdruck resultieren, zu beweisen, dass nicht weniger gearbeitet wird. Ausufernde Arbeitszeiten können die Folge sein, wenn mitarbeiterseitig versucht wird, die Abwesenheit von der Betriebsstätte durch Mehrarbeit zu kompensieren. Die Zusammenhänge von örtlich flexibler Arbeit mit ausufernden Arbeitszeiten werden in Kapitel 6 eingehender untersucht.

Ein wesentlicher Aspekt, welcher eine Präsenzkultur prägt, ist in der Häufung vieler Termine mit Anwesenheitspflicht zu begründen. Ein hierdurch bestehender Hindernisgrund für mobiles Arbeiten besteht immerhin bei knapp 29 Prozent der Antwortenden.

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), entstehen Probleme aufgrund der vielen Termine mit Anwesenheitspflicht.

stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
6,8%	22,1%	40,5%	30,6%

N = 18.302

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Auch die durch das ifo Institut befragten Führungskräfte gaben an, dass die Anwesenheit der Mitarbeiter/innen im Unternehmen wichtig ist. Home-Office wird daher häufig nur in Ausnahmefällen oder auf spezifische Personenkreise (Führungskräfte) beschränkt angeboten (ifo Institut 2016, S. 8).

Ebenfalls ein Viertel der Befragten gibt an, dass sich die Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen verschlechtert, wenn mobil und nicht vor Ort im Büro gearbeitet wird.

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), beeinflusst dies die Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen negativ.

stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
6,2%	19,0%	37,7%	37,2%

N = 18.347

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Eine Studie des BMAS ergänzt diesen Befund; 22 Prozent der Befragten, die während ihrer regulären Arbeitszeit von zu Hause aus arbeiteten, beschrieben eine Verschlechterung der Kontakte mit ihren Kollegen/innen (Arnold/Steffes/Wolter 2015b, S. 14). Nicht zu unterschätzen sind hier neben der eingeschränkten Zusammenarbeit auch die Effekte einer deutlich reduzierten informellen Kommunikation und des sogenannten Networkings.

Knapp ein Viertel ist unsicher, gegen welche Regelungen sie im Zuge mobiler Arbeit verstoßen könnten. Solche Unsicherheit können maßgeblich durch mangelnde Kenntnis des Datenschutzes oder der Regelungen zur Arbeitszeit hervorgerufen werden (ifo Institut 2016, S. 10). Eine entsprechende arbeitgeberseitige Aufklärung kann diese Unsicherheit zumindest verringern.

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), bin ich unsicher, gegen welche Regelungen ich verstoßen könnte.

stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
6,4%	18,3%	31,9%	43,4%

N = 18.294

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Etwa 10 Prozent der Antwortenden sagte aus, dass ihnen die geleistete Arbeitszeit in mobiler Arbeit nicht vergütet wird (Kategorien »stimme zu« sowie »stimme eher zu«). Auf welcher Basis diese mobile Arbeit erfolgt, ist ungewiss. Möglicherweise kann es sich hierbei auch um eine aufgrund von technischer Ausstattung und notwendiger Zugänge zwar mögliche, aber mit dem Arbeitgeber nicht abgesprochene bzw. informelle Praktizierung der mobilen Arbeit handeln. Andererseits kann aber auch eine Möglichkeit zur Zeiterfassung oder der nachträglichen Geltendmachung schlichtweg fehlen, auch wenn die mobile Arbeit durch technische Ausstattung möglich ist.

N = 18.236

(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), wird mir die geleistete Arbeitszeit nicht vergütet.

stimme zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
4,2%	6,0%	15,7%	74,2%

Zwischenfazit:

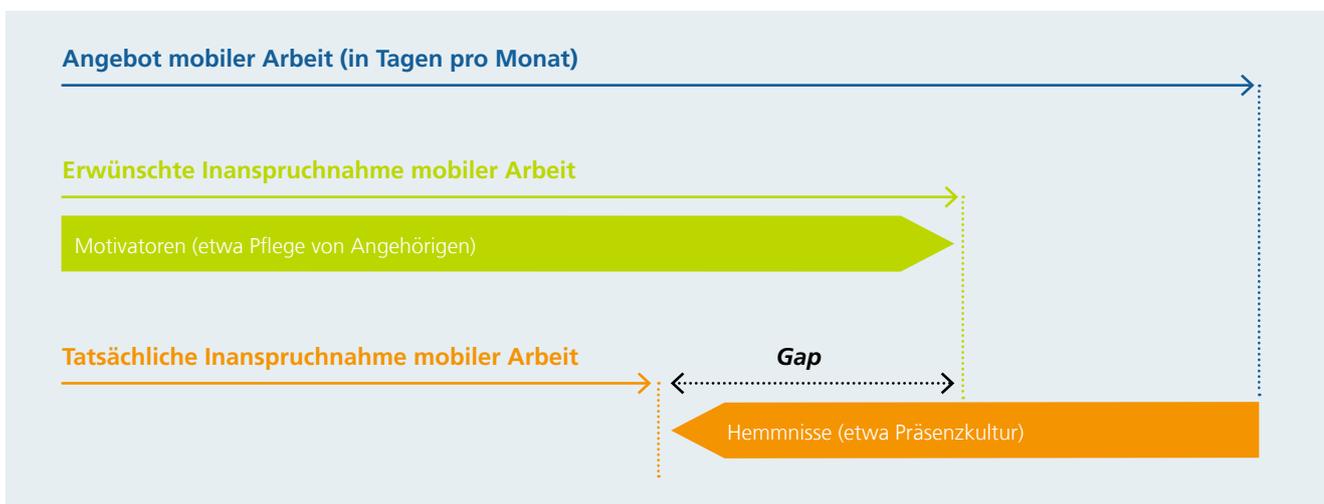
Über 90 Prozent aller Teilnehmer/innen der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 beurteilen mobiles Arbeiten positiv. 86 Prozent der Beschäftigten, welche mobil arbeiten können, sehen darin eine Möglichkeit zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben; knapp 19 Prozent sehen hierin aber auch die Gefahr der Entgrenzung. Für mobiles Arbeiten ist eine Kultur des Vertrauens im Kollegenkreis förderlich. Allerdings haben etwa 30 Prozent, welche mobil arbeiten können, Angst, mehr leisten zu müssen, weil sie nicht darauf vertrauen, dass ihre Arbeitsleistung in mobiler Arbeit wahrgenommen wird. Hieraus resultiert für sie die Gefahr von ausufernden Arbeitszeiten.

5 INDIVIDUELLE INANSPRUCHNAHME MOBILER ARBEIT

Das Angebot an mobiler Arbeit wurde bereits im Kapitel 3 tiefergehend analysiert. Es stellt die grundsätzliche Möglichkeit für die Nutzung dar. Inwieweit der Beschäftigte dieses Angebot auch tatsächlich nutzt, hängt jedoch von Hemmnissen auf der einen Seite und Motivatoren auf der anderen Seite ab.

In diesem Kapitel wird der Gap zwischen der erwünschten und der tatsächlichen Inanspruchnahme eines Angebots an mobiler Arbeit aufgrund bestehender Hemmnisse betrachtet. Die erwünschte Inanspruchnahme bestimmt sich dabei durch die bestehenden Motivatoren. So kann sich etwa ein Beschäftigter aufgrund von Kindererziehung eine bestimmte Anzahl von Tagen mobiler Arbeit im Monat wünschen (Motivator). Entgegengerichtet kann dabei z. B. ein Hemmnis in Form des vermuteten Nachteils für die Zusammenarbeit im Kollegenkreis bestehen. Die Hemmnisse für die Annahme des Angebots finden sich ausführlich unter Kapitel 4. Das tatsächlich in Anspruch genommene Angebot mobiler Arbeit bestimmt sich aus einer persönlichen Abwägung von Hemmnissen und Motivatoren. Hieraus ergibt sich folgende Systematik, wenn beim Beschäftigten Motivatoren sowie Hemmnisse in Bezug auf die Nutzung des Angebotes mobiler Arbeit bestehen. Dabei tritt zwischen erwünschter und tatsächlicher Inanspruchnahme die erwähnte Lücke auf.

Abbildung 6: Beispielhafter Gap von gewünschter und tatsächlicher Inanspruchnahme mobiler Arbeit; eigene Darstellung



Zunächst soll dargestellt werden, in welchem Umfang mobile Arbeit tatsächlich in Anspruch genommen wird. Die nachfolgenden Werte wurden der LAIF-Befragung entnommen, bei welcher die Teilnehmer/innen Angaben über die Häufigkeit der Inanspruchnahme sowie die bereits genannten Hemmnisse in Bezug auf mobile Arbeit machen konnten.

Betrachtet man die Ergebnisse auf die Frage, wie viele Tage an einem anderen selbstbestimmten Ort im Monat tatsächlich gearbeitet wird, sagt das Gros (74 Prozent) der potenziellen »Mobile Worker«, dass sie höchstens 2 Tage pro Monat in Anspruch nehmen.

*N = 18.483
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)*

Wie viele Tage arbeiten Sie durchschnittlich im Monat von zu Hause oder einem anderen selbstbestimmten Ort?			
höchstens 2 Tage	3 – 5 Tage	6 – 10 Tage	über 10 Tage
74,2%	20,2%	3,6%	1,9%

Die Häufigkeit der tatsächlichen Nutzung kann durch vielfältige Rahmenbedingungen in Form von Hemmnissen und Motivatoren beeinflusst werden. Im Nachgang soll der Fokus auf den Einfluss des direkten Kollegenkreises und der Präsenzkultur auf die mobile Arbeit gerichtet werden.

Aus diesem Grund wurden die Aussagen

- »Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), entstehen Probleme aufgrund der vielen Termine mit Anwesenheitspflicht« sowie
- »Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), beeinflusst dies die Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen negativ«

in Beziehung gesetzt zur Angabe, ob die Person selten (höchstens 2 Tage) oder häufig (mindestens 6 Tage) im Monat mobil arbeitet. Aus statistischen Gründen wurden für die Analyse zwei ähnlich große Vergleichsgruppen (höchstens 2 Tage versus mindestens 6 Tage) mittels Zufallsauswahl gebildet. Die nachfolgenden Ergebnisse basieren auf der Analyse dieser Vergleichsgruppen.

Hemmnisse

Sowohl die Tatsache, dass viele Termine mit Anwesenheitspflicht bestehen, als auch die Angabe einer negativen Beeinflussung der Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen durch mobile Arbeit, lässt die Wahrscheinlichkeit sinken, häufig mobil zu arbeiten. Sind diese innerbetrieblichen Hemmnisse für mobiles Arbeiten nicht gegeben, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit um 30 Prozentpunkte, diese Form des flexiblen Arbeitens häufig in Anspruch zu nehmen. Der bereits attestierte negative Einfluss einer entsprechenden Präsenzkultur auf die grundsätzliche Inan-

spruchnahme von mobilem Arbeiten, welche sowohl durch direkte Führungskräfte und Kollegen/innen geprägt ist, kann hier somit noch um den Grad der Häufigkeit der Inanspruchnahme ergänzt werden.

Motivatoren

Von Interesse ist insbesondere, welche privaten Rahmenbedingungen das Bedürfnis nach häufiger mobiler Arbeit erhöhen können und entsprechend Motivatoren darstellen. Die Pflege von Angehörigen erfordert häufig ein besonderes Zeitmanagement und örtliche Verfügbarkeit im Sinne der Pflegebedürftigen. Das örtlich selbstbestimmte Arbeiten kann Betroffenen helfen, dieser Aufgabe besser gerecht zu werden. Ausgehend von diesem Standpunkt kann angenommen werden, dass Befragte mit pflegebedürftigen Angehörigen ein verstärktes Bedürfnis nach örtlicher Flexibilisierung besitzen und dieses bei gegebener Möglichkeit häufiger wahrnehmen. Diese Annahme kann gemäß vorliegender Studie bestätigt werden. Die Befragtengruppe mit pflegebedürftigen Angehörigen (Vorliegen eines Motivators) arbeitet mit einer zu 10,1 Prozentpunkten höheren Wahrscheinlichkeit häufiger mobil (vorausgesetzt die oben genannten Hemmnisse liegen nicht vor). Im Gegensatz hierzu steigt die Wahrscheinlichkeit einer häufigen (also einer zeitlich umfassenderen) Inanspruchnahme bei Personen mit betreuungsbedürftigen Kindern nicht signifikant an.

Zwischenfazit:

Die Häufigkeit der Inanspruchnahme des Angebots örtlicher Flexibilität in Form von mobiler Arbeit wird durch das Vorliegen von Hemmnissen und Motivatoren bestimmt, welche auf den Beschäftigten einwirken. Das Bestehen einer Präsenzkultur stellt hierbei beispielsweise ein entscheidendes Hemmnis dar. Sowohl die Tatsache, dass viele Termine mit Anwesenheitspflicht bestehen, als auch die Angabe einer negativen Beeinflussung der Zusammenarbeit mit den Kollegen/innen durch mobile Arbeit, lässt die Wahrscheinlichkeit sinken, häufig mobil zu arbeiten. Ein Motivator für eine häufigere Inanspruchnahme kann hingegen in der Pflege von Angehörigen gesehen werden.

6 ÖRTLICHE FLEXIBILISIERUNG UND WORK-LIFE-BALANCE

11 | Die Work-Life-Balance eines Befragten wird anhand der Zustimmung bzw. Ablehnung der Aussage »Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren« erfasst.

Selbstbestimmte örtliche Flexibilisierung kann sich unter bestimmten Umständen positiv auf die Work-Life-Balance auswirken. Durch das Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte an einem frei wählbaren Ort gekoppelt mit einer zusätzlichen Zeitautonomie ist es möglich, den Arbeitsalltag besser an individuelle Bedürfnisse anzupassen und beispielsweise familiäre Anforderungen (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen) einfacher zu bewältigen. Die Studie »Working anytime, anywhere« zeigt die Vorteile mobiler Arbeit bezüglich der Work-Life-Balance auf. Diese sind u. a. eine autonomere Arbeitszeitgestaltung und eine damit einhergehende Anpassung der Arbeit an individuelle Bedürfnisse und Präferenzen (Eurofound and the International Labour Office 2017, S. 57–58). Die folgenden Analysen überprüfen den Zusammenhang von örtlich flexibler Arbeit und der wahrgenommenen Work-Life-Balance.¹¹ Hierbei ist insbesondere die selbstbestimmte Form örtlich flexiblen Arbeitens in Gestalt der mobilen Arbeit im Fokus der Betrachtung. Im Folgenden fließt aus statistischen, aber auch aus inhaltlichen Gründen die Möglichkeit mobilen Arbeitens als »erklärende« Variable in die Berechnungen ein.

12 | Antwortkategorien stimmen zu/ eher zu auf die Frage »Wenn ich mobil arbeite (etwa zu Hause), verbessert dies die Vereinbarkeit von Arbeit und meiner privaten Lebenslage.«

Eine Ausschöpfung der Möglichkeit erfolgt in unterschiedlicher Form bei den Teilnehmern/innen. Dies geschieht aus verschiedenen Gründen. Dass mobiles Arbeiten in einem deutlichen Maße zur Verbesserung der Work-Life-Balance praktiziert wird, lässt sich jedoch aus den vorliegenden Daten ableiten. Die Verbesserung kann hiernach als Hauptmotivation für die Ausübung dieser Form der Arbeit verstanden werden. Insgesamt geben 86 Prozent der Teilnehmer/innen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens an, dass mobile Arbeit eine positive Wirkung auf die Work-Life-Balance zeigen würde.¹² Es ist davon auszugehen, dass die gewünschte Nutzungshäufigkeit sich in der Hauptsache an den Anforderungen der privaten Belange orientiert. Diese sind individuell different und fordern mehr oder weniger Flexibilisierung. Die Häufigkeit und Regelmäßigkeit der Nutzung ist damit nicht zwingend entscheidend für eine ausgeprägte Verbesserung der Work-Life-Balance. Häufigkeit und Regelmäßigkeit orientieren sich deutlich an den spezifischen individuellen Ansprüchen aus dem Privatleben.

Kombiniert man die mobile Arbeit mit einer Form der zeitautonomen Flexibilisierung, kann diese Vorteile in Bezug auf die Work-Life-Balance mit sich bringen (Tiedemann 2016, S. 1 und Hellert/Grzesik/Tegtmeier 2011, S. 3–4). Beschäftigte müssen dabei jedoch die Fähigkeit zum Selbstmanagement besitzen und zwischen Arbeits- und Privatleben eine klare Grenzen ziehen können (Tiedemann 2016, S. 2). Nicht immer muss deshalb mobile Arbeit zu einer verbesserten

Work-Life-Balance führen. Laut oben dargestellten Ergebnissen haben 18,9 Prozent der Teilnehmer/innen mit der Möglichkeit mobilen Arbeitens bestätigt, dass es für sie ein Problem darstellt, eine klare Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen, wenn sie mobil arbeiten. Die Studie »Working anytime, anywhere« zeigt mögliche Gefahren und Risiken auf. Mobile Arbeit führt tendenziell zu verlängerten Arbeitszeiten, einer Arbeitsintensivierung und einem Überlappen von Arbeit und Privatem, welches in Konflikten enden und somit die Work-Life-Balance mindern kann (Eurofound and the International Labour Office 2017, S. 58). Eine Entgrenzung kann hierbei in Form der Ausuferung von Arbeitszeiten erkannt werden, welche dem erhofften positiven Effekt auf die Work-Life-Balance entgegenwirkt oder diesen sogar auflöst. Dies gilt es im Weiteren auf Grundlage der gewonnenen Daten zu analysieren.

Dargestellt werden zunächst die Zusammenhänge mobiler Arbeit mit ausufernden Arbeitszeiten sowie der Work-Life-Balance in nachfolgender Abbildung 7:

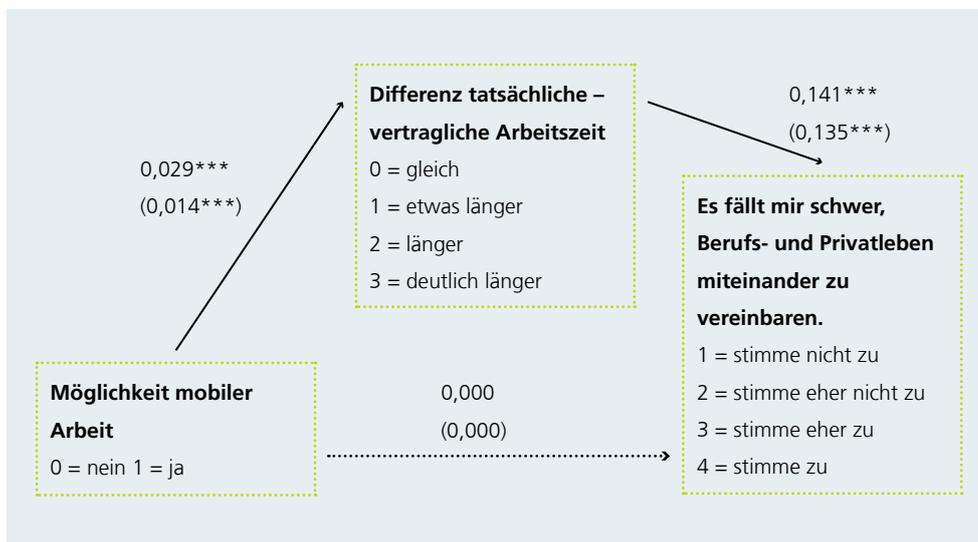


Abbildung 7: Zusammenhang der Möglichkeit mobiler Arbeit mit Work-Life-Balance¹³ (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

¹³ | Anmerkung: In dieser sowie folgenden Abbildungen werden Regressionskoeffizienten und standardisierte Regressionskoeffizienten in Klammern sowie Signifikanzen dargestellt (***) bedeuten ein 99%-Signifikanzniveau). Die Analysen legen den Fokus ausschließlich auf die MuE-Branchen, da branchenspezifische Unterschiede für die Möglichkeit mobilen Arbeitens vorliegen. Als Kontrollvariablen wurden die folgenden tätigkeitsbezogenen Variablen einbezogen: (in)direkter Bereich, (keine) Schichtarbeit, höchste Berufsausbildung, (keine) Führungsverantwortung.

Insoweit zeigt sich, dass die Möglichkeit der mobilen Arbeit eine signifikante Verbindung zu erhöhten Arbeitszeiten (Differenz tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit) aufweist, welche allerdings nicht hoch ausfällt. Erhöhte Arbeitszeiten weisen wiederum einen Zusammenhang in Richtung einer negativer erlebten Work-Life-Balance auf. Jedoch lässt sich keinerlei Zusammenhang zwischen mobiler Arbeit und einer negativeren Work-Life-Balance ermitteln. Es bleibt hierbei fraglich, ob erhöhte Arbeitszeiten bei mobiler Arbeit bei den Betroffenen nicht als »Störquelle« für die Work-Life-Balance wahrgenommen werden. Mobile Arbeit beinhaltet zumeist

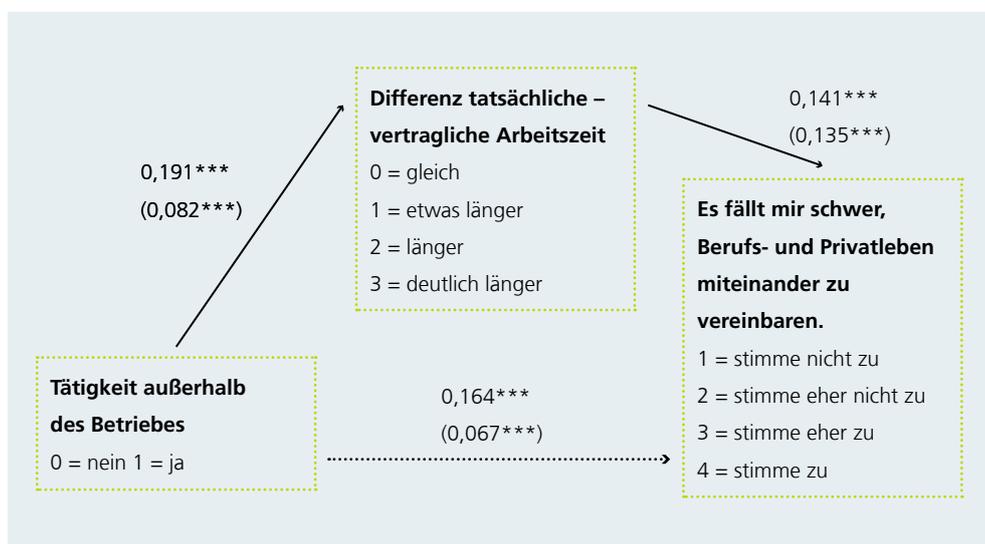
eine gewisse Zeitautonomie. Gerade diese kann hierbei als positiver Faktor beurteilt werden. Andere Studien bestätigen, dass Zeitautonomie sogar die negativen Begleiterscheinungen permanent langer Arbeitszeiten abmildern kann (Rothe et al. 2017, S.22).

Neben der selbstbestimmten Form der örtlichen Flexibilität soll vergleichsweise auch die fremdbestimmte Form in Gestalt einer der Arbeitsaufgabe geschuldeten Tätigkeit, welche zumindest teilweise außerhalb des Betriebes erfolgt, dargestellt werden. Hierbei wird analog der spezifische Zusammenhang mit der Work-Life-Balance analysiert. Vermutet wird, dass es durch die Fremdbestimmung bei der örtlichen Flexibilisierung zu anderen Effekten kommt als es bei der mobilen Arbeit der Fall ist.

Im Weiteren soll nun die Verbindung zwischen der erläuterten fremdbestimmten örtlich flexiblen Tätigkeit und deren Zusammenhang mit ausufernden Arbeitszeiten sowie deren Zusammenhang mit der Work-Life Balance vergleichend dargestellt werden.

Abbildung 8: Zusammenhang von Tätigkeit außerhalb des Betriebes mit Work-Life-Balance¹⁴; (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil)

14| Um einen besseren Vergleich zur vorangegangenen Analyse hinsichtlich der mobilen Arbeit zu ermöglichen, wurden äquivalent wieder die MuE-Branchen betrachtet. Als Kontrollvariablen wurden ebenso die folgenden tätigkeitsbezogenen Variablen einbezogen: (in)direkter Bereich, (keine) Schichtarbeit, höchste Berufsausbildung, (keine) Führungsverantwortung.



Eine berufliche Tätigkeit mit fremdbestimmter örtlicher Flexibilisierung besitzt hierbei einen deutlichen Zusammenhang in Richtung einer über die vertragliche hinausgehende tatsächliche Arbeitszeit. Diese ausufernde Arbeitszeit wird laut den Ergebnissen (im Gegensatz zur mobilen Arbeit) deutlich als »Störquelle« wahrgenommen, so zeigt fremdbestimmte örtliche Flexibilisierung einen nicht unerheblichen Zusammenhang mit einer negativer beurteilten Work-Life-Balance.

Differenziert nach der Länge der Überschreitung der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit ergibt sich folgendes Bild im Vergleich (siehe Abbildung 9). Verglichen wird zwischen Beschäftigten in fremdbestimmter örtlich flexibler Arbeit (Tätigkeit auch außerhalb des Betriebes), Beschäftigten in selbstbestimmter örtlich flexibler Arbeit in Form des mobilen Arbeitens und Beschäftigten ohne örtliche Flexibilität.

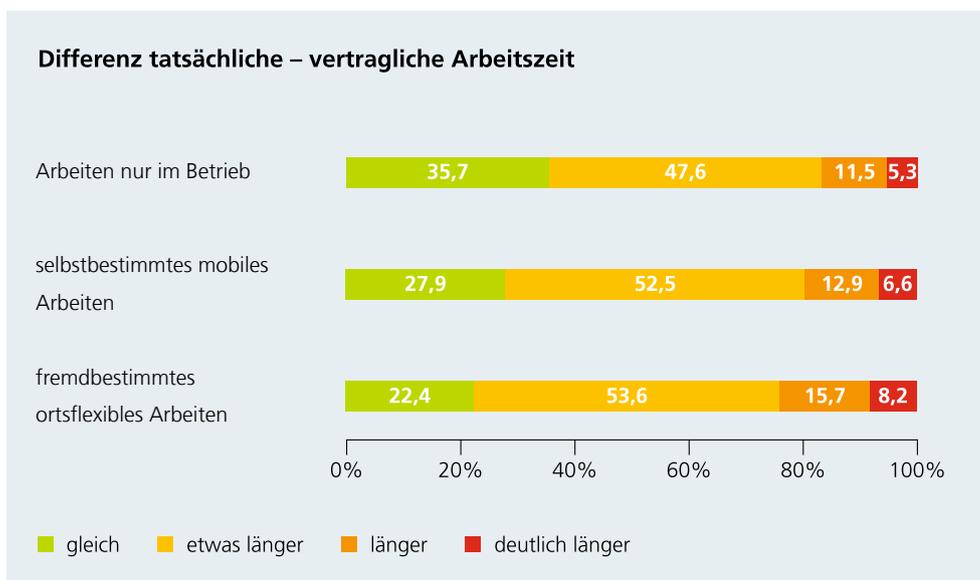


Abbildung 9: Arbeitszeit und örtliche Flexibilisierung in MuE-Branchen (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017)

Sichtbar wird, dass örtliche Flexibilisierung im gesteigerten Maße zu erhöhten Arbeitszeiten beiträgt. Dies ist in besonderem Maße dann der Fall, wenn die örtliche Flexibilisierung tätigkeitssimmanent ist und damit fremdbestimmt erfolgt. Eine besondere Beeinträchtigung des Privatlebens durch Einschränkung freier Zeiten kann das soziale Leben entsprechend stören (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2013, S. 6). Hierdurch schließt sich der oben dargestellte Kreis zur negativeren Wahrnehmung der Work-Life-Balance aufgrund der Ausuferung von Arbeitszeiten bei fremdbestimmter örtlich flexibler Arbeit.

15| Die verwendeten Variablen »Differenz tatsächliche - vertragliche Arbeitszeit« sowie »Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren« weisen jeweils vier Kategorien auf. Dies kann für die folgenden Analysen als akzeptabel gewertet werden (u. a. Bartholomew et al. 2008, S. 245). Im Falle der Variable »Differenz tatsächliche - vertragliche Arbeitszeit« wird die tatsächliche der vertraglichen Arbeitszeit gegenübergestellt. Die ursprünglichen Ausprägungen sind jeweils (1) 20 Std., (2) 21 – 34 Std., (3) 35 Std., (4) 36 – 39 Std., (5) 40 Std., (6) 41 – 48 Std., (7) über 48 Std.. Die Ausprägung »etwas länger« deutet auf eine kategoriale Abweichung hin (z. B. vertragliche Arbeitszeit (Kategorie 3) 35 Std. und tatsächliche (Kategorie 4) 36 – 39 Std.), »länger« heißt hier zwei kategoriale Abweichungen und ab drei kategorialen Abweichungen werden die Teilnehmer/innen der Kategorie »deutlich länger« zugeordnet. Die etwa 2% an Teilnehmer/innen der Beschäftigtenbefragung, welche angeben, eine geringere tatsächliche als vertragliche Arbeitszeit zu besitzen, wurden in den vorliegenden Analysen nicht betrachtet.

Zwischenfazit:

Eine zentrale Erkenntnis der Analyse ist, dass örtliche Flexibilisierung in solchen Fällen einen erwähnenswerten negativen direkten Effekt auf die wahrgenommene Work-Life-Balance hat, wenn sie fremdbestimmt ist. Diese Befragtengruppe bewertet ihre Work-Life-Balance sichtbar schlechter.

Lineare Regressionsanalysen¹⁵ bestätigen die im Vorfeld getroffenen Annahmen von Mediatoreffekten: Sowohl die selbstbestimmte als auch die fremdbestimmte örtliche Flexibilisierung verstärken die Ausuferung der Arbeitszeiten. Insbesondere erfolgt dies im Modell der fremdbestimmten Flexibilisierung. Erhöhte Arbeitszeiten führen gewöhnlicher Weise zu einer Verschlechterung der Work-Life-Balance. Im Falle mobiler Arbeit erscheinen jedoch die für die Work-Life-Balance als »Störquelle« empfundenen längeren Arbeitszeiten durch positive Wirkungen dieser Form der Flexibilisierung kompensiert zu werden.

Eine nachrangige Annahme ist, dass die Einstellung eines Beschäftigten gegenüber seiner Arbeit oben beschriebene Zusammenhänge verstärkt (moderiert). Andersherum kann angenommen werden, dass Arbeitnehmer, die den Fokus auf die Arbeit und nicht die Freizeit legen (weil sie z. B. eine positive Einstellung gegenüber ihrer Arbeit besitzen und ihr Vorrang einräumen), zu ausufernden Arbeitszeiten neigen. Aufgrund dessen wurden die Modelle für zwei Gruppen berechnet: Beschäftigte, die ihrer Arbeit Vorrang gegenüber dem Privatleben einräumen, und Beschäftigte, die das nicht tun. Die Hypothese, dass eine positive Einstellung gegenüber der Arbeit den Effekt von ausufernden Arbeitszeiten auf die wahrgenommene Work-Life-Balance verringert, kann hier statistisch nicht bestätigt werden.

Weiterhin wurde angenommen, dass mit dem Vorhandensein einer entsprechenden Kultur im Betrieb eine Ausuferung der Arbeitszeit unterbleibt. Eine solche Kultur kann mit der Tatsache in Verbindung gebracht werden, dass unternehmensseitig entsprechende klar definierte Prozesse bei zu hohen Überstundenzahlen bestehen und damit eine Ausuferung negativ konnotiert wird. Hierzu wurde dieser potenzielle Zusammenhang auf die Aussage der jeweiligen Betriebsräte (Betriebsrätebefragung 2016) hin überprüft, dass derartige Prozesse im Betrieb existieren. Die getroffene Annahme kann bestätigt werden. Existieren klar definierte Prozesse, besteht kein signifikanter Zusammenhang von mobiler Arbeit und ausufernden Arbeitszeiten. Bestehen dahingehend keine Prozesse, ergibt sich ein signifikanter Zusammenhang (auf dem 95 Prozent-Niveau). Neben Prozessen in Bezug auf erhöhte Arbeitszeiten zeigen andere Autoren auf, dass gute Regelungen und Prozesse klare Grenzen der Verfügbarkeit bzw. Erreichbarkeit enthalten müssen, um ausufernden Arbeitszeiten entgegenzuwirken (Eichhorst/Hinte 2015, S. 2). Bei örtlich flexibler Arbeit sollten etwa Umfang und Erreichbarkeit geregelt werden (Ledergerber

2011, S. 20). Wichtig ist hierbei aber, dass eine gewisse Zeitautonomie gewahrt wird. Diese wird als positiv für die Work-Life-Balance empfunden und das Fehlen wird als klarer Negativfaktor beurteilt.

Zwischenfazit:

Unter der Voraussetzung geeigneter betrieblicher Rahmenbedingungen können ausufernde Arbeitszeiten und die damit einhergehenden negativen Konsequenzen von mobiler Arbeit vermieden werden. Hierzu gehören insbesondere klar definierte Prozesse zum Umgang mit zu hohen Arbeitszeiten und eine entsprechende Unternehmenskultur, welche sich deutlich gegen Entgrenzung ausspricht. Unter diesen Voraussetzungen ist es möglich, dass sich mobile Arbeit auf die empfundene Work-Life-Balance deutlich positiv auswirkt und damit die beschäftigtenseitig erhoffte Wirkung entfaltet. Wichtig ist allerdings, dass eine – der Work-Life-Balance zuträgliche – zeitliche Autonomie der Beschäftigten durch die Prozesse nicht genommen wird.

7 FAZIT UND AUSBLICK

Aus Sicht eines arbeitswissenschaftlichen Instituts kann das folgende Fazit formuliert werden.

Die Möglichkeit mobilen Arbeitens ist für differente Beschäftigtengruppen sehr unterschiedlich. Gerade für den direkten Bereich sind passende Möglichkeiten des ortsflexiblen Arbeitens bisher lediglich in Ausnahmefällen denkbar. Umso mehr sind hier zeitliche Flexibilitätsformen für eine Verbesserung der Work-Life-Balance von Interesse. Wo individuell gestaltbare Flexibilisierung gerade bei Beschäftigten in Schichtdienst an ihre Grenzen stößt, wäre mehr Souveränität durch kollektive Formen zeitlicher Flexibilisierung denkbar. Solche Möglichkeiten zeitlicher Autonomie sollten künftig stärker in den Fokus der Betrachtung rücken.

Auch im Hinblick auf Beschäftigtengruppen, die mit besonderen privaten Herausforderungen und Belastungen zu tun haben, kann betrieblicherseits noch nachgebessert werden. Es konnte gezeigt werden, dass Teilnehmer/innen mit pflegebedürftigen Angehörigen besondere Bedürfnisse haben, örtlich flexible Arbeitsformen wahrzunehmen. So steigt durch das Vorliegen dieser Situation die Wahrscheinlichkeit an, dass mobiles Arbeiten in zeitlich größerem Umfang genutzt wird. »Pfleger brauchen zumeist keine feste Reduzierung ihrer Arbeitszeit, sondern je nach Betreuungsbedarf eher flexibel abrufbare Stunden« (Jürgens et al. 2017, S. 22). Eine Nutzbarkeit auch kurzer Zeitslots für Arbeitstätigkeiten ermöglicht eine die zeitliche Flexibilisierung flankierende örtliche Flexibilisierung. Hierfür erscheint die mobile Arbeit ein gutes Mittel.

Eine Nutzung von mobiler Arbeit in erhöhtem Umfang kann nur dann geschehen, wenn keine großen Hürden für die Umsetzung im Betrieb existieren. Fehlt etwa eine Vertrauenskultur im Kollegenumfeld, wird dies als klares Hemmnis wahrgenommen, außerhalb des Betriebes arbeiten zu können. So muss ein Arbeitnehmer darauf vertrauen können, dass die Kollegen/innen und Vorgesetzten die eigene Arbeit in gleicher Weise würdigen, egal wo sie geleistet wird. Es darf mithin keine Differenzierung danach bestehen, ob sie in betrieblicher Präsenz oder etwa von daheim aus erfolgt. Das Vorhandensein einer starken Präsenzorientierung ist ein häufiges Problem bei der Umsetzung gelungener Flexibilisierung. Die Gleichsetzung von Präsenz und Leistung sowie das gleichzeitige Fehlen von gegenseitigem Vertrauen in eine Leistung ohne Sichtbarkeit am betrieblichen Arbeitsplatz erfordern in vielen Fällen einen kulturellen Wandlungsprozess im Unternehmen. Ein solcher Wandel erfolgt bei Vorhandensein einer prägenden Präsenzkultur

nicht automatisch durch die Einführung flexibler Arbeitsformen. Hier gilt es, alte Denkweisen aufzubrechen. Zu empfehlen ist ein transparenter und durch die oberste Unternehmensführung angetriebener Prozess, welcher über alle Hierarchieebenen bewusst mitgetragen wird.

Wichtig für gelungene Flexibilisierung ist es, dass die Zusammenarbeit nicht unter örtlicher Abstinenz leidet. Hierzu gehört nicht nur, dass die notwendige Technik für eine reibungslose Kommunikation vorhanden ist. Die Arbeit über Distanz muss vom gesamten Kollegenkreis einvernehmlich mitgetragen werden. Hierzu ist mitarbeiter- wie auch führungskräfteseitig ein Einüben und eine anschließende regelmäßige Praktizierung erforderlich. Es hat sich herausgestellt, dass neben technischen Hemmnissen gerade auch das Arbeitsumfeld sowie personenbezogene Faktoren nicht zu unterschätzende Hindernisgründe für ein Angebot mobilen Arbeitens bilden, auch wenn die tätigkeitsbezogene Eignung hierfür im Grunde besteht. Eine gelungene Umsetzung mobilen Arbeitens setzt bestimmte Fähigkeiten von Mitarbeitern/innen wie auch der Führungskräfte voraus. Hierzu gehört maßgeblich eine eigenverantwortliche selbstorganisierte Arbeitsweise seitens der Mitarbeiter/innen sowie die Fähigkeit zur Führung über Distanz durch die beteiligten Führungskräfte.

Bei einer Zusammenarbeit über Distanz sind zudem meist die individuellen Präferenzen für die Auswahl und die Verwendung von Kommunikationskanälen recht unterschiedlich. Eine Verständigung über das »Howtodo« gehört deshalb zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit über eine örtliche Distanz. Hierzu gehört etwa die gemeinsame Verständigung über die Verwendung bestimmter Tools, die Häufigkeit der Kommunikation und die Erreichbarkeit über die einzelnen Kanäle. Gerade bei abspracheintensiven kundenspezifischen Lösungen, die ggf. auch noch zeitkritisch sind, gilt es, solche Facetten der Kooperation zu beachten und gemeinschaftlich im Team Regelungen zu vereinbaren.

Neben den genannten Hindernissen ist im Falle der örtlich flexiblen Arbeit für einen bestimmten Zweck – wie das Pflegen von Angehörigen – darauf zu achten, dass ein etwaiges Angebot des Arbeitgebers bekannt und inhaltlich umfänglich transparent ist. Beim Thema Pflege mag möglicherweise von den Unternehmen aus aber auch (noch nicht) die Notwendigkeit gesehen werden, ihren Mitarbeitern/innen örtlich flexibles Arbeiten anzubieten. In Anbetracht des demografischen Wandels sollte aber das Thema insgesamt einen deutlich höheren Stellenwert einnehmen. Ein wenig überraschender Blick in die Zukunft zeigt: »Viele Beschäftigte werden Angehörige zu pflegen haben, sodass weitere Flexibilitätserfordernisse entstehen« (Jürgens et al. 2017, S. 118). Gerade beim Thema Pflege sind viele Betriebe jedoch noch zurückhaltend. Der IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 lässt sich entnehmen, dass lediglich in jedem zehnten Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf existiert. Durch den wachsenden Anteil der Beschäftigten in dieser Situation sollte über eine stärkere Fokussierung nachgedacht werden.

Mobile Arbeit unterscheidet sich in jedem einzelnen Betrieb durch Ausgestaltung, tatsächliche Umsetzung und entsprechender Wahrnehmung durch die Beschäftigten. Auch der Beitrag mobiler Arbeit für eine positivere Work-Life-Balance variiert mit der Ausgestaltung und der tatsächlichen Umsetzung. Die Möglichkeit für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird von den meisten Teilnehmern/innen, welche mobil arbeiten können, durchaus erkannt.

Es zeigt sich, dass örtliche Flexibilisierung im gesteigerten Maße zu erhöhten Arbeitszeiten beitragen kann. Dies ist in besonderem Maße dann der Fall, wenn die örtliche Flexibilisierung tätigkeitsimmanent ist und damit fremdbestimmt erfolgt. Erhöhte Arbeitszeiten führen gewöhnlicherweise zu einer Verschlechterung der Work-Life-Balance. Im Falle mobiler Arbeit erscheinen jedoch die für die Work-Life-Balance als »Störquelle« empfundenen längeren Arbeitszeiten durch positive Wirkungen dieser Form der Flexibilisierung kompensiert zu werden. Dies mag auch mit einer damit verbundenen und in Bezug auf die Work-Life-Balance positiv zu beurteilenden Zeitautonomie zu begründen sein. Fehlende Zeitautonomie ist für die wahrgenommene Work-Life-Balance als abträglich anzusehen. Es gilt daher für die Betriebe, eine gewisse Gratwanderung zwischen schützenden Prozessen gegen ausufernde Arbeitszeiten aufgrund von Flexibilisierung und einer gewährten Zeitautonomie zu meistern, um einen idealen Beitrag für die Work-Life-Balance der Beschäftigten zu leisten.

8 LITERATURVERZEICHNIS

- Arnold, Daniel / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie (2015a):** Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Nürnberg.
- Arnold, Daniel / Steffes, Susanne / Wolter, Stefanie (2015b):** MONITOR: Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, Berlin.
- Becker, Peter Robert (2012):** Worklife Balance: Einflussfaktoren – Auswirkungen – Handlungsempfehlungen. Ein ressourcenbasierter Ansatz am Beispiel einer empirischen Untersuchung in der Industrie. Inauguraldissertation, Ruprecht-Karls-Universität.
- Bortz, Jürgen / Weber, René (2005):** Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Mit 242 Tabellen. 6. Aufl., Heidelberg: Springer Medizin.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2013):** Im Takt? Risiken, Chancen und Gestaltung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. 4. Aufl.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012):** Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht, Berlin.
- Eichhorst, Werner / Hinte, Holger (2015):** Verhandlungsfähige Flexibilität? Die Gewerkschaften vor neuen Aufgaben in der digitalen Arbeitswelt. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik.
- Eurofound and the International Labour Office (2017):** Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Luxemburg.
- Hellert, Ulrike / Grzesik, Gundula / Tegtmeier, Patricia (2011):** Flexible Arbeitszeitgestaltung: Informationsbroschüre für Unternehmen. Flexible Arbeitszeitgestaltung: Informationsbroschüre für Unternehmen, Essen.
- ifo Institut (2016):** Randstad ifo-flexindex. Ergebnisse 2. Quartal 2016, Eschborn.
- Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017):** Arbeit transformieren! Denkanstöße der Kommission »Arbeit der Zukunft«. Bielefeld: transcript Verlag.
- Ledergerber, Anita (2011):** Arbeitszeitmodelle, Arbeitsmodelle und andere Massnahmen. Im Rahmen des Projekts »work&care – Praxistools».
- Polycom, Inc.:** The Changing World of Work. Digital Whitepaper.
- Rothe, Isabel / Adolph, Lars / Beermann, Beate / Schütte, Martin / Windel, Armin / Grewer, Anne / Lenhardt, Uwe / Michel, Jörg / Thomson, Birgit / Formazin, Maren (2017):** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Tiedemann, Jens (2016):** Vertrauensarbeitszeit. In: Personal-Lexikon, H. 14.

Impressum

Kontaktadresse:

*Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und
Organisation IAO, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de*

Christian Piele

Telefon +49 711 970-2132

Christian Piele: christian.piele@iao.fraunhofer.de

Alexander Piele

Telefon +49 711 970-2318

Alexander Piele: alexander.piele@iao.fraunhofer.de

urn:nbn:de:0011-n-4560656

<http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-456065>

Layout: Valentin Buhl

Titelbild: © Geber86 – iStock

*Für den Druck des Buchs wurde chlor- und säurefreies Papier
verwendet.*

© Fraunhofer IAO, 2017



Christian Piele ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und seit 2008 im Competence Center Business Performance Management des Fraunhofer IAO / des IAT der Universität Stuttgart beschäftigt. Er studierte Empirische Politik- und Sozialforschung an der Universität Stuttgart.

Seine methodischen Schwerpunkte liegen im Bereich Evaluation und Datenanalyse im Themenfeld der Arbeits- und Organisationsforschung. Den inhaltlichen Fokus seiner Arbeit bilden aktuell Beratungs- und Forschungsprojekte in den Themenfeldern der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit. Schwerpunkt der Analysen stellen dabei die derzeitigen Gestaltungsformen und ihre Wirkungsweisen dar.



Alexander Piele ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und seit 2011 im Competence Center Business Performance Management des Fraunhofer IAO / des IAT der Universität Stuttgart beschäftigt. Er studierte Rechtswissenschaften und schloss sein Studium mit dem Titel Master of Laws (LL.M.) ab.

Von Beginn an lagen seine persönlichen Beratungs- und Forschungsschwerpunkte in den Themenfeldern der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit, der Mitarbeiterpartizipation sowie der Optimierung des Wissenstransfers in Unternehmen. Hierbei begleitete er umfassende Prozesse der Integration neuer Formen der Arbeit in Unternehmen und Organisationen.