**Zeitschrift:** Bulletin des Schweizerischen Elektrotechnischen Vereins, des Verbandes Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen = Bulletin de l'Association suisse des électriciens, de l'Association des entreprises électriques suisses

**Herausgeber:** Schweizerischer Elektrotechnischer Verein ; Verband Schweizerischer Elektrizitätsunternehmen

**Band:** 93 (2002)

**Heft:** 3

**Artikel:** Soziale und familiäre Aspekte von Telearbeit in kommunalen Verwaltungen

**Autor:** Schmidt, Klaus D. / Schwartz, Edwin

**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-855380

**Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

**Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

**Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

**Download PDF:** 09.07.2025

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch**

# Soziale und familiäre Aspekte von Telearbeit in kommunalen Verwaltungen

## Ergebnisse eines Projekts in kommunalen Verwaltungen

Bei der neuen Arbeitsform Telearbeit in all ihren verschiedenen Möglichkeiten (alternierend, mobil, Teleheimarbeit, in Satellitenbüros, als Mischform usw.) können sich neben unbestreitbar positiven Möglichkeiten auch Gefahrenmomente im sozialen und familiären Bereich entwickeln. Hier keine Defizite entstehen zu lassen, liegt nicht nur im Interesse jedes Einzelnen, sondern muss auch im Interesse der Arbeitgeber liegen. Diese profitieren z.B. von den (Mehr-)Leistungen motivierter Mitarbeiter. Aus dem Projekt, welches nachfolgend beschrieben wird, werden für den betroffenen Personenkreis einige Ergebnisse zu dieser Thematik vorgestellt.

Die Telearbeit als eine Arbeitsform, die erst durch die Fortschritte der Kommunikationstechnik ermöglicht wurde, wird auch in kommunalen Verwaltungen und Betrieben mit kommunalem Bezug realisiert werden.

### Das Projekt und die Begleitforschung

Die Fördermassnahme *Datensichere Telearbeit in kommunalen Verwaltungen* (Datel) des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWI) der Bundesrepublik Deutschland unterstützt und fördert Kommunen, Ämter und Betriebe mit kommunalem Bezug, damit diese Erfahrungen – auch unter dem Aspekt der Datensicherheit – erwerben können.

Nach Auswahl von 37 teilnehmenden Kommunen bzw. Betrieben mit kommunalem Bezug ist 1999 eine etwa ein Jahr dauernde Erprobungsphase für die Telearbeit angelaufen, die am 30. Juni 2001 nach einmaliger Verlängerung ihren Abschluss fand. Diese Phase ist von einer wissenschaftlichen Begleitforschung durch das Deutsche Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR) mit zwei Fragebogenaktionen und Einzelgesprächen begleitet worden. Zusätzlich wurde auch ein Forum im Internet (www.datel.dlr.de) eingerichtet, das neben dem Austausch von Informationen zur Telearbeit auch aktuelle Termine und Ergebnisse sowie eine Diskussionsplattform für die Teilnehmer bietet.

*Klaus D. Schmidt, Edwin Schwartz*

Die erwähnten Fragebogenaktionen fanden zu Beginn und gegen Ende des Projekts statt. Dies ermöglichte den Einblick in Erwartungshaltungen als auch in konkrete Erfahrungen. Befragt wurden sowohl die Arbeitgeber als auch die Telearbeiterinnen und -arbeiter.

### Die Teilnehmer

Um die Ergebnisse etwas einordnen zu können, ist eine Beschreibung der Teilnehmer nach einigen Merkmalen nötig. Die teilnehmenden Kommunen – die von einem Lenkungsausschuss hauptsächlich auf Grund ihrer durchdachten Datenschutzkonzepte ausgewählt wurden – haben zusammen mit 290 von ihnen selbst ausgewählten Telearbeiterinnen und Telearbeitern (Verhältnis 1:2) diese für sie meist neue Arbeitsform erprobt. Die Kommunen sind über die ganze Bundesrepublik verteilt und von unterschiedlichster Grösse.

63% der Telearbeiterinnen und Telearbeiter betreiben alternierende Telearbeit mit unterschiedlich verteilten Arbeitstagen im gewohnten Büro und zu Hause. 16% wählten eine Mischform aus alternierender und mobiler Telearbeit und 9,3% üben Telearbeit in Aussenstellen bzw. Satellitenbüros aus. Telearbeit ausschliesslich zu Hause und mobile Telear-

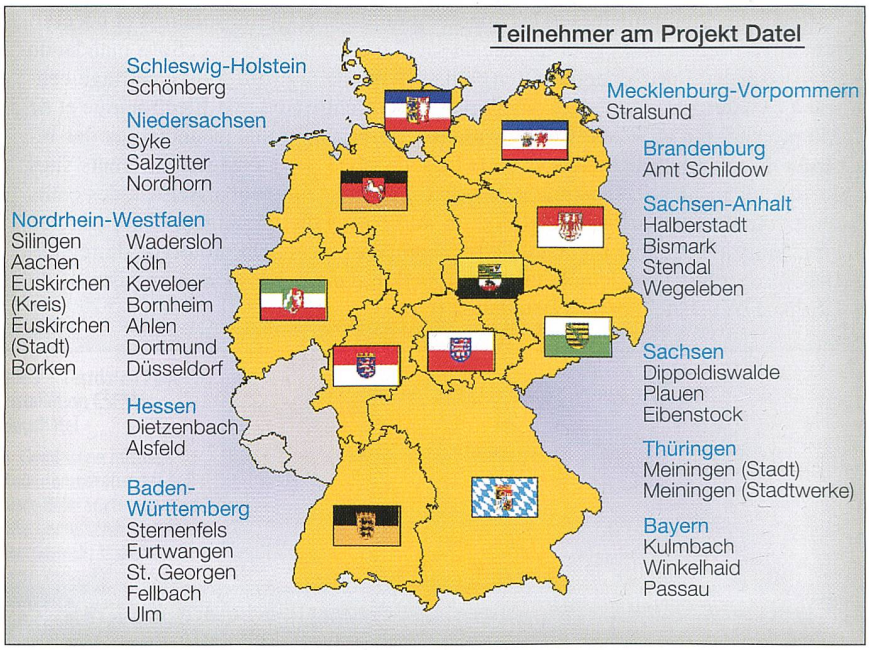


**Bild 1** Geografische Verteilung der Teilnehmer am Projekt Datel

## Definitionen

**Telearbeit**
Telearbeit ist jede auf Informations- und Kommunikationstechniken gestützte Tätigkeit, die ausschliesslich oder zeitweise an einem Arbeitsplatz verrichtet wird, der ausserhalb der zentralen Betriebsstätte liegt. Dieser Arbeitsplatz ist in der Regel mit der zentralen Betriebsstätte durch elektronische Kommunikationsmittel verbunden.

**Teleheimarbeit**
Bei Teleheimarbeit arbeitet der Telearbeiter ausschliesslich zu Hause.

**Alternierende Telearbeit**
Hier besteht neben dem Heimarbeitsplatz weiterhin der betriebliche Arbeitsplatz. An Inhalten und betrieblichen Bedürfnissen orientiert wird an beiden Orten im Wechsel gearbeitet (z.B.: zwei Tage zu Hause und drei Tage im Betrieb; vier Tage zu Hause und ein Tag im Betrieb).

**Mobile Telearbeit**
Hier findet Telearbeit an wechselnden Orten (z.B. im Aussendienst) unter Nutzung entsprechender Telekommunikationsausrüstung für die Anbindung an den Betrieb statt.

**Satellitenbüros**
Telearbeit in Satellitenbüros wird in lokalen Büros (z.B. Anlaufstellen für die Bürgerinnen und Bürger) betrieben, die mit dem zentralen Betrieb elektronisch verbunden sind.

**Mischformen**
Hier sind Mischformen der zuvor erwähnten Telearbeit gemeint, z.B. eine Mischform aus mobiler und alternierender Telearbeit.

beit sind mit nur 3,8% bzw. 2,4% vertreten. Die Altersverteilung entspricht etwa der der Kommunen insgesamt mit einem leichten Übergewicht bei den dreissig- bis vierzigjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Teilzeitkräfte finden sich vornehmlich unter den Frauen in den alten Bundesländern, hier mit einem Anteil von 16,4%.

Das persönliche Umfeld der Telearbeiterinnen und Telearbeiter ist natürlich wichtig dafür, ob sich negative Auswirkungen, wie etwa soziale Vereinsamung, einstellen können. Die Arbeitgeber haben die Telearbeiterinnen und -arbeiter nach verschiedenen Gesichtspunkten ausgewählt. Natürlich müssen die Arbeitsinhalte geeignet, die technische und organisatorische Umsetzung möglich und sowohl Vorgesetzter als auch die betreffende Person bereit sein, an diesem Versuch teilzunehmen. Für die Arbeitgeber ist es wichtig, dass sie Vertrauen in die potenziellen Telearbeiterinnen und Telearbeiter haben. Dieses liegt verständlicherweise eher bei eingearbeiteten und anerkannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor.

Im persönlichen Bereich der Telearbeiterinnen und Telearbeiter zeigt sich, dass fast die Hälfte von ihnen angibt, eine Fach- bzw. Hochschulausbildung absolviert zu haben. Berücksichtigt man gleichzeitig, dass der gehobene Dienst[1] unter Telearbeit ausführenden Personen besonders stark vertreten ist, so liegt die Vermutung nahe, dass es sich bei dieser Ausbildung um Verwaltungsfachschulen handelt. Weiterhin ist anzumerken, das alle Hierarchiestufen in Telearbeit eingebunden werden. Der Schwerpunkt liegt jedoch bei der Sachbearbeitung.

Die überwiegende Mehrzahl der Testpersonen lebt gemeinsam mit einer weiteren erwachsenen Person in einem Haushalt; der juristische Familienstand wurde bei dieser Frage zwar nicht erfasst, doch lässt sich schliessen, dass in den Zweipersonenhaushalten der Telearbeiterinnen und Telearbeiter in den meisten Fällen beide Partner berufstätig sind.

Überraschend erscheint die hohe Anzahl der kinderlosen Telearbeiter, besonders, wenn man sich nochmals die Altersstruktur vergegenwärtigt: Das Gros der telearbeitenden Personen findet sich gerade in jenem Altersbereich, in dem man schulpflichtige Kinder erwarten würde. Leider liegen zu dieser Fragestellung keine Vergleichsdaten für nicht-telearbeitende Verwaltungsangestellte vor. Berücksichtigen wir jedoch, dass in der vorliegenden Untersuchung die Mehrheit der betroffenen Personen weiblich ist, so liegt die Vermutung nahe, dass sich hier immer noch die Alternative «Beruf oder Kind» widerspiegelt.

Unter den Telearbeiterinnen und Telearbeitern in dieser Untersuchung finden sich 15 allein erziehende Mütter (5,2%) und 5 allein erziehende Väter (1,7%). Auch zu diesen Angaben liegen keine Vergleichsdaten für die Mitarbeiter insgesamt vor.

| Nennungen Bundesländer | Bewertung 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alte | 4 | 11 | 2 | 4 | 0 | 2 | 0 |
| Neue | 10 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| Summe | 14 | 11 | 3 | 5 | 0 | 2 | 2 |

**Tabelle I Wie wichtig war die Einbindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Erziehungsurlaub durch die Einführung von Telearbeit?**
Bewertung: 0 = ohne Bedeutung; 1 = sehr wichtig bis 6 = völlig unwichtig

| Nennungen Bundesländer | Bewertung 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alte | 14 | 8 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Neue | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Summe | 16 | 14 | 5 | 1 | 2 | 2 |

**Tabelle II Wie wichtig war die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie der betroffenen Personen durch die Einführung von Telearbeit?**
Bewertung: 1 = sehr wichtig bis 6 = völlig unwichtig

## Motivation und Ziele im Bereich des sozialen und familiären Umfelds

Mit der neuen Arbeitsform «Telearbeit» gehen nicht nur organisatorische und technische Änderungen in das tägliche Arbeitsleben ein. Auch die sozialen Komponenten des Arbeitslebens, wie sie sich in den Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und unter den Kollegen darstellen, sind betroffen. Darüber hinaus erfahren mit der zeitweisen Verlagerung des Arbeitsplatzes in die häusliche Umgebung auch familiäre Belange und Beziehungen zu Freunden, Bekannten und Nachbarn Änderungen.

## Sicht der Arbeitgeber

Die Arbeitgeber können sich einerseits mit den sozialen Aspekten, die individuelle Mitarbeiter betreffen, befassen, zum anderen können sie die mit der Arbeitsform Telearbeit verbundenen Möglichkeiten nutzen und spezielle Gruppen besser als in konventioneller Weise einzubinden versuchen (z.B. Schwerbehinderte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Erziehungsurlaub[2]). Weiterhin kann auch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Sinne der Arbeitgeber sein.

### Schwerbehinderte Mitarbeiter

Eine erste Gruppe Mitarbeiter, die von der Teilnahme an Telearbeit profitieren könnte, sind die Schwerbehinderten. Sie können durch die Verlagerung ihrer Arbeit zumindest zeitweise in ihrem häuslichen Umfeld besser angepasste Bedingungen nutzen, als es im Büro oft möglich ist (z.B. die Räumlichkeiten, weniger Stress, bessere Zeitaufteilung). Im Rahmen des Projektes Datel können

13 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Telearbeit durchführen.

Das Ziel, durch Telearbeit eine Beschäftigungsmöglichkeit für Behinderte zu schaffen, halten 20 Arbeitgeber (54%) generell für sehr wichtig (Bewertung 1 bis 3[3]), während die andere Hälfte mit 4 bis 6 bewertet. Eine Relativierung erfährt die zuvor dargestellte Ansicht der Arbeitgeber, wenn man untersucht, welche Rolle eine Behinderung bei der Auswahl der Mitarbeiter für das Projekt spielte. Eine konkrete Auswahl der Telearbeiterinnen und -arbeiter unter dem Gesichtspunkt der Behinderung erfolgt meistens nicht. Für 33 Arbeitgeber hat es keine Rolle gespielt (Bewertung 4–6). Nur 7 haben diesem Gesichtspunkt eine grössere Bedeutung zugemessen (Bewertung 1–3).

### Erziehungsurlaub

Viele Arbeitgeber haben zu den Gründen für ihre Teilnahme am Projekt angegeben, dass sie das Wissen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Zeiten des Erziehungsurlaubs nutzen möchten. Zusätzlich sind auch Gedanken geäussert worden, die Telearbeiterinnen und Telearbeiter für eine erfolgreiche Wiedereingliederung im Arbeitsprozess einzubinden und mit dem Amt verbunden zu halten.

Insgesamt 20 Personen im Erziehungsurlaub sind von den Arbeitgebern in das Projekt eingebunden worden (19 Frauen, 1 Mann).

Die Bewertung der Möglichkeit, Angestellte im Erziehungsurlaub per Telearbeit weiter in den Arbeitsablauf einzubinden, zeigt ein Ungleichgewicht zwischen alten und neuen Bundesländern. Die Arbeitgeber aus den alten Bundesländern bewerten dieses Ziel überwiegend positiv (90% mit Bewertung 1 bis 3). Für die neuen Bundesländer geben nur 30% die gleiche Wertung ab. Zur zweiten Umfrage gegen Ende des Projekts stellt sich dann das in Tabelle I aufgelistete Bild dar.

Hier ist das Übergewicht der positiven Nennungen durch Teilnehmer aus den alten Bundesländern besonders bemerkenswert. Wie schon zu Beginn des Projekts messen zwei Drittel der Teilnehmer aus den neuen Bundesländern dieser Frage keine Bedeutung zu.

### Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebenssituation

Die Frage nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nicht nur relevant für den einzelnen Arbeitnehmer. Arbeitgeber können leicht bei einer positiven Lösung z.B. von gesteigerter Motivation und Leistung ihrer Angestellten profitieren. Auf die direkten Fragen mit diesem Inhalt sind die Ergebnisse in den folgenden Tabellen dargestellt.

| Nennungen Bundesländer | Bewertung 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Alte | 1 | 16 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Neue | 2 | 5 | 4 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| Summe | 3 | 21 | 10 | 6 | 0 | 0 | 0 |

**Tabelle III Wie wichtig ist das Erreichen des Zieles, dass sich durch Einführung von Telearbeit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergibt?**

Bewertung: 0 = ohne Bedeutung; 1 = sehr wichtig bis 6 = völlig unwichtig

| Nennungen Bundesländer | Bewertung 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alte | 5 | 9 | 3 | 4 | 2 | 2 |
| Neue | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 8 |
| Summe | 6 | 9 | 4 | 6 | 5 | 10 |

**Tabelle IV Wie wichtig war die Lebenssituation der Telearbeiterinnen und Telearbeiter bei der Auswahl?**

Bewertung: 1 = sehr wichtig bis 6 = völlig unwichtig

Deutlich sichtbar ist, dass die Arbeitgeber den Aspekt «Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie» hoch bewerten (Tabelle II). 35 von 40 Nennungen (87,5%) fallen in den Bewertungsbereich 1 bis 3.

Die Bewertung der Erreichung dieses Ziels fällt mit 37 von 40 Nennungen (92,5%) noch klarer aus. Nur drei Arbeitgeber messen hier keine Bedeutung zu (Tabelle III). Ebenso bemerkenswert ist, dass keine Nennungen im Bereich 4 bis 6 des Bewertungsbereichs auftreten.

Neben den «normalen» Aufgaben in der Familie stellen sich auch zu Hause Situationen ein, die vorübergehend, aber auch über längere Zeit Probleme bereiten können, weil die Angestellten nicht zu beliebigen Zeitpunkten im Büro ihre Arbeit unterbrechen können, um z.B. erkrankte Familienangehörige zu betreuen (Kinder, Eltern, Partner). Hier bietet die Telearbeit Möglichkeiten, Beruf und häusliche Verpflichtungen zu vereinbaren. Unter diesem Gesichtspunkt haben die Arbeitgeber bewertet, inwiefern hier ein Auswahlkriterium für Telearbeiterinnen und Telearbeiter besteht (Tabelle IV).

### Betriebsklima und soziale Kontakte

Die Arbeitgeber wurden bezüglich der Auswirkungen der Telearbeit auf das allgemeine Arbeitsumfeld in den Verwaltungen befragt, die sich sowohl in den sozialen Kontakten der Telearbeiterinnen und -arbeiter mit ihren Kollegen ausdrücken als auch das gesamte Betriebsklima betreffen. Über die Beeinflussung der sozialen Kontakte sind sie – wie aus Tabelle V ersichtlich ist – uneinheitlicher Meinung. Sie halten diese Problematik für bedenkenswert, räumen ihr aber keinen hohen Stellenwert ein im Vergleich zu anderen Faktoren, die sich als problematischer erweisen könnten.

Mögliche mangelnde soziale Kontakte der mit Telearbeit beschäftigten Personen haben sich – aus Arbeitgebersicht – als bei der Einführung von Telearbeit nicht problematisch herausgestellt. Mit nur 4 Nennungen für die Bewertung 3 geben die Arbeitgeber hierfür sonst nur Bewertungen von 4 bis 6 am Ende des Projekts ab.

In ähnlicher Weise wird auch eine Verbesserung des Betriebsklimas durch Telearbeit beurteilt. Bezüglich dieses Ziels äussern sich 21 von 40 Arbeitgebern nicht bzw. messen ihm keine Bedeutung zu. Die übrigen äussern sich mit einer neutralen bis positiven Bewertung.

## Sicht der Telearbeiterinnen und Telearbeiter

Störungen im sozialen Umfeld von Familie, Kollegen und Vorgesetzen stellen kaum einen Grund dar, Telearbeit nicht durchzuführen. 276 – bzw. 95% – der 290 Telearbeiterinnen und -arbeiter möchten nämlich diese Arbeitsform beibehalten.

### Schwerbehinderte Mitarbeiter

Von 20 Behinderten denken 7, dass ihre Behinderung keine (wesentliche) Rolle bei ihrer Auswahl für Telearbeit gespielt hat. Die übrigen 13 bewerten die Frage: *Nach welchen Gesichtspunkten wurden Sie persönlich für Telearbeit ausgewählt?* mit 1 bis 3.

Der Anteil von behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Projekt Datel liegt mit etwa 6,9% hoch – verglichen mit der Beschäftigung behinderter Mitarbeiter in den Verwaltungen allgemein.

### Erziehungsurlaub

15 Beschäftigte geben an, in ihrem Erziehungsurlaub Telearbeit auszuführen. Diese Gruppe bewertet diese Möglichkeit

| Nennungen Bundesländer | Bewertung 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Alte | 0 | 4 | 6 | 10 | 4 | 1 |
| Neue | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 |
| Summe | 1 | 7 | 10 | 12 | 8 | 2 |

**Tabelle V Sehen Sie mangelnden sozialen Kontakt der Telearbeiterinnen und -arbeiter auf Grund von Telearbeit als Problem?**

Bewertung: 1 = sehr problematisch bis 6 = völlig unproblematisch

| Nennungen | Bewertung 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | leer | Σ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Telearbeiter | 1,1 | 3,6 | 2,7 | 2,7 | 3,6 | 78,4 | 7,2 | 100 |
| Telearbeiterinnen | 13,5 | 6,7 | 3,9 | 3,9 | 2,2 | 65,2 | 4,5 | 100 |

**Tabelle VI Sehen Sie persönliche Vorteile bei Telearbeit bezüglich der Berufstätigkeit während des Erziehungsurlaubs? (Angaben in %)**

besonders positiv, weil sie gerade deswegen «telearbeiten». Die nicht Betroffenen stehen dieser Möglichkeit eher neutral gegenüber bzw. sagen, dass dieses für sie bedeutungslos ist (Tabelle VI), wobei dies Männer und Frauen allerdings unterschiedlich bewerten[4].

Zusammen mit den Aussagen der Arbeitgeber zu diesem Thema lässt sich feststellen, dass hier kein grosses allgemeines Interesse vorliegt, in konkreten Einzelfällen jedoch die Berufstätigkeit in der Phase eines Erziehungsurlaubs genutzt wird.

### Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Lebenssituation

Ein Element der Heimarbeit bzw. der alternierenden Telearbeit ist die Notwendigkeit, das Zusammenspiel von Beruf und Familie neu zu gestalten.

Neben dem bereits erwähnten Erziehungsurlaub kann Telearbeit auch ermöglichen, die Betreuung pflegebedürftiger Personen im Haushalt besser mit dem Berufsleben in Einklang zu bringen. 11 Telearbeiterinnen und Telearbeiter haben davon Gebrauch gemacht.

Bild 2 zeigt, dass die Telearbeiterinnen und Telearbeiter deutlich einen Vorteil darin sehen, mehr Kontakt zu ihrer Familie zu haben. Dass diese Erwartung eingetreten ist, zeigt Bild 3.

Dieses Ergebnis wird unterstützt von der Aussage, wonach 75% der Telearbeiterinnen und Telearbeiter meinen, dass Konflikte mit der Familie durch die Telearbeit eher von untergeordneter Bedeutung sind. 21% haben diesbezüglich Befürchtungen – allerdings im Allgemeinen nicht bezüglich schwerwiegender Konflikte. Diese Befürchtungen haben sich aber überwiegend nicht bewahrheitet.

In der zweiten Fragebogenaktion am Ende des Projekts ist die eindeutige Aussage gemacht, dass die Familie oder der Partner bzw. die Partnerin der Telearbeit überwiegend positiv mit 201 oder eher neutral mit 44 Nennungen entgegenstehen. «Überwiegend negativ» wird nicht genannt. Auf 38 Personen trifft diese Frage nicht zu. 22 der Telearbeiterinnen bzw. Telearbeiter übernehmen sogar mehr Aufgaben im familiären Bereich als früher.

Im häuslichen Umfeld spielen auch die Nachbarn eine Rolle. Deshalb haben 220 Personen ihre Nachbarn über ihre Telearbeit informiert. 67 haben es nicht getan, wobei man hier zu zwei Dritteln der Meinung ist, dass dies die Nachbarn nichts angeht.

Niemand berichtet, dass Unvereinbarkeiten mit dem Umfeld (Familie, Nachbarn) aufgetreten sind.

Beachtenswert erscheint auch, dass es im Verlauf von Telearbeit bei vielen eine Aufwertung des (angenehmeren) häuslichen Arbeitsplatzes gibt. Sicher kann man sich dort nur wohl fühlen, wenn es im sozialen bzw. familiären Umfeld zu keinen Problemen kommt.

### Betriebsklima und soziale Kontakte

Zwischen den Telearbeiterinnen und den Telearbeitern und ihren Kollegen, Kolleginnen und Vorgesetzten erfahren die meist eingefahrenen sozialen Kontakte eine Umwertung. Wie sich dies aus Sicht der Telearbeiterinnen und -arbeiter darstellt, sagt global die Antwort zu Vorbehalten im Kollegenkreis aus, wonach 225 keine grösseren Vorbehalte und nur 59 Vorbehalte im Kollegenkreis bemerken. In dieser Frage sind auch Probleme mit dem Kontakt zum Kollegenkreis und den Vorgesetzten eingeschlossen. Hier sagen 36 Personen, dass der persönliche Kontakt (auch von den Kollegen aus gesehen) im Kollegenkreis vermisst wird. Den Telearbeiterinnen und Telearbeitern selbst fehlt nur in 4 Fällen der direkte Kontakt mit den Kollegen. In ihr Team voll integriert fühlen sich die meisten der Telearbeit ausführenden Personen (251 bzw. 88% der 284 Antworten). Zusammen mit einer unveränderten oder stärkeren Identifikation mit der Dienststelle

## Die rechtliche Situation in der Schweiz

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche in der Schweiz Telearbeit zu Hause oder an einem anderen Ort am Telefon oder am Computer erledigen, gelten das OR Art. 351 bis 355 und das Bundesgesetz über die Heimarbeit (Heimarbeitgesetz, HarG) vom 20. März 1981 sowie die zugehörigen Verordnungen. Tele- oder Heimarbeit darf nicht vor 6 Uhr früh oder nach 20 Uhr abends aufgenommen werden.

Weitere Informationen bietet beispielsweise das offizielles Informationsportal für Heimarbeit, die Schweizerische Zentralstelle für Heimarbeit unter www.heimarbeit.ch an.

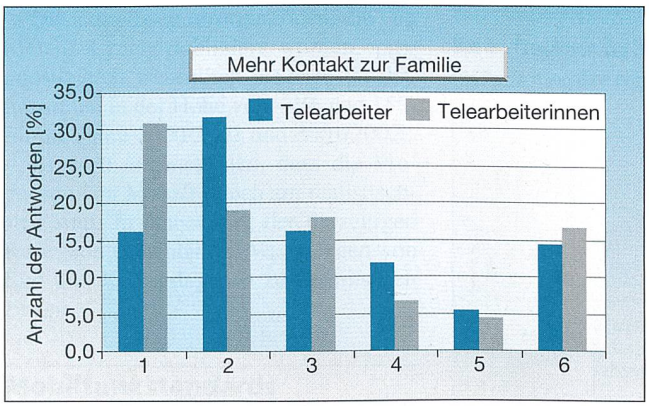


**Bild 2 Wie bewerten Sie die persönlichen Vorteile durch Telearbeit bezüglich eines stärkeren Kontakts zur Familie?**

Bewertung: 1 = sehr wichtig bis 6 = bedeutungslos. Anzahl Nennungen: 289

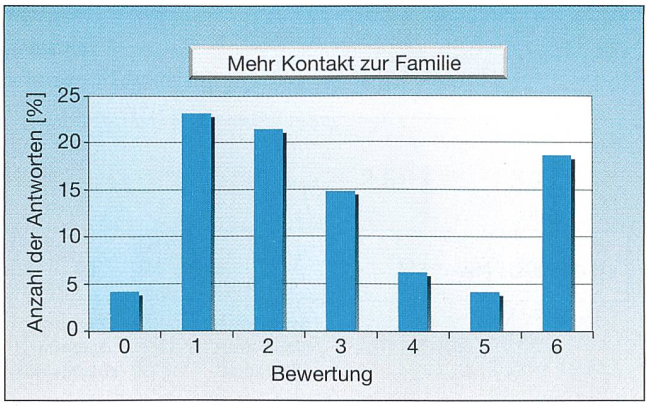


**Bild 3 Hat die Telearbeit mehr Kontakt zur Familie gebracht?**

Bewertung: 0 = ohne Bedeutung; 1 = sehr wesentlich, 6 = bedeutungslos. Anzahl Nennungen: 268

(274 unverändert, 7 stärker) deutet dies auf ein gleich bleibendes (gutes) Betriebsklima hin. Nur 7 Personen identifizieren sich nach Aufnahme der Telearbeit weniger mit ihrer Dienststelle.

Im gewohnten Umfeld der Dienststelle berichten die Telearbeiterinnen und Telearbeiter auf der organisatorischen Seite von Problemen bei der Abstimmung der Arbeit (6 Nennungen) sowie von Engpässen bei Urlaubs- und Krankheitstagen (21) und bei der Aktenverfügbarkeit (15).

Insgesamt ein geringes Konfliktpotenzial, wobei möglicherweise die organisatorischen Lösungsmöglichkeiten noch gar nicht ausgeschöpft sind. Das liest man daran ab, dass im Vorfeld der Telearbeit in nur 60% der Fälle ausreichende Anpassungen stattgefunden haben. Dabei stören auch nicht kleinere Probleme in der Postverteilung – nur 3% müssen sich oft selbst um ihre Post kümmern.

## Schlussbemerkung

Fast alle Telearbeiterinnen und -arbeiter wollen die begonnene Telearbeit fortführen und auch ausweiten, da sich für viele Arbeitnehmer direkt sichtbare Vorteile – wie etwa in der Zeitsouveränität und beim Arbeitsweg – bemerkbar machen. Soweit relevant, ist eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angestrebt und erreicht worden. Eine – zumindest zeitweise – Verlagerung des Arbeitsplatzes in das häusliche Umfeld bringt für die Befragten keine wesentlichen sozialen Probleme mit sich. Aus den persönlichen Gesprächen mit den Teilnehmern gewinnt man eher den Eindruck, dass mit einer weiteren Gewöhnung an neue Kommunikationsmöglichkeiten (z.B. E-Mail) und organisatorischen Anpassungen leicht Abhilfe geschaffen werden kann.

Natürlich ist zu bedenken, dass die Auswahl der Personen durch die Arbeitgeber so erfolgt ist, dass meist persönlich gefestigte Mitarbeiter ausgewählt wurden, die zudem auch von sich aus Interesse an Telearbeit zeigten.

Die Vorteile für die Arbeitgeber liegen wegen des Versuchscharakters noch nicht so sehr in direkten wirtschaftlichen Vorteilen (Raumersparnis, Desk Sharing), als vielmehr in der erhöhten Motivation der Mitarbeiter, die sich oft in einer Steigerung der Effizienz der Arbeit um 10% und mehr bemerkbar macht. Dieses kann zu kürzeren Bearbeitungszeiten und somit zur Bürger- bzw. Kundenzufriedenheit beitragen. Erfolge sind zunächst nur dort zu erfahren, wo Vorgesetzte positiv zur neuen Arbeitsform eingestellt und bereit sind, sich einem neuen Führungsstil zu stellen. Ihnen bereitet es keine Schwierigkeit, allfällige nicht vorhersehbare Probleme gemeinsam mit den Mitarbeitern zu klären. Gemeinsame Planung würde hier die Möglichkeit bieten, sogar mehr soziale Komponenten einzubringen. Diese Gemeinsamkeit kommt in der Routine der gewohnten Verwaltungsabläufe oft nicht zum Tragen.

Insgesamt muss das Projekt als Erfolg gewertet werden. In den Einzelgesprächen gewinnt man den überwiegenden Eindruck, dass nicht nur eine Zustimmung und Weiterführung vorgesehen ist, sondern sich auch schon etwas «Normalität» in der Nutzung der Telearbeit eingestellt hat. Im Bereich der sozialen und familiären Aspekte kann man von einem grossen Gewinn und geringen Gefahren bei den ausgewählten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berichten.


## Aspects sociaux et familiaux du travail à distance dans les communes

### Résultats d'un projet dans les administrations communales

La nouvelle forme de travail qu'est le travail à distance sous toutes ses formes possibles (alternante, mobile, à domicile, bureaux satellites, formes mixtes etc.) peut aboutir, outre les possibilités indubitablement positives, à certains dangers potentiels dans le domaine social et familier. Il est dans l'intérêt non seulement de l'individu mais aussi des employeurs de ne pas laisser apparaître ici des déficits. Les employeurs profitent par exemple des performances améliorées de collaborateurs motivés. A ce sujet cet article présente quelques résultats du projet pour les personnes concernées.


## Adresse der Autoren


Dr. *Klaus D. Schmidt*, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt DLR, D-51147 Köln-Porz, klaus.schmidt@dlr.de;

*Edwin Schwartz*, Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt DLR, D-51147 Köln-Porz, edwin.schwartz@dlr.de.


[1] Die nachgefragte Gruppierung nach mittlerem, gehobenen und höherem Dienst erfasst in komplizierter Weise die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen und Tätigkeitsmerkmale der entsprechenden Laufbahnen und der dazugehörigen Vergütungsgruppen nach Tarifrecht für Angestellte und Beamte. So z.B. für gehobenen Dienst etwa Abitur, höheren Dienst etwa (Fach-)studium, um nur zwei Eingangsmerkmale grob zu charakterisieren.

[2] In Deutschland haben Mütter bzw. Väter mit Kindern unter drei Jahren Anspruch auf einen Erziehungsurlaub.

[3] Bewertung 1 = sehr wichtig; 6 = völlig unwichtig

[4] Hierbei ist zu bedenken, dass es noch viel mehr Frauen als Männer im Erziehungsurlaub gibt. Für eine zuverlässige Aussage ist die Zahl der Männer im Erziehungsurlaub noch zu gering.


Der SEV auf dem Internet / L'ASE sur l'Internet:
http://www.sev.ch