

Mobilität in der Arbeitswelt – Ein Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit

Zunehmende Mobilität der Beschäftigten

Die Mobilität von Erwerbstätigen ist kein neues Phänomen. Zu allen Zeiten gab es Wanderungsbewegungen von Menschen in Regionen mit einem hohen Arbeitsangebot. Noch bis zur Mitte des vorigen Jahrhunderts musste der Betrieb in fußläufiger Entfernung zur Wohnung liegen, der Wechsel des Arbeitsplatzes in räumlicher Distanz zum Wohnort war damals stets mit dem Umzug des Arbeitnehmers verbunden. Mit der zunehmenden Verbreitung des Pkws und dem Ausbau der öffentlichen Verkehrsinfrastruktur haben sich die Distanzen erweitert, die täglich zwischen Wohn- und Arbeitsort zurückgelegt werden können. Die Einheit von Wohn- und Arbeitsort hat sich damit in den vergangenen Jahrzehnten immer mehr aufgelöst. War in früheren Zeiten das beruflich bedingte Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort auf einzelne Berufsgruppen beschränkt oder allenfalls in Führungspositionen üblich, so sind es heute rund die Hälfte der Beschäftigten, die täglich mehr als 10 Kilometer zur Arbeit fahren, bei gut 20 Prozent sind es sogar 25 Kilometer und mehr für den einfachen Weg.

Die Gründe, warum sich die frühere räumliche Einheit von Wohnen und Arbeiten zunehmend auflöst, sind vielfältig (vgl. hier und im Weiteren Adamy 2016; Ducki und Nguyen 2016): zum einen sind es steigende Flexibilitätsanforderung in der Arbeitswelt, die eine erwerbslebenslange Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber oder am gleichen Unternehmensstandort zur Ausnahme werden lassen. Auch die Zunahme von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen – insbesondere befristete Arbeitsverträge – befördern das Pendeln an den Arbeitsplatz, da bei zeitlich begrenzten Jobs ein Umzug meist keine sinnvolle Alternative ist. Ein weiterer Grund ist in der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen zu suchen, die es eher unwahrscheinlich macht, dass beide Partner ihrer Arbeit im gleichen Ort nachgehen können. Neben äußeren Zwängen können auch positive Beweggründe wie bessere berufliche Chancen, ein höheres Einkommen, eine interessantere Tätigkeit Ursachen für Mobilitätsentscheidungen sein.

Bei aller Mobilität der Menschen gibt es auch ein Bedürfnis nach räumlicher Stabilität und den Wunsch nach Sesshaftigkeit, der sich meist spätes-

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

tens mit der Gründung einer Familie und der Einbindung in ein soziales Umfeld manifestiert. Die Wahl des Wohnortes wird somit nicht nur von einer möglichst geringen Entfernung zum Arbeitsort bestimmt, auch die Betreuungsmöglichkeiten werden ebenfalls zum entscheidenden Standortfaktor. Und nicht zuletzt gibt es in vielen städtischen Ballungszentren zwar Arbeit, aber meist wenig bezahlbaren Wohnraum, so dass Arbeitnehmer schon aus diesem Grund gezwungen sind, einen Wohnort außerhalb des Arbeitsortes – meist auch in deutlicher räumlicher Distanz hierzu – zu wählen.

Der Anteil der Pendler, also derjenigen Beschäftigten, die ihrer Arbeit außerhalb des eigenen Wohnortes nachgehen, ist in den letzten Jahren gestiegen. Eine aktuelle Untersuchung des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) kommt zum Ergebnis, dass aktuell 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zu ihrem Arbeitsort pendeln – im Jahr 2000 lag der Pendleranteil noch bei 53 Prozent. Besondere hohe Zuwächse von Berufspendlern sind in den Ballungszentren zu beobachten, die höchsten Zuwächse hat in den letzten Jahren München zu verzeichnen. In Düsseldorf, Stuttgart und Frankfurt am Main wohnen zwei Drittel der dort Erwerbstätigen außerhalb der Stadtgrenzen. Doch nicht nur die Anzahl der Pendler hat zugenommen, sondern auch die täglich zum Arbeitsort zurückgelegten Distanzen sind im Zeitraum von 2000 bis 2015 von durchschnittlich 14,6 auf 16,8 Kilometer gewachsen. In dünn besiedelten Gebieten wie Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg oder Sachsen-Anhalt beträgt der von Pendlern im Durchschnitt gefahrene einfache Weg zur Arbeit sogar 30 Kilometer, bei 1,3 Millionen Fernpendlern liegt der Arbeitsort sogar mehr als 150 Kilometer vom Wohnort entfernt (BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung 2017).

Berufspendeln im Kontext der Diskussion um Nachhaltigkeit und Ökologie

Im thematischen Kontext des vorliegenden Jahrbuchs stellt sich die Frage, wie sich das Wachstum der Pendlerströme zu einer auf Nachhaltigkeit orientierten Gestaltung und Organisation von Erwerbsarbeit verhält. Diese gilt dann als nachhaltig, wenn die Reproduktionsgrundlagen von Arbeit langfristig erhalten bleiben. Auf der individuellen Ebene ist das der Fall, wenn durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung die Arbeitskraft während des gesamten Erwerbslebens erhalten bleibt. Auf der kollektiven Ebene ist Arbeit dann nachhaltig, wenn sie mit dazu beiträgt, die natürlichen Lebensgrundlagen zu bewahren und zu gesellschaftlich-ökonomisch sinnvollen Ergebnissen führt.

Inwieweit das tägliche Pendeln zur Arbeit auf der *individuellen Ebene* nachhaltig im Sinne einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung ist,

hängt von mehreren Faktoren ab.¹ Pendeln wird vor allem dann von den Betroffenen als belastend empfunden, wenn die tägliche Fahrt zur Arbeit keine bewusste Entscheidung des Arbeitnehmers ist, sondern dieser aufgrund von Versetzung, der Schließung eines Unternehmensstandortes oder aufgrund von Arbeitslosigkeit gezwungen ist, einen Arbeitsplatz an einem anderen Ort anzunehmen und dabei weitere Wege hinnehmen muss. Weitaus weniger belastend wirken Pendlerfahrten, wenn diese bewusst in Kauf genommen werden, um eine attraktivere Tätigkeit aufnehmen zu können, ohne dabei den Wohnort wechseln zu müssen. Des Weiteren hängt die gesundheitliche Belastung des Pendelns vor allem von der Zeit, Dauer und vom Umfang der Pendlerfahrten ab. Je dauerhafter und je länger diese sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit von körperlichen und psychischen Belastungen: »Pendler mit längeren Anfahrtswegen zahlen schnell einen Preis, weil Freizeit auf der Strecke bleibt bzw. private Erwartungen enttäuscht werden können. Die Gesundheit kann leiden in Abhängigkeit vom sozialen Umfeld, den eigenen Erwartungen und denen der Familie sowie mit steigender Entfernung und Dauer der Pendelei.« (Deutscher Gewerkschaftsbund 2016) Und nicht zuletzt hängt die Belastungsfrage von der Wahl des Verkehrsmittels ab. Beschäftigte, die öffentliche Verkehrsmittel nutzen, empfinden die Fahrten zur Arbeit weitaus weniger belastend, als diejenigen, bei denen der tägliche Stau im Berufsverkehr mit einer hohen Stressbelastung verbunden ist – diese soll sich einer britischen Studie zufolge auf einem ähnlichen Niveau bewegen, wie es für Kampfpiloten üblich ist (Matzig 2017).

Aus der *gesellschaftlich-ökonomischen Perspektive* kann das Berufspendeln durchaus sinnvoll und nachhaltig sein. Dies ist dann gegeben, wenn durch das Pendeln das familiäre und soziale Umfeld der Betroffenen und ihrer Familien bewahrt werden kann oder in unmittelbarer Nähe der Arbeitsstätte kein (bezahlbarer) Wohnraum zur Verfügung steht. Zudem erweitert das Berufspendeln die Größe regionaler Arbeitsmärkte, was für Unternehmen wie für Arbeitnehmer/innen von Vorteil bei der Rekrutierung von Arbeitskräften beziehungsweise bei der Suche nach einem attraktiven Arbeitsplatz ist.

Aus *ökologischer Sicht* hat das Pendeln aufgrund des damit verbundenen Ressourcenverbrauchs bei der Nutzung von Verkehrsmitteln in der Regel negative Folgen für die Umwelt. Besonders umweltschädlich sind dabei die von 66 Prozent der Berufspendler mit dem Auto durchgeführten Fahrten zur Arbeitsstätte (Wingerter 2016). Gerade städtische Ballungszentren leiden zu-

1 Vgl. hierzu die umfangreiche Literaturstudie von Ducki und Nguyen (2016) zu den Folgen arbeitsbedingter räumlicher Mobilität auf die Gesundheit.

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

nehmend unter dem starken Zuwachs des Individualverkehrs, die verstopften Straßen und Staus während der »Rush Hour« zu den Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende sind hierbei eine besondere, überwiegend von Pendlerverkehren verursachte Belastungsprobe für die städtische Verkehrsinfrastruktur. Das aktuell drängendste Problem der Städte im Kontext des Pkw-Verkehrs ist jedoch die damit einhergehende Umwelt- und Gesundheitsbelastung durch Feinstaubemissionen sowie der Stickoxidausstoß von Dieselfahrzeugen. Zudem ist die Reduzierung klimaschädlicher Treibhausgase eine der derzeit größten umweltpolitischen und gesellschaftlichen Herausforderungen. Dabei hat insbesondere auch der Pkw-Verkehr mit Verbrennungsmotoren einen deutlichen Beitrag zur CO₂-Verringerung zu leisten.

Verkehrs- und Umweltbelastungen durch Pendlerfahrten

Der Umfang der von Pendlerfahrten verursachten Verkehrs- und Umweltfolgen zeigt folgende Modellrechnung für das Jahr 2015:

Tabelle: Pendlerfahrten 2015 in Zahlen	Gute Arbeit
Durchschnittliche Länge des Arbeitswegs (Hin- und Rückweg)	33,6 km
Anzahl von Arbeitstagen pro Jahr	214 Tage
Durchschnittlicher Pendlerweg pro Arbeitnehmer und Jahr	7190,40 km
Gesamte Pendlerfahrten (37,5 Mio. Beschäftigte x 60 Prozent x 7190,4)	161,78 Mrd. km
davon Pendlerfahrten mit Pkw (66 Prozent)	106,78 Mrd. km
Verkehrsleistung in Personen-km (pkm; Fahrzeugbesatz: 1,2 Personen)	88,98 Mrd. pkm
Motorisierter Individualverkehr gesamt	947,1, Mrd. pkm
Anteil Pkw-Pendlerverkehre am motorisierten Individualverkehr	9,4 Prozent
Quelle: BBSR, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen.	

Demnach erreichen die mit dem Pkw durchgeführten Pendlerfahrten im Jahr 2015 eine Verkehrsleistung von 88,98 Milliarden Personenkilometer² – das entspricht einem Anteil von 9,4 Prozent am motorisierten Individualverkehr in Deutschland.

Nach Angaben des Umweltbundesamts konnten zwischen 1995 und 2014 aufgrund einer Vielzahl von technischen Verbesserungen die kilometerbezogenen Treibhausgas-Emissionen bei Pkws um 13 Prozent reduziert werden.

2 Die Beförderungsleistung von Personen wird in Personenkilometern (pkm) gemessen. Der Wert resultiert aus der Anzahl von Personen multipliziert mit der Beförderungsstanz in Kilometern.

Allerdings sind die gesamten vom Autoverkehr verursachten CO₂-Emissionen nur um 2 Prozent gesunken, weil im gleichen Zeitraum die Zunahme des Verkehrs die bislang erreichten Verbesserungen bei der Motorentechnik wieder aufgehoben hat (Umweltbundesamt 2017).

Dabei sind die politischen Ambitionen für den Klimaschutz äußerst hoch. Der Personen- und Güterverkehr ist derzeit in Deutschland für rund 18 Prozent der Treibhausgas-Emissionen verantwortlich. Der Klimaplan der Bundesregierung sieht in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaschutzabkommen eine Reduktion der Treibhausgas-Emissionen des Verkehrs zwischen 40 und 42 Prozent bis 2030 vor. Das erklärte Ziel bis 2050 ist es, einen Verkehr nahezu ohne die Emission von Treibhausgasen zu realisieren. »Zum Leitbild gehört zudem ein Verkehrssystem, in dem Luftschadstoff- und Lärmemissionen deutlich reduziert sein werden und der Flächenverbrauch geringer sein wird als heute.« (BMUB 2016, S. 49) Eine deutliche und nachhaltige Verringerung der Umweltbelastung des Verkehrs kann nicht nur durch technische Verbesserungen am Fahrzeug und eine Verschärfung der Abgasnormen erreicht werden. Die Klimaschutz- und Umweltziele können nur durch umfassende Verlagerung des Individualverkehrs auf die weitaus umweltverträglicheren öffentlichen Verkehrsmittel sowie die Reduzierung des Personenverkehrs insgesamt erreicht werden.

Beitrag von Unternehmen und Beschäftigten zur Reduzierung von Pendlerverkehr

Was können Unternehmen und Beschäftigte dazu beitragen, diese Herausforderungen zu meistern?

Ein wichtiger Ansatzpunkt ist die größtmögliche Vermeidung von Pendlerfahrten durch die Nutzung digitaler Technologien. Digitalisierung und Vernetzung haben, »wenn nicht als ursächlicher Treiber, so doch als mächtiger ›Enabler‹ des Wandels« die »Arbeit beweglicher gemacht und deren Bindungen an feste Orte, standardisierte Zeiten und stabile Organisationsformen gelockert« (Schwemmler 2013). Mobile Arbeitsgeräte und große Anteile digitaler Arbeitsinhalte vorausgesetzt, kann sich Arbeit zu den Menschen bewegen und Fahrten zur Arbeit lassen sich damit reduzieren. Der Anteil solcher »digitalisierter Arbeit« wächst kontinuierlich, und somit auch das Potenzial für ortsflexibles Arbeiten. Bereits heute nutzen 83 Prozent der Arbeitnehmer/innen digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Beruf. Bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Vertrieb und der Verwaltung sowie bei hochqualifizierten Beschäftigten ist bei fast allen die Arbeit durch die Nutzung digitaler Technologien geprägt (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] 2016a).

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

Die Diskussionen um die Potenziale digitaler Technologien für neue Formen des Arbeitens außerhalb der räumlichen Betriebseinheit sind so alt wie die Anwendung von Informations- und Telekommunikationstechnologien in den Unternehmen. Als Vater der Forschung zu mobiler Arbeit gilt Jack Nilles, der in einer 1976 in den USA erschienen Studie dargestellt hat, wie sich vor dem Hintergrund von Energieknappheit in Folge der Ölkrisen Telekommunikationstechnologien für die Reduzierung von Autoverkehren und somit des Energieverbrauchs nutzen lassen. Nilles hatte die damals revolutionäre Idee formuliert, mit Hilfe der Informationstechnologien Arbeit zu den Menschen zu bringen und nicht umgekehrt. Durch die Verringerung von Pendlerströmen sollte ein Beitrag zur Verringerung des Energieverbrauchs geleistet werden. Die Arbeitnehmer/innen sollten – soweit dies technisch und organisatorisch möglich war – möglichst von zuhause aus arbeiten. Er prägte hierbei den noch heute im angelsächsischen Sprachraum gebräuchlichen Begriff »Telecommuting« (Telependeln) für das informationstechnologisch gestützte Arbeiten an Orten außerhalb des Betriebs. Die von Nilles damals angestellten Modellrechnungen zeigten, »dass, wenn 1975 auch nur 12% bis 14% des städtischen Pendlerverkehrs durch Telekommunikationsströme ersetzt worden wären, die Vereinigten Staaten annähernd 75 Millionen Barrel Benzin eingespart hätten – und damit vom Benzinimport vollkommen unabhängig gewesen wären.« (Nilles et al. 1976, S. 87, zitiert nach Brandes 1999, S. 22)

Ein Plädoyer für mehr ortsflexibles Arbeiten

In der Diskussion um räumlich flexibles Arbeiten in Deutschland findet der ökologische Aspekt durch die Vermeidung von Pendlerverkehren bislang allenfalls am Rande Erwähnung. Im Vordergrund stehen vor allem die Vorteile, die sich durch ortsflexibles Arbeiten für die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder die Option für mehr zeitlich selbstbestimmtes Arbeiten damit verbindet. Ohne diese wichtigen Aspekte bei der Nutzung von Telearbeit oder mobiler Arbeit³ in den Hintergrund zu drängen, sollte angesichts der aktuellen Diskussion um die Zukunft des Pkw-Verkehrs und seine ökolo-

3 Telearbeit bezeichnet das Arbeiten an einem vom Arbeitgeber eingerichteten und mit dem notwendigen Mobiliar und technischem Equipment ausgestatteten Arbeitsplatz im Privatbereich des Beschäftigten (§ 2 Abs. 7 Arbeitsstättenverordnung). Für diese Art des Arbeitens außerhalb des Betriebs gilt die Arbeitsstättenverordnung zur Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes am Heimarbeitsplatz. Mobile Arbeit oder ortsflexibles Arbeiten hingegen bezeichnet das eher informelle Arbeiten außerhalb der Betriebsstätte und umfasst neben der Arbeit von zuhause (Homeoffice) auch die Arbeit beim Kunden (Service, Vertrieb) oder von unterwegs (Dienstreisen) unter Nutzung mobiler Informations- und Kommunikationsmittel, wie Notebooks, Tablets oder Smartphones. Die Arbeitsstättenverordnung und weitere auf den Betrieb bezogene Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gelten in diesem Graubereich der Arbeitsgestaltung meist nicht.

gischen Folgen die Frage deutlicher aufgeworfen werden, wie sich durch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien arbeitsbezogene Pendler- und Geschäftsreiseverkehre vermeiden oder vermindern lassen.

Würde das jetzt schon bestehende Potenzial dieser Technologien für die Verkehrsvermeidung genutzt, ließe sich damit ein Beitrag zur Reduzierung der Feinstaubbelastung und der Verringerung klimaschädlicher Emissionen leisten. Zudem sollten im Sinne einer nachhaltigen Gestaltung der Arbeitswelt die gesundheitsbelastenden Folgen steigender Mobilitätsanforderungen für die Beschäftigten im Zuge von Zentralisierungs- und Standortverlagerungsbestrebungen von Unternehmen und Verwaltungen nicht unterschätzt werden. Auch aus den Gründen einer ökologisch-nachhaltigen Gestaltung der Arbeitswelt sollten Konzepte und Maßnahmen auf der betrieblichen Ebene forciert werden, die dazu beitragen, dass Arbeit mobiler wird; damit ließe sich die erforderliche räumliche Mobilität der Erwerbstätigen mit allen überwiegend negativen Folgewirkungen reduzieren. Zugleich müsste dann aber der bisher vernachlässigte Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei mobiler Arbeit verbessert und präziser geregelt werden. Auch der Klimaschutzplan der Bundesregierung setzt auf die positiven Wirkungen von mehr ortsflexibler Arbeit für Verkehr und Umwelt: »Automatisierung und Vernetzung werden die Mobilität grundlegend ändern. Die rasant fortschreitende Digitalisierung ermöglicht eine Effizienzsteigerung ... Der Berufsverkehr wird mithilfe moderner Formen des Arbeitens (Home Office, mobiles Arbeiten) reduziert.« (BMUB 2016, S. 51)

Ob und in welchem Umfang sich durch das Arbeiten von zuhause relevante Umweltschutzbeiträge realisieren lassen, hängt von vielen Faktoren ab. Ein wichtiger Einflussfaktor ist hierbei, inwieweit sich auf diese Weise tatsächlich Pendlerfahrten vermeiden lassen. Eine Studie im Auftrag des Bundesverkehrsministeriums hat die verkehrlichen Auswirkungen der Telearbeit untersucht und ist dabei der Frage nachgegangen, ob durch Telearbeit Pkw-Fahrten in relevantem Umfang verringert oder diese möglicherweise durch zusätzliche private Fahrten kompensiert werden. Dies wäre dann zu erwarten, wenn anstelle der teilweise verringerten Fahrten zur Arbeit zusätzliche Wege des Telearbeiters treten, weil Erledigungen, die bisher mit der Fahrt in den Betrieb verbunden waren, jetzt eigene Fahrten erfordern. Ebenso könnte vermutet werden, dass Arbeitnehmer/innen im Homeoffice die eingesparten Wegezeiten ins Büro für zusätzliche private Fahrten nutzen.

Die genannte Analyse des Verkehrsverhaltens hat eine solche Verlagerung von Pendlerverkehren ins Private jedoch nicht bestätigt. Vielmehr war eine generelle Verringerung von beruflichen wie privaten Fahrten von Telearbeiter

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

bei konstanten Fahrgewohnheiten ihrer Familienangehörigen festzustellen. Die Pkw-Fahrleistung von Telearbeitern hat sich den Ergebnissen dieser Untersuchung zufolge um 27,2 Prozent reduziert, was auf ein Jahr hochgerechnet pro Telearbeiter eine eingesparte Wegstrecke von gut 2500 Kilometern ergibt (Glaser und Vogt 2004, S. 312). Auch ein im Auftrag der »Deutschen Bundesstiftung Umwelt« an der Universität Siegen entwickeltes Konzept zur Ökobilanzierung von Telearbeit kommt zum Ergebnis, dass diese Arbeitsform »deutliche Einsparpotenziale besonders im Bereich der Treibhausgase hat. Erfahrungsgemäß sind diese größer, je länger die Strecken zwischen Wohnort und Büro sind und je mehr Tage pro Woche auf die Telearbeit entfallen.« (Schäfer 2002, S. 127)

Natürlich lassen sich nicht alle Pendlerverkehre durch Telearbeit und mobiles Arbeiten ersetzen. Zum einen können nicht alle Tätigkeiten ortsflexibel erbracht werden, zum anderen sollte z. B. mobile Arbeit in der konkreten Form von Telearbeit (wie sie die Arbeitsstättenverordnung definiert) nur in einer alternierenden Variante mit regelmäßigen Anwesenheitszeiten im Betrieb erfolgen, so dass sich auch hier nur ein Teil von Pendlerverkehren durch Homeoffice-Tage ersetzen lässt. Aber dennoch wäre das Potenzial für mobiles Arbeiten für die Verringerung von Pendlerverkehren ausreichend hoch, um einen merklichen Beitrag zur Reduzierung von Verkehren und umweltschädlicher Schadstoffemissionen zu leisten. Nach einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sind rund 40 Prozent der Beschäftigten der Meinung, ihre Arbeit ließe sich unter Nutzung moderner IKT auch außerhalb des Betriebs erledigen, in manchen Wirtschaftszweigen, wie bei Finanzdienstleistungen, in der öffentlichen Verwaltung oder bei unternehmensnahen Dienstleistungen mit einem hohen Anteil digitalisierter Arbeit liegt der Anteil solch geeigneter Arbeitsplätze bei über 70 Prozent, bei Akademikern wäre das Arbeiten im Homeoffice in drei Viertel aller Fälle möglich. Neben der Branche und Qualifikation hängt die Machbarkeit von ortsflexibler Arbeit auch von der Unternehmensgröße ab: Je größer das Unternehmen, desto häufiger könnte die Arbeit nach Einschätzung der Beschäftigten auch zuhause erledigt werden; bei Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten sind 51 Prozent der Arbeitnehmer/innen der Meinung, ihre Arbeit ließe sich ortsflexibel erledigen (Brenke 2016, S. 98f.).

Dennoch bleibt die Verbreitung von mobiler Arbeit in Deutschland weit hinter den technischen und arbeitsorganisatorischen Möglichkeiten zurück. Nur 12 Prozent aller Arbeitnehmer/innen üben ihren Beruf zumindest gelegentlich zuhause aus. Zwei Drittel der Beschäftigten, die über einen geeigneten Arbeitsplatz verfügen, aber bislang nicht außerhalb des Betriebes arbeiten können, würden dies gerne tun (Brenke 2016, S. 99). Die Motive hierfür sind

vor allem die bessere Vereinbarkeit der beruflichen Anforderungen mit Familie und Freizeit, aber auch die Möglichkeit, besser arbeiten zu können und sich Fahrzeiten zu sparen, bestärkt viele Beschäftigte in dem Wunsch nach mehr örtlicher und zeitlicher Flexibilität (Arnold et al. 2016, S. 19). Aber auch die Unternehmen profitieren von der Option ortsflexiblen Arbeitens. Neben einer höheren Arbeitszufriedenheit ihrer Beschäftigten und einer stärkeren Verbundenheit mit dem Unternehmen geht die Arbeit im Homeoffice meist mit einer höheren Produktivität einher. In Verbindung mit Desksharing-Konzepten lassen sich beim ortsflexiblen, mobilen Arbeiten der Beschäftigten auch Büroflächen einsparen. (Auch das muss natürlich betrieblich geregelt werden – unter Mitbestimmung von Betriebs- oder Personalrat.)

Zudem ließen sich durch mehr Homeoffice und die Reduzierung der Anzahl von Pendlerfahrten die negativen Folgen für die Gesundheit und Belastung der Beschäftigten verringern. Und last but not least würden auch Umwelt und Verkehrssituation von mehr Homeoffice profitieren. Unter der Voraussetzung, dass durchschnittlich 40 Prozent der Beschäftigten an einem Tag pro Woche ihrer Arbeit von zuhause aus nachgehen, könnte eine Reduzierung des durch das Pendeln verursachten Verkehrsaufkommen und ein Rückgang der umweltschädlichen Belastungen des Pendlerverkehrs um acht Prozent erreicht werden. Der Effekt wäre umso größer, je mehr und je häufiger Arbeitnehmer/innen vom Arbeiten im Homeoffice Gebrauch machen würden. Da Pendler, die einen längeren Fahrtweg zur Arbeit in Kauf nehmen, meist über eine höhere Qualifikation verfügen, dürfte der Anteil an Tätigkeiten, der für ortsflexibles Arbeiten geeignet ist, in dieser Beschäftigtengruppe auch deutlich über dem Durchschnitt liegen. Der größte positive Effekt wäre insbesondere durch das regelmäßige Arbeiten auch von zuhause aus bei jenen 20 Prozent der Beschäftigten zu erreichen, deren Hin- und Rückweg zur Arbeit 50 Kilometer und mehr beträgt.

Mobile Arbeit muss gestaltet werden

Mobiles Arbeiten erfolgt heute meist in einer Grauzone der Arbeitsgestaltung und -regulierung. Im Gegensatz zur Telearbeit greifen bezüglich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hier auch nicht die neu geschaffenen Regelungen der Arbeitsstättenverordnung. Damit die Vorteile ortsflexiblen Arbeitens zum Tragen kommen, muss diese Arbeitsform gut gestaltet werden – mobile Arbeit soll Gute Arbeit sein.⁴ Dabei sind insbesondere Fragen der Erreichbarkeit

4 Siehe dazu auch den Beitrag von Gerlinde Vogl u. a. in diesem Band sowie Andrea Fergen: Neue Zeiten mit mobiler Arbeit. Herausforderungen durch örtliche und zeitliche Entgrenzung, in: L. Schröder/H.-J. Urban (Hrsg.): Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit. Gute Arbeit Ausgabe 2017, Frankfurt/Main 2017, S. 194–207.

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

und Arbeitszeiten zu regeln, um somit einer Arbeitsintensivierung und der vielfach befürchteten Entgrenzung von Arbeit und Privatem im Homeoffice zu begegnen. Im gemeinsamen Interesse von Unternehmen und Arbeitnehmer/innen gilt es, die vorhandenen Ambivalenzen von Chancen und Risiken sowie zwischen Unternehmens- und Arbeitnehmerinteresse auszubalancieren. Im Rahmen der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) initiierten Plattform »Digitale Arbeitswelt« haben Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, von Unternehmen und Wissenschaft Erfolgsfaktoren für eine gute Gestaltung und Regulierung von mobiler Arbeit in den Betrieben entwickelt, damit »räumliche Mobilität und zeitliche Flexibilität im beiderseitigen Interesse von Beschäftigten und Betrieben gestaltet werden« können (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] 2016b). Wesentliche Eckpunkte der Arbeitsgestaltung sind hierbei:

- Freiwilligkeit der Teilnahme an mobiler Arbeit und Anspruch auf Rückkehr an den betrieblichen Arbeitsplatz
- Erhöhung von Flexibilität, Zeitsouveränität und Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit für die Beschäftigten
- Sicherstellung einer regelmäßigen Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb und gemeinsame Teamzeiten
- Betriebsablauf und Betriebsorganisation sowie die Qualität der Leistungen für Kunden soll durch mobile Arbeit nicht beeinträchtigt, sondern vielmehr durch diese verbessert werden
- Geleistete Arbeitszeit wird unabhängig von Form und Ort ihrer Erbringung erfasst und vergütet
- Kompetenzen von Beschäftigten und ihren Führungskräften im Umgang mit mobiler Arbeit sollen gefördert werden
- Erwartungen an Erreichbarkeit und Nichterreichbarkeit der Beschäftigten sind zu regeln
- Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte für den spezifischen (präventiven) Gesundheitsschutz bei mobiler Arbeit
- Beachtung ergonomischer Standards, auch beim Technikeinsatz
- Datenschutz und Schutz von Persönlichkeitsrechten ist zu gewährleisten.

Tarifvertrag »Mobile Working« bei der Telekom

Als beispielhafte Umsetzung dieser sozialpartnerschaftlichen Gestaltungsanforderungen an mobile Arbeit kann der im Juni 2016 zwischen ver.di und Deutsche Telekom vereinbarte Tarifvertrag zu »Mobile Working« gelten. Die Tarifvertragsparteien verfolgen hierbei das Ziel, »im Rahmen von mobile working eine örtliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation sowohl im Unternehmensinteresse als auch im Mitarbeiterinteresse sinnvoll zu gestalten

ten.«⁵ Damit sollen, so die Präambel der Vereinbarung, die Arbeitsqualität und Produktivität verbessert und durch ein Mehr an Gestaltungsfreiheit bei der Erbringung der Arbeitsleistung sowie eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit erreicht werden. Mit mobiler Arbeit verbindet sich für die Beschäftigten die Erwartung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung, das Unternehmen erhofft sich, damit die Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Schließlich soll mit der Reduzierung von Pendlerfahrten ein gesellschaftlicher Beitrag zum Umweltschutz geleistet werden.

Die Betriebsparteien schaffen mit dem Tarifvertrag die Grundlage, Mobile Working als Regelarbeitsform bei der Deutschen Telekom zu implementieren. Sie verweisen gleichzeitig auf die besonderen Anforderungen, die durch die damit einhergehenden erweiterten Gestaltungsfreiräume einerseits an die Arbeitnehmer/innen in puncto eigenverantwortlicher und selbstständiger Arbeitsweise und der erforderlichen Selbstdisziplin gestellt werden müssen. Andererseits ist auch das Unternehmen verpflichtet, arbeitszeitrechtliche Regelungen bezüglich der Reisezeiten, Erreichbarkeit, Zeiterfassung, der Regelungen zur IKT-Ausstattung, zum Datenschutz und zu Mitbestimmungstatbeständen einzuhalten. Dabei ist auch das Zusammenwirken mit anderen Tarifverträgen zu betrachten. So ist z. B. für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der bei der Deutschen Telekom geltende Belastungsschutztarifvertrag maßgeblich. Gerade bei mobiler Arbeit ist darauf zu achten, dass die erwarteten Ergebnisse auch in der vereinbarten Arbeitszeit erzielt werden können.

Wichtiges Prinzip des Tarifvertrags ist dabei das der doppelten Freiwilligkeit. Der Arbeitgeber kann im Rahmen seiner unternehmerischen Entscheidungsbefugnis bestimmen, welche Bereiche und Tätigkeiten für mobiles Arbeiten in Frage kommen. Doch auch für die Beschäftigten entstehen keinerlei Verpflichtungen, an anderen Orten als der betrieblichen Arbeitsstätte bzw. der betrieblich veranlassten Arbeitsorte (z. B. im technischen Service bei Kunden, bei technischen Einrichtungen und Vermittlungsstellen) zu arbeiten. Wenn ein Arbeitnehmer am Mobile Working teilnimmt, gibt es keine grundsätzliche Beschränkung bei der Wahl seines Arbeitsortes, sofern dieser Ort für die Erfüllung der Arbeitsleistung geeignet ist. Dies gilt insbesondere hinsichtlich der erforderlichen (telefonischen und elektronischen) Erreichbarkeit der Arbeitnehmer/innen, der Gewährleistung des Datenschutzes und der Vertraulichkeit sowie in Bezug auf die Angemessenheit und (ergonomische)

5 Die tarifvertragliche Regelung wurde als Anlage 3 »Mobile Working bei der Telekom Deutschland GmbH« dem bereits seit 1998 bestehenden und in Teilen modifizierten Telearbeits-Tarifvertrag hinzugefügt. Die Tarifvereinbarung soll auf alle Konzern-Unternehmen übertragen werden.

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

Eignung der Arbeitsumgebung. Im Gegensatz zur »klassischen« Telearbeit kann beim Mobile Working nicht nur im Betrieb und zuhause gearbeitet werden, sondern auch auf Dienstreisen – im Hotel, am Flughafen, während einer Bahnfahrt – und an jedem anderen geeigneten Ort. Der Tarifvertrag verpflichtet jedoch Mobile Worker zu einer hinreichenden Anwesenheit im Betrieb pro Arbeitswoche. Damit soll der erforderliche (betriebliche) Informationsfluss sowie die Bindung und der soziale Kontakt zu den Kolleg/innen aufrechterhalten werden.

Der Tarifvertrag regelt die wesentlichen Eckpunkte von Mobile Working bei der Deutschen Telekom und enthält an verschiedenen Stellen explizite Aufträge für die betriebliche Ausgestaltung. Ohne solche spezifischen Regelungen auf der betrieblichen Ebene kann der Tarifvertrag nicht umgesetzt werden. Diese betrieblichen Ausgestaltungsaufträge betreffen zum einen die Frage des Zugangs bzw. das Verfahren zum Ausschluss von Beschäftigten für das mobile Arbeiten und die konkrete Arbeitszeitgestaltung – vor allem die Lage der Arbeitszeit, bei der auch Erreichbarkeitszeiten sowie das Recht auf Nichterreichbarkeit zu regeln sein wird. Zum anderen werden betriebliche Regelungen verlangt, die Grundsätze der Auswahl des außerbetrieblichen Arbeitsorts und der Anforderungen an betrieblichen Anwesenheitszeiten zum Gegenstand haben.

Weitere durch den Tarifvertrag geforderte betriebliche Regelungsgegenstände umfassen die Ausgestaltung der Sicherstellung von Datenschutz und Vertraulichkeit an außerbetrieblichen Arbeitsorten, die Frage der technischen Ausstattung und das Vorgehen bei technischen Systemausfällen. Ein wichtiges Thema für Betriebsvereinbarungen ist in diesem Kontext die Unterweisung sowie die Schulung der mobil Arbeitenden zur Frage der Selbstorganisation, des Datenschutzes sowie zu den besonderen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Auch hier greift der Tarifvertrag wichtige Regelungsgegenstände auf und überlässt die konkrete Ausgestaltung den Betriebsparteien.⁶ Diese können sich hierbei an vorhandenen Beispielen guter Praxis für mobiles Arbeiten in Betriebs- und Dienstvereinbarungen orientieren (Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] 2015; Vogl und Nies 2013).

Der Tarifvertrag »Mobile Working« bei der Deutschen Telekom zeigt, dass mobile Arbeit gut gestaltet werden kann und somit die positiven Wirkungen dieser flexiblen Arbeitsform zum Tragen kommen können – im Interesse von mehr selbstbestimmten Arbeiten, um mehr Arbeitszufriedenheit, erhöhte Produktivität und stärkere Bindung und Identifikation der Mitarbeiter mit dem

6 Vgl. näher dazu Zanker 2017.

Unternehmen zu erzielen. Und letztlich leistet die Tarifvereinbarung auch einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung von Pendlerfahrten und zur Verringerung der umweltschädlichen Folgen des beruflichen Pkw-Verkehrs bei den 105 000 Beschäftigten des Telekom-Konzerns in Deutschland.

Literatur

- Adamy, Wilhelm (2016): Job-Nomaden: Weite Wege zur Arbeit. In: Gute Arbeit (7–8/2016), S. 31–33.
- Arnold, Daniel/Arntz, Melanie/Gregory, Terry/Steffes, Susanne/Zierahn, Ulrich (2016): Herausforderungen der Digitalisierung für die Zukunft der Arbeitswelt. Hg. v. ZEW. Mannheim (ZEW Policy Brief, 8).
- BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (2017): Immer mehr Menschen pendeln zur Arbeit. Online verfügbar unter www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Home/Top_themen/2017-pendeln.html.
- BMUB (2016): Klimaschutzplan 2050. Klimaschutzpolitische Grundsätze und Ziele der Bundesregierung. Hg. v. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit. Berlin.
- Brandes, Annette (1999): Telearbeit und Mitarbeiterführung. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Brenke, Karl (2016): Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. In: DIW Wochenbericht (5), S. 95–104.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2015): Gute Praxis. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten in Betrieben. Sammlung betrieblicher Gestaltungsbeispiele. Berlin. Online verfügbar unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a874.pdf;jsessionid=4C619206E3D821910CA9593D3D21DD78?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 04.07.2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2016a): Monitor: Digitalisierung am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2016b): Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten. Empfehlungen der IT-Gipfel-Plattform »Digitale Arbeitswelt«. Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2016): Mobilität in der Arbeitswelt: Immer mehr Pendler, immer größere Distanzen. In: Arbeitsmarkt Aktuell (2).
- Ducki, Antje/Nguyen, Huu Tan (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Mobilität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund/Berlin/Dresden.
- Fergen, Andrea (2017): Neue Zeiten mit mobiler Arbeit. Herausforderungen durch örtliche und zeitliche Entgrenzung. In: L. Schröder/H.-J. Urban (Hrsg.): Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit, Frankfurt/Main, S. 194–207.
- Glaser, Wilhelm R.; Vogt, Walter (2004): Auswirkungen der Telearbeit auf das Verkehrsverhalten. In: Institut für Mobilitätsforschung ifmo (Hg.): Auswirkungen der virtuellen Mobilität. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 303–315.
- Matzig, Gerhard (2017): Beam mich aufs Land, Scotty! In: Süddeutsche Zeitung, 01.08.2017. Online verfügbar unter <http://sz.de/1.3610368>.
- Nilles, Jack M.; Carlson, F. Roy; Gray, Paul; Hannemann, Gerhard J. (1976): The Telecommunications-Transportation Tradeoff: Options for Tomorrow. New York: John Wiley & Sons.

Dimensionen von Ökologie, Arbeit und Arbeitspolitik

- Schäfer, Axel (2002): Telearbeit und Umweltschutz. Ein System zur ökologischen Bewertung von Telearbeit. In: Zeitschrift für Umweltchemie und Ökotoxikologie 14 (2), S. 126–127.
- Schwemmler, Michael (2013): Digitale Arbeit: dominant, mobil gestaltungsbedürftig. In: Gegenblende – Das gewerkschaftliche Debattenmagazin (22), zuletzt geprüft am 29.06.2017.
- Umweltbundesamt (2017): Emissionen des Verkehrs. Online verfügbar unter <https://www.umweltbundesamt.de/daten/verkehr/emissionen-des-verkehrs#textpart-1>.
- Vogl, Gerlinde/Nies, Gerd (2013): Mobile Arbeit. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen. Frankfurt am Main: Bund-Verlag (Betriebs- und Dienstvereinbarungen).
- Wingerter, Christian (2016): Berufspendler: Infrastruktur wichtiger als Benzinpreis. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (STATmagazin: Arbeitsmarkt, 5/2016).
- Zanker, Claus (2017): Mobile Arbeit – Anforderungen und tarifliche Gestaltung. Das Beispiel Deutsche Telekom. In: WSI Mitteilungen (6/2017).