

Pressestatement

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Es gilt das gesprochene Wort!

Berlin, 16. April 2013

Seite 1

Guten Tag, meine sehr geehrten Damen und Herren!

Neue Technologien aus der ITK-Branche führen immer wieder zu grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt. In den 1980er und 1990er Jahren war es der PC, später das Internet und heute sind es Smartphones, Tablets, Cloud Computing oder die sozialen Medien. Die Veränderungen sind positiv, weil Arbeit mobiler, flexibler und schneller wird. Sie bergen aber auch Herausforderungen und Risiken, wenn wir beispielhaft an das Problem der ständigen Erreichbarkeit denken. Die Frage ist, wie wir auf diesen Wandel reagieren. Konkret stellen sich drei Fragen. Erstens: Welche Vorgaben sollten Arbeitgeber machen? Zweitens: Was müssen die Beschäftigten im Umgang mit den modernen Kommunikationsmitteln beachten? Und drittens: Gibt es Handlungsbedarf von Seiten der Politik?

Grund genug für uns, die Nutzung neuer Technologien im Arbeitsleben genauer zu untersuchen und daraus Thesen und Handlungsempfehlungen zu entwickeln.

Chart: Zwei Umfragen zu neuen Technologien in der Arbeitswelt

Dafür haben wir zwei repräsentative Umfragen in Auftrag gegeben. In der ersten wurden 500 Berufstätige im Alter von 16 bis 65 Jahre befragt. Die zweite Umfrage richtete sich an Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführer von Unternehmen ab drei Mitarbeitern. Hier wurden 854 Personen befragt.

Chart: These 1 – Mobile Technologien fördern flexible Arbeitsmodelle

Unsere erste These lautet, dass mobile Technologien flexible Arbeitsmodelle nicht nur ermöglichen, sondern diese geradezu herausfordern.

Flexible Arbeitsmodelle heißt, dass Arbeit ganz oder teilweise von festen Arbeitszeiten und einem festen Arbeitsplatz entkoppelt wird. Entscheidend ist, welche Ergebnisse erzielt werden. Dafür müssen neben den technischen auch die organisatorischen und kulturellen Voraussetzungen geschaffen werden.

Bundesverband
Informationswirtschaft,
Telekommunikation und
neue Medien e.V.

Albrechtstraße 10
10117 Berlin
Tel. +49.30.27576-0
Fax +49.30.27576-400
bitkom@bitkom.org
www.bitkom.org

Ansprechpartner

Maurice Shahd
Pressesprecher
+49. 30. 27576-114
m.shahd@bitkom.org

Präsident

Prof. Dieter Kempf

Hauptgeschäftsführer

Dr. Bernhard Rohleder

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Seite 2

Chart: Wo wir überall arbeiten

Endgeräte wie Ultrabooks, Tablet Computer und Smartphones in Verbindung mit mobilen Breitbandnetzen und Cloud Computing ermöglichen es, an nahezu jedem Ort zu arbeiten und dabei mit anderen in Kontakt zu sein. Feste Arbeitszeiten und feste Arbeitsplätze haben sich damit für viele typische Büro-Jobs eigentlich erledigt. Einige Arbeitgeber reagieren darauf, indem sie flexible Arbeitsmodelle fördern. Gleichzeitig steigt der Wunsch gerade von Jüngeren, flexibler zu arbeiten.

Chart: Zwei Drittel bekommen einen Computer als Arbeitsgerät

Kommen wir zu den Ergebnissen. Wir haben zunächst gefragt, welche Geräte die Berufstätigen von ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt bekommen. 59 Prozent erhalten einen stationären Computer und 20 Prozent ein Notebook. 17 Prozent bekommen ein herkömmliches Handy und jeder Zehnte ein Smartphone. Erst drei Prozent erhalten einen Tablet Computer.

Wir haben darüber hinaus gefragt, welche privat angeschafften Geräte die Erwerbstätigen für ihre tägliche Arbeit einsetzen. Danach benutzen 71 Prozent private Geräte für ihre Arbeit, darunter Notebooks, Smartphones und Tablets. Das Thema „Bring Your Own Device“ wirft allerdings sicherheitstechnische sowie rechtliche Fragen auf, wenn Mitarbeiter mit ihren privaten Geräten auf das interne Netzwerk einer Organisation zugreifen. Der BITKOM hat dazu kürzlich einen Leitfaden für Unternehmen veröffentlicht, der die wichtigsten Fragen beantwortet.

Chart: Computer und Handy gehören zur Standardausstattung

Unter dem Strich arbeiten 87 Prozent aller Berufstätigen mit einem Computer und zwei Drittel nutzen Handy oder Smartphone. Daran zeigt sich: Computer und Handy gehören heute zur Standardausstattung eines Erwerbstätigen. So gaben im Handwerk 43 Prozent der Befragten an, dass sie einen Computer für die Arbeit gestellt bekommen. Fasst man die Nutzer mobiler Geräte zusammen (alle außer stationäre PC), nutzen stattliche 79 Prozent der Erwerbstätigen tragbare Geräte.

Chart: Arbeit ist selten an einen festen Platz gebunden

Drei Viertel der Beschäftigten, die mobile Geräte nutzen, arbeiten zumindest hin und wieder abseits ihres festen Arbeitsplatzes: 62 Prozent zu Hause und 55 Prozent unterwegs, vor allem im Auto, in der Bahn oder im Hotel. Nur ein Viertel

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Seite 3

arbeitet ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz. Am häufigsten werden übrigens E-Mails bearbeitet.

Chart: Home Office ist weit verbreitet

Ein entscheidender Schritt auf dem Weg zu flexibleren Arbeitsbedingungen ist die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Ein Drittel aller Berufstätigen arbeitet heute regelmäßig im Home Office, die meisten (21 Prozent) täglich oder an mehreren Tagen in der Woche (10 Prozent). Weitere 13 Prozent arbeiten zumindest gelegentlich von zu Hause.

Chart: Home Office versöhnt Job und Familie

Wir wollten wissen, was sowohl Arbeitnehmer als auch die Personalverantwortlichen von Unternehmen über die Arbeit im Home Office denken. Hierbei geht es auch um die Akzeptanz von flexiblen Arbeitsmodellen generell, denn diese sind ohne Home Office kaum denkbar.

Vier von fünf Berufstätigen stimmen der Aussage zu, dass sich mit der Arbeit im Home Office Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren lassen. 56 Prozent sagen, dass die Arbeit zu Hause zufriedener macht. Fragt man übrigens nur diejenigen, die bereits ganz oder teilweise im Home Office arbeiten, sind die positiven Bewertungen noch höher. 43 Prozent sind pauschal der Ansicht, dass die meisten Arbeitgeber Telearbeit ablehnen.

Es gibt aber auch viele skeptische Einschätzungen. Immerhin 55 Prozent sind der Meinung, dass sich bei der Arbeit im Home Office Beruf und Freizeit zu stark vermischen. 47 Prozent der Berufstätigen meinen gar, die Arbeit im Home Office führe zur Isolation. Dagegen ist nur ein Viertel der Meinung, dass die Arbeit von zu Hause die Karriere behindert.

Chart: Unternehmen sehen positive Effekte flexibler Arbeitsmodelle

Auch die Verantwortlichen in den Unternehmen sehen die positiven Effekte der Arbeit von zu Hause. Eine große Mehrheit sagt, dass sie die Arbeit insgesamt flexibler und die Mitarbeiter zufriedener macht sowie dazu beiträgt, Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Trotz dieser positiven Effekte fördern nur 27 Prozent der befragten Unternehmen die Arbeit im Home Office aktiv.

Lediglich 16 Prozent sagen, dass die Arbeit von zu Hause die Arbeitsleistung verringert. Fast ein Viertel ist der Meinung, dass die Arbeit im Home Office die

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Seite 4

Karriere bremst. 61 Prozent sagen, dass sie die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern hemmt. Moderne Arbeitskonzepte sollten deshalb alles daran setzen, um diesen Nachteil zu minimieren.

Chart: These 2 – Ständige Erreichbarkeit erfordert mehr Verantwortung

Kommen wir zum Thema Erreichbarkeit. Fakt ist, dass die Beschäftigten durch die neuen Kommunikationsmittel jederzeit erreichbar sind – telefonisch, per E-Mail und zunehmend über soziale Medien. Als IT-Verband preisen wir gerne die Vorteile neuer Technologien. Klar ist aber, dass es schädlich sein kann, wenn Beschäftigte in einem dauernden Standby-Modus sind. Alle Mitarbeiter, egal ob einfacher Angestellter oder Top-Manager, brauchen Erholungszeiten.

Das führt zu unserer zweiten These, dass ständige Erreichbarkeit mehr Verantwortung sowohl vom Arbeitgeber also auch vom Arbeitnehmer verlangt.

Chart: Always on

In der Umfrage sagen ein Drittel der Beschäftigten, die elektronische Geräte nutzen (93 Prozent), dass sie jederzeit für Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden per Handy oder E-Mail erreichbar sind. Ein weiteres Drittel ist zu bestimmten Zeiten erreichbar, zum Beispiel abends unter der Woche oder am Wochenende. Nur ein knappes Fünftel sagt, dass sie außerhalb der regulären Arbeitszeit nicht erreichbar sind, 16 Prozent nur in Ausnahmefällen.

Chart: Viele Beschäftigte checken dauernd ihre E-Mails

Auch das folgende Ergebnis veranschaulicht das Problem. 62 Prozent der Berufstätigen checken regelmäßig außerhalb der regulären Arbeitszeit ihre beruflichen E-Mails. Viele davon abends in der Woche, morgens vor der Arbeit und sogar am Wochenende.

Chart: Unternehmen verlangen Erreichbarkeit

Was wollen die Unternehmen? Immerhin 17 Prozent verlangen von ihren Mitarbeitern, dass sie jederzeit erreichbar sind. Weitere 35 Prozent erwarten eine Erreichbarkeit zu bestimmten Zeiten, vor allem abends in der Woche und am Wochenende. 29 Prozent wünschen keine Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten, 19 Prozent nur in Ausnahmefällen, also bei besonderer Dringlichkeit.

Chart: Erreichbarkeit in der Regel nicht geregelt

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Seite 5

62 Prozent der Unternehmen geben an, dass es bei ihnen keinerlei Regelungen zur Erreichbarkeit von Mitarbeitern gibt. Bei einem Fünftel existieren immerhin mündliche Vereinbarungen zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Das ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, reicht aber nicht aus. Nur 14 Prozent der Unternehmen haben feste, schriftliche Vereinbarungen, zum Beispiel im Rahmen einer Betriebsvereinbarung oder individuell in den Arbeitsverträgen. Hier muss sich aus unserer Sicht einiges bewegen.

Chart: Was Unternehmen für die Work Life Balance tun

Völlig untätig sind die Unternehmen natürlich nicht. Ein Viertel (27 Prozent) bietet Schulungen für einen effizienten Umgang zum Beispiel mit E-Mails an. Ebenfalls ein Viertel organisiert Schulungen zum individuellen Zeitmanagement. Immerhin 40 Prozent bieten Informationen und Seminare zu Gesundheitsthemen, aber nur 16 Prozent spezielle Kurse zum Umgang mit Stress.

Chart: These 3 – Soziale Medien verändern das Arbeitsleben

Die dritte These behandelt den Einfluss sozialer Medien. Arbeit und die damit verbundenen Prozesse werden in einer Share Economy transparenter. Genauso, wie unser ganzes Leben durch Facebook, Twitter usw. transparenter wird. Arbeit wird anders organisiert. Es wird stärker projektorientiert gearbeitet, häufig in virtuellen Teams. Die sozialen Medien geben dieser Entwicklung einen zusätzlichen Schub. Das bleibt nicht ohne Einfluss auf die klassischen Hierarchien. Die fallen nicht weg, aber sie verändern sich. Feste Hierarchien und das Denken in Abteilungen oder Geschäftsbereichen verlieren an Bedeutung.

Chart: Berufstätige sehen das Teilen von Wissen eher positiv

Fast zwei Drittel aller Berufstätigen sagen, dass bessere Arbeitsergebnisse erzielt werden, wenn jeder seine Ideen und Informationen teilt. Allerdings fürchten viele, dass sie persönlich Nachteile haben, wenn sie selbst Wissen preisgeben. Genau dieses Paradoxon wird durch positive Erfahrungen mit dem Teilen von Informationen aufgelöst. Die entsprechenden Werkzeuge für den Austausch liefern soziale Medien. Das erkennt bereits jetzt eine Mehrheit der Berufstätigen.

Chart: Soziale Medien verändern die interne Kommunikation

Bisher nutzen etwa 70 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Online-Medien für die interne Kommunikation. Am gängigsten ist das Intranet, das 57 Prozent

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Seite 6

einsetzen. Ein Fünftel nutzt Präsenzen in externen sozialen Netzwerken. Der Trend geht aber verstärkt zum Einsatz interner Social Networks. Dabei handelt es sich um Anwendungen mit einer vergleichbaren Benutzeroberfläche wie bei Facebook oder Xing. Mitarbeiter können Kollegen folgen, Status-Updates posten und Arbeitsgruppen bilden. Bisher nutzen 13 Prozent entsprechende Tools.

Chart: 5 Regeln für Arbeitgeber

Meine Damen und Herren, flexibles Arbeiten führt dazu, dass sich Beruf und Privatleben mehr und mehr vermischen. Vielen bereitet das Sorgen, was aus unserer Sicht unbegründet ist. Für viele Berufstätige ist das ganz normal. Die klare Trennung von Beruf und Privatem ist eine Entwicklung des modernen Industriezeitalters, als Arbeiter und Angestellte begannen, in Massen zu den Werkbänken und in die Büros zu strömen. Durch die neuen Technologien wird diese Trennung aufgehoben. Davon können beide Seiten profitieren. Beschäftigte gewinnen persönliche Freiheiten, Arbeitgeber bekommen hoch motivierte Mitarbeiter.

Allerdings fällt der Übergang zu flexiblen Arbeitsmodellen nicht leicht und muss aktiv gestaltet werden.

Dabei hilft es nichts, abends die Server abzuschalten, damit Mitarbeiter nicht ständig erreichbar sind. Auch ein gesetzliches „Recht auf Nichterreichbarkeit“ bringt uns nicht weiter. Wichtiger Bestandteil flexibler Arbeitsmodelle ist ja gerade, dass Mitarbeiter bei Bedarf und auf eigenen Wunsch auch mal abends arbeiten können, um sich tagsüber die Zeit freier einteilen zu können. Wichtig ist, dass die vereinbarte Arbeitszeit nicht regelmäßig und erheblich überschritten wird. Im Arbeitsrecht gibt es klare Vorgaben für Arbeits- und Ruhezeiten. Unternehmen, die von ihren Mitarbeitern ständige Erreichbarkeit und Aktivität verlangen, handeln gegen das Gesetz!

Wir schlagen daher Regeln für Unternehmen und Beschäftigte vor, die flexibles Arbeiten und den Umgang mit der Erreichbarkeit erleichtern sollen. Flexibles Arbeiten heißt nicht, dass es keine Regeln gibt. Im Gegenteil: Für die Beteiligten sollte klar sein, wann Mitarbeiter erreichbar sein sollten. Wichtig ist, dass die Leistung der Mitarbeiter möglichst objektiv gemessen wird. Entscheidend ist, ob ein Mitarbeiter seine Ziele erreicht und nicht, ob er im Büro körperlich anwesend ist. Ein wichtiges Instrument für flexibles Arbeiten sind moderne Kommunikationsmittel. Das betrifft nicht nur die Geräte, sondern auch die Anwendungen. Nicht zuletzt müssen flexible Arbeitsmodelle zur Organisationskultur passen. Wenn Führungskräfte immer als Letzte das Licht ausmachen und am Wochenende

Prof. Dieter Kempf, Präsident des BITKOM

Vortrag bei der Pressekonferenz zum Thema „Arbeit in der digitalen Welt“

Seite 7

munter per E-Mail Arbeitsaufträge erteilen, wird es schwierig. Kulturelle Änderungen sind langwierig und müssen sorgfältig vorbereitet werden.

Chart: 4 Regeln für Beschäftigte

Von den Beschäftigten verlangt flexibles Arbeiten ein hohes Maß an Selbstorganisation. Jeder sollte sich genau überlegen, ob er das kann und will. Wichtig ist, dass Mitarbeiter, die viel außerhalb des Büros arbeiten, für Kollegen und Vorgesetzte sichtbar bleiben und ansprechbar sind. Der Mitarbeiter sollte dafür sorgen, dass seine Arbeitsergebnisse wahrgenommen werden. Wenn der Austausch nicht, quasi automatisch, im Büro funktioniert, sollte der Mitarbeiter selbst aktiv werden und dabei auch seine soziale Rolle als Teammitglied wahrnehmen. Entscheidend ist, sich und anderen Grenzen zu setzen. Mitarbeiter in flexiblen Arbeitsmodellen müssen selbst entscheiden, wann für sie Feierabend ist, sollten dann aber auch konsequent abschalten.

Meine Damen und Herren, das Thema Arbeiten in der digitalen Welt wird uns weiter begleiten. Der BITKOM wird dazu in Kürze ein Positionspapier vorlegen, um das Bewusstsein für dieses Thema zu schärfen. Darüber hinaus wird es im IT-Gipfel-Prozess eine Rolle spielen. In diesem Rahmen suchen wir mit den politischen Entscheidungsträgern und anderen Interessengruppen das Gespräch.

Vielen Dank!