

Flexible Arbeitsmodelle

PSYCHOLOGISCHE BEFUNDE UND JURISTISCHE REGELUNGEN



<http://www.businessfranchiseaustralia.com.au/sites/default/files/Teleworking%20-%20Australian%20Government%20Initiative.jpg>



<https://ericarmando.files.wordpress.com/2014/10/teleworking.jpg>

YOUR NEW COMMUTE.

You'll even have time to stop for coffee.

A floor plan diagram of a house with various rooms labeled: CLOSET, BEDROOM, BATH, OFFICE, KITCHEN, LIVING ROOM, DECK, BEDROOM, BATH, and DINING ROOM. A dashed white path starts in a bedroom, goes to the living room, then to the office, and back to the living room. There are several small tree icons around the house.

TELEWORKING WORKS. Imagine your commute to work consisting of a simple walk from your bedroom to your home computer. No traffic. No stress. No time or money wasted on travel. And imagine how teleworking—even just one or two days a week—could be a real boost for your job productivity, as well as your quality of life. Take the time to find out if teleworking is right for you.

COMMUTER CONNECTIONS
A SMARTER WAY TO WORK

www.commuterconnections.org
1-800-745-RIDE

<http://76.227.210.32/wp-content/uploads/2013/08/Telework-Poster.jpg>

Flexible Arbeitsmodelle

Psychologische Befunde und
juristische Regelungen

1.) Einleitung/Definition

2.) Psychologische Befunde zu flexiblen Arbeitsmodellen

3.) Reaktionsmöglichkeiten auf juristischer Ebene

4.) Zusammenfassung

1.) Einleitung/Definition

Was sind flexible Arbeitsmodelle?

Arbeit wird außerhalb des konventionellen Arbeitsorts erbracht; dabei Nutzung von Telekommunikation und IT

Wo?

Wann?

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How Effective is Telecommuting? Assessing the Status of Our Scientific Findings, *Psychological Science in the Public Interest*, 26(2) 40-68.

Flexible Arbeitsmodelle

Psychologische Befunde und
juristische Regelungen

1.) Einleitung/Definition

2.) Psychologische Befunde zu flexiblen Arbeitsmodellen

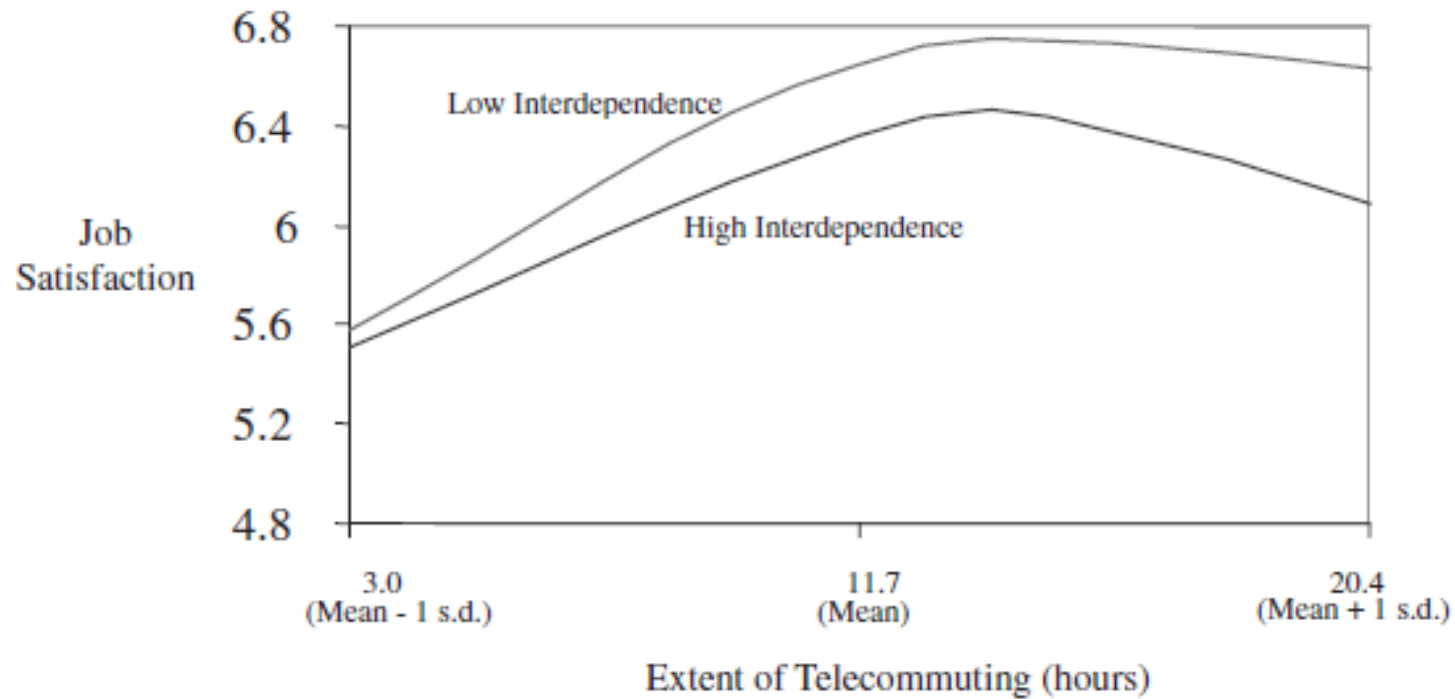
3.) Reaktionsmöglichkeiten auf juristischer Ebene

4.) Zusammenfassung

2.) Psychologische Befunde zu flexiblen Arbeitsmodellen

- a) nicht immer bessere Zufriedenheit;
- b) keine Trennung zwischen Beruf und Privatem → Stress → wirtschaftl. Risiken für Unternehmen;
- c) Isolation und längere Arbeitszeiten → Stress → wirtschaftl. Risiken für Unternehmen
- d) Auswirkungen auch auf Nicht-Teleworker → Unternehmensklima gefährdet → wirtschaftl. Risiken

Zufriedenheit?



Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings, *Journal of Management*, 31(2) 301-318.

Keine Trennung zwischen Beruf und Privatem



https://media.mnn.com/assets/images/2012/03/TelecommutingPitfalls_main_.jpg.560x0_q80_crop-smart.jpg



Casual Friday for the
Telecommuter

<http://www.diveintodigital.com.au/files/media/thumbcache/071/184/b83/telecommuter-200px-.jpg>

Stress = geringere Produktivität



<http://cdn.evidero.de/2013/05/stress-auf-der-arbeit.jpg>

Weniger Kommunikation unter Kollegen

- Isolation
- Gesundheitliche Risiken



TELEWORKING HAD MANY ADVANTAGES BUT COLIN MISSED THE CUT AND THRUST OF DISCUSSING SALES SUCCESSES AROUND THE WATER COOLER

https://s3.amazonaws.com/lowres.cartoonstock.com/business-commerce-teleworker-teleworking-water_coolers-office_gossip-competitiveness-for0392_low.jpg

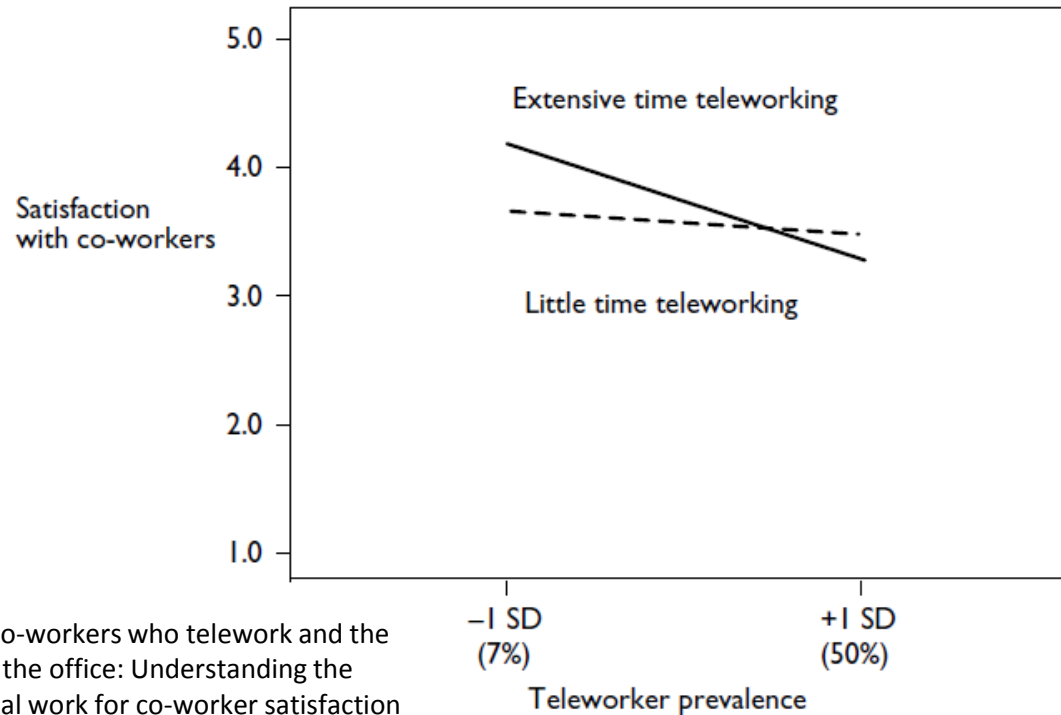
Längere Arbeitszeiten

-mehr Arbeit, gleiches Gehalt
→ Stress!



<https://www.welt.de/img/finanzen/mobile100455186/9851354277-ci16x9-w1200/ueberstunden-uhr-bildteaser-750x500-DW-Politik-Frankfurt-Main-jpg.jpg>

Auswirkungen auf Nicht-Teleworker



http://cdn4.spiegel.de/images/image-86957-860_panofree-qjcv-86957.jpg

Golden, T. (2007). Co-workers who telework and the impacts on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions, *Human Relations*, 60(11) 1641-1667.

Dissonanz subjektive/objektive Sicht

STUDIEN:

-kein empirischer Nachweis für verbesserte Work/Life-Balance

-Zufriedenheit steigt nicht linear mit mehr Telearbeit, sondern U-Kurve

ARBEITNEHMER:

-69 % der Arbeitnehmer: bessere Work/Life-Balance

-71 % der Arbeitnehmer: insgesamt zufriedener

Flexible Arbeitsmodelle

Psychologische Befunde und
juristische Regelungen

1.) Einleitung/Definition

2.) Psychologische Befunde zu flexiblen Arbeitsmodellen

3.) Reaktionsmöglichkeiten auf juristischer Ebene

4.) Zusammenfassung

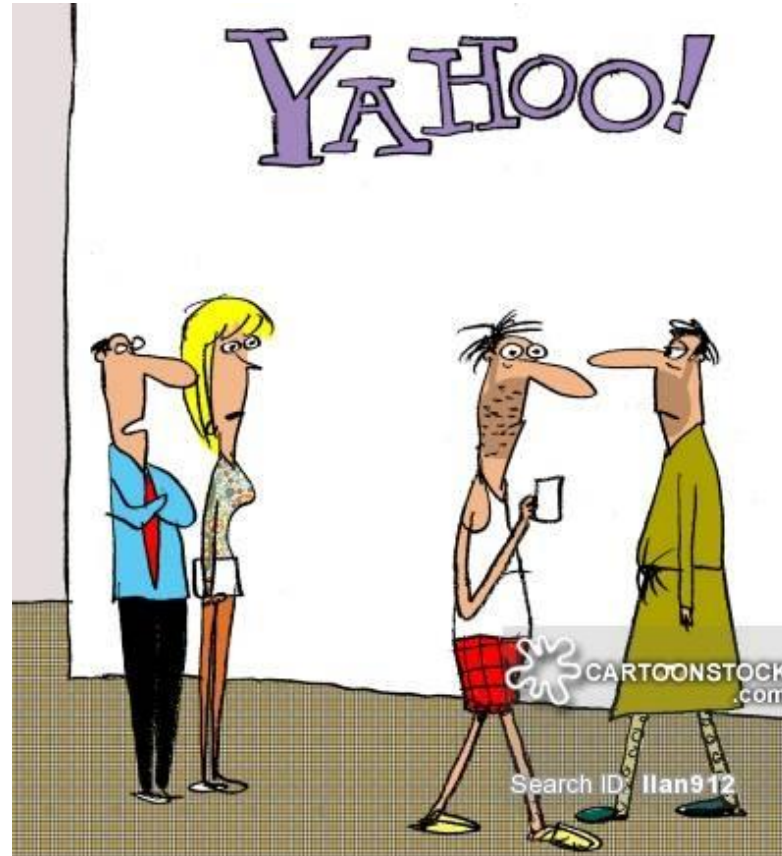
Reaktionsmöglichkeiten

Verbot flexibler Arbeitsmodelle



Regulierung flexiblen Arbeitens
- im Sinne des Arbeitnehmerschutzes

Verbot flexibler Arbeitsmodelle



"It's easy to tell who's been telecommuting."

https://s3.amazonaws.com/lowres.cartoonstock.com/telecommunications-telecommuting-telecommutes-dress_code-dress_code-home_office-llan912_low.jpg

Regulierung flexiblen Arbeitens - im Sinne des Arbeitnehmerschutzes



Freiwillige Selbstregelungen

Verpflichtende Regelungen

Flexible Arbeitsmodelle

Psychologische Befunde und
juristische Regelungen

1.) Einleitung/Definition

2.) Psychologische Befunde zu flexiblen Arbeitsmodellen

3.) Reaktionsmöglichkeiten auf juristischer Ebene

4.) Zusammenfassung

4.) Zusammenfassung

-Vorteile flexibler Arbeitsmodelle: Autonomie der Arbeitnehmer, Nutzung neuer Technologien

-aber Nachteile:

- a) nicht immer bessere Zufriedenheit;
- b) keine Trennung zwischen Beruf und Privatem → Stress → wirtschaftl. Risiken für Unternehmen;
- c) Isolation und längere Arbeitszeiten → Stress → wirtschaftl. Risiken f. Unternehmen
- d) Auswirkungen auch auf Nicht-Teleworker → Unternehmensklima gefährdet → wirtschaftl. Risiken

→ Reaktion aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive:

- Bindende, verpflichtende Regelungen (zB E-Mail-Abruf vor/nach Kernarbeitszeit)
- Ausnahmen für Führungskräfte?