

### Zusammenfassung zu Workshop 3

#### „luK-Technologien und der Wandel der Unternehmen in der Stadt“

In dem Workshop zu dem Thema „luK-Technologien und der Wandel der Unternehmen in der Stadt“ wurden unter der Leitung von Michael Lobeck mögliche Wechselwirkungen und Auswirkungen der neuen luK-Technologien auf den Bereich des Arbeitens und der Unternehmen diskutiert. Dabei wurden nicht nur Veränderungen von Arbeitsformen und Arbeitsmöglichkeiten aus Sicht der Arbeitnehmer sowie der Unternehmen angesprochen. Es wurde ebenfalls versucht, mögliche Auswirkungen der luK-Technologien im Kontext der Unternehmen auf die Stadtentwicklung herauszuarbeiten. Als Grundlage für die Diskussion stellte Herr Peter (Cassidian Systems) seine Erfahrungen aus der Praxis im Bereich Innovation und Wissensmanagement im Unternehmen vor. Unter Bezugnahme auf diesen Vortrag ging Herr Korte (empirica GmbH) im Anschluss auf die dargestellten Thesen ein und ergänzte sie durch allgemeine Trends der Arbeitsmarktentwicklung und Ergebnisse seiner praktischen Forschungstätigkeit zu dem Themengebiet der Telearbeit und Telekommunikation.

In seinem Vortrag griff *Klaus Peter* die Möglichkeiten der neuen luK-Technologien für die Unternehmen sowie für die Städte bzw. Regionen auf. Dabei unterschied er bei seinen Betrachtungen zwischen folgenden vier Schwerpunkten: Arbeiten im Unternehmen, Markt- und Leistungsmöglichkeiten, Unternehmensstrukturen und Organisation sowie Arbeit im Unternehmen und in der städtischen Region. Eine These von Herrn Peter ist, dass sich der Einsatz der neuen luK-Technologien außerhalb der Firmen schneller und leichter vollzieht, so dass Firmen bei dem Management ihrer Informationen hinterherhinken. Dennoch ist er der Ansicht, dass der persönliche bzw. direkte Austausch zu schnelleren Prozessen und Entscheidungen führt und dass die luK-Technologien eher dazu geeignet sind, Informationen zur Vorbereitung auf das persönliche Treffen zu sammeln. In Bezug auf die Marktentwicklung hebt er die Globalisierung hervor, durch welche sowohl die Nachfrage als auch das Angebot eines Produkts überall und zu jederzeit möglich wird. Dennoch besteht weiterhin die Bedeutung der Lokalisierung, da die Auslieferung einer Leistung/eines Produktes konkret vor Ort beim Kunden bzw. beim Leistungserbringer erfolgt.

Die Unternehmensstrukturen werden zunehmend durch die Ausbildung von Netzwerken geprägt sein, wodurch die Bedeutung des Einzelnen abnimmt. Ebenfalls werden sich Kommunikations-, Informations- und Entscheidungsprozesse verändern. Da sich Netzwerke auch extern bilden, ist es laut Herrn Peter wichtig, unternehmensinterne Netzwerke zu fördern, um die Kompetenzen der Mitarbeiter im Unternehmen zu konzentrieren. Die Arbeit im Unternehmen und in der städtischen Region wird zukünftig

durch eine ständige Erreichbarkeit und Verfügbarkeit gekennzeichnet sein, was sowohl positive als auch negative Aspekte beinhaltet. Die Arbeitsplätze werden vermehrt mobil und flexibel sein und durch eine breitere Nutzung der Arbeitsmittel erhöht sich die mögliche Effektivität und Effizienz der Arbeit. In Bezug auf die Region übernehmen die Unternehmen nach wie vor eine wichtige Verantwortung bei der Weiterentwicklung der Kompetenzen in der Region, bei welcher die Vernetzung eine wichtige Rolle spielt. Auch werden die Städte durch die Verbesserung der Möglichkeiten für Arbeitnehmer und der Telearbeit von den Unternehmen gefördert.

Auf diese Thesen ging *Werner Korte* in seinem Kommentar ein und stimmte ihnen überwiegend zu. Dennoch warnte er vor einem technologischen Determinismus und davor, alles was technisch möglich ist, auch für die Zukunft als Umsetzung realistisch zu glauben. Er sieht die IuK-Technologien nur als Werkzeug, welches Trends in der gesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Entwicklung verstärken, aber nicht hervorrufen kann. In Bezug auf die Vorzüge des direkten Kontakts gegenüber dem Online-Austausch gibt es keine empirischen Belege. Auch sieht Herr Korte keine Auflösung der einzelnen Städte zu einem „Global Village“, da kulturelle Unterschiede immer bestehen werden. Er hebt hervor, dass das Humankapital vergleichsweise immobil bleiben wird und dass durch die neuen IuK-Technologien keine stärkere Mobilität von Humanressourcen nachgewiesen werden kann. Wichtig für die Attraktivität der Städte in der Zukunft wird die Umsetzung des Prinzips „Technology, Talent und Tolerance“ von Richard Florida sein. In Bezug auf die Auswirkungen in der Stadt wird es wahrscheinlich nicht zu einer Änderung der Rolle von Bürogebäuden oder Nutzungen in der Stadt kommen ebenso wenig wie zu einer vielfach vorhergesagten Verkehrsentslastung durch mehr Arbeit von zuhause. Durch diese kann es vielmehr zu einer weiteren Zersiedlung des Raumes kommen, da die Arbeitnehmer nicht mehr so stark an den Arbeitsort gebunden sind, so dass sie einen günstigeren Wohnstandort außerhalb der Städte wählen können. Dennoch wird es nie eine 100-prozentige Arbeitszeit zuhause geben, so dass in diesem Fall das Verkehrsaufkommen bzw. die zurückgelegte Strecke entsprechend höher als zuvor wäre. Möglicherweise ergeben sich aber neue Standortanforderungen für Unternehmen. Als Abschluss weist Herr Korte darauf hin, dass die Veränderungen durch die IuK-Technologien nur für einen Teil der Arbeitnehmer eine Rolle spielen, so dass nicht von den Hochqualifizierten und Dienstleistungsberufen auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer geschlossen werden kann.

In der *Diskussion* ging es neben den Chancen und Risiken der Entwicklungen im Bereich des Arbeitens auch um den weiteren Forschungsbedarf. *Chancen* wurden sowohl in Bezug auf die Veränderung herkömmlicher Stadtstrukturen sowie der möglichen Verringerung von Verkehr als auch in Bezug auf Veränderungen der Arbeitsprozesse und einer Flexibilisierung gesehen. Im Rahmen des Arbeitsprozesses wurden unter anderem ein vermehrter Wissensaustausch, veränderte Möglichkeiten des Wissensmanagements, der Abbau von Constraints und eine Steigerung der Produktivität durch Angebote wie Telearbeit oder vermehrten Austausch der Mitarbeiter genannt. Eine Flexibilisierung und Vereinfachung können sich vor allem in der Verein-

barkeit von Arbeit, Familie und Freizeit, einem besseren Zeitmanagement und einer Pluralität von Lebensstilen ergeben.

*Risiken* dagegen lassen sich mit einer Überflutung bzw. Überforderung durch die neuen IuK-Technologien, negativen Auswirkungen auf die Mitarbeiter bzw. den Arbeitsprozess und dem Ablauf der Realisierung sowie den Folgen des Einsatzes der IuK-Technologien in den Städten zusammenfassen. Neben einer Informationsüberflutung kann so auch der Arbeitsablauf der Mitarbeiter stark beeinflusst werden. Dinge, die als Chancen gesehen wurden, können gleichermaßen Risiken darstellen. Zum Beispiel kann eine fehlende Trennung von Arbeit und Privatleben ein Abschalten zuhause unmöglich machen, was durch eine ständige Erreichbarkeit verstärkt wird. Zudem können ein Verlust der Fähigkeit zur Offline-Kommunikation, eine mögliche Verkümmern persönlicher Kontakte und eine fehlende Strukturierung im Arbeitsprozess auftreten. Auch stellt sich die Frage nach der Bereitschaft der Arbeitgeber, da eine zunehmende Selbstständigkeit der Arbeitnehmer eine geringere Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit und des Arbeitsablaufes mit sich bringen. In Bezug auf die Anwendung der Technologien wurde angesprochen, dass eine Einordnung nötig ist, ob die IuK-Technologien als Ziel oder lediglich als Instrument zur Erreichung anderer Ziele dienen sollen/können.

*Weiterer Forschungsbedarf* zeigt sich in den Auswirkungen auf die Städte, auf die Arbeitnehmer, auf die Strukturen in den Unternehmen und möglicherweise auch in Bezug auf theoretische Herangehensweisen an die Thematik. Nicht geklärt ist zum Beispiel die Frage, ob eine Beschleunigung von Prozessen und Entscheidungen eher durch den persönlichen Austausch oder über die Online-Kommunikation ermöglicht wird. Eine Untersuchung zum mobilen Arbeiten im Kontext der demographischen Entwicklung liegt ebenfalls nicht vor. Noch offen ist, wie durch mobiles und flexibles Arbeiten die Produktivität gesteigert werden kann und wie sich die Produktivität der Mitarbeiter von zuhause aus verändert (Mehr Effektivität vs. Mißbrauchspotential)? Erforderlich ist auf jeden Fall eine Differenzierung in der Betrachtung von Arbeitsbereichen/-branchen, für die mobile Arbeitsplätze in Frage kommen könnten. In Bezug auf die Unternehmen ist noch zu klären, in wie weit Veränderungen überhaupt möglich sind, ob traditionelle Strukturen nicht doch effektiver sind als ein mehr an Selbstbestimmung der Mitarbeiter (Hierarchie vs. Heterarchie) und ob es Best-Practice-Beispiele für das „Enterprise 2.0“ gibt. Auch sollte näher betrachtet werden, ob IuK-Technologien auch in kleineren oder mittleren Unternehmen sinnvoll und wirtschaftlich eingesetzt werden können. Ein großer Forschungsbedarf besteht in Bezug auf die Auswirkungen auf die Stadt. Gibt es veränderte Standortanforderungen der Unternehmen? Ergeben sich Änderungen in den Verkehrsflüssen? Und verändert sich die Bedeutung und Nutzung von Gebäuden?