



Sachstand

Alternierende Telearbeit

Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten

Alternierende Telearbeit

Rechtliche Regelungen und europäischer Forschungsstand in den EU-Mitgliedsstaaten

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 - 112/16
Abschluss der Arbeit: 30. September 2016
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Rechtliche Regelungen zur alternierenden Telearbeit	4
2.1.	Rechtslage in Deutschland	4
2.2.	Rechtslage in den Mitgliedsstaaten der EU	5
2.2.1.	Dänemark	5
2.2.2.	Estland	5
2.2.3.	Finnland	5
2.2.4.	Frankreich	6
2.2.5.	Griechenland	6
2.2.6.	Irland	6
2.2.7.	Kroatien	6
2.2.8.	Lettland	7
2.2.9.	Litauen	7
2.2.10.	Niederlande	7
2.2.11.	Österreich	7
2.2.12.	Rumänien	7
2.2.13.	Slowakei	8
2.2.14.	Slowenien	8
2.2.15.	Spanien	8
2.2.16.	Tschechien	8
2.2.17.	Ungarn	9
2.2.18.	Vereinigtes Königreich	9
2.2.19.	Zypern	9
3.	Europäischer Forschungsstand zur alternierenden Telearbeit	9
3.1.	Situation in Deutschland	9
3.2.	Situation in der EU	10
3.3.	Arbeitszufriedenheit	11
3.4.	Effektivität	11
3.5.	Work-life-balance	12
3.6.	Nachteile von Telearbeit	13
3.6.1.	Fazit	14

1. Einleitung

Im Jahr 2002 schlossen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf europäischer Ebene eine Rahmenvereinbarung, die die Modernisierung und Flexibilisierung der Arbeitsorganisation zum Ziel hatte. Den nationalen Gesetzgebern wurde bei der Einarbeitung der vereinbarten Grundsätze ein Gestaltungsspielraum belassen. Um einen Überblick über die aktuelle gesetzliche Lage der Telearbeiterinnen und Telearbeiter in der Europäischen Union zu bekommen, wird die Rechtslage in Deutschland und anschließend die der einzelnen Länder in alphabetischer Reihenfolge dargestellt. Dabei wird Bezug auf die alternierende Telearbeit genommen, bei der ein Teil der zu erbringenden Arbeit zuhause und der restliche Teil im Büro geleistet wird.

2. Rechtliche Regelungen zur alternierenden Telearbeit

2.1. Rechtslage in Deutschland

In Deutschland ist die (alternierende) Telearbeit nicht gesetzlich geregelt. Es gibt rechtlich weder eine Pflicht dazu, noch ein Recht darauf. Die Problematik der Abgrenzung des Arbeitnehmers zum Selbstständigen ist wie im allgemeinen Arbeitsrecht auch eine wesentliche Frage im Bereich der Telearbeit. Die Anwendung sowohl individualrechtlicher als auch kollektivrechtlicher Regelungen hängt letztlich davon ab, ob der Telearbeiter als Arbeitnehmer, Selbstständiger oder Heimarbeiter eingeordnet wird. Arbeitnehmer ist der mit Telearbeit Beschäftigte dann, wenn er die allgemeinen Voraussetzungen des Arbeitnehmerbegriffs erfüllt, also eine unselbstständige, weisungsgebundene Tätigkeit verrichtet und aus diesem Grunde persönlich abhängig ist. Liegen diese Anforderungen vor, findet das allgemeine Arbeitsrecht mit all seinen Schutzbestimmungen Anwendung. Maßgeblich für die Feststellungen des Status' des Telearbeiters sind immer die konkreten Umstände des Einzelfalls.

Beide Parteien, der Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber, sind bei der Einführung von alternierender Telearbeit auf die Zustimmung der jeweils anderen Partei angewiesen. Ist der Arbeitsort im Arbeitsvertrag nicht festgelegt, bestimmt ihn der Arbeitgeber aufgrund seines Weisungsrechts aus § 106 GewO. Dieses muss er nach billigem Ermessen (§ 315 BGB) ausüben und somit auch die Interessen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers berücksichtigen. Ein Anspruch auf Telearbeit kann trotz der Rücksichtnahmepflichten auch nicht aus § 241 Absatz 2 BGB hergeleitet werden.

Eine bereichsspezifische Ausnahme stellt das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) dar. Dieses gilt nur für die Bundesverwaltung und die Unternehmen und Gerichte des Bundes, nicht für die Privatwirtschaft (vgl. § 2 BGleG). Aus § 16 Absatz 1 Satz 2 BGleG folgt ein Anspruch auf ermessensfehlerfreie Entscheidung bezüglich der Einführung von Telearbeit.¹

Auch am heimischen Arbeitsplatz gelten das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), sowie das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV). Der Arbeitgeber kann sich im Arbeitsvertrag vorbehalten die Wohnung betreten zu dürfen, um zu kontrollieren, dass diese

1 Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 31. Januar 2008, Aktenzeichen, 2 C 31/06, BVerwGE 130, 201.

gesetzlichen Bestimmungen eingehalten werden. Das vertragliche Zutrittsrecht bedarf der fortwährenden Zustimmung aller im Haushalt lebenden volljährigen Bewohner. Ein generelles Zutrittsrecht hat der Arbeitgeber wegen der Unverletzlichkeit der Wohnung gemäß Art. 13 Absatz 1 Grundgesetz (GG) nicht.²

Nach § 5 Absatz 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) findet das BetrVG auch auf Beschäftigte Anwendung, die Telearbeit ausüben. Die Einführung und Beendigung von Telearbeit stellt eine Versetzung im Sinne des § 95 Absatz 3 Satz 1 BetrVG dar, welche der Zustimmung des Betriebsrats bedarf.³

2.2. Rechtslage in den Mitgliedsstaaten der EU⁴

2.2.1. Dänemark

In Dänemark ist die alternierende Telearbeit nicht geregelt. Teilweise wurden Rahmenvereinbarungen zwischen den Gewerkschaften und dem Staat geschlossen. Danach ist Telearbeit immer freiwillig und der Arbeitgeber hat die notwendige Ausstattung zur Verfügung zu stellen. Die Arbeit darf allerdings nur zu einem Teil der vereinbarten Gesamtarbeitszeit in der Wohnung der Beschäftigten stattfinden. Ansonsten unterliegt die Telearbeit mit wenigen Einschränkungen den üblichen Arbeitsschutzgesetzen.

2.2.2. Estland

In Estland existieren keine speziellen gesetzlichen Regelungen zur Telearbeit.

2.2.3. Finnland

In Finnland ist die alternierende Telearbeit nicht gesetzlich geregelt. Sie muss vertraglich vereinbart werden. Es existieren für die Arbeit im Homeoffice Sonderregelungen zur Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz.

2 Wiese, Günther, Personale Aspekte und Überwachung der häuslichen Telearbeit, RdA 2009, Seite 350.

3 Dr. Oberthür, Nathalie, Telearbeit im Homeoffice, in: Monatsschrift für deutsches Recht 22/2015, Seite 1272, <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/mdtr.2015.69.issue-22/mdtr-2015-2204/mdtr-2015-2204.xml> [letzter Abruf: 29. September 2016]; Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 10. September 2014, Aktenzeichen 12 Sa 505/14; Wedde, Peter, Telearbeit und Mitbestimmung des Betriebsrats, CR 1994, Seite 236.

4 Die Informationen wurden von den nationalen Parlamenten zur Verfügung gestellt.

2.2.4. Frankreich

In Frankreich erfolgt Telearbeit auf freiwilliger Basis durch vertragliche Vereinbarung. Bei der Einführung von Telearbeit muss eine Probezeit vereinbart werden, innerhalb derer beide Parteien die Maßnahme beenden können. Telearbeiter haben denselben Status wie Beschäftigte, die ihre Arbeit vor Ort ausführen. Der Arbeitgeber muss sämtliche Kosten tragen, die bei der Ausführung der Telearbeit entstehen. Er muss dem Telearbeiter außerdem Priorität bei der Besetzung von Stellen ohne Telearbeit, die seiner beruflichen Qualifikation entsprechen, einräumen. Zum Schutz des Beschäftigten wird einmal im Jahr ein Gespräch über die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsbelastung durchgeführt und es werden feste Zeiten, zu denen der Beschäftigte für gewöhnlich erreichbar ist, vereinbart. Im öffentlichen Dienst ist die Telearbeit auf drei Tage die Woche beschränkt.

2.2.5. Griechenland

In Griechenland ist für die Telearbeit geregelt, dass der Arbeitgeber den Telearbeiter schriftlich Informationen über die Bemessung der Arbeitsstunden und der Kompensation, der ihm bei Ausführung der Arbeit entstehenden Kosten, übermitteln muss. Ferner sind ihm die Kontaktdaten der Arbeitnehmervertretung im Unternehmen mitzuteilen. Er hat außerdem für die notwendige Ausrüstung zu sorgen und muss für die Kommunikationskosten aufkommen. Wird eine reguläre Beschäftigung in Telearbeit umgewandelt, können die Vertragsparteien innerhalb von drei Monaten widersprechen und der Beschäftigte hat dann den Anspruch auf einen Arbeitsplatz in gleicher Position wie zuvor.

2.2.6. Irland

In Irland gibt es keine spezielle Gesetzgebung zur Telearbeit.

2.2.7. Kroatien

In Kroatien ist die Telearbeit im Arbeitsgesetz geregelt. Zusätzlich zu den Angaben, die in jedem Arbeitsvertrag enthalten sein müssen, muss ein Telearbeitsvertrag auch Informationen darüber enthalten, welche zur Arbeit erforderlichen Ausrüstungsgegenstände der Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Außerdem muss eine Vereinbarung darüber getroffen werden, welche Kosten der Arbeitgeber, zum Beispiel für die Verwendung eigener Ausrüstungen, erstatten muss. Telearbeiter dürfen nicht schlechter bezahlt werden als Beschäftigte, welche die gleiche oder ähnliche Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers erbringen. Schließt eine juristische Person als Arbeitgeber mit einem Beschäftigten einen Telearbeitsvertrag über Arbeit ab, die nicht Gegenstand einer solchen Vereinbarung sein darf, kann ihm eine Geldstrafe zwischen 61.000 bis 100.000 HRK (ca. 8.130 – 13.330 Euro) auferlegt werden.

2.2.8. Lettland

In Lettland existieren keine speziellen gesetzlichen Regelungen zur Telearbeit.

2.2.9. Litauen

In Litauen wird 2017 ein neues Arbeitsgesetz in Kraft treten. Arbeitgeber müssen danach auf Antrag einer schwangeren oder stillenden Frau, einem Beschäftigten, der ein Kind unter drei Jahren aufzieht oder einem Beschäftigten, der alleine für Kinder bis 14 Jahren oder behinderte Kinder bis 18 Jahren sorgt, zumindest für ein Fünftel der Arbeitszeit Telearbeit erlauben.

Der Arbeitgeber muss für die notwendige Ausrüstung sorgen und für anfallende Kosten aufkommen. Außerdem ist er verpflichtet den Betriebsrat mindestens einmal im Jahr über den aktuellen Stand der Telearbeit zu informieren. Zu diesen Informationen gehören die Anzahl der Telearbeiter und die durchschnittlichen Löhne nach Berufsposition und Geschlecht.

2.2.10. Niederlande

In den Niederlanden können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten einen Antrag auf Telearbeit stellen. Das niederländische Gesetz über Flexibilität am Arbeitsplatz enthält zwar einen Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Zustimmung zu Änderungen der Arbeitszeit und ihrer Verteilung, jedoch keinen Anspruch auf Telearbeit. Insoweit ist der Anspruch des Beschäftigten gegen den Arbeitgeber auf die ernsthafte Prüfung seines Verlangens und Berücksichtigung seiner Interessen beschränkt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, einem solchen Verlangen stattzugeben, enthält das Gesetz nicht.

2.2.11. Österreich

In Österreich gibt es keine speziellen gesetzlichen Vorschriften zur Telearbeit. Alternierende Telearbeit muss vertraglich vereinbart werden. Bei der Einführung muss der Betriebsrat verständigt und auf dessen Verlangen auch angehört werden. Es gelten die allgemeinen Arbeitnehmerschutzvorschriften.

2.2.12. Rumänien

In Rumänien gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen zur alternierenden Telearbeit.

2.2.13. Slowakei

In der Slowakei gibt es im Arbeitsgesetzbuch Regelungen über Telearbeit. Die detaillierten Bedingungen werden für gewöhnlich individuell im Arbeitsvertrag festgelegt. Gesetzlich ist geregelt, dass für Telearbeiter die gesetzlichen Wochenarbeitszeiten und die Tages- und Wochenruhezeiten nicht gelten. Sie bekommen darüber hinaus keine Zulagen für Arbeit an Feiertagen oder in der Nacht. Es gibt für sie keine Lohnfortzahlung bei persönlichen Arbeitsverhinderungen, außer bei einem Todesfall eines Familienmitglieds. Der Arbeitgeber ist für die Instandhaltung der verwendeten Hard- und Software verantwortlich, außer der Beschäftigte benutzt sein eigenes Equipment. Der Arbeitgeber ist verpflichtet darauf zu achten, dass der Telearbeiter nicht isoliert wird, indem er ihm die Gelegenheit gibt, Kontakt zu anderen Beschäftigten zu haben.

2.2.14. Slowenien

In Slowenien muss Telearbeit ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Soweit kein Arbeitsort bestimmt ist, gilt der Sitz des Arbeitgebers als Arbeitsort. Vor Einführung der Heimarbeit muss der Arbeitgeber die Arbeitsaufsichtsbehörde informieren, die die Einführung verbieten kann, wenn das Risiko besteht, dass die Telearbeit für den Beschäftigten oder sein Lebens- oder Arbeitsumfeld schädlich ist. Telearbeiterinnen und Telearbeiter haben die gleichen Rechte wie andere Beschäftigte. Der Telearbeiter hat einen gesetzlichen Anspruch auf Erstattung der Nutzung seines eigenen Equipments im Homeoffice. Die Höhe des Betrags muss arbeitsvertraglich geregelt werden. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass Sicherheitsvorschriften und solche des Gesundheitsschutzes bei der Telearbeit eingehalten werden. Da er aufgrund des Schutzes der Privatsphäre und der Unverletzlichkeit der Wohnung kein Zutrittsrecht zu den Räumlichkeiten des Beschäftigten hat, kann er von diesem eine schriftliche Erklärung über die Angemessenheit seines Arbeitsumfelds verlangen.

2.2.15. Spanien

In Spanien gilt für die Telearbeiter die normale Arbeitsgesetzgebung. Es gibt spezielle gesetzliche Vorschriften, die die Gleichstellung der Telearbeiter mit den im Unternehmen arbeitenden anderen Beschäftigten zum Beispiel in den Bereichen Lohn, Weiterbildung, Sicherheits- und Gesundheitsschutz und dem Recht auf kollektive Vertretung sicherstellen.

2.2.16. Tschechien

In Tschechien gibt es bisher keine speziellen gesetzlichen Regelungen zur Telearbeit. Die Bestimmungen des allgemeinen Arbeitsrechts sind ohne Einschränkung anwendbar. Im Parlament wird derzeit ein Legislativvorschlag diskutiert, der die Rechte und Arbeitsbedingungen von Telearbeitern verbessern soll.

2.2.17. Ungarn

In Ungarn ist die Telearbeit im Arbeitsgesetz geregelt. Viele Aspekte müssen aber zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag bestimmt werden. Der Arbeitgeber ist nach dem Gesetz für die Bereitstellung, die Installation und die Wartung der für die Arbeit notwendigen Ausrüstung verantwortlich. Außerdem trägt er die anfallenden Kosten, vor allem die Kommunikationskosten. Er ist berechtigt die Arbeit des Beschäftigten zu kontrollieren. Der Umfang muss im Arbeitsvertrag geregelt werden. Der Arbeitgeber hat außerdem dafür zu sorgen, dass Sicherheitsvorschriften eingehalten werden, dazu muss er den Arbeitsplatz genehmigen und hat das Recht Zugang zum Ort zu bekommen, an dem die Arbeit ausgeführt wird. Das Gesetz verbietet eine Benachteiligung der Telearbeiter gegenüber den physisch anwesenden Beschäftigten.

2.2.18. Vereinigtes Königreich

In Großbritannien können Beschäftigte einen Antrag auf flexible Arbeit (alternierende Telearbeit, komprimierte Arbeitszeit, Teilzeitarbeit) stellen, welchen der Arbeitgeber nur aus festgelegten Gründen ablehnen darf. Um den Antrag stellen zu können, muss der Beschäftigte mindestens seit 26 Monaten ununterbrochen beim Arbeitgeber beschäftigt sein. Der Arbeitgeber muss sich dann innerhalb von drei Monaten mit dem Antrag befassen, und kann ihn ablehnen, wenn die Annahme ihn mit zusätzlichen Kosten belastet, kein neues Personal angeworben werden kann oder die Organisation des vorhandenen Personals nicht mehr möglich wäre.

2.2.19. Zypern

In Zypern existieren keine gesetzlichen Regelungen zur alternierenden Telearbeit.

3. Europäischer Forschungsstand zur alternierenden Telearbeit

3.1. Situation in Deutschland

In Deutschland herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. Telearbeit wird eher für Führungskräfte und im Dienstleistungssektor angeboten. Ungefähr ein Drittel der deutschen Betriebe bietet die Möglichkeit zur alternierenden Telearbeit, bei Betrieben mit über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet die Hälfte eine entsprechende Möglichkeit an. 2015 arbeitete ein Fünftel der Beschäftigten zumindest gelegentlich von zuhause aus. Seit 2013 ist die Zahl derer,

die Telearbeit nutzen nicht mehr gestiegen.⁵ Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es kaum, leben Kinder im Haushalt gibt es mehr Telearbeit. Entscheidend ist der Beruf: Manager, Wissenschaftler, Juristen, Publizisten, Ingenieure und Lehrer arbeiten eher auch von zuhause. Die Mehrheit der Telearbeiterinnen und Telearbeiter hat einen Hochschulabschluss. In vielen anderen Berufsgruppen aber eignet sich die Tätigkeit nicht zur Telearbeit. Deutschland liegt im EU-Vergleich eher im unteren Mittelfeld.⁶ Unter den Selbstständigen ist der Anteil der Telearbeiterinnen und Telearbeiter am höchsten. 2012 arbeiteten über 30 Prozent der Selbstständigen mit angestelltem Personal zumindest auch zuhause, bei den Soloselbstständigen waren es sogar über 50 Prozent.⁷ Zwischen Ost und West gibt es kaum Unterschiede bei den Möglichkeiten seine Tätigkeit auch zuhause auszuüben. Bei 40 Prozent der Jobs in Deutschland wäre keine dauerhafte Anwesenheit erforderlich, aber nicht einmal ein Drittel arbeitet zumindest gelegentlich von zuhause aus. Ein besonders starkes Missverhältnis zwischen der Geeignetheit der Tätigkeit für Telearbeit und der tatsächlichen Nutzung gibt es bei den Finanzdienstleistungen und in der öffentlichen Verwaltung.⁸

3.2. Situation in der EU

In der EU ist die Entwicklung anders als in Deutschland. Vor allem in den Skandinavischen Ländern, in Frankreich, im Vereinigten Königreich, in der Schweiz, in Österreich, in Belgien und in Luxemburg nimmt die Telearbeit zu.⁹ In Frankreich arbeiteten im Jahr 2012 zum Beispiel 16,7

-
- 5 *Dr. Arnold, Daniel, Dr. Steffes, Susanne, Wolter, Stefanie*, in: Forschungsbericht: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015, Seite 1, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [letzter Abruf: 28. September 2016]; Statistik des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 2016, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/227164/umfrage/arbeitszeitmodelle-deutscher-unternehmen/> [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 6 *Brenke, Karl*, Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach, in: DIW Wochenbericht Nr.8 2014, Seite 131, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437991.de/14-8-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 7 *Brenke, Karl*, Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach, in: DIW Wochenbericht Nr.8 2014, Seite 131, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437991.de/14-8-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016]; *Brenke, Karl*, in: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht Nr.5 2016, Seite 97 – 99, 103, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 8 *Brenke, Karl*, in: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht Nr.5 2016, Seite 97 – 99, 103, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 9 *Brenke, Karl*, Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach, in: DIW Wochenbericht Nr.8 2014, Seite 131, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.437991.de/14-8-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].

Prozent der Angestellten mindesten einen Tag von zuhause aus. 2011 waren es noch 12,7 Prozent.¹⁰ 2014 nutzten im Vereinigten Königreich 13,9 Prozent der Beschäftigten das Homeoffice. Dies ist der höchste Wert seit Beginn der Aufzeichnungen im Jahr 1998. Über die Hälfte der Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind selbstständig.¹¹

3.3. Arbeitszufriedenheit

Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind in geringem Umfang zufriedener als Beschäftigte, die ausschließlich in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers arbeiten. Wesentlich unzufriedener sind Beschäftigte, die nicht die Möglichkeit zur Telearbeit haben, obwohl sie diese gerne hätten. Hinsichtlich der generellen Zufriedenheit mit ihrem Leben und Einkommen unterscheidet sich ihre Zufriedenheit allerdings nicht von den Beschäftigten, die die Möglichkeit nicht vermissen. Telearbeiterinnen und Telearbeiter sind dagegen nicht nur mit ihrer Arbeit zufriedener, sondern auch mit ihrem Leben allgemein und vor allem mit ihrem Einkommen. Dies kann zum Teil darauf zurückzuführen sein, dass Telearbeiter für gewöhnlich einer anspruchsvollen und damit gut bezahlten Tätigkeit nachgehen.¹² Je höher die Arbeitszufriedenheit ist, desto stärker ist die Verbundenheit mit dem Betrieb.¹³

3.4. Effektivität

Die Wissenschaftler der Stanford University kamen zu dem Ergebnis, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihren eigenen vier Wänden produktiver als im Büro arbeiten. Dies sei darauf zurückzuführen, dass sie zuhause mehr Ruhe hätten und mehr arbeiten würden, weil sie weniger Pausen machen und weniger Krankheitstage melden würden.¹⁴

-
- 10 Tour de France Du télétravail 2012, Seite 5, http://www.tourdefranceduteletravail.fr/wp-content/uploads/sites/31/2013/03/LivreBlanc_TourTT2012.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 11 Statistik des Office for National Statistics 2014, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/rel/lmac/characteristics-of-home-workers/2014/sty-home-workers.html> [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 12 Brenke, Karl, in: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht Nr.5 2016, Seite 103, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 13 Dr. Arnold, Daniel, Dr. Steffes, Susanne, Wolter, Stefanie, in: Forschungsbericht: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015, Seite 1, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [letzter Abruf: 28. September 2016].
- 14 Meyer, Steffen Daniel, Risiken moderner Heimarbeit, in: Mitbestimmung, Das Magazin der Hans Böckler Stiftung 12/2015, Seite 24, http://www.boeckler.de/pdf/p_mb_12_2015.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].

3.5. Work-life-balance

Ein Vorteil von Telearbeit ist die Verringerung von Zeitaufwand und Stress. Laut einer Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden durch die Nutzung von Telearbeit im Durchschnitt 4,4 Stunden pro Woche eingespart. 80 Prozent der Telearbeiter nutzen diese Zeit dann um mehr Zeit mit der Familie und den Kindern zu verbringen. Knapp ein Drittel nutzt die Zeit um den berufstätigen Partner beziehungsweise die berufstätige Partnerin zu entlasten. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch oft als Grund für Telearbeit genannt.¹⁵

Laut einer Befragung aus dem Jahr 2015 des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend arbeiteten sechs Prozent der befragten berufstätigen Eltern mit minderjährigen Kindern zumindest gelegentlich auch von zuhause. Weitere 25 Prozent der berufstätigen Eltern konnten sich vorstellen zumindest teilweise im Homeoffice zu arbeiten.¹⁶

Nach einem Forschungsbericht des SINUS-Instituts im Auftrag der AOK aus dem Jahr 2014 hat Telearbeit einen positiven Einfluss auf die subjektive Gesundheitswahrnehmung von Eltern. Von den befragten Eltern mit gutem oder sehr gutem Gesundheitszustand gaben 30 Prozent an, im Homeoffice zu arbeiten. Dies gaben dagegen nur 17 Prozent der Eltern mit schlechtem oder sehr schlechtem Gesundheitszustand an.¹⁷

15 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Pfisterer, Stephan, Streim, Andreas, Hampe, Katja, in: Arbeit 3.0, Arbeiten in der digitalen Welt, S.10, <https://www.bitkom.org/Publikationen/2013/Studien/Studie-Arbeit-3-0/Studie-Arbeit-30.pdf> [letzter Abruf: 28. September 2016].

16 Institut für Demoskopie Allensbach: Zu Hause arbeiten: Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2015, Befragung im Auftrag des Bundesministeriums; <https://www.bmfsfj.de/blob/75938/508d01a6051fae61633ce098b84f58d3/bericht-zuhause-arbeiten-data.pdf> [letzter Abruf: 28. September 2016].

17 AOK Familienstudie 2014, Forschungsbericht des SINUS-Instituts, S.59, 89, http://aok-bv.de/imperia/md/aokbv/presse/pressemitteilungen/archiv/2014/aok_familienstudie_2014_gesamtbericht_band_1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].

3.6. Nachteile von Telearbeit

Als Nachteil von Telearbeit wird oft die Gefahr der sozialen Isolierung genannt.¹⁸ Bei der alternierenden Telearbeit bleibt der persönliche Kontakt mit den Kollegen und Vorgesetzten allerdings erhalten.

Als weiterer Nachteil werden schlechtere Karrierechancen genannt.¹⁹ Laut der Befragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wollen 70 Prozent der im Homeoffice arbeitenden Eltern im Beruf etwas erreichen. Das ist mehr als der Anteil aller berufstätigen Eltern, der bei 62 Prozent liegt. Telearbeit geht also nicht unbedingt mit einem Verzicht auf Karrierechancen einher.²⁰

Außerdem wird eine Vermischung der Arbeitszeit mit dem Privatleben befürchtet.²¹

Telearbeitnehmerinnen und Telearbeitnehmer arbeiten relativ lange. Im Jahr 2014 hatten sie eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40,6 Stunden. Die durchschnittliche Arbeitszeit aller Beschäftigten betrug dagegen 36,2 Wochenstunden. Außerdem arbeiten Telearbeiterinnen und Telearbeiter überdurchschnittlich oft auf einer Vollzeitstelle. Werden Überstunden geleistet, sind es meist viele und diese werden nicht vergütet.²²

18 <http://www.ipsos.de/publikationen-und-presse/pressemitteilungen/2012/jeder-zweite-deutsche-wuerde-von-zuhause-aus-arbeiten-wenn-er-duerfte> [letzter Abruf: 28. September 2016].

19 <http://www.ipsos.de/publikationen-und-presse/pressemitteilungen/2012/jeder-zweite-deutsche-wuerde-von-zuhause-aus-arbeiten-wenn-er-duerfte> [letzter Abruf: 28. September 2016].

20 Institut für Demoskopie Allensbach: Zu Hause arbeiten: Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2015, Befragung im Auftrag des Bundesministeriums; <https://www.bmfsfj.de/blob/75938/508d01a6051fae61633ce098b84f58d3/bericht-zuhause-arbeiten-data.pdf> [letzter Abruf: 28. September 2016].

21 <http://www.ipsos.de/publikationen-und-presse/pressemitteilungen/2012/jeder-zweite-deutsche-wuerde-von-zuhause-aus-arbeiten-wenn-er-duerfte> [letzter Abruf: 28. September 2016]; Dr. Arnold, Daniel, Dr. Steffes, Susanne, Wolter, Stefanie, in: Forschungsbericht: Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015, Seite 1, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/f460-mobiles-und-entgrenztes-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [letzter Abruf: 28. September 2016].

22 Brenke, Karl, in: Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft, DIW Wochenbericht Nr.5 2016, Seite 101, 102, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.526038.de/16-5-1.pdf [letzter Abruf: 28. September 2016].

3.6.1. Fazit

Die alternierende Telearbeit schafft es einen angemessenen Ausgleich zwischen den Vor- und Nachteilen ausschließlicher Telearbeit. Einerseits ermöglicht sie eine größere zeitliche Flexibilität, sowie eine höhere Effizienz und Produktivität der Beschäftigten, andererseits entfällt die Gefahr der sozialen Isolation dadurch, dass der persönliche Kontakt zu den Kollegen und Vorgesetzten erhalten bleibt.

Ende der Bearbeitung