



# TELEARBEIT

*DORT ARBEITEN, WO MAN LEBEN MÖCHTE ?*

## Vorwort

Das Thema Heimarbeit ist für Gewerkschaften nicht neu. In Verbindung mit Heimarbeit waren bereits Probleme aufgetaucht. Oftmals haben Arbeitgeber ihren Verpflichtungen dadurch zu entkommen versucht, daß sie den Heimarbeiter als unabhängigen Subunternehmer definierten.

Heute ermöglicht die neue Technologie immer mehr Arbeitnehmern, ihre Arbeit außerhalb ihres Büros oder Unternehmens auszuführen.

Dieses Diskussionspapier über Telearbeit zeigt Entwicklungen in einem hochindustrialisierten europäischen Land, nämlich der Bundesrepublik Deutschland, auf. Es wurde von Dr. Johann Welsch vom DGB erstellt, und die Mitglieder der FIETTechnologie-Arbeitsgruppe waren der Ansicht, daß es als Diskussionsgrundlage in Umlauf gebracht werden sollte. Das Papier ist deshalb so wichtig, weil es uns einen Ausgangspunkt für die Formulierung einer Antwort der Gewerkschaften auf eine Arbeitssituation vorgibt, mit der sich immer mehr unserer Mitgliedsorganisationen auseinandersetzen müssen.

Vom gewerkschaftlichen Standpunkt her ist es wichtig, daß die Rechte eines "Telearbeitnehmers" in Gesetzgebung und Tarifverhandlungen eindeutig festgelegt werden. Durch Telearbeit darf Arbeitnehmern nicht die Möglichkeit an die Hand gegeben werden, vor ihren gesetzlichen Pflichten davonzulaufen.

Die Ausbreitung der Telearbeit hat auch erhebliche internationale Auswirkungen. Bereits jetzt sind Versuche multinationaler Unternehmen aus hochindustrialisierten Ländern zu beobachten, bestimmte Arbeiten billiger in Entwicklungsländern ausführen zu lassen. Die Entwicklung der Computer- und Kommunikationstechnik lassen dies zu einer echten Alternative für Unternehmen in Hauptsektoren der FIET, wie Bankwesen, Versicherung, Handel und Informationstechnik, werden.

Neben nationaler Gesetzgebung und Tarifverträgen wurden internationale Instrumente für den Umgang mit neuen Arbeitsformen geschaffen, wozu Telearbeit und Off-Shore-Arbeit (Telearbeit im Ausland) zählen. Diese Beschäftigungsformen werden nicht ausreichend durch die bestehenden internationalen Arbeitsnormen abgedeckt, und deshalb muß ihnen unbedingt die nötige Priorität eingeräumt werden, wenn die Internationale Arbeitsorganisation den weltweiten Schutz der Arbeitnehmerrechte durch neue Konventionen und Empfehlungen weiter ausbaut.



Philip J. Jennings  
Generalsekretär

*Individuelle Lebensentwürfe und soziale Beziehungen des einzelnen werden in der heutigen Industriegesellschaft in starkem Masse von dem Umstand geprägt, wo man Erwerbsarbeit findet bzw. gefunden hat. Ein Grossteil der Menschen, die auf Erwerbsarbeit zur Bestreitung ihres Lebensunterhaltes angewiesen sind, entwickeln dort ihre Lebensperspektive, wo sie auch arbeiten können, obwohl viele umgekehrt gerne dort arbeiten würden, wo sie auch leben möchten. Telearbeit bietet prinzipiell die Möglichkeit, dieses Dilemma zu überwinden.*

Allerdings wird diese Arbeitsform, die erst seit gut einem Jahrzehnt als Konzept bekannt und in der Praxis bislang kaum verwirklicht ist, in der Öffentlichkeit äusserst kontrovers diskutiert. Die jüngste Betriebsvereinbarung beim Computerkonzern IBM Deutschland über ausserbetriebliche Arbeitsstätten war der unmittelbare Anlass für eine erneute Belebung der Telearbeits-Debatte. Allerdings sprechen auch längerfristige Entwicklungstendenzen, wie die wachsende Gefahr eines "Verkehrsinfarktes" in Ballungszentren, zunehmende Umweltschäden durch den Autoverkehr, aber auch vermehrte Wünsche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach mehr Flexibilität in ihrer Arbeits- und Lebensgestaltung dafür, dass das Interesse an dieser Arbeitsform weiter wachsen wird. Worum geht es? Welche Formen von Telearbeit gibt es? Wie lässt sich diese Arbeitsform sozialverträglich gestalten?

### **Formen der Telearbeit und ihre Verbreitung**

Wenn in den letzten zehn Jahren über Telearbeit gestritten wurde, dann blieb diese Diskussion durchweg auf eine Variante dieser Arbeitsform verkürzt: die Teleheimarbeit. Hierbei geht es um Arbeit, welche zu Hause in der Wohnung am Computer verrichtet wird. Zur Arbeitgeber- bzw. Auftraggeberinstitution besteht eine On-line-Verbindung, denkbar ist allerdings auch eine Off-line-Arbeitsverrichtung sowie ein Posttransport von Arbeitsergebnissen z.B. auf Disketten.

Fragt man nach der Verbreitung dieser Arbeitsform, erlebt man mit Sicherheit eine Überraschung: Im Gegensatz zur Heftigkeit und zur Breite der Auseinandersetzung um diese Arbeitsform ist diese in der Praxis nur wenig realisiert. Die Zahl der geschätzten Teleheimarbeitsplätze wird seit Jahren für die Bundesrepublik Deutschland mit weniger als 1 000 angegeben, auch wenn hier Daumenregeln eine Rolle spielen, da ein Teil der Teleheimarbeit ausserhalb des Sichtfeldes der Öffentlichkeit stattfindet.

In der ersten umfassenden empirischen Untersuchung der Telearbeit in der Bundesrepublik Deutschland kommen Kreibich u.a. zu dem Ergebnis, dass 8,6 % der antwortenden Unternehmen Teleheimarbeit realisiert haben, jedes 11. Unternehmen plant die Einführung dieser Arbeitsform in der nächsten Zukunft<sup>1</sup>. Die Autoren dieser Studie haben auch zu Recht darauf hingewiesen, dass im Zuge der Ausbreitung der neuen Informations- und Telekommunikationstechniken eine Vielfalt von unternehmerischen Dezentralisierungsmassnahmen zu beobachten ist, deren empirische Bedeutung z.T. weit über das viel diskutierte Problem der Teleheimarbeit hinausgeht.

1 vgl. dazu Kreibich, R., u.a.: Zukunft der Telearbeit - Empirische Untersuchung zur Dezentralisierung und Flexibilisierung von Angestelltentätigkeiten mit Hilfe neuer Informations- und Kommunikationstechnologien, RKW-Schriftenreihe Mensch und Technik, Eschborn 1990

Im Vordergrund stehen dabei Massnahmen des Neuzuschnitts von Tätigkeitsfeldern, wie vor allem der Sachbearbeitung, Datenerfassung und -verarbeitung sowie Texterfassung und Textbearbeitung, und zwar innerhalb der bestehenden Betriebsstätte. Mehr als zwei Drittel der Unternehmen sind hier bereits aktiv geworden. Fast jedes zweite Unternehmen hat Aufgaben auf Filialen und Tochtergesellschaften verlagert und mehr als 38 % nutzen die neuen Techniken zur Auftragsvergabe an Fremdfirmen. Demgegenüber bleiben Dezentralisierungsmassnahmen in Form der Stärkung des Aussendienstes mit 23% oder gar der Aufgabenübertragung an Kunden (elektronische Kunden-Selbstbedienung) mit 8 % weit zurück.

Die Unternehmen nutzen die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien keineswegs mehr allein zur Produktivitätssteigerung und Kostensenkung; vor allem in der Geld- und Versicherungswirtschaft sowie bei den Ortskrankenkassen steht die Erhöhung der Unternehmensflexibilität im Vordergrund. Auch bei Industrieunternehmen gewinnt das Ziel, flexibler auf Marktveränderungen und schnell wechselnde Kundenwünsche reagieren zu können, beim Einsatz der neuen Techniken an Gewicht.

### **Die Zukunft der Telearbeit**

Kann man also angesichts der derzeit geringen praktischen Bedeutung von Teleheimarbeit dieses Thema ad acta legen ? Hat sich damit ein Problem, welches vor allem in den Gewerkschaften im Verlaufe der 80er Jahre für viel Aufregung sorgte, quasi von selbst erledigt ? Beide Fragen sind meines Erachtens mit Nein zu beantworten. Es sprechen nämlich zahlreiche Faktoren und Entwicklungen dafür, dass diese Arbeitsform, sei es in Gestaltung von Arbeit zu Hause oder in Wohnungsnähe, in Zukunft eine grössere Verbreitung finden wird. Wir müssen feststellen, dass immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach mehr Flexibilität und Autonomie in ihrer Arbeit streben. Hierbei geht es auch um die Gewinnung von mehr örtlicher Flexibilität im Arbeitsprozess.

### **Umweltsituation**

Telearbeit - entsprechende Bedingungen vorausgesetzt - ist eine Möglichkeit, Arbeitszeit mit Familie und Freizeit besser verbinden zu können. Die Vermeidung von unnützen Leerzeiten durch Pendelverkehr gewinnt gerade in städtischen Ballungsräumen zunehmend an Gewicht. Will man die noch vorhandenen Freiflächen in diesen Räumen nicht mit Strassen zubetonieren oder sehenden Auges in den bereits jetzt drohenden "Verkehrsinfarkt" hineinlaufen, muss man auch über neue Formen der Verbindung von Lebens- und Arbeitsort nachdenken. Dies dürfte ein wesentliches Motiv für das holländische Verkehrsministerium gewesen sein, in zwei Pilotprojekten seinen 16 000 Beschäftigten die Möglichkeit von Teleheimarbeit für maximal drei Tage pro Woche zu eröffnen<sup>2</sup>.

Die hohe Umweltbelastung und der enorme Energieverbrauch, die mit dem motorisierten Individualverkehr verbunden sind, sind weitere Argumente, die aus Umwelt- und energiepolitischen Erwägungen für neue Arbeitsformen sprechen. So

2 Süddeutsche Zeitung vom 12. September 1991

gibt es in den USA Berechnungen für die Region Los Angeles, die darauf hinweisen, dass, wenn jeder zwanzigste Pendler in der Woche nur einen Tag zu Hause arbeiten würde, damit rd. 47 Tonnen Autoabgase vermieden werden könnten<sup>3</sup>.

### **Arbeitsmarkt- und regionalpolitische Aspekte**

Nicht zuletzt will ich auf arbeitsmarkt- und regionalpolitische Aspekte der Telearbeit hinweisen. Sie kann die Möglichkeiten zur Schaffung von Erwerbschancen für Behinderte verbessern, denen die Last räumlicher Bewegungen abgenommen oder zumindest vermindert werden kann. Die Schaffung von Telearbeitsplätzen lässt sich darüber hinaus auch als regionalpolitisches Instrument nutzen. In Schweden und Norwegen z.B. werden in abgelegenen Regionen "Telehäuser" oder "Satellitenbüros" eingerichtet, um der Bevölkerung zusätzliche Erwerbschancen zu eröffnen und die Regionen zu entwickeln. In der Schweiz werden solche Ansätze ins Leben gerufen, um gleichzeitig der Arbeitskräfteknappheit in den städtischen Ballungszentren entgegenzuwirken.

Beide Ziele spielen auch bei dem "Modellprojekt Telearbeit" der rheinland-pfälzischen Landesregierung, welches im Landkreis Daun begonnen wurde, eine wichtige Rolle. Perspektive dieses Projektes ist die Schaffung von Telearbeitsplätzen in der ländlichen Region. Mit Hilfe des Modellversuches sollen die damit zusammenhängenden rechtlichen, sozialen und betriebswirtschaftlichen Fragen untersucht und die technischen Möglichkeiten erkundet werden.

### **Technologische Entwicklung**

Sprechen somit zahlreiche individuelle Interessen und politische Zielsetzungen für eine weitere Verbreitung von Telearbeit, so sind als zusätzliche Voraussetzungen für ihre praktische Verwirklichung die technischen Möglichkeiten und die Forderungen der Tarifparteien, welche in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle spielen, zu berücksichtigen.

Von der technologischen Entwicklung her werden sich die Realisierungsmöglichkeiten für diese Arbeitsform weiter verbessern. Mit dem Aufbau des integrierten Sprach- und Datennetzes (ISDN) wird eine leistungsfähige und kostengünstige Infrastruktur bis Anfang des nächsten Jahrtausends verwirklicht. Die Palette neuer Telekommunikationsdienste wird hierdurch stark verbreitert werden. Die parallele Nutzung solcher Dienste wird ebenso wie weitere Dienste auf der Grundlage des Ausbaus der Glasfasernetze neue Formen der technisch vermittelten Kommunikation sowie darauf aufbauende Arbeitsformen erlauben. Die Kompatibilität informationstechnischer Endgeräte wird durch die fortschreitende Standardisierung und Normung ständig gesteigert. Die Attraktivität von Telearbeit wird noch dadurch erhöht werden, dass die Preise für elektronische Ausrüstungen im Verhältnis zu anderen Kostenkomponenten wie z.B. Raum- und Energiekosten weiter sinken, während gleichzeitig die Leistungspotentiale, die Arbeitsgeschwindigkeit sowie die Zuverlässigkeit der Informationstechniken weiter verbessert werden.

3 nach Wirtschaftswoche vom 3. Mai 1991

## **Einstellung der Arbeitgeberseite**

Nun darf man die Verbesserung dieser technischen Grundlagen nicht mit der verstärkten Ausschöpfung ihrer Möglichkeiten gleichsetzen. Auf Arbeitgeber- bzw. Managementseite gibt es eine äusserst widersprüchliche Einstellung zur Telearbeit. Auf der einen Seite bringt sie den Unternehmen aus betriebswirtschaftlicher Sicht Vorteile: Die Reaktionsfähigkeit der Unternehmen auf Marktänderungen kann vergrössert werden. Hohe Raumkosten für Büros in städtischen Ballungszentren können eingespart werden. Telearbeit verspricht Produktivitätssteigerungen, da sie weniger Arbeitsunterbrechungen, eine höhere Konzentration in der Arbeit, eine höhere Motivation und mehr Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten ermöglicht.

Bei der amerikanischen Firma New York Telephone brachte Telearbeit bei Managern z.B. Produktivitätssteigerung von über 40 % pro Beteiligten. Englische Untersuchungen zeigen, dass die Produktivität von Telearbeitern/arbeiterinnen um rd. 30 % über der von im Betrieb arbeitenden Beschäftigten liegt und die Firma ICL (International Computer Ltd.) hat herausgefunden, dass das Ergebnis einer 40Stunden-Woche im zentralen Betriebsbüro bei Teleheimarbeit in 25 Stunden erbracht werden kann <sup>4</sup>.

Dass Telearbeit dennoch von den Unternehmen nicht offensiv angeboten wird, liegt an den Widerständen, die vor allem im Management zu finden sind. Kompetenter und autonom arbeitende Beschäftigte lassen einen Teil von Managementfunktionen überflüssig werden. Sie stellen vorhandene Hierarchien in Frage. Die Aufgabe des Managements wird gleichzeitig komplexer und erfordert neue Führungsmethoden und Führungsstile. Hauptgrund für eine eher ablehnende Haltung dürfte der Umstand sein, dass Telearbeit die Kontroll- und Überwachungsmöglichkeiten des Managements gegenüber den Beschäftigten vermindert.

## **Gewerkschaftliche Kritik**

Kritisch wird auch auf Gewerkschaftseite bislang über Telearbeit debattiert <sup>5</sup>. Das hängt zunächst einmal mit negativen Erfahrungen mit unternehmerischen Rationalisierungsstrategien im allgemeinen sowie mit traditioneller Heimarbeit im besonderen zusammen. Die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien finden in den Betrieben zunehmend Verbreitung, ohne dass ihre positiven Möglichkeiten zur Schaffung von ganzheitlichen Formen der Arbeitsorganisation, von inhalts- und abwechslungsreichen Tätigkeiten sowie von qualifikations- und kommunikationsfördernden Arbeitsplätzen in der Regel ausgeschöpft werden.

Teleheimarbeit wird derzeit überwiegend von Frauen auf Teilzeitbasis geleistet. Wie die bereits genannte Untersuchung von Kreibich u.a. bestätigt, erfolgt Telearbeit vor allem im Rahmen von Werkverträgen. Teleheimarbeiter/innen sind dabei zwar de

4 vgl. Di Martino, V., Wirth, L., Telework: A new way of working and living, in: International Labour Review 5 /1990, S. 531 f.

5 vgl. z.B. Bahl-Benker, A., Elektronische Heimarbeit - die "schöne neue Arbeitswelt"?, in: Die Mitbestimmung 12/1983; DGB Baden-Württemberg (Hg.), Teleheimarbeit, elektronische Heimarbeit - Gefahr oder Chance? (von M. Dobberthien), Stuttgart 1985 sowie den Antrag 152 des 13. Ordentlichen DGB-Bundeskongresses 1986 zur "elektronischen Heimarbeit"

facto vom Arbeitgeber abhängig, haben jedoch formal einen Selbständigenstatus, der sie all ihrer sozialen Schutzrechte beraubt. Es handelt sich um ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, die relativ schlecht bezahlt, sozial nicht abgesichert, tarifvertraglich nicht geregelt und ohne Kündigungsschutz sind.

Zudem besteht keinerlei Schutz durch eine kollektive betriebliche Interessenvertretung. "Es handelt sich hierbei durchweg um geringer qualifizierte Tätigkeiten wie Texterfassung, Satzherstellung oder Korrekturlesen. Solche Arbeiten, die auch im Off-live-Betrieb durchführbar sind, werden insbesondere von Unternehmen, die im harten Wettbewerb stehen und knapp kalkulieren müssen, aus Kostengründen an "Selbständige" vergeben. Hier versucht man, sich auch dem kodifizierten Arbeitsrecht zu entziehen. Die Abrechnung erfolgt einzig nach erbrachter Leistung <sup>6</sup>.

### **Frauen in Teleheimarbeit**

Gerade Frauen nehmen Teleheimarbeit oft an, weil das Haushaltseinkommen zu knapp ist, weil es zudem keine Alternative in Form eines festen Arbeitsverhältnisses gibt und weil das Problem der Kinderbetreuung angesichts fehlender Kindertagesstätten usw. unlösbar ist. Teleheimarbeit erscheint hier als "Königsweg", um Einkommenserwerb und Kinderbetreuung zu verbinden. Erfahrungen zeigen jedoch, dass sich die Hoffnungen der meisten Frauen hierdurch nicht erfüllen lassen <sup>7</sup>. Die Vermischung von Arbeits-, Hausfrauen- und Mutterrolle mit jeweils unterschiedlichen Anforderungen und das Fehlen ausreichender Räumlichkeiten in der Wohnung führen zu Stress und Frustration.

Auch zeigt sich schnell, dass sich durch diese Arbeitsform die erhoffte Verminderung der Doppelbelastung von Frauen nicht einstellt. Gleichzeitig zeigen sich negative Konsequenzen für das Privatleben, da Kontakte mit Freunden und Bekannten zurückgehen. Die Bildschirmarbeit zu Hause führt aufgrund der unzureichenden ergonomischen Arbeitsbedingungen oft zu gesundheitlichen Belastungen. Eine gewisse Tendenz zur "Selbstaussbeutung" ist bei ergebnisbezogener Entlohnung vielfach nicht zu vermeiden. Die zu betreuenden Kinder leiden unter dem Stress der unter Leistungsdruck stehenden Mutter, sie werden gezwungenermassen mehr diszipliniert und als störend empfunden.

Nimmt man die Tendenz zur sozialen Isolation, das Fehlen von beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die dadurch bedingte Gefahr des Qualifikationsverlustes hinzu, so ist es kaum überraschend, dass sich die gewerkschaftliche Diskussion bislang äusserst ablehnend mit dieser Arbeitsform befasst hat.

Skeptische Einschätzungen werden zudem bestätigt durch die Erfahrungen mit Modellversuchen, z.B. mit dem in Baden-Württemberg, in dessen Rahmen von 1984 bis 1986 Schreibtätigkeiten von Frauen in Teleheimarbeit verrichtet wurden. Der

6 Kreibich, u.a., a.a.O., S.37

7 vgl. z. B. Erler, G., u.a., Computerheimarbeit - die Wirklichkeit ist häufig anders als ihr Ruf, DJI - Forschungsbericht, München, Mai 1987

Versuch führte letztlich zu negativen Ergebnissen für alle Beteiligten; alle neu errichteten Telearbeitsplätze wurden deshalb anschliessend wieder abgebaut<sup>8</sup>.

### **Telearbeit: Herausforderung für soziale Gestaltungspolitik**

Trotz dieser bislang negativen Erfahrungen wären Gewerkschaften schlecht beraten, wenn sie sich den Herausforderungen, die Telearbeit an eine sozialverträgliche Arbeits- und Technikgestaltungspolitik stellt, verweigern würden. Eine Politik, die die Entwicklungen in diesem Bereich negiert oder gar verhindern will, muss auf Dauer ins Leere laufen. Unter den gegenwärtigen politischen Konstellationen ist ein gesetzliches Verbot dieser Arbeitsform weder durchsetzbar, noch ist ein solches generelles Verbot mit der vorherrschenden Wirtschaftsordnung vereinbar.

Man darf darüber hinaus nicht übersehen, dass bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein gewisses Interesse an Telearbeit durchaus erkennbar ist. Das gilt nicht nur wegen des Wunsches von Eltern, familiäre Verpflichtungen und Erwerbsarbeit besser in Einklang bringen zu können, das gilt auch für meist hochqualifizierte Beschäftigte, die nach autonomeren und örtlich flexibleren Arbeitsformen streben.

### **Sozialverträgliche Gestaltung**

Wollen die Gewerkschaften an diesen Wünschen nicht vorbeigehen - und angesichts der Notwendigkeit, auch für diese Beschäftigungsgruppen in Zukunft als Interessenorganisation attraktiver zu werden, können sich die Gewerkschaften dem nicht verschliessen -, sind sie gezwungen, sich offensiv mit dieser Arbeitsform auseinanderzusetzen und Möglichkeiten einer sozialverträglichen Gestaltung derselben, welche vor allem die Vorteile für die Beschäftigten zum Tragen bringen muss, auszuloten.

Die Chancen zur Entwicklung einer solchen Gestaltungsperspektive sind gut, da sich Telearbeit nicht mit der Dynamik verbreiten wird, wie das noch Ende der 70er oder Anfang der 80er Jahre oft vorausgesagt worden ist. Eine Gestaltungsperspektive hat zwei Ansatzpunkte: Einerseits ist die Organisationsform von Telearbeit, die den Wünschen und Bedürfnissen von Beschäftigten am ehesten entgegenkommt und soziale Nachteile vermeidet, herauszufinden. Andererseits muss es um eine geeignete rechtliche Ausgestaltung von Telearbeitsverhältnissen gehen, die den Beschäftigten den höchstmöglichen sozialen Schutz gewährleistet.

### **Organisatorische Voraussetzungen**

Organisatorisch gibt es durchaus Alternativen zur dauerhaften Telearbeit in den eigenen vier Wänden, von denen hier nur die wichtigsten genannt werden sollen. So

<sup>8</sup> vgl. den Ergebnisbericht von Bullinger, H.-J., u.a., Telearbeit: Schaffung dezentraler Arbeitsplätze unter Einsatz von Teletex, Hallbergmoos: AIT, 1987

ist es denkbar, Teleheimarbeit auf einen bestimmten Teil in der Woche zu beschränken und den Rest im betrieblichen Büro zu arbeiten. Solche "Mischformen" von Telearbeit haben für Beschäftigte viele Vorteile, zumal wenn sie frei in der zeitlichen Aufteilung zwischen den Arbeitsorten sind. Hierdurch können die mit permanenter Teleheimarbeit verbundenen Nachteile wie soziale Isolation, dadurch bedingter Stress und Motivationsverlust, Abkoppelung vom Betriebsgeschehen usw. vermieden werden.

Telearbeit muss auch nicht in der eigenen Wohnung, sondern kann in Büros in Wohnungsnähe verrichtet werden. Zum Beispiel in "Satellitenbüros", d.h. räumlich dezentralisierten Arbeitsstätten, die in die gemeinsame Unternehmensstruktur eingebettet bleiben und mit der Unternehmenszentrale über die Telekommunikationsinfrastruktur elektronisch verbunden sind. Denkbar sind auch Arbeitsstätten mit informations- und kommunikationstechnischer Infrastrukturausstattung, die in räumlicher Nähe zu den Wohnungen der Beschäftigten liegen, wobei hier im Unterschied zur vorgenannten Organisationsform Arbeitsplätze aus verschiedenen Unternehmen unter einem Dach zusammengefasst sein können (sogen. Nachbarschaftszentren).

Auch kulturelle Einrichtungen (Bibliotheken, Freizeit- und Sporteinrichtungen) sowie Gastronomiebetriebe sind in solchen Gebäudekomplexen vorstellbar. Sinnvoll und notwendig wäre die Einbeziehung von Kinderbetreuungseinrichtungen, da nur hierdurch die weitverbreitete Doppelbelastung von Frauen sowie die viel beklagte Vermischung sozialer Rollen bei Teleheimarbeit abgebaut werden können.

Um die Vor- und Nachteile der verschiedenen Organisationsformen besser kennenzulernen, sind Experimente notwendig. Diese könnten im Rahmen des Bundesforschungsprogramms "Arbeit und Technik" initiiert und gefördert werden. Auch die Landesregierungen und Kommunen sind aufgefordert, entsprechende Initiativen zu entfalten, wobei es notwendig ist, aus den Fehlern des badenwürttembergischen Modellprojekts von 1984 bis 1986 zu lernen.

## **Rechtlicher Rahmen**

Die rechtliche Ausgestaltung der Telearbeit ist ganz wesentlich dafür, ob diese Arbeitsform mit positiven oder negativen Auswirkungen für die Beschäftigten verbunden ist. Es gibt eine Fülle von Aspekten, die für eine soziale Gestaltung von Telearbeit berücksichtigt und geregelt werden müssen: Der Rechtsstatus der Beschäftigten, der Ort der Telearbeitsplätze, die Gleichstellung von Telearbeitern/arbeiterinnen mit den im Betrieb Beschäftigten, die Finanzierung der erforderlichen Raum-, Infrastruktur-, Wartungs- und Betriebskosten, die Arbeitszeit, das Risiko von Betriebsauslastungsschwankungen, die Gewährleistung ergonomisch und medizinisch akzeptabler Arbeitsbedingungen, das Risiko von Ausfallzeiten der Techniksysteme, die Einbeziehung von Telearbeitern/arbeiterinnen in das betriebliche Personalmanagement, die Haftung im Falle von Gerätebeschädigungen, Geräteverlust oder ähnliches, "Mischformen" zwischen Telearbeit und betrieblicher Arbeit, die kollektive betriebliche Interessenvertretung usw.

Telearbeitern/arbeiterinnen mit den im Betrieb Beschäftigten, die Finanzierung der erforderlichen Raum-, Infrastruktur-, Wartungs- und Betriebskosten, die Arbeitszeit, das Risiko von Betriebsauslastungsschwankungen, die Gewährleistung ergonomisch und medizinisch akzeptabler Arbeitsbedingungen, das Risiko von Ausfallzeiten der Techniksysteme, die Einbeziehung von Telearbeitern/arbeiterinnen in das betriebliche Personalmanagement, die Haftung im Falle von Gerätebeschädigungen, Geräteverlust oder ähnliches, "Mischformen" zwischen Telearbeit und betrieblicher Arbeit, die kollektive betriebliche Interessenvertretung usw.

### **Wie könnte eine soziale Gestaltung von Telearbeitsplätzen konkret aussehen ?**

Die Auslagerung von Arbeit in Satellitenbüros oder in die Wohnung sollte nur auf Wunsch des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erfolgen können. Zudem muss dieser Vorgang der Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats unterliegen. Der Arbeitnehmerstatus der Beschäftigten ist beizubehalten. Auslagerungen in Wohnungen sollten nur bei Vorhandensein ausreichender und geeigneter Räumlichkeiten erfolgen. Werden Satelliten- oder Nachbarschaftsbüros eingerichtet, müssen diese in betriebsrats- oder personalratsfähiger Form geschaffen werden.

Telearbeiter/innen müssen in allen Belangen (z.B. Entgelt, betriebliche Sozialleistungen) den im Betrieb Beschäftigten gleichgestellt werden. Telearbeit sollte vorrangig in "Mischformen" mit Arbeit im Betrieb organisiert werden. Der Arbeitgeber hat die Raum-, Infrastruktur-, Wartungs- und Betriebskosten für die Telearbeitsstätte zu tragen. Kapazitätsorientierte Arbeit, d.h. Arbeit auf Abruf, muss ausgeschlossen werden. Risiken von Auslastungsschwankungen hat der Arbeitgeber voll zu tragen.

Die Arbeitszeitregelungen in der Arbeitszeitordnung und in Tarifverträgen gelten, insbesondere Nacharbeit muss ausgeschlossen und Überstunden müssen begrenzt werden. Ausfallzeiten des Techniksystems z.B. wegen Störungen der Kommunikationsnetze, des Ausfalls von Zentralrechnern, der Stromzufuhr usw. während der geltenden Arbeitszeiten sind als Arbeitszeit zu entlohnen.

Der Arbeitgeber übernimmt die Fahrkosten der Telearbeiter/innen zwischen Telearbeitsstätte und Betrieb. Telearbeiter/innen sind gleichberechtigt in die betriebliche Personal- und Weiterbildungspolitik (Stellenausschreibungsverfahren, Qualifizierungsmassnahmen, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten usw.) einzubeziehen. Die Haftung für Beschädigungen, den Verlust oder für Diebstahl von Arbeitsmitteln trägt der Arbeitgeber, falls nicht vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln des Beschäftigten vorliegt. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat jederzeit den Anspruch, ein Rückkehrrecht auf einen betrieblichen Vollarbeitsplatz geltend zu machen.

Obwohl damit konkrete Bedingungen und Aspekte einer sozialverträglichen Gestaltung von Telearbeit genannt werden können, ist nicht zu übersehen, dass offene Fragen bleiben, auf die in der weiteren Diskussion eine Antwort gefunden werden muss: Wie ist bei Teleheimarbeit die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften und Arbeitszeitregeln zu kontrollieren, ohne mit dem Grundrecht des Telearbeiters bzw. der Telearbeiterin auf Unverletzlichkeit der Wohnung nach Artikel 13 des Grundgesetzes in Konflikt zu geraten? Müssen nicht die Mitbestimmungsrechte von

Betriebs- und Personalräten erweitert werden, um die Schaffung von Telearbeitsplätzen wirksam sozial gestalten zu können? Inwieweit lässt sich die soziale Gestaltung von Telearbeit im Rahmen von Tarifverträgen regeln? Muss dieser Bereich in einer "Informationsgesellschaft" nicht auf das breite Fundament einer gesetzlichen Regelung gestellt werden?

### **"Telearbeitsgesetz"**

Der DGB hat den Gesetzgeber aufgefordert, die bislang nur langsam verlaufende Ausbreitung von Telearbeitsplätzen als Chance zu nutzen, die in diesem Bereich bestehende Rechtsunsicherheit zu beseitigen und diese Arbeitsform vorausschauend sozialverträglich zu regeln. Dies sollte im Rahmen eines "Telearbeitsgesetzes" geschehen, mit dem vor allem sichergestellt werden muss:

- dass Telearbeit nur im Rahmen fester und sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze erfolgen darf,
- dass ihre Schaffung der Mitbestimmungspflicht durch die betriebliche Interessenvertretung unterliegt,
- dass sie in betriebs- und personalratsfähigen Organisationsformen erfolgt,
- dass sie gleichzeitig in Formen erfolgt, die eine soziale Kommunikation ermöglichen und eine unerwünschte Vermischung von Privat- und Arbeitsleben verhindern, und
- dass den telearbeitverrichtenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht auf Rückkehr an betriebliche Arbeitsplätze eingeräumt wird.