

Organisation von Telearbeit

**Rechtliche und
betriebswirtschaftliche Lösungen**

von

Prof. Dr. Frank Bieler, Braunschweig

Prof. Dr. Jens Cordes, Burgdorf

Prof. Dr. Axel Kaune, Hildesheim

Prof. Dr. Klaus Lammich, Berlin

Prof. Dr. Georg Westermann, Wernigerode

sämtlich Hochschule Harz, Wernigerode

ERICH SCHMIDT VERLAG

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Bieler, Frank:

Organisation von Telearbeit : rechtliche und betriebswirtschaftliche Lösungen /

Frank Bieler - Berlin : Erich Schmidt, 2001

ISBN 3-503-06040-5

ISBN 3 503 06040 5

Alle Rechte vorbehalten
© Erich Schmidt Verlag, Berlin 2001
www.erich-schmidt-verlag.de

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen
der Deutschen Bibliothek und der Gesellschaft für das Buch
bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den
strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992
als auch der ISO Norm 9706.

Satz: multitext, Berlin
Druck: Hubert & Co., Göttingen

Vorwort

Telearbeit erscheint zunehmend als Begriff in der Arbeitswelt. Auch wenn er mit Schlagworten wie Arbeitszeit-Flexibilisierung, Familienfreundlichkeit, Humanisierung der Arbeitswelt, Umweltbewusstsein, Kostenersparnis und virtuellen Betrieben, aber auch mit Vereinsamung und Isolation, Verschlechterung von Einkommensmöglichkeiten und Karrierechancen, Selbstaussbeutung, Entsolidarisierung und Wegfall sozialer Schutzregelungen und -mechanismen verbunden wird, die Bewertungen nicht nur positiv sondern auch z.T. sehr zurückhaltend ausfallen, wird die Einführung von vielen Instanzen und Organisationen befürwortet und forciert.

Bereits Ende 1993 hatte die Europäische Kommission in ihrem Weissbuch „Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung“ auf die immer stärker wachsende Bedeutung der Informations- und Kommunikationstechnologien und die Schaffung von Informations- und Datennetzen für die Arbeitsplätze in Europa hingewiesen. Dem folgte Mitte 1994 der Bericht einer Expertengruppe zum Thema „Europa und die globale Informationsgesellschaft“, der in den Aktionsplan der Europäischen Kommission „Europas Weg in die Informationsgesellschaft“ ausmündete. Einer von dessen Anwendungsbereichen ist der Ausbau von Telearbeit gewesen mit einer Zielprognose von mindestens 20.000 Arbeitsplätzen in Pilot-Telearbeitszentren bis 1995 verteilt auf 20 Städte, einer Beschäftigung von 2 v.H. aller leitenden Angestellten in Telearbeit bis 1996 und der Einrichtung von mindestens 10 Millionen Telearbeitsplätzen bis zum Jahr 2000 in Europa¹. Diese prognostizierten Zielvorstellungen sind noch nicht erreicht. Auch in Deutschland ist das mögliche Potential von 2 bis 4 Millionen Telearbeitsplätzen noch nicht ausgeschöpft. 1997 lagen die Zahlen in Deutschland bei etwa 150.000 Telebeschäftigten², für 1998 nach einer Schätzung des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Bundesforschungsministeriums bei 800.000 Telearbeitern³, die etwa Ende 1999 erreicht wurde⁴ und für das Jahr 2000 wurden zwei Millionen Telearbeiter erwartet⁵.

In der Zeit bereits vor der EU-Initiative haben eine Reihe von Unternehmen Telearbeit eingeführt, so z.B. schloss IBM im Jahre 1991 die erste deutsche Betriebsvereinbarung über Telearbeit, 1997 folgte auch die BASF AG, in den Zwischenzeiten führten eine Reihe von Versicherungen und Banken Telearbeit auf

¹ Vgl.: EU-Informationen 2/1995, S. 8

² Weyerer, Telearbeit – feine Arbeit?, Die Zeit Nr. 28/1997, S. 57

³ Weber, Neue Gefährdungspotentiale bei der Telearbeit, Abs. 1, gibt 375.000 Telearbeitsplätze für Ende 1998 an.

⁴ BMWi, Innovation und Arbeitsplätze, S. 55

⁵ Meyer-Timpe, Einsamkeit und Recht und Freiheit, Die Zeit Nr. 43/1998, S. 38

ausgewählten Arbeitsplätzen ein, die Deutsche Telekom schloss mit der Deutschen Postgewerkschaft einen Tarifvertrag ab, Bundes- und Landesministerien haben mit ihren Personalräten Dienstvereinbarungen getroffen, so z.B. 1995 die Bundesministerien für Arbeit und Sozialforschung, für Wirtschaft und Technologie sowie des Innern, die ihre Pilotprojekte Ende 1999 abschlossen⁶, das nordrhein-westfälische Innenministerium im Februar 2000, und unterstützen in großem Umfang Initiativen und Forschungsprojekte zur Telearbeit. Im Mai 2000 hat die Bundesregierung im Rahmen ihres Programms „Moderner Staat – moderne Verwaltung“ ihre Initiative „Telearbeit“ gestartet. Davon losgelöst zeigt sich in den Kommunalverwaltungen wie auch in anderen Bereichen staatlicher Tätigkeit die zunehmende Bereitschaft, auf entsprechende Wünsche der Beschäftigten einzugehen. Initiativen und Untersuchungen aus Nordrhein – Westfalen zeigen Wirkung⁷. In anderen Bundesländern gehen diese Aktivitäten mit weniger Öffentlichkeitswirksamkeit vonstatten. Im Internet nimmt die Information über Telearbeit täglich zu, selbst eine Reihe von Arbeitsplatzvermittlern ist in der Zwischenzeit dort etabliert.

Gleichwohl bleibt eine deutliche Zurückhaltung bei der Nutzung von Telearbeit zu verzeichnen. Nach einer dpa – Meldung vom Juli 2000⁸ haben Untersuchungen der Hans-Böckler-Stiftung gezeigt, dass Vorbehalte existieren. Zwar seien in den Betriebsvereinbarungen die Inhalte des Arbeitnehmerstatus nicht angetastet worden, also sind Arbeitnehmer mit der Telearbeit nicht in den Status von Selbstständigen überführt oder in den Status von Scheinselbstständigen gedrängt worden⁹, es bestünden aber deutliche Befürchtungen hinsichtlich eines großen Restrisikos: „Haftungsfragen bei Schäden und Verletzungen von Arbeits- und Datenschutzpflichten seien nicht abgeklärt“. In diesem Zusammenhang wurde von einem Regelungsvakuum gesprochen, dessen Ausfüllung durch den Gesetzgeber bereits vor Jahren gefordert¹⁰, dem durch die Bundesregierung aber regelmäßig widersprochen wurde, weil die gesetzlichen Regelungen ausreichen und der Telearbeit 1995 noch „eine geringe praktische Bedeutung“ zukäme¹¹. Die hier unterlassenen Regelungen eröffnen indes den Spielraum, der notwendig ist, um den spezifischen Bedürfnissen einzelner Betriebe gerecht werden zu können. Dies gibt Anlass, im Rahmen von Vereinbarungen eigene betriebsbezogene Regelungen vorzunehmen, für die Anhaltspunkte gegeben werden sollen.

Auch wenn die nachfolgenden Projekte und Förderungen die Bedeutung der Telearbeit eindeutig höher einstufen und ihr mehr Beachtung zollen, bleibt das Bedürfnis nach betriebswirtschaftlicher und rechtlicher Klärung bestehen und

⁶ BMI, Initiative Telearbeit der Bundesregierung, S. 7 ff.

⁷ Vgl. dazu die Hinweise in: Bundesregierung, Moderner Staat – Moderne Verwaltung, S. 25

⁸ Braunschweiger Zeitung vom 22. 7. 2000: „Telearbeit ist noch Neuland“

⁹ So aber noch die Kritik von Weyerer, a. a. O., S. 58; s. a. die Warnungen: Rensmann/Gröppler, S. 166 f.

¹⁰ Vgl. die Hinweise auf die Forderungen des DGB bei: Welsch, PersR 1991, 462

¹¹ Antwort auf eine Kleine Anfrage (BT-Drs. 13/2540) durch die Bundesregierung vom 14. 11. 1995 (BT-Drs. 13/2736).

bedarf der Lösungsansätze hinsichtlich der Implementierung von Telearbeit im einzelnen Betrieb, Fragen des Vergleichs von Nutzen und Kosten und Probleme vielfältiger Art im Hinblick auf mögliche Telearbeiten, die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, die Verbindung des Telearbeiters zum Betrieb sowie rechtliche Fragen im Umgang mit ausgelagerten Arbeitsplätzen, importierter Arbeit und der Einhaltung von betrieblichen und vertraglichen Verpflichtungen. Gerade unter diesem Gesichtspunkt wollen wir uns der Ein- und Durchführung von Telearbeit stellen. Dass die Überlegungen auf einen möglichst reibungslosen Verlauf von Telearbeit im Betrieb abzielen, ist eine Notwendigkeit für eine betriebsgerechte Organisation. Das gilt sowohl für die Einführung von Telearbeit als auch für ihr Management, wenn der Prozess des Umdenkens stattgefunden hat, die Vorbehalte beseitigt und die entsprechenden Arbeitsplätze geschaffen sind. Darüber hinaus wollen wir allerdings auch möglichst umfassend die auftretenden Fragen ansprechen, um Lösungshinweise für den betrieblichen Alltag zu geben. Dass es dabei keine Patentlösungen geben kann und dass unsere Überlegungen – auf unterschiedliche Betriebe und unterschiedlichste Arbeitsplätze angewendet – einer möglichst „maßgeschneiderten“ Anpassung bedürfen, liegt auf der Hand. Dem wollen wir mit Anregungen und Lösungsansätzen entgegen kommen, damit Einführung und betrieblicher Ablauf optimiert werden können.

Im Januar 2001

Die Verfasser

Inhaltsverzeichnis

(Verfasserhinweis: B – Bieler; C – Cordes; K – Kaune; L – Lammich;
W – Westermann)

	Seite	Rdnr.
Vorwort.....	5	
1. Einleitung (W).....	13	1–20
1.1 Warum ist Telearbeit derzeit ein wichtiges Thema (W)	14	2– 4
1.2 Definition von Telearbeit (W)	16	5
1.3 Volkswirtschaftliche Konsequenzen betrieblicher Informationsverarbeitung (C)	17	6–20
1.3.1 Einleitung (C).....	17	6
1.3.2 Arbeitsmarktpotential der Telearbeit (C)	18	7– 8
1.3.3 Regionalwirtschaftliche Effekte der Telearbeit (C).....	23	9–12
1.3.4 Ressourceneffekte (C)	25	13–15
1.3.5 Arbeitsmarktpotential betrieblicher Informationsverarbeitung für Frauen (C).....	29	16–20
2. Organisation von Telearbeit (W).....	33	21–82
2.1 Elemente der Organisation von Telearbeit (W)	33	22–61
2.1.1 Teletauglichkeit von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern (L).....	34	23–30
2.1.1.1 Arbeitnehmeranforderungen (L)	38	31
2.1.1.1.1 Geeignetes häusliches Umfeld (L).....	38	32
2.1.1.1.2 Fachkenntnisse und Medienkompetenz (L) ..	39	33–34
2.1.1.1.3 Verantwortungsbewusstsein und Eigeninitiative (L)	40	35–36
2.1.1.1.4 Selbstdisziplin (L)	42	37
2.1.1.1.5 Verschwiegenheit und Vertrauenswürdigkeit (L)	43	38–40
2.1.1.1.6 Kommunikationsbereitschaft (L).....	44	41
2.1.1.2 Soziale Rahmenbedingungen (L).....	45	42
2.1.1.2.1 Isolation (L)	45	43–44
2.1.1.2.2 Arbeitsbereitschaft und Stress (L).....	46	45
2.1.1.2.3 Motivation (L)	47	46–47
2.1.1.2.4 Kommunikation (L)	49	48
2.1.1.2.5 Kooperation (L).....	49	49
2.1.2 Aufgaben (W).....	50	50–61

Inhaltsverzeichnis

2.1.3	Technik/Information (W).....	54	57– 61
2.1.3.1	Technische Ausstattung und Kosten für Telearbeitsplätze	54	58
2.1.3.2	Nutzenkomponenten von Telearbeits- plätzen (W)	55	59– 61
2.2	Organisatorische Konzepte für Telearbeit (W)	57	62– 82
2.2.1	Mobile Telearbeit (W).....	59	65– 67
2.2.2	Teleheimarbeit (W)	61	68– 70
2.2.3	Telearbeitszentren (W).....	63	71– 74
2.2.4	Alternierende Telearbeit (W).....	65	75– 76
2.2.5	Telearbeit als Import aus dem Ausland (B)..	65	77– 80
2.2.6	Schema für die rationale Auswahl einer Organisationsform der Telearbeit (W)	71	81
3.	Ökonomische Kriterien und Gefahren (L).	73	82– 92
3.1	Aus der Sicht des Arbeitgebers (L).....	73	82
3.1.1	Produktivitätssteigerung (L)	73	83
3.1.2	Kostenreduzierung (L).....	74	84– 85
3.1.3	Servicesteigerung (L).....	75	86
3.1.4	Personalwirtschaftliche Flexibilisierung (L)..	76	87
3.2	Aus der Sicht des Arbeitnehmers (L).....	76	87
3.2.1	Steigerung der Zeitsouveränität (L)	77	87
3.2.2	Einkommensverbesserung (L).....	77	88– 90
3.2.3	Schwächung einer zentralen Interessen- vertretung (L)	78	91– 92
4.	Implementierungsüberlegungen und -strategien (K)	81	93–116
4.1	Moderne Organisationsentwicklung als Ansatz des Veränderungsmanagements (K)..	81	94
4.1.1	Ausgewählte Merkmale moderner Organisationsentwicklung im Überblick (K)	82	95– 99
4.1.2	Eisbergmanagement (K).....	85	100–106
4.2	Eckpunkte für den Ablauf eines Telearbeits- Einführungsprozesses (K)	91	107
4.2.1	Information und Bestandsaufnahme (K)	91	108–110
4.2.2	Planung und Umsetzung (K).....	93	111–113
4.2.3	Auswertung und weitere Schritte (K)	95	114–115
4.3	Zusammenfassung.....	95	116
5	Telekommunikationsrecht und -infrastruktur, Datenschutz und Datensicherheit (L).....	97	117–129
5.1	Telekommunikationsinfrastruktur und Zulassung (L).....	97	117–119
5.2	Datenschutz (L).....	98	120–123
5.2.1	Datenschutz des Telearbeiters (L).....	99	121

Inhaltsverzeichnis

5.2.2	Datenschutz der Arbeitsdaten (L)	100	122–123
5.3	Datensicherheit.	101	124–125
5.4	EXKURS: Virtuelle Unternehmen (L)	102	126–129
6	Arbeitsrechtliche Gefahren und Lösungen (B)	105	130–181
6.1	Statusfragen (B)	105	131–140
6.1.1	Arbeitnehmereigenschaft (B)	106	132
6.1.2	Telearbeiter als Arbeitnehmer (B)	107	133
6.1.3	Telearbeiter als Heimarbeiter oder heim- arbeiterähnliche Personen (B)	114	134
6.1.4	Selbständige und Scheinselbständige (B).	117	135–136
6.1.5	Tele-Arbeitnehmer im Ausland (B)	120	137–140
6.1.5.1	Tatsächliche Ausgangslagen (B)	121	137
6.1.5.2	Grenzen der Rechtswahl (B)	122	138
6.1.5.3	Feststellung bei unterlassener Rechtswahl (B)	124	139
6.1.5.4	Form der Rechtswahl (B)	126	140
6.2	Kollektivrechtliche Fragen (B)	126	141–158
6.2.1	Tarifrechtliche Geltungsfragen (B)	127	142
6.2.2	Arbeitnehmervertretungsrechtlicher Schutz (B)	128	143–158
6.2.2.1	Allgemeine Information, Unterrichtung und Beratung (B)	130	144–146
6.2.2.2	Soziale Mitbestimmungsrechte (B)	132	147–152
6.2.2.3	Beteiligung in personellen Angelegenheiten (B)	136	153–156
6.2.2.4	Beteiligung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (B)	137	157
6.2.2.5	Empfehlung: Abschluss von Betriebs- vereinbarungen (B)	138	158
6.3	Arbeitsschutz (B)	139	159–175
6.3.1	Regelungsdichte und Handlungsspielräume (B)	140	160–164
6.3.2	Aufgabenträger des Arbeitsschutzes (B)	144	165–167
6.3.3	Kontrolle der Arbeitsplätze (B)	146	168–172
6.3.3.1	Zugangsrechte staatlicher Institutionen (B) . .	146	169
6.3.3.2	Zugangsrechte des Arbeitgebers (B)	147	170
6.3.3.3	Zugangsrechte des Betriebsrates (B)	148	171
6.3.3.4	Zugangsrechte der Gewerkschaften (B)	149	172
6.3.4	Ausstattung des Arbeitsplatzes (B)	149	173
6.3.5	Organisation der Arbeitszeit (B)	152	174–175
6.4	Arbeitsbedingungen (B)	154	176–181
6.4.1	Kosten des Arbeitsplatzes (B)	155	177–179
6.4.2	Haftungsfragen (B)	157	180
6.4.3	Entgeltsschutz (B)	159	181
7.	Inhaltliche Ansätze für innerbetriebliche Regelungen (B)	161	182
7.0	Absichtserklärung (B)	162	

Inhaltsverzeichnis

7.1	Geltungsbereich der Regelungen innerhalb des Betriebes (B)	162
7.2	Prinzip der Freiwilligkeit (B)	162
7.3	Nichtdiskriminierung (B)	163
7.4	Rückkehroption (B)	164
7.5	Arbeitszeit (B)	164
7.6	Arbeitsschutz/Gesundheitsschutz (B)	164
7.7	Arbeitsmittel, Schulung und Kosten- übernahme (B)	165
7.8	Datenschutz (B)	166
7.9	Zugangssicherung (B)	166
7.10	Haftung (B)	167
7.11	Geltungsdauer/Kündigung	167
	Literaturverzeichnis	169
	Stichwortverzeichnis	179