

Zunahme der Telearbeit: Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und Vorschriften

Einleitung

Auch nachdem in allen EU-Mitgliedstaaten die aufgrund der COVID 19-Pandemie verhängten Einschränkungen aufgehoben wurden, verrichten viele Beschäftigte nach wie vor Telearbeit. Arbeitgeber und Beschäftigte haben sich an Telearbeitsregelungen gewöhnt – dies ist in erster Linie auf den Abbau kultureller, technologischer und sozialer Hindernisse zurückzuführen. Die Telearbeit ist mittlerweile gut etabliert und wirkt sich nicht nur auf die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen insgesamt aus, sondern auch auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und das Wohlergehen der Beschäftigten. Neue Telearbeitsregelungen der EU-Mitgliedstaaten, Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern sowie die auf Unternehmensebene eingeführten Verfahren sind ausschlaggebend dafür, wie sich Telearbeit in Zukunft gestaltet.

In diesem Bericht werden die jüngsten Entwicklungen bei der Prävalenz der Telearbeit, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die während der Pandemie Telearbeit verrichten haben, und die Telearbeitsregelungen in der EU untersucht. Darüber hinaus werden die künftigen Herausforderungen und Chancen beleuchtet.

Der Bericht beruht im Wesentlichen auf Beiträgen des Netzwerks der Eurofound-Korrespondenten und Analysen aus der EU-Arbeitskräfteerhebung 2020 sowie der Europäischen Telefonerhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCTS) 2021. Ergänzend wurden Auswertungen der einschlägigen Literatur sowie Erkenntnisse aus der von Eurofound durchgeführten elektronischen Erhebung zum Thema Leben, Arbeiten und COVID 19 herangezogen.

Politischer Kontext

Im Rahmen der Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über Telearbeit aus dem Jahr 2002 wurden in allen EU-Mitgliedstaaten mit Ausnahme Irlands und Zyperns nationale Regelungen erlassen. Die sprunghafte Zunahme der Telearbeit während der Pandemie führte jedoch dazu, dass einige Länder neue Telearbeitsregelungen verabschiedeten und Debatten über den bestmöglichen Umgang mit den Herausforderungen und Chancen der Telearbeit angestoßen wurden.

Auf EU-Ebene verabschiedete das Europäische Parlament am 21. Januar 2021 eine Entschließung über das Recht auf Nichterreichbarkeit. Am 3. Juni 2021 veröffentlichte der Rat der Europäischen Union seine Schlussfolgerungen über die

Telearbeit, in denen er die Sozialpartner unter uneingeschränkter Achtung ihrer Rolle und Autonomie ersuchte, sich weiterhin auf allen Ebenen am sozialen Dialog über die Zukunft der Arbeit, insbesondere über Digitalisierung und Telearbeit, zu beteiligen. Zugleich führten die europäischen Sozialpartner Gespräche und beschlossen, Verhandlungen über die Überprüfung und Aktualisierung der im Jahr 2002 getroffenen Rahmenvereinbarung über Telearbeit aufzunehmen, die letztlich in eine rechtsverbindliche Vereinbarung in Form einer EU-Richtlinie überführt werden soll.

Wichtigste Erkenntnisse

- Die Pandemie und die Zunahme der Telearbeit hatten Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -verfahren zur Folge, die ihrerseits die Einführung und Überarbeitung von Telearbeitsregelungen und -verfahren nach sich zogen. Angesichts der technologischen Entwicklungen, der Nettozunahme der Arbeitsplätze, die sich für Telearbeit eignen, sowie der Präferenzen der Beschäftigten und Arbeitgeber ist es wahrscheinlich, dass die Prävalenz der Telearbeit langfristig weiter steigen wird, auch wenn diesbezüglich zu Beginn des Jahres 2022 eher eine Stabilisierung zu verzeichnen war.
- Durch die Pandemie wurde das enorme Potenzial der Telearbeit deutlich. In dieser Zeit nahm die Telearbeit deutlich zu und wurde nun auch von Beschäftigten verrichtet, die zuvor kaum damit in Berührung gekommen waren. Infolgedessen ist Telearbeit in manchen Ländern, wie etwa in Irland, mittlerweile stark verbreitet. Insgesamt sind es jedoch nach wie vor dieselben Kategorien von Beschäftigten, die besonders häufig Telearbeit verrichten. Hierzu zählen hochqualifizierte Arbeitskräfte – etwas mehr Frauen als Männer – sowie Beschäftigte in überwiegend städtischen Gebieten und im Dienstleistungssektor.
- Die Arbeitsbedingungen der Telearbeitskräfte haben sich nur teilweise verändert. Es wurde nachgewiesen, dass Telearbeit den Druck auf die Beschäftigten, „ständig“ verfügbar zu sein oder in ihrer Freizeit zu arbeiten, erhöhen kann. Manche Telearbeitskräfte berichteten über das Gefühl der Isolation und über Konflikte im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben infolge der Verwischung der Grenzen zwischen diesen beiden Lebensbereichen. Insgesamt wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben jedoch durch Telearbeit verbessert: Die

Beschäftigten haben mehr Zeit für die Kinderbetreuung, verbringen deutlich weniger Zeit auf dem Arbeitsweg, arbeiten eigenständiger und können ihre Arbeitszeit besser nutzen.

- Die Prävalenz der Telearbeit steht nicht unbedingt mit dem Geschlecht in Zusammenhang. Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen. Während der Pandemie fiel es Frauen in der Regel schwerer als Männern, Telearbeit mit ihrem Privatleben zu vereinbaren, weil sie aufgrund der bereits zuvor bestehenden Ungleichheiten und Geschlechterrollen häufiger die Hauptlast der zusätzlichen, unbezahlten Arbeit (Betreuung, Hausarbeit und Homeschooling) zu tragen hatten.
- Beschäftigte und – bis zu einem gewissen Grad – Arbeitgeber bevorzugen das hybride Modell der Telearbeit (alternierende Telearbeit). Es hat sich gezeigt, dass durch hybride Arbeit Fahrtzeit eingespart, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessert, das Gefühl der Isolation verringert und ein effizienteres Zeitmanagement gewährleistet wird. Sie hat jedoch auch einige Nachteile: Telearbeitskräfte berichteten über eine Kultur der „ständigen Erreichbarkeit“, die dazu führte, dass sie in ihrer Freizeit arbeiteten. Dies kann sich auf ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen auswirken, da es die Gefahr von Stress, Angst und Burnout birgt. Darüber hinaus berichteten manche Führungskräfte über Schwierigkeiten bei der Kommunikation mit den Beschäftigten, der Wahrnehmung von Managementaufgaben und der Unterstützung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Gelegentliche Telearbeit, bei der „selten“ oder „manchmal“ von zu Hause aus gearbeitet wird, ist den Angaben der Beschäftigten zufolge weniger verbreitet als regelmäßige Telearbeit (Vollzeit- und hybride Telearbeit). Jedoch kann auch gelegentliche Telearbeit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bewirken und ist sowohl für die Beschäftigten als auch für die Arbeitgeber attraktiv.
- Knapp die Hälfte der EU-Mitgliedstaaten hat während der Pandemie Änderungen an den Telearbeitsregelungen vorgenommen. Einige dieser Änderungen betreffen alle Aspekte der Telearbeit, während andere enger gefasst sind. Vereinbarungen und Strategien, die auf Unternehmensebene festgelegt werden, sind in Ländern, in denen der soziale Dialog eine wichtige Rolle spielt, wie beispielsweise Frankreich, weiter verbreitet. In Ländern wie Bulgarien, in denen dem sozialen Dialog eine geringere Bedeutung zukommt, werden Vereinbarungen auf Unternehmensebene nur äußerst selten oder gar nicht getroffen.
- Abgesehen von einigen allgemeinen Mustern wurden in allen in dem Bericht untersuchten Bereichen Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern festgestellt, d. h. im Hinblick auf die Prävalenz der Telearbeit, die Arbeitsbedingungen und die Telearbeitsregelungen. Es ist davon auszugehen, dass diese Unterschiede auch künftig bestehen werden.

Empfehlungen für die Politik

- Telearbeit ist ein zentraler Bestandteil der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts. Unter Berücksichtigung der nationalen Gepflogenheiten und unter Achtung der Rolle und Autonomie der Sozialpartner sollten die Regelungsrahmen der EU-Mitgliedstaaten so angepasst werden, dass durch sie die offenen Fragen geklärt werden, die durch diese neue Arbeitsform aufgeworfen

werden. Hierzu zählen Fragen im Zusammenhang mit dem Recht, Telearbeit zu beantragen, dem Recht auf Nichterreichbarkeit, dem geografischen Standort der Telearbeit, der Deckung der Kosten der Telearbeit und den psychosozialen Risiken.

- Um die Arbeitnehmer zu schützen und zugleich den Nutzen der Telearbeit für die Unternehmen sicherzustellen, sollte durch künftige EU-Rechtsvorschriften die Erarbeitung angemessener Telearbeitsregelungen auf nationaler Ebene erleichtert werden. Dabei sollte den Unterschieden Rechnung getragen werden, die hinsichtlich der Prävalenz der Telearbeit, ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen, der Systeme der Arbeitsbeziehungen und der Arbeitskultur insgesamt zwischen den einzelnen Ländern bestehen.
- Aufgrund ihres Potenzials, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu verbessern, eignet sich Telearbeit als Instrument zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Zugleich müssen auf politischer Ebene die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Ungleichheiten in Angriff genommen werden, die dazu führen, dass Telearbeit für Frauen weniger Vorteile mit sich bringt als für Männer.
- Die meisten neuen Telearbeitsregelungen, mit denen die mit dieser neuen Arbeitsform verbundenen Herausforderungen in Angriff genommen werden, haben „Vollzeit-Telearbeit“ und „alternierende Telearbeit“ zum Gegenstand. Jedoch kann sich auch gelegentliche Telearbeit positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben auswirken und Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter, die den Arbeitsmarkt andernfalls verlassen könnten, Anreize für den Verbleib im Erwerbsleben bieten.
- Im Rahmen der Bemühungen um die Förderung der Telearbeit sollte auch versucht werden, die möglichen Probleme zu beheben – etwa im Zusammenhang mit dem Arbeiten in der Freizeit und der ständigen Erreichbarkeit – und zugleich sicherzustellen, dass alle Telearbeitskräfte über eine angemessene Ausstattung verfügen und ihr Wohlergehen, insbesondere im Hinblick auf psychosoziale Risiken, geschützt wird. Diesen Risiken kann nur mit einer angemessenen Organisation und einem geeigneten Management der Telearbeit vorgebeugt werden.
- Durch die Verbreitung der Telearbeit könnten innerhalb der europäischen Erwerbsbevölkerung möglicherweise weitere Ungleichheiten entstehen. Aus unterschiedlichen Gründen haben bereits jetzt nur manche Beschäftigte Zugang zu Telearbeit. Strukturell betrachtet haben Beschäftigte, deren Arbeitsplätze sich für Telearbeit eignen, häufiger „gute“, d. h. gut bezahlte Arbeitsplätze, die eine höhere Arbeitsplatzsicherheit bieten. Aus der Mikroperspektive entstehen dadurch größere Ungleichheiten im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Qualität der Arbeit. Daher sollte auf politischer Ebene dafür gesorgt werden, dass für Telearbeitskräfte und Beschäftigte, die keine Telearbeit leisten können, gleiche Rahmenbedingungen herrschen.

Weitere Informationen

Der Bericht *The rise in telework: Impact on working conditions and regulations* (Zunahme der Telearbeit: Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen und -vorschriften) ist verfügbar unter <https://eurofound.link/ef22005>.

Forschungsleiter: Oscar Vargas Llave
information@eurofound.europa.eu