



EUROPÄISCHE
STIFTUNG
zur
Verbesserung
der Lebens- und
Arbeitsbedingungen



DIE SOZIALEN FOLGEN DER TELEARBEIT

Die Telearbeit hat viele Gesichter. Sie umfaßt sehr unterschiedliche Arbeitsformen, die sich in sechs grobe Kategorien einteilen lassen. Dazu zählen die Beschäftigung von Firmenangehörigen in außerbetrieblichen, vom Arbeitgeber kontrollierten Arbeitsstätten, die Einrichtung von Telehäusern und Telearbeitszentren und der Ausbau von Telekommunikationsverbindungen zwischen den Unternehmen. Neben der ausschließlich häuslichen Telearbeit gibt es andere Telearbeitsformen wie die alternierende Telearbeit, bei der sich häusliche und betriebliche Arbeitszeiten abwechseln, sowie die mobile oder standortunabhängige Telearbeit, die von bestimmten Berufsgruppen wie beispielsweise den Versicherungsvermittlern an wechselnden Arbeitsorten ausgeübt wird, wobei für Kalkulationen oder die Erfassung und Übermittlung von Daten moderne Informations- und Kommunikationstechnologien eingesetzt werden.

Die verschiedenen Formen der Telearbeit haben eine sehr unterschiedliche wirtschaftliche und soziale Bedeutung. Telearbeiter können abhängig Beschäftigte oder selbständige Erwerbstätige sein. Selbständige Telearbeiter können an ein einziges Unternehmen gebunden sein oder für mehrere Unternehmen arbeiten; sie können überwiegend oder nur gelegentlich oder für einen befristeten Zeitraum Telearbeit verrichten. Das einzige gemeinsame Merkmal dieser Arbeitsformen ist der Einsatz von Computern und Telekommunikationstechnologien, mit deren Hilfe Texte oder Daten an eine zentrale Betriebsstätte geschickt werden, wobei auf diese Weise die Notwendigkeit des berufsbedingten Pendelverkehrs verringert wird. Darüber hinaus fördert der technologische Fortschritt die Einführung der Telearbeit, die sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern eine flexiblere Arbeitsgestaltung gestattet. Die Telearbeit ist zu einem festen Bestandteil der tiefgreifenden Veränderungen geworden, die die Arbeitsmärkte in den hochentwickelten postindustriellen Gesellschaften kennzeichnen.

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen hat in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission untersucht, wie sich einzelne Aspekte des Arbeitsrechts, der sozialen Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz auf Telearbeitsplätze in den 15 Ländern der Europäischen Union auswirken. Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind in drei Berichten zusammengefaßt. Sie bieten einen Überblick über den bestehenden sozialrechtlichen Rahmen für den sozialen Schutz der Telearbeiter, der sich aus den gesetzlichen oder kollektivrechtlichen Bestimmungen ergibt. In den Berichten werden auch die Bereiche identifiziert, in denen die vorhandenen Vorschriften über den sozialen Schutz der Telearbeiter überarbeitet werden müssen, damit Unzulänglichkeiten behoben oder Hemmnisse für eine umfassendere Nutzung der Telearbeit aus dem Weg geräumt werden.

Der Begriff Telearbeit ist keine rechtliche Kategorie. Da es sich um ein sehr neues Phänomen handelt, gibt es noch keine entsprechenden Rechtsquellen und Rechtsfortbildung. Für die Zwecke des vorliegenden Berichts und aufgrund der Ausführungen in den nationalen Berichten wurde die folgende funktionelle Definition für die Telearbeit festgelegt (Blanpain 1995):

Unter Telearbeit versteht man jede Tätigkeit, die von einer Person (Arbeitnehmer, Selbständiger, Heimarbeiter) vorwiegend oder weitgehend an einem räumlich außerhalb des Betriebes im herkömmlichen Sinne liegenden Arbeitsplatz für einen Arbeitgeber oder Auftraggeber unter Einsatz moderner Technologien verrichtet wird.

Rechtliche und vertragliche Situation der Telearbeiter in der Europäischen Union *Im Bericht wird untersucht, ob das bestehende Arbeitsrecht, das die Arbeitswelt in traditioneller Weise in Arbeitnehmer und Selbständige unterteilt, für die Bewältigung der derzeitigen, von der Telearbeit bedingten Entwicklungen ausreicht.*

Soziale Sicherheit der Telearbeiter in der Europäischen Union *Der Bericht befaßt sich mit Aspekten der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit der Telearbeit: Er untersucht die aktuelle Sachlage und zeigt künftige Lösungsansätze auf.*

Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz für Telearbeiter in der Europäischen Union *Im Bericht wird untersucht, ob es spezifische Probleme des Gesundheitsschutzes oder der Sicherheit am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Telearbeit gibt oder ob Situationen vorliegen, die durch die Telearbeit verschlimmert werden könnten; außerdem werden Lösungsansätze identifiziert.*

EINZELAUSGABEN DER LÄNDERBERICHTE KÖNNEN VON DER STIFTUNG BEZOGEN WERDEN.

RECHTLICHE UND VERTRAGLICHE SITUATION DER TELEARBEITER IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Im Bericht wird untersucht, ob das bestehende Arbeitsrecht, das die Arbeitswelt in traditioneller Weise in Arbeitnehmer und Selbständige unterteilt, für die Bewältigung der derzeitigen, von der Telearbeit bedingten Entwicklungen ausreicht.

SCHWERPUNKTE:

Rechtlicher Status des Telearbeiters

Arbeitsbedingungen

Vermischung/Überschneidung von Privatleben und Berufsleben

Gleichbehandlung/Kollektivrechte

Aspekte der grenzüberschreitenden Telearbeit

■ Eine neue Kategorie von Beschäftigten?

Sind Telearbeiter im Hinblick auf Normen und spezifische Schutzvorschriften als eine besondere rechtliche Kategorie anzusehen? Eignen sich die Instrumente, die für Arbeitnehmer in einem von der industriellen Fertigung geprägten Arbeitsmarkt entwickelt wurden, überhaupt noch für die Regelung der Beziehung zwischen Telearbeitern und Auftraggebern, die häufig dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind? Ist der herkömmliche Status der (traditionellen) Heimarbeiter oder Selbständigen noch zweckmäßig? Einige Mitgliedstaaten haben Arbeitsgruppen eingesetzt, deren Aufgabe es ist, diesbezügliche Auswirkungen und erforderliche Folgemaßnahmen zu untersuchen und zu prüfen.

■ Wirtschaftliche und soziale Leistungsfähigkeit

Eignet sich das derzeitige arbeitsrechtliche und vertragsrechtliche Instrumentarium für die Kontrolle der Telearbeit und läßt es die volle Nutzung des Potentials der Telearbeit zu, insbesondere im Hinblick auf die Schaffung von Arbeitsplätzen? Zu beachten ist dabei, daß ein angemessenes Gleichgewicht zwischen der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und den erwünschten sozialen Rahmenbedingungen geschaffen und erhalten werden muß.

■ Keine spezifischen Rechtsvorschriften

In den meisten Mitgliedstaaten wurde keine spezifische Regelung für die

Überwachung der Telearbeit eingeführt. Bei der Ermittlung des rechtlichen Status des Telearbeiters muß man daher im wesentlichen auf bereits vorhandene, herkömmliche rechtliche Kategorien zurückgreifen und das Regelungsinstrumentarium heranziehen, das mit der Anwendung dieser Kategorien verbunden ist. Ein Telearbeiter ist entweder ein Arbeitnehmer oder ein Selbständiger oder sogar eine Mischung aus beidem.

■ Definition des Telearbeiters

In einigen Mitgliedstaaten gibt es eine besondere Kategorie der Erwerbstätigkeit, die zwischen der Rechtsform des Arbeitnehmers und der Rechtsform des Selbständigen liegt: Es handelt sich um den gesetzlich anerkannten Status des Heimarbeiters. Ein Heimarbeiter, der Telearbeit verrichtet, kann als Arbeitnehmer (gegebenenfalls als Arbeitnehmer besonderer Art) oder als Selbständiger eingestuft werden; die Einstufung hängt vom geltenden Recht und von der Rechtsprechung des Mitgliedstaats oder der Mitgliedstaaten ab, in denen die Arbeitsleistung erbracht wird.

Wird die Tätigkeit im Rahmen eines Unterordnungsverhältnisses verrichtet, d. h., erfolgt sie auf Weisung und unter Aufsicht des Auftraggebers, so ist der Telearbeiter als Arbeitnehmer zu betrachten; andernfalls gilt er als Selbständiger. Diese Unterscheidung ist außerordentlich wichtig. Bei Vorliegen eines Unterordnungsverhältnisses ist das Arbeitsrecht mit seinem Sicherheitsrahmen von Mindestnormen, sozialem Schutz und spezifischen Sozialversicherungsvorschriften anzuwenden. Bei einer selbständigen

Erwerbstätigkeit ist nur der Schutz vorhanden, der gegebenenfalls in schriftlichen oder informellen Übereinkommen vereinbart wurde.

Allerdings wird die Kategorie der selbständigen Erwerbstätigkeit inzwischen weitgehend für die Festlegung des rechtlichen Status von Telearbeitern verwendet. Dafür gibt es einen einfachen Grund: Ein Selbständiger ist im Hinblick auf die Sozialversicherungskosten billiger und bedeutend flexibler, da keine Arbeitsschutznormen beachtet werden müssen und völlige Vertragsfreiheit herrscht. Wenn die Marktposition der beiden beteiligten Parteien entsprechend stark ist, kann diese Regelung jeder Seite wirtschaftliche Vorteile bieten.

■ Vertragliche Situation

Im großen und ganzen geht aus den zur Verfügung stehenden Studien hervor, daß der Telearbeiter ein Arbeitnehmer ist, der sich aus freien Stücken für die Telearbeit entschieden hat, zur Rückkehr an einen Arbeitsplatz in der zentralen Betriebsstätte berechtigt ist und im Grunde genommen wie jeder andere Mitarbeiter behandelt wird. Eine wachsende Zahl von Unternehmen hat Rahmenabkommen mit Gewerkschaften und anderen Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat) geschlossen, in denen diese Grundsätze verankert sind.

■ Privatsphäre

Zahlreiche Telearbeiter üben ihre berufliche Tätigkeit teilweise oder vollständig in der Privatwohnung aus. Infolgedessen kann es zu einer Vermischung oder Überschneidung von Berufsleben und Privatleben, von Arbeitszeit und Freizeit, von

Arbeitsplatz und Privatwohnung kommen. Das Recht auf Wahrung des Privat- und Familienlebens ist gefährdet.

Das Recht auf Schutz der Privatsphäre ist ein Grundrecht, das in den meisten Mitgliedstaaten ausdrücklich anerkannt wird. Dieses Recht ist in Artikel 8 der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten garantiert, die von den meisten Mitgliedstaaten ratifiziert wurde, und gilt in vollem Umfang für Telearbeiter. Das bedeutet, daß eine Überwachung, wie sie im Falle einer computergestützten Kontrolle der Telearbeit gegeben ist, relevant und begründet sein muß, z. B. zum Zwecke der Sicherstellung der angemessenen Ausführung des Auftrags oder des Schutzes der Rechte von Dritten. Der Telearbeiter muß über diese Überwachung unterrichtet werden und ihr zustimmen.

Die Frage nach der Unverletzlichkeit der Wohnung des Telearbeiters stellt sich ebenfalls. Der Arbeitgeber hat kein einseitiges Zugangsrecht zur Privatwohnung des Telearbeiters, soweit keine anderweitigen Vereinbarungen getroffen wurden.

■ Gleichbehandlung

Wird ein Telearbeiter als Arbeitnehmer eingestuft, so sollte er in gleicher Weise behandelt werden wie vergleichbare Arbeitnehmer, die in den Betriebsstätten des Unternehmens beschäftigt sind. Gleiches gilt für Heimarbeiter, falls sie als Arbeitnehmer betrachtet werden. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, daß die Internationale Arbeitsorganisation ILO in ihrem geplanten Übereinkommen über die Heimarbeit vorschlägt, die Heimarbeiter in gleicher Weise zu behandeln wie andere (innerbetriebliche) Arbeitnehmer.

■ Aspekte der grenzüberschreitenden Telearbeit

Im Falle der grenzüberschreitenden Telearbeit muß das Europäische Übereinkommen über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (1980) beachtet werden. Gemäß diesem Übereinkommen, das von den meisten Mitgliedstaaten ratifiziert wurde, gilt grundsätzlich die freie Rechtswahl, d. h.

die Vertragsparteien können festlegen, welches Recht anzuwenden ist.

Mit der Vergabe von Telearbeit an Auftragnehmer im Ausland entsteht eine neue Dimension der internationalen Arbeitsteilung; eine Reihe von Industrieländern nutzt diese Möglichkeit. Die Erfahrungen der jüngsten Zeit haben die Durchführbarkeit der Fernarbeit unter Beweis gestellt. Mit der Herausbildung dieser neuen Form der Arbeitsorganisation ist eine Reihe von rechtlichen Problemen auf europäischer und internationaler Ebene entstanden, die durch Schwarzarbeit, Sozialdumping und ähnliche Phänomene bedingt sind. Die Welthandelsorganisation befaßt sich seit kurzem mit diesen Fragen.

■ Kollektivrechtliche Aspekte

Telearbeiter und Telearbeitnehmer sollten alle Kollektivrechte wie die Koalitionsfreiheit, das Recht auf Abschluß von Tarifverträgen und das Streikrecht beanspruchen können. Allerdings wird die Telearbeit nur in einer geringen Zahl von Tarifverträgen angesprochen. Das ist nicht verwunderlich, da die Telearbeit ein Musterbeispiel für die Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen ist.

■ Mögliche künftige Entwicklungen

Heimarbeit: Gleichbehandlung
Bestrebungen in Richtung einer Neuordnung und Regulierung der Heimarbeit sind erkennbar. Als Beispiele lassen sich Belgien und das ILO-Übereinkommen über die Heimarbeit anführen. Das ILO-Übereinkommen ist aus einer Reihe von Gründen wichtig. Erstens wird ein großer Teil der Telearbeit im häuslichen Bereich verrichtet. Zweitens ist der Begriff der Heimarbeit sehr umfassend definiert: Die Heimarbeit schließt alle Arten von Tätigkeiten ein, die an einem anderen Ort als der Betriebsstätte verrichtet werden, d. h. in der häuslichen Wohnung oder an einem anderen Standort. Drittens beziehen sich die diesbezüglichen Vorschläge nur auf Heimarbeiter, die als Arbeitnehmer betrachtet werden können, so daß die Selbständigen nicht unter die entsprechenden arbeitsrechtlichen oder sonstigen spezifischen sozialrechtlichen Vorschriften fallen.

Viertens wird als Ideallösung eine Gleichbehandlung von Heimarbeitern und anderen Lohnempfängern angestrebt.

Arbeitsmarkt und selbständige Erwerbstätigkeit

Es gibt neuere Bestrebungen, die auf eine Förderung der Rechtsform der selbständigen Erwerbstätigkeit im Bereich der Telearbeit abzielen. Diese Entwicklung wird insbesondere durch die neuere Gesetzgebung in Frankreich (1994) unterstützt, wonach ein Telearbeiter, der als Gewerbetreibender oder Handelsvertreter gemeldet ist, in rechtlicher Hinsicht als Selbständiger gilt, falls kein Gegenbeweis erbracht wird.

In Griechenland gibt es ein neues Gesetz (1990), wonach Tarifverträge auch für Selbständige gelten, wenn deutlich ist, daß sie wirtschaftlich und sozial abhängig sind.

Branchenübergreifende Abkommen könnten daher letztlich sichere Beschäftigungsbedingungen für abhängig beschäftigte Telearbeiter gewährleisten.

Arbeitsaufsicht

Ein Handlungsbedarf kann im Zusammenhang u. a. mit dem Inhalt von Verträgen, der Eignung des Arbeitsplatzes, dem Arbeitsumfang, den grundsätzlichen Ruhezeiten, der Privatsphäre, den Einkommensgarantien entstehen. Die Überwachung der Einhaltung der diesbezüglichen Vorschriften wirft ganz andere Probleme auf als die Einführung dieser Vorschriften. Es könnte sich herausstellen, daß eine ordnungsgemäße Durchführung der Arbeitsaufsicht praktisch nicht möglich ist, wenn auch Privatwohnungen in zunehmendem Umfang zu Arbeitsplätzen werden.

SOZIALE SICHERHEIT DER TELEARBEITER IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Der Bericht befaßt sich mit Aspekten der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit der Telearbeit: Er untersucht die aktuelle Sachlage und zeigt künftige Lösungsansätze auf.

SCHWERPUNKTE:

Gegenwärtiger rechtlicher Rahmen

Versicherungsberechtigung in den Systemen der sozialen Sicherheit

Leistungsberechtigung

Gleichbehandlung

Aspekte der grenzüberschreitenden Telearbeit

Sozialdumping

■ Gegenwärtiger rechtlicher Rahmen

In den Systemen der sozialen Sicherheit kann die Versicherungsberechtigung auf der Grundlage der Beschäftigungskategorien für Arbeitnehmer und Selbständige oder auf der Grundlage des Wohnorts definiert werden. In einigen Ländern gibt es diese beiden Formen der Versicherungsberechtigung gleichzeitig.

Die Systeme der sozialen Sicherheit, bei denen die Leistungsberechtigten ihren Wohnsitz im Geltungsbereich des Systems nachweisen müssen, bedürfen keiner ausführlichen Erläuterung. Dennoch wird es bei den Systemen der Arbeitnehmersicherung immer schwieriger, den genauen Status eines Erwerbstätigen festzustellen. Dieser Sachverhalt ist durch folgende Gründe bedingt:

1. Die durch Rechtsvorschriften oder Rechtsprechung geschaffenen Kriterien, mit deren Hilfe sich ermitteln läßt, ob ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt (Unterordnung, Einhaltung eines Arbeitsstundenplans usw.), lassen sich manchmal nur schwer präzise auslegen.
2. Einige Gruppen von Erwerbstätigen lassen sich als Arbeitnehmer einstufen, weil sie sich in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis befinden: Sie erhalten Arbeit von einem Auftraggeber, der offensichtlich als Arbeitgeber fungiert. In diesem Fall kann der rechtliche Status des Telearbeiters vom Status des Auftraggebers abhängen.
3. Da zahlreiche Telearbeiter ihre Arbeitsleistung in der häuslichen Wohnung erbringen, läßt sich ihre Tätigkeit durch die gesetzlichen Vorschriften für Heimarbeiter regeln, die sich einerseits für die spezifischen Aspekte der Telearbeit eignen können, andererseits aber auch unzulänglich sein können.

In einigen Ländern besteht Unklarheit über die Festlegung des rechtlichen Status von Arbeitnehmern, die in einem Unternehmen, dem sie bereits angehören, die Telearbeit aufnehmen.

■ Versicherungs-berechtigung in den Systemen der sozialen Sicherheit

Die betreffenden Systeme der sozialen Sicherheit setzen voraus, daß ein bestimmtes Einkommen erzielt oder eine Mindestzahl von Arbeitsstunden geleistet wird, damit ein Erwerbstätiger versicherungsberechtigt ist. Obwohl dieses Problem nicht nur die Telearbeiter betrifft, kommt es im Bereich der Telearbeit viel häufiger vor, daß Erwerbstätige ein niedriges Einkommen erzielen und daher keinen Sozialversicherungsschutz haben. Aus diesem Grund könnte es erforderlich werden, die Schwellenwerte für die Versicherungsberechtigung auf einen Mindestbetrag zu begrenzen.

■ Leistungsberechtigung

Leistungen bei Krankheit, Mutterschaft und Invalidität

Der Bezug von Leistungen der Krankenversicherung kann für Telearbeiter problematisch werden, wenn sie keiner festen Tätigkeit nachgehen. Wie die Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen haben auch diese Telearbeiter keinen Anspruch auf Leistungen für Zeiten, in denen sie nicht arbeiten. Dieses Problem dürfte sich auf arbeitsrechtlichem Weg lösen lassen.

Was die Leistungen bei Mutterschaft betrifft, so hängen die diesbezüglichen Probleme vorwiegend mit der

Unregelmäßigkeit der Erwerbstätigkeit zusammen. Des weiteren stellt sich die Frage, ob die Leistungsberechtigten während des leistungsbezugs Telearbeit verrichten dürfen oder zur Telearbeit verpflichtet werden können.

Die meisten Invaliditätsversicherungsträger versichern Selbständige in der gleichen Weise wie die bei einem Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer. Bei einigen Versicherungsträgern sind die Beitrittsbedingungen sehr streng, was ein Problem für Berufstätige ist, die keiner sicheren Erwerbstätigkeit nachgehen. Da die Telearbeit andererseits Beschäftigungsmöglichkeiten für behinderte Menschen bietet, könnten Sonderregelungen für diese Fälle erforderlich werden, damit den Betroffenen keine Hindernisse in den Weg gelegt werden.

Leistungen der Altersversicherung

In den meisten Versicherungssystemen können sowohl Arbeitnehmer als auch Selbständige eine Altersrente beziehen. Allerdings gibt es manchmal Schwellenwerte, die zur Folge haben, daß Personen mit geringem Arbeitseinkommen eine niedrigere Rente erhalten. Andererseits können Personen, die eine Zusatzrentenversicherung haben, höhere Leistungsansprüche erwerben; in der Regel handelt es sich dabei um Arbeitnehmer, die langfristig bei einem festen Arbeitgeber beschäftigt sind. Gewerkschaften und Telearbeiter sollten zur Errichtung von Zusatzrentenversicherungsfonds ermutigt werden, deren Rechtsform sich an den örtlichen Gegebenheiten orientieren sollte.

Berufsunfallversicherung

In bezug auf Berufsunfälle und Berufskrankheiten ergeben sich für Telearbeiter besondere Probleme, die sich

im wesentlichen mit den Problemen der Heimarbeiter decken: Unter welchen Bedingungen gilt ein Unfall, der sich in der Wohnung oder in der Umgebung der Wohnung des Telearbeiters ereignet hat, als Berufsunfall? In dieser Hinsicht könnte eine Neufassung des Begriffs des Berufsunfalls und des Begriffs der Berufskrankheit erforderlich werden; außerdem könnte sich die Verlagerung der Beweispflicht auf den Auftraggeber als zweckmäßig erweisen.

Leistungen bei Arbeitslosigkeit

Zeiten der Arbeitslosigkeit kommen im Bereich der Telearbeit häufig vor, da sich diese Arbeitsform durch ihre atypischen Beschäftigungsmuster und ihren „Bereitschaftszustand“ auszeichnet. Dies bedeutet, daß viele Telearbeiter in unregelmäßigen Beschäftigungsverhältnissen selten leistungsberechtigt sind. In vielen Fällen können Telearbeiter auch keinen Anspruch auf staatliche Unterstützung geltend machen.

Arbeitslosenversicherungen sind in begrenztem Umfang vorhanden und nur in einigen Ländern für Selbständige zugänglich. In manchen Ländern besteht die Möglichkeit, Teilleistungen der Arbeitslosenversicherung zu beziehen und gleichzeitig Telearbeit zu verrichten.

Soziale Unterstützung

Leistungen der sozialen Unterstützung sind für Telearbeiter in unregelmäßigen Beschäftigungsverhältnissen oft illusorisch, denn es wird davon ausgegangen, daß Telearbeiter ständig einer Erwerbstätigkeit nachgehen: Eine Inanspruchnahme der diesbezüglichen Sozialleistungen würde bedeuten, daß sie ihre Erwerbstätigkeit einstellen müßten.

Gleichbehandlung

Der Vorwurf der indirekten Diskriminierung wird gelegentlich erhoben, da die Mehrzahl der Erwerbstätigen im Bereich der Telearbeit oder Teleheimarbeit Frauen sind und die Voraussetzungen für Leistungsansprüche und Versicherungsberechtigung in den Systemen der sozialen Sicherheit für Frauen schwieriger zu erfüllen sind als für Männer. Wenn Telearbeiter keine feste Beschäftigung haben, besteht kein Anspruch auf die Leistungen, die für die Arbeitnehmer in zentralen Betriebsstätten gelten; außerdem sind Telearbeiter unter Umständen nicht zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen berechtigt.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie das Problem der indirekten Diskriminierung von Frauen, die einer niedrigbezahlten Teilzeitbeschäftigung

nachgehen, in Angriff genommen werden kann. Dazu zählen:

1. Senkung der Schwellenwerte auf ein Niveau, das Personen mit geringem Arbeitseinkommen besseren Zugang zu den Leistungen gewährt,
2. Einführung von gesetzlichen Regelungen, wonach der Arbeitsplatz keine materiellen Unterschiede bedingen darf und Arbeitnehmer in externen Betriebsstätten die gleichen Leistungen erhalten müssen wie Arbeitnehmer in internen Betriebsstätten,
3. Förderung und Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, so daß Frauen tatsächlich frei wählen können, wann und wie sie ihrer Berufstätigkeit nachgehen.

Aspekte der grenzüberschreitenden Telearbeit

Innerhalb der EU

Im Falle einer grenzüberschreitenden Berufstätigkeit innerhalb der Europäischen Union findet die Verordnung Nr. 1408 Anwendung. Wenn ein Telearbeiter im Rahmen eines Beschäftigungsvertrags als Arbeitnehmer oder ihm Gleichgestellter oder als Selbständiger tätig ist, so fällt er unter den persönlichen Anwendungsbereich der Verordnung Nr. 1408 und die oben beschriebenen Leistungen (mit Ausnahme der sozialen Unterstützung und der Berufsrenten) fallen in den materiellen Anwendungsbereich der Verordnung. Damit wird das anzuwendende Recht durch das für das Beschäftigungsverhältnis geltende Recht definiert. Daraus ergibt sich folgendes:

1. Der Arbeitgeber ist für die Arbeitgeberbeiträge zugunsten von Arbeitnehmern zuständig, die als Telearbeiter in einem anderen Land beschäftigt werden, und muß auch die Sozialabgaben an die Sozialversicherungsträger im eigenen Staat abführen.
2. Für den Arbeitnehmer ist der Versicherungsträger des Niederlassungsstaates des Arbeitgebers zuständig. Diese Regelung ist für die Arbeitnehmer nicht sehr praktisch und sollte daher zur Diskussion gestellt werden.

Wenn ein Telearbeiter allerdings Aufträge von mehreren Arbeitgebern in einem oder mehreren Ländern annimmt, ist das Sozialversicherungssystem des Staates zuständig, in dem der Telearbeiter erwerbstätig ist. Infolgedessen müssen die Arbeitgeber Beiträge an die Sozialversicherungsträger im Niederlassungsland des Telearbeiters abführen. Diese Regelung ist in den Fällen nicht sehr praktisch, in denen der Telearbeiter die Leistungen unmittelbar

vom Arbeitgeber erhält, z. B. Leistungen bei Krankheit. Derartige grenzüberschreitenden Verrichtungen dürften kompliziert und kostspielig werden.

Was die Altersrentenansprüche betrifft, so könnte sich ein Problem ergeben, wenn die Summe aller Altersrentenansprüche, die im Rahmen der verschiedenen Arbeitsleistungen für eine Vielzahl von Arbeitgebern erworben wurden, nicht zu nennenswerten Einkünften führen; die nationalen Bestimmungen untersagen manchmal die Zusammenrechnung von Leistungen. Ein anderes Problem besteht darin, daß es im Falle von Zusatzrenten noch keine Koordinierungsregeln gibt und Personen mit geringen Beschäftigungszeiten ihre Ansprüche verlieren können. Aus diesen Gründen sollten Versicherungsunternehmen dazu ermutigt werden, neue Versicherungsformen zu entwickeln, die die Erbringung von Telearbeitsleistungen für mehr als einen Arbeitgeber oder für Auftraggeber in einem oder mehreren Ländern abdecken.

Außerhalb der EU

Wird ein Beschäftigungsauftrag an Arbeitnehmer außerhalb der EU vergeben, so findet die Verordnung Nr. 1408 keine Anwendung und die EU und ihre Mitgliedstaaten sind nicht für den sozialen Schutz dieser Arbeitnehmer zuständig. Es ist zu entscheiden, ob eine derartige Arbeitsvergabe ordnungspolitisch geregelt werden muß. Im Rahmen eines allgemeinen Ansatzes sollten Auftraggeber und Telearbeiter jedoch verpflichtet sein, sich anzumelden und ihre Berufstätigkeit registrieren zu lassen, um zu verhindern, daß die Schwarzarbeit einen so großen Umfang annimmt, daß sich negative Folgen bemerkbar machen.

Die Vergabe von Aufträgen an Arbeitskräfte in allen Teilen der Welt außerhalb der EU verstärkt das Problem der Entrichtung von Beiträgen für die soziale Sicherheit, da in diesem Fall keine direkten Zahlungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern an das nationale System erfolgen. Als mögliche Maßnahme bietet sich hier die Entrichtung eines Festbetrags für jeden Beschäftigten an, an den der Arbeitgeber externe Aufträge vergibt. Obwohl dieser Grundsatz sinnvoll sein könnte, dürften Probleme im Bereich der Überwachung und Regulierung eines derartigen Systems entstehen.

Das Problem des Sozialdumpings

Die Erbringung von Arbeitsleistungen mit Hilfe des Einsatzes von Informations- und

Kommunikationstechnologien bedeutet, daß Entfernungen keine Rolle mehr spielen und es auch sehr einfach ist, Arbeitsaufträge im grenzüberschreitenden Bereich anzunehmen. Es ist außerdem möglich, Aufträge von mehr als einem Arbeitgeber anzunehmen oder trotz Krankheit, Behinderung, Alter oder Mutterschaft erwerbstätig zu sein. Wie in den vorhergehenden Abschnitten erläutert wurde, kann dies zu Schwierigkeiten führen; ein noch größeres Problem besteht darin, daß es im allgemeinen sehr schwierig sein dürfte zu überprüfen, wann und für wen eine Person arbeitet.

Ein weiteres Problem kommt hinzu: Gemäß der Verordnung Nr. 1408 ist zwar gegebenenfalls das Recht des Beschäftigungslandes anzuwenden, doch unterlassen die Arbeitgeber, die unregelmäßige Aufträge an Telearbeiter vergeben, häufig die Unterrichtung der Versicherungsträger im zuständigen Mitgliedstaat, und auch die Telearbeiter melden sich dort nicht. Die gegenwärtige Regelung könnte außerdem die Arbeitgeber zur Suche nach „billigen Arbeitskräften“ ermutigen.

Das Gemeinschaftsrecht könnte in dieser Hinsicht Abhilfe bringen. Die EU könnte untersuchen, ob es zweckmäßiger wäre, daß die Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge an das System des Landes abführen, in dem sie tätig sind. Schließlich sind die Telearbeiter bereits durch die Systeme des Landes abgedeckt, in dem sie arbeiten. Abgesehen von der Frage, wie man überprüft, ob Telearbeit verrichtet wird, damit die diesbezüglichen Beiträge eingezogen werden, könnte eine derartige Bestimmung das Sozialdumping unterbinden.

ASPEKTE DES GESUNDHEITSSCHUTZES UND DER SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ FÜR TELEARBEITER IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Im Bericht wird untersucht, ob es spezifische Probleme des Gesundheitsschutzes oder der Sicherheit am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Telearbeit gibt oder ob Situationen vorliegen, die durch die Telearbeit verschlimmert werden könnten; außerdem werden Lösungsansätze identifiziert.

HAUPTPROBLEME:

Unzureichende Erkenntnisse über die Auswirkungen der Telearbeit auf die Gesundheit

Schwierigkeiten der Arbeitgeber und Aufsichtsbehörden bei der Überwachung der Einhaltung von Normen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Teleheimarbeitsplätze infolge des Schutzes der Privatsphäre

Gefahr der mangelnden Eignung von Arbeitsplätzen in beengten Räumlichkeiten

Probleme bei der Definition von Berufsunfällen, wenn sich Unfälle in der Wohnung ereignen

Risiken im Zusammenhang mit der Arbeit in isolierter Umgebung (d. h. Überstunden, Streß, keine Weiterbildungsmöglichkeiten, keine Konsultation usw.)

Notwendigkeit der Schaffung von neuen Kontrollmechanismen, die an die Dezentralisierung der Beschäftigung angepaßt werden können

Der wichtigste Aspekt ist die Beantwortung der Frage, ob Telearbeit eine neue Arbeitsform darstellt und die Telearbeiter eine neue Beschäftigungskategorie bilden. Ist dies der Fall, dann sollte die Telearbeit durch spezifische Rechtsvorschriften geregelt werden. Ist die Telearbeit hingegen eine neue Form der Arbeitsorganisation, dann sollte die Regulierung auf dem Wege einer einfachen Ausdehnung der bestehenden Rechtsvorschriften erfolgen, zu denen insbesondere die Bestimmungen über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz zählen.

■ Unzureichender Wissensstand

Daten über den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz im Bereich der Telearbeit stehen nur in begrenztem Umfang zur Verfügung und sind in zahlreichen Ländern überhaupt nicht

vorhanden, insbesondere was Selbständige oder mobiles Personal betrifft. Es fehlen vor allem Langzeitstudien über die Folgen der Arbeit in isolierter Umgebung. Über andere Formen der Telearbeit, die neben der Teleheimarbeit bestehen, ist wenig bekannt.

■ Keine spezifische ordnungspolitische Regelung der Telearbeit

Es gibt keine spezifische ordnungspolitische Regelung der Telearbeit. Zumindest für Telearbeitnehmer gibt es zwei Arten von Vorschriften, die sich auf die Arbeitsbedingungen beziehen:

- Vorschriften über die Heimarbeit,
- Vorschriften über die Bildschirmarbeit.

■ Zugang zu den Arbeitsplätzen

Die Berechtigung zum Zugang zu den Arbeitsplätzen ist insbesondere im Falle der Teleheimarbeit eine Schlüsselfrage. In den meisten Ländern genießen die Bürger das Recht der Unverletzlichkeit der Wohnung. Daraus ergeben sich zwei Probleme:

- Wie können die Arbeitgeber für die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen für die Arbeitsplätze von Telearbeitern verantwortlich gemacht werden, wenn sie keinen Zugang zu den Arbeitsplätzen haben? Wie können sie ihrer Verpflichtung zur Arbeitsplatzbewertung nachkommen?
- Gleiches gilt für die Aufsichtsbehörden, falls sie keine Berechtigung zum Zutritt zu Privatwohnungen haben, obwohl es in

dieser Hinsicht Ausnahmeregelungen gibt. In den Niederlanden sind die Arbeitsinspektoren beispielsweise zum Betreten von Privatwohnungen berechtigt.

■ **Selbständige Erwerbstätigkeit**

Bei selbständigen Telearbeitern ist die Frage des Arbeitsschutzes besonders schwierig. Gegenwärtig steht es Telearbeitern frei, ihre Arbeit und ihre Arbeitsplatzeinrichtung nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Mit Ausnahme Irlands gibt es in keinem Land Vorschriften über die Arbeitsbedingungen von Telearbeitern.

■ **Gesundheitliche Folgen der Telearbeit**

Die gesundheitlichen Folgen sind sehr schwer abzuschätzen; dies gilt unabhängig davon, ob die durchgeführten Arbeiten eine geringe oder hohe Qualifizierung erfordern und die Arbeitnehmer die Kontrolle über die Arbeit und den Arbeitsrhythmus haben. Hochqualifizierte Fachkräfte oder Manager dürften in der Regel mehr Kontrolle über ihre Arbeit haben als Telearbeiter, die Daten auf Stückzahlbasis verarbeiten. Eine durch ständige Wiederholungen gekennzeichnete Tätigkeit, insbesondere unter Benutzung einer Computertastatur, kann zu chronischen Beschwerden (RSI-Syndrom) führen.

■ **Arbeitsplatz**

Es gibt zahlreiche Vorschriften über die Arbeitsplatzgestaltung und ergonomische Normen. Es stellt sich dabei die Frage, wie sichergestellt werden kann, daß Telearbeitsplätze und -geräte, insbesondere in Privatwohnungen, angemessen gestaltet und ausgestattet sind; dies gilt insbesondere im Hinblick auf den zur Verfügung stehenden Raum, die Belüftung, die Beleuchtung, die Lärmbelastigung, die Geräteausstattung u. a. m.

In einigen Ländern, in denen der Wohnraum knapp ist, könnte dieser Faktor wesentlich dazu beitragen, daß die Entwicklung der Teleheimarbeit behindert wird oder sich negative Auswirkungen für die Gesundheit der Telearbeiter ergeben.

■ **Soziale Stellung und Familienstand**

Obwohl die Telearbeit für Personen, die bisher keiner Erwerbstätigkeit nachgehen

konnten (z. B. wegen Behinderung oder familiären Verpflichtungen), enorme Möglichkeiten für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bietet, ruft sie auch Probleme eigener Art hervor. Dazu zählt insbesondere die Wechselwirkung zwischen der beruflichen Tätigkeit und den sozialen oder familiären Gegebenheiten. Die individuelle Belastung kann für Telearbeiter sehr hoch werden, wenn sie nicht über eine ruhige Arbeitsumgebung verfügen, in der sie ihre Tätigkeit ausüben können. Soziale und gesellschaftliche Faktoren können daher in Verbindung mit den physischen Gegebenheiten eine große Rolle in bezug auf die Qualität des Arbeitslebens von Telearbeitern spielen. Auch die geschlechtsbezogene Dimension muß beachtet werden, da weibliche Arbeitskräfte immer noch die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung haben.

■ **Arbeitszeit und Arbeitsrhythmus**

Die Dauer der Arbeitszeit, insbesondere bei Vorliegen von entsprechenden Auflagen für den Arbeitgeber, ist schwer zu kontrollieren. Lange Arbeitszeiten können die Gesundheit beeinträchtigen, insbesondere an schlecht gestalteten Arbeitsplätzen oder bei der Durchführung von sich wiederholenden Aufgaben.

Die Verbindung von Arbeitszeit und Telearbeit wirft auch die Frage nach der Definition von Berufsunfällen und Berufskrankheiten auf: Sind sie im Rahmen der beruflichen Tätigkeit eingetreten? Sind sie wegen der beruflichen Tätigkeit eingetreten? Die Behandlung dieser wichtigen Fragen wurde noch nicht in Angriff genommen.

Das Muster des Arbeitsrhythmus kann insbesondere im Zusammenhang mit sich wiederholenden Aufgaben zu Erkrankungen des Bewegungsapparats führen (schlechte Gestaltung der Arbeitsstationen) und Streß hervorrufen (keine Kontrollmöglichkeiten in bezug auf die Arbeit). Diese Auswirkungen werden durch lange Arbeitszeiten verstärkt.

■ **Isolierte Arbeitsumgebung**

Es besteht Einigkeit darüber, daß die Isolierung (physische oder soziale) eines der größten Probleme der Telearbeit darstellt.

Die physische Isolierung der Telearbeiter kann zur Gefahr der Ausgrenzung vom Arbeitskollektiv führen. Kollektive Arbeitsbeziehungen können durch

individuelle Arbeitsbeziehungen abgelöst werden, so daß sich die Telearbeiter in einer schwierigeren Situation befinden, wenn es um Verhandlung, Unterrichtung und Konsultation geht. Diese Gefahr wiegt um so schwerer, als in der heutigen Zeit die „Teamarbeit“ ein Schlüsselbegriff ist. Telearbeiter haben gegebenenfalls größere Schwierigkeiten, wenn sie Unterstützung durch das Unternehmen oder die Kollegen benötigen. Auch die Weiterbildung ist ein Thema, das einer gründlichen Untersuchung bedarf.

■ **Neue Kontrollmechanismen**

Es wurde bereits erwähnt, daß Leistungs- oder Verhaltenskontrollen aufgrund der Unverletzlichkeit der Privatwohnung erschwert sind. Auch wenn der Zutritt zu Privatwohnungen möglich ist, gestaltet sich die Kontrolle aus einer Reihe von Gründen problematisch. Nicht alle persönlichen Arbeitsstationen können direkt kontrolliert und geprüft werden; dies gilt insbesondere für Telearbeitsplätze. Aus diesem Grund sollten neue Kontrollmechanismen entwickelt werden:

- In Skandinavien, insbesondere in Norwegen und Schweden, werden Mechanismen der „Systemkontrolle“ geschaffen. Sie sollen sicherstellen, daß die richtigen Managementverfahren eingesetzt werden, damit Aspekte des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsbedingungen ordnungsgemäß und von Anfang an abgedeckt werden.
- Wie die Erfahrung gezeigt hat, wird die Telearbeit in zahlreichen Fällen durch die Hintertür eingeführt und breitet sich durch das allmähliche Hinzukommen von immer mehr Einzelfällen aus. Es gibt keine offizielle Unternehmenspolitik und Abstimmung zu diesem Thema und die Folgen der Telearbeit für die Arbeitsorganisation und die Auswirkungen für den Gesundheitsschutz und die Arbeitsbedingungen werden nicht auf breiter Basis erörtert und ausgehandelt, obwohl sehr häufig Gremien wie die Betriebsräte konsultiert werden sollten oder könnten. Abkommen über Telearbeit (wie die IBM-Betriebsvereinbarung) bilden eine Ausnahme.

Es wird empfohlen, daß die Einführung oder Ausweitung der Telearbeit in größerem Umfang offiziell und offen in den Unternehmen erörtert wird, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen; dies gilt insbesondere dann, wenn Konsultationsorgane wie die Betriebsräte vorhanden sind.

WEITERE BERICHTE UND ARBEITSDOKUMENTE ZUR TELEARBEIT (Veröffentlichungen der Stiftung im Zeitraum 1985-1995)

Telework: Impact on Living and Working Conditions
(WP/85/01/EN and FR)

Telework: Women and Environments (WP/88/14/EN)

Telearbeit – Meinungen und Standpunkte der Sozialpartner und der Erwerbstätigen sowie das Potential dezentraler informationstechnisch gestützter Büroarbeit in Europa (WP/88/15/EN und DE)

The Electronic Home: Social Impact of Telemedicine at Home (WP/93/12/EN)

The Electronic Home – Social and Spatial Aspects – A Scoping Report (WP/93/22/EN)

The Electronic Home – Interactive Telecommunications for the Future (WP/93/56/EN)

Telematics in Medicine: Reconnecting Health (The Role of Telehealth and Telemedicine in the Electronic Home)
(EF/94/14/EN)

Telematics for Health – The Role of Telehealth and Telemedicine in Homes and Communities

(Bezug: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften – ISBN 1-85775-023-3)

L'impact de la domotique sur les fonctions urbaines
(EF/93/24/FR)

Telelifestyles and the Flexicity (EF/93/24/EN)

Telework: A practical Guide (EF/94/32/EN)

Flexi-Raum/ Arbeitsmobilität (WP/95/29/DE und EN)

Fallstudie Teleheimarbeit: Empirische Untersuchung der Bedingungen und Auswirkungen von

Teleheimarbeit oder Telehomework Case Study: Empirical Study on the Conditions and Effects of Telehomework (WP/95/58/DE und EN)

Eberhard Köhler, Koordinator der thematischen Gruppe Arbeitsorganisation/Arbeitsbeziehungen, ist als Forschungsleiter zusammen mit **Pascal Paoli** und **Timo Kauppinen** für die Telearbeit-Projekte zuständig.

Weitere Informationen sind erhältlich bei:

Camilla Galli da Bino, Beauftragte für Informationsaustausch und -koordination, Arbeitsorganisation/Arbeitsbeziehungen, oder **Dimitrios Politis**, Beauftragter für Informationsaustausch und -koordination, Gesundheitsfragen

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland

Tel. (353-1) 204 31 00 Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-Mail Camilla.GallidaBino@eurofound.ie Dimitrios.Politis@eurofound.ie

The Health and Safety Issues for Teleworkers in the European Union – Konsolidierter Bericht von Pekka Huuhtanen, Helsinki, Finnland (WP/97/29/EN)

Nationale Berichte:

Belgien: H. D'Hertefelt, C. Hoedemakers, N. Van Landegem; **Dänemark:** H. Burr; **Deutschland:** P. Ullsperger, M. Ertel; **Finnland:** Pekka Huuhtanen; **Frankreich:** M. Neboit, M. F. Kouloumdjian, L. Armellino, V. Montandrea; **Griechenland:** S. Papadopoulos; **Irland:** P. Claffey; **Italien:** G. Ludovisi, R. Bisegna, C. Grandi; **Luxemburg:** C. Bollendorf; **Niederlande:** H. de Vries; **Österreich:** P. Kolm, I. Reifinger, C. Kral-Bast; **Portugal:** A. M. Vasconcelos, A. Durao, R. Monteiro; **Schweden:** K. Baneryd; **Spanien:** J. P. Bilbao; **Vereinigtes Königreich:** T. Cox, A. J. Griffiths, M. J. Barker

The Social Security Position of Teleworkers in the European Union – Konsolidierter Bericht von Frans Pennings, Tilburg, Niederlande (WP/97/27/EN)

Nationale Berichte:

Belgien: Anke Gieselink; **Dänemark:** Bent Greve; **Deutschland:** Peter Wedde; **Finnland:** Asko Heikkilä;

Frankreich: Jean-Jacques Dupeyroux; **Griechenland:** Ioannis Koukiadis; **Irland:** Nuala Butler; **Italien:** Tiziano Treu, Luciano Pero; **Luxemburg:** Marc Feiereisen; **Niederlande:** Frans Pennings, Trudy Dijkman **Österreich:** Brigitta Mlinek; **Portugal:** António Nunes de Carvalho; **Schweden:** Niklas Bruun, Märeta Johnson; **Spanien:** Fermin Rodriguez-Sañudo; **Vereinigtes Königreich:** Sarah Podro

The Legal and Contractual Situation of Teleworkers in the European Union

Konsolidierter Bericht von Roger Blanpain, Leuven, Belgien (WP/97/28/EN)

Nationale Berichte:

Belgien: Roger Blanpain; **Dänemark:** Ruth Nielsen; **Deutschland:** W. Däubler, Peter Wedde; **Finnland:** Asko Heikkilä; **Frankreich:** J. E. Ray; **Griechenland:** Ioannis Koukiadis; **Irland:** Nuala Butler, William K. Roche; **Italien:** Tiziano Treu, Luciano Pero; **Luxemburg:** Marc Feiereisen; **Niederlande:** A. Jacobs, A. D. M. van Rijs; **Österreich:** Brigitta Mlinek; **Portugal:** Pedro Furtado Martins; **Schweden:** Niklas Bruun, Märeta Johnson; **Spanien:** Fermin Rodriguez-Sañudo; **Vereinigtes Königreich:** Paul L. Davies

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Nachdruck – außer zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe gestattet, unter der Voraussetzung, daß der Stiftung ein Exemplar übermittelt wird.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen,

Wyattville Road, Loughlinstown,

Co. Dublin, Irland

Tel. (353-1) 204 31 00 Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09 E-Mail postmaster@eurofound.ie



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

ISBN 92-828-2815-8



9 789282 828151