

## Telearbeit braucht Vertrauen

Seite 1 von 1



**Immer mehr Menschen erledigen einen Teil ihrer Arbeit von zu Hause aus. In Zeiten schneller Internetleitungen und kostengünstiger PC-Ausstattung ist das finanziell wie auch technisch nahezu problemlos machbar. Dennoch sollten die Arbeitsmodelle klar geregelt sein, raten Juristen. [19.03.2007]**

Lag der Telearbeitsplatz-Anteil an der Gesamtzahl der Arbeitsplätze im Jahr 2004 noch bei rund sechs Prozent, so soll er sich bis zum Jahr 2015 verdoppeln. Das meinen Experten öffentlicher Institutionen in einer Umfrage, veröffentlicht bei Deutschland-Online. Dabei wird es sich nicht nur um Vollzeit-Telearbeitsplätze handeln, sondern auch um "alternierende" Telearbeit. Dabei arbeitet der Beschäftigte sowohl von zu Hause als auch vom Büro aus.

### **Wechsel zwischen Büro und Wohnung**

Den bedeutendsten Einfluss haben diese Telearbeitsplätze auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Eine große Mehrheit der Befragten meint schon heute, dass sich dank wechselnder Heimarbeit Beruf und Privatleben gut vereinbaren lassen. Das war auch ein wesentlicher Grund, warum beim Unternehmen Schott, Spezialist für Glas, Telearbeit eingeführt wurde.

Im April 1998 wurde ein Pilotprojekt mit 15 bis 20 Mitarbeitern gestartet. Heute sind rund 150 Telearbeiter am Standort Mainz beschäftigt. Die Zufriedenheit bei Telearbeitern, Vorgesetzten und Betriebsrat ist hoch. Zudem habe sich die Produktivität und Kreativität durch bessere Organisation und effizienteres Zeitmanagement der Telearbeiter erhöht, teilt Schott mit. Das Unternehmen will ein attraktiver Arbeitgeber sein. Deshalb werden zunehmend mehr Telearbeitsplätze angeboten.

### **Telearbeiter am Rande der Statistik**

Das scheint ein Trend in der Wirtschaft zu sein. "Es gibt immer mehr alternierende Telearbeiter, die allerdings in keiner Statistik auftauchen", sagt Dr. Josephine Hofmann, Leiterin des Competence Center Business Performance Management am Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart. Sie meint

damit all die Menschen, die abends oder an den Wochenenden von zu Hause aus mit dem Laptop arbeiten, sich ins Firmennetz einwählen, E-Mails beantworten oder Termine koordinieren.

"Große Unternehmen, die alternierende Telearbeit offensiv betreiben, regeln diese Arbeitsmodelle in Arbeitsverträgen oder in Betriebsvereinbarungen", erklärt sie. Das Idealmodell für einen Telearbeitsplatz gebe es allerdings nicht, weil der individuelle Fall immer von den Arbeitsprozessen abhängig sei. Dennoch nennt sie fünf grundsätzliche Bedingungen, die erfüllt werden müssen, damit Telearbeit im Wechsel mit dem Büro funktioniert:

- Zu Hause müssen die gleichen Anwendungen und Kommunikationslösungen wie im Büro bereit gestellt werden.
- Der Heimarbeitsplatz sollte wie das Büro mit allen nötigen Mitteln ausgestattet sein - beispielsweise mit Schreibtisch, Stuhl und Bildschirm. Bei Bedarf müssen auch Telefon mit Freisprecheinrichtung oder Einrichtungen für Videokonferenz zur Verfügung stehen, wenn diese in der Firma üblich sind.
- Es ist notwendig, dass der Telearbeiter zu Hause einen abgegrenzten Bereich hat, in dem er ungestört arbeitet, auch aus Gründen des Datenschutzes
- Telearbeit setzt wohlwollende und kooperative Kollegen und Vorgesetzte voraus, um Neid und Missgunst zu vermeiden.

### **Problemfelder Wartung und Datensicherheit**

"Ein großer Fehler ist es, wenn die Beschäftigten mit ihrem privaten Rechner für die Firma arbeiten", warnt Hofmann. Datenschutz und Datensicherheit sei in den Fällen nicht mehr gewährleistet, eine Wartung vom IT-Service-Personal des Unternehmens nur unter erschwerten Bedingungen möglich. Ihre Empfehlung: Mit einem Firmenlaptop hat der Mitarbeiter nur einen Ort der Datenhaltung.

Die Kosten für einen Telearbeitsplatz bezeichnet Hofmann als überschaubar: Für die Ausstattung seien 2000 bis 4000 Euro fällig, hinzu kämen die laufenden Gebühren für Telefon und Flatrate. Und schon kann es losgehen. Stopp, meinen Juristen. Ohne klare Absprachen keine Telearbeit, lautet deren Rat an die Arbeitnehmer.

### **Experte empfiehlt vertragliche Absicherung**

"Ist Telearbeit weder im Tarifvertrag noch in einer Betriebsvereinbarung geregelt, empfehle ich dringend, einen Zusatz zum Arbeitsvertrag abzuschließen", sagt Thomas Hey, Partner der internationalen Anwaltssozietät Clifford Chance. Denn der "Ort der Leistungserbringung" ist grundsätzlich der Betrieb des Arbeitgebers. Und wer nicht zur Arbeit erscheint, dem drohen Abmahnung oder gar Kündigung. In dem Zusatz muss deshalb stehen, dass der Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten darf, wie hoch der Umfang der Telearbeit ist oder sein kann, wer sich um die IT kümmert, sollte sie nicht funktionieren und wem das Equipment überhaupt gehört.

Grundsätzlich rät Hey, dass die Technik vom Arbeitgeber bereitgestellt und gewartet wird. In diesem Fall hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, dass das System funktioniert. Wenn nicht, muss er dafür sorgen, dass der Telearbeiter seine Aufgaben erfüllen kann. Der Arbeitgeber ist also gut beraten, seinem Arbeitnehmer eine ordentliche Anlage hinzustellen. Denn wenn der nicht arbeiten kann, weil die Technik nicht funktioniert, so muss das Unternehmen sein Gehalt trotzdem zahlen. Einen gesetzlich geregelten Anspruch auf eine derartige Ausgestaltung der Telearbeit haben die Beschäftigten aber nicht.

### **Auf die Arbeitszeit achten**

Dr. Torsten Weigt, Partner der Frankfurter Sozietät Waldeck Rechtsanwälte, empfiehlt Telearbeitern, ihre Arbeit und Arbeitszeit zu dokumentieren - etwa wie lange an einem Tag an einem bestimmten Projekt gearbeitet wurde. Aber Achtung: auch zu Hause gilt das Arbeitszeitgesetz. Danach muss nach zehn Stunden Arbeit am Stück Schluss ein. "Die Mitarbeiter sollten sich im Idealfall an die Kernarbeitszeiten der Firma halten", ist sein Tipp, aber kein Muss.

Denn alternierende Telearbeit habe ganz besonders mit Vertrauen zu tun. "Nur wenn das notwendige Vertrauen vorhanden ist, funktioniert das Modell", so seine Erkenntnis. Doch nicht jeder bringe die Selbstdisziplin auf, die für Telearbeit notwendig sei und es gebe durchaus Beschäftigte, die "den alltägliche Druck und die Kontrolle durch den Chef in der Firma brauchen". Wenn der Arbeitgeber die Situation so einschätzt, ist das Verhandlungsgeschick des Arbeitnehmers gefragt. Denn einen gesetzlichen Anspruch auf Heimarbeit gibt es, anders als bei der Teilzeit, nicht.