

Gewerkschaft der Polizei

Bundesvorstand

**Stand:
31. August 2000**

Positionen zur Telearbeit

Inhalt

1. Gegenwärtige Situation	3
2. Möglichkeiten von Telearbeit.....	4
3. Rahmenbedingungen	5
4. Bewertung	7
Merkmale für den Mindeststandard einer Dienst- vereinbarung zur Telearbeit	8

1. Gegenwärtige Situation

PC, E-Mail, Chipkarten und computergesteuertes oder -unterstütztes Arbeiten gehören heutzutage zum Alltag. Mehr noch als zu Zeiten des mechanischen Webstuhls hat die aktuelle Einführung von neuen Technologien Wirkungen und Konsequenzen auf die Gestaltung von Arbeit.

Datenleitungen und moderne Telekommunikationsnetzwerke bieten große Chancen und neue Optionen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Bei der Bewältigung ihrer alltäglichen Arbeitsaufgaben erfahren sie dadurch nur Erleichterung. Am Beispiel "Telearbeit" werden die zukünftigen Möglichkeiten deutlich. Im "Bericht an den Club of Rome" aus dem Jahre 1997 heißt es unter der Überschrift "Wie wir arbeiten werden":

"Telearbeit ist ein bedeutender Aspekt des zunehmenden Einsatzes von Computern im Produktionsprozess und ein Schaufenster auf den Arbeitsplatz der Zukunft".

Im Rahmen der derzeitigen technischen Möglichkeiten bedeutet Telearbeit in jedem Fall ein Wechsel der Arbeitstätigkeit vom üblichen Arbeitsplatz an fast jeden anderen denkbaren Ort. Doch Telearbeit bedeutet nicht nur eine Standortverschiebung des Arbeitsplatzes. Diese neue Arbeitsform stellt zwei bislang inflexible Aspekte der Arbeitskultur und -organisation zur Disposition: Ort und Zeit ! Mit der Verlagerung von Arbeit wird ihr sozialer Aspekt einer Beurteilung unterzogen.

Im Medienzeitalter ist Telearbeit mehr als nur eine logische Konsequenz zur Möglichkeit des Einkaufs oder der Dienstleistung via Internet. Gewerkschaftliche Reaktionen darauf dürfen sich nicht nur auf die Betrachtung von Arbeitszeit reduzieren. Seitens der DGB-Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes sind Initiativen für Vereinbarungen über die Arbeitsbedingungen der Telearbeitnehmerinnen und Teilnehmer ergriffen worden.

Da der Staatssekretärausschuss "Moderner Staat – Moderne Verwaltung" inzwischen beschlossen hat, die Zahl der Telearbeitsplätze in der Bundesverwaltung bis 2002 auf insgesamt 2 Prozent aller Arbeitsplätze auszudehnen, wurde der Bundesinnenminister Ende Januar 2000 an die Gespräche vom Frühjahr/Sommer 1999 erinnert.

Der dynamische Ausbau eines technischen Netzwerkes innerhalb von Polizeidienststellen fordert eine ganzheitliche Betrachtung und lässt keine Einschränkung auf Beschäftigungsgruppen zu. Die Möglichkeiten der Formen von Telearbeit schließen nicht aus, dass auch andere Arbeitsbereiche betroffen sein könnten.

Hinsichtlich der gewerkschaftlichen Betrachtung wurde deshalb ein ganzheitlicher Ansatz gewählt, unabhängig vom derzeitigen technischen Stand und dem aktuellen Grad der Betroffenheit.

2. Möglichkeiten der Telearbeit

Eine abschließende Definition des Begriffs "Telearbeit" mit allgemeingültigem Charakter liegt derzeit nicht vor. Aus gewerkschaftlicher Sicht erscheint jedoch folgende Definition naheliegend:

"Telearbeit liegt immer dann vor, wenn Tätigkeiten mit einer gewissen Regelmäßigkeit außerhalb des Betriebs des Arbeitgebers erfolgen und dabei neue Informations- und Kommunikationstechniken zur Arbeitserbringung genutzt werden". (vgl. Wedde, P.: Telearbeit, Handbuch für Arbeitnehmer, Betriebsräte und Anwender, Köln, Bund-Verlag, 1994)

Das Bundeswirtschaftsministerium unterscheidet folgende Formen von Telearbeit:

2.1 Heimbasierte Telearbeit

2.1.1 Telearbeit ausschließlich zu Hause

Bei dieser Tätigkeitsform steht der Telearbeiterin/dem Telearbeiter kein Arbeitsplatz beim Arbeitgeber zur Verfügung. Stattdessen erfolgt die Arbeitsverrichtung ausschließlich in der Wohnung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters.

2.1.2 Alternierende Telearbeit

Bei dieser Form der Telearbeit besitzt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sowohl einen Arbeitsplatz beim Arbeitgeber als auch einen in ihrer/seiner Wohnung, wobei sie/er zwischen diesen Arbeitsplätzen hin- und herpendelt. Diese Form wird derzeit in der Bundesverwaltung favorisiert und bereits in einigen Pilotprojekten erprobt.

2.2 Mobile Telearbeit

Mobile Telearbeit bezeichnet das ortsunabhängige Arbeiten mit mobiler Kommunikationstechnik.

2.3 Telearbeit im Telecenter

2.3.1 Satellitenbüro

Bei einem Satellitenbüro handelt es sich um Büroräume, die zwar zu einem Unternehmen gehören, sich aber nicht in den üblichen Büroräumen befinden, sondern ausgelagert sind.

2.3.2 Nachbarschaftsbüro

Nachbarschaftsbüros befinden sich wie Satellitenbüros in räumlicher Nähe zu den Wohnorten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Gegensatz zu Satellitenbüros werden sie jedoch von mehreren Unternehmen genutzt und unterhalten.

2.4 On-Site-Telearbeit

On-Site-Telearbeit bezeichnet die Ausführung von Telearbeit am Ort des Wertschöpfungspartners oder -prozesses, wobei die Telearbeitsplätze stationär eingerichtet sind.

Von den hier dargestellten Formen wird seitens der Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes derzeit die alternierende Telearbeit favorisiert. Bei der Dynamik des Prozesses ist jedoch nicht absehbar, zu welchem Zeitpunkt unter Berücksichtigung der technischen Entwicklung die alternative "Mobile Telearbeit" oder unter dem Gesichtspunkt "Outsourcing" die anderen Formen in Betracht kommen.

3. Rahmenbedingungen

Unabhängig von technischen Weiterentwicklungen sollten folgende Rahmenbedingungen beurteilt und beachtet werden:

3.1 Individuelle Einflussgrößen

Freiwilligkeit für eine Telearbeitstätigkeit ist die Grundlage für eine positive Einstellung zu dieser Arbeitsform. Das persönliche Anforderungsprofil für eine/einen interessierte/interessierten "Telearbeiterin/Telearbeiter" wird geprägt durch:

- die ergebnisorientierte Tätigkeit
- die räumlichen Voraussetzungen
- die Qualifizierung für die Telearbeit

Unabhängig vom Inhalt der Arbeit stellen die vorgenannten Punkte die Eckwerte für die Arbeitsmöglichkeiten dar. Besondere individuelle Voraussetzungen erleichtern die praktische Umsetzung einer räumlich abgesetzten Arbeitsorganisation.

3.2 Personalführung

Durch die Disposition von Ort und Zeit bei der Aufgabenerledigung wird die Personalführung vor neue Anforderungen gestellt. Telearbeit erfordert in vielseitiger Hinsicht erhöhte Aufmerksamkeit aller am Prozess Beteiligten.

- 3.2.1 Eine gemeinsame Vertrauensbasis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss unabhängig vom Grad der Betroffenheit bestehen.
- 3.2.2 Die Telearbeitsfähigkeit drückt sich vornehmlich durch die Akzeptanz bei den übrigen Beschäftigten und Vorgesetzten hinsichtlich der Telearbeitstätigkeit aus.
- 3.2.3 Die Wechselbeziehung des gegenseitigen Vertrauens stellt die Motivation aller Betroffenen hinsichtlich der Akzeptanz her.

- 3.2.4 Die Standortverlagerung stellt höhere Anforderungen (Ansprüche) an die Arbeitskontrolle und die Arbeitszeit. Hier gilt: "Vertrauen – statt Kontrolle".
- 3.2.5 Der soziale Aspekt von Arbeit (z.B. Karriereerwartung, Betreuungsmaßnahmen) ist stärker berührt als bei den herkömmlichen Arbeitsformen. Die Führungsverantwortung, aber auch die Interessenvertretung seitens der Gewerkschaft und der Personalräte ist in diesem Zusammenhang besonders gefordert.
- 3.2.6 Die Durchführung der Telearbeit mündet in einer Zielvereinbarung.

3.3 Schutzvorschriften

Sämtliche Arbeitsschutzbestimmungen behalten ihre Gültigkeit bzw. bedürfen ihrer Anpassung und Ergänzung an die spezifischen Gegebenheiten dieser Arbeitsform. Dies gilt auch für den Überwachungsauftrag gem. PersVG.

3.4 Abschluss von Dienstvereinbarungen

Zur Herbeiführung einheitlicher Handhabungen innerhalb von Dienststellen ist der Abschluss von Dienstvereinbarungen anzustreben (siehe Anhang).

3.5 Steuerrechtliche, versicherungsrechtliche, haftungsrechtliche Gegebenheiten

Im Rahmen der individuellen Voraussetzung sind hier vor Aufnahme der Tätigkeiten eindeutige Regelungen zu treffen.

3.6 Haushaltssituation

Die Zielsetzung der Arbeitgeber liegt in der Einsparung von Haushaltsmitteln im Bereich der Betriebskosten und Unterhaltungskosten. Zunächst treten durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen Mehrkosten auf, die jedoch durch sogenanntes "Desk-sharing" bzw. "Room-sharing" aufgefangen werden können. Knappe Haushaltsmittel zwingen zur Wirtschaftlichkeit, die die Telearbeit fördern kann.

3.7 Besonderheit der Telearbeit

Die Telearbeit ist gekennzeichnet durch die Auflösung der ortsgebundenen Tätigkeit. Sie ändert nicht den Inhalt und damit die Wertigkeit der wahrgenommenen Arbeit. Gewerkschaftliche Forderungen hinsichtlich der Bezahlung sind daher nicht zwingend.

4. Bewertung

Bisherige Erfahrungen weisen eine hohe Akzeptanz aller Beteiligten für die Telearbeit aus. Das Medienzeitalter fördert sicherlich die positive Einstellung gegenüber dieser neuen Form von Arbeit. Diese Einstellung zur Telearbeit löst die Nutzungsprobleme nicht. Sie ist jedoch hilfreich beim pragmatischen Lösen dieser Probleme.

Seit der vorindustriellen Zeit ist die Telearbeit wieder eine Chance, Arbeitsplatz und Wohnort zusammenzuführen. Diese Chance ist jedoch eher von historischer Bedeutung denn von konkreter Relevanz für die Betroffenen.

Telearbeit muss jedoch als eine weitere Chance hinsichtlich des Abbaus der Arbeitslosigkeit gesehen werden. Die Stichworte hierzu reichen von der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern, Flexibilisierung von Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Wiedereingliederung.

In einer sich immer schneller verändernden Arbeitswelt unter Ausnutzung moderner Netzwerke von Technik muss es darum gehen, die Interessen der arbeitenden Menschen zu sichern. Dies umso mehr, da derzeit nicht abschließend die Risiken abzuschätzen sind. Deshalb ist es notwendig, mit einem Schutzrahmen diese Risiken einzudämmen. Dem Abschluss von Dienstvereinbarungen kommt dabei eine vorrangige Bedeutung zu. Daraus wird, so zeigen Erfahrungen, Vertrauen in die neue Form von Arbeit geschaffen.

Telearbeit unterstützt die individuellen Bedürfnisse innerhalb unserer Gesellschaft. Der höhere Freiheitsgrad der Telearbeit kommt den Menschen entgegen. Er birgt jedoch auch Gefahren. Unsere gewerkschaftliche Aufgabe ist, diese Gefahren zu erkennen und zu mindern.

Merkmale für den Mindeststandard einer Dienstvereinbarung zur Telearbeit

Schutzfunktion für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer durch Abschluss von Dienstvereinbarungen

- Präambel:
 - Ziel
 - Art der Telearbeit
 - Begriffsdefinition

- Grundsatz:
 - Arbeitnehmerstatus
 - Beamtenstatus
 - Gültigkeit bestehender Regelungen
 - *Beteiligungsrechte Personalrat, Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung bei der Konkretisierung der Telearbeit*
 - kein Rechtsanspruch

- Voraussetzungen:
 - Freiwilligkeit, Rückkehrgebot
 - Telearbeitsfähigkeit der Aufgabenerledigung
 - häusliche Voraussetzungen (Arbeitsplatzgestaltung)
 - Qualifizierung

- Benachteiligungsverbot:
 - Fortbildung
 - Beurteilung
 - Karriere
 - soziale Kontakte

- Arbeitszeit:
 - Umfang und Lage
 - Präsenzzeiten in der Dienststelle (Regelung Fahrtzeiten)
 - Mehrarbeit/Arbeit während zuschlagspflichtiger Zeit erfolgt nur auf Anordnung der Dienststelle
 - Zeiterfassung

- Arbeitsmittel:
 - ausschließliche Beschaffung und Gestellung durch (Arbeitgeber) die Dienststelle, Behörde, Einrichtung
 - Wartung, Betreuung
 - Kostenerstattung/-beteiligung (z. B. Miete, Heizung)

- Arbeitsschutz

- Haftung/Versicherungsschutz

- Datenschutz/Geheimchutz
- Qualifizierung
- Regelung des Zugangs zur Telearbeitsstätte
- Beendigung des Telearbeitsverhältnisses:
 - Erfüllung der o. a. Voraussetzungen
 - Wegfall der o. a. Voraussetzungen
 - Einseitige Willenserklärung Dienststelle, Behörde, Einrichtung (Arbeitgeber)/Arbeitnehmerinnen /Arbeitnehmer
- Beilegung von Meinungsverschiedenheiten
- Geltungsdauer