



Studie zur Untersuchung des sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kontextes und der Trends der Telearbeit und des Rechts auf Abschalten im Kontext der Digitalisierung und der Zukunft der Arbeit während und nach der COVID-19-Pandemie

VT/2021/030

im Rahmen der Mehrfach-Rahmenverträge EMPL/2020/OP/0016

Zusammenfassung

May - 2023

VISIONARY
ANALYTICS **notus**

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration

Direktion Arbeitsplätze und Qualifikationen

Referat Zukunft der Arbeit, Jugendbeschäftigung

Kontakt: Krisztina Boros

E-Mail: EMPL-B1-UNIT@ec.europa.eu

Europäische Kommission

B-1049 Brüssel

Studie zur Untersuchung des sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kontextes und der Trends der Telearbeit und des Rechts auf Abschalten im Kontext der Digitalisierung und der Zukunft der Arbeit während und nach der COVID-19-Pandemie

VT/2021/030

im Rahmen der Mehrfach-Rahmenverträge EMPL/2020/OP/0016

Zusammenfassung

Die Autoren:

Visionary Analytics: Žilvinas Martinaitis (Projektleiter), Audronė Sadauskaitė, Aurinta Garbašauskaitė, Olea Morris, Vainius Bartasevičius, Nini Gigani

Notus: Maria Caprile, Pablo Sanz, Juan Arasanz

Europäische Universität Viadrina: Tania Bazzani

Mitwirkende:

Wir möchten Heejung Chung und Yvonne Lott für wertvolle Kommentare und Ratschläge danken. Das Studienteam dankt den nationalen Experten für die Datenerhebung und ihre Kommentare: L. Antoniou, Z. Bankó, J. Bednorz, P. Bejaković, N. Boavida, A. Borg, V. Czesana, I. Daminov, R. Dimitriu, D. Drabble, F. Hendrickx, I. Kadarik, V. Koniaris, I. Lichner, B. Lužar, I. Neykov, I. Reinholde, Z. Šimová, M. Štefanik, F. Turlan, P. Vroonhof und Experten von Oxford Research.

Manuskript abgeschlossen am Dezember 2022

Die in dieser Studie dargelegten Informationen und Ansichten sind die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die offizielle Meinung der Kommission wider. Die Kommission übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit der in dieser Studie enthaltenen Daten. Weder die Kommission noch Personen, die im Namen der Kommission handeln, können für die Verwendung der in dieser Studie enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. Weitere Informationen über die Europäische Union finden Sie im Internet (<http://www.europa.eu>).

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024

Europäische Union, 2024



Die Politik der Weiterverwendung von Dokumenten der Europäischen Kommission wird auf der Grundlage des Beschlusses 2011/833/EU der Kommission vom 12. Dezember 2011 über die Weiterverwendung von Dokumenten der Kommission (ABl. L 330 vom 14.12.2011, S. 39) umgesetzt. Sofern nicht anders angegeben, ist die Weiterverwendung dieses Dokuments unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) Lizenz gestattet (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Dies bedeutet, dass die Weiterverwendung unter der Voraussetzung gestattet ist, dass ein entsprechender Vermerk angebracht wird und alle Änderungen angegeben werden.

Für die Verwendung oder Vervielfältigung von Elementen, die nicht Eigentum der Europäischen Union sind, muss unter Umständen direkt bei den jeweiligen Rechtsinhabern eine Genehmigung eingeholt werden.

PDF ISBN 978-92-68-13424-5 doi: 10.2767/697469 KE-02-24-314-DE-N

1. Einleitung

Diese Studie soll Erkenntnisse und Analysen über den sozialen, wirtschaftlichen und rechtlichen Kontext und die Trends der Telearbeit und des Rechts auf Abschalten liefern. Die spezifischen Ziele dieser Studie sind:

1. **den aktuellen Stand der Dinge zu bewerten**, indem sie eine Analyse der Trends, Herausforderungen und Möglichkeiten der Telearbeit und des Rechts auf Abschalten vorlegt;
2. **einen Überblick und eine Analyse** des einschlägigen EU-Besitzstandes, der nationalen Rechtsvorschriften und der Vereinbarungen der Sozialpartner zu **bieten**;
3. **wahrscheinliche Zukunftsszenarien** für die Entwicklung der Telearbeit sowie Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen verschiedener Stufen der Telearbeit zu **entwickeln**; und
4. **Schlussfolgerungen und Empfehlungen** für die Entwicklung der Politik und die künftige Forschung zu **geben**.

Thematisch befasst sich die Studie mit Telearbeit und dem Recht auf Abschalten. Diese Studie definiert **Telearbeit**¹ als:

eine Form der Arbeitsorganisation, bei der Arbeiten, die auch in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers ausgeführt werden könnten, unter Einsatz von IKT außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Diese Definition von Telearbeit schließt Arbeit aus, die außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitgebers verrichtet wird, wenn dies für die Arbeit erforderlich ist (z. B. Arbeit bei Kunden oder in den Häusern der Begünstigten), schließt jedoch obligatorische Telearbeit von Arbeitnehmern ein, die aufgrund der Pandemiekrise ihre Arbeit vorübergehend nicht in den Räumlichkeiten ihres Arbeitgebers verrichten konnten.

Das **Recht auf Abschalten** wird im Einklang mit der EntschlieÙung des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2021² definiert, die sich auf Folgendes bezieht:

das Recht der Arbeitnehmer, sich außerhalb der Arbeitszeit nicht an arbeitsbezogenen Tätigkeiten oder Kommunikationen mit Hilfe digitaler Mittel wie Telefonanrufe, E-Mails oder andere Nachrichten zu beteiligen.

Der allgemeine Zweck des Rechts auf Abschalten besteht darin, den Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten und faire Arbeitsbedingungen, einschließlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zu fördern.

Die Evidenzbasis und die Gesamtergebnisse dieser Studie beruhen auf den folgenden Quellen und Methoden:

- Sekundärforschung mit Schwerpunkt auf akademischen und politischen Studien in diesem Bereich;

¹ Diese Definition von Telearbeit basiert auf der rechtlichen Definition, die in der von den Sozialpartnern auf EU-Ebene im Jahr 2002 unterzeichneten Rahmenvereinbarung über Telearbeit festgelegt wurde. Diese Vereinbarung fügt hinzu, dass Telearbeit "regelmäßig" ausgeübt wird. Angesichts der Ausweitung der gelegentlichen Telearbeit wurde in dieser Studie jedoch eine umfassendere Definition gewählt, die die Intensität und das Muster der Telearbeit offenlässt.

² P9_TA(2021)0021, EntschlieÙung des Europäischen Parlaments vom 21. Januar 2021 mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Abschaltung der Verbindung (2019/2181(INL))

- Analyse von Mikrodaten aus der EU-Arbeitskräfteerhebung (EU-AKE);
- Eine Umfrage unter Arbeitnehmern (11.010 Befragte) und Arbeitgebern (2.260 Befragte);
- Interviews mit nationalen Akteuren aus allen EU-Mitgliedstaaten sowie mit Experten (insgesamt 96 Interviews);
- 10 Fallstudien über bemerkenswerte organisatorische Praktiken im Zusammenhang mit Telearbeit und/oder dem Recht auf Abschalten;
- Eine Delphi-Befragung und ökonometrische Modellierung zu den wahrscheinlichen künftigen Trends bei der Telearbeit;
- Drei vertiefende Studien zu den Themen grenzüberschreitende Telearbeit, Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung sowie Privatsphäre und Überwachung; und
- Vier Workshops mit Interessenvertretern und Experten.

Die gesamte Primärdatenerhebung (Erhebungen, Befragungen, Sekundärforschung) wurde im Jahr 2022 durchgeführt. Die Analyse der EU Arbeitskräfteerhebung-Mikrodaten bezog sich auf das Jahr 2020 (die aktuellsten Daten zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts) und die Vorjahre.

2. Telearbeit und das Recht auf Abschalten : aktueller Stand der Dinge

Laut Eurostat hat sich der Anteil der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, in der EU-27 zwischen 2019 und 2021 von 11,1 % auf 21,9 % fast verdoppelt. Dennoch gibt es weiterhin große Unterschiede zwischen den Ländern.

Vor der Pandemie war die Telearbeit vor allem bei hochqualifizierten Fach- und Führungskräften als gelegentliches Arbeitsmuster verbreitet. Telearbeit und flexible Arbeitszeitregelungen wurden von den Unternehmen hauptsächlich dazu genutzt, die individuelle Leistung einer kleinen Anzahl von hochrangigen Arbeitnehmern zu verbessern (oder zu belohnen).

Während der Pandemie erlebte ein deutlich größerer Kreis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einige der Vorteile der Heimarbeit, während einige der schlimmsten Befürchtungen der Arbeitgeber, wie sinkende Produktivität und Fehlzeiten, nicht eingetreten sind. Die künftige Zunahme der Verbreitung von Telearbeit wird wahrscheinlich sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zahlreiche Vorteile bringen:

- Für die **Arbeitgeber** wird die zunehmende Verbreitung von Telearbeit in Zukunft wahrscheinlich die Mitarbeiterbindung erleichtern, Kosteneinsparungen fördern, die Innovation am Arbeitsplatz und die Digitalisierung vorantreiben und es Arbeitgebern ermöglichen, Talente weltweit anzuwerben;
- Ein wachsender Anteil der **Beschäftigten**, die Telearbeit nutzen, wird wahrscheinlich auch von mehreren Vorteilen profitieren. Dazu gehören Kosten- und Zeitersparnisse aufgrund der geringeren Anzahl von Pendelfahrten (auch wenn diese bis zu einem gewissen Grad durch höhere Stromrechnungen aufgrund der Arbeit von zu Hause aus ausgeglichen werden können), eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und geringere Hindernisse beim Zugang zu Beschäftigung und Karriereöglichkeiten

(insbesondere bei benachteiligten Gruppen), einschließlich angemessener Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen, und

- Eine weitere Zunahme der Telearbeit wird wahrscheinlich die wirtschaftliche Entwicklung **ländlicher Gebiete** fördern und zu einem höheren Beschäftigungsniveau führen, was sich sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer positiv auswirkt.

Die für diese Studie durchgeführten Erhebungen ergaben daher - wenig überraschend und im Einklang mit anderen Studien -, dass 48 % der befragten Arbeitgeber beabsichtigen, ihren Arbeitnehmern mehr Freiheiten bei der Telearbeit einzuräumen, während 52 % der befragten Arbeitnehmer sich mehr Freiheiten bei der Telearbeit wünschen.

Um das breite Spektrum an potenziellen Vorteilen zu erreichen, die Telearbeit sowohl den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern bieten kann, müssen jedoch bestimmte potenzielle Nachteile behoben werden.

In dieser Studie wurden die wichtigsten Herausforderungen im Zusammenhang mit Telearbeit und dem Recht auf Abschalten in fünf Bereichen ermittelt und analysiert:

- **Angemessene Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, vor allem Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.** Insbesondere sind Telearbeiter mit Arbeitsverdichtung, Überstunden und Konflikten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (v.a. einer Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, etc.) ausgesetzt. Diese Risiken sind besonders für Telearbeiter relevant, aber auch für andere Arbeitnehmer, die außerhalb der Arbeitszeit arbeitsbezogene Anfragen erhalten;
- **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, einschließlich der psychischen und physischen Gesundheit.** Telearbeiter können mit Isolation sowie neuen psychosozialen Risiken (nonverbale und informationelle Überlastung) konfrontiert werden, die mit der intensiven Nutzung virtueller Kommunikationsmittel zusammenhängen. Außerdem bestehen erhöhte ergonomische Risiken, da Arbeitgeber und Arbeitsaufsichtsbehörden Schwierigkeiten bei der Durchführung von Risikobewertungen von Heimarbeitsplätzen und der Durchsetzung der Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften;
- **Management und Leistung.** Die Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, die Weitergabe von implizitem Wissen und Unternehmenswerten zu gewährleisten, was das Engagement der Arbeitnehmer und die Innovation im Team behindert. Hybride bringen neue Herausforderungen mit sich, insbesondere für Vorgesetzte im Rahmen effektiver Teamkoordination und Wissenstransfers. Darüber hinaus sind digitale Systeme, die auf einer Verhaltenskontrolle beruhen (z. B. die Erfassung der für bestimmte Aufgaben aufgewendeten Zeit), unwirksam, wenn es darum geht, die Leistung von Telearbeitern zu verbessern. Darüber hinaus gibt es zunehmend Bedenken hinsichtlich der Transparenz digitaler Kontrollsysteme sowie der Privatsphäre der Arbeitnehmer und des Schutzes personenbezogener Daten;
- **Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.** Es besteht die Gefahr, dass geschlechtsspezifische und soziale Vorurteile, beispielsweise aufgrund des Stigmas des flexiblen Arbeitens, wo Arbeitnehmer, häufig Frauen, die flexible Arbeitsregelungen in Anspruch nehmen, als leistungsschwach angesehen werden. Dies kann die Bereitstellung und Nutzung von Telearbeit und flexiblen Zeitregelungen einschränken. Dies behindert die Beschäftigungs- und Karrierechancen (insbesondere für benachteiligte Gruppen); und

- **Geografische Mobilität mit Schwerpunkt auf grenzüberschreitender Telearbeit.** Insbesondere sind grenzüberschreitende Telearbeitnehmer und ihre Arbeitgeber mit fehlender Rechtssicherheit einem hohen Verwaltungsaufwand bei der Einhaltung der Steuer- und Sozialversicherungsvorgaben der jeweiligen Mitgliedstaaten konfrontiert. Dieser Verwaltungsaufwand schränkt die Möglichkeiten der Arbeitgeber ein, ausländische Talente anzuwerben und einzustellen, und kann zu einer Ungleichbehandlung bestimmter Gruppen von Arbeitnehmern führen, wenn sie Anträge auf Telearbeit stellen (z. B. Arbeitnehmer, die in einem Nachbarland arbeiten, wegen möglicher Schwierigkeiten bei der Einhaltung der Vorschriften und der Verwaltung im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Telearbeit).

3. Rechtlicher und politischer Kontext

EU-Besitzstand

Es gibt keinen einzigen EU-Rechtsakt, der sich speziell mit Telearbeit oder dem Recht auf Abschalten befasst. Dennoch gilt der gesamte arbeitsrechtliche *Besitzstand* der EU für alle Arbeitnehmer, einschließlich Telearbeiter. Daher konzentrierte sich die rechtliche Analyse auf die Frage, inwieweit der bestehende *Besitzstand* für die Bewältigung der spezifischen Herausforderungen und Möglichkeiten der Telearbeit relevant und wirksam ist.

Die Bewertung ergab, dass der bestehende *Besitzstand* für die Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen, mit denen Telearbeiter konfrontiert sind, relevant ist, insbesondere was die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, den Schutz der Privatsphäre, die Nichtdiskriminierung und die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme für grenzüberschreitende Telearbeiter betrifft.

Die rechtliche Analyse ergab, dass bei der Anwendung des einschlägigen *EU-Besitzstandes* auf spezifische Fälle im Zusammenhang mit Telearbeit und dem Recht auf Abschaltung Unsicherheiten auftreten können, insbesondere:

- Während die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (EU 2019/1158) darauf abzielt, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, zu erleichtern, indem unter anderem flexible Arbeitsregelungen gefördert werden, ist unklar, ob sie einen durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Telearbeit vorsieht.
- Hinsichtlich dessen Bedeutung für das Recht auf Abschalten, bei Anwendung der Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG):
 - Es besteht eine gewisse Unsicherheit darüber, ob Bereitschaftsdienste als "Arbeitszeit" oder "Ruhezeit" behandelt werden sollten.
 - Von den Mitgliedstaaten sollten angemessene Maßnahmen zur Gewährleistung der Aufzeichnung der Arbeitszeit umgesetzt werden, die für die Lösung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Umsetzung von Verpflichtungen zur Arbeits- und Ruhezeitregelung wesentlich sein könnten. Allerdings können diese unter bestimmten Bedingungen von den Artikeln 3-6 abweichen.³

³ *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank*, Absatz 63.

- Die Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (Richtlinie 89/391/EWG) deckt die Telearbeit ab, aber es kann eine Herausforderung sein, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor dem Hintergrund der zunehmenden Entmaterialisierung des Arbeitsplatzes und des raschen technologischen Wandels zu schützen. Dies wird bei der laufenden Überarbeitung der Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Richtlinie 89/654/EWG des Rates) und der Richtlinie über Bildschirmarbeit (Richtlinie 90/270/EWG des Rates) berücksichtigt werden.
- Die kontinuierliche technologische Weiterentwicklung bringt Herausforderungen für den Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten in der Zukunft mit sich. Dies kann darauf zurückzuführen sein, dass es für Arbeitnehmer und Arbeitgeber schwierig ist, zu verstehen, wann personenbezogene Daten verarbeitet werden (und wann nicht), und somit die Transparenz digitaler Überwachungssysteme im Einklang mit den Transparenzverpflichtungen gemäß der Datenschutz-Grundverordnung zu gewährleisten.
- Einige grenzüberschreitend tätige Telearbeitnehmer könnten sich bei der Einhaltung der in den verschiedenen Mitgliedstaaten geltenden Steuer- und Sozialversicherungsvorschriften sowie der einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen mit erheblichen Verwaltungsaufwand konfrontiert sehen, da die bestehenden Vorschriften zu einer Zeit festgelegt wurden, als Telearbeit noch nicht so weit verbreitet und zeitlich begrenzter. Die Verwaltungskommission für die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit befasst sich mit dieser Frage, was die Aspekte der sozialen Sicherheit betrifft.

Vereinbarungen der Sozialpartner auf EU-Ebene

In den letzten zwei Jahrzehnten haben die Sozialpartner auf EU-Ebene mehrere Vereinbarungen zu Fragen der Digitalisierung und Telearbeit getroffen. Im Juli 2002 verabschiedeten die Sozialpartner die Rahmenvereinbarung über Telearbeit. Im Jahr 2004 unterzeichneten die EU-Sozialpartner eine Rahmenvereinbarung zum Thema arbeitsbedingter Stress. Beide Vereinbarungen behandeln Themen, die auch heute noch relevant sind, darunter Beschäftigungsbedingungen, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie der Schutz der persönlichen Daten von Telearbeitern. Diese Vereinbarungen wurden im Einklang mit dem in Artikel 155 des AEUV beschriebenen Verfahren umgesetzt. Die Vereinbarung von 2002 hat zu Tarifverträgen und/oder Rechtsvorschriften in 15 Mitgliedstaaten beigetragen. Unterschiede in den Umsetzungsverfahren und den bestehenden Rechtsrahmen auf nationaler Ebene sowie Unterschiede in der Rolle des sozialen Dialogs bei der Politikgestaltung haben jedoch zu einer uneinheitlichen Übernahme der Rahmenvereinbarung geführt.

Im Jahr 2020 verabschiedeten die EU-Sozialpartner eine Rahmenvereinbarung über die Digitalisierung, in der neue, für die Telearbeit relevante Themen behandelt werden. Im Juni 2022 unterzeichneten die europäischen Sozialpartner ein gemeinsames Arbeitsprogramm für 2022-2024, das Verhandlungen über die Überprüfung und Aktualisierung der Tework-Vereinbarung von 2002 im Hinblick auf rechtsverbindliche Maßnahmen zur Regelung der Telearbeit und des Rechts auf Abschalten vorsieht. Zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieser Studie waren die Verhandlungen der branchenübergreifenden Sozialpartner in der EU noch im Gange, sind aber inzwischen ohne Einigung beendet worden.

Rechtliche und politische Rahmenbedingungen auf nationaler Ebene

Zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Untersuchung im Jahr 2022 sind Art und Umfang der nationalen Regelungen zur **Telearbeit** in den EU-27-Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich und werden durch unterschiedliche Traditionen und Praktiken in den Arbeitsbeziehungen beeinflusst. In diesem Zusammenhang wurden in diesem Bericht drei Ländergruppen identifiziert:

- Länder mit spezifischen gesetzlichen Regelungen:
 - Österreich, Spanien, Griechenland, Lettland, Portugal, Rumänien und die Slowakei haben seit Beginn der Pandemie neue Rechtsvorschriften erlassen;
 - Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Frankreich, Italien, Kroatien, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Polen, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn hatten bereits vor der Pandemie Rechtsvorschriften erlassen.
- Länder, in denen die Telearbeit hauptsächlich durch Tarifverhandlungen geregelt wird (Dänemark, Finnland und Schweden); und
- Länder, in denen es kaum Vorschriften gibt: Zypern und Irland (bis 2021-2022).

Unterschiede zwischen den Ländern gibt es auch in Bezug auf inhaltliche Aspekte der Telearbeitsbestimmungen wie z. B.:

- **Die Definition von Telearbeit:** In einer Gruppe von Ländern gilt die Regelung nur für regelmäßige Telearbeit (Österreich, Deutschland, Spanien, Kroatien, Litauen, Lettland, Malta, die Niederlande, Polen, Rumänien und die Slowakei). In einer zweiten Gruppe von Ländern (Bulgarien, Tschechische Republik, Estland, Frankreich, Griechenland, Ungarn, Luxemburg, Portugal und Slowenien) decken die gesetzlichen Definitionen sowohl regelmäßige als auch gelegentliche Telearbeit ab. In einigen Ländern wird auch zwischen regelmäßiger und gelegentlicher Telearbeit, für die jeweils unterschiedliche Regelungen gelten (Belgien, Italien), unterschieden. Änderungen und Aktualisierungen der Art und Weise, wie die gesetzlichen Definitionen die Intensität und die Muster der Telearbeit definieren, werden in mehreren Ländern, die dabei aber unterschiedliche Ansätze verfolgen, seit 2020 entwickelt. In einigen Ländern (z. B. Portugal) wurde das Erfordernis der Regelmäßigkeit abgeschafft, während es in anderen Ländern genauer definiert wurde (z. B. Slowakei, Spanien).
- **Zugang zur Telearbeit:** In den meisten Mitgliedstaaten beruhen die rechtlichen Ansätze ausschließlich auf dem in der EU-Rahmenvereinbarung von 2002 anerkannten Prinzip der Freiwilligkeit. Eine wachsende Zahl von Ländern erlaubt es Arbeitnehmern Telearbeit oder generell flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, was im Einklang mit der Work-Life-Balance-Richtlinie ist (Kroatien, Frankreich, Finnland, Griechenland, Irland, Litauen, Niederlande, Portugal).
- **Arbeitszeit:** In den meisten Mitgliedstaaten wird die Arbeitszeit von Telearbeitern durch dieselbe allgemeine Arbeitszeitregelung geregelt, die für alle Arbeitnehmer gilt. In anderen Ländern sieht die Gesetzgebung vor, dass Telearbeiter ihre Arbeitszeit gemäß Artikel 9 der EU-Rahmenvereinbarung über Telearbeit von 2002 selbst gestalten können (Tschechien, Italien [nur für agile/intelligente Arbeit], Litauen, Niederlande, Rumänien, Slowakei [Modifizierung 2021] und Spanien [Modifizierung 2020]).

- **Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:** Einige Länder haben spezielle Vorschriften erlassen, die eine Risikobewertung als Voraussetzung für Telearbeit vorschreiben (z. B. Belgien, Kroatien [nur bei regelmäßiger Telearbeit], Deutschland, Griechenland, die Niederlande und Spanien). In Bezug auf die psychosozialen Risiken der Telearbeit konzentrieren sich die meisten Bestimmungen auf die Vermeidung von Risiken im Zusammenhang mit Isolation. Was die Durchsetzungsverfahren betrifft, so geben die Rechtsvorschriften in den meisten Mitgliedstaaten dem Unternehmen, den Arbeitnehmervertretern oder den Vollzugsbehörden nicht das Recht, den Heimarbeitsplatz von Telearbeitern zu kontrollieren. In einigen Ländern (z. B. Belgien, Bulgarien, Kroatien und Portugal) ist die Inspektion der Heimarbeitsplätze von Telearbeitern mit gewissen Einschränkungen erlaubt.

In Bezug auf das **Recht auf Abschalten** garantiert die Arbeitszeitregelung in allen EU-Ländern den Arbeitnehmern das Recht auf eine obligatorische Ruhezeit außerhalb der Arbeitszeit. Darüber hinaus haben mehrere EU-Länder Vorschriften zur Arbeitszeiterfassung entwickelt, die die Durchsetzung und Einhaltung der Arbeitszeitevorschriften unterstützen (z. B. Spanien, Griechenland). In Belgien, Kroatien, Frankreich, Griechenland, Irland (Code of Practices), Italien, Portugal, der Slowakei und Spanien wurden spezifische Rechtsvorschriften über das Recht auf Unterbrechung der Arbeit erlassen, die verschiedene Bestimmungen enthalten.

Die Rechtsvorschriften über das Recht auf Abschalten sind auch in Bezug auf die Bedingungen sehr unterschiedlich:

- **Gesetzlicher Geltungsbereich:** In einer Gruppe von Ländern ist das Rechts auf Abschalten nur in Bezug auf Telearbeit oder verwandte Kategorien gesetzlich verankert (Griechenland, Italien und Slowakei). In einer zweiten Gruppe von Ländern gilt das Rechts auf Abschalten nicht ausschließlich für Telearbeitnehmer (Belgien, Kroatien, Frankreich, Irland, Portugal und Spanien).
- **Ansatz zur Umsetzung:** Die Rechtsvorschriften in den verschiedenen Mitgliedstaaten verfolgen unterschiedliche Ansätze zur Umsetzung des Rechts auf Abschaltung: durch Tarifverhandlungen (Spanien und Frankreich), individuelle Vereinbarungen (Italien) oder Unternehmensstrategien (Belgien, Irland). In mehreren Ländern (Kroatien, Griechenland, Portugal und Slowakei) sind in den Rechtsvorschriften keine spezifischen Verfahren für die Umsetzung des Rechts auf Abschaltung vorgesehen.
- **Durchsetzung:** In Spanien, Griechenland und Portugal sieht die nationale Gesetzgebung Sanktionen oder neue Durchsetzungsmaßnahmen vor, die die Einhaltung des Rechts auf Trennung von der Arbeit verbessern sollen.

4. Wahrscheinliche Zukunftsszenarien

In dieser Studie wurden drei Szenarien entwickelt, um die wahrscheinliche Entwicklung (zum Zeitpunkt der Erstellung) der Telearbeit in der Zukunft sowohl kurzfristig (2022-23) als auch mittel- und langfristig (verteilt über den Zeitraum von 2022 bis 2030) abzuschätzen:

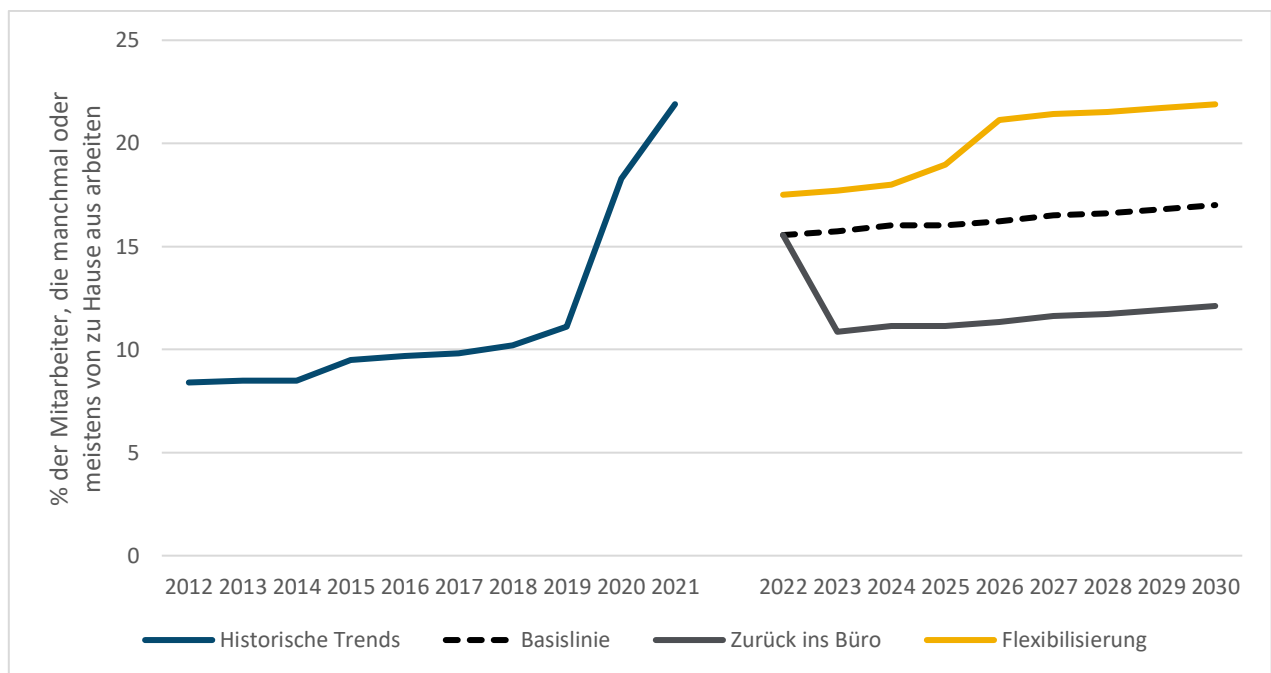
- Das **Basisszenario** geht davon aus, dass die Prävalenz der Telearbeit kurzfristig von ihrem pandemischen Höchststand zurückgehen würde, da einige Arbeitgeber die Rückkehr ins Büro vorschreiben. Der Anteil der Telearbeit wird jedoch über dem Niveau vor der Pandemie bleiben, und mittelfristig wird der Anteil der Arbeitnehmer, die von zu Hause arbeiten, wieder zunehmen: Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer lernen während der Pandemie, die Vorteile der Telearbeit zu schätzen und mit den

Herausforderungen umzugehen. Langfristig wird das weitere Wachstum der Telearbeit durch die sich verändernden Strukturen der Volkswirtschaften der EU-Mitgliedstaaten vorangetrieben.

- Das "**Zurück-ins-Büro**"-Szenario geht von einem erheblichen Rückgang der Telearbeit aus, der auf den möglichen Zeitraum der Stagflation in Verbindung mit einer strengen "Zurück-ins-Büro"-Politik der Arbeitgeber zurückzuführen ist. Mittel- und langfristig wird ein weiterer Anstieg des Anteils der Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten, durch eingefahrene Managementpraktiken, das Stigma der Flexibilität und die angenommenen negativen Auswirkungen auf die Karriere eingeschränkt.
- Das Szenario "**Flexibilisierung - Arbeit von überall und zu jeder Zeit**" prognostiziert einen deutlich schnelleren Anstieg der Verbreitung von Telearbeit. Dies ist auf die zunehmende Verbreitung digitaler Technologien und Geschäftsmodelle sowie auf den Niedergang des Büros als Hauptarbeitsort für die tägliche Arbeit zurückzuführen.

Abbildung 1 enthält Prognosen für jedes Szenario. Die befragten Interessengruppen und Experten halten die Szenarien "Basis" und "Flexibilisierung" für am wahrscheinlichsten. Es besteht jedoch ein breiter Konsens darüber, dass die Telearbeit - unabhängig davon, welches Szenario letztendlich eintritt - auf Dauer Bestand haben wird.

Abbildung 1. Anteil der Arbeitnehmer, die von zu Hause aus arbeiten: Vergleich von drei Szenarien



In der Vergangenheit gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in Bezug auf den Anteil der Arbeitnehmer, die von zu Hause arbeiten. Obwohl die Verbreitung der Telearbeit in allen EU-Mitgliedstaaten zunehmen dürfte, werden diese Unterschiede wahrscheinlich bestehen bleiben, und zwar aufgrund länderspezifischer Pfadabhängigkeiten, die eng mit der Struktur der jeweiligen Volkswirtschaften, der Telearbeitstauglichkeit von

Arbeitsplätzen, den Praktiken der Arbeitsorganisation, den Präferenzen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie anderen Faktoren zusammenhängen.

5. Schlussfolgerungen

Auf der Grundlage der oben in Kürze dargestellten Hauptergebnisse gliedern sich die Schlussfolgerungen der Studie in drei Hauptthemen: die wahrscheinliche künftige Verbreitung der Telearbeit, die erwarteten Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie die Herausforderungen, die bewältigt werden müssen, um die Möglichkeiten der Telearbeit voll auszuschöpfen. Im Einzelnen lauten die wichtigsten Schlussfolgerungen der Studie wie folgt:

1. Die Telearbeit wird auf Dauer präsent bleiben, unabhängig davon, welches Szenario sich letztendlich ergibt. Unsere Prognosen deuten darauf hin, dass im Jahr 2030 zwischen 12 % und 22 % der Beschäftigten in der EU-27 gelegentlich oder regelmäßig von zu Hause arbeiten werden, wobei die Basisschätzung bei 17 % liegt.
2. Die künftig zunehmende Verbreitung von Telearbeit könnte zu Kosteneinsparungen führen und Innovation und Digitalisierung am Arbeitsplatz, ein höheres Beschäftigungsniveau (auch für benachteiligte Gruppen), eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und eine stärkere Integration am Arbeitsplatz fördern.
3. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben muss im Rahmen von Telearbeit sichergestellt und die Risiken flexibler Arbeitszeitregelungen minimiert werden, indem Überstunden und Arbeitsaufträge außerhalb der Arbeitszeit verhindert werden. Es ist wichtig, die Arbeitnehmer vor den Risiken einer ständigen Erreichbarkeit und langer Arbeitszeiten zu schützen, indem das Recht auf Ruhezeiten für alle Arbeitnehmer gewährleistet wird.
4. Es ist notwendig, die spezifischen psychosozialen und physischen Risiken von Telearbeitern besser zu verstehen und wirksamere Präventionsmaßnahmen zu ergreifen. Die Arbeitsschutzmaßnahmen sollten dahingehend angepasst werden, dass sie das Auftreten von Risiken, wie Arbeitsverdichtung, Isolation, Überstunden, aufkommende Risiken in Zusammenhang mit digitaler Kommunikation und ergonomische Risiken, verhindern.
5. Es besteht die Notwendigkeit, Managementansätze zur Beurteilung der Leistung der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Datenschutzes, des Schutzes der Privatsphäre und des Einsatzes von Kontroll-, Überwachungs- und Leistungsüberwachungssystemen anzupassen. Während die notwendigen rechtlichen Garantien für den Datenschutz und das Recht auf Privatsphäre vorhanden sind, ist Transparenz der Schlüssel für die Einführung digitaler Überwachungssysteme am Arbeitsplatz.
6. Alle Arten geschlechtsspezifischer und sozialer Voreingenommenheit sollten bei der Umsetzung von Telearbeit und flexiblen Arbeitsregelungen vermieden werden. Insbesondere sollten der Zugang zu solchen Arbeitsregelungen objektiv, transparent und diskriminierungsfrei sowie unter Einbeziehung künftiger Karriereaussichten und verbesserter Vereinbarkeit von Karriere und Beruf gehandhabt werden. Nur unter Einbeziehung dieser Gesichtspunkte kann Telearbeit es vermeiden bestehende soziale Ungleichheiten zu verstärken und sein volles Potential entfalten, vor allem in Sachen Inklusivität am Arbeitsplatz,
7. Die geografische Mobilität sollte erleichtert werden, wobei der Schwerpunkt auf der grenzüberschreitenden Telearbeit liegt. Insbesondere bedarf es einer langfristigen,

koordinierten Lösung auf EU-Ebene, die darauf abzielt, den Verwaltungsaufwand im Umgang mit den in den verschiedenen Mitgliedstaaten geltenden Steuer- und Sozialversicherungssystemen zu verringern.

Obwohl die Telearbeit in den letzten Jahren in politischen und akademischen Kreisen an Aufmerksamkeit gewonnen hat, wird sie nach wie vor zu wenig erforscht. Um die bestehenden Daten- und Wissenslücken zu schließen, hat die Studie eine Reihe von Empfehlungen für künftige Forschungsbedürfnisse ermittelt. Insbesondere besteht ein Bedarf an:

- eine weitere Bewertung der Intensität der Telearbeit; in Bezug auf die Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers;
- eine umfassendere Forschung über das Ausmaß der "Always-on"-Kultur;
- weiteren Analysen der Auswirkungen der Telearbeit auf den Energieverbrauch und das Klima, wie Verkehrsüberlastung, Emissionen und Umweltverschmutzung;
- einem besseren Verständnis der Auswirkungen der Telearbeit auf die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt;
- weitere Forschung zu Auswirkungen der Telearbeit auf die Pflege und die Arbeitsteilung in den Haushalten;
- einem besseren Verständnis der Auswirkungen der Telearbeit auf geografische Ungleichheiten und Gemeinschaften, einschließlich ihres Einflusses auf die Wiederbelebung von ländlichen oder abgelegenen Regionen und Bezirken;
- Forschung über die verschiedenen Regulierungsansätze für Telearbeit und das Recht auf Abschalten auf Meso- und Mikroebene und ihre Auswirkungen auf angemessene Arbeitsbedingungen.

GETTING IN TOUCH WITH THE EU

In person

All over the European Union there are hundreds of Europe Direct information centres. You can find the address of the centre nearest you at: https://europa.eu/european-union/contact_en

On the phone or by email

Europe Direct is a service that answers your questions about the European Union. You can contact this service:

- by freephone: 00 800 6 7 8 9 10 11 (certain operators may charge for these calls),
- at the following standard number: +32 22999696 or
- by email via: https://europa.eu/european-union/contact_en

FINDING INFORMATION ABOUT THE EU

Online

Information about the European Union in all the official languages of the EU is available on the Europa website at: https://europa.eu/european-union/index_en

EU publications

You can download or order free and priced EU publications at: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Multiple copies of free publications may be obtained by contacting Europe Direct or your local information centre (see https://europa.eu/european-union/contact_en).

EU law and related documents

For access to legal information from the EU, including all EU law since 1952 in all the official language versions, go to EUR-Lex at: <http://eur-lex.europa.eu>

Open data from the EU

The EU Open Data Portal (<http://data.europa.eu/euodp/en>) provides access to datasets from the EU. Data can be downloaded and reused for free, for both commercial and non-commercial purposes.

