

Stellungnahme der Regierung des Saarlandes
vom 08. Februar 2022
zur Empfehlung des
Interregionalen Parlamentarierrates (IPR)
vom 08.10.2021

betreffend
"Telearbeit in der Großregion"

Die saarländische Landesregierung teilt die Einschätzung des IPR, dass die Telearbeit viele Möglichkeiten in Bezug auf die individuelle Organisation, die Betriebsabläufe in Unternehmen, die territoriale Entwicklung und den ökologischen Wandel bietet und sie ein wesentliches Mittel sein könnte, um die Überlastung durch den Pendlerverkehr, CO₂-Emissionen und Lärmbelastigung in der Großregion zu bekämpfen.

Sie begrüßt es daher, dass in der Commission des affaires européennes der Assemblée nationale am 19.01.2022 eine Resolution verabschiedet wurde, die das Ziel hat, die grenzüberschreitende Telearbeit zu erhöhen und auf europäischer Ebene über ein „Statut für grenzüberschreitende Telearbeiterinnen und Telearbeiter“ nachzudenken.¹

Die vom IPR angesprochene Auswirkung auf die Produktivität und das Wohlbefinden der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Besteuerung grenzüberschreitender Telearbeit, die Frage der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme und die Veränderung der territorialen Gleichgewichte sind wichtige Themen, die in Betracht gezogen werden müssen.

Die forcierte, nachhaltige Etablierung der Telearbeit wird langfristig in einem gewissen Rahmen eine Art Kulturveränderung zu Folge haben können, wenn z. B. Arbeitsteams in hybriden Strukturen und deutlich flexibilisiert zusammenwirken. Neben den sozialen Implikationen auf der Mitarbeiterebene sind auch unternehmensbezogene Folgewirkungen zu erwarten, denn hybride Strukturen erfordern ein anderes Niveau der betrieblichen Digitalisierung. In diesem Zusammenhang ist festzustellen, dass insbesondere im Saarland durch den forcierten Breitbandausbau der letzten Jahre eine im Regelfall hinreichende Basis für die Nutzung der Telearbeit besteht. Durch die politisch flankierten Prozesse eines Gigabitbaus (sowohl für Privathaushalte wie auch Unternehmen) ist im Saarland davon auszugehen, dass Bandbreitenprobleme allenfalls in seltenen Einzelfällen ein Problem darstellen könnten. Bei Unternehmen ist festzustellen, dass neben organisatorischen Fragestellungen (Scan-Prozesse von

¹ https://videos.assemblee-nationale.fr/video.11767051_61e83b4053335.commission-des-affaires-europeennes--augmentation-du-teletravail-des-travailleurs-frontaliers-et-re-19-janvier-2022

Posteingängen, digitale Archivstrukturen etc.) auch erhebliche Implikationen im Bereich der IKT-Infrastrukturen (Server-Infrastrukturen, cloudbasierte Anwendungen, neue Softwareanwendungen) damit verbunden sind, die neben Investitionsbedarfen auch technisch-strategische Herausforderungen darstellen.

Die vom IPR thematisierte „Offshorisierung“ der Arbeit beleuchtet ein gewisses Maß an Ambivalenz, die mit der Telearbeit verbunden ist: Eine virtuelle Zusammenarbeit von betrieblichen Einheiten und Teams führt im Grundsatz dazu, dass Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsvorgänge stärker segmentiert und für eine „digitale Zusammenarbeit“ wirkungsvoller strukturiert werden müssen. Wenn diese betrieblich-organisatorischen Entwicklungsschritte gegangen sind, stellt der IPR zu Recht fest, dass z. B. sogenannte Nearshore-Anwendungen perspektivisch auch zu Offshore-Anwendungen führen können und damit Arbeitsplätze in der Großregion theoretisch z. B. nach Osteuropa abwandern könnten. Da es sich bei Telearbeit jedoch in der Regel um qualifizierte Arbeit handelt und das Arbeiten auf Distanz fundierte Sprachkenntnisse voraussetzt, erscheint das Verlagerungspotenzial eher begrenzt.

Der Vorschlag des IPR, die Weiterbildungsangebote von Arbeitnehmern und Arbeitgebern an die Entwicklung der Telearbeit anzupassen und allen Unternehmen den Zugang zu digitalen Angeboten zu ermöglichen, ist sehr zu begrüßen. Die Möglichkeit der Weiterbildung auch bei der Ausübung der Tätigkeit in Telearbeit ist ein wichtiges Instrument bei dem digitalen Wandel der Wirtschaft in der Großregion. Für die Unternehmen bedeutet sie den Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit, Beschäftigte sichern ihre Zukunft auf dem Arbeitsmarkt und verbessern auch ihre Aufstiegschancen. Denn gut ausgebildete Arbeitskräfte sind die Zukunft eines jeden Unternehmens. Das sichert langfristig Arbeitsplätze und gewährleistet dauerhaft unternehmerischen Erfolg.

Die zunehmende Verbreitung von Telearbeit hat weitreichende Auswirkungen auf die Unternehmensführung und Unternehmenskultur, denn die Führungskräfte können mit den im Homeoffice tätigen Beschäftigten nicht direkt kommunizieren. In Ermangelung persönlicher Kontaktmöglichkeiten erfolgt die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Distanz. Die Unternehmen müssen daher von der direkten zur indirekten Steuerung wechseln, etwa indem sie mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern realistische Ziele vereinbaren und die Zielerreichung statt den Input kontrollieren. Dies stellt hohe Anforderungen an das Verhalten der Führungskräfte und das Selbstmanagement der Beschäftigten. Auch ist eine von Vertrauen und Wertschätzung geprägte Unternehmenskultur hilfreich. Um überlange Arbeitszeiten zu verhindern, sollten die Unternehmen ihren Beschäftigten zudem ein Zeiterfassungssystem zur Verfügung stellen.

Die saarländische Landesregierung begrüßt den Vorschlag des IPR einer näheren Untersuchung der gesundheitlichen Folgen von länger andauernder Telearbeit. Belastbare Forschungsergebnisse könnten und sollten zum Schutz der Beschäftigten in die zukünftige Gesetzgebung der Mitgliedstaaten einfließen.

Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass im deutschen Arbeitsschutzrecht der Begriff „Telearbeit“ klar definiert ist. Bei einem Telearbeitsplatz handelt es sich, im Unterschied zum sogenannten „Homeoffice“, um einen unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vom Arbeitgeber bereitgestellten häuslichen Arbeitsplatz. Diese Unterscheidung kann bei der Einschätzung möglicher Langzeitauswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten eine große Relevanz haben.

Die Besteuerung von grenzüberschreitender Telearbeit stellt in der Tat eine komplexe Thematik dar. Eine Ausweitung der Telearbeit, ohne dafür nachteilige steuerliche Auswirkungen in Kauf nehmen zu müssen, kann nur durch Einzelvereinbarungen unter den Staaten der Großregion erreicht werden. Aus deutscher Sicht liegt die Verhandlungsführung mit dem jeweiligen Staat beim Bundesministerium der Finanzen. Das Saarland wird – wie die anderen Bundesländer auch – in diese Verhandlungen nicht eingebunden.