

Die Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Situation des Arbeitsmarktes

12. Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
an den 17. Gipfel der Exekutiven der Großregion



Die Situation in der Großregion während der Gesundheitskrise 2020

Zum Zeitpunkt der Erstellung des aktuellen IBA·OIE-Berichts im Herbst 2020 sehen sich die verschiedenen Teilgebiete der Großregion mit der zweiten Welle der COVID-19-Epidemie konfrontiert. Wie in der ersten Welle haben sich einige für einen erneuten harten Lockdown entschieden (Belgien, Frankreich), während andere, zumindest derzeit, auf Beschränkungen bei der Mobilität und im Bereich Handel und Dienstleistungen setzen (Luxemburg, Deutschland). Die Auswirkungen dieser zweiten Welle auf die wirtschaftliche Situation der Länder und den Einsatz der Telearbeit sind statistisch noch kaum zu erfassen. Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung skizzieren jedoch bereits jetzt mögliche Worst-Case-Szenarios für die einzelnen Länder¹ und was insbesondere die Telearbeit betrifft, ziehen einige neuere Artikel erste Bilanzen und zeigen neue Wege, um die Verbreitung der Telearbeit zu fördern.²

Starke Verflechtung der Staaten in der Großregion

Angesichts der Gesundheitskrise im Frühjahr 2020 haben sich zahlreiche Staaten des Schengenraums zu einer Wiedereinführung der Grenzkontrollen entschlossen, um den Personenverkehr einzuschränken und die Epidemie unter Kontrolle zu bringen. Die Großregion, die durch bedeutende Grenzgängerströme und damit eine starke Verflechtung ihrer Arbeitsmärkte gekennzeichnet ist, hat diese Einschränkungen tagtäglich gespürt. Allein nach Luxemburg reisen täglich ca. 200.000 Grenzgänger ein, die hauptsächlich im Handel, im Finanz- und Versicherungswesen, in der verarbeitenden Industrie sowie im Zeitarbeitssektor beschäftigt sind.

Das Großherzogtum Luxemburg hat seine Wirtschaft heruntergefahren und nur die „lebenswichtigen“ Sektoren aufrechterhalten. Im Gegensatz zu den anderen Staaten der Großregion blieben die Grenzen aber offen. Zahlreiche Grenzgänger überquerten weiterhin täglich die Grenze, um wesentliche Bereiche wie die Gesundheitsversorgung, die innere Sicherheit, den öffentlichen Verkehr und den Großvertrieb sicherzustellen.

Während die Grenzgänger sektorenübergreifend fast die Hälfte (46%) der Arbeitnehmer in Luxemburg ausmachen, liegt ihr Anteil im medizinischen Bereich bei 70% (mehrheitlich aus Frankreich). Im März 2020 stellte das stark von Grenzgängern abhängige luxemburgische Gesundheitssystem Hotelzimmer³ für das grenzpendelnde Pflegepersonal bereit.

In anderen Teilregionen wie dem Saarland und der Wallonie sind zahlreiche Grenzgänger in der Industrie beschäftigt. Im Saarland arbeitet der Großteil der lothringischen Grenzgänger in der metallverarbeitenden Industrie, der Automobilindustrie oder im Großhandel. Auch in der

¹ Des perspectives économiques mondiales plus encourageantes, mais encore beaucoup de risques et d'incertitude, OCDE, septembre 2020. <http://www.oecd.org/perspectives-economiques#gdp-projections> Lutte contre le coronavirus (COVID 19). Pour un effort mondial, OCDE, novembre 2020. <https://www.oecd.org/coronavirus/fr/> (20.11.2020)

² Déconfiner le travail à distance, Terra Nova, 19 novembre 2020. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_I_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

³ 2.000 Hotelzimmer wurden mit staatlicher Finanzierung bereitgestellt.

Wallonie sind viele Grenzgänger in der verarbeitenden Industrie tätig. Von der Pandemie betroffen waren alle Industriebereiche. Wurden die Aktivitäten aufrechterhalten, war der Grenzübergang mit Ausnahmegenehmigungen oder speziellen Bescheinigungen möglich. Bei einem Herunterfahren der Aktivitäten, was häufig der Fall war, wurden entsprechende Instrumente zur Anwendung gebracht.

Zur Stützung der großregionalen Wirtschaft eingesetzte Instrumente

Angesichts der allgemeinen Aufforderung „zu Hause zu bleiben“, um die Ausbreitung der Epidemie zu stoppen, haben die Staaten verschiedene Instrumente für die Arbeitnehmer zur Anwendung gebracht.

- **Telearbeit:** Wenn die berufliche Tätigkeit mit Telearbeit vereinbart war, wurde diese eingerichtet. Dank entsprechender Vereinbarungen zwischen den Staaten war dies auch für Grenzgänger möglich. Insbesondere im Dienstleistungssektor (Finanzwesen, Unternehmensdienstleistungen, Handel, Bildungswesen) wurde die Telearbeit intensiv genutzt.
- **Kurzarbeit:** Wenn der Einsatz von Telearbeit nicht möglich war und Unternehmen einen starken Rückgang ihrer Aktivität verzeichneten, wurde in den verschiedenen Teilregionen das Instrument der Kurzarbeit angewandt. Zudem wurde Personen, deren Kinder nicht zur Schule gehen konnten, Sonderurlaub gewährt.

Die Telearbeit

Die Entstehung der Telearbeit ging einher mit der Entwicklung der IKT

Nach einem Bericht der Europäischen Union und der Internationalen Arbeitsorganisation aus dem Jahr 2017 verrichteten 17% der europäischen Arbeitnehmer im Jahr 2015 Telearbeit in mehr oder weniger starkem Umfang⁴: fast 3% in Vollzeit, 5% in großem Umfang und 10% gelegentlich.

Das Thema Telearbeit ist nicht neu. Die Entstehung dieser Beschäftigungsform ging einher mit dem Aufkommen und der Weiterentwicklung der Informationstechnologien. Erste Erfahrungen damit gab es in England bereits ab 1962, im Jahr 1973 kam dann der Begriff „Telecommuting“ auf. Sehr schnell wurde die Telearbeit als strategisch bedeutend angesehen: So sagte das führende amerikanische Telekommunikationsunternehmen (AT&T) 1970 voraus, dass 1990 die Mehrheit der Amerikaner von zuhause aus arbeiten wird. Ein weiteres Beispiel: Bereits im Jahr 1980 ließ der amtierende französische Premierminister einen Bericht über die Auswirkungen der Telematik auf die Heimarbeit erstellen. Mehr als 40 Jahre später schreitet die Digitalisierung unserer Volkswirtschaften unaufhaltsam voran und hat zu einer tiefgreifenden Veränderung der Berufe und zu einer Diversifizierung der Beschäftigungsformen geführt.⁵ Veranschaulicht wird diese Entwicklung sehr gut durch das Aufkommen des Begriffs der Digital Nomads (digitale Nomaden), der eng mit der Telearbeit verbunden ist und eine Lebensform

⁴ Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <http://eurofound.link/ef1658/> (20.11.2020)

⁵ Weitere Informationen zu atypischen Beschäftigungsformen finden Sie im Themenheft „Atypische Arbeits- und Beschäftigungsformen“ der IBA, 11. Bericht, Januar 2019. <https://www.iba-oie.eu/Rapports-sur-la-situation-du-m.24.0.html?&L=1> (20.11.2020)

umschreibt, die dank der digitalen Technologien völlig ortsunabhängig ist (sowohl in Bezug auf den Wohn- als auch den Arbeitsort).

Die Telearbeit hat in die berufliche Praxis Einzug gehalten noch ehe sie durch Gesetze oder Vorschriften geregelt wurde. Auf europäischer Ebene wurde erst 1997 eine Charta für Telearbeit unterzeichnet, und erst 2002 legte eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit die Bedingungen und praktischen Bestimmungen für den Einsatz dieser Arbeitsform in der Europäischen Union fest. In Deutschland veröffentlichte das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2001 erstmals einen Leitfaden zu diesem Thema, in der Überzeugung, dass die Telearbeit einen wichtigen Faktor für die Modernisierung des Arbeitsmarktes darstellt. In Belgien und Frankreich dauerte es bis 2005, ehe die Sozialpartner entsprechende Vereinbarungen zur Telearbeit trafen und in Luxemburg legte erst 2006 eine Vereinbarung den rechtlichen Rahmen für die Telearbeit fest. Es sei darauf hingewiesen, dass zum Zeitpunkt der Entstehung dieses Berichts im deutschen Bundestag ein neuer Gesetzentwurf zur Telearbeit diskutiert werden soll und dass auch Frankreich Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern aufgenommen hat, um der Telearbeit einen konkreteren rechtlichen Rahmen zu verleihen. Diese Vorhaben werden kontrovers diskutiert, ein Zeichen der tiefgreifenden Veränderungen, die sie mit sich bringen.⁶

Das Wesen der Telearbeit

Die o. g. europäische Rahmenvereinbarung von 2002, als nicht verbindlicher Text, ermöglichte jedoch jedem Mitgliedstaat, über seine eigene Gesetzgebung zur Telearbeit zu verfügen. Dies führte zu einem Nebeneinander unterschiedlicher Definitionen und ihrer Auswirkungen, insbesondere auf rechtlicher Ebene. Solange der Arbeitnehmer die Grenze nicht überschreitet, geht alles gut, könnte man sagen. Sobald er aber zum Grenzgänger wird, ergibt sich eine sehr komplexe rechtliche Situation.

So groß die Vielfalt an Definitionen von Telearbeit auch ist, zwei Punkte haben alle gemeinsam und diese machen das grundlegende Wesen der Telearbeit aus: Die Tätigkeit wird außerhalb der Räumlichkeiten des Arbeitsgebers und unter Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien verrichtet (Internet, Smartphones, Laptops, Tablets etc.).

Da es sich bei der Telearbeit um die Art der Ausübung der Tätigkeit handelt, kann sie auf verschiedene Formen der Beschäftigung angewandt werden, sowohl was die Formalisierung der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft (informelle Telearbeit⁷, Betriebsvereinbarung, etc.) als auch den Arbeitsrahmen (Arbeitszeiten, Modalitäten der Arbeitskontrolle, etc.), den Ausführungsort (zu Hause, in einem anderen Unternehmen des Konzerns,

⁶ Für Deutschland: Courrier International 01/10/2020: L'Allemagne, premier pays européen à légiférer sur le télétravail, <https://www.courrierinternational.com/article/covid-19-lallemagne-premier-pays-europeen-legiferer-sur-le-teletravail> ; Süddeutsche Zeitung, 04/10/2020: Widerstand gegen Heils Home-Office-Plan. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283> (20.11.2020)

Für Frankreich: Le Monde, 03/11/2020 : Télétravail : les négociations entre partenaires sociaux s'annoncent tendues. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues_6058307_823448.html (20.11.2020)

⁷ Dieser Ausdruck bezeichnet eine in beiderseitigem Einvernehmen getroffene Absprache zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ohne vertragliche Festlegung.

in einem Coworking Space), den Beschäftigungsstatus (Arbeitnehmer, Beamter oder Selbständiger), die Arbeitszeit (Teilzeit oder Vollzeit) oder auch die Häufigkeit der Telearbeit (gelegentlich, regelmäßig oder dauerhaft).

Es sei darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht zur Telearbeit verpflichten kann, ebenso wenig kann diese ohne Vereinbarung zwischen den beiden Parteien eingestellt werden. Bestimmte außergewöhnliche Umstände können jedoch rechtfertigen, dass sie verpflichtend eingeführt wird, insbesondere im Fall einer Epidemie.

Jedes Land hat also seine Definition der Telearbeit festgelegt, abhängig von seiner Kultur, seinen Normen und den bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern festgestellten Praktiken. In ihrer jüngsten Veröffentlichung zu diesem Thema verwies die Task Force Grenzgänger der Großregion auf diese unterschiedlichen Situationen: „In Deutschland und in Luxemburg muss der Arbeitnehmer seine Tätigkeit in Telearbeit regelmäßig ausüben. Im Gegensatz dazu kann die Tätigkeit in Telearbeit durch den Arbeitnehmer in Frankreich auch gelegentlich erfolgen. Belgien wiederum unterscheidet zwischen der regelmäßig-strukturellen und der gelegentlichen Telearbeit von Arbeitnehmern. In beiden Fällen kann die Telearbeit nur von zu Hause aus und nicht in einem Telezentrum durchgeführt werden“⁸.

Im konkreten Fall der grenzüberschreitenden Beschäftigung führt das Fehlen einer standardisierten Definition der Telearbeit auf europäischer Ebene dazu, dass diese Beschäftigungsform mehr oder weniger gut vereinbar ist mit den Anforderungen an den Grenzgängerstatus, der ebenfalls nicht einheitlich definiert ist und sich je nach Land und nach Rechtsbereich, auf den man sich bezieht, unterscheidet. Auch wenn Grenzgänger grundsätzlich ebenfalls zur Telearbeit berechtigt sind, ist festzuhalten, dass sie dabei „ihren Grenzgängerstatus und die damit einhergehenden Besonderheiten im arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Bereich auch verlieren können“⁹. Im Zuge der COVID-19-Krise und der vielen Grenzgängern auferlegten Vollzeit-Telearbeit mussten die Staaten der Großregion daher vereinbaren, die Bestimmungen der geltenden Vereinbarungen zur grenzüberschreitenden Arbeit ausnahmsweise außer Kraft zu setzen. Früher oder später muss jedoch auch für diese Ausnahmesituation eine einheitliche Regelung getroffen werden. Wir werden gefordert sein, die Gesetzgebung im Bereich der Telearbeit von Grenzgängern in unserem Kooperationsraum zu vereinheitlichen.

Messung der Telearbeit

Nach den jüngsten Schätzungen von Eurostat¹⁰ – für die Länder der Großregion – liegt der Anteil der regelmäßigen oder gelegentlichen Telearbeiter im Jahr 2019 in Deutschland bei 12,6%, in Frankreich bei 22,7%, in Belgien bei 24,6% und in Luxemburg bei 33,1% (siehe nachfolgende Tabelle).

⁸ Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

⁹ Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

¹⁰ Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status

Es sei darauf hingewiesen, dass diese Schätzungen oftmals weit von den statistischen Zahlen entfernt sind, die von den nationalen Statistikämtern geliefert werden und die im öffentlichen Diskurs oder in der nationalen Presse genannt werden. Das Fehlen einer einheitlichen Definition von Telearbeit für alle EU-Mitgliedsstaaten macht es schwierig, entsprechende Zahlen zu erheben und internationale Vergleiche anzustellen. Zudem, je nach Definition und Anwendungsbereich der Telearbeit (mehr oder weniger eng gefasst) und der Art der Datensammlung (Erhebung, Stichprobenerhebung, Auswertung von Verwaltungsdaten) ergeben sich bei der Messung der Häufigkeit von Telearbeit zuweilen deutliche Unterschiede.

Um diese Unterschiede bei der Messung zu verdeutlichen, hier einige Beispiele: In seiner im Oktober 2019 veröffentlichten Statistik gab STATEC den Anteil der Telearbeiter unter den luxemburgischen Einwohnern mit 20% im Jahr 2018 an¹¹, also 13 Prozentpunkte weniger als in der vorgenannten Statistik von Eurostat. Auf französischer Seite erklärte der statistische Dienst des Ministeriums für Arbeit, Beschäftigung und berufliche Eingliederung (DARES) in einer 2019 veröffentlichten Studie, dass im Jahr 2017 3% der Arbeitnehmer mindestens einmal pro Woche Telearbeit praktiziert hätten. Wendet man die neuere, flexiblere Definition von Telearbeit an, so wie sie im September 2017 in das französische Arbeitsgesetzbuch aufgenommen wurde, kommt man auf 7% an Arbeitnehmern in Telearbeit (gegenüber den 22,7% von Eurostat berechneten). Was die Stichprobenerhebungen betrifft, so gab das IFOP-Institut an, dass im Januar 2018 25% der Arbeitnehmer in Frankreich Telearbeit in Anspruch nahmen. Und ein letztes Beispiel: Die jüngste Stichprobenerhebung des Malakoff-Médéric-Humanis-Instituts kommt zu dem Ergebnis, dass 2018 29% der Arbeitnehmer Telearbeit praktizierten, davon 11% regelmäßig (1 Tag oder mehr pro Woche) sowie 4% in Vollzeit.¹²

In Bezug auf die Grenzgänger gibt es nur wenig aussagekräftig Quellen zur Telearbeit. Eine vom LISER im Jahr 2019 durchgeführte Studie auf der Grundlage von Daten aus dem Jahr 2013 zeigt, dass der Anteil der Grenzgänger, die über die Möglichkeit zur Telearbeit berichten, wenn ihre Tätigkeit dies erlaubt, mit dem der Ansässigen vergleichbar ist (12%). Jedoch nutzen sie diese vom Arbeitgeber eröffnete Möglichkeit etwas weniger häufig als die Ansässigen (78% gegenüber 81%). Als mögliche Ursache verweist die Autorin auf regulatorische Hemmnisse sowohl auf steuer- als auch sozialrechtlicher Ebene, und auf mögliche Auswirkungen auf das Einkommen.¹³

¹¹ STATEC : Statnews n°31, 15/10/2019 : Rapport travail et cohésion sociale 2019

¹² Malakoff Humanis (2020): Etude Télétravail 2020, Regards croisés Salariés / Entreprises, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html> (20.11.2020)

¹³ HAURET Laetitia, LISER (2019): Télétravailler: Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

Beschäftigte in Telearbeit 1999 und 2019

Telearbeit	1999	2019			
		Total	Gelegentlich	Regelmäßig (mindestens 1 Tag pro Woche)	Nie
EU-28 / UE 28 (2013- 2020)	Nicht verfügbar	16,1	10,8	5,3	83,9
Belgien	14,0	24,6	17,7	6,9	75,3
Deutschland	11,6	12,6	7,4	5,2	87,4
Frankreich	6,8	22,7	15,7	7,0	77,2
Luxemburg	17,3	33,1	21,5	11,6	66,9

Anteil der Beschäftigten, die in Telearbeit tätig sind, an der Gesamtbeschäftigung (in %)

Berechnungen: IBA-OIE

Quelle: Eurostat

Hemmnisse für die Ausbreitung der Telearbeit

Ist Telearbeit in allen Berufen möglich? Die COVID-19-Gesundheitskrise hat uns gezeigt, dass dies nicht der Fall ist, gerade in bestimmten Berufen, die für unsere Gesundheitsversorgung und die Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhalts von wesentlicher Bedeutung sind.

Auch wenn relativ klar zu sein scheint, dass die Telearbeit nicht in allen Berufen eine Option ist, die Schätzung des tatsächlichen Volumens stellt eine komplexe Aufgabe dar. Hier gibt es mehrere Methoden, z. B. über die Aufgabenbeschreibung der verschiedenen Berufe, um den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologien zu identifizieren, oder auch durch Befragung der Arbeitnehmer, ob ihre Tätigkeit ihrer Meinung nach telearbeitsfähig ist.

Nach Angaben des WSR von Luxemburg, der hierfür aus einer im Juni 2020 durch das Becker Friedman Institute for Economics durchgeführten Studie zitiert, sind 53% aller Stellen in Luxemburg telearbeitsfähig¹⁴. Dies entspricht in etwa dem Wert einer STATEC-Studie aus dem Jahr 2019, wonach für 48% der luxemburgischen Stellen Telearbeit in Frage käme¹⁵. Ebenfalls nach der vom WSR zitierten Studie schwankt der Anteil der telearbeitsfähigen Arbeitsplätze in Deutschland, Frankreich und Belgien zwischen 35 und 45%. Diese Größenordnungen stimmen mit den in anderen Quellen genannten überein. Was den französischen Arbeitsmarkt betrifft, kommt eine durch das französische Institut für Wirtschaftsforschung OFCE 2018 durchgeführte Bewertung zu dem Ergebnis, dass bei fast einem Drittel der Stellen Telearbeit möglich

¹⁴ WSR (Stellungnahme vom 11. September 2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>. (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

¹⁵ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

ist.¹⁶ In Belgien schätzt eine im März 2018 veröffentlichte Studie des Service Public Fédéral Mobilité et Transports den Anteil der telearbeitsfähigen Stellen auf 42%.¹⁷

Dennoch, auch wenn ein Drittel bis 50% der Stellen telearbeitsfähig sind, der Anteil derer, auf die dies tatsächlich zutrifft, ist geringer, wie sich jüngst gezeigt hat. Denn auch wenn sie rechtlich und regulatorisch möglich ist, hat die Telearbeit gewisse Grenzen.

Technische Gründe scheinen nach Ansicht der Beobachter kein wirkliches Hindernis darzustellen: Die digitale Ausstattung der Arbeitnehmer, ihre digitalen Kompetenzen und die bereitgestellte Infrastruktur sind nach einhelliger Meinung ausreichend, um den Sprung zu wagen. Die breite Nutzung der Telearbeit während der COVID-19-Gesundheitskrise hat diese Feststellung im Übrigen bestätigt. Die Gründe sind andernorts zu suchen und in der wissenschaftlichen Literatur und der Fachpresse finden sich zahlreiche Erklärungsansätze für die gebremste Ausbreitung der Telearbeit.

Der typische Telearbeiter

Vereinfacht ausgedrückt und für alle Teilgebiete der Großregion in gleicher Weise zutreffend ist das Profil des typischen Telearbeiters klar definiert: Er ist eher bei den intermediären Berufen, den leitenden Angestellten und den gehobenen intellektuellen Berufen zu finden, verteilt sich relativ gleichmäßig auf die Geschlechter, der Anteil der Telearbeiter steigt mit zunehmender Größe des Unternehmens, zumeist handelt es sich um Personen in der zweiten Hälfte ihrer beruflichen Laufbahn, die über sichere Arbeitsplätze verfügen (unbefristete Arbeitsverträge, Beamte) und in den großen Stadtregionen leben, mit einer guten Telekommunikationsinfrastruktur und weiten Wegen zur Arbeit, wo aber auch die Dienstleistungsaktivitäten überwiegen.

In der Tat ist zu beobachten, dass einige Branchen beim Einsatz der Telearbeit dominieren: An vorderster Stelle stehen die Bereiche Informatik und Kommunikation, das Banken- und Versicherungswesen, der Bereich der Telekommunikation, die Rechtsberatung sowie Dienstleistungen für Unternehmen (Datenverarbeitung, Buchführung etc.), die öffentliche Verwaltung aber auch das Bildungswesen, der Handel (Kundendienst und Einkauf/Verkauf) oder auch der Bausektor und die Industrie (bestimmte Bereiche der Entwicklung).

Angesichts der o.g. Kriterien wird klar, dass, was die Großregion betrifft, die städtisch geprägten und dienstleistungsorientierten Gebiete, die gut qualifizierte Arbeitskräfte anziehen, über ein höheres Telearbeitspotenzial verfügen. Ganz konkret erklärt dies u. a. auch den deutlich höheren Anteil an telearbeitsfähigen Arbeitsplätzen in Luxemburg als in den anderen Mitgliedsstaaten.

Eine Ausweitung der Telearbeit auf alle Berufe scheint somit schwer vorstellbar, was nach Ansicht einiger Fachleute eine neue Form der Segmentierung des Arbeitsmarktes darstellt und zu Konflikten führen könnte, nämlich zwischen jenen, die Zugang zu dieser Beschäftigungsform haben, und jenen, die diese Möglichkeit nicht haben. Die COVID-19-Gesundheitskrise ist

¹⁶ Evaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France, Policy Brief n°65, Département analyse et prévision, OFCE, 30 mars 2020. Lien : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief65.pdf> (20.11.2020)

¹⁷ Service public fédéral Mobilité et Transports (2018): Chiffres clés du télétravail en Belgique. https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf (20.11.2020)

ein gutes Beispiel hierfür: Während sich Erstere dem Gesundheitsrisiko am Arbeitsplatz entziehen konnten, sind Zweitere diesem weiterhin ausgesetzt.

Der Einsatz der Telearbeit wird somit Ungleichheiten verstärken: Tatsächlich sind die nicht telearbeitsfähigen Beschäftigten häufiger gering- oder unqualifiziert und weisen einen höheren Grad der Beschwerlichkeit auf (Aussetzung gegenüber chemischen oder gesundheitlichen Gefahren, problematische Arbeitszeiten, prekäre Arbeitsverhältnisse, Tragen schwerer Lasten etc.)¹⁸. Zu diesen Berufen zählen Kassierer/Innen, Beschäftigte im Gesundheitswesen, Reinigungskräfte, Sicherheitsmitarbeiter, Polizisten und Feuerwehrleute, Apothekenhelfer/Innen, Fernlastfahrer, Müllwerker, Arbeiter in der Nahrungsmittelindustrie oder auch Landwirte und Viehzüchter. Diese Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, denn in der Mehrheit handelt es sich um Frauen, waren gezwungen, ihre Tätigkeit weiterhin auszuüben, zuweilen unter Gefährdung ihrer Gesundheit und der ihrer Familie. Manchmal wurden sie sogar Opfer von Zurückweisungen durch andere Bürger, aufgrund des angeblich von ihnen ausgehenden „Gesundheitsrisikos“.

Bedingungen der Telearbeit

Auch wenn Arbeitnehmer außerhalb des Unternehmens arbeiten, verfügen sie über dieselben Rechte und unterliegen denselben Pflichten wie die Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit in den Räumlichkeiten des Unternehmens ausüben. Zudem unterliegt der Arbeitgeber weiterhin den innerstaatlichen Rechtsvorschriften im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz des Telearbeiters. Die Einrichtung eines entsprechenden Telearbeitsplatzes und die damit verbundenen Kosten hat in Deutschland, Belgien und Luxemburg in der Regel der Arbeitgeber zu tragen, nur in Frankreich besteht keine Pflicht zur Kostenübernahme¹⁹.

Trotz dieser Verpflichtungen verfügt der Arbeitgeber über keine vollständige Kontrolle, was den Rahmen und die Bedingungen der Ausübung der Telearbeit durch den Arbeitnehmer betrifft. Arbeitet der Arbeitnehmer zuhause, kann er seinen Arbeitsraum selbst gestalten, seine Arbeitszeit organisieren und sich mit seinen Kollegen und den Nutzern der Dienstleistungen abstimmen. In einem Coworking Space wird die Umgebung durch eine andere Struktur bereitgestellt, die in punkto Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz nicht denselben Anforderungen unterliegt wie der Arbeitgeber.

Angesichts dieser Zwänge und sollte der Arbeitgeber den Eindruck haben, dass die Kosten der Telearbeit deren erwarteten Nutzen übersteigen, kann er den Einsatz der Telearbeit zurückstellen oder einschränken. Die weiter oben zitierte STATEC-Studie, die anhand von Daten aus dem Jahr 2013 erstellt wurde, erklärt in diesem Zusammenhang, dass von den Arbeitnehmern, die ihre Beschäftigung für telearbeitsfähig hielten, 75% erklärten, dass ihr Unternehmen ihnen keine Telearbeit gestatten würde. Unter den diesbezüglich angeführten Gründen nennt die Studie die Angst des Unternehmens, die Kontrolle über die Arbeitszeit seiner Angestellten

¹⁸ STATEC (2020): Statnews n°33, 15/10/2020: Le monde de l'emploi en mutation. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2020/10/20201015/20201015.pdf>. Rapport complet téléchargeable à l'adresse : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/analyses/2020/PDF-Analyses-06-2020.pdf>. (20.11.2020)

¹⁹ Task Force Grenzgänger der Großregion (2020): Die Telearbeit von Grenzgängern in der Großregion. https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf (20.11.2020)

zu verlieren, die Notwendigkeit eines neuen Management-Konzepts oder einer Verbesserung der EDV- und Datensicherheit.

Die Meinungsumfragen zeigen aber auch, dass eine nicht unbedeutende Zahl von Arbeitnehmern erklären, dass sie keine Telearbeit verrichten wollen, auch wenn sie dieser Form der Beschäftigung grundsätzlich positiv gegenüberstehen. Eine 2018 in Frankreich durch den Personaldienstleister Randstad erstellte Studie erklärt hierzu: „(...) obwohl drei von vier Franzosen (76%) die Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Telearbeit begrüßen, die deren Verbreitung fördern und das Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben verbessern soll, erklärt ein nahezu identischer Prozentsatz der Befragten, dass sie nicht die Absicht hätten, Telearbeit zu verrichten“. 72% der Befragten geben demnach an, dass sie nicht vorhätten, innerhalb der nächsten sechs Monate bei ihrem Arbeitgeber einen Antrag auf Telearbeit zu stellen.²⁰

All dies macht deutlich, dass die Telearbeit im vergangenen Jahrzehnt weder auf Arbeitgeber- noch auf Arbeitnehmerseite voll und ganz Eingang in die Arbeitsgewohnheiten gefunden hat. Nach Ansicht der Fachleute erfüllt die Telearbeit zwar nun die technischen und rechtlichen/regulatorischen Anforderungen, der Mentalitätswandel in unserem Verhältnis zur Arbeit ist jedoch noch nicht vollständig vollzogen. Nicht mehr „ins Büro zu gehen“ sei keine Kleinigkeit. Diese Praxis hätte beträchtliche gesellschaftliche Auswirkungen, erklärt der Soziologe Pascal DIBIE. Das Büro und die ortsgebundene Arbeit würden eine zentrale Rolle in der Entwicklung unserer modernen Gesellschaften spielen. Dies sei unsere Art der Gesellschaftsbildung, die direkt in Frage gestellt würde, sollte die Telearbeit allgemeine Verbreitung finden.²¹

Ist ein Paradigmenwechsel im Management erforderlich?

Die durch die Einführung der Telearbeit erforderliche Umgestaltung der Management-, Kontroll- und Validierungsketten wirft mehrere Fragen auf, die in Zusammenhang mit der Diskussion über das Wohlbefinden und die Produktivität der in Telearbeit tätigen Arbeitnehmer stehen.

Es wird immer wieder angeführt, dass die Arbeit von zuhause aus erlauben würde, das Wohlbefinden (im Allgemeinen erfasst über den Grad der Zufriedenheit) und damit die Effektivität der Arbeitnehmer zu steigern²². Die Arbeitnehmer würden in einem weniger stressbelasteten Umfeld arbeiten, könnten sich aufgrund geringerer Ablenkungen (durch Kollegen, telefonische

²⁰ Die Randstad-Studie basierte auf einer repräsentativen Stichprobe der französischen Bevölkerung, bestehend aus 6.440 Personen, Erwerbspersonen oder potenzielle Erwerbspersonen, im Alter von 18 bis 65 Jahren.

Randstad (2018) : Favorables au télétravail, les trois quarts (72 %) des Français hésitent pourtant à sauter le pas. <https://www.grouperandstad.fr/favorables-au-teletravail-les-trois-quarts-72-des-francais-hesitent-pourtant-a-sauter-le-pas/> (20.11.2020)

²¹ DIBIE Pascal (2020) : Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise.

Cf. L'interview de Pascal DIBIE sur le site de France Culture : Le travail d'après avec Pascal Dicie et Mercedes Erra, émission du 23 septembre 2020. <https://www.franceculture.fr/emissions/invitee-des-matins/le-travail-dapres> (20.11.2020)

²² OCDE (2020) : Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-queelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/>

Anfragen etc.) besser konzentrieren, sie hätten mehr Freiheit bei der Erledigung ihrer Aufgaben und könnten sogar bestimmte im Büro schwer zu erledigende Tätigkeiten übernehmen. Auch die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben würde erleichtert. So seien die Telearbeiter zufriedener und die beruflichen Fehlzeiten, ein sich negativ auf die Produktivität auswirkender Faktor, seien geringer als bei den Kollegen, die ins Büro kommen.

Wie es scheint, können sich jedoch die meisten Aspekte der Telearbeit sowohl als Vorteil als auch als Nachteil erweisen. Die diesbezügliche Wahrnehmung unterscheidet sich daher von einem Unternehmen zum anderen, von einem Team zum anderen, ja sogar von einem Arbeitnehmer zum anderen. Autonomie ist zuweilen gleichbedeutend mit Isolation (vom Team), was zu Demotivation und weniger Innovativkraft des Arbeitnehmers führen kann, aber auch mit einer Verstärkung der Kontrollen durch die Vorgesetzten, was zu mehr Stress und ggf. einer Abnahme der Arbeitseffizienz führt. Zur räumlichen Isolation (Distanz zum Betrieb) kommt somit auch eine soziale und psychologische Isolation. Einige Studien stimmen darin überein, dass Telearbeit mit ausufernden, atypischen (am Abend/Wochenende) und weniger vorhersehbaren Arbeitszeiten korreliert. Für Luxemburg spricht STATEC z. B. von 4 Stunden Mehrarbeit pro Woche bei den Telearbeitern²³. Ein weiteres Beispiel, diesmal zu Frankreich: Nach einer 2019 von DARES veröffentlichten Studie arbeiten Führungskräfte, die mindestens 2 Tage pro Woche in Telearbeit tätig sind, im Durchschnitt 43,0 Stunden pro Woche, gegenüber 42,4 Stunden bei den nicht in Telearbeit tätigen Führungskräften. Zudem geben diese Führungskräfte in intensiver Telearbeit (also mindestens zwei Tage pro Woche) ebenfalls zweimal häufiger an, dass sie mehr als 50 Stunden pro Woche arbeiten, als nicht in Telearbeit tätige Führungskräfte.²⁴

Und hier noch einige weitere Beispiele: Während des Lockdowns berichteten in Telearbeit tätige Arbeitnehmer von einer verstärkten Überwachung und Kontrolle von Seiten des Arbeitgebers: z. B. Einführung von Stechuhren zur Zeiterfassung oder Apps zur Aufzeichnung der Mausbewegungen. Zudem wiesen einige Manager ihre Mitarbeiter speziell darauf hin, dass Telearbeit keine Urlaubszeit sei, andere hinterfragten das Engagement, wenn Mitarbeiter bei Videokonferenzen ihre Mikrofone oder Kameras ausschalteten. Aber die Spannungen beschränken sich nicht allein auf die hierarchischen Beziehungen. Berichtet wird auch von Schwierigkeiten, das Nebeneinander von Telearbeitern und Nicht-Telearbeitern zu managen. In einer vom Institut français de recherche en santé et sécurité au travail durchgeführten Studie zur Bewertung der psychologischen Auswirkungen der Telearbeit berichtet ein befragter Arbeitnehmer, dass es seiner Ansicht nach, einen Zusammenhang zwischen Überstunden und einer Art Schuldgefühl gegenüber den Kollegen gebe: Da er sich privilegiert fühle, würde er mehr arbeiten, um dies auszugleichen. Andere Arbeitnehmer berichten, dass es negative Be-

²³ STATEC (2020): Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf>

Diese bei luxemburgischen Arbeitnehmern durchgeführte Befragung kam zu dem Ergebnis, dass in Telearbeit tätige Personen im Durchschnitt 4 Stunden mehr arbeiten als die anderen und dies zumeist abends oder am Wochenende. 55% der Telearbeiter arbeiten auch am Abend, während dieser Prozentsatz bei den Arbeitnehmern, die nicht in Telearbeit tätig sind, nur bei 33% liegt.

²⁴ Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

merkungen von Seiten ihrer Kollegen gegeben hätte, hier einige der eindrucklichsten Beispiele: „Er ist wieder mal nicht da“, „Schöne Ferien!“, „Er ist nie da“, „Versteckst du dich wieder zuhause?“²⁵.

Auch was die Arbeitszufriedenheit betrifft, kommen mehrere Quellen zu dem Ergebnis, dass die Nutzung der Telearbeit in keinem direkten Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit steht und dass, im Allgemeinen, Telearbeiter weder zufriedener noch unzufriedener mit ihrer Arbeit sind als ihre Kollegen im Büro²⁶. Wie DARES erklärt, hat es den Anschein, dass alle Vorteile der Telearbeit aufgewogen werden durch eine weniger gute Gesundheit und weniger gute Arbeitsbedingungen (Verlängerung und De-Synchronisierung der Arbeitszeiten, Isolation/Entfremdung von den Kollegen, ohne dass sich die Anforderungen und die Arbeitsintensität verringern würden)²⁷. Während es laut STATEC zwischen gelegentlichen Telearbeitern und Nicht-Telearbeitern kaum einen Unterschied in punkto Arbeitszufriedenheit gebe, zeige sich eine deutlich geringere Zufriedenheit bei den Telearbeitern, wenn diese mehr als zwei Tage pro Woche zuhause arbeiten.²⁸

Um diesen möglichen Nachteilen der Telearbeit entgegenzuwirken, weisen mehrere Studien auf die Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels²⁹ hin, von einem Management, das auf einer Kultur der Präsenz und der Kontrolle basiert, zu einem Management, das sich auf ein unabdingbares Vertrauensverhältnis und die Festlegung neuer Normen gründet: selbstverwaltete Arbeitszeiten, Unterstützung statt Kontrolle, konsequentere Übertragung von Zuständigkeiten, Förderung von Eigeninitiative und Achtung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

²⁵ INRS (2020) : Références en santé au travail, n°161, mars 2020. Evaluation de l'impact psychologique du télétravail. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276>. (20.11.2020).

Es sei darauf hingewiesen, dass die auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz spezialisierten Einrichtungen genau dokumentieren, auf welche Punkte Arbeitgeber und Arbeitnehmer achten müssen und welche vorbeugenden Maßnahmen sie treffen können. Zu dieser Thematik könnte die folgende Veröffentlichung nützlich sein: INRS (2020) : Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384, avril 2020. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384> (20.11.2020)

²⁶ Wir weisen auch darauf hin, dass dieser Ansatz der Arbeitszufriedenheit bzw. des Wohlbefindens des Arbeitnehmers zuweilen die Tatsache vernachlässigt, dass die Telearbeit das Ergebnis einer Verhandlung darstellt und ihr Einsatz auch im Interesse des Arbeitgebers erfolgen kann (muss?) (Reduzierung der Infrastruktur- und Betriebskosten, was wiederum der Investitionstätigkeit des Unternehmens und der Einstellung neuer Beschäftigungsprofile zugutekommt, größere Attraktivität des Unternehmens und Bindung des Personals, insbesondere der jüngeren Generationen etc.).

²⁷ Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

²⁸ HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevierpure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

²⁹ Le Grand Continent (2020) : Note de travail n°3, mai 2020. L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télé-migration, rélocalisation, environnement. <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/05/01/limpact-du-covid-19-sur-le-monde-du-travail-telemigration-relocalisation-environnement/> (20.11.2020)

Digitale Schocktherapie durch den Lockdown oder Telearbeit als vorübergehende Erscheinung?

Der erste Lockdown hat unser Wissen über die Telearbeit und deren großflächigen Einsatz bereichert. Im März 2020 fanden sich mehrere Millionen Menschen ganz plötzlich als Telearbeiter wieder. Nach verschiedenen und für die Großregion übereinstimmenden Quellen ist es weniger das Profil des typischen Telearbeiters, das sich in der COVID-19-Krise verändert hat, sondern der Umfang der Telearbeit.

Und genau dies zeigen verschiedene Studien, auch wenn es hier erneut nicht möglich ist, eine klare Vorstellung über das Ausmaß der Telearbeit während der COVID-19-Krise in den verschiedenen Ländern zu erhalten, da die durchführenden Strukturen jeweils unterschiedliche Methoden angewandt haben.

So stieg die Telearbeit in Luxemburg nach Schätzungen auf einen Prozentsatz von 70% der erwerbstätigen Personen an³⁰, gegenüber geschätzten 20% im Jahr 2019. In Bezug auf Frankreich geht man davon aus, dass vor der Krise 3% der Franzosen regelmäßig Telearbeit verrichteten, gegenüber 24% während des Lockdowns und 14% nach dem ersten Lockdown³¹. In Belgien arbeiteten am Anfang des Lockdowns fast 70% der Arbeitnehmer zuhause; dieser Anteil fiel Ende Juni auf 43% der erwerbstätigen Bevölkerung³². Für Deutschland, wo vor der COVID-19-Krise etwa 13% der Erwerbstätigen von zuhause aus arbeiteten³³, kommt eine Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB) für April 2020 auf einen Wert von 23% der erwerbstätigen Bevölkerung im Homeoffice. Dieser Anteil ist viermal höher als vor der COVID-19-Krise (nach Angaben der Studie arbeiteten nur 5,3% der Beschäftigten mindestens die Hälfte der Arbeitstage von zuhause aus)³⁴.

³⁰ STATEC (2020) : Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020) : Statnews, n°15, 19 mai 2020. Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf> (20.11.2020)

³¹ Franceinfo (08.10.2020) : Coronavirus au travail : Coronavirus au travail : 9 Français sur 10 portent le masque en entreprise, 1 sur 7 est en télétravail, selon un sondage. (Odoxa pour Adviso Partners) https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage_4132389.html (20.11.2020)

³² Daten aus einer Befragung, die von der Universität Anvers in Zusammenarbeit mit der Universität Hasselt, der KU Leuven und der freien Universität Brüssel mit fast 27.000 Teilnehmern durchgeführt wurde.

L'écho (14 juillet 2020) : Moins d'un Belge sur deux est encore en télétravail. <https://www.lecho.be/entreprises/general/moins-d-un-belge-sur-deux-est-encore-en-teletravail/10239067.html> (20.11.2020)

³³ Destatis (2020) : Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (13.11.2020); Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020) : Eltern während der Corona-Krise. P.55 <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

³⁴ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020) : Eltern während der Corona-Krise. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

Die Schätzungen zum Volumen der Telearbeit nach dem ersten Lockdown zeigen jedoch, dass diese besondere, aber aufgezwungene Situation nicht von Dauer war. Viele Arbeitnehmer oder Arbeitgeber haben die Telearbeit wieder reduziert oder sogar eingestellt, wahrscheinlich aufgrund der diversen Grenzen dieser Arbeitsform³⁵ (und vermutlich auch weil die mit COVID-19 einhergehenden Risiken als weiter weg empfunden wurden). In Frankreich zeigt eine nach dem Lockdown durchgeführte Erhebung von Odoxa, dass der diesbezügliche Enthusiasmus der Franzosen nachgelassen hat: 75% der Befragten erklärten, dass sie zukünftig keine Telearbeit mehr verrichten möchten, im vergangenen April waren es noch 55%. In Belgien gaben bei einer durch das Institut Vias während des Lockdowns durchgeführten Studie zur Telearbeit 47,5% der Befragten an, dass sie nicht in Telearbeit arbeiten möchten; als Hauptargument führten 29,1% der Arbeitnehmer den Verlust der sozialen Kontakte an. Genannt werden zudem, wenn auch weniger häufig, die Schwierigkeit, Privatleben und Beruf voneinander zu trennen, oder auch die Tatsache, im eigenen Zuhause über keinen speziellen Arbeitsbereich zu verfügen. Dieser letzte Punkt, so die Autoren, ist vor allem bei Personen mit Kindern ein wichtiges Argument³⁶.

Auch die Daten digitaler Dienste zu den Bewegungen ihrer Kunden zeichnen ein identisches Bild: Die Fahrten von der Wohnung zur Arbeit haben nach dem Lockdown wieder deutlich zugenommen, ohne jedoch das Niveau vor dem Lockdown zu erreichen (siehe nachfolgendes Diagramm).

Die Gesundheitskrise hat unbestreitbar dazu beigetragen, die Ausbreitung dieser Beschäftigungsform zu beschleunigen, und viele Unternehmen haben die Telearbeit seither einem großen Teil ihrer Mitarbeiter zugänglich gemacht, indem sie diesen eine gewisse Wahlfreiheit lassen (1 bis 2 Wochentage Homeoffice oder auch mehr). Der Lockdown bot Gelegenheit, die Nützlichkeit und Machbarkeit dieser Arbeitsform, ihre Vorteile und Grenzen unter realen Bedingungen zu erproben. Auf großregionaler Ebene erwähnen mehrere Quellen auch die positiven Auswirkungen der Telearbeit auf die überlasteten Verkehrswege, ein besonders sensibles Thema, insbesondere was die Ein- und Ausreise nach Luxemburg betrifft.³⁷

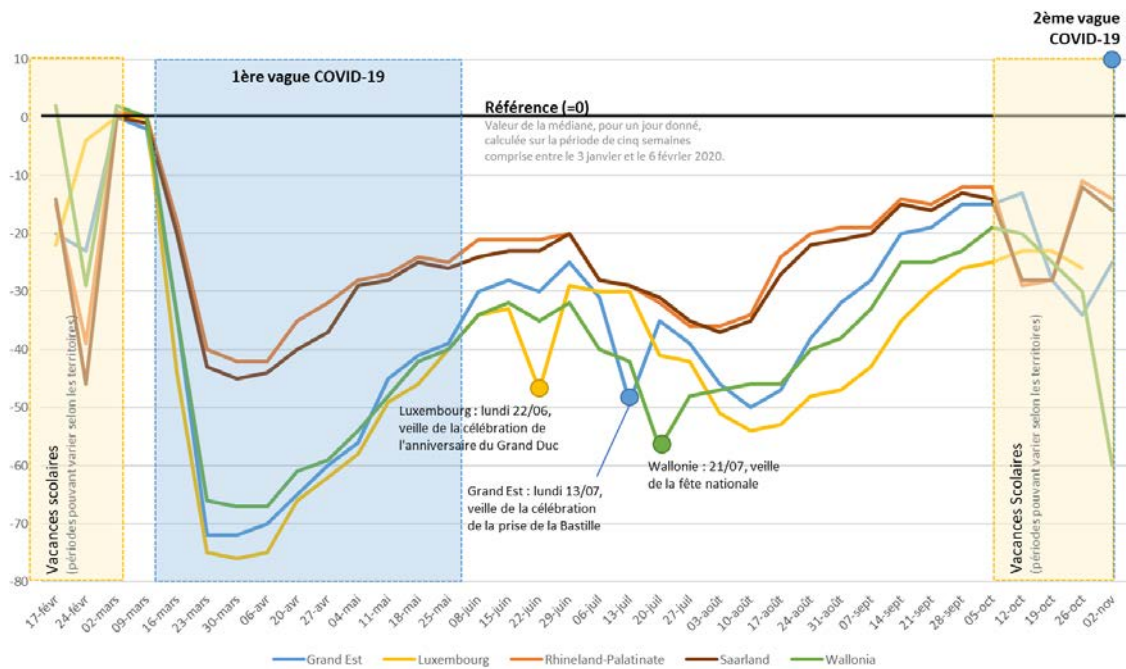
Auch hier unterscheiden sich die Zahlen der einzelnen Institute deutlich: Nach der vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) genannten Stichprobenerhebung arbeiteten 2019 fast 35% der Arbeitnehmer in Telearbeit, im Zeitraum April/Mai 2020 stieg dieser Anteil auf 50%: IAB (2020): Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 25.6.2020: Frauen wechselten häufiger ins Homeoffice <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1320.aspx> (13.11.2020); IAB (2020): Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. P. 5 <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (13.11.2020).

³⁵ Nach Ansicht des Think Tank Terra Nova haben der Staat und die Unternehmen nach dem ersten Lockdown keine ausreichenden Lehren gezogen, um die Voraussetzungen für eine problemlose und effiziente Telearbeit zu schaffen. Terra Nova (19.11.2020): Déconfiner le travail à distance. https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568 (20.11.2020)

³⁶ Institut Vias et Service Public Fédéral Mobilité et Transports (2020) : Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non ? <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf> (20.11.2020)

³⁷ Diese Beschäftigungsform entspricht einem schon lange bestehenden Interesse, scheint sie doch ein möglicher Lösungsansatz für die Problematik der Grenzgängermobilität. Vereinfacht dargestellt: Ein Telearbeitstag pro Woche würde die Grenzgängerströme um ein Fünftel verringern (insbesondere Nutzer von PKWs, des ÖPNV, der Eisenbahn).

Entwicklung der Häufigkeit der Anwesenheit am Arbeitsplatz in der Großregion



Häufigkeit der Anwesenheit am Arbeitsplatz (jeweils montags), ausgewiesen nach Teilregionen der Großregion (Entwicklung), Unterschied zum Referenzwert (=0), ausgedrückt in %
Quelle: Google Mobility Report: Bericht zur Mobilität der Gesellschaft (COVID-19), Daten zum 09.11.2020. Daten verfügbar unter: <https://www.google.com/covid19/mobility/>

Glossar zum vorstehenden Diagramm:

1ère vague Covid-19 – erste COVID-19-Welle

2ème vague Covid-19 – zweite COVID-19-Welle

Référence (=0) – Referenzwert (=0)

Valeur de la médiane, pour un jour donné, calculée sur la période de cinq semaines comprise entre le 3 janvier et le 6 février 2020 – *Medianwert für einen bestimmten Tag, berechnet über einen Zeitraum von 5 Wochen zwischen dem 3. Januar und dem 6. Februar 2020*

Luxembourg: lundi 22/06, veille de la célébration de l'anniversaire du Grand Duc – *Luxemburg: Montag 22.06., Vortag der Feierlichkeiten zum Geburtstag des Großherzogs*

Grand Est: Lundi 13/07, veille de la célébration de la prise de la Bastille – *Grand Est: Montag 13.07., Vortag der Feierlichkeiten anlässlich des Sturms auf die Bastille*

Wallonie: 21/07, veille de la fête nationale – *Wallonie: 21.07., Vortag des Nationalfeiertags*

Vacances scolaires (périodes pouvant varier selon les territoires) – *Schulferien (Zeiträume können je nach Gebiet variieren)*

Und danach?

Nach Meinung der Fachleute könnte ein weitreichender Einsatz der Telearbeit zu Veränderungen in zahlreichen Bereichen der Gesellschaft führen: Beschäftigung (Thema dieses Artikels), Ungleichheit der Geschlechter³⁸, Architektur und Städteplanung³⁹ oder auch Gesundheit und Umwelt⁴⁰.

Was die Beschäftigung betrifft, stellen sich mehrere Fragen:

- **Könnte der vermehrte Einsatz der Telearbeit zu einer Zunahme der Arbeit auf Abruf oder der Akkordarbeit (Arbeit nach geleisteter Arbeitsmenge) führen?**

Während die Arbeit, so wie wir sie bisher kannten, auf soziale Beziehungen und die kollektive Intelligenz setzte, damit die Arbeitnehmer innovativ sind oder sich weiterbilden, ist die Telearbeit stärker auf Aufgaben ausgerichtet, die weniger Teamarbeit benötigen, die sich relativ leicht durch einen virtuellen Austausch erledigen lassen (die laufenden Geschäfte, zugeteilte Aufgaben etc.). Es stellt sich also die Frage, ob wir nicht durch die Aufspaltung und Aufsplitterung der Aufgaben eine Neugestaltung der Berufsbilder erleben, um schließlich mit dem zurückzubleiben, was die Telearbeit erlaubt oder nicht. Zudem könnte diese Beschäftigungsform sogar die Existenz unbefristeter Arbeitsverträge zugunsten der Akkordarbeit gefährden.⁴¹

- **Könnte die Telearbeit zu einer Reduzierung der räumlichen Ungleichheiten beitragen, indem sie für einen Teil der Bevölkerung die Trennung von Wohnort und Arbeitsort aufhebt?**

In der Tat könnten wir hier eine Scherenbewegung beobachten, die auf der einen Seite Beschäftigten erlauben würde, sich aus den Zentren der Großstädte in mittlere Städte, Stadtrandgebiete oder ländliche Räume zurückzuziehen oder sogar in andere Regionen⁴² oder Länder zu übersiedeln, z. B. in den Grenzgebieten; auf der anderen Seite könnte die Telearbeit erlauben, dass Menschen, die arbeitslos sind – aufgrund des Fehlens einer aus-

³⁸ Mehrere Veröffentlichungen weisen auf das Risiko einer Stärkung des Ungleichgewichts der Geschlechter hin, wenn der häusliche Bereich, in dem die häuslichen und familiären Aufgaben noch allzu oft von den Frauen übernommen werden, auch zum Arbeitsort wird.

³⁹ Etwa die Einrichtung spezieller Coworking Spaces in Gebäuden oder die Dynamik der Städte, die sich zum einen mit einem Rückgang der Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen (ÖPNV, Parkplätze, Kinderkrippen etc.), zum anderen mit der notwendigen Umwidmung bestimmter Räume konfrontiert sehen könnten, die bisher der Unterbringung der Arbeitnehmer oder dem Management der Arbeitnehmerströme dienen (Verkehrsachsen, Bürogebäude etc.).

⁴⁰ Der Rückgang der Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz führt zu einem Rückgang der Treibhausgas- und Feinstaubemissionen, was vor allem für den Kampf gegen den Klimawandel und gegen Atemwegserkrankungen von großer Bedeutung ist. Hier sei aber darauf hingewiesen, dass die Telearbeit umwelttechnisch nicht neutral ist: Auch die Netzinfrastrukturen, die sie erst ermöglichen, führen zu Verschmutzungen.

⁴¹ Alternatives économiques (25.09.2020) : Le télétravail ou la tentation du tacheronnage. <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/teletravail-tentation-tacheronnage/00094018>. (20.11.2020)

⁴² Diese Aufhebung der Trennung von Wohnort und Arbeitsort wurde auch von den großen Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleistern erkannt. Im Sommer 2020 warb etwa das Zeitarbeitsunternehmen Randstad mit folgenden Worten für die Telearbeit: „Es kann nicht sein, dass sich ein Unternehmen ein Talent entgehen lässt, allein mit der Begründung, dass dieses am anderen Ende Frankreichs wohnt“.

reichend diversifizierten Unternehmenslandschaft in ihrer Heimatregion oder weil ihre Qualifikation nicht dem lokalen Beschäftigungsangebot entspricht – ihren geografischen Radius bei der Arbeitssuche erweitern.

- **Könnte es aber auch zu einer Abwanderung qualifizierter Stellen in andere Länder kommen?**

So wie die Globalisierung ab den 1980er-Jahren zu einer Abwanderung der einfachen Arbeiter geführt hat, könnte die Digitalisierung zur Abwanderung der Angestellten führen. Denn wenn die Arbeitnehmer nicht mehr permanent und Seite an Seite in einem Büro sitzen müssen gibt es keine rechtlichen oder nationalitätsbedingten Hindernisse mehr, die die Einstellung von Arbeitnehmern verhindern.⁴³ Die vermehrte Telearbeit könnte somit zu einer Chance für all jene Unternehmen werden, die Schwierigkeiten haben, in ihrer Region qualifizierte Arbeitnehmer zu finden. Insbesondere Luxemburg ist von dieser Diskrepanz zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen betroffen. Seine im Januar 2020 veröffentlichte Stellungnahme zur Telearbeit leitete der WSR Luxemburgs mit folgenden Worten ein: „Aus wirtschaftlicher und demografischer Sicht braucht Luxemburg hochqualifiziertes Personal, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Bisher konnte es aus dem „Arbeitskräftereservoir“ der Großregion schöpfen. Jedoch erfordert die Komplexität der angebotenen Leistungen, v. a. im tertiären Sektor, sehr spezielle Profile, die dort nicht mehr verfügbar sind. Angesichts der erwarteten Veränderungen könnte es zu einer Neuzusammensetzung der Grenzgängerströme kommen, mit allen sich daraus ergebenden Konsequenzen für die grenzüberschreitende Mobilität“.⁴⁴

⁴³ Courrier International (03.08.2020) : Royaume-Uni. Cols blancs, prenez garde : le télétravail causera votre perte. <https://www.courrierinternational.com/article/royaume-uni-cols-blancs-prenez-garde-le-teletravail-causera-votre-perte>. (20.11.2020)

⁴⁴ CES (avis du 11 septembre 2020) : Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>. (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

Kurzarbeit in der Großregion

Ab Mitte März wurde die Inanspruchnahme der Kurzarbeit in allen Staaten der Großregion vereinfacht, damit jedes Unternehmen, das diese beantragt, davon profitieren kann. In erster Linie waren davon Unternehmen betroffen, deren Schließung durch die Regierungen angeordnet worden war (Gaststätten, nicht der Grundversorgung dienende Geschäfte), sowie Unternehmen mit einem starken Rückgang ihrer Aktivität, z. B. im Bereich Verkehr, Logistik, Bauwesen, Industrie (mit Einstellung der Arbeit an einigen Produktionsstätten, insbesondere in der luxemburgischen Stahlindustrie). Für die Zeit der Kurzarbeit erhalten die Unternehmen eine staatliche Hilfe, die ihnen erlaubt, die Arbeitnehmer, die gezwungen sind zuhause zu bleiben, zu bezahlen.

Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Belgien

Zugangsvoraussetzungen für Unternehmen	Vom 13.03.2020 bis 31.08.2020: Als „Kurzarbeit aufgrund höherer Gewalt“ eingestufte Kurzarbeit.
Betroffene Arbeitnehmer	Arbeiter und Angestellte, privater und öffentlicher Sektor, nicht marktbestimmter Sektor. Zeitarbeiter während der Dauer ihres Zeitarbeitsvertrags (auch bei Vertragsverlängerung). Auszubildende in der dualen Ausbildung.
Ausgleichszahlung	Vom 01.02.2020 bis einschließlich 31.12.2020 erhält der Arbeitnehmer 70% seines durchschnittlichen Lohns (65% außerhalb der Gesundheitskrise). Der Tagessatz beträgt mindestens 55,59 € (garantierter Mindestbetrag) und höchstens 74,17 €.

Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Luxemburg

Zugangsvoraussetzungen für Unternehmen	Antrag auf Kurzarbeit wegen höherer Gewalt/Coronavirus (14.03.-30.06.2020). Alle Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten können mittels eines speziellen Formulars und im Rahmen eines vereinfachten Verfahrens Kurzarbeit beantragen.
Betroffene Arbeitnehmer	Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die gar nicht mehr oder nicht mehr auf Vollzeitbasis beschäftigt werden können. Zeitarbeiter während ihres Einsatzes und deren Einsatz weiterlaufen muss: ausnahmsweise betroffen. Auszubildende: ausnahmsweise betroffen (bis zum 30.06.2020).
Ausgleichszahlung	Der Arbeitnehmer erhält 80% seines normalen Bruttolohns. Dem Unternehmer steht es frei, diesen Betrag auf 100% aufzustoßen. Dem Unternehmen werden 80% des Lohns durch die ADEM zurückerstattet.

Modalitäten für den Zugang zur Kurzarbeit in Deutschland

Zugangsvoraussetzungen für Unternehmen	Alle Unternehmen können Kurzarbeit beantragen (unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, ihrer Größe).
Betroffene Arbeitnehmer	<p>Arbeitnehmer mit unbefristeten und befristeten Arbeitsverträgen, die gar nicht mehr oder nicht mehr auf Vollzeitbasis beschäftigt werden können.</p> <p>Zeitarbeiter: Die Kurzarbeit wurde auf die Zeitarbeiter ausgeweitet.</p> <p>Auszubildende: ausnahmsweise betroffen.</p>
Ausgleichszahlung	60% des vorherigen Nettolohns, 67% für Arbeitnehmer mit mindestens einem unterhaltsberechtigten Kind (während der ersten sechs Monate). Ab Juni 2020 wurde die Ausgleichszahlung für Arbeitnehmer, die sich seit März in Kurzarbeit befinden, erhöht: auf 70 bis 80 % des Nettolohns, je nach Situation. Die Finanzierung erfolgt über die Bundesagentur für Arbeit.
Besteuerung des Kurzarbeitergelds	<p>In Frankreich lebende Grenzgänger müssen auf ihr Kurzarbeitergeld in Deutschland Steuern zahlen. Anschließend werden dieselben Ausgleichszahlungen in Frankreich nochmals besteuert und die Grenzgänger müssen sodann eine Rückerstattung beantragen.</p> <p>Verständigungsvereinbarung vom 13. Mai 2020, gültig bis zum 31. Dezember 2020: Um eine Doppelbesteuerung zu vermeiden, wird das Kurzarbeitergeld ausschließlich im Wohnsitzland besteuert.</p>

Aufgrund der Gesundheitskrise wurde der Zugang zur Kurzarbeit in allen Teilregionen erleichtert, mit vereinfachten Verfahren und einer Erweiterung des Kreises der Berechtigten. Zeitarbeiter, die außerhalb dieses besonderen Falls keinen Zugang zur Kurzarbeit haben, konnten diese nun in Anspruch nehmen, wenn sie sich im Einsatz befanden, ebenso Auszubildende. In Deutschland scheint die Kurzarbeit für Auszubildende aus Toleranzgründen möglich. Das Berufsbildungsgesetz sieht hierzu zwar vor, dass bei Herunterfahren der Produktion eines Betriebs die Auszubildenden dennoch in den Betrieb kommen müssen, damit die Kontinuität ihrer Ausbildung gewahrt bleibt. Die Gesundheitskrise stellt jedoch einen Fall höherer Gewalt dar und die Auszubildenden hatten Anspruch auf eine Fortzahlung ihres Lohns, jedoch nur für die begrenzte Dauer von 6 Monaten.

In allen Teilregionen geht Kurzarbeit mit Lohneinbußen einher, denn für die Zeit in Kurzarbeit erhält der Arbeitnehmer nur einen prozentualen Anteil seines Referenzlohns. Deutschland hat ab Juni 2020 den Betrag der Ausgleichszahlungen für Arbeitnehmer, die sich seit Beginn der Pandemie in Kurzarbeit befinden, erhöht.

Trotz einer im Mai 2020 geschlossenen Vereinbarung zwischen Deutschland und Frankreich wird das deutsche Kurzarbeitergeld weiterhin in Deutschland besteuert. Grenzgänger, die in Frankreich steuerpflichtig sind, müssen die französische Steuer zahlen, ehe sie beim deutschen Finanzamt eine Rückerstattung beantragen können. Diese Situation führt zu einer zusätzlichen Herabsetzung des Kurzarbeitergelds.

Sonderurlaub für Kinderbetreuung während der Pandemie

Grenzgänger, deren Kinder nicht zur Schule gehen konnten, hatten die Möglichkeit, während des Lockdowns Sonderurlaub zu erhalten. In Deutschland ist dieses Instrument nur für einen kurzen Zeitraum zugänglich, auch unter der Voraussetzung, dass dies im Tarifvertrag des betroffenen Unternehmens nicht verboten ist.

Verhinderung wegen Kinderbetreuung in Deutschland

Betroffene Arbeitnehmer	Eltern, die aufgrund von Schulschließung oder Quarantäne ein Kind unter 12 Jahren betreuen müssen.
Voraussetzungen	Es ist keinerlei längerfristiges Instrument für Grenzgänger vorgesehen. Der Arbeitnehmer hat in Absprache mit dem Arbeitgeber die Möglichkeit, das Instrument der „Vorübergehenden Verhinderung“ (§ 616 des BGB) in Anspruch zu nehmen und für einen kurzen Zeitraum von der Arbeit freigestellt zu werden, es sei denn dies ist im Arbeits- oder Tarifvertrag abweichend geregelt.
Zuständige Stelle	Zahlung durch das Unternehmen

Elternurlaub Coronavirus in Belgien

Betroffene Arbeitnehmer	Eltern mit einem Kind unter 12 Jahren, die Schwierigkeiten haben, dessen Betreuung sicherzustellen.
Voraussetzungen	Ein Elternteil muss bei der belgischen Sozialversicherung gemeldet sein, auch Nicht-Gebietsansässige; Vorlage einer Bescheinigung zum Nachweis der Situation.
Zuständige Stelle	Antrag an Arbeitgeber 3 Tage im Voraus

Urlaub aus familiären Gründen in Luxemburg

Betroffene Arbeitnehmer	Eltern, die die Betreuung ihres Kindes im Alter von unter 4 Jahren oder im Alter von 4 bis 13 Jahren übernehmen müssen, wenn das Kind nicht in einer Einrichtung betreut werden kann (Schulschließung, Quarantäne).
Voraussetzungen	Ein Elternteil muss bei der luxemburgischen Sozialversicherung gemeldet sein, auch Nicht-Gebietsansässige; Vorlage einer Bescheinigung zum Nachweis der Situation.
Zuständige Stelle	Caisse nationale de santé

Die Auswirkungen der Pandemie auf die wirtschaftliche Situation in der Großregion

Die in den verschiedenen Teilregionen in großem Umfang angewandte Kurzarbeit hat erlaubt, im ersten Quartal 2020 in allen Teilregionen Arbeitsplätze zu sichern. In der Region Grand Est ging die Beschäftigung im Vergleich zum vorhergehenden Quartal um 2,1% zurück⁴⁵. Einige Wirtschaftsbereiche konnten ihre Tätigkeit fortführen und ihre Arbeitsplätze erhalten, so z. B. die Landwirtschaft, die Lebensmittelindustrie, die Bereiche Energie, Information und Kommunikation, Finanzwesen sowie der nicht marktbestimmte Sektor. Wesentlich stärker von der Corona-Krise betroffen waren dagegen das Bauwesen, die Automobilindustrie, das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Transportwesen und sonstige Dienstleistungen.

In Luxemburg ging das Wachstum im ersten Quartal 2020 um 2,9% zurück, nachdem es in den zwei vorhergehenden Quartalen um 3,0% zugelegt hatte. Die grenzüberschreitende Beschäftigung zeigte eine etwas günstigere Entwicklung (+3,3% im Jahresvergleich und +0,2% im Vergleich zum vorhergehenden Quartal). Die Zahl der Grenzgänger aus Frankreich und Belgien blieb unverändert, während die der Grenzgänger aus Deutschland um 0,7% anstieg.

Im Saarland nahm die Beschäftigung um 0,8% ab, die Arbeitslosigkeit blieb im ersten Quartal 2020 jedoch mit 6,4% auf einem niedrigen Niveau. In der Wallonie stieg die Zahl der Erwerbstätigen innerhalb von drei Monaten um 0,1% an, über ein Jahr betrachtet nahm sie jedoch um 1,3% ab. Die Arbeitslosenquote ging weiter zurück, von 7,6% im ersten Quartal 2019 auf 7,1% im ersten Quartal 2020.

Die von den Staaten in Anwendung gebrachten Instrumente haben erlaubt, die Arbeitsplätze während der Gesundheitskrise im Frühjahr 2020 weitgehend zu sichern, was die Ergebnisse des ersten Quartals betrifft. Trotz aller Bemühungen zeigte sich jedoch eine Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse. Die Zeitarbeit, die in der Region Grand Est seit einigen Quartalen rückläufig war, macht zwei Drittel der während dieses Zeitraums verlorengegangenen Arbeitsplätze aus.

Auch wenn die Beschäftigung während der Krise relativ verschont blieb, das Aktivitätsvolumen ist in diesem Zeitraum deutlich zurückgegangen. In Luxemburg sank das BIP nach ersten Schätzungen von Statec zwischen dem 1. und 2. Quartal 2020 um 7,2%.⁴⁶ Und in der Region Grand Est ist das BIP nach Einschätzung von Insee zwischen März und September 2020 um 31% gesunken.

Nach der Gesundheitskrise im Frühjahr und dem damit einhergehenden deutlichen Abschwung der Wirtschaft setzte ab Juni eine wirtschaftliche Erholung ein. Seit Oktober 2020 sehen sich zahlreiche Länder jedoch mit einer zweiten Welle der Pandemie konfrontiert, die den Wiederaufschwung in allen Teilregionen bremst. Sie lässt Zweifel am Wachstum der Staaten aufkommen und gefährdet die Beschäftigung in bestimmten Branchen.

⁴⁵ Insee Conjoncture Grand Est, Juillet 2020

⁴⁶ Insee Conjoncture Grand Est, Octobre 2020

Das vorliegende Dokument ist eine Auskopplung des 3. Kapitels des Heftes „Situation des Arbeitsmarktes der Großregion“. Darüber hinaus enthält das Heft detailliertere Informationen zur Lage des Arbeitsmarktes in der Großregion mit einer Vielzahl an Indikatoren.

Das Heft ist Teil des 12. Berichts der IBA-OIE an den 17. Gipfel der Großregion und digital verfügbar auf der Webseite: www.iba-oie.eu

