

TELEARBEIT UND HEIMBÜROS – ÜBER IHRE AUSFÜHRBARKEIT¹

Matti Raudjärv² (MR)³
Universität Tartu

Einführung

Die Telearbeit ist weltweit schon seit Jahrzehnten angewandt worden. Bei uns in Estland, wie auch in vielen anderen Ländern, entstand der Bedarf für die Telearbeit vor allem aufgrund der raschen Ausbreitung der Covid-19-Pandemie. Neben einer umfassenden Impfung gegen das Virus war eines der Mittel zur breiten teilweisen Eindämmung von Erkrankungen die Ermöglichung der Telearbeit, dabei vor allem für die Mitarbeiter das Arbeiten zu Hause. Infolgedessen sind zahlreiche sogenannte Heimbüros entstanden. Die Möglichkeiten waren natürlich unterschiedlich, abhängig von der Einzelperson, von der Familie und deren Anzahl von Mitgliedern, von der Größe des Wohnraums zu Hause und sicherlich noch von vielen anderen Faktoren und Bedingungen.

¹ Lesen Sie zusätzlich zum vorliegenden Artikel auch den Artikel am Ende dieser Zeitschrift über die Praxis mit den Heimbüros des Unterschriebenen seit mehr als einem halben Jahrhundert: Raudjärv, M. (2024). Allakirjutanu kodukontoritest – kogemus üle poole sajandi / Über die Heimbüros des Unterschriebenen – Erfahrung seit mehr als einem halben Jahrhundert / About the home offices of the undersigned – experience of over a half century. Estonian Discussions on Economic Policy / Eestische Gespräche über Wirtschaftspolitik / Eesti majanduspoliitilised väitlused. Tallinn: Mattimar OÜ, S. 138.

Beim Schreiben dieser Zusammenfassung wurden Quellen verwendet, welche im Quellenverzeichnis des vollständigen Artikels auf der CD angegeben sind.

² Der Autor ist seit März 2021 emeritierter Professor des Fachbereichs Sozialwissenschaften an der Universität Tartu und gehört weiterhin als Mitglied der Universität an. Seine aktive Unterrichts- und wissenschaftliche Arbeit an der Universität Tartu dauerte bis Juni 2019 bis zum Auslaufen des Vertrages (im August 2017 endete der Arbeitsvertrag, danach wurde ein Werkvertrag abgeschlossen, der im September 2017 begann und mit Juni 2019 endete). In Georgien: Gastprofessor an der Georgischen Technischen Universität und an der Staatlichen Universität Tiflis (im Augenblick vor Ort inaktiv, seit 2018: wegen der schweren Erkrankung des Vaters und danach, seit 2000: wegen der Covid-19-Pandemie und wegen der russischen Aggression in der Ukraine). Kontakte mit den Universitäten von Georgien laufen nur über E-Mail, Skype und Telefon. Die Teilnahme an der Wissenschaftskonferenz der Georgische Technischen Universität findet fast jedes Jahr über Internet statt und es wird ein Artikel in ihrer Wissenschaftszeitschrift veröffentlicht.

Über die Ruhestandszeit hinaus wird die Arbeit hauptsächlich im eigenen Heimbüro in Tallinn, Piritä-Kose, geleistet, gelegentlich auch in den Zweigbüros auf einem im Walde gelegenen Bauernhof im Landkreis Lääne-Virumaa sowie in Pärnu (Herausgabe der vorliegenden Zeitschrift und Vorbereitung der internationalen Wissenschaftskonferenz). E-Mail-Adressen:

persönlich und für die Firma Mattimar OÜ: mattir@mattimar.ee und an der Universität Tartu: matti.raudjarv@ut.ee

³ Da im Artikel viele Verweise (darunter Referierungen) auf mehrere Quellen und Autoren benutzt werden, verwendet der Autor und Zusammensteller des Artikels bei seinen eigenen Standpunkten und Ergänzungen die Abkürzung MR, die aus den Anfangsbuchstaben seines Vor- und Nachnamens gebildet worden ist.

Das Ziel des Artikels ist es, einen Überblick zu geben sowie das Phänomen und die Problematik von Heimbüros und Telearbeit zu systematisieren, darunter auch auf eigenen langjährigen Erfahrungen basierend.

Um das gesetzte Ziel zu erreichen, wurden folgende Untersuchungsbereiche behandelt:

- Vor- und Nachteile der Telearbeit – der Blickwinkel der EU und durchgeführte Untersuchungen;
- Ausgaben und Steuern im Zusammenhang mit der Telearbeit im Heimbüro;
- Arbeitsumfeld im Heimbüro;
- Spezifik der Telearbeit;
- Telearbeit und Risiken;
- Telearbeitsbüros in Estland.

Offene und für Zusammenarbeit gedachte Büros eignen sich besonders gut für kleine Unternehmen, Startups und Freiberufler, denn sie helfen, die Ausgaben für die Instandhaltung der Büros einzusparen. Zugleich handelt es sich um auch sehr gute Lösungen für Leute, welche Erholung und Arbeit vereinen wollen und gleichzeitig arbeiten und beispielsweise durch Estland reisen möchten. Darüber hinaus bringen offene Büros Leute aus sehr unterschiedlichen Lebensbereichen zusammen, was der Kreativität einen freien Lauf lässt und die Entstehung von neuen Ideen fördert. (Vilbre ... 2024: S. 18)

Der Autor des Artikels hat eine mehr als 50 Jahre lange persönliche Erfahrung mit den Heimbüros. Darüber hinaus hat der Unterzeichner die Möglichkeit, auf seine Erfahrungen hinzuweisen, welche in dem am Ende dieser Zeitschrift veröffentlichten Artikel (Verweis 1) mit Fotos kurz festgehalten sind. Es gibt keine Innenansichten der Heimbüros, da es keine früheren Fotos von der Zeit vor mehreren Jahrzehnten gibt, aber der Unterschriebene behauptet, dass sie alle ergonomisch gewesen sind und Räume für eine erfolgreiche Arbeit, darunter auch für die Ermöglichung der Telearbeit, geboten haben.

1. Vor- und Nachteile der Telearbeit – der Blickwinkel der EU und durchgeführte Untersuchungen

Die Telearbeit bedeutet, dass der Arbeitnehmer im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber seine Arbeit, welche er normalerweise im Unternehmen des Arbeitgebers verrichten würde, mit Hilfe von Mitteln der Informations- und Kommunikationstechnik außerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers, zum Beispiel im Heimbüro, erledigen wird. Bei der Ermöglichung der Telearbeit gibt es mehrere wesentliche rechtliche Nuancen, womit der Arbeitgeber rechnen sollte.

Schon seit Jahrzehnten hat man auf der ganzen Welt Untersuchungen zu den positiven und negativen Auswirkungen der Telearbeit durchgeführt, und solche Auswirkungen hat man sowohl auf der Ebene des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers wie auch des Staates gefunden (eine Zusammenfassung der wichtigsten Auswirkungen wird in der Tabelle 1 des vollständigen Artikels auf der CD gegeben /Reinhold, 2022/).

Damit sich die positiven Faktoren realisieren und die negativen Faktoren abgemildert werden können, sind sowohl Eingriffe von der Seite der EU als auch seitens des Staates nötig. Auf der Ebene der EU gibt es keine rechtlich bindende Richtlinie zur Regelung der Telearbeit, es können jedoch mehrere sonstige Richtlinien eingesetzt werden, um die

Telearbeit zu fördern und zu unterstützen. Dazu gehören beispielsweise die Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (verabschiedet im Jahr 2019), die Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (verabschiedet im Jahr 2003) und die Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer (verabschiedet im Jahr 1989).

Auf der Ebene des Staates können die Eingriffe sowohl regulatorisch (rechtliche Änderungen) als auch nichtregulatorisch (Politiken, Verhaltenskodizes, Kollektivverträge) sein. Wenn wir die Grundsätze der Regulierung der Telearbeit von verschiedenen Ländern betrachten, so kann behauptet werden, dass der Ansatz von Staaten wahrscheinlich vom kulturellen Kontext, von den Beziehungen zwischen den Interessenvertretern untereinander und von den Beziehungen des Staates mit dem Unternehmenssektor sowie von der Geschwindigkeit der digitalen Entwicklung im Staat usw. abhängt.

Verbindliche Eingriffe von Staaten kann man in zwei Gruppen einteilen, entsprechend den Anforderungen im Zusammenhang mit der Telearbeit, welche geregelt werden:

- Regelungen der Telearbeit mit dem Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zu unterstützen (Belgien, Spanien, Italien, Litauen, Frankreich, Polen, Portugal, Tschechien);
- Regelungen der Telearbeit mit der Rücksichtnahme auf Formen, Ort und Leistung der Arbeit (Österreich, Belgien, Deutschland, Estland, Spanien, Kroatien, Ungarn, Luxemburg, Malta, Niederlande, Rumänien, Slowakei und Slowenien).

In Estland wurde zwischen dem Zentralverband der estnischen Arbeitgeber und dem Zentralverband der estnischen Gewerkschaften eine Rahmenvereinbarung über die Telearbeit verabschiedet, in welcher die Parteien sich auf die empfohlenen Grundsätze der Telearbeit geeinigt haben. Im Augenblick regelt das estnische Gesetz über Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz die Telearbeit nicht gesondert, dies bedeutet, dass für die Telearbeit die gleichen Anforderungen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz gelten, die bei einem vom Unternehmen ermöglichten Arbeitsplatz auf dem Territorium des Unternehmens vorgesehen sind.

2. Ausgaben und Steuern im Zusammenhang mit der Telearbeit im Heimbüro

Ausgaben im Zusammenhang mit dem Heimbüro

Die Kosten des Heimbüros umfassen eine Reihe von Ausgaben, die im Laufe der Einrichtung und Verwaltung der Telearbeit anfallen können. Diese Kosten fallen häufig an, um die Produktivität und das Wohlbefinden der Mitarbeiter im Heimbüro zu gewährleisten. Diese umfassen:

- **Geräte und Zubehör;**

Häufig liegt es aus Bequemlichkeitsgründen und im Interesse der breiteren Möglichkeiten in der Arbeit, im Heimbüro sowohl einen Desktop-Computer als auch einen Laptop zu besitzen (es ist gut, ihn auf Reisen, Konferenzen oder ähnlichen Fällen außerhalb des Büros mitzunehmen); es kommt auch häufig vor, dass ein Bedarf nach dem Kopier- oder Vervielfältigungsgerät besteht; für die Gruppenseminare ist es manchmal auch notwendig, die Informationen an die Wand (oder auf einen entsprechenden Bildschirm) zu projizieren. Auch ein

Fernsehgerät und Radio sind manchmal notwendig (Nachrichten, Übertragungen von Beratungen usw.).

- **Ausgaben für Internet und Kommunikation;**
- **Ausgaben für Energie und Betriebskosten;**
- **Anmietung eines Raumes oder Benutzung von Zuhause als Arbeitsraum.**

Die genaue Höhe und Art von Kosten für das Heimbüro kann sich zwischen den Arbeitnehmern stark unterscheiden, abhängig von ihrem Beruf, vom Charakter ihrer Arbeit und von der Situation zu Hause. Solche Kosten können sich jedoch schnell anhäufen, und deswegen ist es wichtig, diese sorgfältig zu planen und zu führen.

Die Berechnung der Mehrwertsteuer im Zusammenhang mit den Ausgaben des Heimbüros

Die Berechnung der Ausgaben des Heimbüros und der Mehrwertsteuer hängt in Estland weitgehend von der konkreten Situation ab und geht vom entsprechenden Rechtsakt aus. Die Berechnung der Mehrwertsteuer für die Ausgaben des Heimbüros ist in Estland in folgenden Fällen möglich:

- **Mit dem Unternehmertum verbundene Ausgaben;**
- **Ausgaben für das Heimbüro der Mitarbeiter;**
- **Nutzung des Heimbüros für die Zwecke des Unternehmertums.**

Erstattungsfähige Kosten des Heimbüros

Verantwortlichkeiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bei der Organisation der Telearbeit: sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer haben ihre eigenen Verantwortlichkeiten. Der Arbeitgeber ist gewöhnlich für die Bereitstellung von Arbeitsgeräten, darunter von Computer, Software und sonstiger benötigten Ausrüstung verantwortlich. Der Arbeitnehmer ist aber häufig für die Organisation des Arbeitsplatzes, darunter für das Finden eines geeigneten Raumes und der Arbeitsmittel verantwortlich.

Erstattungsfähige und nicht erstattungsfähige Kosten des Heimbüros

Welche Ausgaben erstattungsfähig sind und welche nicht, dies hängt häufig von der Politik des Arbeitgebers ab und es kann von Land zu Land unterschiedlich sein. Einige Arbeitgeber erstatten beispielsweise die Ausgaben für den Kauf von erforderlichen Werkzeugen und Geräten, darunter Computer, Software, Bürobedarf und sonstige Arbeitsmittel. Andere Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern auch die Ausgaben für die Organisation der Telearbeit erstatten, wie etwa die Ausgaben für die Internetverbindung oder die Anmietung eines Heimbüros. Es ist jedoch wichtig zu vermerken, dass einige Ausgaben, wie etwa die Anmietung von Zuhause oder Betriebskosten, möglicherweise nicht erstattungsfähig sind.

3. Arbeitsumfeld im Heimbüro. Spezifik der Telearbeit

Wenn die Mitarbeiter im Heimbüro sind

Die Telearbeit erfordert sowohl von den Arbeitnehmern als auch von den Arbeitgebern einen anderen Ansatz als normalerweise: ordentliche und sichere Arbeitsmittel, vereinbarte virtuelle Arbeitsumfelder. Die regelmäßige Kommunikation und eine gemeinsame Unterhaltung tragen dazu bei, in einer neuen Situation eine gleichermaßen erfolgreiche Routine zu erreichen wie beim Zusammenarbeiten am Arbeitsplatz.

Arbeitsumfeld und -mittel

- Unter den Bedingungen von Zuhause brauchen die Mitarbeiter Arbeitsmittel und sichere Zugänge zum Umfeld, welches für die Arbeit benötigt wird;
- Bei einer langfristigen Heimarbeit ist es gut, wenn es ermöglicht wird, ins Heimbüro auch einen Arbeitsstuhl, Monitor u. a. Arbeitsmittel zu bringen;
- Nach Möglichkeit sollte man für die Arbeitnehmer passende Arbeitszeiten, Anspruch auf Urlaub außerhalb der Arbeitsgrafik oder die Möglichkeit, die Arbeit in Ausnahmefällen im Büro zu leisten, vereinbaren.

Cybersicherheit

Es soll sorgfältig durchdacht sein, bei Bedarf auch mit einem Spezialisten konsultiert und die Mitarbeiter darüber angewiesen werden, wie man sowohl die Daten von Personen wie auch des Unternehmens in den Bedingungen der Telearbeit schützen kann, darunter:

- welche Unternehmenssoftware und Videoanwendungen verwendet werden;
- was man im Auge behalten soll, damit die Passwörter gut aufbewahrt und auch gut zusammengestellt wären und damit sie häufig genug ausgetauscht werden;
- damit intelligente Endgeräte und Computer durch einen Virenschutz geschützt wären;
- damit das WiFi-Netzwerk von Zuhause vor einem fremden Eindringling geschützt wäre;
- damit beim Datenaustausch über dessen Notwendigkeit und Sicherheit nachgedacht wird.

Ziele, Prioritäten, Zeitplanung

Damit der Mitarbeiter sich auf die Arbeit konzentriert, muss er verstehen, welche Erwartungen und Ziele an ihn gestellt worden sind. Diese sollten gemeinsam vereinbart, niedergeschrieben und mit einer gewissen Regelmäßigkeit überschaut werden, wie weit man mit einer oder anderen Sache gekommen ist.

Für jeden Arbeitgeber ist es wichtig, dass die Kunden sich wohl fühlen und die Arbeit pünktlich erledigt wird. Für manche Leute eignet sich Heimarbeit besser, da es keine für ein Büro eigenen störenden Faktoren gibt, für die anderen kann das Arbeiten zu Hause jedoch komplizierter sein und die Produktivität sinkt (z. B. Familien mit kleinen Kindern, Fehlen des Bürozimmers u. Ä.).

Kommunikation

- **Eine rechtzeitige und ausreichende Information** an die Mitarbeiter ist sowohl in einer Krisensituation als auch bei der Telearbeit sehr wichtig.
- Wichtig ist ebenfalls eine möglichst **ehrliche und offene Information** über die finanzielle Leistungsfähigkeit des Unternehmens sowie darüber, ob und wie sich die Marktsituation auf das Unternehmen auswirken kann;
- Bei den Versammlungen haben die Mitarbeiter eine gute Gelegenheit, über wichtige Themen mitzureden und Fragen zu stellen. Aus der Sicht der Durchführung von Versammlungen ist es für die Mitarbeiter empfehlenswert, die Kameras eingeschaltet zu halten.

Emotionale Unterstützung

- Während der Telearbeit sind **die Kontakthaltung und Kommunikation** mit den Mitarbeitern sehr wichtig. Als Arbeitgeber könnte man mindestens einmal wöchentlich mit seinen Mitarbeitern kommunizieren und sich über arbeitsbezogene Themen hinaus auch für die allgemeine Bewältigung, Freuden und Sorgen von Mitarbeitern interessieren;
- Man sollte zuhören und die Bedenken des Mitarbeiters wahrnehmen sowie das Stressniveau beobachten. Von Zeit zu Zeit ist es gut, einfach zu fragen, wie die Telearbeit abläuft und ob der Arbeitsaufwand angemessen erscheint;
- Dadurch entsteht ein besseres Verständnis, wie es dem Mitarbeiter geht, welche Sorgen entstanden sind, die die Ausführung von Arbeitsaufgaben stören könnten, und wie diese zu lösen sind;
- Für die Einbindung von Mitarbeitern, Aufrechterhaltung des Teamgeists und Zusammengehörigkeitsgefühls ist es gut, **gemeinsame Zusammenkünfte** zu veranstalten, sowohl unter freiem Himmel als auch virtuell.

4. Telearbeit und Risiken

Die Telearbeit ist eine immer mehr verbreitete Arbeitsform, das rasante Wachstum ihres Anteils war während der Corona-Krise größtenteils eine bedingte Notwendigkeit. Als langfristiger Trend haben den Anstieg des Anteils der Telearbeit die besseren Möglichkeiten, die mit der Entwicklung der Technologie verbunden sind, sowie das allgemeine Wachstum der Popularität von flexiblen Arbeitsformen, begünstigt.

Zum Arbeiten im Heimbüro muss es eine Vereinbarung zur Telearbeit geben

Ein Arbeitnehmer kann die Telearbeit leisten, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Leistung der Telearbeit oder die Benutzung des Heimbüros vereinbart haben. **Die Vereinbarung zur Leistung der Telearbeit ist schriftlich entweder im Arbeitsvertrag oder in einer gesonderten Vereinbarung festzuhalten.** Bevor der Arbeitgeber jedoch dem Arbeitnehmer zur Telearbeit erlaubt, sollte er die mit der Leistung der Telearbeit eingehenden Risiken abgeschätzt haben. Der Unterschriebene hatte stets eine mündliche Vereinbarung mit seinem Arbeitgeber für das Arbeiten in seinem Heimbüro.

Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfeldes bei der Telearbeit oder im Heimbüro

Der Arbeitgeber ist auch bei der Telearbeit für den Gesundheitsschutz und für die Sicherheit des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz verantwortlich und **muss eine Risikoanalyse zur Kartierung der mit der Telearbeit verbundenen Risiken durchführen**. Zur Durchführung der Risikoanalyse sowie für die Anleitung des Arbeitnehmers für den Gesundheitsschutz und für die Sicherheit am Arbeitsplatz soll der Arbeitgeber wissen, wo der Arbeitnehmer die Telearbeit leistet.

Beim Arbeiten mit dem Computer sollen die Risiken eingeschätzt und die Mitarbeiter unterwiesen werden, darunter auch im Zusammenhang mit dem ergonomischen Arbeitsplatz und der Arbeitsposition, aber darüber hinaus ist es auch wichtig, die Auswirkungen der Telearbeit auf die psychische Gesundheit des Mitarbeiters einzuschätzen und abzumildern.

Wenn der Arbeitgeber keinerlei Möglichkeiten zur Sicherstellung hat, ob der Ort, an dem der Arbeitnehmer die Telearbeit leistet, sicher ist, oder wenn er weiß, dass der Ort der Leistung der Telearbeit des Arbeitnehmers nicht sicher ist, sollte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Telearbeit nicht gestatten.

Deckung der Ausgaben bei der Telearbeit oder beim Arbeiten im Heimbüro

Die allgemeine Regel ist, dass die Ausgaben im Zusammenhang mit der Schaffung und Aufrechterhaltung des Arbeitsplatzes des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber getragen werden. Die Erstattung der Ausgaben erfolgt im Einvernehmen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer und vom Grundsatz der Angemessenheit ausgehend.

Der Arbeitgeber kann die Nutzung von Arbeitsmitteln des Arbeitgebers im Heimbüro ermöglichen oder in Abstimmung mit dem Arbeitgeber vom Arbeitnehmer für Arbeitsmittel geleistete angemessene Aufwendungen erstatten.

Schutz von personenbezogenen Daten, die bei der Telearbeit von den Arbeitnehmern bei der Erfüllung von Arbeitsaufgaben verarbeitet werden

Wenn der Arbeitnehmer zur Erfüllung von Arbeitsaufgaben personenbezogene Daten verarbeitet, sollte der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in jedem Fall über die Ordnung zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten informieren und die Anforderungen im Zusammenhang mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten zum Beispiel in den Regeln der Arbeitsorganisation festlegen.

Bei der Ermöglichung der Telearbeit soll der Arbeitgeber durchdenken, welche die sich durch Telearbeit ergebenden zusätzlichen Risiken für die Datenverarbeitung sind und wie diese abgemildert werden können, und den Arbeitnehmer entsprechend anweisen.

Der Arbeitgeber kann auch die Standorte einschränken, wo der Arbeitnehmer die Telearbeit leisten oder personenbezogene Daten verarbeiten darf, indem er zum Beispiel festlegt, dass die Arbeitnehmer bestimmte hochsensible personenbezogene Daten außerhalb des Unternehmens des Arbeitgebers nicht verarbeiten dürfen.

Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer verpflichtet und ermutigt, den Arbeitgeber über jede auch geringfügige Verletzung im Zusammenhang mit personenbezogenen Daten zu informieren.

Zusammenfassend muss der Arbeitgeber, um die Telearbeit zu ermöglichen, die sich durch Telearbeit ergebenden zusätzlichen Risiken bewerten, klare Regeln für die Leistung der Telearbeit festlegen, die Leistung der Telearbeit mit dem Arbeitnehmer schriftlich vereinbaren und den Arbeitnehmer bei der Leistung der Telearbeit außerhalb des Unternehmens oder Heimbüros anweisen.

5. Telearbeit und Heimbüros in Estland

In Estland wurden die ersten sogenannten Telearbeits- und Zusammenarbeitsbüros hauptsächlich in Tallinn, Pärnu, Haapsalu, auf der Insel Hiiumaa und im Südosten von Estland geschaffen. Die Telearbeit und Heimbüros (Telearbeitsbüros) werden sicherlich auch in den estnischen Hochschulen eingesetzt. Deren Beispiele in den Regulationen der Universität Tartu werden in den Anhängen dieses Artikels vorgestellt.

Weil **Tallinn als Hauptstadt** die größte Stadt von Estland ist und ca. ein Drittel der estnischen Bevölkerung dort wohnt, darüber hinaus die Einwohner der umliegenden Gemeinden und nahegelegenen Städte von Tallinn, von denen sich bei vielen die Einrichtungen, Organisationen und Unternehmen sowie Arbeitsplätze in der Hauptstadt befinden, so gibt es sicherlich mehr Telearbeits- und Zusammenarbeitsbüros und Möglichkeiten zur Telearbeit als in den anderen Orten und Regionen von Estland. Darüber hinaus gibt es in Tallinn viele öffentliche Einrichtungen (Cafés, Bibliotheken u. Ä.), vorwiegend in den Vorstädten gibt es auch viele Einfamilienhäuser und Ferienhäuser, ebenfalls gibt es letztgenannte Gebäude auch in der näheren Umgebung von Tallinn und auf den Territorien der kommunalen Selbstverwaltungen – sie alle ermöglichen es, bei Bedarf seine Arbeit als Telearbeit zu organisieren, darunter auch in den Heimbüros.

Silen Booking hat in Tallinn und Tartu die sogenannten Ruheräume eingerichtet (das heißt völlige Stille und Ruhe; sie sind wohl möglicherweise nicht für alle geeignet). Hier handelt es sich um kleine Boxen: um allein zu arbeiten, Versammlungen oder Beratungen abzuhalten. Die Ruheräume sind mit allem ausgestattet, was zum Arbeiten nötig ist. Nur den eigenen Laptop mitnehmen, und die Prozesse können beginnen.

Die ersten Zentren von **Workland** wurden im Jahre 2016 in Riga und Vilnius eröffnet. Danach begann das Netzwerk zu wachsen und erstreckt sich jetzt auf viele Städte im Baltikum. Das Unternehmen verfügt in Tallinn über fünf Zentren, darüber hinaus wurden Büroflächen auch in anderen estnischen Städten eingerichtet. Die Büroflächen können für ein paar Stunden, einige Tage oder Monate angemietet werden.

In der Sommerhauptstadt Pärnu ist es möglich, auch während der Ferien ruhig im Freien Büro **Forwardspace** im Zentrum von Pärnu zu arbeiten. Zur Verfügung stehen moderne ergonomische Arbeitsplätze, Hochgeschwindigkeitsinternet, Möglichkeiten zum Kaffee, ein schallgedämmter Sprechraum, ein Versammlungs- und Veranstaltungsraum sowie eine Küche.

Das Ziel der Firma ist es, dem Wachstum des Geschäftsumfeldes beizutragen, indem die lokalen beginnenden, freiberuflichen und *Startup*-Unternehmer zusammengebracht werden. Darüber hinaus werden inspirierende Veranstaltungen, motivierende Treffen und bildende Schulungen angeboten, all das in Zusammenarbeit mit der Stadtverwaltung von Pärnu, dem Unternehmertumsinkubator des Landkreises Pärnumaa und dem Wissenschaftspark Tehnopol.

In Haapsalu ist ein Freibüro namens Vabakontor tätig, wo Sie bequeme Ruhe im Büro eines ehrwürdigen Gebäudes der ehemaligen Bank nutzen können, egal ob sich um einen Kleinunternehmer, Freiberufler oder einen Gast der Stadt handelt.

Das Telearbeitsbüro von Hiiumaa kann rund um die Uhr genutzt werden (benutzt werden ein persönlicher Türcode, Reservierungsoptionen eines Arbeitsplatzes, variable Arbeitsplätze, vertrauliche Verhandlungen und Telefongespräche). Im Erholungsbereich sind ein Sofa und Kaffee zum Entspannen.

Telearbeitsbüros im Südosten von Estland: hier haben die Landkreise Põlvamaa, Valgamaa und Võrumaa in Sachen Telearbeiten ihre Kräfte vereint und **das Netzwerk von Telearbeitszentren „Kupland“** gegründet, in denen es möglich ist, außerhalb der Stadt entweder allein, mit der Familie oder mit einem Team zu arbeiten. Zum Arbeiten (mit Ermunterungspausen) wird eine ergonomische Umgebung angeboten und für andere Mitglieder der Familie gibt es viele Möglichkeiten, die Zeit in der Umgebung zu verbringen. Die Kuppellandschaft von Südost-Estland mit ihren Wäldern und Seen bietet hierfür gute hervorragende Möglichkeiten.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Telearbeit ist weltweit schon seit Jahrzehnten angewandt worden. Bei uns in Estland, wie auch in vielen anderen Ländern, entstand der Bedarf für die Telearbeit vor allem aufgrund der raschen Ausbreitung der Covid-19-Pandemie. Infolgedessen sind zahlreiche sogenannte Heimbüros entstanden. Die Möglichkeiten waren natürlich unterschiedlich, abhängig von der Einzelperson, von der Anzahl von Mitgliedern der Familie, von der Größe des Wohnraums zu Hause und sicherlich noch von vielen anderen Faktoren und Bedingungen.

Die Themen der Telearbeit und Heimarbeit sind sicherlich sehr aktuell geworden, da hier ein sogenanntes bestimmtes Regelwerk, System, eine bestimmte Neugestaltung der Tätigkeit des Unternehmens oder der Organisation u. v. a. nötig sind. Im vorliegenden Artikel wurde die Ausführbarkeit der Telearbeit vor allem im Zusammenhang mit den Heimbüros behandelt (schließlich ist die Telearbeit auch anderswo möglich, zum Beispiel in den Hotels, Verkehrsmitteln, Cafés, öffentlichen Plätzen und anderswo). Da der Autor des Artikels über mehr als 50 Jahre eine persönliche Erfahrung mit den Heimbüros verfügt, davon zwanzig Jahre lang sogar an drei Orten. Des Weiteren hat der Unterschriebene beim Schreiben dieses Artikels die Möglichkeit, auf seine eigenen Erfahrungen hinzuweisen.

Der Autor des Artikels hält es (von seinen eigenen entstandenen möglichen Situationen ausgehend) für wesentlich oder primär, dass ein oder mehrere solche Heimbüros vorhanden sind, welche die Ausübung der Telearbeit ermöglichen. Es wurde eine Übersicht und Beschreibung über viele Aspekte gegeben, die bei der Einführung der Telearbeit und der Organisation des Heimbüros nötig sind.

Untersucht wurden (auch unter Verwendung von den im vollständigen Artikel vorgestellten Quellen) die Vor- und Nachteile der Telearbeit, sowohl von Standpunkten der Europäischen Union als auch auf Grundlage der durchgeführten Untersuchungen. Zweifelloso muss man die Ausgaben und steuerlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Telearbeit im Heimbüro berücksichtigen, aber ebenfalls die Schaffung eines guten Arbeitsumfeldes im Heimbüro. Die Telearbeit hat ihre eigene Spezifik, weshalb sie nicht

für jede Arbeit oder jedes Amt geeignet ist. Man soll auch mit den möglichen Risiken rechnen.

Telearbeitsbüros gibt es in Estland in mehreren Städten und Regionen (Tallinn, Pärnu, Haapsalu, Hiiumaa und Südost-Estland), und es werden sicherlich noch weitere entstehen.

Die in den Anhängen des Artikels vorgestellten Möglichkeiten zur Nutzung der Telearbeit und die Bedingungen für die Heimbüros, welche an der Universität Tartu gegeben sind, geben einen guten Überblick darüber, wie eine große Organisation es versucht, den entsprechenden Bereich zu regulieren sowie möglichst flexible Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter zu schaffen, unter Berücksichtigung der akademischen Freiheit.