

Gute Arbeit im Homeoffice

Wie mit Hilfe des DGB-Index Gute Arbeit die Arbeitsbedingungen verbessert werden können



Gute Arbeit



Innovation und
Gute Arbeit

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Gute Arbeitsbedingungen sind an jedem Arbeitsort angesagt

Der DGB-Index Gute Arbeit hilft bei der Prozessgestaltung in den Betrieben – gerade auch bei Arbeit im Homeoffice

Ob Ausnahmesituation oder Normalzeit: Welche Gestalt die Arbeitsbedingungen annehmen ist eine Frage, die nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entschieden werden darf. Seit dem Beginn der Pandemie haben sie Erfahrungen mit ganz Unterschiedlichem gesammelt. Corona heißt für die einen Arbeit mit erheblichen Mehrbelastungen im Frontbereich, für andere bedeutet es Kurzarbeit, für viele Arbeit im Homeoffice. Entscheidend ist, dass die Beschäftigten ihre Erkenntnisse und Ansprüche an die Arbeitsgestaltung einbringen können. Das ist in Ausnahmezeiten wichtig, wie in der Corona-Krise, und es ist bei der Gestaltung der künftigen Verhältnisse unerlässlich. Das neue Normal muss bessere Arbeitsbedingungen bieten als das alte.



Die Beschäftigten zu Wort kommen lassen, auf die Beschäftigten hören. Dies ist die Basis allen Fortschritts zu besseren Arbeitsbedingungen in den Betrieben. Erforderlich ist die Beteiligung der Beschäftigten über die Interessenvertretungen, deren Mitbestimmungsrecht sich seit dem 18.6. 2021 auch auf die „Ausgestaltung von mobiler Arbeit“ erstreckt, „die mittels Kommunikations- und Informationstechnik erbracht wird“ (Betriebsverfassungsgesetz § 87 Abs. 1 Nr. 14). Angesagt ist aber auch die Beteiligung durch das direkte

Votum der Beschäftigten. Und sofern die Arbeitsaufgabe es zulässt: Beteiligung muss auch bei der Frage gewährleistet sein, wo gearbeitet wird. ver.di macht sich seit 2014 für ein Recht der Beschäftigten auf Arbeit im Homeoffice stark, lehnt eine Pflicht dazu aber entschieden ab.



Die Qualität der Arbeitsbedingungen hängt primär von deren Gestaltung ab – und nicht von der Arbeitsaufgabe und der Technik. Arbeitsbedingungen werden durch Entscheidungen von Menschen gestaltet. Dies gilt auch für die Form, in der digitale Mittel zum Einsatz kommen. Und weil die Beschäftigten die Hauptbetroffenen der Bedingungen sind, unter denen sie arbeiten, haben ihre Urteile und Ansprüche schwer ins Gewicht zu fallen – gleich wo und was gearbeitet wird.



An jedem Ort und für jede Tätigkeit ist es möglich, gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Je nach Arbeitsaufgabe und Arbeitsort wird sich unterscheiden, welche Maßnahmen zielführend sind, Lösungen zum Guten aber sind in jedem Fall möglich. So haben auch die im Homeoffice Arbeitenden ein Recht auf Gute Arbeit. Und selbst bei stark fordernden Tätigkeiten lässt sich immens viel Positives ausrichten, so etwa durch eine bessere Verlässlichkeit bei den Arbeitszeiten, gut abgestimmte Pausenregelungen, angemessene Arbeitstempi, zuträgliche Arbeitsmengen oder mehr Personal.



Arbeit im Homeoffice bietet spezielle Chancen, birgt aber auch besondere Gefährdungsquellen. Wo eine Arbeit geleistet wird, ist ein wichtiger Aspekt der Arbeitsqualität, aber nur einer von vielen. Wie an jedem anderen Ort

kommt es also auch im Homeoffice auf eine umfassend gute Gestaltung der Arbeitsbedingungen an. Nach den bisherigen Erfahrungen sehen viele Beschäftigte den Fortfall des Arbeitsweges als Verbesserung an, ebenso ein Mehr an Einflussmöglichkeiten z.B. auf die Lage der Arbeitszeit. Viele berichten aber auch über einen Zuwachs an Arbeitshetze und unbezahlter Arbeit, über Erschwernisse bei der Kommunikation und davon, dass sie von der Arbeit weniger gut abschalten können. Dagegen gibt es aber Mittel, wie z.B. ein Recht auf Nichterreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit.



Gute Arbeit ist auch im Homeoffice nicht primär durch individuelle Kraftanstrengungen zu realisieren; darum sind Beschäftigtenumfragen zur Qualität ihrer Arbeitsbedingungen sowie zu ihren Gestaltungsansprüchen so wichtig. Zu Hause Arbeitende werden mit Anleitungen überhäuft,

wie sie dort im Do-it-yourself-Verfahren Stress abbauen können. Und viele tun auch längst das ihre, damit es ihnen mit der Arbeit besser geht. Doch wenn Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten, erlangen sie dadurch keinen Selbständigen-Status. Und jede*r für sich selbst schafft keine Gute Arbeit. Entspannungstechniken können strukturell wirksame Maßnahmen nicht ersetzen, wie etwa ein verbrieftes Recht der Beschäftigten, Einfluss auf ihre Arbeitsmenge nehmen zu können. Auch für die Arbeit im Homeoffice gilt: Nicht der Mensch hat sich den Geräten, Prozessen und Techniken anzupassen, sondern diese sind menschengerecht zu gestalten. Dazu ist es unerlässlich, die Menschen nach ihrem Urteil über ihre Arbeitsbedingungen und nach ihren Ansprüchen zu fragen.



Mit dem DGB-Index Gute Arbeit für bessere Arbeitsbedingungen sorgen.

Der DGB-Index liefert Kennzahlen zur Qualität der Arbeitsbedingungen auf der Basis von Beschäftigtenumfragen. Bundesweit geschieht dies durch Repräsentativerhebungen, in Betrieben durch Mitarbeiter*innenbefragungen.

- Den Kern der Erhebungen bilden Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die sich an jedem Arbeitsplatz stellen, so auch im Homeoffice. Diese Fragen in Kurzform finden sich auf Seite 3 der vorliegenden Veröffentlichung. Erläuterungen dazu bietet eine Publikation <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien/++co++8be5f976-d522-11e3-8d2b-525400248a66>
- Eine Liste mit speziellen Fragen zu den Arbeitsbedingungen im Homeoffice bieten die Seiten 5 bis 8.
- Angefügt sind Fragen zu Veränderungen, die sich für die nicht zu Hause Arbeitenden infolge der Auslagerung von Arbeit in Homeoffices ergeben haben. Diese Fragen sind – ebenso wie die zum Homeoffice – gegebenenfalls gemäß den jeweiligen betrieblichen Eigenheiten zu modifizieren.



Daten in Taten ummünzen. Index-Umfragen im betrieblichen Maßstab sind auf Praxis gerichtet. Sie bilden eine Basis für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dazu braucht es einen beteiligungsbasierten Prozess, der bereits bei der Auswahl der Fragen anhebt, seinen Fortgang über die Erörterung der Ergebnisse nimmt und in der Festlegung eines Maßnahmenplans samt Evaluierungsverfahren mündet. Für die Gestaltung solcher Prozesse stehen zertifizierte professionelle Beraterinnen und Berater mit Rat und Tat zur Seite. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen sind bereits in etlichen Betrieben zum Tragen gekommen. ver.di vermittelt den Kontakt.



Gute Arbeit braucht Verbindlichkeit. Betriebliche Befragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit bieten eine Grundlage für den Abschluss von Tarifverträgen sowie Betriebs- und Dienstvereinbarungen. So etwa zur Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten. Die kollektive Absicherung individueller Berechtigungen ist auch in dieser

Frage der beste Weg. Abmachungen, die von den Beschäftigten einzeln mit dem Arbeitgeber getroffen werden, sind kein Ersatz für Tarifverträge oder Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Kollektivverträge, die auch individuelle Gestaltungsmöglichkeiten für alle absichern, bieten größere Sicherheit und fördern außerdem den Zusammenhalt der Belegschaften. Dies gewinnt bei einem wachsenden Anteil mobiler Arbeit noch einmal an Bedeutung.

DGB-Index Gute Arbeit – Die 11 Kriterien zur Ermittlung der Arbeits- qualität, alle Fragen in Kurzform

| | | |
|-----|---|-------------------------------------|
| 1. | Gestaltungsmöglichkeiten Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen? | Teilindex Ressourcen |
| 2. | Entwicklungsmöglichkeiten Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen? | |
| 3. | Betriebskultur Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert? | |
| 4. | Sinn der Arbeit Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit? | |
| 5. | Arbeitszeitlage Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb? | Teilindex Belastungen |
| 6. | Emotionale Anforderungen Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen? | |
| 7. | Körperliche Anforderungen Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt? | |
| 8. | Arbeitsintensität Gibt es Arbeitshetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden? | |
| 9. | Einkommen Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben läßt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen? | Teilindex Einkommen & Sicherheit |
| 10. | Betriebliche Sozialleistungen Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z.B Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse? | |
| 11. | Beschäftigungssicherheit Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz? | |

Zusätzliche Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen im Homeoffice in Kurzform

Das Kernstück der Index-Umfragen zu den Arbeitsbedingungen im Homeoffice bilden die 42 Fragen, die auf Seite 3 aufgeführt sind. Da die Arbeit im Homeoffice einige Besonderheiten aufweist, empfiehlt es sich, den Fragebogen entsprechend zu ergänzen. Eine Liste von Zusatzfragen dazu bietet in Kurzform die folgende Aufstellung. Die darin enthaltenen Ergänzungsfragen zur Auswahl richten sich an Beschäftigte, die ganz oder teilweise im Homeoffice arbeiten, wobei der Umfang dieser Tätigkeit als erstes zu erfassen wäre. Die Fragen widmen sich vor allem:

- den Belastungen und Ressourcen, die nur im Homeoffice oder dort in besonderem Maße auftreten; dazu zählt etwa, dass Vorgesetzte und Kolleg*innen nicht physisch präsent sind und Meetings als Videokonferenzen abgehalten werden;
- dem Vergleich der Arbeitsbedingungen im Homeoffice und im Betrieb (bzw. an anderen Orten außerhalb des Homeoffices wie etwa bei Kundschaft). Die Fragen dazu richten sich an Beschäftigte, die Erfahrung mit beiden Arbeitsweisen haben. Der Vergleich ermöglicht, Defizite bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Ansätze für Verbesserungsprozesse hier wie dort präziser zu erfassen.

Die folgende Aufstellung bietet keine Checkliste. Es handelt sich um einen Pool, aus dem je nach betrieblicher Situation, Problemlage und Ziel der Umfrage eine Auswahl getroffen werden kann. Ratsam ist es, die Fragen je nach den betrieblichen Eigenheiten thematisch zu ergänzen und im Wortlaut zu modifizieren. Zertifizierte professionelle Expertinnen und Experten, die ver.di vermittelt, bieten dafür Unterstützung. Sie stehen den Initiator*innen von Umfragen auch bei allen anderen Fragen des Prozessmanagements mit Rat und Tat zur Seite.

Die Themenbündel mit den Fragen sind überwiegend an den Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit angelehnt und widmen sich dabei besonderen Gestaltungsaspekten im Homeoffice. Angesprochen werden die Themen:

- Gestaltungsmöglichkeiten
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Betriebskultur, Kommunikation
- Arbeitszeit und Arbeitszeitlagen
- Emotionale Anforderungen und Belastungen
- Körperliche Anforderungen und Belastungen
- Arbeitsintensität
- Ausstattung des Arbeitsplatzes, Finanzielle Aufwendungen
- Gesundheit, Prävention
- Schutz der Privatsphäre, Datenschutz
- Gesamtbewertung
- Wodurch ließe sich die Arbeitssituation verbessern?

Gestaltungsmöglichkeiten

- Inwieweit haben Sie Einfluss auf die Entscheidung, im Homeoffice zu arbeiten?
- Wenn Sie die Wahl hätten, an wie vielen Tagen in der Woche würden Sie derzeit im Homeoffice arbeiten wollen?
- Und nach der Pandemie?
- Ist Ihr Einfluss auf Arbeitspensum und Arbeitszeit im Homeoffice gestiegen, gesunken oder gleich geblieben?
- Können Sie Ihre Arbeit im Homeoffice in höherem oder in geringeren Maße selbst einteilen oder hat sich in dieser Hinsicht nichts verändert?
- Was müsste sich an den Arbeitsbedingungen im Büro oder Betrieb ändern, damit Sie hauptsächlich dort arbeiten möchten?

Entwicklungsmöglichkeiten

- Gab es eine angemessene betriebliche Schulung für den Umgang mit den spezifischen Anforderungen der Arbeit im Homeoffice?
- Gibt es dafür betriebliche Angebote zur Weiterbildung?
- Inwieweit haben sich die Aufstiegschancen verbessert oder verschlechtert?
- Wird die eigene Arbeitsleistung von Vorgesetzten besser oder schlechter wahrgenommen?
- Haben sich die Möglichkeiten, Wissen und Können in der Arbeit weiterzuentwickeln, vermehrt oder vermindert?

Betriebskultur, Kommunikation

- Ist es um das Feedback der Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit im Homeoffice besser oder schlechter bestellt als vormals im Betrieb?
- Inwieweit gibt Ihnen der oder die Vorgesetzte Rückhalt und Vertrauen für Ihre Arbeit im Homeoffice?
- Inwieweit wird die Führungsleistung den Herausforderungen der Arbeit im Homeoffice gerecht?
- Wie wirkt sich das Fehlen einer Kommunikation mit physisch anwesenden Kolleginnen und Kollegen auf das Belastungsempfinden aus?
- Gibt es mit ihnen einen Austausch über Themen, die nicht unmittelbar die Arbeitsaufgabe betreffen?
- Haben sich die Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen aus anderen Abteilungen vermehrt oder vermindert?
- Sind die betrieblichen Abläufe vom Homeoffice aus für Sie besser oder schlechter einsehbar?
- Fühlen Sie sich in gleichem Maße, weniger oder stärker in die betrieblichen Abläufe eingebunden?
- Wie schätzen Sie die Wirkung auf Ihre Bindung zum Unternehmen ein?

Arbeitszeit und Arbeitszeitlagen

- Wie hat sich die Zahl der tatsächlich geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden entwickelt?
- Wie hat sich das Ausmaß der Arbeit am Abend, in der Nacht und am Wochenende entwickelt?
- Sind die Zeiträume, in denen Sie ständig erreichbar sein müssen, größer oder kleiner geworden?
- Werden Sie vermehrt oder weniger oft durch arbeitsbezogene Mails, Anrufe etc. aus dem Privatleben herausgerissen?
- Haben Sie den Eindruck, dass Sie eine gestückelte Arbeitszeit haben?
- Falls Ja: Ist die Arbeit für Sie damit besser oder schlechter mit dem Privatleben abgestimmt?
- Lassen Sie im Homeoffice eher Pausen ausfallen oder verkürzen diese?
- Wie häufig liegen weniger als 11 Stunden zwischen Ende und Beginn eines Arbeitstages?

Emotionale Anforderungen und Belastungen

- Ist die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung gestiegen, gesunken, gleich geblieben?
- Gibt es einen Zuwachs an kollegialer Hilfeleistung: oder hat sie abgenommen?
- Inwieweit wirkt das Fehlen persönlicher Kontakte zur Kundschaft belastend oder entlastend?
- Fällt die Verarbeitung belastender Arbeitssituationen schwerer oder leichter?
- Ist mehr Eigeninitiative gefordert?
- Ist der Kompetenzbereich besser oder schlechter abgesteckt?
- Ist die Arbeit abwechslungsreicher geworden oder im Gegenteil?
- Inwieweit haben Sie den Eindruck, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen?
- Wenn ja: Ist dies dem Privatleben eher förderlich oder eher abträglich?
- Von der Arbeit abzuschalten fällt Ihnen nach der Arbeit im Homeoffice schwerer oder leichter?

Körperliche Anforderungen und Belastungen

- Geht es am Arbeitsplatz eher lauter oder eher leiser zu?
- Kommt es vermehrt zu einseitigen körperlichen Belastungen (z.B. durch dauerhaftes Sitzen oder anhaltende Bildschirmarbeit)?
- Bieten sich mehr oder weniger Gelegenheiten zu körperlicher Entspannung während der Arbeit?
- Alles in allem: Empfinden Sie die Arbeit im Homeoffice als körperlich stärker anstrengend oder im Gegenteil?

Arbeitsintensität

- Werden Sie öfter oder seltener bei der Arbeit gestört und unterbrochen?
- Inwieweit rühren die Störungen aus dem Arbeitsleben?

- Ist betriebliche Hilfe bei technischen Störungen gewährleistet?
- Ist der Fluss arbeitswichtiger Informationen besser oder schlechter geworden?
- Kommt es öfter zur Informationsüberlastung oder im Gegenteil?
- Sind vermehrt schwer zu vereinbarende Arbeitsaufgaben zu erledigen oder weniger oft?
- Ist für ausreichend Pausen während der Videokonferenzen gesorgt?
- Ist eine angemessene Vor- und Nachbereitungszeit vor, zwischen und nach Videokonferenzen gewährleistet?
- Wird bei den Videokonferenzen der dafür angesetzte Zeitrahmen eingehalten?
- Würde der verstärkte Einsatz von Telefonkonferenzen anstelle von Videokonferenzen die Belastung mindern?
- Haben Sie den Eindruck, dass Sie im Homeoffice insgesamt mit höherer, verminderter oder unveränderter Intensität arbeiten?

Ausstattung des Arbeitsplatzes, Finanzielle Aufwendungen

- Hat der Arbeitgeber die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung gestellt?*
- Ist es um die Arbeitsumgebung (inkl. Licht, Lärm, Platz, Klima) alles in allem besser oder schlechter bestellt als vormals am Arbeitsplatz im Betrieb?
- Wurden Anschaffungen zur Einrichtung des Arbeitsplatzes (inkl. Mobiliar) aus eigener Tasche bezahlt?
- Gibt es laufende Kosten (z.B. durch erhöhten Stromverbrauch), für die der Arbeitgeber nicht aufkommt?

Gesundheit, Prävention

- Wurde eine Gefährdungsbeurteilung für Ihren Arbeitsplatz im Homeoffice durchgeführt?
- In welchem Umfang sind Sie dabei zu Wort gekommen?
- In welchem Umfang wurden dabei Gefährdungen angesprochen, denen Sie sich bei Ihrer Arbeit ausgesetzt sehen?
- In welchem Umfang wurden dabei Maßnahmen besprochen und festgelegt, die Ihrer Meinung nach den Gefährdungen wirksam begegnen?
- Gab es Qualifikationsmaßnahmen zur Prävention?
- Gab es eine Unterweisung zum Arbeitsschutz bei der Arbeit im Homeoffice?
- Wurden dabei ergonomische Erkenntnisse vermittelt?
- Gibt es betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung bei Arbeit im Homeoffice?
- Treten vermehrt oder vermindert gesundheitliche Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit auf?
- Wenn ja, welche?*

* Listen mit detaillierten Antwortmöglichkeiten sind verfügbar.

Schutz der Privatsphäre, Datensicherheit

- Sind die Arbeitsabläufe betrieblich so organisiert, dass der Schutz der Privatsphäre gesichert ist?
- Ist der Schutz Ihrer persönlichen Daten durch betriebliche Vorkehrungen gesichert?
- Hat der Arbeitgeber ausreichend für die Sicherheit der Daten gesorgt, die bei der Arbeit anfallen?
- Ist die Überwachung und Kontrolle Ihrer Arbeitsleistung eher stärker oder eher schwächer geworden oder unverändert geblieben?

Gesamtbewertung

- Ist die Arbeitsbelastung im Homeoffice insgesamt größer oder kleiner?
- Gibt es mehr oder weniger Freiräume in der Arbeit?
- Ist es um die Vereinbarkeit besser oder schlechter bestellt?
- Die größten Vorteile der Homeoffice-Arbeit für Sie?
- Die schwerwiegendsten Nachteile?
- Für den Fall, dass Sie lieber vorwiegend im Homeoffice arbeiten möchten: welche Gründe sind dafür ausschlaggebend?
- Können Sie sich vorstellen, bis zum Rentenalter vorwiegend von zu Haus aus zu arbeiten?
- Für den Fall, dass Sie lieber nicht vorwiegend im Homeoffice arbeiten möchten: welche Gründe sind dafür ausschlaggebend?

Wodurch ließe sich die Arbeitssituation verbessern?

- Klare Regelungen zur Trennung von Arbeits- und Privatleben?
- Kürzere Arbeitszeiten?
- Mehr Einfluss auf die Arbeitsmenge?
- Bessere kollegiale Einbindung?
- Stärkere digitale Präsenz der Vorgesetzten?
- Weniger Interventionen durch Vorgesetzte?
- Bessere Planbarkeit der Arbeit?
- Sonstiges?

Fragen zu Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen im Betrieb in Folge der Auslagerung eines Teils der Arbeit ins Homeoffice

Wenn ein Teil der Arbeit, die Beschäftigte für einen Betrieb oder eine Verwaltung leisten, im Homeoffice erledigt wird, verändern sich die Arbeitsabläufe insgesamt. Davon sind möglicherweise auch die Arbeitsbedingungen derjenigen Beschäftigten betroffen, die nicht im Homeoffice arbeiten. Um zu erfassen, wie sich die Veränderungen aus deren Sicht darstellen, ist auch ein Teil der Vergleichsfragen aus der Aufstellung auf den Seiten 5 bis 8 geeignet, so z.B.: „Werden Sie jetzt öfter oder seltener bei der Arbeit gestört und unterbrochen?“ Die folgende Liste bietet demgegenüber Fragen, die sich spezifisch an Beschäftigte aus der Gruppe der weiterhin oder erneut nicht im Homeoffice Arbeitenden richten.

Einflussmöglichkeiten, Gestaltungswünsche

- Inwieweit haben Sie Einfluss auf die Entscheidung, nicht im Homeoffice zu arbeiten?
- Falls nicht oder nur in geringem Maße:
Wenn Sie die Wahl hätten, an wie vielen Tagen in der Woche würden Sie derzeit im Homeoffice arbeiten wollen?

Warum kein Homeoffice?

- Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie nicht von zu Hause aus arbeiten?
 - Meine Arbeit erlaubt es nicht
 - Mein Arbeitgeber bzw. mein*e Vorgesetzte*r will es nicht
 - Meine Wohnsituation erlaubt es nicht
 - Mein Arbeitgeber hat nicht für die nötige Ausstattung gesorgt
 - Ich kann so alles in allem besser arbeiten
 - Ich kann Arbeit und Privates besser vereinbaren, indem ich es trenne
 - Ich arbeite lieber im direkten Kontakt mit anderen Menschen (Kolleg*innen, Kund*innen, Vorgesetzten...)

Veränderungen bei den Arbeitsbedingungen

In Folge der Verlagerung von Teilen der betrieblichen Arbeit in Homeoffices:

- hat sich die Ausstattung meines Arbeitsplatzes im Betrieb samt Arbeitsumgebung (also inkl. Licht, Lärm, Platz, Klima) ...zum Positiven entwickelt / ...zum Negativen entwickelt /...nicht verändert
- sind die Anforderungen auf dem Gebiet Kommunikation und Koordination für mich ...eher größer geworden / ...eher geringer geworden / ...unverändert geblieben

- ist die von mir zu bewältigende Arbeitsmenge ...eher größer geworden / ...eher geringer geworden / ...unverändert geblieben
- ist kollegiales Handeln ...eher schwieriger geworden / ...eher erleichtert worden / ...nicht beeinflusst worden
- hat sich die Führungsleistung im Betrieb ...eher zum Positiven entwickelt / ...eher zum Negativen entwickelt / ...nicht verändert
- hat sich die Betriebskultur ...eher zum Positiven entwickelt / ...eher zum Negativen entwickelt / ...nicht verändert
- ist die Arbeitsbelastung für mich alles in allem ...eher größer geworden / ...eher kleiner geworden / ...gleich geblieben

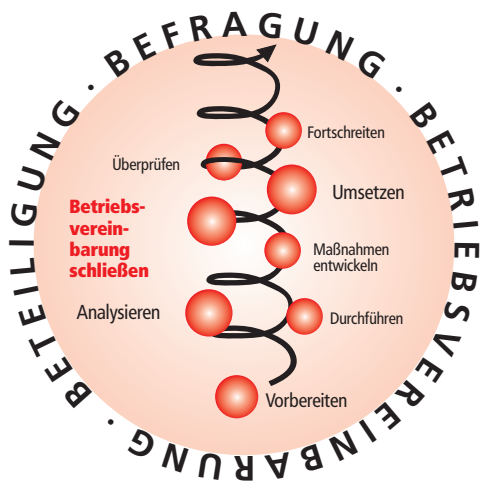
Veränderungen bei den Ansprüchen an die Arbeitsgestaltung

- Haben Sie persönlich bereits Erfahrung mit Arbeit im Homeoffice gesammelt?
- Falls ja: Hat sich Ihre Sicht auf die Arbeitsbedingungen im Nicht-Homeoffice dadurch geändert?
- Falls ja: Beurteilen Sie die Arbeitsbedingungen im Betrieb (bzw. im Nicht-Homeoffice) dadurch kritischer oder positiver?

Beratung, Unterstützung, Information

Betriebliche Index-Umfragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen dienen der kollegialen Willensbildung zur Gestaltung eines Verbesserungsprozesses. Dieser Prozess beginnt bei der Auswahl der Fragen. Auch wenn die Ergebnisse offen sind – damit wird eine Vorentscheidung darüber getroffen, welche betrieblichen Problemfelder anhand der Umfrageergebnisse vorrangig bearbeitet werden sollen. Je besser die innerbetriebliche Öffentlichkeit bereits in dieser frühen Phase einbezogen ist, desto größer ist die Chance, dass der nötige Veränderungsdruck in Richtung bessere Arbeitsbedingungen durch die Umfrage und die daran anschließenden Beteiligungsprozesse erzeugt wird. Erfolgsgünstig ist ein gutes Zusammenwirken von Interessenvertretungen, Vertrauensleuten, engagierten Kolleg*innen und externen Expert*innen.

Indexbefragungen sind Beteiligungsprozesse



Die Beschäftigten sind nicht das Objekt der Index-Befragung.
Im Gegenteil: Der Index ist ein Medium, durch das die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Urteile und Ansprüche betriebsöffentlich machen.
Je mehr sie in allen Phasen am Prozess beteiligt sind, desto größer ist der Schub zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Die ver.di-Ansprechadresse. Indexbefragungen und Beteiligungsprozesse werden bundesweit vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit in der ver.di Bundesverwaltung unterstützt. Kolleginnen und Kollegen wenden sich bitte an Anke Thorein unter der Telefonnr. 030 /6956-1366 · anke.thorein@verdi.de

Berater*innen helfen. Bei der Vorbereitung und Durchführung der Umfrage sowie aller anderen Phasen des Prozessmanagements stehen professionelle Beraterinnen und Berater mit Rat und Tat zur Seite. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen sind bereits in etlichen Betrieben zum Tragen gekommen. ver.di vermittelt den Kontakt.

Der DGB-Index Gute Arbeit. Der Index wurde als ein gewerkschaftliches Gemeinschaftsprojekt unter maßgeblicher Beteiligung von ver.di entwickelt. Informationen zum Konzept und zum Einsatz im Rahmen betrieblicher Verbesserungsprozesse im ver.di-

Kontext liefert eine ver.di-Publikation, abzurufen unter <https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/gute-arbeit/materialien-und-studien/++co++8be5f976-d522-11e3-8d2b-525400248a66>

Empfehlungen für die tarif- und betriebspolitische Gestaltung finden sich in einer ver.di-Publikation zum Thema „Mobile Arbeit“. Dort werden auch Musterklauseln aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen zur Arbeit im Homeoffice vorgestellt. Die Veröffentlichung liegt in einer Printversion vor und ist außerdem abzurufen unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++5c98f6502d9efb1be0436fd7/download/PraxisGestalten_MobileArbeit.pdf

Hinweise zur Gefährdungsbeurteilung, dem wichtigsten Instrument des Arbeitsschutzhandelns, und dabei insbesondere zu deren Einsatz bei mobiler Arbeit und im Zusammenhang mit dem DGB-Index bietet eine ver.di-Online-Handlungshilfe, die ständig aktualisiert wird, unter [verdi-gefuehrungsbeurteilung.de](https://www.verdi.de/verdi-gefuehrungsbeurteilung)