

Weichenstellung für die Zukunft

Während der Corona-Pandemie wurden in der Arbeitswelt sehr intensive Erfahrungen mit Homeoffice gemacht. Was resultiert daraus, was wollen Beschäftigte und Arbeitgeber beibehalten und wie soll das neue Normal gestaltet werden? Diese Fragen werden zurzeit von allen Akteuren und Beteiligten diskutiert und in Regelungen überführt.

VON ASTRID SCHMIDT

Insgesamt haben im Frühsommer 2020 fast 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland von zuhause aus gearbeitet, in der IT- und TK-Branche waren es deutlich mehr. Die Krise hat gezeigt, dass viele Tätigkeiten im Homeoffice gut bewältigt werden können, darunter auch solche, die vor der Pandemie eher nicht von zuhause aus erledigt werden durften, wie beispielsweise die Arbeit im Call- und Servicecenter oder Sekretariats- und Sachbearbeitungsaufgaben.

Das alles fand – und das gilt es zu beachten – unter eher widrigen Rahmenbedingungen statt: Beschäftigte sind ohne Vorbereitung und sehr schnell ins Homeoffice gegangen und mussten oft von einem Tag auf den anderen komplett auf ihr betriebliches Umfeld verzichten. Dazu kam für einen Großteil noch Sorgearbeit und/oder Homeschooling.

Viele Beschäftigte möchten Homeoffice als eine mögliche Arbeitsform auch nach der Pandemie verstärkt beibehalten. Häufige Motivation: mehr Souveränität, eine bessere Vereinbarkeit und weniger Stress durch den Wegfall von Wegezeiten. Auch die Arbeitgeber denken darüber nach, Homeoffice verstärkt beizubehalten. Hier stehen vor allem auch Kostenüberlegungen im Vordergrund, denn – so die Rechnung – je öfter zuhause gearbeitet wird, desto weniger betriebliche Arbeitsplätze müssen zur Verfügung gestellt werden und desto mehr Fläche kann eingespart werden.

Chancen und Risiken

Die Arbeitswissenschaft beschäftigt sich schon lange mit den positiven wie negativen Auswirkungen von Homeoffice. Denn diese Arbeitsform ist nicht neu, auch wenn sie durch den Corona-Lockdown einen enormen Beschleunigungsschub erfahren hat.

Die Potenziale liegen auf der Hand. Ortsflexibilität ist eine positive Ressource, insbesondere dann, wenn sie mit Spielräumen bei der Arbeitszeitgestaltung einhergeht. Homeoffice kann die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben verbessern, gesundheitsförderlich wirken und die Arbeitszufriedenheit steigern.

Auch die Gefahren sind allgemein bekannt und anerkannt. Wer von zuhause aus arbeitet, kann sich oft schwerer abgrenzen, weil Arbeit und Zuhause verschwimmen. Das führt insgesamt zu mehr Überstunden, höheren Erreichbarkeitserwartungen und mehr Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten. Auch eine potenzielle Entfremdung vom Betrieb gehört zu den Risiken.

Notwendig ist daher, die mobile Arbeit im Homeoffice gut zu gestalten und mit kollektiven, verbindlichen Regelungen dafür zu sorgen, dass potenziellen Belastungen vorausschauend begegnet wird und die Vorteile bei den Beschäftigten ankommen. Dazu braucht es klare und verbindliche Regelungen, unter anderem zum Geltungsbereich, zu den geeigneten Tätigkeiten, zur Erreichbarkeit, Planbarkeit, Arbeitszeiterfassung, Freiwilligkeit, zum Ausschluss von Benachteiligung, zur Anbindung an den Betrieb, aber auch zu Arbeitsmitteln sowie zum Arbeits- und Datenschutz.

Relevante Handlungsfelder

Eine solche Gestaltung von Homeoffice im Sinne guter Arbeit beschränkt sich allerdings nicht auf das weite Feld von Arbeitsgestaltung, Arbeitsschutz und Arbeitsorganisation. Es geht auch beispielsweise um die Ausstattung des Homeoffice-Arbeitsplatzes – und hier spielt es eine Rolle, wie Homeoffice definiert wird. Handelt es sich um Telearbeitsplätze mit einem vom Arbeitgeber (ergonomisch) ausgestatteten Arbeitsplatz zuhause, der als Arbeitsstätte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung gilt? Oder handelt es sich



um mobile, also ortsflexible Arbeit? Von der Definition hängt ab, was vom Arbeitgeber finanziert wird.

Auch die Zahl betrieblicher Arbeitsplätze sowie die aktuellen und künftigen Raum- bzw. Flächenkonzepte sollten vorausschauend betrachtet werden, bevor (teils irreversible) Änderungen umgesetzt werden. Menschen haben unterschiedliche Bedürfnisse, die sich je nach Lebenssituation verändern können. Raumkonzepte sollten sowohl zu denjenigen passen, die gerne öfter ortsflexibel arbeiten und eher betriebliche Kollaborationsräume brauchen als auch zu denjenigen, die am liebsten immer im Betrieb arbeiten und

Astrid Schmidt

Referentin im ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit sowie im Fachbereich TK/IT



Foto: Kay Herschelmann



Foto: ©pressmaster – stock.adobe.com

entsprechend fast jeden Tag vor Ort sind. Virtueller wird es aber so oder so, unabhängig von der Frage, wo gearbeitet wird. Videokonferenzen haben sich während der Pandemie etabliert und werden in hohem Maß bleiben – nicht jedes Meeting muss notwendigerweise in Präsenz durchgeführt werden, eine Reduktion der Dienstreisen spart Zeit, Geld, schont die Umwelt und ermöglicht oft auch denjenigen die Teilnahme, die aus unterschiedlichen Gründen (Sorgearbeit, körperliche Einschränkungen, voller Kalender) nicht anreisen könnten. Im Umgang mit Videokonferenzen gibt es allerdings noch erhebliche Gestaltungsdefizite, die bereits breit thematisiert werden: Fehlende Pausen zwischen den Meetings, kein Ersatz für die Vorbereitungszeiten, die man früher auf der Anreise hatte und insgesamt zu viele Videokonferenzen. Dies sind nur einige Themen, die hier eine Rolle spielen und potenzielle Stressfaktoren sind. Hier braucht es Regeln für eine gesunde Gestaltung, die auch gelebt und umgesetzt werden.

Daneben gilt es, einen weiteren Aspekt zu beachten und zu gestalten: Die (virtuelle) Zusammenarbeit und die Integration neuer Kolleg*innen oder auch Auszubildender. Einer der Gründe, warum Homeoffice im Corona-Lockdown so gut funktioniert hat, waren eingespielte Arbeitsbeziehungen, informelle wie formelle Netzwerke im Unternehmen, aber auch die Tatsache, dass man sich auf persönlicher Ebene kennt und weiß, wie

man miteinander umgeht. Für solche Fragen von Zusammenarbeit und Integration braucht es Raum und Ansätze, die auch in der Praxis getestet und angepasst werden.

Gleiches gilt für die Kommunikation. Das beinhaltet die Kommunikation untereinander und die Frage, wie Flurfunk, Kaffeeküchengespräche oder kollegiale Beratung auf Zuruf unter virtuellen Vorzeichen aussehen können. Es umfasst aber auch die Frage, wie die Mitbestimmung mit Beschäftigten kommuniziert, informiert und berät und wie die Gewerkschaft im Austausch mit den Belegschaften bleiben kann. Auch hierfür braucht es verbindliche und verlässliche Lösungen, die durch kollektive Regelungen gesichert sind.

Was fordert ver.di?

ver.di macht sich seit Jahren für ein Recht auf mobile Arbeit stark. Dahinter steht nicht nur die Forderung, dass auch die Beschäftigten von den Potenzialen der Digitalisierung profitieren sollen, sondern auch der gewerkschaftliche Leitgedanke, die Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten in den Mittelpunkt gewerkschaftspolitischen Handelns zu stellen.

Zugleich gilt es, die erkämpften Standards des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu bewahren und mit guten Regelungen mobile Arbeit beziehungsweise Telearbeit im Sinne Guter Arbeit abzusichern. Dazu gehört auch, den betrieblichen Arbeitsplatz und damit den kollegialen Austausch und die betriebliche Anbindung zu erhalten. Die Diskussionen um das Neue Normal bieten Chancen, die Arbeitswelt besser und humaner zu machen – aber es gilt, vorausschauend die breite Palette an Herausforderungen und Handlungsfeldern im Blick zu behalten und das Neue Normal so zu gestalten, dass es langfristig gute Arbeitsbedingungen ermöglicht. Denn auch die Risiken sind enorm.

Zu beachten ist, dass die Bezeichnung Homeoffice kein Begriff aus dem Arbeitsrecht ist. Hier gibt es die (alternierende) Telearbeit, also ein fest eingerichteter Telearbeitsplatz, der eine Arbeitsstätte im Sinne der Arbeitsstättenverordnung ist. Und es gibt die mobile Telearbeit, also die ortsflexible Arbeit mit entsprechenden Endgeräten, die allerdings nicht an einem definierten und geprüften Ort ausgeübt wird, sondern an „Nicht-Orten“ – auf Dienstreisen, beim Kunden oder auch zuhause, also im Homeoffice. In der betrieblichen Praxis wird meist mobile Arbeit kollektiv geregelt – nicht die voraussetzungsreichere und mit mehr Arbeitgeberpflichten versehene Telearbeit. Allerdings: Das Arbeitsschutzgesetz und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gelten immer, ebenso wie die Verpflichtung, regelmäßig potenzielle physische wie psychische Gefährdungen zu ermitteln (ArbSchG Paragraph 5).