

GUTE ARBEIT

durch mehr Ortssouveränität?

Die Frage, unter welchen Rahmenbedingungen künftig im Homeoffice gearbeitet werden soll, ist zentraler Bestandteil der Debatten um die Gestaltung des „Neuen Normal“, also der Arbeitswelt „nach Corona“. Wie ein guter Mix von Präsenz und Ortssouveränität aussehen kann, der sowohl die Anforderungen der Arbeit als auch die unterschiedlichen subjektiven Bedürfnisse berücksichtigt, wird zurzeit in vielen Betrieben heiß diskutiert. Denn die Beschäftigten wollen die teils im Zuge der Pandemie neu gewonnenen Freiheiten behalten.

VON ASTRID SCHMIDT

Das vom ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit herausgegebene „Handbuch Homeoffice – Perspektiven, Daten, Ansätze für die Gestaltung des Neuen Normal“ reflektiert wichtige Gestaltungsfelder aus Gewerkschaftssicht und stellt wissenschaftliche Daten zu den Arbeits- und Rahmenbedingungen bei Homeoffice zur Verfügung. In Interviews kommen Expert:innen aus Arbeitsrecht, Datenschutz, Gesundheitsschutz und aktivierender Gewerkschaftsarbeit zu Wort.

Corona als Homeoffice-Booster

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragungen mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2020/2021 für den Dienstleistungssektor



Das Handbuch kann digital heruntergeladen oder als Print bestellt werden:

► <https://kurzelinks.de/6d0v>



zeigen: Insgesamt haben im Zuge der Pandemie mehr als doppelt so viele Menschen im Homeoffice gearbeitet wie vorher. Die Informations- und Kommunikationstechnologie-Branche erreichte mit 93,2 Prozent (2020: 48,4 Prozent) den höchsten Anteil. Die Zahl der Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge, die das Homeoffice regeln, hat sich kaum verändert. Im Jahr 2021 – also nach einem Jahr Pandemie, teils mit angeordnetem Homeoffice – stieg die Zahl nur um 1,6 Prozentpunkte auf 50,6 Prozent. Dies ist also weiter unzureichend.

Kollektive Regelungen verbessern die Arbeitsqualität

Dort, wo es Betriebs- oder Dienstvereinbarungen gibt, wird ihre positive Wirkung bestätigt: Der Einfluss der Beschäftigten auf die Arbeitszeitgestaltung ist größer, negativ wirkende Belastungen wie Wochenendarbeit, ständige Erreichbarkeitserwartungen oder unbezahlte Arbeit sind bei Beschäftigten mit Kollektivvereinbarungen deutlich seltener als bei Beschäftigten ohne solche flankierenden Regelungen.

Homeoffice geht mit Entgrenzung einher

Dass Beschäftigte mit Homeoffice deutlich häufiger von entgrenzten Arbeitszeiten betroffen sind, macht sich nicht nur in den größeren Erreichbarkeitserwartungen bemerkbar. Auch der Anteil von Beschäftigten, die außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb leisten, ist bei Beschäftigten mit Homeoffice wesentlich höher als bei Beschäftigten mit festem Arbeitsplatz (30,7 Prozent gegenüber 11,3 Prozent). Überlange Arbeitszeiten sind weit verbreitet und Beschäftigte mit Homeoffice machen häufiger regelmäßig Überstunden (61,5 Prozent vs. 42,8 Prozent). Dies ist nicht darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte mit einem hohen Anforderungsniveau der Tätigkeit und mit Führungsverantwortung vergleichsweise häufiger im Homeoffice arbeiten, sondern lässt sich unabhängig davon zeigen.



Foto: © Andrey Popov – stock.adobe.com

Arbeitszeiterfassung als wirksamer Belastungsschutz

Ein klares Warnsignal ist, dass Beschäftigte mit Homeoffice sich häufiger in ihrer Arbeit gehetzt fühlen oder unter Zeitdruck stehen (57,0 Prozent gegenüber 47,6 Prozent). Hier lässt sich jedoch wirksam Abhilfe schaffen: Wo Arbeitszeiten erfasst werden, können Stressauslöser deutlich reduziert werden. Dies betrifft sowohl die Anforderung an ständige Erreichbarkeit (mit Arbeitszeiterfassung: 20,3 Prozent, ohne Arbeitszeiterfassung: 30,9 Prozent) als auch unbezahlte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit (10,9 Prozent gegenüber 26,0 Prozent). Erholungspausen werden seltener verkürzt (28,5 Prozent gegenüber 43,8 Prozent). Da die Arbeitszeit von Beschäftigten mit einem festen Büroarbeitsplatz noch deutlich häufiger erfasst wird als im Homeoffice (76,3 Prozent gegenüber 50,9 Prozent), besteht hier dringender Aufholbedarf.

Kompatible Arbeitsplätze zuhause?

Die Ergebnisse der ver.di-Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021 zeigen, dass fast drei Viertel (70 Prozent) der Befragten ihre Wohnung als gut für Homeoffice geeignet betrachten. 22,9 Prozent halten sie für in geringem Maße und 7,1 Prozent für gar nicht geeignet. 55,9 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice haben in ihrer Wohnung ein Arbeitszimmer, das sie für ihre berufliche Tätigkeit nutzen.

Wer zahlt die Ausstattung?

Finanzielle Zuschüsse vom Arbeitgeber zu den Homeoffice-Kosten sind im Dienstleistungssektor bislang die Ausnahme. Die große Mehrheit von 90,9 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice bekam 2021 keinerlei finanzielle Zuschüsse vom Arbeitgeber für die Nutzung der Wohnung, zum Beispiel für Strom und Internet.

Auch werden noch immer – trotz klarer Einwände aus Sicht des Datenschutzes – in hohem Maße private Geräte für die Arbeit genutzt. Nur 37,0 Prozent der befragten Beschäftigten im Dienstleistungssektor nutzten vor der Pandemie im Homeoffice vom Arbeitgeber gestellte Arbeitsmittel.

Praxisbeispiel

►► Erste kollektive Vereinbarungen regeln Pauschalen für eine ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes im Homeoffice als Form mobiler Arbeit. Die Betriebsräte der ING-DiBa AG haben 2021 via Gesamtbetriebsvereinbarung ausgehandelt, dass allen Beschäftigten ein „Ausstattungsbudget für die Erstausrüstung eines ergonomischen Arbeitsplatzes in Höhe von 1500 Euro [...] in Form eines Guthabens in einem Online-Shop zur Verfügung gestellt [wird], aus dem die Mitarbeiter verschiedenes Equipment [...] auswählen können“. Nach fünf Jahren wird ein Folgebudget gewährt.

Auswirkungen auf betriebliche Raumkonzepte?

Die Frage, ob die aktuellen Raumkonzepte noch die Bedarfe treffen und die zur Verfügung stehende Fläche wirklich gebraucht wird, steht in vielen Unternehmen auf der Agenda, oft verbunden mit von den Geschäftsführungen geplanten bzw. von den Beschäftigten befürchteten Abmietungen. Das Thema ist allerdings nicht neu, sondern verändert bereits seit Längerem etwa in Form von Desksharing die betrieblichen Arbeitsraumkonzepte.

13,0 Prozent der befragten Beschäftigten mit Homeoffice gaben 2021 an, ihr Betrieb beabsichtige, Büroflächen zu verkleinern, weil mehr von zu Hause gearbeitet wird. 69,4 Prozent meinten, dies sei nicht der Fall und 17,6 Prozent konnten auf diese Frage keine Antwort geben. Auch die Unternehmensgröße wirkt als Verstärker. Branchenübergreifend befürchten insgesamt 25,7 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice in Großbetrie-

ben des Dienstleistungssektors (2000 Beschäftigte oder mehr) eine Verkleinerung.

Praxisbeispiel

►► Der IT-Dienstleister Atruvia hat in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Activity Based Working“ die Rahmenbedingungen für mobile Arbeit sowie betriebliche Raum(nutzungs)konzepte inklusive Desksharingquote geregelt. Grundlage für die Raumkonzepte bildet die Bedarfsermittlung (§ 12 der GBV), bei der die Erfordernisse an Raum, Technik, Methoden, Arbeitsweisen und Arbeitstypen schriftlich abgefragt sowie durch nachgelagerte „Nutzerinterviews“ ergänzt wurden. Ausgegangen wird von ausdifferenzierten Raumbedarfen im Betrieb für die individuelle und gemeinsame Arbeit. Die Umsetzung der neuen Raumkonzepte wird evaluiert, „um Erkenntnisse zur Zufriedenheit und zu etwaigem Nachbesserungsbedarf zu bekommen“ (§ 12).

Ausblick

Die Umgestaltung der Arbeitswelt im Zuge von Digitalisierung und Corona-Erfahrungen muss auch der Klima- und Energiekrise Rechnung tragen. Und insgesamt gilt es, die Auswirkungen von vermehrt virtueller oder hybrider Kommunikation auf Betriebskultur und Zusammenarbeit, die psychische Gesundheit der individuellen Beschäftigten und die Anforderungen an Führung und Arbeitsorganisation zu betrachten. Die Gestaltungsaufgaben sind enorm, denn eins ist klar: Eine einheitliche Lösung für alle Beschäftigten und Tätigkeiten wird es nicht geben.

Wichtig ist daher die Haltung: „Die positiven Potenziale der Digitalisierung, die durch die Corona-Pandemie einen Schub bekommen hat, müssen auch bei den Beschäftigten ankommen – dazu gehören mehr Gestaltungsspielräume und mehr Souveränität bezogen auf Arbeitsort und Arbeitszeiten“, so Christoph Schmitz, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und Leiter des Fachbereichs A.

Astrid Schmidt

Referentin im ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit sowie in der Fachgruppe IKT



Foto: Kay Herschelmann